



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 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 gaan we nu met een taskforce Diversiteit en Inclusie aan de slag. Deze wordt in 2022 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.

Doelstellingen in werving en loopbaanontwikkeling

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

- Meer docenten met een niet westerse culturele achtergrond. In het voorjaar van 2022 neemt HVHL deel aan een focusgroep van het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo dat ingaat op het werkgeversimago van de hogeschool. Om meer mensen met een niet-westerse achtergrond dienstverband in het hbo aan te nemen, is het belangrijk dat HVHL voor deze doelgroep een aantrekkelijk(er) werkgeversimago krijgt. De adviezen uit de focusgroep worden meegenomen bij het bepalen van de arbeidsmarktcommunicatie uitingen. HVHL ziet dit onderzoek als een 0-meting.
- 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.
- Voldoende internationale ervaring onder het onderwijzend personeel en de docent onderzoekers.
- Het invullen van 20 participatiebanen voor 2023. 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. 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 collegiale sfeer binnen HVHL kwam bij het MTO van 2021 als een van de krachten naar voren.

Gewenst gedrag binnen HVHL

Verder hanteert HVHL een gedragscode waarin uitgangspunten zijn vastgelegd van het gewenste gedrag binnen HVHL. 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.

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 2022 voor vragen over sfeer en gevoel van veiligheid.

Stelling/vraag	Gemiddelde HVHL score* (2022)	Gemiddelde score HBO landelijk* (2022)
<i>Ik voel me veilig om mezelf te zijn op de instelling waar ik studeer</i>	4,31	4,14
<i>Ik voel me thuis bij de opleiding waar ik studeer</i>	4,07	3,87
<i>De sfeer op je opleiding</i>	4,32	4,07

* Schaal 1-5