

DIVERSITY OFFICE - JAARPLAN 2023

1 Samenvatting

Het Diversity Office (DO) heeft als missie om de VU te stimuleren en te ondersteunen om optimale diversiteit en maximale inclusiviteit te behalen. Door meer perspectieven te integreren en meer talent te accommoderen, verhoogt de academische kwaliteit en maatschappelijke impact van de VU.

Terugblik

In de afgelopen periode heeft het DO impactvolle resultaten geboekt met bewustwordingscampagnes en trainingen, het Mixed Classrooms-programma, het Actieplan Kleurrijke Staf, de diversiteitsmonitor, de intensieve samenwerking met diversiteitsnetwerken en analyse van de impact van postkolonialisme op de universiteit.

Knelpunten

Uit de activiteiten zijn verschillende knelpunten gebleken. Het momentum en de adviesvragen nemen toe, wat leidt tot onderbezetting bij het DO en beperkte afstemmingen binnen het DO en met andere eenheden binnen de VU.

Vooruitblik

In 2023 jaagt het DO optimale diversiteit en maximale inclusiviteit op de VU na door zich te richten op zes VU-brede impactdoelen. Het DO koppelt deze impactdoelen aan concrete producten en activiteiten en aan change agents die voor elke product of activiteit verantwoording dragen. Vervolgens vervult het DO een ondersteunende rol, totdat het product of activiteit in de reguliere processen is ingebed.

Benodigde middelen

Om de zes impactdoelen te behalen, producten en activiteiten op te zetten en change agents in te schakelen, moeten enkele knelpunten van het DO verlicht worden. Het DO heeft behoefte aan uitbreiding van de bezetting van het DO, projectfinanciering om diversiteitsnetwerken te ondersteunen en een eigen ruimte met werkplaatsen.

2 Terugblik

De centrale taken van het DO zijn het stimuleren van bewustwording, aanjagen van faculteiten en diensten tot actie, ontwikkelen van inclusief beleid en ondersteunen bij de implementatie van dit beleid. De feitelijke uitvoering ligt bij de faculteiten en de diensten en krijgt gestalte zo dicht mogelijk bij het primaire proces. Zodra een traject in de reguliere processen is ingebed, neemt de verantwoordelijkheid van het DO af.

Het DO bevindt zich in een belangrijke fase van haar ontwikkeling. Na een voorfase waarin enkelingen en een Chief Diversity Officer (CDO) actief waren, gaat het DO nu als team aan de slag. Door deze samenwerking heeft het DO in de afgelopen jaren onder andere de volgende impactvolle resultaten geboekt:

- Het DO heeft bewustwordingsevents en trainingen aangeboden bij HRMAM, SOZ en in Aurora-verband in Tetova, Noord-Macedonië.

- Het DO heeft het Mixed Classroom-programma ondanks de langdurige ziekte van de Diversity Officer (DO'er) doorontwikkeld, beter in de organisatie verankerd en overgedragen aan onder meer LEARN!, SOZ en International Office.
- Het DO heeft het Actieplan Kleurrijke Staf ontwikkeld en het plan is door het CvB vastgesteld. Om dit actieplan te implementeren, heeft het DO bewustwordings- en adviesgesprekken en concrete pilots ingezet bij SOZ, C&M, DURF, RCH en FSW. Ook heeft het DO medewerkers met een biculturele of andersculturele achtergrond geworven en getraind om als 'critical friend' te fungeren in benoemingsadviescommissies.
- Bij het WBO is de diversiteitsmonitor ingezet om zicht te krijgen op de rol van culturele diversiteit. Het DO werkt met de DO's van andere universiteiten samen om verder onderzoek voor te bereiden en uit te voeren.
- Het DO werkt actief samen met het Strategieteam en met verschillende diversiteitsgerelateerde netwerken, waaronder FAM, WO&MEN@VU, VU Pride, GV-DIT, de Commissie Integrale Veiligheid, Projectgroep Studentenwelzijn en 3D. Mede daardoor weten mensen het Diversity Office steeds beter te vinden.
- Het DO analyseert met onderzoekers en studenten de impact van postkolonialiteit op de inhoud van onderwijs en onderzoek en op universitaire processen en samenwerkingen (zoals Open Access en studentenwerving). Daarbij waren student-driven, virtuele colloquia met UCLA en UFS (Bloemfontein) belangrijke inspiratiemomenten.

3 Knelpunten

De behaalde resultaten bieden grote kansen voor verdere ontwikkeling. Echter, door een aantal factoren liep het DO tegen haar grenzen aan:

- De interne dynamiek: het DO heeft actief het teamverband verbeterd en de gezamenlijke missie aangescherpt.
- De beschikbare formatie: door het toenemende momentum en de groeiende adviesvragen kampt het DO met onderbezetting en een beperkte afstemming binnen het team en met faciliteiten en diensten.
- Prioritering ten opzichte van andere ambities: welke (transparante) keuzes maken we wanneer ambities, thema's of belangen tegenover elkaar staan? Te denken aan de verhouding tussen het diversiteitsbeleid en ons juridisch beleid of onze woordvoeringlijn versus thematiek als dekolonisering?
- Grootschalige implementatie: welk risico zijn wij als de VU bereid te nemen? En kunnen we dat gesprek en de beslissingen hieromtrent transparant met de juiste stakeholders voeren? Hoe kunnen we daarnaast iedere eenheid betrekken bij het thema en niet enkel diegene die al intern met dit thema aan de slag zijn gegaan?

Qua vooruitgang staan we nu aan begin van werkelijk grote veranderingen. In enkele eenheden zijn succesvolle pilots gedraaid (onder meer op het punt van inclusieve werving), waardoor de volgende stap is dit beleid voor de gehele universiteit te implementeren. Hier ligt de uitdaging om risico's te nemen: een reëel gevaar is dat wij als de VU onze voorsprong op dit thema op nationaal niveau verliezen.

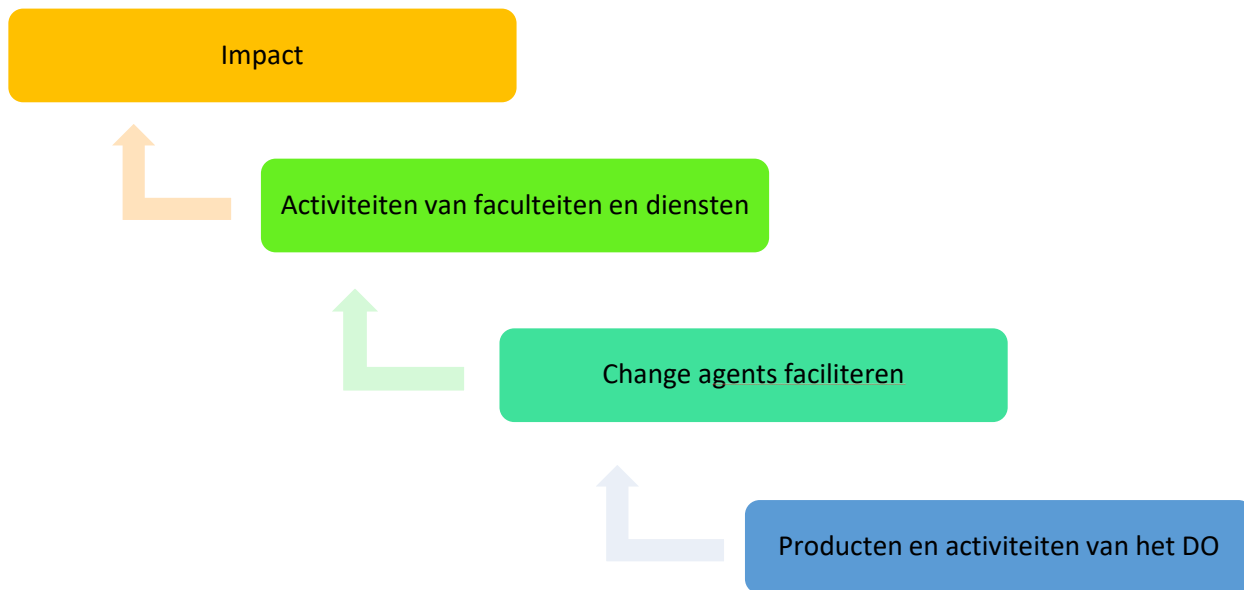
4 SWOT-analyse

<i>STRENGTHS</i> Veel kennis en ervaring opgebouwd Integrale visie op diversiteitsbeleid ontwikkeld Gerealiseerde successen rond: • Actieplan Kleurrijke Staf • I Belong @VU • Opvolging Black Lives Matter • Mixed Classroom • Bridgingprogramma's voor studentenorganisaties	<i>WEAKNESSES</i> Te weinig ruimte voor bewustzijns campagnes Ongelijksoortige taken bij DO'ers DO moeilijk vindbaar voor VU-gemeenschap
<i>OPPORTUNITIES</i> Veel draagvlak voor diversiteitsbeleid Momentum voor implementatie Kansen voor valorisatie ook extern Sterk imago	<i>THREATS</i> Voorsprong die VU had dreigt te verdwijnen Frustratie door weerstanden binnen de VU Veranderingsbereidheid staat onder druk Versplintering van aandacht voor diversiteit Veel personele wijzigingen in kernteam

5 Visie op de toekomst

Het DO heeft een scherpe visie op de toekomst ontwikkeld waarbij het office functioneert als vliegwiel voor verandering. Het DO heeft als missie om de VU te stimuleren en te ondersteunen om te komen tot optimale diversiteit en maximale inclusiviteit. Het doel daarvan is om meer perspectieven integreren en meer talent te accommoderen, wat resulteert in de hoge academische kwaliteit en impact van de VU.

Het DO werkt met een interventiemodel waarbij het team werkt vanuit een beoogde impact op de VU als organisatie. Deze impact streeft de VU na met activiteiten die faculteiten en diensten hebben opgezet. Om deze activiteiten op te zetten, staat het DO de VU bij door change agents te faciliteren. De change agents faciliteert het DO door zelf producten en activiteiten te initiëren.



5.1 Impactdoelen

Het doel van het DO is optimale diversiteit en maximale inclusiviteit op de VU. Dit doel heeft het DO geconcretiseerd in zes domeinen, namelijk populatie, belonging, onderwijsambitie, onderzoeksambitie, faciliteiten en processen.

Deze domeinen leiden tot de volgende ambitieuze impactdoelen:

- 1) De diversiteit onder medewerkers is gelijk aan de diversiteit onder studenten.

De VU heeft een zeer diverse studentenpopulatie, maar de medewerkerspopulatie is minder divers. Dat kan betekenen dat er structuren en mechanismen zijn die bepaalde groepen belemmeren en anderen bevoordelen of dat er onvoldoende rolmodellen zijn die de diversiteit zichtbaar maken. Dat willen we veranderen.

- 2) Studenten en medewerkers ervaren dat de VU individuele verschillen herkent en erkent.

Voor een inclusieve VU moeten studenten en medewerkers ervaren dat in collegezalen, in teams en in onderzoeksgroepen actief gebruikgemaakt wordt van en sprake is van waardering voor wat ieder bijdraagt vanuit de eigen achtergrond en capaciteiten. Daarom zijn we bij de interactie tussen studenten en medewerkers kritisch op impliciete normen over de 'standaard' medewerker en student en houden we bij groepsactiviteiten rekening met culturele verschillen, zodat niemand buitengesloten wordt.

- 3) De curricula zijn inclusief wat betreft de achtergronden van studenten, kennisperspectieven en student succes.

Op de VU moeten studenten ongeacht hun achtergrond en hulpbronnen gelijke kansen hebben om succesvol te zijn in hun academische ontwikkeling. Daarnaast verrijkt de VU de academische kennis van studenten door een veelzijdigheid aan kennisperspectieven. Daarom heeft het DO als doel om curricula te

verrijken met verschillende inhoudsperspectieven, bijvoorbeeld met de bijdrage van gemarginaliseerde stemmen en de kennis en ervaringen van minderheden.

- 4) De VU is een voorloper van Nederlandse universiteiten om het gebied van onderzoek naar diversiteit en inclusie.

Meer dan 200 VU-wetenschappers verrichten onderzoek naar het brede terrein van diversiteit. Om op dit terrein leidend te zijn, heeft de VU meer synergie, coördinatie en gericht onderzoeksbeleid nodig.

- 5) De faciliteiten op de VU zijn toegankelijk voor iedereen, ongeacht lichamelijke en mentale verschillen. De gebouwen, inrichting, IT en andere voorzieningen van de VU moeten toegankelijk zijn *by design*. Door deze toegankelijkheid houdt de VU rekening met verschillende lichamen en zichtbare en onzichtbare beperkingen. Hierdoor voldoet de VU aan de behoeften van studenten en medewerkers op hun studeer- en werkomgeving en komen zij op de VU tot bloei.
- 6) De VU definieert institutionele processen en internationale samenwerking met gelijkwaardigheid, gemeenschappelijkheid en rechtvaardigheid.
Door langdurige en schijnbaar vanzelfsprekende ontwikkelingen zijn systematische bevoordelingen en discriminatie verweven in structuren en processen, zoals bij internationale samenwerkingen en wervingen, open access en bekostigingsmodellen. Het DO analyseert die structuren en processen aan de VU en kijkt hoe de VU zowel intern als extern een eerlijke en gelijkwaardige verhouding stimuleert.

5.2 Change agents

De change agents in het interventiemodel vallen in een van de vijf categorieën:

- 1) Diensten en faculteiten

Uiteindelijk wordt het werk verricht in de haarvaten van de universiteit: door de docenten, de onderzoekers en het ondersteunend personeel. Het DO ziet deze medewerkers als change agents op hun eigen domein. Het DO brengt haar expertise en kritische vragen in om hen te ondersteunen, waarbij we ook expliciet kijken naar de deskundigheid van de wetenschappers en diensten.

- 2) Decentrale officers en werkgroepen

Decentrale officers en werkgroepen vormen de schakel tussen het DO en de eenheden en zijn primaire gesprekspartners voor de leiding van de eenheden. Diensten en faculteiten hebben namelijk ook een interne organisatie waarin diversiteitsbeleid relevant is. Het DO zorgt voor training, informatievoorziening en afstemming met de decentrale officers of de werkgroepen.

- 3) Studentenorganisaties

Studenten organiseren zichzelf in verenigingen en andere verbanden waardoor zij zich thuis voelen

(*bonding*) en andere groepen ontmoeten (*bridging*). Beide bewegingen zijn nodig voor een hechte VU-gemeenschap. Daarnaast zijn studenten een belangrijke kracht tot verandering in het onderwijs en op de campus en zijn zij vaak de eersten die signalen afgeven als iets niet goed gaat.

4) Diversiteitsnetwerken

Het DO werkt samen met groepen die zich op verschillende diversiteitskenmerken hebben verzameld, zoals VU Pride, WO&MEN@VU en FAM. Deze groepen signaleren behoeften bij hun achterban, organiseren ontmoetingsmogelijkheden en stimuleren bewustwording en verandering.

5) Student ambassadors en critical friends

Het DO heeft een groep studenten en medewerkers geworven en getraind die wanneer nodig meewerken bij activiteiten en bij werving en selectie.

5.3 Producten en activiteiten in 2023

Om de impactdoelen te behalen, zet het DO in 2023 de volgende activiteiten hoog op de agenda:

- Bewustwording
 - aandacht schenken aan belangrijke data uit de diversiteitsagenda via communicatie-uitingen en events;
 - bewustwordingscampagnes over diversiteit en inclusiviteit uitvoeren, bijvoorbeeld de Roadshow-campagne langs alle eenheden;
 - de DO-website vernieuwen en actief inzetten op onder andere sociale media en de campusradio;
 - breed reflecteren op dekolonisering aan de hand van een roadmap en manifest;
 - loketfunctie ontwikkelen voor advisering en ondersteuning omtrent diversiteit, discriminatie en inclusiviteit, in samenwerking met onder andere Sociale Veiligheid, FCO, vertrouwenspersonen, SOZ en LEARN!.
- DO Onderwijs
 - een framework voor de curriculumscans ontwikkelen met onder andere LEARN! en VU Pride;
 - overleggen over diversiteitsaspecten als kwaliteitszorg en omgang met religieuze feestdagen met SOZ, faculteiten en examencommissies;
 - overleggen over diversiteitsaspecten als studentenwerving met IO en C&M.
- DO Onderzoek
 - VU-breed DEI-onderzoek zichtbaar maken door onder andere een wetenschappelijk symposium te organiseren;
 - de monitoring van aspecten van het diversiteitsbeleid entameren, met name Actieplan Kleurrijke Staf;
 - diversiteit in onderzoeksteams stimuleren door onder andere een overleg met VUO;

- inclusieve werkomgeving voor (veelal internationale) promovendi stimuleren door onder andere een overleg met Graduate Schools.
- DO HR
 - het Actieplan Kleurrijke Staf implementeren;
 - de realisatie van het Gender Equality Plan ondersteunen;
 - trainingen aan afdelingshoofden en teamleiders aanbieden.
- DO Campus en Community
 - diversiteitsnetwerken ondersteunen;
 - het overleg over de integrale scan Campustoegankelijkheid entameren;
 - verbinding intensiveren met sociale veiligheid te versterken en zorgwekkend gedrag te verminderen;
 - Bridging-activiteiten studentenverenigingen faciliteren.

5.4 Het interventiemodel van het DO

Met deze impactdoelen, change agents en activiteiten van het DO is het voorlopige interventiemodel als volgt ingevuld:

Impact	Activiteit van faculteiten en diensten	Change agent	Activiteit en proces van het DO
Diverse staf		Afdelingshoofden HRM HR-adviseurs	Actieplan Kleurrijke Staf Training 'Becoming a Critical Friend' faciliteren Training voor afdelingshoofden faciliteren
Inclusieve gemeenschap		Teamleiders Studentenverenigingen Diversiteitsnetwerken	Pilot 'Inclusieve teams' faciliteren Bridging Success-activiteiten faciliteren Diversiteitsnetwerken faciliteren Training decentrale officers faciliteren
Inclusieve curricula	Curriculumscans uitvoeren Curricula verbeteren	Docententeams, opleidingsdirecteuren en opleidingscoördinatoren	Framework Curriculum Scans Training FSR's faciliteren
Leidend in onderzoek	DEI-onderzoek inventariseren	Key players DEI-onderzoek Fac. Portefeuillehouders Onderzoek	DEI-onderzoek inventariseren Culturele Barometer
Toegankelijke faciliteiten	Genderinclusieve toiletten faciliteren Gebouwen toegankelijk maken IT-infrastructuur toegankelijk maken	FCO, IT, GV-DIT, SOZ	VU-brede toegankelijkheid inventariseren
Eerlijke processen	Kritisch op inhoud reflecteren Beleid van internationale werving en samenwerking toetsen Het OA-beleid toetsen	Medewerkers en studenten IO en C&M UB	Roadmap en manifest over dekolonisatie

