

# Overzicht Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (2022)

BELEID Thema's/initiatieven	Lopende acties	ONDERWIJS Thema's/initiatieven	Lopende acties	ONDERZOEK Thema's/initiatieven	Lopende acties
<b>Platform INCLUDED</b>	<p>Studentvoice: platform voor ongehoorde verhalen van studenten over de thema's inclusie, racisme en discriminatie.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Studentvoice &amp; Studentenparticipatie</li> <li>▪ Sense of belonging- je thuis voelen</li> <li>▪ Inbedding van verhalen in onderwijs</li> </ul>	<b>Inclusief curriculum</b>	<p>Ondersteunen en adviseren adviescommissie inclusief curriculum.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ondersteunen bij voortgang en schrijven eindrapport</li> <li>▪ Onderzoek doen naar inclusief curriculum</li> </ul> <p>Rondtafelgesprekken over inclusief curriculum</p>	<b>Kwalitatief onderzoek</b>	<p>Onderzoek is dienend/ondersteunend aan de projecten-/opdrachten binnen Beleid &amp; Onderwijs,</p> <p>Verzorgen van de (inhoudelijke)rapportages en kennisdisseminatie.</p>
<b>Nationale Studenten Enquete (NSE), Werk Belevings Onderzoek (WBO)</b>	<p>Afstemming onderzoek – afstemming beleidstukken (onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitwisseling data ter ondersteuning werkzaamheden</li> <li>▪ Structureel overleg</li> <li>▪ Evaluatie, monitoring en resultaten bespreken</li> </ul>	<b>Inclusiescan</b>	<p>Ontwerpen en implementeren van de inclusiescan voor het onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het ontwerpen van curriculum tooling &amp; scan.</li> <li>▪ Het implementeren van een inclusieve pedagogiek die passend is bij de opleiding en de betreffende beroepspraktijk.</li> <li>▪ Ism onderzoek nog nader onderzoek doen naar Inclusieve pedagogiek en didactiek</li> <li>▪ Betrekken Lector D&amp;I bij ontwerpen inclusiescan</li> </ul>	<b>Aansluiten op het thema en onderzoek naar D&amp;I.</b>	<p>Aansluiten (nieuw) Lector D&amp;I: Openstellen onderzoek agenda i.s.m. kwartmakers project 'nieuwe lector D&amp;I'</p> <p>Samen met de beroepspraktijk studenten/docenten van HR-onderzoek doen naar D&amp;I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aansluiten op lopende onderzoeken</li> <li>▪ Gebruik maken resultaten onderzoek</li> <li>▪ Oplossingen en resultaten inbedden.</li> <li>▪ Praktijkgerichte onderzoek op zes regionaal verankerde thema's,</li> </ul>
<b>Veilige leer- en werkomgeving</b>	<p>Hogescholen toegankelijk voor alle studenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Project stiltenuimtes</li> <li>▪ Faciliteiten, Veiligheid,</li> <li>▪ Toegankelijkheid gebouwen,</li> <li>▪ Gendertoiletten</li> </ul>	<b>Vraagstukken rondom studentenwelzijn en studiesucces.</b>	<p>Advisering en onderzoek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ VN-verdrag: onderzoek ondertekening VN Verdrag</li> <li>▪ Vertrouwenspersonen en opvolging van signalen/meldingen/klachten: projectinventarisatie</li> <li>▪ Intersectionaliteit</li> <li>▪ Internationale studenten</li> <li>▪ Caribisch Nederlandse studenten: studiesucces</li> <li>▪ Doorverwijsfuncties</li> </ul> <p>In samenwerking met stakeholders</p>	<b>Urgentie, sturing en zichtbaarheid</b>	<p>Dashboard: Een levende D&amp;I portal van de HR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kwalitatieve gegevens</li> <li>▪ Webpagina, adequaat en gedetailleerd de inclusie praktijk beschrijven en visualiseren,</li> <li>▪ Eigen voortgang zichtbaar maken</li> <li>▪ Professionalisering van onze collega's</li> </ul> <p>Het informeren van onze studenten en medewerkers.</p>
<b>Werken met verschillende groepen en variabelen</b>	<p>Bewustwording en inclusieve communicatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intersectionaliteit</li> <li>▪ Genderidentiteit</li> <li>▪ Hoogbegaafdheid</li> <li>▪ Aanbod en professionalisering</li> </ul>	<b>Professionalisering op het gebied van D&amp;I</b>	<p>Het vermijden van vooroordelen in communicatie: i.s.m. HR Academy trainingsaanbod op deze thematiek doorlopen en uitbreiden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het open maar niet vrijblijvende gesprek: opzetten leerlijn (bias) training</li> <li>▪ Inbedden D&amp;I in trainingen en workshops voor docenten</li> <li>▪ Trainingen op maat</li> <li>▪ Leerlijnen</li> <li>▪ Ondersteunen opleidingsteams (concretisering plan van aanpak, workshops, gesprekken)</li> </ul>	<b>Culturele diversiteit</b>	<p>Barometer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diversiteit is onderdeel van het strategisch personeelsbeleid: effectiviteit barometer culturele diversiteit.</li> </ul>
<b>Stagediscriminatie</b>	<p>Beleid en aanpak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gelijke kansen op stage en arbeidsmarkt: afspraken en convenant maken en/of opstellen/voortzetten.</li> <li>▪ Doorstroomagenda</li> <li>▪ Gebruik maken van onderzoek op het gebied van discriminatie</li> <li>▪ Loket stagediscriminatie</li> </ul>	<b>Stakeholdersbijeenkomst</b>	<p>Evidence informed onderwijs: vanuit stakeholderoverleg Compaan schappen initieren die afstemming realiseren tussen verschillende actoren en interventieniveaus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbinding te maken tussen bestaande netwerken en lopende samenwerkingen,</li> <li>▪ In co-creatie met onze D&amp;I bondgenoten,</li> <li>▪ Een ontwerp van een optimale samenwerking,</li> <li>▪ Inzichtelijk te maken wat de rollen en taken zijn van een betrokken stakeholder.</li> </ul>	<b>Onderzoek Inclusieve Communicatie HR</b>	<p>Onderzoek door het Verwey Jonker Instituut naar: Hoe inclusief is de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Status quo</li> <li>▪ Bewustwording</li> <li>▪ Implementatie aanbevelingen</li> </ul>