

Wat is diversiteit en inclusie?

Het Ministerie van OCW heeft een Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek uitgebracht.¹ Het plan is vooralsnog gericht op de universiteiten, maar het ligt in de bedoeling ook het hbo en mbo erbij te betrekken. Het kost echter enige moeite om te achterhalen waar het Actieplan nou eigenlijk over gaat en wat de achterliggende bedoelingen zijn.

Het Actieplan is gericht op **inclusie**. Inclusie heeft betrekking op de sociale verhoudingen of het sociale klimaat binnen een organisatie. Onder inclusie verstaan de auteurs het creëren van 'een veilige leeromgeving [voor zittende studenten en stagiairs] en een veilige werkomgeving [voor zittende docenten, onderzoekers, ondersteunend personeel, etc.], waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooiën'; een organisatie waarin 'iedereen volledig en op gelijke voet aan de organisatie en besluitvorming (kan) deelnemen' en waarin iedereen, dus allerlei verschillende 'mensen vanuit verschillende achtergronden en met onderscheidende perspectieven', hun eigen bijdrage 'willen én kunnen' leveren (p.7).

Maar wat wordt bedoeld met iedereen? Op p.8-9 wordt gesproken over: inclusie met een open blik voor verschillen in geslacht, gender en seksuele voorkeur; met een open blik voor verschillen in ras en migratieachtergrond (herkomst, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, culturele achtergrond); en met een open blik voor mensen met een functiebeperking, handicap, chronische ziekte, psychische problematiek. Verder wordt bij wijze van voorbeeld gesproken van andere achtergrondkenmerken: religieuze of andere overtuigingen; klasse, talent/begaafdheid, opleiding, ervaring, werkstijl. Maar deze lijst kan vermoedelijk worden uitgebreid met vele andere achtergrondkenmerken (zoals woonplaats, vluchteling/asielzoeker, taalbeheersing, leeftijd, burgerlijke staat en ouderschap, fulltimer/parttimer, sociaaleconomische status (inkomen, vermogen, werkkring, baanzekerheid), leefstijl, politieke opvattingen). Met iedereen wordt dus bedoeld dat niemand binnen de organisatie het slachtoffer wordt van grensoverschrijdend of niet-integer gedrag en dat niemand zomaar wordt gediscrimineerd of buitengesloten.

In de tweede plaats is het Actieplan gericht op **diversiteit**. Diversiteit heeft betrekking op de sociale samenstelling van het personeels- en studentenbestand van de organisatie. Is de organisatie (of een onderdeel daarvan) toegankelijk voor iedereen die tot die organisatie (of dat onderdeel) wil toetreden? Worden sommigen bij de poort geweigerd? Of voelen sommigen zich geremd om toelating te zoeken? Of worden sommigen na toelating alsnog weggeselecteerd? Of besluiten sommigen na verloop van tijd uit eigen beweging voortijdig te vertrekken?

Uit het Actieplan valt op te maken dat diversiteitsbeleid zich onder meer op de volgende vragen kan richten:

a) Representativiteit (p.7, 8). Bieden onze organisaties gelijke kansen aan *iedereen*: is ons personeels- en studentenbestand een representatieve afspiegeling van de bestaande diversiteit in de Nederlandse samenleving?

b) Studenten en aspirant-studenten. In hoeverre biedt het onderwijs van onze organisatie gelijke kansen aan *iedereen* (p.8)? Is ons opleidingsassortiment voldoende afgestemd op de opleidingsbehoeften van *iedereen*? Zijn de door ons aangeboden opleidingen voldoende toegankelijk voor *iedere* *gegadigde*, of welke barrières worden voor hen opgeworpen? en krijgt *iedereen* voldoende faciliteiten en steun om bij ons de door hem/haar gekozen opleiding te doorlopen?

c) Werknemers, promovendi, stagiairs. In hoeverre biedt onze organisatie aan *iedereen* gelijke kansen om tot onze organisatie toe te treden en daarin zijn/haar doelen te realiseren, zijn/haar bijdrage tot het realiseren van onze missie te leveren en eventueel ook binnen de organisatie carrière te maken of leiderschaps- c.q. managementfuncties te bekleden (p.7, 8)?

d) Verspilling van talent (p.10). Slagen we erin het talent dat binnen en buiten onze organisatie aanwezig is, optimaal aan te boren en te benutten?

e) Aantrekkingskracht. Hoe wordt onze organisatie door buitenstaanders gepercipieerd vanuit de gezichtshoeken a t/m d? Oefent onze organisatie voldoende aantrekkingskracht uit op de verscheidenheid van doelgroepen die wij als studenten, promovendi, stagiairs of werknemers binnen willen halen en binnen willen houden?

f) Interactie tussen diversiteit en inclusie. Is onze organisatie (of ons organisatie-onderdeel) qua sociale samenstelling divers genoeg om onze ambities op het gebied van inclusie te kunnen waarmaken, of moeten we onze diversiteit daartoe vergroten? of ook omgekeerd: moeten we de inclusiviteit binnen onze organisatie versterken om recht te doen aan de bestaande of gewenste diversiteit binnen onze organisatie?

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/rapporten/2020/09/01/nationaal-actieplan-boekje-definitief>

g) Ideële diversiteit (p.7, 9). Hoe kunnen we voorkomen dat sommige opvattingen, perspectieven, kennisgebieden, probleemstellingen, maatschappelijke of mondiale belangen te weinig aandacht krijgen in ons onderwijs- en/of onderzoeksbeleid?

Maar met mijn bovenstaande pogingen tot verheldering van definities en bedoelingen wordt nog lang niet alle vaagheid van het Actieplan opgelost. Het plan heeft als uitgangspunt dat de organisaties inclusiever en diverser moeten worden gemaakt. En verondersteld wordt dat dit streven tot hogere kwaliteit van het onderzoek en onderwijs en tot een rechtvaardiger samenleving leidt. Maar er worden geen uitspraken gedaan over *optimale* inclusiviteit en diversiteit. Is het denkbaar dat de kwaliteit van onderzoek en onderwijs geschaad wordt wanneer de organisatie in haar inclusiviteits- en diversiteitsbeleid op hol slaat:

- wanneer zij *te inclusief* of *te divers* wordt?²
- wanneer zij in haar streven naar inclusiviteit en diversiteit '*verkeerde*' achtergrondkenmerken kiest?
- wanneer zij zich in haar diversiteitsdoelstellingen uitsluitend door *vergroting van omzet en financieel gewin* laat leiden, ten koste van de kwaliteit van haar onderzoek en onderwijs?

Uit het Actieplan wordt ook onvoldoende duidelijk door wie beslist wordt op welke achtergestelde of minderheidsgroepen het beleid ter vergroting van de diversiteit en ter versterking van de inclusie met name gericht wordt. Wie bepaalt de beleidsprioriteiten, welke ontwikkelingen worden gemonitord en naar welke lobby's wordt geluisterd? Gaat het om het aantrekken van buitenlands talent om de belangen van de Nederlandse economie te dienen? Gaat het om internationale solidariteit of misschien ook de opvang van de asielzoekers die momenteel in Zuid-Europa en Turkije bivakkeren? Gaat het om het verkleinen van de armoedekloof binnen de Nederlandse samenleving? Wil men iets doen tegen de schrijnende homofobie of het voortwoekerende racisme of de mensonterende islamofobie? Is de vrouwenemancipatie het centrale probleem? Of wil men de discriminatie van mensen met een handicap of chronische ziekte krachtiger aanpakken? Of misschien de leeftijdsdiscriminatie? Of wil men in het onderwijs hogere prioriteit geven aan de inclusie jegens studerende moeders, jegens werkstudenten of jegens andere studenten die het tempo van het reguliere studieprogramma niet kunnen bijbenen?

Wes Holleman

weblog onderwijs 13-9-2020

<http://www.onderwijsethiek.nl>

² Ik denk bijvoorbeeld aan de bevinding van de Radboud Universiteit dat internationale diversiteit van het studentenbestand (veel buitenlandse studenten), samen met inclusie (om hen te gerieven wordt niet Nederlands maar Engels als voertaal gekozen), tot slechtere studieresultaten voor de Nederlandstalige deelnemers aan de Engelstalige opleiding leidt. Url: <https://www.scienceguide.nl/2020/07/engelstalig-onderwijs-slecht-voor-studieresultaten/> (9/7/2020). Of zie bijvoorbeeld de bevindingen van onderwijs-socioloog Jaap Dronkers over het effect van grotere of kleinere etnische diversiteit op scholen. Url: <http://www.onderwijsethiek.nl/onderwijs/etnisch-gemengde-scholen/> (24/6/2010).