

3. *Gaan we nu voor integraal beleid of voor al die aparte subgroepen?*

Dit is een dilemma wat nog geen enkele organisatie echt heeft opgelost. Wellicht komt er een moment dat diversiteit zo gewoon is dat we mensen includeren ongeacht achtergrond etc. Tot die tijd is het zoeken naar wat het beste werkt.

4. *Moeten we alles van bovenaf organiseren?*

Van bovenaf probeer je zo te sturen dat je zowel effect hebt als beweging creëert. Bewaak de lijn van bovenaf en bied tegelijk ruimte om vele bloemen te laten bloeien.

5. *Hoe vaak komen foute opmerkingen nou echt voor? Wordt het niet opgeblazen?*

Met diversiteit komt onzekerheid over wat de norm is. De kernvraag is niet 'doe ik niks fout' maar 'kan ik het oplossen'. Niet-opgeloste incidenten hebben vaak een schadelijke werking op individuen én groepen en daarmee op het klimaat in of de reputatie van de organisatie. Dat is niet te voorkomen door de redenering dat het weinig voorkomt. Leer het oplossen.

6. *Hoe waarderen we bijdragen aan d&i?*

Geïnterviewden wijzen erop dat wat beloond wordt, ook hoger gewaardeerd wordt, en dat je door beloning laat zien dat je het onderwerp serieus neemt. Dat je met middelen faculteiten en afdelingen aanmoedigt om op hoger niveau te komen voor d&i en de beleidsdoelen uit je nota te halen. Dit is natuurlijk waar maar het is ook een dilemma omdat middelen niet oneindig zijn. Het advies is hiernaar te kijken en over na te denken: wat is mogelijk? Wenselijk? Welke manieren van belonen en waarderen zijn inzetbaar? Wat zijn duidelijke richtlijnen zodat niet iedereen hier individueel mee worstelt? Wat biedt centraal en wat mag men van decentraal verwachten?

Uit de interviews komt een ruime, vast niet complete, wensenlijst voor zaken die vragen om beloning of andere waardering:

- Vergoeding voor hulp van studenten met beperking bv bij visueel aanpassen website
- Homework hub (bv studiepunten toekennen)
- Vergoeding voor assistentie en advies bij HR-initiatieven voor d&i
- FDO uren
- Uren voor voorzitters d&i commissies binnen facs
- Uren voor bestuursleden Pride
- Onderwijsvernieuwing in relatie tot d&i
- Onderzoek in relatie tot d&i
- Laat inzet voor d&i niet ten koste van promotie gaan, dat je je niet in de vingers snijdt door FDO te worden of in een d&i commissie te gaan – laat het meetellen voor wetenschappelijke promotie.
- Budget, bijvoorbeeld bij FDO's te beleggen, om verandering bottom-up te bewerkstelligen en zo ook het brede draagvlak verder te bereiken
- Geef middelen voor workshops voor studenten
- Geef middelen voor adverteren met vacatures in het buitenland

