

Inventarisatie inclusiviteit op de HvA

Platform Inclusie

Jacob Eikelboom (FMR)

Pamela van den Goorbergh-Zimbile (FBE)

Ymke Kelders (FMR)

Fatima Mzallassi (FMR)

Hessel Nieuwelink (FOO)

Saskia Stoker (FBE)

Voorwoord

Afgelopen maanden heeft het platform inclusie veel gesprekken gevoerd over het thema inclusie en diversiteit. Veel van deze gesprekken vonden plaats in de raadzaal van het Benno Premselahuis. Deze zaal herinnert aan de originele bestemming van het gebouw. Hier was vanaf de jaren 50 de Raad van Arbeid gevestigd, het uitvoerend orgaan van de sociale zekerheid. In die geest hangt nog steeds de volgende tekst aan de wand:

Sociale rechtvaardigheid is een hoeksteen van een beschaafde samenleving. Gerechtigheid verhoogt een volk. Toeval of niet, het platform heeft bij de uitvoering van zijn opdracht deze spreuk ter inspiratie in gedachten gehouden.

Het platform heeft met open vizier invulling gegeven aan de opdracht in kaart te brengen wat er speelt binnen de HvA rondom het thema diversiteit en inclusie.

Dit rapport kon enkel tot stand komen door de medewerking van tientallen studenten, docenten en andere medewerkers. Daarvoor hartelijk dank. Daarnaast bedankt het platform het College van Bestuur voor het vertrouwen in de totstandkoming van dit rapport.

Het is mooi te zien dat iedereen die betrokken is geweest bij dit rapport zich verbonden voelt aan de HvA en zich in wil zetten voor een open HvA-gemeenschap waar iedereen zich welkom voelt .

De aanleiding en opdracht

Het College van Bestuur streeft naar een HvA-gemeenschap waar iedereen zich welkom voelt en waar niemand belemmerd wordt in zijn of haar studie. Het CvB heeft de indruk dat er belemmeringen bestaan voor studenten om deel te nemen aan de studie en daarmee verbonden activiteiten. In juni 2016 heeft het CvB aan een aantal docenten/opleiders van verschillende faculteiten gevraagd of zij na willen denken over inclusiviteit binnen de HvA. In overleg met het college is vervolgens besloten om een platform op te richten dat zich richt op vraagstukken rondom de toegankelijkheid van de HvA voor studenten. Daarbij is ervoor gekozen om de toegankelijkheid breed te formuleren. Het platform richt zich onder meer op mogelijkheden en belemmeringen die te maken hebben met verschillende achtergronden van de studenten- en docentenpopulatie. De achtergronden onderscheiden zich in diversiteit aan opleidingsachtergronden, functiebeperkingen, sociaaleconomische achtergronden, culturele en etnische achtergronden, seksuele oriëntatie, religieuze en politieke achtergronden, leeftijd en sekse.

Zowel het college als de leden van het platform bemerken dat een hogeschool met een zeer diverse studentenpopulatie een aantal belemmeringen met zich meebrengt maar ook allerlei mogelijkheden en kansen biedt. Het is de bedoeling dat het platform beiden in kaart brengt.

Het College van Bestuur heeft het platform uiteindelijk niet een precies geformuleerde opdracht gegeven. Zij heeft als taak om in de verschillende geledingen van de HvA te kijken welke mogelijkheden en belemmeringen er voor studenten om succesvol te studeren en het gevoel te hebben dat zij deel uit maken van de HvA-gemeenschap.

Samenstelling en werkwijze 2016-2017

In eerste instantie bestond het platform uit docenten/opleiders van de HvA die door het college benaderd waren in verband met hun expertise met dit onderwerp. Gedurende het studiejaar zijn er enkele leden toegetreden tot het platform zodat meer faculteiten betrokken zijn.

Op 3 november jl. heeft het platform in toenmalige samenstelling een voorstel gedaan aan het CvB. Vanuit dit werkplan is het platform aan de slag gegaan. Naast enkele losse activiteiten, zoals meedenken over de onderwijsconferentie 2017, heeft de nadruk afgelopen half jaar gelegen op de gesprekken met studenten, docenten en medewerkers.

Voorafgaand aan deze gesprekken is er eerst een inventarisatieronde uitgevoerd:

- Er zijn twee gesprekken gevoerd met de centrale medezeggenschapsraad van de HvA (juli en oktober 2016)

- Er zijn enkele gesprekken gevoerd met rector Huib de Jong
- Studenten en medewerkers zijn gevraagd om input te leveren voor het platform. Deze zijn via informele contacten benaderd, via de lectoraten en via studieverenigingen.

Op basis van deze inventarisatieronde is besloten om met studenten, docenten en medewerkers focusgroep-gesprekken te voeren om te bezien welke mogelijkheden en belemmeringen er voor studenten bestaan bij het studeren aan de HvA (zie kopje *Werving focusgroepen*).

Na deze inventarisatie achten de leden het wenselijk dat er op structurele basis een Platform Inclusie voor de HvA structureel vorm krijgt. Zij zal zich moeten richten op het analyseren en benoemen van belemmeringen die bestaan, het stimuleren van het vormgeven van activiteiten rondom een inclusieve hogeschool en het adviseren van het CvB, decanen, CMR en anderen organen.

Het platform inclusie bestaat momenteel uit:

Jacob Eikelboom (FMR)

Pamela van den Goorbergh-Zimbile (FBE)

Ymke Kelders (FMR)

Fatima Mzallassi (FMR)

Hessel Nieuwelink (FOO)

Saskia Stoker (FBE)

Werving focusgroepen

Om een evenredig beeld te krijgen wat er speelt rondom het thema inclusie heeft het platform gepoogd zo breed mogelijk te werven voor de focusgroepen. Studenten vanuit alle faculteiten met diverse achtergronden en opvattingen zijn benaderd. Verder zijn de volgende studentenverenigingen en studentenorganisaties benaderd om deel te nemen aan de gesprekken:

- FCA. Klankbordgroep Functiebeperking, Chronische ziekte, Arbeidsbeperking
- UAF. Stichting voor Vluchteling-Studenten samen met Students that matter.
- HSFN. Hindoe Studenten Forum Nederland
- KSVN. Koerdische Studenten Vereniging Nederland
- Anatolia. Turkse studentenvereniging Nederland.
- NSA. Navigators (christelijke) Studentenvereniging Amsterdam.
- Ijar. Vereniging voor joodse jongeren en studenten
- ISA. Islamitische studentenvereniging Amsterdam.
- ASVGay. Amsterdamse Studentenvereniging Gay
- A.S.C. Amsterdamsch Studenten Corps

Vanuit enkele verenigingen hebben studenten deelgenomen aan de focusgroepen of is er in een later stadium per mail of mondeling input geleverd.

Daarnaast zijn studenten individueel benaderd. Onder meer studenten die deelgenomen hebben aan de pizzasessie met rector Huib de Jong over het thema inclusie. Ook studenten die zich publiekelijk uitgesproken hebben over onderwerpen die te maken hebben met inclusie zijn benaderd. Een voorbeeld daarvan is Viroen Soebedar (FBE) die zich hard maakt voor studenten die studie en zorgtaken thuis combineren. Ook bij rechtstreekse werving is er zo veel mogelijk rekening gehouden met een diverse achtergrond.

Docenten zijn geworven via het eigen netwerk, via teamleiders en via andere collega's. Vanuit alle faculteiten zijn docenten benaderd, rekening houdend met een diverse achtergrond, zoals eerder beschreven.

Voor de ronde met studentendecanen zijn alle studentendecanen benaderd om in ieder geval één afvaardiging per faculteit te betrekken bij de gesprekken.

In de januari – maart hebben zes gesprekken met focusgroepen plaatsgevonden:

- Er zijn drie focusgroep-gesprekken met studenten gevoerd. Dit ging om groepen van 6 – 8 personen. Studenten waren afkomstig van de faculteiten Maatschappij en Recht, Economie en Maatschappij, Onderwijs en Opvoeding, Gezondheid en Techniek. Om een zo breed mogelijk perspectief te krijgen hebben studenten uit zowel de propedeuse als de hoofdfase van de studie deelgenomen aan de panels.
- Er zijn twee focusgroep-gesprekken met docenten gevoerd. Elke groep bestond uit 6 – 8 personen en waren afkomstig van de faculteiten Maatschappij en Recht, Business en Economie, Onderwijs en Opvoeding, Gezondheid en Techniek.
- Er is één focusgroep-gesprek gevoerd met de decanen van de faculteiten Maatschappij en Recht en Business en Economie.

Opzet en inhoud gesprekken

Het CvB streeft naar een open en veilige HvA-gemeenschap. Vanuit dat streven zijn de gesprekken vormgegeven. Het doel van de gesprekken was in kaart brengen wat eventuele obstakels zijn als het gaat om die open en veilige HvA-gemeenschap en daarmee een voorspoedige studievoortgang. Vervolgens hebben we gevraagd op welke manieren obstakels weggenomen kunnen worden en we hebben gevraagd naar voorbeelden wat wel goed gaat binnen de HvA als het gaat om inclusie. Deze vragen hebben we op vijf niveaus voorgelegd:

1. studenten onderling
2. studenten en docenten

3. de opleiding
4. de faculteit / het gebouw
5. HvA-breed

De volledige agenda van de gesprekken zijn weergegeven in bijlage 1 (*Inhoud gesprek focusgroep*)

Alle gesprekken duurden twee uur en zijn begeleid door twee leden van het platform.

Van alle gesprekken is een audio-opname gemaakt en deze zijn beluisterd voor de beschrijving van dit rapport.

Bevindingen focusgroepen

De verschillende faculteiten verschillen soms enorm als het gaat over de samenstelling van de studenten- en docentenpopulatie. Ondanks die verschillen komen er in de gesprekken met de focusgroepen duidelijke aandachtspunten naar voren. De verschillende bevindingen bespreken we thematisch. Voorbeelden uit de gesprekken verduidelijken soms een aandachtspunt.

1. Het belang van bewustwording en sensitiviteit

- Studenten waarderen een divers samengestelde groep. Gemengde groepen vinden ze belangrijk en prettig. Het om kunnen gaan met verschillen hoort bij de beroepsontwikkeling, stellen studenten.

Student: Ik kom uit Baarn en daar was ik altijd de enige leerling met een niet-Nederlandse, islamitische achtergrond. Ik heb juist voor de HvA gekozen omdat het zo'n gemengde onderwijsomgeving is. Ik ga bijvoorbeeld in gesprek met iemand die bang is voor de komst van vluchtelingen. Ik luister naar de bezwaren van mijn medestudent en ik vertel dat ik ook een vluchteling ben en vertel mijn verhaal. Zo kunnen we van elkaar leren door naar elkaar te luisteren.

- Het onderwijs in al zijn aspecten (curricula, roosters, docenten, studentendecanen, examencommissies etc.) gaat uit van de doorsnee student die het goed doet. Zodra je uit de maat loopt op wat voor wijze dan ook, dan heb je een probleem ervaren studenten. Voorbeelden hiervan zijn studenten met zorgtaken, studenten met financiële verantwoordelijkheden, studenten met fysieke en mentale problemen, studenten met familieverplichtingen, studenten met religieuze verplichtingen zoals feestdagen etc. Als student moet je soms enorme inspanningen verrichten om binnen boort te blijven en om niet te vertragen. Dat ervaren studenten als weinig sensitief ten aanzien van verschillen.

Student: Bijna elk jaar valt Pesach in de toetsweek. Voor mij is het ondenkbaar op deze feestdag een tentamen te maken. Elk jaar moet ik weer uitleggen waarom deze feestdag voor mij belangrijk is. Hij staat daarnaast gewoon in elke agenda als erkende feestdag. Het zou prettig zijn als studenten, docenten en medewerkers enige kennis hebben en eventueel rekening houden met die paar dagen per jaar die voor mij belangrijk zijn. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld enkele islamitische of hindoestaanse feesten. Geef vanuit een open vizier iedereen desnoods twee snipperdagen die je in kan zetten. Daarmee toon je begrip en hoef je niet elk jaar weer uit te leggen hoe en wat.

- Die verschillen in achtergrond brengen met zich mee dat er verschillen zijn in opvattingen, overtuigingen, tradities en levensstijlen. Docenten gaan nogal eens uit van een uniforme groep en een uniforme aanpak. Dat komt soms voort uit gebrek aan kennis over verschillende achtergronden, opvattingen etc.

student : Naast mijn studie besteed ik ongeveer vijf uur per dag aan zorg voor mijn chronisch zieke moeder. Daardoor voelde ik mij nogal eens een risicogeval. Ik ben namelijk wel eens afwezig of heb geen tijd iets voor te bereiden. Elke keer moet ik weer uitleggen wat mijn privésituatie is. Daar is niet altijd begrip voor en dan grijpen docenten en studentdecanen naar de regels. Als ik uitleg wat ik precies doe en waarom, is er wel meer begrip.

- Docenten en studentendecanen tonen niet altijd begrip of interesse voor een persoonlijke situatie van een student. Dat komt deels voort uit het genoemde punt van gebrek aan kennis, maar komt ook voort uit de hang om iedereen gelijk te behandelen. Soms zijn docenten daardoor niet sensitief en zien ze de behoefte van een student niet. Studenten hebben behoefte aan erkenning van hun persoonlijke situatie. Een persoonlijke benadering en mensenkennis draagt bij aan sociale cohesie, zo stellen studenten maar ook docenten.
- Docenten zijn vaak alleen bezig met hun vak. Docenten zouden best persoonlijk mogen zijn en iets van zichzelf laten zien. Op die manier herkennen studenten zichzelf (deels) in de docent. Een docent die zelf kwetsbaar durft te zijn, geeft een veilig gevoel en een gevoel van vertrouwen en begrip.
- De HvA is niet altijd sensitief voor obstakels waar studenten tegenaan lopen. Dat uit zich in uniform beleid, algemene regels en één aanpak binnen een opleiding, maar ook binnen de hele HvA. Dat terwijl er grote verschillen zijn tussen studenten. Denk aan: omgaan met zorg, culturele verschillen, fysieke toegankelijkheid, gevoel voor seksuele diversiteit, bewustzijn van en sensitief omtrent omstandigheden / achtergronden waarin iemand zich bevindt. Studenten, maar ook docenten, ervaren deze uniforme aanpak als een gebrek aan sensitiviteit. Dat zit hem vaak in de grootschaligheid, waardoor er minder oog is voor het individu.

Docent: Een student van mij kon haar stage in een ziekenhuis niet volledig uitvoeren omdat cliënten niet door een vrouw met hoofddoek geholpen wilden worden. De stageorganisatie

ging mee in de wens van de cliënten, waardoor de student werkzaamheden niet kon uitvoeren en vertraging opliep. Vanuit de opleiding of de faculteit was er niemand die een standpunt wilde innemen of een besluit wilde nemen om ervoor te zorgen dat deze student verder kon met haar studie. Als individuele docent heb ik die bevoegdheid ook niet.

- Docenten moeten in de les durven ingrijpen wanneer ze merken dat een student bepaalde opmerkingen of gedrag van medestudenten niet prettig vindt.

Student: Er werden wel eens grapjes gemaakt over homo's en over mijn kledingstijl. Toen ik 18 was durfde ik er zelf niets van te zeggen. Docenten zeiden ook niets en deden het af als een grapje. Ze zagen niet en snaptten niet dat het vervelend was voor mij. Dat gaf een onveilig gevoel.

- Docenten durven niet altijd maatschappelijke thema's te bespreken die wel onder studenten leven. Ook worden nogal eens taboes vermeden door docenten. Te denken valt politieke tegenstellingen, religieuze tegenstellingen, seksuele diversiteit, schaamte omtrent psychiatrische aandoeningen, schaamte omtrent zorgtaken thuis, schaamte omtrent financiële problemen. Het kan ook gaan om studenten die van een norm afwijken door een opvatting of actie. Dat wordt door medestudenten of docenten soms ervaren als jezelf buiten een groep plaatsen.

Student: In onze klas werden door medestudenten best heftige uitspraken gedaan over moslims, terwijl er moslims in de klas zitten. Aan de docent werd gevraagd om daar een klassikaal gesprek over te voeren. Dat vond de docent echter niet haar taak.

- Docenten geven aansluitend bij bovengenoemd punt aan dat op het niveau van docent, opleidingsmanagement en decaan er de neiging is om moeilijke onderwerpen uit de weg te gaan door alles glad te strijken.

Docent: Al die verschillen in achtergronden en opvattingen kunnen voor bepaald ongemak zorgen. De neiging is om dat glad te strijken en uit de weg te gaan. De HvA zou juist op alle niveaus ongemakkelijkheden bespreekbaar moeten maken. Een voorbeeld daarvan is het verwijderen van de Folia omdat gedacht werd dat het aanstootgevend zou zijn.

- Studenten ervaren docententeams nogal eens als eenzijdig. De teams zijn niet altijd een afspiegeling van de studentenpopulatie. Studenten geven aan het prettig te vinden zich te herkennen in achtergrond, opvatting, voorkeuren etc. Dat draagt bij aan de binding. Daarnaast zorgt het voor een divers aanbod in visies en aanpak.

Student: Er is weinig politieke diversiteit onder de docenten van mijn opleiding. Dat zou wel moeten, want politiek verdeelt mensen. Je moet juist leren omgaan met politieke verschillen en met bijvoorbeeld de tolerantie van intolerantie. De docenten binnen mijn opleiding zijn voornamelijk politiek links georiënteerd, waardoor studenten met een andere politieke voorkeur zich buitengesloten voelen.

2. Toegankelijkheid: docenten en organisatie

- Studenten geven aan dat ze soms van het kasje naar de muur worden gestuurd met een specifiek probleem, een obstakel of een vraag. Docenten, slb'ers en studentendecanen, maar ook managers durven soms geen verantwoordelijkheid te nemen. Vooral in het eerste jaar weten studenten daardoor niet bij wie ze terecht kunnen. Informatie hieromtrent ontbreekt, is niet te vinden of is onduidelijk. Een slb'er of een docent stuurt een student met een probleem door naar een studentendecaan. Regelmatig legt een studentendecaan de verantwoordelijkheid weer bij de student of bij de slb'er.

Student FMR: Ik had een situatie die heel privé was en die ik niet aan iedereen wilde vertellen. Door die situatie kon ik een toets niet maken. Ik ging naar mijn slb'er. Mijn slb'er zei dat ik naar de studentendecaan moest. Die zei dat ik maar een verzoek moest indienen bij de examencommissie. Die zeiden weer dat zij geen extra toetskans konden geven zonder bevestiging van de studentendecaan. Ondertussen heb ik mijn verhaal aan drie verschillende personen moeten vertellen.

- De HvA scoort nog steeds niet goed als het gaat om begeleiding van studenten met een functiebeperking. Studenten met een gezichts- of gehoorbeperking ervaren problemen bij het volgen van bijvoorbeeld hoorcolleges. Ook studenten met een mobiliteitsbeperking hebben in sommige onderwijsgebouwen problemen met toegankelijkheid. Studenten en medewerkers zijn daardoor veel tijd kwijt als ze zich van de ene locatie naar de andere moeten begeven. Studenten met een mentale problemen, zoals psychische of depressieve klachten, ervaren veel onbekendheid en onbegrip.

- Docenten geven aan dat er bij een specifieke vraag of probleem van een student soms uit onmacht gegrepen wordt naar de regels, omdat niemand weet hoe je met een individueel geval om moet gaan. De regels voelen dan blijkbaar veilig voor een docent of manager.
- De identiteit van de HvA, van faculteiten en opleidingen is slecht zichtbaar. Studenten en docenten geven aan dat uitdragen wie en wat je bent, bij kan dragen aan een open en welkome sfeer.
- Een sfeer van openheid en je welkom voelen, is iets wat op alle niveaus moet spelen. Op studentniveau, opleidingsniveau, faculteitsniveau en HvA-breed. Beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie moet je daarom ook op alle niveaus doorvoeren.
- Studenten ervaren docenten, slb'ers en studentendecanen niet altijd als toegankelijk, betrokken en neutraal. Studenten voelen niet altijd dat er geluisterd wordt en dat zij ertoe doen en dat het belang van de opleiding boven het belang van de student staat.

Student: Studentendecanen switchen van faculteit en het lijkt of hiermee de dossiers die ze al van jou hebben niet meeverhuizen. Dan moet je weer je verhaal vertellen van voren af aan. Daarnaast zijn er bij de online inschrijvingen of bij het inloopspreekuur van studentendecanen veel wachtlijsten.

3. De student doet ertoe

- Door de omvang van de HvA, de opleiding en soms ook de grootte van de klassen, is er minder binding. Je kan makkelijk anoniem zijn. Vooral als het niet goed gaat, voelt een student zich snel verloren.

Docent: Het maakt niet uit waarover het gaat, je moet uitstralen dat je om studenten geeft, en dat ze er toe doen. Dat kan door naar ze te luisteren en door te zien wat er gebeurt in een klas.

Student : Ik leid aan depressies en PTTs. Daar was weinig begrip voor vanuit de opleiding en vanuit mijn docent. Mijn motivatie nam af en ik had het gevoel dat ik anders was. Ik paste niet in het plaatje van de ideale student. Ik kreeg weinig tot geen begeleiding op het gebied van geestelijke gezondheidszorg. Het lijkt wel of mijn klachten erger werden, omdat ik me niet thuis voel op de HvA.

- Docenten willen ruimte een uitzonderingen kunnen maken als een situatie van of met een student daar om vraagt. Dat geeft een student het gevoel dat hij/zij erbij hoort en/of ertoe doen.
- Er heerst een drang om alles en iedereen gelijk te behandelen, terwijl je bij inclusie juist soms een verschil moet durven maken.

Aanbevelingen en suggesties

1. Obstakels ten aanzien van bewustwording en sensitiviteit:

Hoe om te gaan met diversiteit? Hoe word je bewust van jouw eigen uitgangspunten in verhouding tot de verschillen die er bestaan bij studenten? Hoe kan je sensitief zijn als het gaat om verschillen tussen studenten / collega's? Hoe bespreek je onderwerpen die soms maatschappelijk ingewikkeld zijn? Daarin kan de rol van de docent en medewerker worden uitgebreid.

- Scholing in diversiteit voor docenten en medewerkers (en studenten). Hoe? Het onderwerp diversiteit en inclusie opnemen in de didactische cursus; Informatiesessies / Deskundigheidbevordering waarin studenten vertellen hoe het is om te studeren met een fysieke of mentale beperking, met zorgtaken thuis, met uitsluiting op welke grond dan ook etc.; Workshops voor studenten tijdens introductieweek; Terugkerende themabijeenkomsten, zoals de onderwijsconferentie. Doelstelling is een veilige en open sfeer kunnen creëren in het onderwijs door bewustwording en sensitiviteit ten aanzien van verschillen.

Medewerker: De Dienst Studentenzaken ondersteunt vluchtelingstudenten vóór en tijdens de studie. Ook is er een voorbereidend Taal- en Schakeltraject waaraan veel vluchtelingstudenten deelnemen. Ondanks deze activiteiten zijn er nog obstakels waar vluchtelingstudenten tegenaan lopen. Het zou helpen als docenten, medewerkers en studenten en vooral slb'ers zicht hebben op waar vluchtelingstudenten in hun dagelijks leven mee te maken hebben. Daarom hebben we een informatieve folder gemaakt die we verspreiden onder docententeams van wie wij weten dat ze vluchtelingstudenten in hun midden hebben. Zo kun je dan voorkomen dat een student zich niet geaccepteerd voelt of te laat aan de bel trekt als het niet goed gaat. Een voorbeeld is dat de beheersing van de

Nederlandse taal soms een negatieve invloed heeft op de samenwerking met docenten en medestudenten. Dat vooroordeel kan je wegnemen door betrokkenen te informeren.

- In werving en selectie van nieuwe medewerkers aandacht besteden aan het aspect diversiteit. Niet alleen aandacht in sollicitatieprocedure voor vakinhoud, maar ook voor bewustzijn en sensitiviteit ten aanzien van verschillen tussen studenten en ten aanzien van maatschappelijke thema's die de collegezalen binnenkomen.
- In werving en selectie van nieuwe medewerkers rekening houden (per opleiding) met diversiteit in alle opzichten: sekse, cultuur, etniciteit, politieke en religieuze overtuiging, seksuele voorkeur, kwaliteiten en handicaps etc. Meer studenten voelen zich herkend en erkend in hun anders zijn bij een divers team, wat zorgt voor een veilige sfeer. Dat betekent ook dat docenten zich moeten durven uiten wie zij zijn, ofwel persoonlijk moeten durven zijn als een situatie zich daarvoor leent.
- Decanen, opleidingsmanagers, examencommissies zouden meer rekening kunnen houden met verschillen die er bestaan tussen studenten door niet telkens om een individuele verantwoording te vragen bij het afwijken van de regels, afspraken, onderwijstijden etc. Dat geeft studenten het gevoel dat er rekening wordt gehouden met verschillen. Een voorbeeld waarbij het wel werkt is studenten met dyslexie. Die overleggen een verklaring en dan is alles geregeld. Een dergelijke aanpak zou je ook kiezen voor studenten die een verplichting (college, toets) niet kunnen nakomen door zorgtaken, familieplichtingen, religieuze feestdagen, fysieke of mentale problemen etc. De verantwoordelijkheid kan bij de student blijven liggen (zelf verzoek indienen bij de examencommissie), maar als studenten vooraf weten dat ze bijvoorbeeld twee keer per jaar een verzoek kunnen indienen bij een examencommissies voor een vooraf vastgestelde reden, dan geeft dat het gevoel dat er rekening wordt gehouden met verschillende achtergronden. Dat creëert vervolgens een welkome en veilige sfeer, wat weer bijdraagt aan een betere studievoortgang.
- Betrek de beroepshouding bij extracurriculaire of maatschappelijke onderwerpen met een zeker ongemak. Je hoeft als HvA over veel individuele zaken niet normatief te zijn. Door een vraag, probleem of obstakel te koppelen aan de beroepshouding, neem je de vraag van student serieus en tegelijk zoek je samen naar een oplossing.

Docent: Sommige studenten willen bidden tijdens een college. Ook zijn er studenten die niet meedoen aan gezamenlijke activiteiten omdat er bier of wijn wordt gedronken. Als je daar normatief mee omgaat, heb je altijd een verliezer. Ik kies ervoor te vragen hoe de studenten met een dergelijke situatie om zouden gaan tijdens hun werk. Ik laat ze nadenken over hun eigen positie ten opzichte van de ander en wat de voor- en nadelen zijn van keuzes tijdens je werk. Vanuit de beroepsrol kan je veel makkelijker een oordeelvrij gesprek voeren over dergelijke individuele keuzes die soms botsen met de norm van de groep.

2. Toegankelijkheid: docenten en organisatie

- Meer helderheid voor studenten creëren zodat ze weten waar ze terecht kunnen voor welk obstakel of probleem. Een voorbeeld is een sociale kaart waarin overzichtelijk staat bij wie je voor welk probleem, obstakel, vraag of opmerking terecht kan. Daarnaast moet helder zijn wie voor welk probleem, obstakel, vraag etc. bevoegd is om een besluit te nemen. Enige discretionaire ruimte is gewenst, omdat het juist vaak gaat om specifieke vragen of problemen. Belangrijk is dat vanaf de introductie deze informatie beschikbaar is.
- Een neutraal persoon waar studenten en docenten terecht kunnen voor vragen, opmerkingen en advies ten aanzien van alles wat te maken heeft met diversiteit en inclusie. Slb'ers, docenten en studentendecanen zijn vaak loyaal naar collega's of naar het management van een opleiding. Dat kan de neutraliteit in de weg staan.
- Meer aandacht voor studenten en docenten met een functiebeperking. Niet alleen mobiele beperkingen, gehoorbeperkingen en gezichtsbeperking, maar ook niet zichtbare beperkingen of belemmeringen zoals gedrags- en ontwikkelingsstoornissen en psychische of depressieve klachten. Aandachtspunten: Studenten voorlichten vooraf (open dagen) en tijdens de studie; Docenten en (mede)studenten informeren, bewust maken; Hulpmiddelen en aanpassingen om onderwijs toegankelijker te maken.
- Betere uitwisseling of overdracht van studentendossier. Een overleg tussen studentendecanen, slb'ers en/of studenten indien een situatie van een student daarom vraagt. Dat voorkomt dat een student met een probleem zijn/haar verhaal overal moet herhalen of bij iedereen iets anders moet regelen.

- Invoering van beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie moet een parallel proces zijn dat alle niveaus of lagen van de HvA beslaat: onderwijs, staf, faculteit, opleiding, commissies etc.

3. De student doet ertoe

- Aandacht voor kleinschaligheid om sociale cohesie te vergroten. Zorg voor divers samengestelde groepen.
- Zorg ervoor dat duidelijk is wie, wanneer af kan en mag wijken van een bepaalde regel. De kaders van OER blijven het uitgangspunt. Let op de verantwoording van een individuele keuze om het gevoel van willekeur te voorkomen.

Docent: Wat is de marge die ik heb als docent om op maat keuzes te maken? Soms ben ik op zoek naar grip. Of dupeer ik dan mijn collega's die het anders doen of besluiten?

- De HvA kan zich veel meer profileren als een inclusieve hogeschool waar iedereen welkom is. Draag dit uit in je pr, maak het zichtbaar in gebouwen, blijf activiteiten hier omheen organiseren en denk na over hoe je hier de aandacht van studenten, docenten en medewerkers kan trekken en hoe je studenten, docenten en medewerkers kan betrekken.
- Geef de ruimte om gebouwen een eigen identiteit uit te stralen. Nu is er streng beleid wie, wat, waar op mag hangen. Betrek studenten en docenten bij de uitstraling van gangen, leslokalen, werkplekken etc.

Conclusie

Veel studenten geven aan dat ze zich welkom en op hun gemak voelen binnen de HvA. Dat geldt achter niet voor alle studenten. De groep die zich niet of niet altijd onderdeel voelt van de HvA-gemeenschap is divers. De redenen waarom studenten zich niet altijd welkom of veilig voelen zijn divers. Op basis van gesprekken met studenten, docenten en medewerkers heeft het platform inclusie obstakels en aanbevelingen ter verbetering van een inclusieve HvA geïnventariseerd.

Het platform inclusie adviseert het CvB om genoemde aanbevelingen ter harte te nemen en waar mogelijk uit te voeren.

Binnen de HvA dragen reeds veel initiatieven bij aan genoemde aanbevelingen. Zo levert de afdeling studentenzaken veel inspanningen om een studie goed te laten verlopen. Ook is er door verschillende lectoraten onderzoek gedaan naar aanpak die aansluit bij de aanbevelingen. Het platform wil daarom als volgende stap de verschillende initiatieven, onderzoeken en bestaand beleid samenvoegen om een overzicht te hebben wat er al aan kennis en ervaring is binnen de HvA. Van daaruit kan een aanpak breder worden ingezet, aanpast of waar nodig uitgewerkt worden.

In blok 1 van studiejaar 2017-2018 zal een dag in het teken staan van invulling geven aan het wegnemen van obstakels ten aanzien van diversiteit en inclusie. Het platform is betrokken bij de organisatie van deze dag en adviseert het CvB bovengenoemde aanbevelingen als uitgangspunt mee te nemen voor deze dag. Ook adviseert het platform inclusie zowel studenten, docenten, managers en andere medewerkers te betrekken bij het thema inclusie en diversiteit.

Amsterdam, 10 april 2017

BIJLAGE 1, INHOUD GESPREK FOCUSGROEP

NB: deels aangepaste versie voor docenten en studentendecanen

Panelgesprek inclusie

A. 5 min. Welkom en definiëren diversiteit en inclusie: De HvA is een onderwijsinstellingen waar iedere student zich welkom moet voelen en waar er geen barrières zijn die het studeren aan de HvA bemoeilijken o.i.d.

B. 5 min. Opdracht college van bestuur: in kaart brengen of er obstakels zijn als het gaat om een inclusiviteit + advies ten aanzien van eventuele obstakels die er binnen de HvA zijn. Hiervoor input van studenten, docenten en studentdecanen / studieadviseurs.

C. 25 min. Voorstelronde en input voor mindmap per persoon. Beginnen met een open gesprek om studenten gezamenlijk op gang te laten komen. Ze kennen elkaar niet en zo kunnen voor voorbeelden en ervaringen uitwisselen.

Vorm: mindmap. Waar loop je als student tegenaan als het gaat om belemmeringen? Waarom voel je je wel/niet welkom op de HvA? Wat zijn de positieve en negatieve aspecten als het gaat om inclusie en diversiteit binnen de HvA?

Concreet maken / samenvatten op basis van input. Onderwerpen die aan bod komen of die wij naar voren brengen:

- discriminatie / uitsluiting op grond van x.
- beperkingen, fysiek en mentaal
- taboes, zoals eenzaamheid, depressies, agressie, schulden, thuisloosheid etc.
- verhouding thuis-studie en zorgtaken thuis (mantelzorg en studie / ouderschap)

D. 40 min. Gestuurde opdracht in drie groepjes. Elk groepjes gaat aan de slag met de volgende opdracht:

Neem de opdracht van het CvB, het onderwerp inclusie en diversiteit en de uitkomst van mindmap in gedachten.

D 1. Noem per punt (student, docent, opleiding, gebouw, HvA) minimaal twee aspecten waar jullie als student tegenaan lopen of waar jullie een obstakel ervaren. Noem ook twee positief die jullie positief vinden als het gaat om inclusie en diversiteit. Liefst met voorbeelden.

D2. Beschrijf per punt wat jullie anders zouden willen zien. Beschrijf jullie ideale student, docent, opleiding, gebouw, aanpak, beleid etc.

Denk bij opdracht 1 en 2 aan personen, plekken, methodes, eigenschappen, literatuur, roosters, gebouwen, voorzieningen etc. Neem alles wat je tegenkomt in het onderwijs mee.

Pas opdracht D1 en D2 toe op de volgende punten:

1. Studenten: het contact tussen studenten onderling; een klas of werkgroep; communicatie onderling; samenwerking etc.

2. Docenten: het contact tussen docenten en studenten; communicatie onderling; aanpak of methode; profiel van een docent: eigenschappen van docenten etc.

3. Opleiding: communicatie vanuit management; contact met werkveld; curriculum van de opleiding; personeelsbeleid etc. ; beleid examencommissie etc.

4. Faculteit of gebouw: het ondersteunend personeel in de verschillende faculteiten, zoals studentedecanen, studentenbalies, stagebureaus etc.; toegankelijkheid van gebouwen; voorzieningen in gebouwen etc.

5. HvA-breed: introductie; informatievoorzieningen zoals mijnhva.nl; studentbetrokkenheid; visie van de HvA; beleid HvA-breed, zoals OER, jaarplanning, medezeggenschap etc.

E. 15 min. Korte presentatie van de belangrijkste uitkomsten en/of aanbevelingen.

Afsluiting en verder contact.

De uitkomsten worden voorgelegd panelgesprekken met docenten en studentdecanen. Vervolgens uitgewerkt in verslag en advies aan het CvB.

Er volgt een dag waarin alle uitkomsten van deze gesprekken en de uitkomsten van de onderwijsconferentie worden vormgegeven in daadwerkelijke acties.