

Diversiteit en Inclusiviteit 2017-2018

Toelichting op werkplan Faculteit der Rechtsgeleerdheid

20 april 2017

Inleiding

Het werkplan Diversiteit en Inclusiviteit voor de jaren 2017-2018 bevat de doelgroepen en doelstellingen van het FdR-beleid ten aanzien van diversiteit en inclusiviteit, hierna D&I. Het D&I-beleid richt zich op alle medewerkers, WP en OBP, en studenten, ongeacht gender, etniciteit, seksualiteit, leeftijd of functiebeperking.

Het facultaire werkplan haakt aan bij het universitaire werkplan *Diversiteit, gelijke kansen en inclusiviteit 2017-2018*. Het Diversity Office (DO) stelt in het centrale werkplan voor de kerndoelstellingen uit het vorig werkplan, *Diversiteit en inclusiviteit 2014-2016*, te continueren. Ten aanzien van medewerkers waren die vooral gericht op verbetering van de genderbalans, nu is als doelstelling verbreding naar etnische en culturele diversiteit opgenomen. Het bijgevoegde werkplan volgt de doelen van het DO.

Het Strategisch Uitvoeringsplan van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid 2012-2016 benoemt de toenemende diversiteit in de studentenpopulatie en koppelt dit aan het thema studiesucces. De visie op Diversiteit en Inclusiviteit aan de faculteit in meer bredere zin behoeft nog verdere uitwerking. Het nieuwe Strategieplan dat nu in de maak is zal daarom uitdrukkelijk vermelden, dat de faculteit beoogt een inclusieve gemeenschap te zijn, waarin iedereen zijn of haar talenten optimaal kan ontplooiën, ongeacht gender, etniciteit, seksualiteit, leeftijd of functiebeperking. Dit geldt voor zowel personeel als studenten.

Deze visie en het besef dat de faculteit stappen wil zetten in het worden van een meer inclusieve gemeenschap, zullen het uitgangspunt zijn bij het verder ontwikkelen van het reeds ingezette diversiteitsbeleid aan de faculteit.

Diversiteit en Inclusiviteit (D&I)

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. Top-down en bottom-up initiatieven zullen elkaar wederzijds moeten voeden.

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. Het uitgangspunt van de faculteit is

steeds dat inbedding in de reguliere processen voorop staat. In ieder geval bij de onderstaande onderwerpen zou D&I in het DNA van de betrokkenen moeten komen te zitten willen we wezenlijke stappen zetten.

- Personeelsbeleid;
- Maatregelen studiesucces;
- Kwaliteitscultuur (een organisatie die er op is gericht uit alle medewerkers en studenten het beste te halen, zal betere kwaliteit leveren);
- Excellentieonderwijs (om alle bovengemiddelde talenten te bereiken en aan te spreken is een diversiteitsgevoelig selectiebeleid onmisbaar);
- Selectie en eventuele matching;
- 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 belang 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 enerzijds enthousiasme en anderzijds ook misverstanden, weerstanden en (on)uitgesproken meningen. Het met elkaar 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.

Doelstellingen

1. Studenten

Kerndoelstelling uit het werkplan van het 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 het 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 een goede balans te vinden 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 de voorbereiding op de arbeidsmarkt en belemmeringen die studenten met een bi-culturele achtergrond ondervinden bij het betreden van de arbeidsmarkt. Voorbeeld daarvan is, dat studenten met een bi-culturele achtergrond (en/of hun ouders) zich niet altijd bewust zijn van het belang van activiteiten naast de studie en netwerken buiten eigen kring voor het later vinden van een baan. Voorlichting daarover is dus al tijdens de studie van belang.

Maatregelen faculteit

- A. De faculteit Rechtsgeleerdheid is bezig met het onderzoeken welke elementen van maatwerk zoals bijvoorbeeld zichtbaar bij de Popcorner bij FSW ook kunnen worden toegepast op de FdR. 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.

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 studievvaardigheden die onze studenten nu bij Plexus kunnen volgen, binnen de faculteit halen?
- 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.
- Kan de faculteit 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? 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 2018, 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. Eventuele extra ondersteuning op taalgebied (met als zwaartepunt schrijfvaardigheden) zullen ten goede moeten komen aan alle studenten, maar kunnen bovendien 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 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”. 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 wordt gekeken op welke manier diversiteit nog meer in de introductieweek en het tutoraat kan worden verweven. Daar zullen studieverenigingen en de 5.1.2e 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. Sinds dit jaar 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 de effecten op de studentenpopulatie monitoren.
- F. Er waren drie aanvragen ingediend door medewerkers van de faculteit voor Comeniusbeurzen op het gebied van een inclusieve leeromgeving. Helaas zijn geen van drieën door de selectie heen gekomen. De aanvraag voor een pilot van **5.1.2e** betreffende een online questionnaire die resulteert in een persoonlijk advies voor het vak Bestuursrecht, zal mogelijk worden uitgevoerd onder de vlag van de Leidse Teachers Academy. Bepaalde onderwijsvormen van het vak lijken onderbenut te zijn door bepaalde groepen studenten. Doel van de questionnaire is beter zicht te krijgen op wat studenten nodig hebben en om hen zelf bij de start van het vak inzicht te geven in hun mogelijke valkuilen.
- G. Ieder jaar kan de Universiteit een beperkt aantal kandidaten voordragen voor de z.g. Echo- Award: een prijs die excellente studenten met een niet-westerse achtergrond die vanuit een maatschappelijke missie bijdragen aan gelijke kansen voor iedereen, zichtbaar wil maken en ondersteunen. Sommige jaren is het niet gelukt om namens de faculteit met kandidaten te komen, wat doet vermoeden dat het zoekproces kan worden verbeterd.
- H. Sommige gebouwen van de universiteit hebben een gender-neutraal toilet. Recentelijk is er ook bij ons een verzoek daartoe binnen gekomen. Het verzoek zal met alle zorgvuldigheid worden behandeld.
- I. Lidmaatschap van studieverenigingen kan een belangrijke manier zijn voor studenten om hun studie-ervaring te verrijken met extra-curriculaire activiteiten die verband houden met de studie. De praktijk wijst uit dat studenten met een bi-culturele of internationale achtergrond zich niet vaak aanmelden. Studieverenigingen pogen inmiddels om hier verandering in te brengen, maar kunnen daarbij ondersteuning vanuit de faculteit gebruiken.
- J. De **5.1.2e** neemt deel aan een werkgroep arbeidsmarkt en diversiteit van het samenwerkingsverband tussen de VU/EUR en Leiden. Overwogen wordt om gezamenlijk trainingen te organiseren om loopbaancoaches meer handvatten te geven bij het adviseren van de bi-culturele studenten, die tegen belemmeringen aanlopen bij het betreden van de arbeidsmarkt.

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.*

- K. Open procedures: voortzetting en uitbreiding
- L. Divers samengestelde benoemingscommissies en beoordelingscommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk
- M. 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 hij of zij 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.
- N. 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 strategisch personeelsbeleid over de hele linie is – overigens om allerlei redenen - gewenst. Een beproefd instrument is de zogenaamde vlootshouw. Hierbij wordt jaarlijks de personeelsopbouw en ontwikkeling besproken op basis van door de faculteit geleverde gegevens. Gekeken wordt naar het potentieel voor doorgroei naar een hogere functie (met name van UD naar UHD) en bestuursfuncties en wordt besproken welke acties stimulerend kunnen werken en welke eventuele barrières hierbij kunnen worden geslecht. De 5.1.2e is in 2017 begonnen met het inzetten van meer strategisch personeelsbeleid te beginnen met vlootshouw gesprekken met per instituut de 5.1.2e en P&O. Voor de zomer 2017 zijn deze afgerond en zal worden gekeken hoe verder te gaan.
- O. Er zal een begin gemaakt worden met de uitvoering van het Westerdijkprogramma vanuit OCW waarbij in 2017 en begin 2018 extra vrouwelijke talenten zullen worden bevorderd tot hoogleraar waarbij ze ook een Westerdijkgrant ontvangen.
- P. In het kader van de Participatiewet werkt de faculteit aan het aannemen van minimaal 2,5 fte staf met een functiebeperking.
- Q. Er zal worden gemonitord hoe het strategisch personeelsbeleid bijdraagt aan een betere balans in het personeelsbestand.

3. Diversiteitsdeskundigheid en kernwaardendiscussie

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

Maatregelen faculteit

Zoals ook elders leven er binnen de faculteit veel (deels) onuitgesproken beelden bij het onderwerp Diversiteit. 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 omgangsvormen, gebedsruimtes, of welke faciliteiten bied je aan functie-beperkten.

De **5.1.2e** zal bij de vijf instituten langsgaan om op een daarvoor geschikt moment meer uitleg te geven bij de plannen van de faculteit en waarom maatregelen op het terrein van D&I zinvol 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. Bij het ICLON wordt sinds dit jaar een cursus Inclusief Onderwijs van anderhalve dag aangeboden, die zich na drie keer draaien steeds meer ontwikkeld heeft tot een leerzame starters cursus voor docenten. Overwogen zal worden of training op Inclusief Onderwijs onderdeel zal worden van het standaard aanbod binnen het BKO traject.

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

Het 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.

Maatregelen 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. Er wordt momenteel gesproken over de exacte inrichting van een dergelijk onderzoek. De wens is om in ieder geval twee online surveys te verrichten, een onder de studenten en een onder medewerkers. Vragen die daarin bijvoorbeeld gesteld kunnen worden zijn:
Zijn er omstandigheden in benoemingsbeleid, loopbaanbeleid, of de organisatie van het werk (work/life-balance) die het goed functioneren van medewerkers bevorderen of bemoeilijken?
Zijn er omstandigheden (onderwijs, lespraktijk, ondersteuning, omgang met andere studenten) die het goed presteren van bepaalde groepen studenten 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? Vinden studenten hun docenten goed benaderbaar? 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?

In het kader van samenwerking met de VU/EUR en Leiden wordt er gewerkt aan cijfermatige analyses van over de opbouw van het medewerkersbestand m.b.t. gender, etnische achtergrond, functiebeperking en over de instroom en de prestaties van studenten met een migrantenachtergrond. Een degelijke analyse van de cijfers is nodig om te kunnen beoordelen welke maatregelen genomen moeten worden.

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 kernwaardendiscussie genoemd onder 3.
