



## Sociale duurzaamheid: Inclusiviteit & diversiteit

Als Hogeschool Van Hall Larenstein (HVHL) streven we naar excellentie en willen met elkaar een stimulerende studie- en werkomgeving creëren op basis van respect voor diversiteit in de breedste zin van het woord. Diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid zijn belangrijke kernwaarden voor de hogeschool. Inclusie betekent voor ons dat je mag zijn wie je bent, dat je je gewaardeerd voelt en je jezelf kunt zijn in de werkomgeving. Dat je je vrij voelt om te zeggen wat je wilt zeggen, uiteraard met respect voor een ander, dat er ruimte is voor afwijkende meningen en dat er gelijke kansen zijn voor iedereen. Wij geloven dat een juiste afspiegeling van studenten en medewerkers de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek verbetert. Een juiste afspiegeling kenmerkt zich door verschillen in gender, leeftijd, seksuele geaardheid, culturele en religieuze achtergrond, en arbeids-beperkingen. Deze verschillen worden gewaardeerd en optimaal benut zodat de bijdrage van iedereen van grote waarde is bij HVHL.

### Gender Equality Plan (GEP)

In 2022 heeft HVHL een Gender Equality Plan gepubliceerd op de externe website [www.hvhl.nl](http://www.hvhl.nl) van de hogeschool. Het GEP is ook gedeeld, verspreid en gecommuniceerd naar medewerkers en studenten via de interne portal. In het GEP wordt beschreven dat HVHL de ambitie heeft om een inclusieve hogeschool te zijn. Het gaat hierbij niet alleen over meer gelijkheid voor vrouwen, het

gaat ook over geaardheid en meer diversiteit aan medewerkers met een culturele achtergrond, oud-jong, fulltimers-parttimers en medewerkers met een arbeidsbeperking. Juist de verscheidenheid en het inzetten van ieders uniekheid leidt tot creatievere oplossingen, ideeën en inzichten op de hogeschool.

De thematische invulling van het GEP verloopt via vijf lijnen:

1. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.
2. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.
3. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.
4. Integreeren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.
5. Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.

In het GEP wordt ook weergegeven hoe het er nu voor staat met inclusie en diversiteit bij de hogeschool. Daarnaast omvat het een plan van aanpak hoe wij de bouwstenen gaan vormen voor een inclusieve hogeschool. Want het gaat natuurlijk juist om de vervolgcities. Het doel is om gezamenlijk beleid te ontwikkelen en activiteiten op elkaar af te stemmen. Zo hebben wij een taskforce Diversiteit en Inclusie. Deze is samengesteld met vertegenwoordigers uit het onderwijs en de verschillende afdelingen van de HVHL: HRM, Facilitair & Support, M&C, Onderwijs & Onderzoek en International Affairs. Voor de ontwikkeling en implementatie van beleid zijn centrale gelden beschikbaar. Diversiteit en inclusiviteit worden ook een belangrijk speerpunt in het strategische HR plan voor de komende jaren.

## **Gewenst gedrag binnen HVHL**

HVHL hanteert een gedragscode waarin uitgangspunten zijn vastgelegd van het gewenste gedrag binnen de hogeschool. Hierin wordt omschreven hoe medewerkers met collega's en studenten omgaan en waar men terecht kan als sprake is van ongewenst gedrag. Hierin wordt ook aandacht besteed aan het respecteren van elkaars etnische of nationale afkomst, godsdienstige overtuiging, geslacht, seksuele voorkeur en fysieke en verstandelijke (on)mogelijkheden. De gedragscode geldt voor alle medewerkers die in dienst zijn van HVHL en voor iedereen die in en om de gebouwen van HVHL werkt, bijvoorbeeld voor catering, schoonmaak of onderhoud. Voor studenten staan de gedragsregels apart beschreven in het Studentenstatuut.

Wanneer medewerkers te maken hebben met ongewenst gedrag, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie of geweld, kunnen zij zich wenden tot de vertrouwenspersonen of ombudsman. Daarnaast hanteert HVHL een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen en het reglement ombudsman. Ook de leidinggevenden hebben een cruciale rol bij het signaleren en bespreekbaar maken van klachten op het terrein van ongewenst gedrag. Jaarlijks wordt het huidige beleid m.b.t. ongewenst gedrag geëvalueerd, dit is recent weer aangepast en staat op het intranet voor medewerkers en studenten.

## Werving en loopbaanontwikkeling

De invulling van het werving en selectiebeleid loopt parallel aan de visie en ambitie van de hogeschool. Het instellingsplan 2022 – 2025 ‘Groeien als expert in transitie’ is leidend, ook sluit het beleid aan bij de afspraken die in de cao-hbo staan. Verder hangt het samen met o.a. ons Gender Equality Plan, aanstellingsbeleid, privacybeleid en gedragscode.

Het succes van het onderwijs en onderzoek van HVHL wordt mede bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Deze moeten we actief werven en weten te behouden. Met kwaliteit wordt niet alleen het opleidingsniveau en de werkervaring bedoeld. We vragen medewerkers om een voorbeeldfunctie te zijn als transitie expert. Gelijkwaardigheid, diversiteit, houding en gedrag zijn hierbij minstens zo belangrijk als het opleidingsniveau en de werkervaring. Bij het aantrekken van nieuwe medewerkers is het dan ook de ambitie om verschillende achtergronden, talenten en expertises voor de hogeschool te interesseren en te binden. Juist de verscheidenheid en het inzetten van ieders uniekheid leidt tot creatievere oplossingen, ideeën en inzichten op de hogeschool.

### Onboarding

Het ontwikkelen van medewerkers én het binden en boeien van medewerkers om ze duurzaam inzetbaar te houden vindt HVHL zeer belangrijk. Er zijn al meerdere initiatieven gestart vanuit de HVHL-academy en Recruitment voor een goede en professionele ‘onboarding’ van nieuwe medewerkers en er zijn al verschillende trainingen en opleidingen voor medewerkers om te werken aan hun ontwikkeling. Denk hierbij aan een introductiedag voor nieuw gestarte medewerkers, een persoonlijke buddy voor nieuwe medewerkers, een kennismakingsontbijt met CvB en locatiedirectie en de opleiding Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid voor startende docenten.

### Doelstellingen

HVHL heeft op het gebied van gendergelijkheid t.o.v. werving en loopbaanontwikkeling o.a. de volgende doelstellingen voor 2022 – 2026:

- Een evenwichtige verdeling van parttime en fulltime medewerkers als het gaat om man/vrouw verhouding. Ondanks de verdeling man/vrouw vrij evenwichtig verdeeld is, zien we dat er wel een onevenwichtige verdeling man/vrouw plaats vindt als het gaat om parttime/ fulltime dienstverband. 21% van de mannen werkt parttime t.o.v. 79% van de vrouwen.
- Een evenwichtige verdeling van de verschillende generaties. De huidige leeftijdsverdeling bij HVHL is in evenwicht. In de strategische personeelsplannen wordt hier op opleidings- en afdelingsniveau aandacht aan besteed.
- Het invullen van 20 participatiebanen. Om dit te behalen wordt het beleid verder aangescherpt. Daarnaast zijn in de jaarlijkse kaderbrieven middelen opgenomen waarvan een gedeelte wordt geormerkt voor de kosten van participanten.

Tijdens de managementgesprekken, geborgd in de P&C cyclus, wordt gestuurd op kengetallen. In de planvorming rondom inclusie wordt bepaald op welke kengetallen gestuurd moet worden om onze ambitie te kunnen realiseren.

### Medewerkers tevredenheid onderzoek

Tweejaarlijks vindt er een medewerker-tevredenheidsonderzoek (MTO) plaats. De mate van inclusiviteit (sociale veiligheid, jezelf kunnen zijn, kansgelijkheid) is onderdeel van het onderzoek. De uitkomsten van het onderzoek worden bijzonder serieus genomen, er wordt zowel hogeschoolbreed als op opleiding- of afdelingsniveau actie ondernomen. De respectvolle manier van samenwerken binnen de afdeling/opleiding kwam bij het MTO van 2023 als een van de krachten naar voren. Ook werd er een forse daling in werkdruk ervaren vergeleken met het MTO van 2021.

## **Duurzaamheid bedrijfsvoering HVHL**

Afgelopen periode is een strategisch document 'Duurzaamheid bedrijfsvoering HVHL' geschreven in aansluiting op het instellingsplan van de hogeschool 'Groeien naar experts in transitie, 2022-2025'. Het document is vastgesteld door College van Bestuur. Het geeft de duurzaamheidsambities voor de bedrijfsvoering van onze hogeschool weer en helpt ons daarmee bij het prioriteren van de vele duurzaamheidsactiviteiten die gewenst zijn.

Het strategisch duurzaamheidsdocument bedrijfsvoering is tot stand gekomen door gesprekken met directieleden, managers van de ondersteunende afdelingen, studenten en medewerkers van beide vestigingen. Bij de studentengesprekken zijn beide GreenOffices en studieverenigingen betrokken geweest.

In het document 'Duurzaamheid bedrijfsvoering HVHL' stellen we ons verschillende doelen m.b.t. sociale duurzaamheid:

#### *Inclusie:*

Afdeling HRM is kartrekker bij dit onderwerp, maar wordt uiteraard ondersteund bij de uitvoer (en initiatieven) vanuit alle andere afdelingen. Zo is het mogelijk om maatwerk te bieden voor medewerkers en studenten met een functiebeperking. De hogeschool beschikt momenteel over actuele reglementen, de HVHL-gedragscode en diverse hulplijnen. Er zijn liften op elke verdieping, waardoor mensen die slecht ter been zijn niet ook door de panden kunnen verplaatsen en er zijn een aantal genderneutrale toiletten in Velp, in Leeuwarden worden deze nog gerealiseerd. Via de Student Training Academy (STA) worden regelmatig workshops aangeboden over (gender)inclusiviteit, het voeren van dialogen en een open gesprek met personen met een (tijdelijke) verminderde mentale weerbaarheid.

Het Gender Equality Plan is een opmaat om de plannen gericht op onze inclusieve ambities verder vorm te geven en uit te werken. Hiervoor is een taskforce Diversiteit en Inclusie in het leven geroepen, vertegenwoordigd door een afvaardiging van de HVHL brede directie. Deze taskforce gaat met elkaar, en diverse geledingen, in gesprek om de route uit te zetten voor gezamenlijk beleid en actie. Met behulp van de NSE wordt gemonitord of studenten zich thuis voelen bij HVHL. Met betrekking tot medewerker wordt gemonitord met behulp van het MTO.

#### *Vitaliteit:*

Vitaliteit verwijst naar de ervaring dat iemand energie heeft om te doen wat 'ie wil. Vitale

werknemers zitten vol positieve energie en voelen zich mentaal en fysiek sterk. Dergelijk werknemers vertonen vaak hogere werkprestaties en minder stress dan minder vitale collega's. Vitaliteit heeft dus te maken met werkgeluk en voorkomen van uitval door ziekte. De mogelijkheid tot hybride werken leidt tot een betere werk/privé balans. Ter ondersteuning van mentale fitheid en veerkracht kunnen medewerkers zelfstandig en anoniem gebruik maken van e-learning modules, waarin je leert omgaan met alledaagse (stress)situaties. Verder wordt op dit moment wordt er binnen HRM gewerkt aan een ARBO-beleidsplan. Maatregelen t.a.v. energiereductie ook van (positieve) invloed zijn op het binnenklimaat. Wanneer bijvoorbeeld de panden verdeeld worden in meerdere secties, om in vakantieperioden niet de hele panden te hoeven te verwarmen, kan dit ook leiden tot een gevoel van meer comfort door minder geluidsoverlast en minder tocht.

## NSE resultaten m.b.t sfeer en veiligheid

Jaarlijks vullen studenten van HVHL de Nationale Studenten Enquête (NSE) in, waarin zij een score kunnen geven aan verschillende aspecten van studeren aan onze hogeschool. Een aantal vragen gaat over sfeer en gevoel van veiligheid. In de uitkomsten is terug te zien dat Van Hall Larenstein hierop gewaardeerd wordt. Studenten van onze hogeschool geven een significant hogere score voor deze vragen dan de gemiddelde HBO student, zie de tabel hieronder.

Tabel 1. NSE-scores in 2023 voor vragen over sfeer en gevoel van veiligheid.

Stelling/vraag	Gemiddelde HVHL score* (2023)	Gemiddelde score HBO landelijk* (2023)
<i>Ik voel me veilig om mezelf te zijn op de instelling waar ik studeer</i>	4,30	4,12
<i>Ik voel me thuis bij de opleiding waar ik studeer</i>	4,05	3,82
<i>De sfeer op je opleiding</i>	4,33	4,06

\* Schaal 1-5