

Advies over het diversiteitsbeleid in het Vlaamse hoger onderwijs

Vlaamse Onderwijsraad
Koning Albert II-laan 37
BE-1030 Brussel
T +32 2 219 42 99

www.vlor.be
info@vlor.be

Wijs beleid door overleg

Advies op eigen initiatief

Uitgebracht door de Raad Hoger Onderwijs op 11 september 2018 met eenparigheid van stemmen

Voorbereiding: commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op basis van een startnota op 30 januari 2018, op 27 maart 2018 en op 24 april 2018 onder voorzitterschap van Rudy Van Renterghem

Dossierbeheerder: Isabelle De Ridder

1 Situering

De Vlor is van mening dat de samenstelling van de studentenpopulatie in het Vlaamse hoger onderwijs een weerspiegeling moet zijn van de maatschappij. Ondanks de inspanningen van overheid en instellingen van de laatste jaren, is dat vandaag nog niet het geval. Nochtans is het een maatschappelijke noodzaak om constructief te kunnen omgaan met de superdiversiteit van de moderne samenleving. Bovendien moet het hoger onderwijs, met het oog op de realisatie van de kennismaatschappij, meer hogeropgeleiden afleveren. De Vlor vindt daarom de instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen¹ in het hoger onderwijs een bijzonder belangrijk thema.

Op 16 januari 2018 organiseerde de Vlor een studievoormiddag rond dit thema.² Hij nodigde een aantal inspirerende Nederlandse sprekers uit om zijn eigen inzichten te verruimen. De grote opkomst voor deze studievoormiddag en de geanimeerde discussies aan de debattafels geven aan dat het thema nog steeds leeft in de instellingen hoger onderwijs.

Dit advies is bedoeld als een reflectietekst voor overheid en instellingen hoger onderwijs. De Vlor wil hen op deze manier stimuleren om het diversiteitsbeleid nog te intensifiëren. De raad wil ook aantonen dat het belangrijk blijft om het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs voldoende aandacht te geven. In dit advies geeft hij aan hoe dit aangepakt kan worden.

Dit advies focust

- ─ op kansengroepen. Andere vormen van diversiteit zijn geen voorwerp van dit advies. Daarom zijn ze evenwel niet minder belangrijk.
- ─ op diversiteit in het hoger onderwijs. De kansen die jongeren in het leerplichtonderwijs kregen zijn hiervoor mee bepalend. Aandacht voor gelijke kansen is ook daar blijvend van cruciaal belang.
- ─ op gelijke kansen voor studenten uit kansengroepen. Daarnaast is ook diversiteit binnen het personeelsbeleid een belangrijk thema. Ook al komt het hier en daar in dit advies aan bod, toch verdient het zeker nog verdere aandacht. Ook binnen de personeelsformatie moet de maatschappij immers weerspiegeld worden. En diversiteit bij het personeel is daarenboven een belangrijke hefboom voor gelijke kansen.

¹ Voor de Vlor zijn kansengroepen een ruim begrip. De Vlor ziet volgende groepen als kansengroepen in het hoger onderwijs: studenten met een functiebeperking, studenten met een migratie-achtergrond, werkstudenten, studenten-nieuwkomers, studenten met een lage SES-achtergrond, studenten uit een laaggeschoold milieu, studenten met een niet-traditionele vooropleiding, herintreders, studenten met een gezinslast. Voor een volledig overzicht, zie Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger Onderwijs. [Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs \(actualisering\)](#), 21 april 2015.

² <https://www.vlor.be/activiteiten/verslagen/studievoormiddag-diversiteit-hoger-onderwijs>

2 Historiek

2.1 Engagementsverklaring

In 2005 spraken de hogeronderwijspartners in de Vlaamse Onderwijsraad het engagement uit om diversiteit als een meerwaarde te beschouwen.³ Alle partners betrokken bij hoger onderwijs ondertekenden een verklaring met een of meerdere engagementen voor een veelzijdig diversiteitsbeleid dat voor gelijke kansen van ondervertegenwoordigde groepen zorgt in het hoger onderwijs.

2.2 Financiering en uitwerking van diversiteitsbeleid

Sinds het financieringsdecreet (2008)⁴ geeft de overheid de instellingen middelen om een diversiteitsbeleid te voeren. Sindsdien valt diversiteit niet langer volledig ten laste van de instellingen. Het financieringsdecreet voorziet een extra weging voor beursstudenten en studenten die ingeschreven zijn bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH).

Daarnaast werd een dynamiek op gang gebracht door een extra stimuleringsfonds, het Aanmoedigingsfonds (AMF). Met de extra middelen van het AMF zijn projecten opgezet en personeelsleden aangeworven om het diversiteitsbeleid van instellingen gestalte te geven.⁵ Dankzij het AMF werd er een kader gecreëerd en werden instellingen aangezet om na te denken over hun diversiteitsbeleid en de manier waarop ze dit best aanpakten. Er werd nagedacht over doelgroepenwerking, over indicatoren, over de meetbaarheid van participatie etc. Met het programmadecreet van oktober 2014⁶ werden de middelen van het AMF toegevoegd aan de werkingsmiddelen van de instellingen hoger onderwijs. Voor de Vlor is het belangrijk dat de werking rond diversiteit in het hoger onderwijs behouden blijft, voldoende gefinancierd wordt en nog verder geïntensifieerd wordt.⁷

3 Diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs: een noodzaak

Het blijft belangrijk om meer studenten toe te leiden naar het hoger onderwijs en meer hoogopgeleiden af te leveren. De kennismaatschappij van vandaag en morgen heeft immers nood aan meer hogeropgeleiden.⁸ De democratisering van het hoger onderwijs zal pas geslaagd zijn als alle drempels die kansengroepen ervaren bij de instroom, doorstroom en uitstroom weggewerkt zijn en aan alle studenten, inclusief studenten uit kansengroepen, volwaardige en kwalitatief hoogstaande diploma's worden uitgereikt.

³ <https://www.vlor.be/engagementsverklaring-diversiteit-als-meerwaarde-het-hoger-onderwijs>

⁴ Decreet betreffende de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten in Vlaanderen. 14 maart 2008.

⁵ Vlaamse Onderwijsraad. Verslag Ronde Tafel Aanmoedigingsfonds, 25 maart 2013:

<https://www.vlor.be/activiteiten/verslagen/de-meerwaarde-van-het-aanmoedigingsfonds-verslag-van-de-ronde-tafel>

⁶ Programmadecreet tweede begrotingsaanpassing 2014 en begrotingsopmaak 2015. December 2014.

⁷ Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over het voorontwerp van programmadecreet tweede begrotingsaanpassing 2014 en begrotingsopmaak 2015](#), 16 oktober 2014.

⁸ Van Damme, D. (2010). 'Hoger onderwijs kan en moet beter' *De Tijd*, 28 september 2010 & Van Damme, D. (2014). 'Vlaanderen levert te weinig hoogopgeleiden af' *Knack*, 21 november 2014.

3.1 Democratisering als noodzaak voor algemeen welzijn

Unia geeft in zijn diversiteitsbarometer van 2018 aan dat sociaaleconomisch zwakke groepen en personen met een handicap systematisch lager geschoold blijven.⁹ Unia (2018) geeft aan dat zij al vroeg in hun schoolcarrière een leer- en schoolse achterstand oplopen:¹⁰

- Na het lager onderwijs stromen kinderen van laaggeschoolde moeders of inactieve vaders, meertalige kinderen of kinderen met een niet-westerse nationaliteit vaker door naar het 1ste leerjaar B, ook indien ze geen vertraging hebben opgelopen. Deze keuze is zeer bepalend voor de verdere schoolloopbaan, aangezien minder dan 5 % van de starters in het leerjaar B nog de overstap maakt naar de A-stroom.
- Doorheen het secundair onderwijs blijft schoolse vertraging meer voorkomen bij kansarme jongeren. Zo blijkt uit een analyse van de PISA-data van 2013 dat bij de 10 % armste Vlaamse jongeren, de helft op 15-jarige leeftijd minstens 1 jaar schoolse achterstand heeft opgelopen.
- Ook het watervalstelsel heeft een stevige impact op de schoolloopbanen van kinderen met een lagere socio-economische achtergrond. Jongeren uit lagere sociale klassen komen niet alleen vaker in het bso of tso terecht, zij worden ook veel vaker georiënteerd naar het deeltijds beroepsonderwijs of het leercontract.
- Personen met een handicap hebben minder kans om door te stromen naar het hoger onderwijs en meer kans om uit te stromen zonder kwalificatie. Slechts 23,6 % van de Belgen met een handicap tussen 30 en 34 jaar heeft hoger onderwijs gevolgd, ten opzichte van ongeveer 50 % van de personen zonder handicap en ongeveer 25,7 % van jongeren met een handicap stroomt uit zonder kwalificatie, versus 11,5 % van jongeren zonder handicap.
- In het huidige onderwijssysteem lijkt de doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs van leerlingen met (een risico op) leerachterstand te makkelijk en frequent voor te komen.

Doorstroom vanuit het bso naar het hoger onderwijs is niet evident. Nochtans kan het hoger onderwijs voor deze jongeren een verschil maken en bijdragen tot het verbeteren van hun levensomstandigheden.¹¹ Een hoger diploma gaat immers vaak gepaard met een hoger inkomen en een lager werkloosheidsrisico. Voor de meerderheid van de bevolking is onderwijs een hefboom om een degelijke levensstandaard en maatschappelijke participatie veilig te stellen.

Een diploma van het hoger secundair onderwijs wordt op Europees niveau als een minimum beschouwd. Binnen de Europese 2020-strategie hebben de EU-leiders afgesproken dat in 2020 minstens 40 % van alle 30- tot 34-jarigen een diploma hoger onderwijs of een gelijkwaardige opleiding moet hebben.¹² Vlaanderen heeft in zijn Vlaams Hervormingsprogramma, dat gebaseerd is op de Europese 2020-ambities, de doelstelling van 47,8 % vooropgesteld. In 2010 bereikte

⁹ UNIA. 2018. *Diversiteitsbarometer 2018*.

¹⁰ UNIA. 2018. *Diversiteitsbarometer 2018*: pp. 67 e.v.

¹¹ Elchardus, M. & Kavadias, D. (2013). 'Maatschappelijke baten en kosten van onderwijs en leerervaring. Een micro-benadering'. Brussel: VUB.

¹² Europese Commissie. 3 maart 2010. *Europe 2020-strategy*.

Vlaanderen immers reeds de Europese targets met 43,9 % voor deelname hoger onderwijs. Het aantal 30 tot 34-jarigen met een diploma hoger onderwijs stagneert echter: 43,2 % in 2015.¹³

3.2 Kansen op de arbeidsmarkt

Een jaar hoger onderwijs doet het bruto-uurloon al naargelang de hogeronderwijsvorm stijgen met 8 tot 14 %.¹⁴ Bovendien werd vastgesteld dat een diploma hoger onderwijs niet enkel leidt tot een initieel arbeidsmarktvoordeel onder de vorm van een hoger startloon, maar dat dit voordeel ook doorheen de arbeidsloopbaan speelt. En er zijn ook niet-pecuniaire voordelen. Werknemers met een diploma hoger onderwijs krijgen tijdens de professionele loopbaan meer kansen om deel te nemen aan trainingen, opleidingen en zowel functiegerelateerde als algemeen vormende vorming.¹⁵

Een master- en professionele bacheloropleiding bieden nog steeds de beste kansen op werk. Van alle schoolverlaters met een masterdiploma is 3,9% op zoek naar job een jaar na het schoolverlaten. Bij een professionele bachelor bedraagt dit 4,2%.¹⁶ Ook blijkt uit OESO-onderzoek dat een diploma hoger onderwijs in Vlaanderen weliswaar een hoge financiële return oplevert, maar dat de kans op werk voor jongeren met migratieachtergrond en met een hogeronderwijsdiploma beduidend lager is dan bij autochtonen met zo een diploma.¹⁷

De investering in menselijk kapitaal is bovendien nodig om de komende generatie te vormen voor de hoogtechnologische en complexe samenleving van morgen, maar ook om het economisch draagvlak te versterken voor de financiering van de kosten van de vergrijzing, de pensioenlasten.¹⁸ Bovendien leidt een groter aantal hogeropgeleiden tot de ontwikkeling van Vlaanderen als een kennisregio en - economie.

3.3 Maatschappelijke return

Door studenten op te leiden tot kritische burgers die functioneren in een democratische, multiculturele samenleving, draagt het hoger onderwijs bij tot emancipatie en zelfontplooiing. Daar zijn een aantal maatschappelijke voordelen aan verbonden: wie een hogere opleiding geniet, ontwikkelt gemiddeld een betere en gezondere levensstijl en moet dus minder een beroep doen op gezondheidszorgen, wat kostenbesparend is.¹⁹ Hogeropgeleiden hebben een hogere levensverwachting.²⁰ Zij hechten meer belang aan cultuurparticipatie en zullen meer deelnemen aan

¹³ <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/persberichten/vlaams-hervormingsprogramma-eu-2020>, 29 oktober 2010.

¹⁴ Groenez, S., Heylen, V. & Nicaise, I. (2010). *Een verkennend onderzoek naar de opbrengstvoet van investeringen in het hoger onderwijs*. Leuven: HIVA. In dit econometrisch onderzoek wordt het private en sociale rendement van hoger onderwijs nagegaan. Daartoe worden personen met en zonder diploma hoger onderwijs met elkaar vergeleken. De 'invloed van een jaar HO op het bruto uurloon' is hierin een parameter waarin het verschil in uurloon tussen personen met / zonder diploma HO wordt gedeeld door de gemiddelde duur (in jaren) van een volledige studiecycclus hoger onderwijs.

¹⁵ Groenez, S., Heylen, V. & Nicaise, I. (2010). *Een verkennend onderzoek naar de opbrengstvoet van investeringen in het hoger onderwijs*. Leuven: HIVA.

¹⁶ VDAB. 31^{ste} Schoolverlaters rapport – editie 2018

<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/schoolverlatersrapport2018.pdf>

¹⁷ OECD. *Education at a Glance 2018*. Paris: OECD.

¹⁸ Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

¹⁹ Van Roy, K. & Willems, S. (2016). *Evaluatierapport LOKs' ziektepreventie en gezondheidspromotie bij sociaal kwetsbare groepen: inzichten en struikelblokken' 2015*. Universiteit Gent: Faculteit geneeskunde en gezondheidswetenschappen.

²⁰ Rapport 5 - *Sociaal-Economische Ongelijkheden. Gezondheidsenquête 2008*. Operationele Directie Volksgezondheid en surveillance: Brussel.

het verenigingsleven.²¹ Sociale mobiliteit leidt ook tot desegregatie omdat zij die een diploma hoger onderwijs behalen, wel geneigd zijn om zich in een andere wijk of regio te vestigen.²² De emancipatie van het individu draagt op die manier bij tot een maatschappelijke verbetering waar alle burgers wel bij varen.

3.4 Hoger onderwijs als tegengewicht voor een groeiende ongelijkheid

Economen als Piketty benadrukken dat de ongelijkheid van inkomens en vermogens in de 21^{ste} eeuw uit de hand dreigen te lopen.²³ Enerzijds speelt de globalisering in rijke landen in het voordeel van hooggekwalficeerden en kapitaalbezitters, terwijl de lonen en arbeidsvoorwaarden van laaggeschoolden er op achteruitgaan. Anderzijds raken vermogens steeds meer geconcentreerd in de handen van de top-10 %, de top-1 % - en zelfs de top-0,1 % - van de wereldbevolking. De OESO waarschuwt ervoor dat de groeiende ongelijkheid nefast wordt voor de economische groei omdat een deel van de bevolking daardoor minder investeert in onderwijs.²⁴ Op die manier dreigt een tekort aan menselijk kapitaal te ontstaan. (Hoger) onderwijs is een krachtig instrument om die groeiende ongelijkheid in toom te houden.²⁵

De kans dat een jongere met hoogopgeleide ouder ook zelf hoogopgeleid is, is in Vlaanderen nu drie keer groter dan de kans dat een jongere van laagopgeleide ouders een hogeronderwijsdiploma behaalt.²⁶ Het hoger onderwijs moet zijn verantwoordelijkheid opnemen in het wegwerken van de drempels die de instroom, doorstroom en uitstroom belemmeren.

3.5 Onderwijs als mensenrecht

Iedereen heeft recht op onderwijs. Het gaat evenwel niet om een onvoorwaardelijk recht op een diploma, maar de gemeenschap moet wel toegang verschaffen en de nodige ondersteuning bieden. Via een ondersteuningsbeleid kunnen de drempels die leiden tot ongelijkheid en die het gevolg zijn van ongelijkheid, opgeheven worden. Dit ondersteuningsbeleid wordt gerealiseerd via extra investeringen in groepen die het moeilijk hebben, bijvoorbeeld via redelijke aanpassingen of financiële tegemoetkomingen.²⁷

Democratisering van het hoger onderwijs heeft dus een sterk emanciperende rol. Het moet dan ook net vandaag, in tijden van crisis, hoog op de beleidsagenda blijven staan. Een groot deel van de inspanningen moet focussen op het overtuigen van sociaal zwakkeren (leerlingen en hun ouders) om hoger onderwijs aan te vatten en hen hiervoor te stimuleren, al vanaf het basis- en het secundair onderwijs.

²¹ Crul, M., Schneider, J. & Lelie, F. (Eds) (2012). *The European Second Generation Compared. Does the Integration Context Matter?* Amsterdam: University Press.

²² Crul, M., Schneider, J. & Lelie, F. (2013). *Superdiversiteit: een nieuwe visie op integratie*. Amsterdam: VU University Press.

²³ Piketty, T. (2013). *Le capital au 21^{ème} siècle*. Paris: Ed. Seuil.

²⁴ OECD (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris: OECD Publication.

²⁵ Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

²⁶ Analyse op basis van OECD-gegevens van 2012. Nauwelaerts, E. 'Democratisering hoger onderwijs'. Toelichting voor de commissie Vlor-Diversiteit Hoger onderwijs op 24 januari 2017. Publicatie in voorbereiding.

²⁷ Zie Ides Nicaise over proportioneel universalisme. Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

De manier waarop de school waar zij schoollopen hiermee omgaat, is hierbij ook zeer belangrijk. Leerlingen uit kansengroepen worden vaak te snel naar arbeidsmarktgerichte opleidingen in het secundair onderwijs georiënteerd. Verder studeren, stelt de intrede op de arbeidsmarkt uit en daarmee ook het verwerven van een inkomen. Het is belangrijk dat aan kansengroepen duidelijk gemaakt wordt dat hoger onderwijs aanvatten een investering in hun toekomst betekent en dat hiervoor ook de nodige financiële ondersteuning voorzien wordt. Maar uiteraard is het zo dat ook in het secundair onderwijs reeds al hun talenten tot ontplooiing moeten kunnen komen.

3.6 Voordelen van diversiteit voor maatschappij en individu

Onderzoek suggereert dat divers samengestelde groepen voordelen hebben op het vlak van innovatie en samenwerking, maar ook voor de ontplooiing van het individu omdat:

- diversere groepen innovatiever zijn omdat een grotere variatie aan perspectieven samenkomen;
- divers samengestelde groepen meer onbevooroordeelde beslissingen nemen;
- een divers medewerkersbestand een brug kan slaan naar diversere groepen studenten. Docenten uit kansengroepen kunnen een rolmodel zijn voor studenten;
- individuen uit kansengroepen in bepaalde situaties de informatie creatiever of grondiger blijken te verwerken en meer zienswijzen in overweging nemen.²⁸

4 Diversiteit als meerwaarde: belemmeringen in het Vlaamse hoger onderwijs van vandaag

4.1 De limieten van de meritocratie²⁹

De meritocratische visie op democratisch hoger onderwijs heeft vandaag nog steeds een ruim draagvlak. Ze gaat ervan uit dat je (hoger) onderwijs moet verdienen (meritus) op basis van aanleg en inspanning. Een minder succesvolle onderwijsloopbaan wordt al te vaak toegeschreven aan een tekort aan intelligentie of een tekort aan inspanningen.

Onderzoek heeft aangetoond dat een culturele en gender bias optreedt in IQ-testen³⁰ en ook in de perceptie van inspanningen en verwacht gedrag.³¹ Als deze resultaten meegenomen worden in de studieoriëntering, dan betekent dit dat het onderwijs het potentieel van kinderen met een andere etnisch-culturele achtergrond en een hoog IQ, niet volledig erkent. Hun schoolloopbaan wordt aldus benadeeld.³² Bij de invoering van instaptoetsen, toelatingsexamens en ijkingsproeven moet in het hoger onderwijs ook goed nagegaan worden of zij geen gelijkaardige onbedoelde neveneffecten genereren.

²⁸ Zie Hoving, I. *Leren van de praktijk*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

²⁹ Tenzij anders aangegeven: Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

³⁰ Van de Vijver, F., Schittekatte, M. & Fontaine, J. (2016). Diagnostiek bij allochtone leerlingen. In K. Verschueren & H. Koomen. *Handboek diagnostiek in de leerlingenbegeleiding: Kind en context*. Garant: pp. 323-337.

³¹ Consuegra, E., Halimi, M. & Engels, N. In Press. Gendered Teacher-Student Classroom Interactions, Student Sense of Equity and Student Achievement. *British Educational Research Journal*.

³² Agirdag, O. 22 maart 2016. 'Uitdagingen van etnische diversiteit in het onderwijs'. Middaglezing Universiteit Gent.

4.2 Vooroordelen en competitie

Studenten uit kansengroepen scoren vaak lager dan andere studenten. Nederlandse cijfergegevens lijken aan te geven dat dit wel sterk van opleiding tot opleiding kan verschillen.³³ Mogelijks worden de slaagcijfers van deze studenten negatief beïnvloed door vooroordelen³⁴ en een te sterk competitief hogeronderwijsmodel.³⁵

4.3 Het plafond van de financiering³⁶

De financiering van het Vlaamse hoger onderwijs hinkt al jaren achterop t.a.v. het aantal studenten dat is ingeschreven. Dat komt door de halfgesloten financieringsenveloppe voor hoger onderwijs en omdat de decretaal voorziene (onvolledige) indexering en de kliks³⁷ jarenlang niet zijn toegepast. Hierdoor neemt het bedrag dat de overheid per student besteedt, alleen maar af. In het begrotingsjaar 2017 werd wel een klik toegekend, maar deze kan de jarenlange onderfinanciering niet goedmaken.

De onderfinanciering heeft mogelijks een effect op de kwaliteit en de toegankelijkheid van het onderwijs. Zo suggereert een recente analyse van de Gentse studentenraad dat door de onderfinanciering van de instelling, de studiekosten voor studenten stijgen. Studenten uit sociaaleconomisch kwetsbare groepen zouden hier het eerst de dupe van zijn.³⁸

De raad wijst er ook op dat de studiefinanciering voor kotstudenten nog steeds onvoldoende is. Hierdoor worden studenten uit kansengroepen beperkt in hun keuze voor een instelling hoger onderwijs.

5 Kritische succesfactoren voor het diversiteitsbeleid in hoger onderwijs van vandaag

5.1 Op Vlaams niveau

5.1.1 Een beleidsprioriteit

Vlaanderen boort onvoldoende het aanwezige talent aan en levert onvoldoende hogeropgeleiden af om te voldoen aan de noden van de kennismaatschappij.³⁹ Bovendien doen zich in verschillende beroepen vandaag al tekorten voor (bijvoorbeeld in het lerarenkorps en de zorgsector). De diverse

³³ Wolff, R. *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Proefschrift. Universiteit van Amsterdam.

³⁴ Sirin, S. R. (2005). 'Socioeconomic status and academic achievement: A meta-analytic review of research.' *Review of Educational Research*, 75(3), 417 – 453.

³⁵ Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

³⁶ Tenzij anders aangegeven: Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

³⁷ Hogere financiering wanneer een bepaald aantal studenten wordt bereikt. Dit werd zo bepaald in het financieringsdecreet hoger onderwijs van 2007.

³⁸ Vandamme, Z. & Van Acker, S. (2017). *Dossier financiering hoger onderwijs*. UGent: Gentse Studentenraad.

³⁹ Van Damme, D. 'Hogescholen in Vlaanderen en de internationale uitdagingen'. Vlhora-congres, 9 februari 2015.

golven/initiatieven tot democratisering van het hoger onderwijs zijn niet alleen onvolledig geslaagd in hun opzet, maar lijken bovendien steeds minder succesvol te zijn.

De Vlor vindt het niet enkel belangrijk dat meer studenten uit kansengroepen naar het hoger onderwijs geleid worden, maar ook dat hun studierendement verbetert. In-, door- en uit te stromen in het hoger onderwijs moet daarom een Vlaamse beleidsprioriteit blijven.

5.1.2 Efficiënt monitoren

5.1.2.1 Monitoren van de participatie van kansengroepen

Om een zicht te hebben op de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs en te kunnen aangeven of het hoger onderwijs een reflectie is van de huidige maatschappij waarin alle aanwezige bevolkingsgroepen op een evenredige manier participeren, is een eenduidige registratie van de doelgroepen noodzakelijk. Dit inzicht is nodig met het oog op het uittekenen van het diversiteitsbeleid binnen een instelling (zie 5.2), maar ook om op Vlaams niveau de evoluties op te volgen in de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs. De Vlor is daarom voorstander van het eenduidige, eenvormige en vergelijkbare registratie van kansengroepen.⁴⁰

5.1.2.2 Monitoring van beleid

Het is belangrijk om na te gaan wat de impact is van het hogeronderwijsbeleid op de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs. De analyse hiervan moet zowel kwantitatief als kwalitatief gebeuren. De Vlor denkt hierbij bijvoorbeeld aan volgende beleidsbeslissingen die de participatie van kansengroepen mogelijks beïnvloedt:

- Invoering van de graduaatsopleidingen;
- Verhoging van het studiegeld;
- Invoering van de instaptoetsen, toelatingsexamens en ijkingsproeven;
- Begeleidingsaanbod in de instellingen hoger onderwijs;
- EVC/EVK-beleid;
- ...

Onbedoelde neveneffecten van deze beleidsbeslissingen of invoering van instrumenten (zoals afschrikkend effect, culturele bias, ...) moeten op korte termijn bijgestuurd worden.

5.1.3 Adequate financiering

5.1.3.1 Basisfinanciering

Een adequate basisfinanciering van het Vlaamse hoger onderwijs blijft de belangrijkste en meest noodzakelijke voorwaarde voor de goede werking van een geïntegreerd diversiteitsbeleid. De projectmatige financiering van het AMF bracht planlast met zich mee (bijvoorbeeld door de uitgebreide rapportering). Maar dankzij de stimulansen van het AMF, werden wel heel wat interessante projecten en diverse vormen van begeleiding en dienstverlening in gang gezet. Heel wat dingen konden worden uitgetoetst.

Door de integratie van de AMF-middelen in de werkingsmiddelen, de loskoppeling van deze middelen van de specifieke diversiteitscontext van de instelling (waardoor de middelen via andere parameters dan diversiteitsparameters verdeeld worden) en de algehele besparingscontext zijn deze

⁴⁰ Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger Onderwijs. [Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs](#), 21 april 2015.

projecten deels stopgezet. Daarnaast is ook het personeelscontingent dat enkel voor diversiteit werd ingezet in sommige instellingen onder druk komen te staan. Het is duidelijk dat als overheid en instellingen diversiteit een belangrijk thema vinden, zij hiervoor het nodige budget moeten blijven vrijmaken.

5.1.3.2 Valorisering van de graduaatsopleidingen

Internationaal onderzoek toont aan dat de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs verbetert door hen de kans te geven trajecten te stapelen.⁴¹ De graduaatsopleidingen kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Zij kunnen een perspectief bieden voor studenten die in het secundair onderwijs richtingen gevolgd hebben die geen doorstroom bieden naar de bacheloropleidingen en voor die studenten die na een werkervaring toch nog een diploma hoger onderwijs willen behalen. Het is ook een opstapmogelijkheid om nadien een bachelordiploma te behalen. Uiteraard is het zo dat door het stapelen van trajecten, de studieduur verlengt. Hiermee moet dus ook omzichtig omgesprongen worden. Vermeden moet bovendien ook worden dat kansengroepen systematisch naar de graduaatsopleidingen worden doorverwezen en niet naar de bacheloropleidingen. Een goede studiekeuzebegeleiding is hierin weerom essentieel.

Het maatschappelijke belang van de graduaatsopleidingen, vooral in het kader van de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs, mag men niet onderschatten. Het is nu aan de overheid om de uitbouw van deze graduaatsopleidingen door de hogescholen mogelijk te maken. De overheid moet hiervan prioritair werk maken als zij diversiteit in het hoger onderwijs belangrijk vindt. Dit betekent dat hiervoor de nodige financiering moet voorzien worden. Van de graduaatsopleidingen wordt verwacht dat zij zowel zij-instromers als generatiestudenten aantrekken. Voor deze opleidingen worden echter geen werkings- en investeringsmiddelen voorzien. Daardoor worden ze geremd om voldoende kwaliteitsvol onderwijs en begeleiding te voorzien. Terwijl net op dit moment een stimulans nodig is om meer kansengroepen aan te trekken in het hoger onderwijs. De Vlor is wel tevreden dat de overheid voor graduaatsstudenten nu ook studiefinanciering voorziet.

Daarnaast is het belangrijk dat ook verder nagedacht wordt hoe de expertise van de cvo met studenten die werken en studeren combineren maximaal meegenomen kan worden in de verdere uitbouw van deze opleidingen.⁴²

5.1.4 Afstemming met andere onderwijsniveaus

Uiteraard sluit het hoger onderwijs aan op een lange schoolloopbaan in het basis- en secundair onderwijs. Een adequate studiekeuzebegeleiding is essentieel om talenten te erkennen en studenten een goede start in het hoger onderwijs te geven. Het maken van de juiste studiekeuze is immers een belangrijke voorspeller van studiesucces. Ook moet er voldoende aandacht besteed worden aan de overgang tussen het secundair en het hoger onderwijs en moeten de twee onderwijsniveaus voldoende ruimte krijgen om hiervoor de nodige begeleiding en informatie te

⁴¹ Crul, M., Pasztor, A., Lelie, F., Mijs, J. & Schnell, P. (2009). *De lange route in internationaal vergelijkend perspectief: Tweede generatie Turkse jongeren in het onderwijs in Nederland, België, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Zwitserland en Zweden*. Amsterdam: Instituut voor Migratie en Etnische Studies.

⁴² Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over het voorontwerp van decreet over de uitbouw van de graduaatsopleidingen](#), 28 september 2017.

voorzien. Deze informatie moet alle facetten van het hoger onderwijs aanraken, ook de studiefinanciering en de mogelijke ondersteuning vanuit studentenvoorzieningen.

5.1.5 Afstemming met andere beleidsdomeinen

Naast het realiseren van de nodige ondersteuning in het hoger onderwijs, is er ook een afstemming nodig met andere beleidsdomeinen, ook op het federale niveau. Het is immers noodzakelijk dat huisvesting, armoedebeloid, samenwerking met lokale besturen, vluchtelingenbeleid, uitkeringen e.d. samen ingezet worden om de participatie van kansengroepen aan de maatschappij te verbeteren. Hoger onderwijs is hier een onderdeel van. Voldoende middelen voorzien voor studentenvoorzieningen en studiefinanciering is hierbij ook noodzakelijk.

5.2 Een geïntegreerd diversiteitsbeleid in de instellingen hoger onderwijs

Een geïntegreerd beleid houdt in dat op elk niveau van de instelling hoger onderwijs rekening gehouden wordt met diversiteit: personeel, studenten, onderwijs, onderzoek, maatschappelijke dienstverlening, ondersteunende diensten zoals marketing, studentenvoorzieningen, ... Diversiteit wordt niet als een aparte zaak bekeken, maar geïntegreerd in elk aspect van de werking.

Een geïntegreerde aanpak is een antwoord op het wegvallen van de projectmatige financiering, maar het vraagt veel aandacht, middelen, tijd en draagvlak om te implementeren. Belangrijk is dat nagedacht wordt over een coherent en gericht beleid. De Vlor vindt daarom dat diversiteitsbeleid een thema kan zijn bij een systeembrede analyse in kwaliteitszorg. Hierbij wordt instellingsoverschrijdend een thema belicht en geanalyseerd door de NVAO.

De Vlor is ervan overtuigd dat vandaag in heel wat instellingen hard gewerkt wordt aan een diversiteitsbeleid. Dit zal zich ongetwijfeld reflecteren in een kwaliteitsverhoging van het onderwijs, het onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening aan de instellingen hoger onderwijs. Om dat geïntegreerd diversiteitsbeleid in de instellingen hoger onderwijs te realiseren, ziet de Vlor een aantal noodzakelijke voorwaarden.

5.2.1 Een prioriteit voor het instellingsbestuur in wisselwerking met een breed draagvlak

Het is belangrijk dat het instellingsbestuur erkent dat de instelling een maatschappelijke opdracht heeft inzake diversiteit en ook de 'sense of urgency' hiervan inziet. Als het instellingsbestuur het belang van diversiteit benadrukt en ervoor zorgt dat het een centrale plaats inneemt in zijn strategische beleidsplanning, dan is dit een eerste, noodzakelijke stap voor de verdere implementatie.

Uiteraard kan een diversiteitsbeleid pas succesvol zijn als er hiervoor op alle niveaus een draagvlak voor is. Diversiteitsbeleid komt tot stand via een goede wisselwerking tussen top-down en bottom-up. Het nadenken over diversiteit kan enkel gebeuren door de ruime groep studenten, maar ook vertegenwoordigers van de betrokken doelgroepen, hierbij te betrekken. Goede praktijkvoorbeelden

uit Nederland geven aan dat dialoog met de vertegenwoordigers uit kansengroepen leiden tot sterkere vormen van samenwerking en voortgang in mentaliteitswijzigingen.⁴³

Om de centrale missie ingang te doen vinden in alle lagen van de organisatie, is het nodig dat personeelsleden en studenten gesensibiliseerd worden. Wat beoogd moet worden, is een open organisatiecultuur waar diversiteit ingang vindt in elke dagdagelijkse werking en een weerspiegeling krijgt in het personeelsbestand. Personeelsleden van een instelling hoger onderwijs kunnen immers voor studenten uit kansengroepen ook als rolmodellen fungeren.

5.2.2 Creëren van een open, warme en veilige instellingscultuur

Studenten uit kansengroepen voelen zich meer aangetrokken tot een open en toegankelijke instellingscultuur.⁴⁴ Daarnaast is het ook belangrijk dat zij kunnen groeien in een instellingsomgeving waar zij zich veilig en thuis voelen en waar constructief samengewerkt wordt.⁴⁵

Een diversiteitsbeleid voeren, gaat over het wegwerken van structurele uitsluiting en ongelijke machtsverhoudingen, het bevragen van de (onbewuste) privileges van dominante groepen, alsook over het bewerkstelligen van gelijke kansen voor elk individu, m.a.w. het streven naar inclusie. De Vlor vindt het daarom bijvoorbeeld belangrijk dat de instelling duidelijk stelt dat ze discriminatie niet duldt. Het creëren van een open en warme instellingscultuur is geen evidentie. Het gaat erom dat iedereen zich een volwaardig lid voelt van de instellingsgemeenschap. Hiervoor moeten alle niveaus van de instelling samenwerken en dezelfde visie uitdragen.

5.2.3 Een gedeelde visie op diversiteit

Een diversiteitsbeleid begint bij een visie op diversiteit. Deze visie moet groeien in een instelling en stilaan door iedereen gedeeld worden. Dit gebeurt door een goede wisselwerking tussen de verschillende niveaus. Het is ook niet voldoende om een visie op papier te hebben: de visie moet doorleefd worden op alle instellingsniveaus.

Een instellingsvisie op diversiteit moet bij voorkeur uitgaan van een positieve benadering van diversiteit. Men mag hierbij niet enkel op zoek te gaan naar de verschillen tussen mensen, maar eerder naar wat hen verbindt.

5.2.4 Een beleidsplan

De visie op diversiteit wordt vertaald in een beleidsplan. Hierin worden doelstellingen en actiepunten opgenomen. Maar ook streefcijfers zijn een goed instrument om acties rond diversiteit te stimuleren. Zij moeten betrekking hebben op studenten, maar ook op de diverse samenstelling van de personeelspopulatie en moeten rekening houden met de regionale inbedding van de instelling.

⁴³ Hoving, I. *Leren van de praktijk*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018. Van Oudenhoven – van der Zee. *Inclusive excellence*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

⁴⁴ Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger Onderwijs. [Advies over hoe communiceren met studenten, met specifieke aandacht voor kansengroepen](#), 13 oktober 2015.

⁴⁵ Hoving, I. *Leren van de praktijk*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018. Van Oudenhoven – van der Zee. *Inclusive excellence*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

Evaluatie en bijsturing maken deel uit van een goed beleidsplan. Een beleidsplan kan ook nog gecompleteerd worden door een actieplan, dat niet fragmentarisch maar ook geïntegreerd moet aangepakt worden.

Een verantwoordelijke diversiteit zoals in Nederland de 'diversity officer' kan de uitrol van het beleidsplan bewaken. Dit personeelslid moet verantwoordelijkheid dragen in de organisatie zodat hij of zij de leidinggevenden kan aanspreken op hun aandeel in het uitvoeren van het beleidsplan.⁴⁶

5.2.5 Projectwerking

De Vlor is ervan overtuigd dat projecten een goede manier zijn om nieuwe ideeën uit te proberen. Zeker in het geval van diversiteitsbeleid is dit cruciaal. Belangrijk is daarbij dat er opvolging en bijsturing gegeven wordt aan het project en dat het - als het succesvol blijkt - wordt opgenomen in de structurele werking van een instelling. Via projecten krijgt men ruimte om soms fouten te maken en bij te sturen.

Diversiteitsbeleid vraagt aandacht en stimulansen en wordt best geïntegreerd in de gehele werking van de instelling hoger onderwijs. Daarom moet in elke instelling bekeken worden hoe dit effectief en blijvend geïntegreerd kan worden. Dat betekent niet dat een en ander niet via een aantal doelgerichte - al dan niet tijdelijke - projecten kan gebeuren.

5.2.6 Een adequate communicatie

De manier waarop instellingen intern en extern over hun beleid communiceren is erg belangrijk, ook t.a.v. studenten uit kansengroepen. Instellingen met een 'open' instellingscultuur vinden studenten uit kansengroepen toegankelijker dan andere. Hierbij is nog heel wat werk weggelegd voor het zogenaamde reputatiemanagement.⁴⁷ Studenten vinden het belangrijk dat instellingen ook doen wat ze in hun communicatie beloven. Dit is voor studenten uit kansengroepen niet anders. Het is belangrijk dat instellingen zich bewust zijn van de kracht van communicatie t.a.v. kansengroepen.⁴⁸

5.2.7 Samenwerking

Samenwerking tussen de verschillende diensten en faculteiten/departementen leidt tot meer creativiteit in tijden van krappe budgetten. Ook samenwerking met interne en externe partners kan het diversiteitsbeleid in de instelling ten goede komen (studenten, doelgroepenorganisaties, bedrijven, opleidingscentra, ...).

5.2.8 Onderwijskundige benadering

5.2.8.1 Welke competenties?

Het erkennen van de verschillen tussen mensen en de wil om van deze verschillen te leren, moet zich ook vertalen in de onderwijskundige aanpak in het hoger onderwijs. Van elkaar leren, kan leiden tot maximale uitwisseling, zowel voor studenten als voor personeelsleden. Het is belangrijk dat

⁴⁶ Van Oudenhoven – van der Zee. *Inclusive excellence*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

⁴⁷ Uddin, I. (2017). 'Elk talent verdient coaching'. *Thema* (1): 34-39.

⁴⁸ Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger Onderwijs. [Advies over hoe communiceren met studenten, met specifieke aandacht voor kansengroepen](#), 13 oktober 2015.

studenten in hun opleiding hoger onderwijs de (interculturele) competenties ontwikkelen om in een hyperdiverse samenleving te functioneren. Technieken als 'peer learning' en 'cooperative learning' zijn technieken die daarbij een belangrijke rol kunnen spelen.⁴⁹

Wat eveneens belangrijk is, is het valoriseren van competenties als doorzettingsvermogen, goed kunnen samenwerken, probleemoplossend denken etc. Studenten uit kansengroepen hebben vaak hard moeten werken om aan het hoger onderwijs te kunnen beginnen. Zij beschikken vaak meer dan generatiestudenten over deze competenties. Het valoriseren van deze competenties is het in de praktijk brengen van diversiteit als kracht in plaats van diversiteit als achterstandscriterium.⁵⁰

5.2.8.2 De valkuilen van assessment

Examens en toetsen zijn in het hoger onderwijs onmisbaar als evaluatie-instrument, maar onderzoek wijst uit dat zij ook het risico inhouden van vertekening door sociaal-economische, etnisch-culturele en gendergerelateerde factoren. Evaluatievormen die meer op remediëring en feedback gericht zijn, kunnen hieraan tegemoetkomen.⁵¹ Daarnaast is een zorgvuldige toepassing van het recht op redelijke aanpassingen (ook inzake assessment) voor studenten met een functiebeperking een blijvend aandachtspunt.

5.2.8.3 Kleinschaligheid, betrokkenheid en sturing⁵²

Onderzoek toont aan dat studenten uit kansengroepen vaak een minder goed studierendement behalen dan andere studenten, maar dat dit sterk van opleiding tot opleiding verschilt. Het is belangrijk dat instellingen zich hiervan bewust zijn en maatregelen nemen om deze verschillen te beperken. Volgende factoren kunnen ervoor zorgen dat het studierendement van studenten uit kansengroepen even hoog is als dat van andere studenten:

- veel sturing (expliciete instructie, groepsindeling, aanwezigheidsplicht, ...);
- betrokkenheid van docenten en studentenbegeleiders (studenten herkennen, erkennen en kennen);
- kleinschaligheid (kleine groepen, blokkenonderwijs, thematisch onderwijs...).

5.2.8.4 De kracht van het curriculum

Het curriculum is het middel bij uitstek om alle studenten te bereiken. Het verwerven van diversiteitscompetenties moet hierin ingebouwd worden. Het curriculum is daarom ook een krachtig medium om diversiteit te introduceren in de opleiding. Het gaat hierbij dan om het verwerven van diversiteitscompetenties om in de latere job-beoefening beter met diversiteit te kunnen omgaan.⁵³

⁴⁹ Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

⁵⁰ Van Oudenhoven – van der Zee. *Inclusive excellence*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

⁵¹ Nicaise, I. (2008). *Gelijke kansen op school: het kan!* Mechelen: Plantyn.

⁵² Wolff, R. *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Proefschrift. Universiteit van Amsterdam.

⁵³ Uddin, I. (2017). 'Elk talent verdient coaching'. *Thema* (1): 34-39. Thomas, L. (2015). 'Developing inclusive learning to improve the engagement, belonging, retention and success of students from diverse groups.' In Mahsood Shah, Anna K. Bennett, Erica Southgate (eds). *Widening Higher Education Participation: A Global Perspective*. Demets, L. & H. Van Puybenbroek. (2016). 'Nieuwe generatie curriculumdesign. Introductie van zelfsturing in het curriculum om 21st century skills te kunnen bereiken.' *Onderzoek van onderwijs* (45, december). pp. 16-21. Zie ook het Erasmus+ project: the curriculum in higher education challenged (<http://www.vlor.be/curriculum-higher-education-challenged>).

De Vlor moedigt aan om elk curriculum aan een diversiteitsscan te onderwerpen zodat nagegaan wordt of het curriculum voldoende inclusief, niet te monocultureel getint en te West-Europees georiënteerd is. Het is belangrijk dat ook andere wereldculturen in historiek, voorbeelden, gebruiken etc. in de opleidingen (in onderwijs en onderzoek) aan bod komen.

5.2.9 Adequate begeleiding

Het belang van (o.a. psychosociale) begeleiding van studenten uit kansengroepen en een adequate ondersteuning vanuit studentenvoorzieningen (in alle werkvelden waarvoor zij bevoegd zijn) mag niet worden onderschat. Nochtans maken zij hier niet altijd adequaat gebruik van, ook als intensieve begeleiding door de instelling voorzien wordt. Als begeleiding deel uitmaakt van het aanbod voor alle studenten en het als 'gewoon' beschouwd wordt om hiervan gebruik te maken, dan zal de drempel om een beroep te doen op begeleiding ook voor studenten uit kansengroepen kleiner zijn. Een begeleiding die te individualistisch wordt opgevat, kan voor studenten uit kansengroepen stigmatiserend of bevreemdend werken.⁵⁴ Sommige instellingen integreren bijvoorbeeld begeleiding in het curriculum en valideren dit als een opleidingsonderdeel.⁵⁵ Maatwerk in begeleiding levert vaak de beste resultaten op.⁵⁶

Verschuillende instellingen maken gebruik van mentoren, buddysystemen en rolmodellen. De Vlor stelt voor om de effecten van deze vorm van begeleiding op het studierendement en welbevinden in een onderzoek na te gaan.

5.2.10 Professionalisering van docenten en medewerkers

Docenten en medewerkers uit de instelling hoger onderwijs hebben vaak nood aan bijkomende informatie, training of intervisie en houvast rond diversiteit. Leren omgaan met diversiteit is een belangrijke competentie die aan bod komt in de lerarenopleiding. Ook in het hoger onderwijs zijn trainingen en de daaraan gekoppelde follow-up nodig. Continue vorming en reflectie is hierbij geen overbodige luxe. Bovendien weerspiegelt het personeelsbestand in het hoger onderwijs amper de superdiversiteit in de samenleving. Een divers aanwervings- en personeelsbeleid is cruciaal bij het interculturaliseren van organisaties.⁵⁷ Het helpt ook bij het wegwerken van weerstanden.

Net zoals diversere groepen van studenten de kwaliteit van het onderwijs ten goede komen, zijn ook diversere personeelsteams een meerwaarde voor de kwaliteit van de instelling. Onderzoek toont wel aan dat divers samengestelde teams er langer over doen om op elkaar afgestemd te raken, maar eens dit het geval is, dan is hun performantie groter.⁵⁸ Het is belangrijk dat in verder onderzoek nagegaan wordt welke elementen ervoor zorgen dat de afstemming tussen de variatie in perspectieven ook effectief gebeurt.

⁵⁴ Zie Mampaey, J. (2016). *Evaluatie diversiteitsmanagement van de Arteveldehogeschool*. Universiteit Gent. Studenten met een migratie-achtergrond komen vaak uit een collectivistische cultuur. Een te individualistische pedagogie kan voor hen bevreemdend zijn. Tegenover de individueel gerichte pedagogie plaatst Mampaey de cultureel gerichte pedagogie.

⁵⁵ Uddin, I. (2017). 'Elk talent verdient coaching'. *Thema* (1): 34-39.

⁵⁶ Van Oudenhoven – van der Zee. *Inclusive excellence*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

⁵⁷ Geldof, D. (2017). 'Groeierende onderwijsongelijkheid in tijden van superdiversiteit.' *Thema* 1: 18–23.

⁵⁸ Lanvin, B. & Evans, P. (Eds) (2018). *The Global Talent Competitiveness. Diversity for Competitiveness*. Addeco Group.

Hierboven werd herhaaldelijk het belang van samenwerking benadrukt. Samenwerking, maar ook de kwaliteit van de dienstverlening of de houding t.a.v. studenten uit kansengroepen zou ook deel kunnen uitmaken van excellentie-criteria in de internationale en nationale rankings, en in de evaluatie van personeel in alle geledingen van de instelling hoger onderwijs.⁵⁹

5.2.11 Inzetten op verbinding

Werken aan verbinding is in het kader van diversiteitsbeleid belangrijk omdat onderzoek aangetoond heeft dat het gevoel van verbinding betere studieresultaten oplevert.⁶⁰ De rol van docenten in het werken aan verbinding is niet te onderschatten. Het gaat hierbij dan om de binding die de student ervaart met de opleiding en met de medestudenten (belang van sociale verbinding). Op die manier kan bijvoorbeeld actief gewerkt worden aan het tegengaan van vooroordelen.

6 Tot slot

De Vlor vindt het belangrijk dat diversiteit in het hoger onderwijs een beleidsprioriteit blijft. Hiervoor moeten alle partners betrokken bij het hoger onderwijs het nodige engagement blijven opnemen. De Vlor wil hieraan zijn bijdrage leveren en zal de partners over dit thema blijven uitnodigen om ervaringen en goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen. Hij heeft dit engagement immers in 2005 in de Engagementsverklaring opgenomen.⁶¹ Daarnaast zal hij het thema diversiteit in het hoger onderwijs ook verder in zijn advieswerking blijven integreren.

Isabelle De Ridder
secretaris Raad Hoger Onderwijs

Veerle Hendrickx
voorzitter Raad Hoger Onderwijs

⁵⁹ Nicaise, I. 26 mei 2016. *Een visie op diversiteitsbeleid*. Interne KU Leuven-nota en presentatie op de Vlor-commissie Diversiteit Hoger Onderwijs op 21 februari 2017.

⁶⁰ Hoving, I. *Leren van de praktijk*. Lezing op de Vlor-studievoormiddag hoger onderwijs van 16 januari 2018.

⁶¹ <https://www.vlor.be/engagementsverklaring-diversiteit-als-meerwaarde-het-hoger-onderwijs>