VU Diversity Office Jaarplan 2024

# 1 Over het Diversity Office

## 1.1 Missie

De Vrije Universiteit Amsterdam (VU) heeft een van de meest diverse studentenpopulaties van Nederland. Mensen verschillen van elkaar in etnische, culturele of religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele voorkeur, nationaliteit, functiebeperking, vooropleiding en academische discipline. Iedereen uit de VU-gemeenschap moet deze verschillen kunnen overbruggen.

Om daar succesvol in te zijn, moet de VU haar positie als een diverse, inclusieve en toegankelijke universiteit versterken. Want VU-studenten en -medewerkers mogen zich niet buitengesloten voelen in hun leer- en werkomgeving. Daarom streeft de VU naar op maat gemaakte kansen voor haar studenten en medewerkers, zodat iedereen dezelfde kansen krijgt om het beste uit zichzelf te halen.

## 1.2 Visie

Het Diversity Office zet zich in voor een VU waar iedereen veilig en welkom is en zich gewaardeerd voelt, waar we iedereens talenten benutten en waar we individuele verschillen als een verrijking zien.

## 1.3 Assets

Het Diversity Office van de VU onderscheidt zich van diversity offices van andere universiteiten door het grote aantal fte waaruit het team bestaat. In 2023 bestaat het Diversity Office uit ongeveer 6.7 fte's verdeeld over 12 medewerkers.

Bovendien hebben de teamleden uiteenlopende achtergronden, competenties en opgedane leef- en werkervaring, waardoor het Diversity Office veel intern aanwezige kennis over diversiteit en inclusie heeft.

Daarnaast splitst het Diversity Office de VU op in vier focusgebieden: campus & community, HR, onderwijs en onderzoek. Dat resulteert in een scherpe focus op de VU vanuit verschillende invalshoeken.

Verder werkt het Diversity Office samen met zowel gevestigde als opkomende diversiteitsnetwerken voor mensen van ondervertegenwoordigde groepen. Deze samenwerkingen stellen het Diversity Office in staat om een beroep te doen op de aanwezige kennis, ervaringen en perspectieven van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen en om hun stemmen te versterken en te includeren.

# 2 Jaardoelen van het Diversity Office

## 2.1 Impactdoelen

Het Diversity Office werkt in haar bestaan naar zes einddoelen, oftewel impactdoelen, toe. Deze impactdoelen zijn in [Bijlage 5.1](#_5.1_Toelichting_van) nader toegelicht. De impactdoelen zijn in het kort als volgt:

1. De diversiteit onder medewerkers is gelijk aan de diversiteit onder studenten.
2. Studenten en medewerkers ervaren dat de VU individuele verschillen herkent en erkent voor gelijke kansen in hun leer- en werkomgeving.
3. De curricula zijn inclusief wat betreft de achtergronden van studenten, kennisperspectieven en studentensucces.
4. De VU is een voorloper van Nederlandse universiteiten op het gebied van onderzoek naar diversiteit en inclusie.
5. De faciliteiten op de VU zijn toegankelijk voor iedereen, ongeacht lichamelijke en mentale verschillen.
6. De VU definieert institutionele processen en internationale samenwerkingen met gelijkwaardigheid, gemeenschappelijkheid en rechtvaardigheid.

Naast deze zes impactdoelen zet het Diversity Office in op ondersteunende werkzaamheden waarmee de teamleden de zichtbaarheid, effectiviteit en continuïteit van het Diversity Office waarborgen.

## 2.2 Outcomes

Het Diversity Office concretiseert de zes impactdoelen elk jaar met specifieke subdoelen, oftewel *outcomes*. Deze outcomes vloeien voort uit projecten met uiteenlopende reikwijdtes en het Diversity Office realiseert deze projecten met diensten en faculteiten, met de Decentrale Diversity Officers en werkgroepen en met studentenverenigingen en diversiteitsnetwerken. De projecten zijn in [Bijlage 5.2](#_5.2_Projecten) nader toegelicht. Voor 2024 heeft het Diversity Office de volgende outcomes gedefinieerd:

* Impactdoel 1. De diversiteit onder medewerkers is gelijk aan de diversiteit onder studenten.
  + Outcome a. Het Diversity Office krijgt voor het Actieplan Kleurrijke Staf met een meetinstrument inzicht in de samenstelling van haar medewerkerspopulatie.
  + Outcome b. Het Diversity Office ondersteunt het team Recruitment om diversiteit in hun handleiding op te nemen.
  + Outcome c. Het Diversity Office organiseert met het team Recruitment minstens 2 trainingen over een inclusief wervingsproces.
* Impactdoel 2. Studenten en medewerkers ervaren dat de VU individuele verschillen herkent en erkent voor gelijke kansen in hun leer- en werkomgeving.
  + Outcome a. Het Diversity Office werkt samen met de dienst Student- en Onderwijszaken om met Bridging Success VU-studentenorganisaties te ondersteunen bij de organisatie van ten minste 3 verbindende activiteiten.
  + Outcome b. Het Diversity Office organiseert ten minste twee bijeenkomsten voor een nieuw netwerk voor medewerkers met een migratieachtergrond.
  + Outcome c. Het Diversity Office ontwikkelt met ‘Inclusive Workplace’ interventies om de VU als werkplek inclusiever te maken.
  + Outcome d. Het Diversity Office initieert met de Decentrale Diversity Officer C&M een werkgroep voor inclusieve studentenwerving.
* Impactdoel 3. De curricula zijn inclusief wat betreft de achtergronden van studenten, kennisperspectieven en studentensucces.
  + Outcome a. Het Diversity Office herziet als onderdeel van ‘Inclusive Curricula’ het curriculum bij één opleiding als pilot.
  + Outcome b. Het Diversity Office schrijft als onderdeel van ‘Inclusive Curricula’ een aanbevelingsplan voor opleidingen om met Centrum for Teaching and Learning (CTL) en het Diversity Office hun curricula te herzien.
  + Outcome c. Het Diversity Office voert een onderzoek uit naar het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond.
* Impactdoel 4. De VU is een voorloper van Nederlandse universiteiten op het gebied van onderzoek naar diversiteit en inclusie.
  + Outcome a. Het Diversity Office voert het I Belong @VU-survey uit.
* Impactdoel 5. De faciliteiten op de VU zijn toegankelijk voor iedereen, ongeacht lichamelijke en mentale verschillen.
  + Outcome a. Het Diversity Office ondersteunt als onderdeel van ‘Inclusieve Tentaminering’ Studeren met een functiebeperking in de inventarisatie van accommodaties die studenten met een functiebeperking nodig hebben tijdens toetsmomenten.
* Impactdoel 6. De VU definieert institutionele processen en internationale samenwerkingen met gelijkwaardigheid, gemeenschappelijkheid en rechtvaardigheid.
  + Outcome a. Het Diversity Office inventariseert met het Dekolonisatie LAB de *good practises* van dekolonisatie van universiteiten op internationaal niveau.
  + Outcome b. Wanneer het Dekolonisatie LAB 1 jaar bestaat, organiseert het Diversity Office een colloquium over dekolonisatie op de VU.
  + Outcome c. Het Diversity Office schrijft als onderdeel van ‘Inclusieve Tentaminering’ in samenwerking met relevante partijen – de onderwijsbureaus – een VU-breed beleid voor dispensatie van tentamens op religieuze feestdagen en krijgt dit beleid goedgekeurd door het OPO en het CvB.
  + Outcome d. Het Diversity Office inventariseert het klachtenafhandelingsproces binnen de VU.

## 2.3 Ondersteunende werkzaamheden

Het Diversity Office voert ook werkzaamheden uit die bijdragen aan de zichtbaarheid, effectiviteit en continuïteit van het office. In 2024 versterkt het Diversity Office haar netwerk, inventariseert zij de behoeften van de VU-community en voert het office haar communicatieplan uit.

* Het Diversity Office versterkt haar netwerk.
  + Het Diversity Office versterkt de interne banden met Sociale Veiligheid om zorgwekkend gedrag aan te pakken, met de dienst Student- en Onderwijszaken en met studentenverenigingen als FAM, ISA en Anatolia.
  + Het Diversity Office versterkt de externe banden door deel te nemen aan het Landelijk Overleg Diversity Officers en hierbij kennis en ervaring uit te wisselen over het opzetten en uitvoeren van diversiteitsbeleid.
  + Het Diversity Office ondersteunt bestaande en nieuwe diversiteitsnetwerken binnen de VU om hun missies en de doelen te versterken.
* Het Diversity Office inventariseert de behoeften van de VU-community.
  + Het Diversity Office sponsort initiatieven voor diversiteit en inclusie voor en door VU-studenten en -medewerkers om hen in hun initiatief en zelfstandigheid te ondersteunen en om over de behoeften van VU-studenten en -medewerkers te leren.
  + Het Diversity Office staat elke faculteit en dienst bij om een Decentrale Diversity Officer of een werkgroep Diversiteit aan te stellen die op de hoogte zijn van de behoeften van hun eenheid.
  + Het Diversity Office verscherpt haar profiel voor adviesvragen en klachtenafhandeling en maakt dit profiel zichtbaar voor de VU-gemeenschap.
* Het Diversity Office stelt een communicatieplan op en voert deze uit.
  + Het Diversity Office gebruikt verschillende communicatiekanalen om haar doelgroepen te benaderen.
  + Uit de analytics van de webpagina’s die het Diversity Office beheert, blijkt dat de aangeboden informatie relevant is.
  + Wanneer relevant schrijft het Diversity Office voor zowel nieuwe als lopende projecten een communicatieplan.
  + De activiteiten die het Diversity Office organiseert, krijgen het gewenste aantal bezoekers.

# Bijlagen

## A. Toelichting van de impactdoelen

Het Diversity Office werkt in haar bestaan naar zes einddoelen, oftewel impactdoelen, toe. Zodra de VU deze doelen heeft behaald, is het Diversity Office overbodig geworden. De impactdoelen zijn als volgt:

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.

1. Studenten en medewerkers ervaren dat de VU individuele verschillen herkent en erkent voor gelijke kansen in hun leer- en werkomgeving.

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’ student en medewerker en houden we bij groepsactiviteiten rekening met culturele verschillen, zodat niemand buitengesloten wordt.

1. De curricula zijn inclusief wat betreft de achtergronden van studenten, kennisperspectieven en studentensucces.

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 Diversity Office als doel om curricula te verrijken met verschillende inhoudsperspectieven, bijvoorbeeld met de bijdrage van gemarginaliseerde stemmen en de kennis en ervaringen van minderheden.

1. De VU is een voorloper van Nederlandse universiteiten op 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.

1. 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.

1. De VU definieert institutionele processen en internationale samenwerkingen 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 Diversity Office analyseert die structuren en processen aan de VU en kijkt hoe de VU zowel intern als extern een eerlijke en gelijkwaardige verhouding stimuleert.

Het Diversity Office concretiseert deze impactdoelen door jaarlijks specifieke *outcomes* op te zetten die gekoppeld zijn aan nieuwe en bestaande projecten van het Diversity Office.

## B. Projecten

Het Diversity Office streeft de overkoepelende impactdoelen na door projecten met uiteenlopende reikwijdtes op te zetten en te realiseren met diensten en faculteiten, de Decentrale Diversity Officers en werkgroepen, studentenorganisaties en diversiteitsnetwerken. In 2024 zijn de lopende projecten van het Diversity Office als volgt:

* Actieplan Kleurrijke Staf

Alhoewel de VU een van de meest diverse studentenpopulaties heeft, blijft de diversiteit onder haar medewerkers achter. Bovendien is uit het rapportage ‘Diversiteitsonderzoek 2022’ gebleken dat mensen die deel uitmaken van een of meerdere ondervertegenwoordigde groepen, meer ontevreden zijn over de VU als werkgever dan mensen die geen deel uitmaken van een ondervertegenwoordigde groep. Daarom richt de VU met het Actieplan Kleurrijke Staf zich op inclusief werven, werken en waarderen op de VU.

* Bridging Success

Studenten op de VU kennen een hoge mate van groepsvorming, waarbij zij vaak binnen hun eigen groep blijven. Om verschillende studentengroepen met elkaar in contact te brengen, heeft het Diversity Office met de dienst Student- en Onderwijszaken het project ‘Bridging Success’ opgezet. Met dit project krijgen studenten begeleiding en financiële ondersteuning om activiteiten te organiseren waarbij diverse studentenorganisaties van de VU meerdere keren per jaar bij elkaar komen. Door studenten aan te moedigen de dialoog met elkaar aan te gaan, begrip voor elkaar te krijgen en kennis uit te wisselen, vergroot de VU het student engagement, verbondenheid en saamhorigheid tussen haar studenten.

* Dekolonisatie LAB

Het Dekolonisatie LAB is een fysieke plek waar VU-studenten en -medewerkers met verschillende vormen van media zich verdiepen in het koloniale verleden van de VU, van Nederland en van oud-Nederlandse koloniën. Het Dekolonisatie LAB vindt plaats in samenwerking met verschillende partijen:

* + VU-diensten, waaronder het International Office, Centre for Teaching and Learning, DURF en de Universiteitsbibliotheek;
  + VU-faculteiten, waaronder Rechten en Sociale Wetenschappen;
  + VU-samenwerkingsverbanden, waaronder Migration and Diversity Center en CLUE+;
  + externe partners op nationaal en internationaal niveau, waaronder de Anton de Kom Leerstoel, de Anton de Kom Universiteit, University of California Los Angeles (UCLA) en UFS Bloemfontein.

Met deze samenwerking maakt het Diversity Office kennis over (de)kolonialisme beschikbaar: specifiek over de manieren waarop kolonialisme vandaag de dag nog effect heeft en hoe we hedendaags kolonialisme aankaarten en oplossen.

* I Belong @VU

Met het I Belong @VU-onderzoek krijgt het Diversity Office inzicht in de studentengroepen die zich minder comfortabel, veilig en vertrouwd op de VU voelen — oftewel, die minder *belonging* ervaren. Door deze resultaten te vergelijken met de uitkomsten van ditzelfde onderzoek in 2020, maakt het Diversity Office het verloop van belonging onder VU-studenten zichtbaar.

* Inclusieve Curricula

Met het project ‘Inclusieve Curricula’ richt het Diversity Office een kritische blik op de curricula van de VU, waarbij ze onder andere kijkt naar de inhouds- en kennisperspectieven die in curricula aan bod komen, hoe deze perspectieven gekozen worden en welke perspectieven daarbij vergeten worden.

* Inclusieve Studentenwerving

De VU heeft een van de meest diverse studentenpopulaties, terwijl deze diversiteit onvoldoende terugkomt in ons studentenwervingsproces. Daarom start het Diversity Office met de dienst Communicatie & Marketing een werkgroep om het studentenwervingsproces inclusiever te maken.

* Inclusieve Tentaminering

Het Diversity Office ziet een toename aan meldingen van studenten die aangeven dat zij niet dezelfde kansen krijgen als andere studenten om tentamens te maken, bijvoorbeeld vanwege hun religieuze achtergrond of door een functiebeperking. Als reactie hierop start het Diversity Office het project ‘Inclusieve Tentaminering’.

* Inclusive Workplace

Het project ‘Inclusive Workplace’ bouwt voort op het Actieplan Kleurrijke Staf en biedt medewerkers op de VU handvatten om met elkaar op een inclusieve manier op de werkplek samen te werken.

* Klachtenafhandelingsproces

Het Diversity Office ontvangt regelmatig klachten, meldingen en vragen van VU-studenten en -medewerkers over kwesties die gerelateerd zijn aan diversiteit en inclusie en over het klachtenafhandelingsproces dat zij daardoor doorlopen. Door dit proces te verbeteren, krijgt de VU inzicht in de schadelijke en uitsluitende structuren op de universiteit en in de manieren waarop we intimidatie, discriminatie en machtsmisbruik aanpakken en voorkomen.

* Netwerk voor VU-medewerkers met een migratieachtergrond

Om VU-medewerkers met een migratieachtergrond zich veiliger, meer welkom en meer thuis te laten voelen op de VU, creëert het Diversity Office een netwerk waarin belonging voor deze medewerkers centraal staat.

* Onderzoek ‘Studiesucces studenten met een migratieachtergrond’

Uit het Belonging at VU onderzoek van 2020 blijkt dat studenten met een migratieachtergrond relatief minder studiepunten behalen dan studenten zonder migratieachtergrond. Naar aanleiding van deze resultaten zet het Diversity Office een nieuw onderzoek op dat zich richt op het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond.