

Contouren Werkplan 2017-2020 Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) Faculteit Rechtsgeleerdheid

Inleiding

Het onderwerp diversiteit en inclusiviteit staat in toenemende mate op de agenda binnen de faculteit der Rechtsgeleerdheid. Het is in de aard fundamenteel anders dan veel andere beleidsdossiers. In feite vergt het een cultuurverandering die je alleen middels een reflexief proces tot stand kunt brengen. Mede door omstandigheden is de afgelopen periode vooral bottom up gewerkt. Top-down en bottom-up initiatieven zullen elkaar de komende periode wederzijds moeten voeden, een deel van de activiteiten zal na een eerste implementatiefase onderdeel moeten worden van reguliere processen, een ander deel zal blijvende aandacht en actie vergen.

D&I is ook in die zin anders dan andere beleidsthema's, dat het niet los gezien kan worden van een veelheid aan andere onderwerpen/projecten. Zolang het onderwerp nog behandeld wordt als een aparte kwestie, zal het niet lukken het op een hoger plan te tillen dan min of meer losse activiteiten of voornemens zoals in de bestuursafspraken. In ieder geval bij de onderstaande onderwerpen zou D&I in het DNA van de betrokkenen moeten komen te zitten willen we iets wezenlijks bereiken.

- Personeelsbeleid;
- Maatregelen studiesucces;
- Kwaliteitscultuur;
- Excellentieonderwijs;
- Selectie aan de poort;
- Curriculumvernieuwing (zie verder onder Onderwijs)
- Vakinhoud (zie verder onder Onderwijs)
- Studiebegeleiding

Niet al deze onderwerpen zullen tegelijkertijd beleidsmatig worden aangepakt. Behalve de concrete maatregelen die hieronder worden opgesomd is het voor het slagen van diversiteitsbeleid allereerst cruciaal om na te denken over manieren waarop we de discussie in de faculteit over het onderwerp het beste neer kunnen zetten. Hoe breed wordt het belang van diversiteit gedragen en hoe leggen we het uit? Op welke ontwikkelingen spelen we in, welke problemen willen we ermee oplossen? Waar begint de verantwoordelijkheid van onze faculteit en waar houdt hij op? Er zijn veel verschillende opvattingen over dit thema, waaronder ook misverstanden, weerstanden en (on)uitgesproken meningen. Het met elkaar leren voeren van de discussie op de juiste tijd en plaats en op een open en onderbouwde manier, staat nog in de kinderschoenen. Een middel hierbij kunnen trainingen zijn, maar ook het afnemen van interviews onder studenten en docenten in het kader van kwalitatief onderzoek kan hier een aanzet toe vormen. Een in te stellen facultaire denktank D&I zou hier een belangrijke rol kunnen spelen, wellicht middels een workshop verzorgd door een deskundige van buitenaf en liefst gezamenlijk met fb en **5.1.2e**

Kerdoelstellingen

1. Studenten

Kerndoelstelling uit vragenlijst van de DO, 7 september 2016: Het bevorderen van studiesucces, m.n. van bi-culturele en eerste-generatie studenten, door het aanbieden van een laagdrempelige vorm van maatwerkondersteuning.

Facultaire context

Maatregelen gericht op studiesucces komen idealiter alle studenten ten goede. Anders schieten zij hun doel voorbij, zal er geen draagvlak voor worden gevonden en zullen studenten zich gestigmatiseerd of juist benadeeld voelen. Het is zaak maatregelen te implementeren waar een brede groep studenten baat bij heeft, maar waarvan ook bekend is dat studenten met migrantenachtergrond of eerste-generatiestudenten er extra baat bij hebben.

Niet genoemd in de doelstelling van de DO zijn de studenten met een functiebeperking, terwijl die groep wel onderdeel is van het universitaire diversiteitsbeleid. Er is binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid een terugkerende en breed gedragen roep om tot een andere balans te komen tussen het bieden van extra faciliteiten voor studenten met een beperking en het willen afleveren van studenten die zelfstandig kunnen voldoen aan de kwalificaties die in de eindtermen van de opleidingen zijn neergelegd.

Ook wil de faculteit aandacht blijven besteden aan verschillende achtergronden van studenten besteden bij haar activiteiten ter voorbereiding op de arbeidsmarkt. Voorbeeld daarvan is, dat studenten uit andere culturen (of hun ouders) zich niet altijd bewust zijn van het belang van activiteiten naast de studie voor het later vinden van een baan. Voorlichting daarover is dus al tijdens de studie van belang.

Maatregelen

- a) De popcorner van FSW (<http://www.fsw.leidenuniv.nl/studenten/studie-ondersteuning/popcorner/>), is een voorbeeld van een maatregel die voor alle studenten beschikbaar wordt gesteld, maar die een speciale aantrekkingskracht heeft voor studenten met niet-Nederlandse achtergrond. De POPcorner van FSW is 5 jaar geleden gestart met het doel deze groep een extra duwtje in de rug te geven zonder te stigmatiseren.

Cruciale succesfactor bij FSW is de vaste medewerker met 5.1.2e die in een aantal jaar een netwerk heeft weten op te zetten van ouderejaarsstudenten die als buddy fungeren voor de nieuwkomers. Op deze manier heeft de popcorner zich ontwikkeld tot een ontmoetingspunt voor studenten van hele diverse culturele achtergrond.

De faculteit Rechtsgeleerdheid zal tussen november 2016 en eind februari 2017 nader onderzoeken welke elementen van de Popcorner bij FSW ook kunnen worden toegepast op de FdR. Met name zal daarbij worden gekeken naar de volgende aspecten:

- Is het zinvol om net als bij FSW de vele trainingen op het gebied van studievaardigheden die onze studenten nu bij Plexus kunnen volgen, binnen de faculteit halen en onder te brengen bij een op te richten POPcorner?
- Is het haalbaar om net als bij FSW ouderejaars studenten te betrekken bij het begeleiden van nieuwe studenten (buddy-systeem)?

- Te denken valt ook aan het inzetten van Honours studenten in het kader van het 'giving-back' principe.
 - Hoe kan een POPcorner in een behoefte voorzien naar meer taalondersteuning voor studenten voor wie Nederlands niet de eerste taal is of niet de taal die thuis wordt gesproken? Te denken valt aan een bemiddelende en doorverwijzende rol naar ouderejaars studenten die sterk zijn in taal of naar docenten die bereid zijn met één of twee studenten in een aantal sessies dieper in te gaan op hun zwakke plekken.
 - Wat komt er bij kijken om een dergelijk systeem op te zetten en wat zijn de kosten van het oprichten en bemensen van een POPcorner? Zal een dergelijk instituut wellicht op andere plaatsen werk wegnemen (studieadviseurs bijv.) , waardoor een deel van die formatie hier ingezet kan worden? En niet onbelangrijk: hebben we een fysieke plek hiervoor in het overbezette KOG? Bij de geplande herinrichting van het gebouw in 2017, die gericht is op uitbreiding van werkplekken voor de staf, zal deze vraag worden meegenomen.
- b) Taalbeleid: behalve hierboven genoemde taalondersteuning en reeds ingezette aandacht voor academische vaardigheden in het curriculum zal er gekeken worden naar een verder uitgewerkt taalbeleid, om te voorkomen dat studenten met onvoldoende kennis van de Nederlandse taal later in hun studie of pas op de arbeidsmarkt alsnog in de problemen komen. Het recente rapport van de taalunie (maart 2015) over Nederlands in het Hoger Onderwijs kan hierin behulpzaam zijn
http://taalunieversum.org/sites/tuv/files/downloads/NTU14P475%20-%20Rapport%20Raadsadvies_website.pdf). Het rapport signaleert: " Specifiek beleid voor taal is in het hoger onderwijs vooral gericht op het beginniveau (de taalvaardigheid bij de start) en nog nauwelijks op het bereiken van een hoog eindniveau". Nog te vaak bereiken studenten een ver stadium in de studie, waarvan het taalniveau uiteindelijk niet hoog genoeg blijkt om een afstudeerwaardige scriptie te schrijven. Daarmee brengen we de studenten én de docenten in de problemen, maar leveren we ook mensen af aan de arbeidsmarkt die niet voldoen aan de eisen van de functies waarvoor ze zijn opgeleid. Ook hier zal nader onderzoek naar de omvang van het probleem nodig zijn alvorens te besluiten of maatregelen, zoals geadviseerd door de taalunie nodig en opportuun zijn. Maatregelen zullen een evenwichtige mix moeten zijn van extra ondersteuning enerzijds, en duidelijkere grenzen stellen bij deficiënties anderzijds.
- c) Onderzocht zal worden of de ervaringen die de Rechtenfaculteit in Rotterdam heeft opgedaan met een pre-academic zomerprogramma voor aankomende studenten ook voor Leiden zinvol kan zijn. Dergelijke programma's waarmee vooral in de VS veel ervaring is opgedaan, zijn erop gericht studenten die geen voor de hand liggende hulpbronnen hebben bij vragen die hun studie betreffen (meestal eerste generatie-studenten) in te wijden in de academische wereld en een goede start te laten maken.
- d) Er zal gekeken worden op welke manier diversiteit nog meer in de introductieweek en het tutoraat kan worden verweven. Daar zullen studieverenigingen en de **5.1.2a** bij worden betrokken. Dat hoeft niet door gerichte, grotere activiteiten, maar kan ook middels kleinere zaken zoals de woordkeuze en welkomstwoord tijdens het introductiecollege, het meer aandacht besteden aan persoonlijke levensverhalen of eerste-generatie studenten die al verder zijn in hun studie laten terugblikken op hoe de start en het verdere verloop van hun studie is gegaan.

- e) Onderzoek wijst uit, dat de overgangen tussen verschillende onderwijssystemen (HAVO→ HBO→ WO; VMBO→ MBO→ Hbo etc) cruciale en bepalende momenten zijn voor het al dan niet slagen van allochtone studenten
<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2014/overgangen-in-het-onderwijs/item7085>.
 Het Nederlandse onderwijssysteem selecteert vroeg en dat in combinatie met de toenemende praktijk om te selecteren aan de poort zou voor deze groep wel eens extra negatieve gevolgen kunnen hebben. Vooralsnog wordt binnen de faculteit alleen bij Fiscaal Recht en Criminologie decentrale selectie ingevoerd. De faculteit zal het geconstateerde aandachtspunt bij aanstaande beslissingen over selectie aan de poort meewegen en zich hierover laten adviseren door deskundigen op dit terrein. Gedacht wordt hierbij aan **5.1.2e** **5.1.2e**, die hier uitgebreid onderzoek naar heeft gedaan. Ook zal er een Comenius-beurs (beurzen van 50.000 euro, dit jaar met het thema Gelijke Kansen in het Hoger Onderwijs) worden aangevraagd door een wetenschapper van de afdeling Criminologie over de invloed van selectie aan de poort op de samenstelling van de studentenpopulatie.
- f) Twee andere wetenschappers van de faculteit hebben ook meegedaan aan de voorintekening van de Comeniusbeurzen: Criminologie en Bestuursrecht.

2. Medewerkers

Kerndoelstelling DO: bevorderen van gender-evenwicht onder de UHD's en hoogleraren door middel van de optimalisering van het benoemingsbeleid; het diversiteitsbewust benoemingsbeleid breidt zich in de periode 2017-2020 uit met het streven naar etnische diversiteit in alle wetenschappelijke functies.

Voorstel Faculteit

- a. Open procedures: voortzetting en uitbreiding
- b. Zoekcommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk
- c. Divers samengestelde benoemingscommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk
- d. Diversiteitsdeskundige in commissies: er zal bij een aantal benoemingscommissies bij wijze van pilot een externe deskundige worden ingehuurd om het proces te observeren. De deskundige wordt geen lid van de commissie en doet ook niet mee aan de gesprekken, maar noteert tijdens sollicitatiegesprekken letterlijk welke mechanismen ze signaleert en koppelt die terug aan de commissie. Dit kan tot interessante bewustwordingservaringen te leiden. Het is aan de commissie om te beslissen wel of niet iets met de observaties te doen.
- e. Omdat de fundamenteën van een loopbaan al worden gelegd in een vroeg stadium is het niet voldoende om alleen te kijken naar de benoemingen van vrouwen en minderheidsgroepen in hogere functies. Een strategischer personeelsbeleid over de hele linie is gewenst. Een beproefd instrument is de zogenaamde vlootschouw. Hierbij worden jaarlijks onder meer alle vrouwelijke wetenschappelijk medewerkers bekeken op potentieel voor doorgroei naar een hogere functie en wordt er bepaald welke acties stimulerend kunnen werken en welke eventuele barrières hierbij kunnen worden geslecht.

De faculteit gaat in 2017 werken aan een meer strategisch personeelsbeleid met inzet van een vlootschouw.

- f. Op langere termijn, wanneer voldoende ervaring is opgedaan met adequate trainingen voor docenten op het gebied van inclusief onderwijs kan overwogen worden om dit als kwalificatie op te nemen in het BKO-traject.
- g. Evalueren hoe ons personeelsbeleid bijdraagt aan meer vrouwen aan de top (bijvoorbeeld inzetten opleidingsbudgetten, verdeling onderzoektijd, verdeling overige taken) en welke zaken als stimulans of juist belemmering worden ervaren (zie verderop onder Algemeen).

3. Diversiteitsdeskundigheid en kernwaarde-discussie

De DO stelt voor om de doelstelling *diversiteitsdeskundigheid vergroten* uit te breiden met het streven alle geledingen van de universitaire gemeenschap te betrekken bij een kernwaarde-discussie.

Context faculteit

Zoals ook elders leven er binnen de faculteit veel (deels) onuitgesproken beelden bij het onderwerp Diversiteit. Grofweg kun je drie groepen onderscheiden: voorstanders, tegenstanders en mensen die zich er ongemakkelijk bij voelen, omdat ze niet echt de noodzaak ervan inzien, maar door de gevoeligheid en complexiteit van het onderwerp zich er ook niet al te duidelijk over uit willen laten. Er zou al veel winst zijn behaald, als het zou lukken om op een constructieve manier de onderwerpen te benoemen en bespreken. Daaraan kunnen trainingen, ronde-tafel-gesprekken of een facultaire middag voor docenten over diversiteit in het onderwijs bijdragen, ook over gevoelige onderwerpen als gebedsruimtes, hoeveel faciliteer je functie-beperkten of over omgangsvormen.

Er zal in het najaar een workshop worden georganiseerd voor het FB en de **5.1.2e** om kennis en beeldvorming over het onderwerp te verdiepen. Sinds het vorige werkplan D&I werd besproken in de bestuurlijke gremia is het faculteitsbestuur vernieuwd en zijn ook andere **5.1.2e** aangesteld. Hierdoor ontbreekt nog een gezamenlijk gedragen antwoord op de vraag waarom en óf maatregelen op dit terrein eigenlijk nodig zijn.

Goede trainingen liggen op dit gebied niet voor het oprapen, dus zal er veel tijd gestoken moeten worden in het selecteren van trainers en gespreksleiders. Zo zal bijvoorbeeld een UD samen met de **5.1.2e** in het najaar 2016 een cursus bij het ICLON volgen over Inclusief Onderwijs om te beoordelen of deze zich leent om breder binnen de faculteit aan te bieden. Uitgangspunt is dat we gezien de gevoeligheid van het thema zeker willen weten dat we een goede cursus aanbieden, aangezien dit anders in zijn tegendeel kan verkeren.

4. Pilot-project met een vierde doelstelling

Het DO wil bestaand enthousiasme steunen en stelt voor dat elke faculteit naar eigen inzichten een kleinschalig pilot-project met een vierde doelstelling formuleert.

Voorstel faculteit

De faculteit hecht veel belang aan decentrale selectie in relatie tot inclusiviteit en stelt voor dit als thema te introduceren. De ingediende Comenius-aanvragen sluiten hierbij aan evenals het voornemen de ervaringen bij Fiscaal Recht en Criminologie goed te monitoren. De faculteit zal eerst wachten op de uitslagen van de aan te vragen Comenius-beurzen en daarna bezien of een van de ingediende maar afgewezen voorstellen toch met ondersteuning van de faculteit en/of de DO, eventueel in aangepaste vorm, tot stand kan komen.

5. Analyse en onderzoek m.b.t. diversiteit en inclusiviteit aan de faculteit

De DO stelt tenslotte voor dat elke faculteit een gedegen analyse uitvoert van de eigen diversiteit en inclusiviteit. Hier kan het hele jaar 2017 worden uitgetrokken. Financiering geschiedt vanuit het centrale diversiteitsbudget.

Voorstel faculteit

We onderschrijven de noodzaak van nader onderzoek, zowel kwantitatief als kwalitatief. Er is veel onderzoek gedaan naar Inclusief Onderwijs, maar van onze eigen faculteit weten we weinig. Dit onderzoek zal gedaan worden door een wetenschapper in samenwerking met de coördinator onderwijs. Het kan zich bijvoorbeeld richten op de volgende vragen:

Hoe is de opbouw van het medewerkersbestand m.b.t. gender, etnische achtergrond, functiebeperking? Zijn er omstandigheden in benoemingsbeleid, loopbaanbeleid, of de organisatie van het werk (work/life-balance) die inclusiviteit bevorderen of bemoeilijken? Hoe is de opbouw van de studentenpopulatie m.b.t. gender, etnische achtergrond, functiebeperking? Zijn er studenten die die situatie prettig of juist onprettig vinden? Zijn er omstandigheden (onderwijs, lespraktijk, ondersteuning, omgang met andere studenten) die inclusiviteit bevorderen of bemoeilijken? Is er behoefte onder docenten aan meer interculturele vaardigheden of gendergevoeligheid? Is de onderwijssetting en pedagogiek voldoende toegerust om studenten van diverse pluimage te laten floreren? Spelen docenten in het ontwerp van onderwijs, of in de lespraktijk, in op diversiteit in de klas? Of vinden zij het lastig om te gaan met groepen studenten die zeer divers zijn qua achtergrond? Welke kennis is er aanwezig binnen de faculteit op het gebied van diversiteit en welk onderzoek binnen de faculteit raakt aan dit thema? Speelt de faculteit met beeldvorming naar buiten in op de wens een diverse studentenpopulatie te bereiken? Is die wens er? Wordt er rekening gehouden met genderverschillen en culturele verschillen in onderzoek?

Ook zijn we er nog niet in geslaagd conclusies te trekken uit de cijfermatige gegevens over de prestaties van studenten met een migrantenachtergrond aan onze faculteit. Een degelijke analyse van de cijfers is nodig om te kunnen beoordelen welke maatregelen genomen moeten worden.

Kwantitatief en kwalitatief onderzoek in de vorm van interviews, enquêtes en panelgesprekken kan inzicht bieden in de stand van zaken maar ook bijdragen aan bewustwording en de kernwaarden-discussie genoemd onder 3.

Tijdpad

November/december 2016:

- instellen en bijeenroepen denktank
- workshop FB en 5.1.2e
- indienen Comeniusaanvragen

Januari: nadere concretisering werkplan.

Januari – december 2017: kwantitatief en kwalitatief onderzoek

Mei 2017:

- besluitvorming over opzetten POP-corner of elementen daaruit
- tussentijdse rapportage aan gremia

December 2017:

Rapportage onderzoek en concretisering werkplan 2018-2019