

MIDTERM-EVALUATIE NATIONAAL ACTIEPLAN VOOR MEER DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN HET HOGER ONDERWIJS EN ONDERZOEK

Auteurs:

Alfons Fermin, Jurriaan Omlo, Eva Klooster, Roos Beerkens en Ruben Gowricharn

COLOFON

Auteurs:

Alfons Fermin, Juriaan Omlo, Eva Klooster, Roos Beerkens
en Ruben Gowricharn

Vormgever: MAG gezien

Overname van informatie uit deze publicatie is
toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding:

© Bureau Omlo (Utrecht), 2023 (november)

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1. Inleiding	7
1.1 Het nationaal actieplan	7
1.2 Doel en onderzoeksvragen van de evaluatie	8
1.3 Onderzoeksaanpak	11
2 Recente ontwikkelingen in de sector	14
2.1 Inleiding	14
2.2 Maatschappelijk debat	14
2.3 Nationale agenda's en programma's	15
2.4 Diversiteitsbeleid in hoger onderwijs en onderzoek	15
3. Relevantie en bijstelling van de doelen	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Relevantie en bijstelling van de doelen	18
3.3 Sociale veiligheid	23
3.4 Conclusie	24
4. Voortgang uitvoering actieplan	25
4.1 Inleiding	25
4.2 Samenwerking van de partners	25
4.2.1 Uitbreiding met VH	25
4.2.2 Activiteiten adviescommissie	26
4.2.3 Structuur voor overleg en samenwerking	27
4.2.4 Conclusies	29
4.3. Voortgang doelen actieplan	30
4.3.1 Inleiding	30
4.3.2 Voortgang doel 1: D&I beter verankeren in instrumenten	31
4.3.3 Voortgang doel 2: monitoring van diversiteit	35
4.3.4 Voortgang doel 3: deelname aan charter	36

4.3.5 Voortgang doel 4: format institutionele diversiteitsplannen	37
4.3.6 Voortgang doel 5: nationaal kenniscentrum	38
4.4 Conclusies	39
5. Effectiviteit en efficiëntie	40
5.1 Inleiding	40
5.2 Effectiviteit van de uitvoering	40
5.3 Bevorderende en belemmerende factoren	42
5.4 Het behalen van de doelen in 2025	44
5.5 Efficiëntie van de uitvoering	46
5.6 Conclusies	48
6 Conclusies en aanbevelingen	49
6.1 Conclusies	49
6.2 Aanbevelingen	54
Bijlage 1: Afkortingen	56
Bijlage 2: Topiclijst	57
Bijlage 3: Geconsulteerde bronnen	58
Bijlage 4: Respondenten interviews en focusgroepen	61
Bijlage 5: De vijf doelen van het actieplan	62

Managementsamenvatting

Dit rapport betreft een midterm-evaluatie van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. De evaluatie is gedaan aan de hand van deskresearch, literatuurstudie, interviews en focusgroepen.

Het actieplan is in 2020 ondertekend door de minister van OCW en organisaties in het Nederlandse onderwijs- en onderzoeksveld: NWO, UNL, KNAW, LNVH, LanDO, ECHO, PNN en PostdocNL. Medio 2022 heeft VH zich hierbij aangesloten. De partners stellen zich vijf doelen:

- (1) diversiteit en inclusie beter verankeren in bestaande instrumenten;
- (2) monitoring van diversiteit in het onderwijs en onderzoek verbeteren en verbreden;
- (3) deelname aan een Europees gendergelijkheidscharter (CASPER), of een bestaand charter wordt aangepast op de Nederlandse context;
- (4) ontwikkeling van een format voor institutionele diversiteitsplannen;
- (5) een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit.

Stand van zaken in de sector

Het nationaal actieplan is gestart in een periode waarin veel gebeurde op politiek en maatschappelijk vlak, zoals de Black Lives Matter-demonstraties en aandacht voor het koloniale en slavernijverleden. Dit versterkte de aandacht voor de thema's diversiteit en inclusie en racisme en discriminatie, ook in het hoger onderwijs en onderzoek. Tegelijkertijd leidt polarisatie rondom deze thema's er bijvoorbeeld toe dat maatregelen om diversiteitsgegevens te verzamelen vaak op veel weerstand stuiten.

Relevantie en bijstelling doelen actieplan

Bij het eerste doel is aanscherping en concretisering nodig. Het tweede doel dient de hoogste prioriteit te krijgen. Doel 4 is inmiddels gerealiseerd. Doel 3 is aan herziening toe, omdat dit doel onvoldoende past bij beleid gericht op diversiteit in brede zin. Doel 5 is nog steeds relevant, waarbij het van belang is om de expertise die nu over verschillende initiatieven en kenniscentra is verspreid te bundelen.

Effectiviteit en voortgang

De adviescommissie speelt een centrale rol door onderwerpen te agenderen en partners te stimuleren om zich in te zetten voor het actieplan. Daarnaast is er een structuur voor overleg over het actieplan: een werkgroep en een stuurgroep waarin partners met elkaar in gesprek gaan. Echter, er blijkt veel onduidelijkheid te zijn over de rollen van de verschillende gremia bij het actieplan. In de werkgroep spreken betrokkenen niet op een gestructureerde manier over de uitvoering van het actieplan. Dat is de reden geweest om sinds 2022 thematische partnerbijeenkomsten te organiseren, waarin de partners en leden

van de adviescommissie met elkaar in gesprek gaan over het actieplan. De recente aansluiting van VH heeft de reikwijdte uitgebreid naar het hoger beroepsonderwijs.

Er is beperkte vooruitgang geboekt met enkele doelen van het actieplan:

- Doel 1: Enkele partners hebben acties ondernomen om diversiteit en inclusie beter te verankeren in hun instrumenten. Daarnaast heeft de adviescommissie zich ingezet voor een meer integrale en inclusieve aanpak door aandacht te vragen voor diversiteit en inclusie in verwante nationale programma's.
- Doel 2: Dataverzameling en monitoring van diversiteit heeft steeds prioriteit gehad bij de adviescommissie. Door de complexiteit van de problematiek, vele gevoeligheden en privacy-eisen, is de voortgang tot nu toe echter beperkt gebleven.
- Doel 4: Het doel om een format voor institutionele diversiteitsplannen te ontwikkelen is gerealiseerd. De adviescommissie heeft een handreiking voor gendergelijkheidsplannen opgesteld, met aanbevelingen en aanknopingspunten voor een intersectionele en integrale aanpak.
- Met doel 3, het charter en doel 5, het kenniscentrum, is geen of nauwelijks vooruitgang geboekt. Deze twee doelen hadden geen prioriteit.

Overkoepelend blijkt dat het actieplan tot nu toe in beperkte mate effectief is geweest. Bij de beoordeling van de effectiviteit zien we de invloed van verschillende belemmerende factoren: de complexiteit van het vraagstuk en van de opgave om op nationaal niveau hieraan samen te werken en de polarisatie in samenleving en politiek. Het kostte de adviescommissie veel moeite om de vele gevoeligheden op dit terrein in kaart te brengen. Ook vergde het de nodige inspanning om bij de partners te zorgen voor draagvlak en bereidheid om voortvarend aan de slag te gaan. Bovendien is het actieplan niet efficiënt uitgevoerd, onder meer door onduidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is.

Hoewel de doelen nog niet ver gevorderd zijn, hebben de inspanningen wel geleid tot een structuur voor samenwerking en eerste stappen naar een meer integrale aanpak. Desalniettemin valt niet te verwachten dat alle doelen in 2025 worden behaald.

Aanbevelingen

Het rapport sluit af met een achttal aanbevelingen:

- (1) zet het actieplan met urgentie voort;
- (2) herijk en concretiseer de doelen en stel mijlpalen vast;
- (3) creëer een duidelijke structuur van de verantwoordelijkheden bij de uitvoering;
- (4) geef prioriteit aan monitoring (het tweede doel);
- (5) betrek relevante belanghebbenden;
- (6) versterk de impact en zichtbaarheid van de adviescommissie;
- (7) zorg voor integraliteit; en
- (8) pas flexibiliteit toe.

1. Inleiding

1.1 Het nationaal actieplan

Het doel van deze midterm-evaluatie is het evalueren van de voortgang van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (in het vervolg aangeduid als het (nationaal) actieplan). Dit nationaal actieplan werd op 1 september 2020 gepresenteerd. Het is ontwikkeld en ondertekend door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), Universiteiten van Nederland (UNL; destijds nog VSNU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), het Landelijk Overleg Diversity Officers (LanDo) en het ECHO-Expertise Centrum Diversiteit (ECHO). Daarnaast hebben het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en PostdocNL het actieplan ondertekend. De Vereniging Hogescholen (VH) heeft zich medio 2022 aangesloten.

De ondertekenaars van het actieplan (in het vervolg ook aangeduid als partners) willen op nationaal niveau randvoorwaarden scheppen voor een meer diverse en inclusieve hoger onderwijs- en onderzoeksector, waarin iedereen zich kan ontplooiën. Meer diversiteit en een inclusieve werk- en leeromgeving zorgen ervoor dat 'talent optimaal kan worden benut'.¹ Een dergelijke omgeving is bevorderlijk voor 'de hoogst mogelijke kwaliteit van onderwijs en onderzoek', waardoor de sector beter kan bijdragen aan het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen.²

Diversiteit wordt in het nationaal actieplan breed opgevat, als: 'meestal zichtbare kenmerken, zoals gender en culturele achtergrond, en minder zichtbare of onzichtbare kenmerken zoals een functiebeperking, psychische problematiek, chronische ziekte, seksuele voorkeur, sociale klasse, overtuigingen, religie, talenten, werkstijl, opleiding of ervaring'.³ Inclusie heeft betrekking op 'een veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooiën en waar een diversiteit aan perspectieven betrokken en overwogen wordt'.⁴

Belangrijke randvoorwaarden voor het bevorderen van meer diversiteit en inclusie (ook wel afgekort als D&I) zijn een integrale aanpak en intensieve samenwerking van de

¹ Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (2020), p. 7. In het vervolg in de voetnoten aangeduid als: Nationaal actieplan (2020).

² Nationaal actieplan (2020), p. 4.

³ Idem, p. 9. Tegenwoordig worden 'functiebeperking, psychische problematiek en chronische ziekte' ook wel aangeduid als fysieke en mentale gezondheid of gesteldheid.

⁴ Idem, p. 7.

partners in het hoger onderwijs en onderzoek op dit terrein. De partners willen met het actieplan de volgende vijf doelen voor 2025 nastreven.⁵

De vijf doelen van het nationaal actieplan voor 2025

1. Diversiteit en inclusie zijn beter verankerd in bestaande instrumenten, zoals kwaliteitszorg, evaluatie en NWO-instrumenten.
2. Monitoring wordt uitgebreid naar longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten. Waar mogelijk willen we ook monitoren op andere vlakken, zoals ervaren sociale veiligheid en inclusie.
3. Nederland kan deelnemen aan een Europees charter (CASPER), of een bestaand charter wordt aangepast op de Nederlandse context.
4. Er is een format ontwikkeld voor institutioneel diversiteitsbeleid dat vervolgens in één lijn gebracht en vindbaar gemaakt wordt.
5. Er komt een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste vijf jaar.

Los van de vijf doelen voor de langere termijn, bevat het actieplan **drie acties voor 2020**:

- Nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren voor 2025;
- Een advies van KNAW⁶ over sociale veiligheid ('over preventie van intimidatie en wangedrag');
- Een nieuw NWO-instrument voor onderzoekers met een migratieachtergrond.

In het actieplan wordt het instellen van een adviescommissie aangekondigd. De minister van OCW heeft per oktober 2020 voor de duur van zes jaar de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (afgekort tot DIHOO) ingesteld. De adviescommissie heeft als opdracht de minister van OCW en partijen in het onderwijs- en onderzoeksveld 'te adviseren over de uitvoering en monitoring van diversiteitsbeleid en bijbehorende instrumenten, met het oog op het bereiken van de doelstellingen' genoemd in het nationaal actieplan.⁷

1.2 Doel en onderzoeksvragen van de evaluatie

Het **doel** van deze midterm-evaluatie is inzicht geven in de voortgang ten aanzien van de gestelde doelen in het nationaal actieplan. De evaluatie leidt tot aanbevelingen voor wat er (nog) nodig is om de gestelde doelen te behalen, en waar de behoeften of kansen tot bijsturen liggen.

⁵ Idem, p. 12-13. De hier gebruikte omschrijvingen van de vijf doelen zijn letterlijk overgenomen uit het actieplan.

⁶ Zie bijlage 1 voor de gebruikte afkortingen in dit rapport.

⁷ Instellingsbesluit Adviescommissie Diversiteit en Inclusie Hoger Onderwijs en Onderzoek, op <https://wetten.overheid.nl/>

De evaluatie bestaat uit de volgende onderdelen: beschrijving van de huidige stand van zaken van diversiteit en inclusie in de sector, de actuele relevantie van de doelen, de voortgang van de implementatie en de effectiviteit hiervan, en de efficiëntie van de uitvoering. De bevindingen leiden tot aanbevelingen.

De volgende **evaluatievragen** staan centraal:

1. Stand van zaken in de sector

Wat is de huidige stand van zaken ten aanzien van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek?

2. Relevantie

In hoeverre zijn de vijf doelen van het nationaal actieplan nog in lijn met de noden en behoeften in de hoger onderwijs- en onderzoeksector? In hoeverre is bijstelling van de doelen (en/of beoogde activiteiten) nodig?

3. Effectiviteit

- a. Wat is de voortgang van de uitvoering van het actieplan sinds de start ervan? In hoeverre is deze voortgang naar tevredenheid? In hoeverre zijn alle relevante actoren op een adequate manier betrokken? Hoe verloopt de samenwerking tussen de actoren?
- b. In hoeverre is de uitvoering van activiteiten en de samenwerking effectief met het oog op het behalen van de gestelde doelen? Wat waren obstakels en/of succesfactoren bij het behalen van de resultaten tot dusver? Welke externe factoren hebben de resultaten (positief of negatief) beïnvloed?
- c. In hoeverre is het, op basis van de huidige uitvoering van het actieplan, te verwachten dat de vijf doelen zullen worden behaald? Wat is hier (verder) voor nodig? Welke risico's en kansen spelen hierbij een rol? Hoe kan men hier zo goed mogelijk op anticiperen?

4. Efficiëntie

In hoeverre wordt het actieplan op een efficiënte manier geïmplementeerd? Hoe verloopt de samenwerking tussen partijen? In hoeverre zijn er voldoende tijd en budget beschikbaar bij de verschillende actoren om het actieplan adequaat uit te voeren?

5. Aanbevelingen

In hoeverre zijn aanpassingen in de implementatie van het actieplan wenselijk om de resultaten en impact (verder) te verbeteren? Welke aanpassingen zouden dit moeten zijn?

Afbakening en invulling van de evaluatievragen

Hieronder geven we kort aan hoe deze evaluatievragen in het onderzoek zijn ingevuld.

1. De eerste evaluatievraag, over de stand van zaken in de sector wat betreft diversiteit en inclusie, gaat over de aanduiding van belangrijke ontwikkelingen en trends op dit terrein in het hoger onderwijs en onderzoek die relevant zijn voor het evalueren van het actieplan. We beschrijven eerst de bredere context die van invloed kan zijn geweest op de uitvoering van het actieplan en op de tot nu toe bereikte resultaten en effecten. Deze bevindingen zijn belangrijk voor de beantwoording van de vraag naar de relevantie van de doelen, maar ook van andere evaluatievragen. Deze eerste vraag wordt beantwoord door middel van literatuuronderzoek

2. De tweede evaluatievraag gaat over de actuele relevantie van de doelen van het nationaal actieplan en of bijstelling van de doelen nodig is vanwege ontwikkelingen in de sector. Deze vraag beantwoorden we op basis van informatie uit deskresearch, literatuuronderzoek, interviews en focusgroepen.

3. De derde vraag betreft de effectiviteit van het actieplan. Deze vraag omvat drie subvragen. Beantwoording van de eerste subvraag vergt een beschrijving van de voortgang die is geboekt met de uitvoering van het actieplan. De voortgang vormt de basis voor de beantwoording van de twee overige subvragen. Deze betreffen allereerst de vraag naar de effectiviteit van het actieplan, dat wil zeggen de mate waarin de beoogde resultaten en effecten zijn gerealiseerd, en welke factoren hierop van invloed zijn geweest. Ten tweede betreft het de vraag of verwacht kan worden dat de vijf doelen eind 2025 zullen zijn behaald.

4. Bij de vierde vraag gaat het om de efficiëntie van de implementatie van het actieplan. Efficiëntie beschouwen we als de verhouding tussen de ingezette middelen en de bereikte resultaten. Bij een efficiënte wijze van implementatie kan men denken aan adequate processen, samenwerking tussen de partners, inzet van middelen, planning en coördinatie.

5. De laatste vraag luidt: welke aanbevelingen doen we op grond van deze evaluatie?

In het rapport behandelen we de vragen in de volgorde waarin ze hierboven zijn gepresenteerd. De derde vraag, naar de effectiviteit van het actieplan, bepreken we in twee hoofdstukken. Het afsluitende hoofdstuk bevat zowel de algemene conclusies als de aanbevelingen op basis van de inzichten uit het onderzoek.

Dit evaluatieonderzoek heeft betrekking op de uitvoering en resultaten van het nationaal actieplan. De impact van de uitvoering van het actieplan op onderzoeks- en hoger onderwijsinstellingen was geen onderdeel van dit onderzoek.

1.3 Onderzoeksaanpak

Het evaluatieonderzoek bestaat uit een combinatie van deskresearch, literatuuronderzoek, interviews en focusgroepen. Het onderzoek focust op de periode van de start van het actieplan op 1 september 2020 tot 1 september 2023, de einddatum van de verzameling van empirisch materiaal voor dit onderzoek.

Hieronder geven we een nadere toelichting op de aanpak van het onderzoek:

Deskresearch en literatuuronderzoek⁸

- We hebben de notulen van vergaderingen van de adviescommissie, werkgroep, stuurgroep en partnerbijeenkomst en de bijbehorende stukken opgevraagd en geanalyseerd voor de beschrijving en evaluatie van de voortgang. Het betreft notulen en stukken bij:
 - 12 vergaderingen van de adviescommissie;
 - 3 vergaderingen van de stuurgroep D&I;
 - 6 vergaderingen van de werkgroep D&I;
 - 2 partnerbijeenkomsten.
- We hebben de media-analyse, uitgevoerd door de opdrachtgever, meegenomen bij de evaluatie. Het betreft het interne document 'Omgevingsbeeld Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek' (over de periode september 2019 – mei 2023). Deze geeft een indruk van (social) mediareacties in de sector, samenleving en politiek op het actieplan.
- Voor de beantwoording van de vragen over de huidige stand van zaken en de beoordeling van de relevantie van de doelen, hebben we relevante literatuur verzameld en bestudeerd.
- Daarnaast zijn andere bronnen verzameld en bestudeerd die relevant zijn voor de beschrijving en evaluatie van de voortgang. Dit betreft onder meer adviezen van de adviescommissie, Kamerstukken, moties en (web-)publicaties van de partners.

Interviews en focusgroepen

In aanvulling op de deskresearch en literatuuronderzoek, hebben we diepte-interviews en focusgroepen afgenomen. De respondenten van de interviews en focusgroepen zijn in nauw overleg met de opdrachtgever geselecteerd, voor zover het betrouwbaren bij het actieplan betref. Het belangrijkste criterium hierbij was hun betrokkenheid bij de gremia verbonden aan het actieplan (de werkgroep, stuurgroep, partnerbijeenkomst en adviescommissie).

⁸ Zie bijlage 3 voor de geconsulteerde bronnen.

We hebben twintig diepte-interviews afgenomen, zodat betrokkenen veel ruimte kregen om anoniem hun ervaringen, perspectieven en ideeën in te brengen.⁹ In aanvulling op de interviews hebben we zes focusgroepen georganiseerd. Middels een focusgroep kunnen onderwerpen beter worden uitgediept, doordat respondenten de mogelijkheid hebben om met elkaar in discussie te gaan, elkaar aan te vullen en aan te scherpen. Een goede begeleiding van een focusgroep zorgt er tevens voor dat meerdere stemmen gehoord kunnen worden. De tabel hieronder geeft een overzicht van de interviews en focusgroepen per type respondent.

Tabel 1 methoden per type respondenten

Type respondenten	Methode
Betrokkenen bij het actieplan	19 interviews 3 focusgroepen
Experts, niet betrokken bij het actieplan	1 interview 1 focusgroep
Leden medezeggenschapsraden	2 focusgroepen

Betrokkenen bij het actieplan

We hebben dertig betrokkenen bij het actieplan gesproken, in de zin dat ze deelnamen aan interviews en/of focusgroepen. Het gaat om (ex-)leden van de adviescommissie, ambtenaren van OCW en vertegenwoordigers van de aangesloten organisaties (partners). Deze betrokkenen waren bijna allemaal deelnemers aan bijeenkomsten van gremia in het kader van het actieplan (de adviescommissie, de werkgroep, de stuurgroep of partnerbijeenkomsten). We hebben negentien interviews met deze betrokkenen afgenomen. Daarnaast hebben betrokkenen deelgenomen aan drie focusgroepen. Sommige betrokkenen hebben zowel deelgenomen aan een interview als aan een of meerdere focusgroepen. De drie focusgroepen verschilden van aard:

- een focusgroep met ambtenaren van OCW en leden van de adviescommissie voor het uitdiepen van de doelen en veronderstellingen bij het actieplan;
- een focusgroep met de adviescommissie over hun rol en activiteiten;
- een focusgroep om eerste conclusies en aanbevelingen te bespreken met respondenten die we eerder hadden gesproken.

Overige respondenten

We hebben daarnaast enkele respondenten uit het hoger onderwijs en onderzoek gesproken die niet betrokken zijn geweest bij het actieplan, voor een 'frisse blik van buiten' op (de doelen van) het actieplan.

⁹ Zie bijlage 2 voor de algemene topiclijst voor de interviews.

Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

- We spraken vijf experts uit het hoger onderwijs. Een expert hebben we individueel geïnterviewd (diversity professional bij een universiteit). De vier anderen – leden van het landelijk netwerk diversiteit van de hogescholen – namen deel aan een focusgroep die we voor hen hebben georganiseerd.
- We spraken tien leden van centrale medezeggenschapsraden (CMR's) van hoger onderwijsinstellingen. Hiertoe organiseerden we twee focusgroepen, een met een CMR van een hogeschool en een met een CMR van een universiteit.

Alle respondenten beschikken over expert- en/of praktijkkennis. Een groot deel van de respondenten is immers als stakeholder betrokken bij het actieplan en heeft mede daarom bepaalde inzichten over wat er speelt. Voor alle respondenten geldt dat zij werkzaam zijn in de sector en de nodige kennis bezitten over ontwikkelingen in de praktijk. In bijlage 4 is een lijst te vinden van alle respondenten, van zowel de interviews als focusgroepen.

Rapportage

Er is een conceptrapport opgesteld op basis van een analyse van de verzamelde data. Dit conceptrapport is besproken met de opdrachtgever. Tevens hebben we de voorzitter en secretaris van de adviescommissie in de gelegenheid gesteld te reageren. De feedback op het conceptrapport hebben we verwerkt in dit definitieve rapport.

Bij de rapportage is rekening gehouden met de eis vertrouwelijk om te gaan met de notulen en stukken bij de verschillende vergaderingen. Ook hebben we bij de interviews en focusgroepen anonimiteit toegezegd aan de respondenten. We hebben er daarom voor gekozen om op geaggregeerd niveau te rapporteren, zodat bevindingen zo min mogelijk herleidbaar zijn naar individuele personen of organisaties. In de tekst maken we geen onderscheid tussen uitspraken van respondenten van interviews en van deelnemers aan focusgroepen; we duiden ze beide aan als uitspraken van respondenten.

2 Recente ontwikkelingen in de sector

2.1 Inleiding

Een midterm-evaluatie van het actieplan dient rekening te houden met de ontwikkelingen in de maatschappelijke context en de stand van zaken in het hoger onderwijs en onderzoek. We beginnen dit hoofdstuk met een korte beschouwing over voor het actieplan relevante maatschappelijke ontwikkelingen, inclusief verwante nationale agenda's en programma's die sinds 2020 zijn gelanceerd. Vervolgens bespreken we kort de ontwikkelingen in het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs en onderzoek sinds 2020.

2.2 Maatschappelijk debat

Het nationaal actieplan is tot stand gekomen en gestart in een periode waarin er veel in beweging was op politiek en maatschappelijk vlak dat direct raakte aan de thema's diversiteit en inclusie. Een belangrijke ontwikkeling is de toegenomen aandacht voor (institutioneel) racisme en discriminatie, onder meer door de Black Lives Matter-demonstraties in 2020 en discriminatie bij toeslagen.¹⁰

Een van de belangrijkste ontwikkelingen die relevant is voor het actieplan is de polarisatie van het maatschappelijke en politieke debat over diversiteit en inclusie.¹¹ Deze polarisatie komt naar voren in de aandacht in de politiek en media voor het nationaal actieplan. Ten behoeve van dit evaluatieonderzoek heeft het ministerie OCW een 'omgevingsbeeld' laten opstellen van berichtgeving, opiniestukken en columns waarin verwezen wordt naar het nationaal actieplan. Met name in 2020 en 2021 is hiervoor aandacht, ten tijde van de presentatie van het actieplan en het debat erover in de Tweede Kamer.¹² Enerzijds wordt het actieplan bekritiseerd omdat het ten koste zou gaan van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek en tot discriminatie (van witte mannen) zou leiden.¹³ Zo wordt het in reacties van enkele politieke partijen op sociale media en in reguliere media bestempeld als een voorbeeld van 'wokeness' en 'betuttelracisme'. Anderzijds wordt de noodzaak van het actieplan verdedigd en wordt het gezien als een eerste goede stap om de ondervertegenwoordiging van achtergestelde groepen in het hoger onderwijs aan te pakken. Deze polarisatie is een factor die van invloed is geweest op de uitvoering van het actieplan (in hoofdstuk 5 komen we erop terug).

¹⁰ Zie ook: Minister BZK (2021). Voortgangsbrief aanpak discriminatie en racisme. 24 juni 2021.

¹¹ Zie ook: Butter, E. (2023). Het afgelopen jaar schreven de grote kranten meer over 'woke' en minder over racisme. 25 juni 2023, op <https://ewoudbutter.nl/>

¹² Ministerie OCW (2023). Omgevingsbeeld 'Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek'. Interne notitie t.b.v. het evaluatieonderzoek.

¹³ Bijvoorbeeld Blommestijn, R. (2020). Waarom het actieplan diversiteit een heel slecht idee is; opiniestuk in EW, 3 september.

2.3 Nationale agenda's en programma's

In het najaar van 2021 – in de periode dat er veel debat was rondom (institutioneel) racisme en discriminatie – is een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme benoemd. Ook in de sector van het hoger onderwijs en onderzoek is er meer aandacht voor dit onderwerp. Zo kwam het Kabinet in oktober 2022 met een OCW-agenda tegen discriminatie en racisme.¹⁴ Door de groeiende aandacht voor machtsverhoudingen en vormen van uitsluiting die ongelijkheid in stand houden, veranderen steeds meer Nederlandse organisaties – waaronder hoger onderwijsinstellingen – het label 'diversiteit en inclusie' naar 'diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie' (DGI).¹⁵ In het volgende hoofdstuk komen we hierop terug want dit vergroot de urgentie van het actieplan.

Het thema 'sociale veiligheid', dat overlapt met het thema 'inclusie', is eveneens hoog op de agenda komen te staan. Het thema kreeg vanaf 2020 hernieuwde aandacht naar aanleiding van verschillende incidenten met seksueel grensoverschrijdend gedrag, zoals bij The Voice of Holland. Op 5 april 2022 startte Mariëtte Hamer als regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld met haar werkzaamheden.

Ook binnen de sector van het hoger onderwijs en onderzoek is er groeiende aandacht voor dit thema, mede naar aanleiding van enkele affaires. Een door KNAW ingestelde commissie kwam op 14 juli 2022 met een advies over sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap.¹⁶ Dit advies is uitgebracht in het kader van het nationaal actieplan, terwijl sociale veiligheid in het actieplan zelf weinig aandacht krijgt. Ondertussen is het thema zowel beleidsmatig als bestuurlijk een apart thema geworden. Zo is er een 'Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap'¹⁷ van het ministerie van OCW. In 2022 hebben OCW en de koepelorganisaties VH en UNL in het 'Bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap' afspraken gemaakt over het bevorderen van sociale veiligheid, diversiteit en inclusie en het bestrijden van discriminatie en racisme.¹⁸ In het volgende hoofdstuk gaan we in op de vraag of deze ontwikkeling implicaties heeft voor het actieplan: moet sociale veiligheid een nieuw doel worden in het actieplan?

2.4 Diversiteitsbeleid in hoger onderwijs en onderzoek

Situatie bij aanvang actieplan

Diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs en onderzoek was aanvankelijk voornamelijk gericht op het bereiken van gendergelijkheid. Het actieplan is ontwikkeld vanwege de

¹⁴ Minister van OCW (2022), Agenda tegen discriminatie en racisme. Beleidsopgave, Oktober 2022.

¹⁵ In het rapport blijven we spreken over diversiteit en inclusie of D&I, de terminologie van het actieplan.

¹⁶ KNAW (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk. Amsterdam, KNAW.

¹⁷ Minister OCW (2023), Kamerbrief 'Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap', 8 juni 2023.

¹⁸ Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap, 14 juli 2022.

behoefte om diversiteit breder te benaderen. Die behoefte kwam naar voren tijdens de voorbereiding van de 17de editie van de Europese Gender Summit.¹⁹ Tijdens de summit kondigde de minister van OCW aan dat ze samen met het hoger onderzoeks- en wetenschapsveld een nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie zou gaan opstellen.²⁰

Een overzichtsstudie uit 2020 van diversiteits- en inclusiebeleid bij twaalf grote universiteiten laat zien dat diversiteits- en inclusiebeleid weliswaar niet alleen over gendergelijkheid ging, maar dat er nog weinig concrete stappen werden gezet om universiteiten diverser en inclusiever te maken.²¹ Concrete maatregelen beperkten zich tot genderdiversiteit. Het artikel beschrijft dat er weinig kennis tussen universiteiten werd gedeeld, en dat diversity officers binnen de universiteit te weinig mandaat en middelen hadden om verandering in gang te zetten. Verder trokken universiteiten nauwelijks samen op, terwijl buitenlandse ervaringen laten zien dat dit meerwaarde heeft.²²

Ontwikkelingen sinds 2020

Sinds de start van het nationaal actieplan is er geen overzichtsstudie naar diversiteits- en inclusiebeleid in hoger onderwijsinstellingen uitgevoerd. Verschillende artikelen geven een indicatie van de huidige situatie; we hebben ze aangevuld met gegevens uit ons eigen onderzoek (interviews en focusgroepen).²³ Zo blijkt dat veel vaker dan in 2019 in beleidsdocumenten van hoger onderwijsinstellingen gekozen wordt voor een intersectioneel perspectief. Intersectionaliteit (ook wel kruispuntdenken genoemd) gaat uit van het gegeven dat verschillende dimensies van diversiteit nauw met elkaar zijn verweven. Zo kan een vrouw uitsluiting of discriminatie ervaren vanwege haar gender, maar ook op grond van haar seksuele oriëntatie, etnisch-culturele achtergrond, klasse en leeftijd.²⁴ Universiteiten en hogescholen nemen steeds vaker maatregelen voor specifieke historisch achtergestelde groepen, en dan met name voor studenten en medewerkers met een migratieachtergrond, met een identificatie met de lhbtq+ gemeenschap, en voor eerste-generatie studenten.²⁵ Dergelijke maatregelen, zoals genderneutrale toiletten en het 'dekoloniseren' van curricula, zorgen eerder voor discussie en controverse dan die met betrekking tot gendergelijkheid.²⁶ De diversiteitsfactoren fysieke en mentale

¹⁹ De Gender Summit werd op 3 en 4 oktober 2019 onder het Nederlands EU-voorzitterschap door het ministerie van OCW georganiseerd, samen met partners uit de sector van het hoger onderwijs en onderzoek.

²⁰ Minister OCW (2020). Toespraak van minister Van Engelshoven bij presentatie Actieplan diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek, Den Haag, 01-09-2020, op: Rijksoverheid.nl.

²¹ Bonjour, S., Brink, M. van den & Taartmans, G. (2020). Een diversity officer is niet genoeg. Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. *Th&ma Hoger Onderwijs* 2020-5, 83 – 89. Dit artikel is gebaseerd op een analyse van beleidsdocumenten van 12 grote universiteiten en 18 interviews met diversiteitsprofessionals bij deze instellingen.

²² Idem; Vinkenburg, C., Blank, M. de, Bouma, S. (2020), Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden. Atria.

²³ O.a. artikelen in *UToday* van de Universiteit Twente: Dillen, M. (red.), Hoe vooral hete hangijzers het debat over diversiteit en inclusie domineren, *UToday* 5 december 2022; Dillen, M. (red.), Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben, *UToday* 6 december 2022; Grunneweg, G. (red.), Zo ziet het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs eruit, *UToday* 7 december 2022.

²⁴ Zie bijv. Arikoglu, F., Scheepers, S., & Koranteng Kumu, A. (2014). Intersectioneel denken. Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen. Brussel: Ella.

²⁵ Studenten die als eerste in de familie naar het wo of hbo gaan.

²⁶ Dillen, M. (2022). Hoe vooral hete hangijzers het debat over diversiteit en inclusie domineren, *UToday* 5 december 2022.

gezondheid (functiebeperking) en validisme krijgen structureel weinig aandacht, terwijl juist een onderwerp als neurodiversiteit meer aandacht in de maatschappij krijgt. Als het aankomt op maatregelen, streefcijfers en monitoring, dan ligt het accent nog steeds op gendergelijkheid. Daarom zou een intersectioneel perspectief, en oog voor alle diversiteitsfactoren een aandachtspunt moeten zijn bij de implementatie van het nationaal actieplan.

De toegenomen aandacht voor D&I, racisme en discriminatie komt bij hoger onderwijsinstellingen, net als bij veel organisaties in andere sectoren, tot uiting in het instellen van functies als D&I-officer, adviseur of specialist. Het aantal fte en in welke mate deze 'nieuwe' medewerkers mandaat, tijd en middelen krijgen verschilt sterk per instelling.²⁷ Zij krijgen vaak te maken met negatieve of intimiderende reacties op sociale media en in andere media, soms zelfs met bedreigingen.²⁸ Hoger onderwijsinstellingen, zo blijkt ook uit onze interviews, hebben behoefte aan kennis en ondersteuning bij de implementatie van hun diversiteits- en inclusiebeleid, inclusief de structuur die hiervoor nodig is. Dat maakt vooral de verankering van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten (het eerste doel van het actieplan) relevant.

Op het terrein van diversiteit en inclusie trekken universiteiten nog weinig samen op. Bij hogescholen wordt meer samengewerkt. VH kwam in mei 2022 met de position paper 'Samenwerken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit'. Sinds 2018 is er een Landelijk Netwerk Diversiteit van lectoren en medewerkers op het terrein van D&I. Ook bij universiteiten bestaat een behoefte om kennis en ervaring uit te wisselen. Samenwerking kan meerwaarde hebben bij een ingewikkeld onderwerp als gegevensverzameling. Dat was ook een reden voor samenwerking van vijf universiteiten in 2020 bij het in kaart laten brengen van de culturele diversiteit van hun medewerkers via de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS. Echter, toen de universiteiten in 2021 hun intentie om een aanvraag in te dienen bij CBS kenbaar maakten, riep dit veel negatieve reacties op. Medezeggenschapsraden kwamen met bezwaren, de media pikten de discussie op en er werden Kamervragen over gesteld.²⁹ Uiteindelijk besloot alleen de Erasmus Universiteit Rotterdam door te zetten.³⁰ Dit illustreert de urgentie van het tweede doel van het actieplan, van samenwerking bij de verbetering en verbreding van monitoring.

Voorgaande laat zien dat er in de maatschappij, en zo ook in de hoger onderwijssector toenemend bewustzijn en aandacht is voor uitsluiting, discriminatie, racisme en ongelijke machtsverhoudingen. Actie is noodzakelijk, bovenal omdat discriminatie en racisme in strijd zijn met artikel 1 in de Grondwet. Ongelijkheid wordt zichtbaarder: steeds meer

²⁷ Dillen, M. (2022). Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben, UToday 6 december 2022.

²⁸ Idem.

²⁹ Kamervragen van de leden Van der Woude en Ellian (beide VVD) aan de minister van OCW van 12 april 2021.

³⁰ Smaling, E. (2022). EUR voorlopig enige universiteit in Barometer Culturele Diversiteit. EM, 17 november, <https://www.erasmusmagazine.nl>.

onderzoek toont aan er sprake is van discriminatie en racisme, en steeds meer achtergestelde groepen laten van zich horen. Dit versterkt de urgentie van het actieplan.

3. Relevantie en bijstelling van de doelen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk evalueren we of de vijf doelen nog steeds relevant zijn of aan herziening toe zijn door ontwikkelingen van de afgelopen drie jaar. Vervolgens beantwoorden we de vraag of nieuwe doelen nodig zijn. We sluiten af met een korte conclusie. Bij de evaluatie van de relevantie van de doelen en de behoefte aan nieuwe doelen, baseren we ons zowel op inzichten uit het literatuuronderzoek – waarvan inzichten zijn gepresenteerd in het vorige hoofdstuk – als op de interviews en focusgroepen met de betrokkenen.

3.2 Relevantie en bijstelling van de doelen

Relevantie doel 1: diversiteit en inclusie beter verankeren in bestaande instrumenten

In het bijzonder gaat het om:

- a. D&I beter meenemen in de beoordeling van onderzoeksvorstellen, programma's en curricula;
- b. Beter in kaart brengen van kennis, expertise, en competenties die nodig zijn om diversiteitsbeleid op verschillende gebieden te vertalen naar verschillende eenheden van hoger onderwijsinstellingen;
- c. D&I (nog) beter verankeren in bestaande accreditatie-, visitatie- en kwalificatie-instrumenten; en
- d. D&I (-vaardigheden) sterker als competentie- en selectiecriteria meenemen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en managementfuncties.

Sinds 2020 is de relevantie van dit doel niet verminderd. Dat is ook de algemene mening van de respondenten. Zij zijn ervan overtuigd dat realisering van dit doel een belangrijke bijdrage kan leveren aan het bevorderen van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Institutionele diversiteitsplannen zijn gangbaar geworden in de sector, zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven. Nu komt het aan op de uitvoering ervan, en daarbij is verankering van diversiteit en inclusie in de bestaande instrumenten van belang. Sommige instrumenten kunnen een toename van de diversiteit van medewerkers en studenten bevorderen, bijvoorbeeld door D&I op te nemen in de beoordeling van onderzoeksvorstellen of vacatures. Andere instrumenten kunnen zorgen voor een meer

inclusieve werk- en leeromgeving, bijvoorbeeld door cursusevaluaties en accreditaties te objectiveren en op die manier gelijkwaardig te maken.

Bijstelling doel 1: diversiteit en inclusie beter verankeren in bestaande instrumenten

De relevantie van het doel blijft groot, maar er is reden tot herformulering en met name concretisering van dit doel. Het is een breed doel dat in algemene termen is geformuleerd. Er worden verschillende mogelijke instrumenten genoemd, maar zonder specifieke stappen, prioriteiten en verantwoordelijkheden te benoemen. Op deze punten is concretisering gewenst, zodat het duidelijker is welke stappen (of instrumenten) prioriteit hebben en wat in 2025 gerealiseerd zou moeten zijn. Zoals respondenten ook opmerkten, het is niet reëel om te verwachten dat diversiteit en inclusie in 2025 verankerd zal zijn in alle bestaande instrumenten. Bovendien zou diversiteit en inclusie ook aandacht moeten krijgen bij de ontwikkeling van nieuwe instrumenten. Daarbij kan men denken aan de integrale aanpak van sociale veiligheid die de afgelopen jaren vorm heeft gekregen in de sector. Het is van belang te zorgen voor een goede afstemming en samenwerking tussen het nationaal actieplan en de beleidsagenda sociale veiligheid.

Concretisering van dit doel vereist ook aandacht voor de precisering van wat te verstaan onder het verankeren van 'diversiteit en inclusie' in instrumenten. Dat vereist een duidelijke visie op 'diversiteit en inclusie' die verder gaat dan alleen een algemene definitie die in het actieplan wordt gegeven. Bovendien zijn er redenen om diversiteit en inclusie te verbreden naar diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI). De toevoeging van gelijkwaardigheid wordt meer gangbaar, zowel binnen de sector als erbuiten. Uit onze onderzoeksgegevens blijkt dat er behoefte is aan meer duidelijkheid over welke kennis, expertise, competenties en capaciteit aanwezig moeten zijn bij hoger onderwijsinstellingen voor diversiteitsbeleid (doel 1b). Doel 1b zou prioriteit moeten krijgen. We zien hier een duidelijk verband met doel 5 van het actieplan: een nationaal kenniscentrum voor diversiteit.

Relevantie doel 2: bredere monitoring van diversiteit

Het tweede doel betreft de verbetering en uitbreiding van de monitoring van diversiteit door het longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom. Monitoren moet volgens het actieplan verbreed worden naar andere dimensies van diversiteit, zoals culturele diversiteit. Waar mogelijk willen de partners ook monitoren op andere vlakken, zoals (ervaren) inclusie in de werk- en leeromgeving en de inhoud van onderzoek en onderwijs.

Dit doel is nog steeds hoogst relevant, zo luidt ook de mening van de respondenten. In het actieplan wordt het realiseren van dataverzameling genoemd als een van de randvoorwaarden voor het realiseren van de doelen van het actieplan.³¹ Internationaal

³¹ Nationaal actieplan (2020), p.9.

vergelijkend onderzoek³² laat zien dat monitoring en streefcijfers belangrijke elementen zijn van een effectief diversiteitsbeleid. Ook uit ander onderzoek blijkt dat het verzamelen van gegevens over diversiteit van de organisatie – in combinatie met actieplannen en periodieke rapportages – goede resultaten oplevert. De verzamelde diversiteitsdata kunnen benut worden in het leerproces, om voortgang zichtbaar te maken, knelpunten en mogelijk ongewenste gevolgen tijdig op het spoor te komen, en om bij te sturen.³³

Dit tweede doel zou met prioriteit moeten worden aangepakt. Zonder gegevensverzameling en monitoring is niet goed aan te geven welke vooruitgang wordt geboekt met de doelen uit het actieplan.

Bijstelling doel 2: bredere monitoring van diversiteit

Hoewel bijstelling van dit doel niet nodig is, zijn er wel enkele aandachtspunten. In het vorige hoofdstuk gaven we al aan dat veel instellingen worstelen met de vraag hoe ze gegevens over diversiteit kunnen en mogen verzamelen, op een wijze waarop er ook draagvlak voor is. Registratie en monitoren van diversiteit roept veel vragen, twijfels en discussie op. Samenwerking en afstemming maakt het eenvoudiger om de uitdagingen en knelpunten bij het verzamelen van diversiteitsdata aan te pakken. Het zou bijvoorbeeld helpen als landelijk wordt vastgesteld welke ruimte de AVG laat voor monitoring en aan welke eisen gegevensverzameling moet voldoen om uitvoerbaar te zijn en zinvolle data op te leveren. Een andere mogelijkheid is het verzamelen van zelf-gerapporteerde diversiteitskenmerken zodat het besluit om gegevens te delen bij respondenten zelf ligt. Landelijke afspraken of afstemming over monitoring zijn ook wenselijk, omdat dit onderlinge vergelijking tussen hoger onderwijsinstellingen mogelijk maakt. Wanneer verbreding van monitoring is gerealiseerd, kan men bekijken of streefcijfers wenselijk zijn.

Daarnaast is het van belang om gegevens te verzamelen over de ervaren inclusie in de werk- en leeromgeving, zoals in het actieplan wordt aangegeven. Dit is eveneens nog steeds een hoogst relevant doel, ook volgens de respondenten. Sommigen van hen vonden dit soort gegevens belangrijker dan diversiteitsdata, omdat informatie over ervaringen, belevingen en verhalen over inclusie en uitsluiting informatiever zouden zijn. Uiteindelijk zijn beide typen gegevens van belang voor het leerproces en voor onderlinge vergelijking.

³² Vinkenburg, C., M. de Blank, S. Bouma (2020), Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden. Atria.

³³ Dobbin, F. & Kalev, A. (2022). Getting to diversity: what works and what doesn't. Belknap Press. Brink, M. van den & Celik, S. (2023). We zijn er nog niet. De lange weg naar een inclusieve organisatie. Beleid en Maatschappij 14/2, 108-116. SER Diversiteit in Bedrijf (2021). Meten is weten; zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid. Charterdocument. Ellemers, N., Şahin, O., Jansen, W. & Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. Gedrag en Organisatie, 31, pp. 409-428.

Relevantie doel 3: deelname aan een charter

Het derde doel gaat over de deelname aan een charter: een Europees gendergelijkheidscharter dat in ontwikkeling is (CASPER) of het aanpassen van een bestaand gendergelijkheidscharter (zoals het Athena-SWAN-charter van Engeland/Ierland). Indien deelname aan zo een charter een voorwaarde is voor de financiering van onderzoek, kan het zorgen voor versnelde vooruitgang.

Dit doel wordt niet door alle respondenten als relevant beschouwd. Een klein aantal respondenten was uitgesproken tegenstander van een charter. Zij vreesden dat het vooral een bureaucratische exercitie zou zijn, zonder dat het daadwerkelijk tot meer diversiteit en inclusie leidt. De meeste respondenten hadden geen uitgesproken mening over de relevantie van dit doel, wellicht omdat zij dit doel op dit moment niet als een prioriteit zien.

Toch kan een charter wel positieve effecten hebben op diversiteitsbeleid zoals het internationaal vergelijkend onderzoek van Atria³⁴ laat zien. Daarin wordt een charter aanbevolen op grond van ervaringen in Engeland en Ierland, waar het Athena-Swan-charter goed zou werken. Het gaat daar echter om een specifieke context, waarin sprake is van zelfregulering door de sector om gendergelijkheid te bevorderen. In Nederland is niet (louter) gekozen voor zelfregulering door de sector, maar is de overheid ook partner in het nationaal actieplan. Een charter zal hier waarschijnlijk minder effectief zijn.

Bijstelling doel 3: deelname aan een charter

Het derde doel vereist bijstelling. Er zijn namelijk fundamentele kanttekeningen te zetten bij dit doel. De twee charters die worden genoemd in het actieplan – het Europees charter (CASPER) in ontwikkeling of een aangepaste versie van het Athena SWAN-charter – hebben beide betrekking op gendergelijkheid. Deze beperkte invulling past niet bij het actieplan dat gericht is op de bevordering van diversiteit in brede zin. Daarom is herformulering van dit doel vereist.

Een herformulering in termen van 'deelname aan een diversiteitscharter' maakt het doel relevanter. In Nederland is er al een breed diversiteitscharter voor arbeidsorganisaties, namelijk het Charter Diversiteit van SER Diversiteit in bedrijf.³⁵ Dit charter is inmiddels door ruim 450 organisaties ondertekend. De Vereniging Hogescholen heeft in 2018 het Charter Diversiteit ondertekend namens haar leden. Daarnaast hebben zeven universiteiten en drie umc's en zeven individuele hogescholen het charter ondertekend. Het Charter Diversiteit legt verplichtingen op die helpen om diversiteitsplannen te concretiseren, zoals het indienen van een plan van aanpak en een jaarlijkse rapportage. Uit een evaluatie uit 2022 van het Charter Diversiteit blijkt dat het bij de aangesloten instellingen leidt tot meer

³⁴ Vinkenburg, C. e.a. (2020), Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden. Atria.

³⁵ SER Diversiteit in Bedrijf: Charter Diversiteit, <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/charter-diversiteit>.

bewustwording en draagvlak en dat ook vooruitgang wordt geboekt met de in het plan van aanpak geformuleerde doelen.³⁶

Wellicht is het voldoende om alle instellingen in het hoger onderwijs en onderzoek op te roepen zich aan te sluiten bij dit charter. Om te voldoen aan de eisen van het charter kunnen de instellingen onderling informatie uitwisselen en elkaar ondersteunen.

Relevantie doel 4: format voor institutionele diversiteitsplannen

Dit doel was relevant voor het actieplan. Het is een beperkt en concreet doel en is inmiddels gerealiseerd. De adviescommissie kreeg bij de aanvang van haar werkzaamheden van het ministerie het verzoek met prioriteit een format te ontwikkelen, omdat genderplannen op korte termijn verplicht zouden worden voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. De adviescommissie heeft dit verzoek breder ingevuld. In plaats van een format heeft ze een handreiking opgesteld voor een genderdiversiteitsplan en in de handreiking adviseert ze het plan te verbreden naar diversiteit in brede zin.

Bijstelling doel 4: format voor institutionele diversiteitsplannen

Hoewel dit doel niet hoeft te worden bijgesteld, zijn hier enkele aandachtspunten van belang. Zoals we in het vorige hoofdstuk aangaven, zijn institutionele diversiteitsplannen inmiddels gangbaar geworden in de sector. Nu komt het aan op vervolgstappen. Denk hierbij aan nagaan wat verder nodig is om diversiteitsbeleid vorm te geven, uit te voeren, te monitoren en er draagvlak voor te creëren. Activiteiten in het kader van het eerste en tweede doel van het nationaal actieplan kunnen daarbij helpen.

Relevantie doel 5: een nationaal kenniscentrum voor diversiteit

Doel 5 betreft de oprichting van een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste vijf jaar. Uit het eerder aangehaalde onderzoek naar internationale voorbeelden blijkt dat verschillende landen kenniscentra hebben die een belangrijke rol spelen bij het verzamelen en verspreiden van kennis over effectieve interventies en inspelen op actuele ontwikkelingen.³⁷

De meeste respondenten beschouwen dit doel nog steeds als relevant voor het bevorderen van diversiteit en inclusie in de sector. Er is behoefte aan een plek waar kennis, expertise en instrumenten op nationaal niveau worden gebundeld en toegankelijk zijn. Voor een vakgebied dat zich zo snel ontwikkelt, is een kenniscentrum belangrijk en nuttig. De kennis over dit onderwerp is nu versnipperd, wat kennisaccumulatie en -verspreiding belemmert. Uit een onderzoek van het Kohnstamm Instituut in opdracht van de

³⁶ Galesloot, N., Buimer, L., Schols, H. (2022). Het Charter Diversiteit. Monitor 2021. Regioplan, Amsterdam.

³⁷ Vinkenburg, C., Blank, M. de, Bouma, S. (2020), Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden. Atrica.

Expertgroep Toegankelijkheid Hoger Onderwijs (ETHO) blijkt dat er behoefte bestaat aan kennis over het toegankelijk maken van het hoger onderwijs voor studenten met verschillende achtergronden. Betrokkenen willen hiermee aan de slag gaan, maar weten vaak niet waar ze de benodigde informatie kunnen vinden.³⁸ Kortom, doel 5 is hoogst relevant.

Bijstelling doel 5: een nationaal kenniscentrum voor diversiteit

Het vijfde doel vereist herformulering. Er wordt nu gesproken over een kenniscentrum diversiteit, maar om aan te sluiten bij ontwikkelingen op dit vakgebied zou een kenniscentrum diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie een passender titel zijn. Daarnaast geeft het actieplan al een te specifieke invulling aan dit doel, door te spreken over een 'call' voor een kenniscentrum. Sommige partners, waaronder de adviescommissie, vonden een competitieve call niet wenselijk. Er zijn goede redenen om de opdracht breder te formuleren dan het opstellen van een call voor een kenniscentrum. Er zijn al allerlei bestaande kenniscentra en initiatieven op het terrein van diversiteit en inclusie, waarvan sommige specifiek gericht zijn op het hoger onderwijs en onderzoek (zoals het LNVH en ECHO). Daarnaast zijn er algemene kenniscentra voor diversiteit en inclusie, zoals SER Diversiteit in bedrijf, of voor bepaalde doelgroepen, zoals Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis. Ook is er een landelijk netwerk diversiteit van de hogescholen en een netwerk van universiteiten en hogescholen op dit terrein in ontwikkeling. Een belangrijke vraag die moet worden beantwoord in het kader van het vijfde doel is op welke wijze of wijzen bundeling van expertise vorm kan krijgen. Dit kan worden uitgewerkt en besproken met relevante veldpartijen, om er vervolgens een besluit over te nemen. In dit stadium is het van belang dit doel breed te formuleren: het in kaart brengen van de mogelijkheden voor een kenniscentrum, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften in de sector en de vele initiatieven die er al zijn.

3.3 Sociale veiligheid

Is er reden om het actieplan aan te vullen met nieuwe, actuele doelen? In hoofdstuk 2 bespraken we dat met name sociale veiligheid een belangrijk thema is geworden in zowel de samenleving als in het hoger onderwijs en onderzoek.

De meningen van de respondenten verschillen of het nodig en verstandig is om sociale veiligheid in het actieplan op te nemen in de vorm van een nieuw doel. Sommigen menen dat het thema een prominente plaats zou moeten krijgen in het actieplan, omdat sociale veiligheid een onderdeel is van gelijkwaardigheid en inclusie. Waar uitsluiting wordt ervaren, vindt vaak discriminatie en racisme plaats en dat leidt tot sociaal onveilige situaties en omgevingen. Anderen zien ook verbanden tussen sociale veiligheid en inclusie

³⁸ Boogaard, M. & Conijn, J. (2022). Kennisbehoeften toegankelijkheid hoger onderwijs. Een inventarisatie. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

– en achten daarom afstemming en samenwerking nodig – maar vinden het twee aparte thema's. Sociale veiligheid dient volgens hen daarom geen apart doel te worden in het actieplan. Het thema van sociale veiligheid heeft bovendien momenteel beleidsmatig en bestuurlijk veel aandacht – met een integrale aanpak (inclusief budget) en met het platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs. Wel is er alle reden tot afstemming en samenwerking en dat geldt ook voor andere verwante programma's, zoals het programma 'Erkennen en Waarderen'.

We hebben de respondenten de vraag voorgelegd of nog andere doelen moeten worden toegevoegd aan het actieplan. De reacties waren eenduidig: dat is niet nodig. Het zal immers al voldoende inspanning vergen om de huidige doelen in 2025 te realiseren.

3.4 Conclusie

Dit hoofdstuk heeft laten zien dat de doelen over het algemeen nog relevant zijn in het licht van de ontwikkelingen en ook relevant worden geacht door de respondenten, maar wel bijstelling nodig hebben.

- Bij het eerste doel van het verankeren van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten is aanscherping en vooral concretisering wenselijk.
- Bij doel 2, monitoring, is het raadzaam om niet alleen te focussen op monitoring van diversiteit, maar ook op ervaren inclusie. Respondenten achten het noodzakelijk dit doel voortvarend aan te pakken.
- Doel 3 (het charter) is nu niet relevant voor het actieplan. Dit doel kan wel relevant zijn voor het actieplan, maar moet dan geherformuleerd worden als 'aansluiten bij een diversiteitscharter'. Er bestaat al een Charter Diversiteit en het voldoet wellicht om aansluiting bij dat charter te zoeken, inclusief de samenwerking en uitwisseling van informatie vanwege de verplichtingen die daarbij horen.
- Het vierde doel (van een format) heeft door de bredere invulling die de adviescommissie eraan heeft gegeven aan relevantie gewonnen.
- Bij het laatste doel, van een kenniscentrum, is herformulering wenselijk. Er is eerst een verkenning nodig van de mogelijkheden van bundeling van de expertise die nu verspreid is over verschillende initiatieven, om pas daarna te besluiten over de specifieke invulling van het kenniscentrum en of een call wenselijk is.

Toevoegen van nieuwe doelen lijkt niet nodig en wenselijk. Het vergt al veel inspanningen om vorderingen te maken met de huidige doelen. Wel is het raadzaam om een nauwe afstemming met de beleidsagenda sociale veiligheid te organiseren.

4. Voortgang uitvoering actieplan

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de voortgang van de uitvoering van de het actieplan en de samenwerking daarbij tussen de partners. Eerst beschrijven we de ontwikkeling van de structuur voor overleg, samenwerking en advies. Vervolgens brengen we per doel de vorderingen wat betreft de uitvoering van het actieplan in kaart.

4.2 Samenwerking van de partners

Samenwerking van de partners is voor de uitvoering van het actieplan essentieel, maar krijgt in het actieplan zelf geen aandacht. In deze paragraaf beschrijven we hoe de samenwerking in de praktijk vorm heeft gekregen. In 4.2.1 reflecteren we op de voortgang van de ambitie om de samenwerking uit te breiden met andere partners, met name het mbo en hbo.³⁹ Vervolgens gaan we in op de rol en activiteiten van de adviescommissie (paragraaf 4.2.2). In de daaropvolgende paragraaf (4.2.3) beschrijven we de structuur van samenwerking die zich in de praktijk heeft ontwikkeld en de verschillende gremia waarin de partners overleggen. Functioneert deze structuur van samenwerking naar tevredenheid? En zijn alle relevante actoren op een adequate wijze betrokken bij de implementatie van het actieplan? We sluiten deze paragraaf af met een slotbeschouwing over de samenwerkstructuur.

4.2.1 Uitbreiding met VH

Een ambitie uit het actieplan is 'de samenwerking in de toekomst ook uit te breiden met het mbo en hbo'.⁴⁰ Het ministerie van OCW heeft hierover gesprekken gevoerd met VH. De voorzitter van de adviescommissie heeft ook enkele keren gesproken met bestuurders van VH. Uiteindelijk heeft VH zich medio 2022 aangesloten, niet door het ondertekenen van het actieplan, maar met haar eigen *position paper*.⁴¹

Deze aansluiting van VH heeft de reikwijdte uitgebreid naar het hoger beroepsonderwijs. Dit wordt door veel respondenten positief gewaardeerd want de aansluiting van VH zorgt voor andere accenten. Terwijl het accent tot nu toe lag op hoger onderwijsinstellingen als werkgever, op de positie van medewerkers, en op onderzoek, vraagt VH meer aandacht

³⁹ Nationaal actieplan (2020), p. 9.

⁴⁰ Idem, p. 8.

⁴¹ VH (2023), Jaarverslag 2022, Vereniging Hogescholen, p. 14. VH (2022), Position paper, Samenwerken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit. Mei 2022.

voor het studentenperspectief en de toegankelijkheid van het onderwijs. Verschillende universitaire betrokkenen vonden dit een verrijking. Enkele respondenten merkten evenwel op dat het de uitvoering van het actieplan niet eenvoudiger maakt.

In het actieplan staat dat het de ambitie is om ook aansluiting te zoeken met het mbo, en dat er gesprekken lopen met de MBO-raad. Dit heeft nog niet geleid tot aansluiting van de MBO-raad. Een andere partij die ontbreekt is de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra. Zoals sommige respondenten hebben aangegeven is dit een belangrijke speler in de sector, die zich ook zou moeten aansluiten. Daarnaast wezen sommige respondenten erop dat de studenten als partij ontbreken, al konden ze niet aangeven hoe dit gemis op te lossen. Wel is het studentenperspectief vertegenwoordigd in de adviescommissie. De adviescommissie had eerst een studentlid en sinds kort een tweede zodat zowel hbo- als wo- studenten in de commissie zijn vertegenwoordigd.

4.2.2 Activiteiten adviescommissie

De adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) is op 1 oktober 2020 ingesteld voor een periode van zes jaar. Ze wordt voorgezeten door prof. Vinod Subramaniam en bestaat, naast de voorzitter, uit maximaal elf leden, van wie aanvankelijk één studentlid, en sinds kort twee. De leden worden door de minister benoemd op persoonlijke titel, voor de duur van twee of drie jaar (studentenleden voor de periode van een jaar). Er is een mogelijkheid tot herbenoeming. De adviescommissie vergadert volgens het instellingsbesluit vijf keer per jaar. Het bureau bestaat uit één secretaris, in dienst van de NWO. De secretaris begon met een aanstelling van 27 uur, nu is dat 21 uur per week. Zij neemt deel aan de vergaderingen van de werkgroep en de stuurgroep. De voorzitter van de adviescommissie is aanwezig bij de vergaderingen van de stuurgroep, en voert in zijn rol als voorzitter ook gesprekken met de partners en andere stakeholders. De adviescommissie kwam voor het eerst bijeen op 20 november 2020, online vanwege de coronapandemie.

De adviescommissie heeft de **taak** om de minister, alsmede partijen in het hoger onderwijs- en onderzoeksveld, 'te adviseren over de uitvoering en monitoring van diversiteitsbeleid en bijbehorende instrumenten, met het oog op het bereiken van de doelstellingen' genoemd in het nationaal actieplan.⁴² Ook moet de adviescommissie kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren identificeren, zodat de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie kan worden gemonitord.

De adviescommissie heeft de doelen van het actieplan besproken, gevoeligheden in het veld verkend en het ministerie geadviseerd, bijvoorbeeld als er informatie nodig was voor het opstellen van een Kamerbrief over diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs. De

⁴² Instellingsbesluit adviescommissie diversiteit en inclusie in het onderwijs en onderzoek, op <https://wetten.overheid.nl/>

commissieleden – en vooral de voorzitter – hebben gesprekken gevoerd met personen en organisaties om de doelen inhoudelijk verder te ontwikkelen, om steun te verwerven bij de uitvoering van de doelen of om te lobbyen voor aandacht voor diversiteit en inclusie binnen verwante programma's. Adviseren over gegevensverzameling (doel 2) bleek een lastige taak. In paragraaf 4.3 (voortgang van de vijf doelen) gaan we nader in op de bijdrage van de adviescommissie aan het verhelderen van de doelen.

De **rol** van de adviescommissie was in de commissievergaderingen een terugkerend onderwerp. Onduidelijkheid over de organisatie van de uitvoering van het actieplan zorgde voor vragen hierover. Tegenwoordig ziet de adviescommissie vooral een rol voor zichzelf in het agenderen van onderwerpen (in de verschillende gremia), het aanjagen van partners en het zoeken naar verbinding met andere relevante beleidsagenda's. Daarnaast heeft de adviescommissie verschillende pogingen ondernomen om doelgerichte samenwerking tussen de partners te bevorderen. In de tweede helft van 2022 heeft ze het initiatief genomen om een partnerbijeenkomst te organiseren. Verder heeft de adviescommissie gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van verwante programma's, zoals 'Erkennen en Waarderen'.

De adviescommissie heeft tot nu toe twee **adviezen** uitgebracht. Het eerste advies had betrekking op het vierde doel van het actieplan: het ontwikkelen van een format voor institutionele diversiteitsplannen. In juni 2021 bracht de adviescommissie een 'Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan' uit. Daarnaast kwam de adviescommissie in 2022 met een ongevraagd advies bij het KNAW-advies over sociale veiligheid. De twee adviezen staan op de website van de adviescommissie.⁴³ In paragraaf 4.3 gaan we nader in op deze twee adviezen.

4.2.3 Structuur voor overleg en samenwerking

Het bereiken van de doelen uit het actieplan vereist een gezamenlijke inzet van de partners. In het actieplan staat niet hoe de doelen moeten worden gerealiseerd en wie waarvoor verantwoordelijk is. Toch bestaan er verschillende gremia waarin de partners met elkaar overleggen. Naast de adviescommissie is er een **werkgroep** met vertegenwoordigers van alle partners. Verder is er een **stuurgroep** met vertegenwoordigers van een deel van de partners op bestuurlijk niveau. De werkgroep en stuurgroep hebben een voorgeschiedenis die teruggaat tot de ontwikkeling van het actieplan: het actieplan is ontwikkeld in werkgroepverband, in afstemming met de bestuurders van de deelnemende organisaties (de stuurgroep). Sinds november 2022 worden **partnerbijeenkomsten** georganiseerd, waarin de partners en leden van de adviescommissie met elkaar overleggen. Hieronder bespreken we hoe de werkgroep,

⁴³ Website adviescommissie <https://www.dihoo.nl/>

stuurgroep en partnerbijeenkomsten tot nu toe gefunctioneerd hebben. Daarbij baseren we ons op informatie uit de interviews, focusgroepen en notulen van de vergaderingen.

In de **werkgroep** diversiteit en inclusie komen vertegenwoordigers van alle partners elk kwartaal bij elkaar voor overleg. Meestal neemt één vertegenwoordiger per organisatie deel; soms twee. Bij kleine organisaties zijn het vaak de voorzitters die deelnemen. Bij grotere organisaties wordt intern bepaald wie of welke afdeling het beste kan deelnemen. Vanuit UNL neemt de domeinleider Human Resources of iemand anders van het HR-domein deel. Beleidsmedewerkers van het ministerie van OCW organiseren de kwartaalbijeenkomsten, stellen de agenda op en zorgen voor verslaglegging. OCW vraagt de partners voorafgaand aan een overleg of er punten zijn die zij willen agenderen. De secretaris van de adviescommissie neemt eveneens deel aan de werkgroep.

Voor de deelnemers die we hebben gesproken was de rol van de werkgroep onduidelijk. Zij gaven aan dat de uitvoering van het actieplan niet of nauwelijks op de agenda staat. De bijeenkomsten zijn vooral een moment van bijpraten en uitwisselen van ervaringen en informatie. Analyse van de notulen van de vergaderingen bevestigt dit beeld. Gewoonlijk geven beleidsmedewerkers van het ministerie van OCW een update van relevante beleidsontwikkelingen en geven partners aan wat hun organisatie onderneemt op het gebied van diversiteit en inclusie, veelal zonder dat dit gelinkt wordt aan het actieplan. Soms vragen ze aandacht voor knelpunten, zoals de kwetsbare positie van internationale promovendi. De zaken die de werkgroep bespreekt worden zodoende niet gekoppeld aan de doelen van het actieplan en er wordt dus (nog) niet op een gestructureerde manier gesproken over de uitvoering van het actieplan.

De **stuurgroep** is sinds de ondertekening van het actieplan drie keer bijeengewees, jaarlijks in 2021, 2022 en 2023. In de stuurgroep zijn enkele partners op bestuurlijk niveau vertegenwoordigd: de DG van het ministerie van OCW en bestuurders van UNL, KNAW, NWO, LNVH en sinds kort ook VH. Daarnaast nemen de secretaris en voorzitter van de adviescommissie deel. De adviescommissie heeft tot nu toe steeds de organisatie en het voorzitterschap van de stuurgroep op zich genomen. Bij de laatste bijeenkomst, in 2023, werd geconcludeerd dat dit geen 'logische' taak is van de adviescommissie en afgesproken dat het ministerie van OCW in het vervolg de bijeenkomsten organiseert.

De precieze **rol** van de stuurgroep in relatie tot het actieplan is onduidelijk, ook voor de leden van de stuurgroep die we hebben gesproken. Verder is onduidelijk wat precies het criterium is voor deelname aan de stuurgroep. In de stuurgroep zijn immers niet alle partners vertegenwoordigd. Dat maakt de relatie met de werkgroep enigszins complex.

De eerste twee bijeenkomsten van de stuurgroep, in 2021 en 2022, werden vooral gevuld met een update van de activiteiten van de adviescommissie. In mei 2023 zijn twee interne

conceptnotities van de adviescommissie besproken, over monitoring en over een integrale aanpak, en keek de stuurgroep 'meer overkoepelend' naar het actieplan.

Sinds november 2022 worden **partnerbijeenkomsten** georganiseerd. De adviescommissie nam hiertoe het initiatief, mede op verzoek van de partners omdat er zowel bij hen als de adviescommissie behoefte was om met elkaar in gesprek te gaan over het actieplan. De start van het actieplan was complex geweest, mede door de coronapandemie (remote werken en andere prioriteiten bij de instellingen) en het idee was dat de partnerbijeenkomsten bevorderlijk zouden zijn voor de uitvoering van het actieplan. In de bijeenkomsten wordt gesproken over thema's die het actieplan raken en uit gesprekken met betrokkenen is duidelijk gebleken dat zij de partnerbijeenkomsten zinvol vinden.

De partnerbijeenkomst is breder dan de werkgroep, doordat ook leden van de adviescommissie aanwezig zijn en het voor partners mogelijk is om met hen van gedachten te wisselen. De intentie is dat de partnerbijeenkomsten drie of vier keer per jaar en thematisch worden georganiseerd. Afhankelijk van het thema kunnen externen worden uitgenodigd. De bijeenkomsten worden roulerend door de partners georganiseerd, wat hun betrokkenheid bij het actieplan moet versterken. Zo heeft LanDO de tweede partnerbijeenkomst in april 2023 georganiseerd, met als thema de rol en positie van de diversity officer bij D&I-beleid. Daarbij waren medewerkers van verschillende hogescholen en universiteiten aanwezig.

Er zijn dus drie verschillende gremia waarin partners bijeenkomen. Van de vergaderingen van elk van deze gremia worden verslagen ofwel notulen gemaakt die worden gedeeld.

4.2.4 Conclusies

We concluderen dat de adviescommissie een centrale rol speelt. Zij zorgt voor het agenderen van onderwerpen en stimuleert partners om zich in te zetten voor het actieplan. Ook probeert ze verbinding met andere relevante beleidsagenda's en programma's te leggen. Toch heeft ze met de vraag geworsteld wat haar rol zou moeten zijn. Dit komt vooral doordat er onduidelijkheid is over wie waarvoor verantwoordelijk is bij het bevorderen van het actieplan.

Er zijn elementen van een overlegstructuur voor de uitvoering van het actieplan aanwezig maar er is veel onduidelijkheid over de rollen van de verschillende gremia. Ook voor de betrokkenen is de rol van de werkgroep en stuurgroep onduidelijk. Uit de interviews met betrokkenen komt herhaaldelijk naar voren dat deze onduidelijkheid ervoor zorgt dat er niet systematisch aan de uitvoering van het actieplan wordt gewerkt en dat de samenwerking daarom niet naar tevredenheid verloopt. We kunnen concluderen dat de partners niet op een adequate manier betrokken zijn bij het actieplan. Er zijn geen

besluiten genomen of afspraken gemaakt over hoe het actieplan moet worden uitgevoerd, welke acties en capaciteit daarvoor nodig zijn en wie die gaan inzetten.

Er is geen 'uitvoeringsorganisatie' voor het actieplan. Enkele respondenten wezen erop dat dit een bewuste keuze is geweest. Volgens hen zou het niet de bedoeling zijn geweest een aparte organisatie voor het actieplan op te zetten, zoals voor het landelijk programma 'Erkennen en Waarderen'. Het bevorderen van diversiteit en inclusie moet een onderdeel worden van alle relevante beleidsagenda's en programma's, en moet aandacht krijgen in de interne organisatie, onderwijs en onderzoek. Het is een 'horizontaal' thema, dat meegenomen moet worden bij beleid op alle terreinen. Daar is veel voor te zeggen, maar de praktijk blijkt weerbarstig want de onduidelijkheid over de verdeling van verantwoordelijkheden vermindert het verantwoordelijkheidsgevoel bij verschillende betrokkenen.

4.3. Voortgang doelen actieplan

4.3.1 Inleiding

In deze paragraaf beschrijven we de vooruitgang van het actieplan sinds de presentatie ervan op 1 september 2020. We bespreken achtereenvolgens de voortgang van elk van de vijf doelen voor 2025.⁴⁴ Onvermijdelijk ligt de focus hierbij op de universitaire sector, doordat VH zich pas medio 2022 heeft aangesloten.

In het actieplan worden drie acties aangekondigd voor 2020, namelijk:

- 1) het opstellen van nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren voor 2025;
- 2) de introductie van een nieuw NWO-instrument voor onderzoekers met een migratieachtergrond; en
- 3) een KNAW-advies over sociale veiligheid in de sector.

Deze drie acties zijn inmiddels uitgevoerd. Hoewel het actieplan niet aangeeft hoe deze drie acties voor 2020 zich verhouden tot de vijf doelen, zien we een verband met het eerste doel. De eerste twee acties houden duidelijk verband met het verankeren van diversiteit en inclusie in (bestaande) instrumenten, respectievelijk de monitor vrouwelijke hoogleraren van LNVH en een (nieuw) NWO-instrument voor onderzoeksfinanciering. De derde actie, het KNAW-advies over sociale veiligheid heeft niet direct te maken met de vijf doelen. Sociale veiligheid wordt in het actieplan wel genoemd als een belangrijk aspect als het gaat om normen voor kwaliteitszorg, een van de randvoorwaarden voor structurele verandering naar een inclusieve leer- en werkomgeving.⁴⁵ Dat raakt direct aan het

⁴⁴ Zie bijlage 5 voor de letterlijke omschrijving en toelichting van de doelen in het actieplan.

⁴⁵ Nationaal actieplan (2020), p. 10.

overkoepelende doel van het actieplan. Meer in het bijzonder heeft de adviescommissie in aansluiting op het KNAW-advies gepleit voor meer aandacht voor diversiteit en inclusie binnen de beleidsagenda sociale veiligheid. We behandelen deze drie acties bij de bespreking van het eerste doel.

4.3.2 Voortgang doel 1: D&I beter verankeren in instrumenten

Het eerste doel betreft het beter verankeren van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten. Zoals we in het vorige hoofdstuk al aangaven is dit doel breed en is onduidelijk welk resultaat in 2025 wordt nagestreefd. Toch zijn er enkele kleine stappen gezet om dit doel dichterbij te brengen. Hieronder bespreken we per type instrument de voortgang.

1a. D&I beter meenemen in de beoordeling van onderzoeksvorstellen, programma's en curricula

Aan dit subdoel heeft vooral NWO een bijdrage geleverd door het uitvoeren van een van de in het actieplan aangekondigde acties. Zo is het NWO-Impulsprogramma voor Inclusie in de Wetenschap in 2020 gestart.⁴⁶ Dit programma is erop gericht 'de in- en doorstroom van onderzoekers met een migratieachtergrond in de Nederlandse wetenschap te bevorderen en vluchtelingen met een academische achtergrond aansluiting te bieden op de Nederlandse academische arbeidsmarkt'. In 2023 kwam NWO met een nieuw onderzoeksprogramma, 'Advancing Equity in Academia through Innovation', dat moet bijdragen aan 'cultuurverandering op het gebied van kansengelijkheid en inclusie in de academische wereld'.⁴⁷ Het gaat hier om nieuwe instrumenten.

Diversiteit en inclusie krijgen daarnaast in meer algemene zin aandacht in de NWO-strategie 2023-2026 waarin NWO stelt dat ze als onderzoeksfinancier en werkgever staat voor een diverse en inclusieve onderzoekscultuur in de breedste zin. 'Om de kansengelijkheid van aanvragers te bevorderen, is het van belang dat voorstellen transparant en objectief worden beoordeeld, maar ook dat barrières die ongelijkheid in de hand werken worden weggenomen'.⁴⁸ Als aandachtspunt in de NWO-strategie moeten diversiteit en inclusie meegenomen worden bij zowel bestaande als nieuwe instrumenten. Zo geeft NWO instructies en trainingen aan beoordelaars en commissies om objectief te beoordelen.

Bovengenoemde acties van NWO als onderzoeksfinancier worden aangekondigd of medegedeeld in de werkgroep. Het nationaal actieplan wordt met naam genoemd in de

⁴⁶ Impulsprogramma voor inclusie in de wetenschap, <https://www.nwo.nl>.

⁴⁷ NWO, 'Nieuw onderzoeksprogramma voor kansengelijkheid en inclusie academische wereld', nieuwsbericht van 22 maart 2023 op <https://www.nwo.nl>

⁴⁸ NWO (2022). Wetenschap werkt! NWO-strategie 2023-2026, p. 32.

NWO-strategie 2023-2026. Ook overlegt de voorzitter van de adviescommissie drie tot vier keer per jaar met NWO. Kortom, deze acties zijn als eerste stappen op te vatten om het eerste doel dichterbij te brengen.

1b. Beter in kaart brengen van kennis, expertise, en competenties die nodig zijn om diversiteitsbeleid op verschillende gebieden te vertalen naar verschillende eenheden

In het actieplan wordt aan dit onderdeel toegevoegd: 'wat er nodig is aan capaciteit, expertise, en gezag van diversity offices en diversity officers'. Zoals we in hoofdstuk 2 aangaven, kampen diversity officers met een tekort aan middelen, tijd en mandaat. Dit was een onderwerp van gesprek tijdens vergaderingen van de adviescommissie. De partnerbijeenkomst van april 2023, georganiseerd door het LanDO, had als thema de rol van de diversity officer. Een van de conclusies was dat er weinig kennis is over welke capaciteit en competenties nodig zijn om de functie invulling te geven. Dat lijkt een uitnodiging voor nader onderzoek. Maar eigenlijk zou deze vraag breder moeten worden getrokken, zoals doel 1b aangeeft.

1c. Nagaan of D&I (nog) beter verankerd kan worden in bestaande accreditatie-, visitatie- en kwalificatie- instrumenten

De adviescommissie heeft gelobbyd voor meer aandacht voor diversiteit en inclusie binnen verwante programma's en met name het programma 'Erkennen en Waarderen' en de beleidsagenda sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap.

Erkennen en Waarderen

Het programma 'Erkennen en Waarderen' (Recognition & Rewards), met UNL als trekker, is gericht op het mogelijk maken van een grotere diversiteit aan loopbaanpaden en -perspectieven in de academische context. Meer aandacht voor het thema diversiteit en inclusie binnen dit programma wordt door veel respondenten, inclusief de adviescommissie, wenselijk geacht. Volgens hen zouden diversiteit en inclusie momenteel niet expliciet meegenomen worden in het beoordelen van loopbanen. Regelmatig heeft de adviescommissie dwarsverbanden met dit programma besproken en pogingen ondernomen in contact te komen met verantwoordelijken met het oog op samenwerking. Dit heeft tot nu toe weinig resultaat opgeleverd.

Sociale veiligheid en een integrale en inclusieve aanpak

Een van de drie acties voor 2020 betrof een KNAW-advies over sociale veiligheid. De door KNAW samengestelde adviescommissie onder voorzitterschap van prof. dr. Naomi Ellemers publiceerde in de zomer van 2020 het rapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap'⁴⁹ waarin enige aandacht is voor de overlap met D&I. De

⁴⁹ KNAW (2022), Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk. N. Ellemers e.a. KNAW.

KNAW-commissie bepleit een integrale benadering van sociale veiligheid, waarbij verbinding wordt gezocht 'met initiatieven ten aanzien van gerelateerde thema's, zoals diversiteit en inclusie'.⁵⁰

Naar aanleiding van het KNAW-advies kwam de adviescommissie (DIHOO) in november 2022 met een kort, ongevraagd advies met enkele aanvullende overwegingen.⁵¹ Ze benadrukt dat er binnen het perspectief van sociale veiligheid oog moet zijn voor diversiteit en inclusie, en dus ook voor structurele uitsluiting van gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen binnen instellingen. Ook geeft ze aan dat 'een integrale en intersectionele aanpak van diversiteit en inclusie en sociale veiligheid door de hele keten' bijdraagt aan het vergroten van de sociale veiligheid.⁵²

De adviescommissie heeft haar ideeën over samenwerking en afstemming met verwante programma's en beleidsagenda's recentelijk uiteengezet in een korte, interne conceptnotitie over 'een integrale en inclusieve aanpak van beleid'. Deze notitie is bedoeld als een soort 'wake-up call' voor bestuurders en het ministerie van OCW en waarschuwt dat er versnippering en verkokering dreigt van verschillende beleidsagenda's en nationale programma's, die elk op een eigen manier bijdragen aan het realiseren van een diverse, inclusieve en veilige hoger onderwijs- en onderzoeksector. De notitie is tijdens de vergadering van 16 mei 2023 besproken met de stuurgroep.

Het signaal lijkt weerklank te hebben gevonden bij het ministerie van OCW. In de Kamerbrief 'Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap' staat dat bij de uitvoering van het programma sociale veiligheid in het hoger onderwijs en wetenschap 'de regiegroep scherp zal blijven op de aansluiting bij en het vermijden van overlap met andere programma's', waaronder het nationaal actieplan.⁵³ Ook heeft de notitie geleid tot discussie binnen de UNL over de interne structuur van deze organisatie. UNL kent namelijk een indeling in gescheiden verantwoordelijkheidsgebieden met domeinen als HR, onderzoek, onderwijs, en weer anderen die verantwoordelijk zijn voor het programma 'Erkennen en Waarderen' en voor coördinatie van initiatieven op het gebied van sociale veiligheid. Deze indeling vormt een obstakel voor een integrale aanpak en dat is een reden om na te denken over herziening van de interne structuur.

[1d. Nagaan hoe D&I \(-vaardigheden\) sterker als competentie en selectie criterium mee te nemen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en managementfuncties](#)

Met dit onderdeel van het actieplan is tot nu toe weinig gedaan. Zelfs de term 'D&I-vaardigheden' is niet uitgewerkt. Wel wordt in de 'Handreiking voor het opstellen van een

⁵⁰ Idem, p. 71.

⁵¹ Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2022), Advies en aanbevelingen n.a.v. het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap van KNAW.

⁵² Idem, p. 5.

⁵³ Minister OCW (2023) Kamerbrief 'Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap', 8 juni 2023.

gendergelijkheidsplan' van de adviescommissie bij de aanknopingspunten voor een integrale benadering van diversiteit en inclusie aandacht gevraagd voor werving en selectie en voor leiderschap.

LNVH-Monitor

Een instrument dat moeilijk onder een van de bovenstaande categorieën is te scharen is de jaarlijkse LNVH-Monitor vrouwelijke hoogleraren van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. De monitor geeft inzicht in de actuele man-vrouw verdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, in universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties. Ook bevat deze monitor sinds 2015 streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren. In het kader van het nationaal actieplan is afgesproken dat de universiteiten met nieuwe streefcijfers zouden komen voor de periode 2020-2025. Deze zijn gepubliceerd in de Monitor vrouwelijke hoogleraren 2020. Het betreft een initiatief van LNVH, in afstemming met UNL, met medewerking van de universiteiten. Tevens is in het actieplan aangekondigd dat nagegaan zou worden of het mogelijk is om tot streefcijfers te komen voor andere functiegroepen en op basis van andere diversiteitskenmerken. Dat is nog niet gebeurd.

Wel streeft LNVH naar verbreding van de cijfers over de samenstelling van het wetenschappelijke personeel vanuit een intersectioneel perspectief. Dit streven is in lijn met het eerste doel, betere verankering van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten. Zo zijn er in de LNVH-Monitor vrouwelijke hoogleraren van 2022 cijfers gepresenteerd over herkomst om 'inzicht [te] geven in de man-vrouwverdeling onder wetenschappelijk personeel met een internationale achtergrond'. Echter, deze verbreding is zeer beperkt. Alleen data over de paspoortnationaliteit bleken voorhanden: Nederlands, EER⁵⁴ exclusief Nederland, Europees (niet-EER), niet-Europees. Deze gegevens zeggen nauwelijks iets over de mate waarin vrouwen met bijvoorbeeld een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond aan het hoger onderwijs en onderzoek deelnemen. Dit toont duidelijk de beperkingen van beschikbare data.

Alles overziend is er dus enige vooruitgang geboekt ten aanzien van het eerste doel, maar dit is niet voor alle betrokkenen zichtbaar. De adviescommissie heeft zich voor dit eerste doel ingezet en bevordert een meer integrale en inclusieve aanpak. Enkele partners – met name NWO en LNVH – hebben acties ondernomen om diversiteit en inclusie beter te verankeren in hun instrumenten. Voortgang met dit doel blijkt in belangrijke mate afhankelijk te zijn van het eigen initiatief van partners. De uitvoering wordt niet of nauwelijks gecoördineerd.

⁵⁴ Bij de Europese Economische Ruimte (EER) horen alle EU-landen plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland.

4.3.3 Voortgang doel 2: monitoring van diversiteit

Het tweede doel betreft het streven 'naar longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten', en indien mogelijk 'ook monitoren op andere vlakken, zoals ervaren sociale veiligheid en inclusie'.⁵⁵ Het actieplan geeft de adviescommissie bij haar start een specifieke taak mee op dit terrein: 'Om de voortgang goed te kunnen monitoren zal een eerste aandachtspunt van de adviescommissie zijn om meetbare indicatoren te formuleren voor de ambities. Zodra dit is gerealiseerd, kan er een meting worden gedaan van de huidige situatie'.⁵⁶

De adviescommissie heeft pogingen ondernomen om betere en bredere gegevensverzameling te bevorderen, om zodoende longitudinaal te kunnen monitoren op meer dan man-vrouw verhouding. Maar de voortgang is zeer beperkt. De adviescommissie kan alleen adviseren en de uitwerking en uitvoering is afhankelijk van besluiten en acties van de partners en vooral van de koepelorganisaties en het ministerie van OCW. Dergelijke besluiten zijn tot nu toe niet genomen.

Monitoring kreeg bij aanvang van het actieplan meteen al een beperking opgelegd door de Tweede Kamer die een motie aannam die de regering verzoekt 'om binnen het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie geen cijfers c.q. barometer bij te houden met betrekking tot de etnische of migratieachtergrond van studenten en medewerkers'.⁵⁷ Op verzoek van OCW heeft het Rathenau Instituut een korte inventarisatie uitgevoerd en getracht een eerste meting te verrichten op basis van bestaande data. Dat bleek niet mogelijk omdat data vanuit de universiteiten wegens de AVG niet beschikbaar waren. Het instituut heeft vervolgens gekeken in hoeverre data uit haar enquête 'Drijfveren van onderzoekers en docenten' van universiteiten, umc's, hogescholen en kennisinstututen gebruikt konden worden. Dat was niet mogelijk omdat de resultaten uit dat onderzoek beperkt bleken. Er is wel informatie over de man/vrouw-verhouding, maar niet over bijvoorbeeld de migratieachtergrond van medewerkers.

Desondanks heeft de adviescommissie de afgelopen jaren regelmatig over dit onderwerp gesproken. Ze heeft gesprekken gevoerd met tal van experts en vertegenwoordigers van organisaties zoals CBS, SER, SCP, LNVH, het Rathenau Instituut, OCW en LanDO, over beschikbare datasets en hun mogelijkheden en beperkingen, evenals alternatieve vormen van gegevensverzameling en monitoring. Uiteindelijk heeft dat geresulteerd in een interne conceptnotitie over dit onderwerp die aanbevelingen bevat voor gegevensverzameling over diversiteit en ervaren inclusie. Omdat aan het gebruik van bestaande datasets te veel nadelen zitten zou de voorkeur uitgaan naar een opdracht aan UNL en VH om data te verzamelen. Daarbij kan gestart worden met een pilot.

⁵⁵ Nationaal actieplan (2020), p. 12.

⁵⁶ Idem, p. 16.

⁵⁷ Motie van het lid Wiersma c.s., 29 338, nr. 230, 26-11-2020.

Deze conceptnotitie is besproken in de stuurgroep van 16 mei 2023, waarin het belang van monitoring werd onderschreven. Wel vroeg men meer aandacht voor de waaromvraag. Immers, bestuurders moeten kunnen uitleggen waarom ze voor een extra dataverzameling kiezen (naast bestaande datasets) en waarom er wordt gemonitord. Monitoring moet zowel uitvoerbaar als 'uitlegbaar' zijn. De voorstellen zullen samen met experts verder worden uitgewerkt.

In het kader van beleid voor sociale veiligheid zijn in het Bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap afspraken gemaakt over een monitor van ervaren sociale veiligheid. De koepelorganisaties zijn bezig deze monitor op te zetten en de adviescommissie heeft met betrokkenen gesproken over de pilot die in de tweede helft van 2023 wordt uitgevoerd. De adviescommissie bood aan mee te denken en heeft samenwerking geïnitieerd, zodat de initiatieven gericht op monitoren zoveel mogelijk complementair zijn.

Er is dus beperkte voortgang geboekt met het realiseren van monitoring, het tweede doel. De adviescommissie heeft in mei 2023 geadviseerd over de verbreding van gegevensverzameling en een nulmeting. Uiteindelijk zijn besluiten nodig van bestuurders van de koepelorganisaties en het ministerie. Verschillende respondenten hebben hun hoop gevestigd op de minister van OCW: dat de minister van OCW de urgentie van brede monitoring duidelijk maakt en de sector aanspoort om stappen te zetten met gegevensverzameling en monitoring.

4.3.4 Voortgang doel 3: deelname aan charter

Het derde doel betreft deelname aan een Europees charter (CASPER), of aanpassing van een bestaand charter aan de Nederlandse context. Bij het laatste wordt gedacht aan het Ierse Athena SWAN-charter.

Uit de evaluatie blijkt dat dit doel geen prioriteit heeft en dat de adviescommissie er niet mee bezig is geweest. Dat komt wellicht omdat niet alle partners dit doel (nog) relevant achten, zoals we in het vorige hoofdstuk aangaven. De twee genoemde charters voor gendergelijkheid passen in ieder geval niet goed bij de brede focus op diversiteit van het actieplan.

Op Europees niveau zijn er wel ontwikkelingen. Een Europees onderzoeksconsortium heeft de haalbaarheid onderzocht van het instellen van een 'European award/certification system for gender equality for Research Performing Organizations', om een gezamenlijk

Europees charter (CASPER) mogelijk te maken. In maart 2022 werden de uitkomsten van dat onderzoek gepubliceerd.⁵⁸

4.3.5 Voortgang doel 4: format institutionele diversiteitsplannen

Dit is een heel concreet doel, namelijk dat er een format voor institutionele diversiteitsplannen wordt ontwikkeld. Daarbij wordt verwezen naar de plannen van de Europese Commissie (EC) om vanaf 2022 institutionele genderplannen verplicht te stellen voor financiering uit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie.

De adviescommissie heeft ervoor gekozen niet een format maar een handreiking op te stellen. Ze ziet dat de situatie per instelling kan verschillen en vond het niet passend om te prescriptief te zijn. Een handreiking laat ruimte voor maatwerk. Deze handreiking kwam uit in juni 2021 en biedt praktische informatie, aanknopingspunten, voorbeelden en best practices voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan. De adviescommissie adviseert de gendergelijkheidsplannen waar mogelijk breder te maken dan de richtlijn vanuit Europa en biedt aanknopingspunten voor een intersectionele en integrale aanpak van zo'n plan.

Een overzicht van gendergelijkheidsplannen van verschillende instellingen is te vinden op de website van de adviescommissie.⁵⁹ Instellingen zijn actief uitgenodigd een link naar hun plan te delen voor opname in dit overzicht. In de communicatie met de partners over de handreiking heeft de adviescommissie steeds duidelijk gemaakt dat het een 'living document' is dat kan worden aangepast en aangevuld al naargelang de vragen, behoeften en de realiteit in het veld.

De handreiking is in de sector positief ontvangen.⁶⁰ Verschillende respondenten hadden waardering voor de wijze waarop de adviescommissie deze opdracht heeft aangepakt. Het is een kleine praktische interventie, maar tegelijk heeft de adviescommissie zo wel aandacht gevraagd voor verbreding naar een intersectionele en integrale aanpak. Omdat onderzoeksinstellingen aan de Europese eisen moeten voldoen, is dit vrij geruisloos geïmplementeerd. Tegelijk is het niet meer dan een eerste stap. Het is van belang nu aandacht te hebben voor wat er nog moet worden gedaan om de plannen ten uitvoer te brengen en levend te houden.

⁵⁸ Zie de website van het CASPER-project: <https://www.caspergender.eu/>. Voor het haalbaarheidsonderzoek: Tzanakou, C. e.a. (2020) Key prerequisites for a Europe-wide gender equality scheme; en Müller, J. (2022) What can we expect from an EU certification scheme for gender equality? Some reflections from the CASPER project, op <https://gender-spear.eu/>.

⁵⁹ <https://www.dihoo.nl/>

⁶⁰ De handreiking werd niet onverdeeld positief ontvangen in het parlement. Enkele Kamerleden – de leden Van der Woude (VVD) en Bisschop (SGP) – stelden schriftelijke vragen aan de minister n.a.v. een bericht uit De Telegraaf van 13 juli 2021, met de kop: "Onderwijsminister dwingt universiteiten tot monsterplan diversiteit, anders geen subsidie".

4.3.6 Voortgang doel 5: nationaal kenniscentrum

Het vijfde doel in het actieplan wordt omschreven als: 'Er komt een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste 5 jaar'. Ook worden eerste stappen genoemd: 'Eerst wordt bezien waar het kenniscentrum aan moet voldoen, en hoe een call eruit zou moeten zien, op basis van de ervaringen van de landen om ons heen. Daarbij zal mee worden genomen hoe het centrum zich het beste kan verhouden tot bestaande instituten die zich op een specifieke doelgroep richten'.⁶¹

Tijdens de discussie in de Tweede Kamer over het nationaal actieplan werden er obstakels opgeworpen. In een aangenomen motie, ingediend tijdens het debat van 25 november 2020, wordt de regering verzocht 'de invulling, uitrol en instelling van een nationaal kenniscentrum op te schorten'.⁶² De motivatie hiervoor is nogal onduidelijk; in de motie wordt alleen genoemd 'dat de Kamer nog diverse opmerkingen en wijzigingen verwerkt wil zien worden in het actieplan van de Minister'. De minister geeft in de brief over de voortgang van het actieplan aan dat een nationaal kenniscentrum voor diversiteit nog steeds 'een ambitie is voor de langere termijn', omdat 'het voor het vormgeven van beleid en passende interventies belangrijk is om een goede kennisbasis te hebben' en omdat uit een eerste verkenning blijkt dat er behoefte is aan zo'n kenniscentrum.⁶³ Aangekondigd wordt dat de adviescommissie gesprekken zal voeren met partijen in het veld, om vervolgens een advies over een kenniscentrum op te stellen. In de Kamerbrief van 14 juli 2022 over de voortgang van het actieplan wordt dit voornemen herhaald.⁶⁴

Met dit doel is weinig vooruitgang geboekt. Het thema kenniscentrum is door de adviescommissie met partijen in het veld, zoals LNVH en LanDO, besproken. Het onderwerp heeft een keer uitgebreid aandacht gekregen in een commissievergadering in 2021 tijdens een brainstormsessie. In een stuurgroepvergadering in 2021 heeft de adviescommissie aan de stuurgroep uitgelegd dat uit gesprekken duidelijk is geworden dat een competitieve call – zoals in het actieplan staat – niet langer wenselijk is. Daarnaast heeft de adviescommissie laten weten dat het belangrijk is bestaande expertise te bundelen en vooral samenwerking te stimuleren tussen de verschillende kenniscentra en initiatieven op dit terrein. Tot verdere uitwerking is het nog niet gekomen en evenmin tot een advies aan de minister.

⁶¹ Actieplan p. 13.

⁶² Motie van de leden Wiersma en El Yassini over het opschorten van de instelling van een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, Kamerstuk 29 338, nr. 238 (1 december 2020).

⁶³ Minister OCW (2021) Voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Kamerbrief 9 juli 2021.

⁶⁴ Minister OCW (2022) Voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Kamerbrief 14 juli 2022.

4.4 Conclusies

We concluderen dat er met enkele doelen van het actieplan beperkte voortgang is geboekt. Wat betreft doel 1, het verankeren van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten, zijn enkele stappen gezet. Voor doel 2, gegevensverzameling en monitoring, heeft de adviescommissie zich ingezet, maar door de complexiteit van de problematiek, gevoeligheden en privacy-eisen is de voortgang tot nu toe beperkt gebleven. Doel 4 is gerealiseerd in de vorm van een handreiking voor een institutioneel gendergelijkheidsplan. Met de doelen 3 en 5, het charter en het kenniscentrum, is nauwelijks vooruitgang geboekt.

5. Effectiviteit en efficiëntie

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we op basis van de onderzoeksdata een beoordeling van de effectiviteit en efficiëntie van het actieplan tot dusver. Allereerst gaan we in op de effectiviteitsvraag. In het vorige hoofdstuk hebben we de voortgang van de uitvoering van het actieplan behandeld (de eerste subvraag over effectiviteit). Dat biedt een basis om in paragraaf 5.2 de vraag te beantwoorden in hoeverre de uitvoering van activiteiten en de samenwerking effectief is geweest met het oog op het behalen van de gestelde doelen. De mate waarin de doelen en de beoogde effecten worden gerealiseerd hangt af van allerlei factoren. Wat waren obstakels en/of succesfactoren bij het behalen van de resultaten tot dusver? Welke externe factoren hebben de resultaten (positief of negatief) beïnvloed? Deze factoren behandelen we in paragraaf 5.3. In paragraaf 5.4 gaan we in op de vraag of op basis van de huidige uitvoering verwacht kan worden dat de vijf doelen in 2025 worden behaald, en wat daarvoor (verder) nodig is.

We sluiten dit hoofdstuk af met de behandeling van vragen bij de efficiëntie van de uitvoering. In hoeverre wordt het actieplan op een efficiënte manier geïmplementeerd? Verloopt de samenwerking tussen partijen efficiënt? Is er voldoende tijd en budget beschikbaar bij de verschillende actoren om het actieplan adequaat uit te voeren?

5.2 Effectiviteit van de uitvoering

We hebben respondenten gevraagd naar hun oordeel over de mate waarin de vijf doelen tot nu toe zijn gerealiseerd. Alle respondenten vinden dat er te weinig vooruitgang is geboekt. Hun oordelen komen in grote lijnen overeen met het beeld dat we in het vorige hoofdstuk hebben geschetst.

Het is zinvol om effectiviteit van de uitvoering ook ruimer op te vatten, zoals gebruikelijk is in effectevaluatiestudies. Effectiviteit (of doeltreffendheid) van beleid heeft ook te maken met de effecten van de beleidsresultaten (de outcome). In het actieplan wordt aangegeven dat de realisering van de vijf doelen bij zal dragen aan twee belangrijke randvoorwaarden voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek, namelijk: een intensieve samenwerking binnen de sector op het terrein van diversiteit en inclusie en een integrale en intersectionele aanpak op dit terrein.⁶⁵

⁶⁵ Nationaal actieplan (2020), p. 9.

In welke mate hebben activiteiten in het kader van het actieplan bijgedragen aan deze twee randvoorwaarden? De samenwerking in de sector hoger onderwijs en onderzoek krijgt inderdaad op nationaal niveau enigszins vorm door de overlegstructuur van de werkgroep, de stuurgroep en de partnerbijeenkomsten en door de adviesfunctie van de adviescommissie. Deze samenwerkingsstructuur heeft tot nu toe vooral tot uitwisseling van ervaringen en discussies geleid, en in veel mindere mate tot gezamenlijke acties. Het beoogde effect van een meer integrale aanpak van diversiteit en inclusie in de sector is zodoende in beperkte mate bevorderd. Met name de adviescommissie heeft zich sterk gemaakt voor een integrale en inclusieve aanpak.

De respondenten zetten in de interviews kanttekeningen bij het toepassen van het begrip 'effectiviteit' op de uitvoering van het actieplan, en niet zonder reden. Er zijn veel onduidelijkheden in het actieplan zelf, waardoor het moeilijk is vooruitgang vast te stellen. De vraag naar effectiviteit is weinig zinvol als de doelen niet nader zijn ingevuld, geprioriteerd, geoperationaliseerd en meetbaar zijn gemaakt (het zijn geen SMART-doelen), en er niet planmatig en gecoördineerd aan de doelen wordt (samen-) gewerkt.

Desalniettemin wijst een aantal respondenten erop dat het samenwerken aan het actieplan wel degelijk belangrijke positieve effecten heeft gehad. Veel partners benadrukken dat ze er ondanks alles toch trots op zijn dat er een nationaal actieplan is gekomen. Daarbij worden de volgende effecten of opbrengsten genoemd:

- De belangrijke partijen binnen de sector op landelijk niveau, inclusief koepelorganisaties, hebben zich aan de doelen van diversiteit en inclusie gecommitteerd. De recente aansluiting van VH heeft de reikwijdte uitgebreid naar het hoger onderwijs.
- Het actieplan heeft de partijen en mensen uit de sector samengebracht. Ze komen regelmatig bij elkaar in de werkgroep. Daarnaast komen ze af en toe op bestuurlijk niveau bijeen in de stuurgroep. Hoewel de samenwerking nog niet optimaal werkt voor de uitvoering van het actieplan, kennen mensen uit verschillende organisaties elkaar, en weten ze elkaar te vinden.
- De adviescommissie heeft experts van verschillende universiteiten en hogescholen bij elkaar gebracht en gezorgd voor een uitwisseling van opvattingen en kennis over diversiteit en inclusie binnen de sector. Veel respondenten waren te spreken over de inzet en deskundigheid van de adviescommissie.
- Het actieplan, de vergaderingen en activiteiten hebben geleid tot discussie en tot uitwisseling van ervaringen, kennis en opvattingen. Dat heeft bijgedragen aan bewustwording over dit onderwerp binnen de sector.

Al deze opbrengsten zien we als stappen richting de beoogde effecten (outcome) van het actieplan, namelijk het stimuleren van intensieve samenwerking en een integrale

aanpak van diversiteits- en inclusiebeleid binnen de sector. De samenwerkingsstructuur moet weliswaar verbeterd en versterkt worden, maar vormt een basis voor de samenwerking op het terrein van diversiteit en inclusie. Het actieplan heeft verschillende zaken in beweging gezet. Wel blijkt het realiseren van de doelen moeilijker dan was voorzien, vanwege verschillende factoren. Hierover meer in de volgende paragraaf.

5.3 Bevorderende en belemmerende factoren

Er zijn allerlei factoren die ervoor hebben gezorgd dat de voortgang van het actieplan tot nu toe beperkt is. Respondenten benoemden tal van belemmerende factoren en enkele factoren die bevorderend zijn geweest voor het actieplan. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen **interne** en **externe** factoren. Interne factoren hebben te maken met het actieplan en de samenwerking daarbij. Externe factoren hebben betrekking op de invloed van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen op de uitvoering van het actieplan. Hieronder geven we een overzicht van factoren die tot nu toe van invloed zijn geweest. Veel van deze factoren zullen ook in het vervolg van de uitvoering van het actieplan tot en met 2025 van invloed zijn. We baseren ons op gegevens uit de deskresearch, literatuurstudie, interviews en focusgroepen en behandelen eerst de interne en vervolgens de externe factoren.

Interne factoren

Op grond van de onderzoeksgegevens zijn er veel **belemmerende factoren** aan te wijzen die verband houden met het actieplan zelf, de organisatie eromheen en die binnen de sector.

Onduidelijke doelen en rollen

Het actieplan zelf is onvoldoende duidelijk over enkele doelen en over de stappen die nodig zijn. Dit belemmert de effectieve uitvoering ervan. Daarnaast wijzen respondenten erop dat de voortgang wordt belemmerd door de onduidelijkheid over de verdeling van de verantwoordelijkheden en rollen van de partners, het ministerie en de adviescommissie bij het actieplan. Over zowel de rol van de adviescommissie als die van het ministerie bestaat onduidelijkheid; dat zorgt voor verwarring. Onduidelijkheid over de rollen van de partners draagt bovendien niet bij aan het gevoel van eigenaarschap. Ook de onduidelijkheid over de rol van verschillende gremia en de afwezigheid van een duidelijke centrale regie bemoeilijken het boeken van vooruitgang.

Middelen

Een andere belemmerende factor betreft de beperkte inzet van middelen. De partners (waaronder de koepelorganisaties) hebben over het algemeen weinig tijd en budget vrijgemaakt voor het actieplan. Hun inzet is grotendeels beperkt tot deelname aan

werkgroep en stuurgroep. Maar ook het ministerie van OCW heeft beperkt middelen vrijgemaakt. Zo zou volgens sommigen de uitvoering van het actieplan vooruit worden geholpen door budget vrij te maken voor extra onderzoek vanuit de adviescommissie (door commissieleden of externe experts), en/of door uitbreiding van de omvang van de functie van de secretaris van de adviescommissie.

Afstand tot het veld

Een veelgenoemde belemmerende factor vormt de grote afstand tussen enerzijds wat op landelijk niveau wordt ondernomen (actieplan, adviescommissie) en anderzijds de uiteindelijk beoogde effecten in het veld. Het actieplan wil op landelijk niveau voorwaarden scheppen voor diversiteitsbeleid van instellingen, maar instellingen zelf hebben hier nauwelijks weet van. Uit de interviews met leden van twee medezeggenschapsraden van hoger onderwijsinstellingen bleek dat het actieplan en de adviescommissie hen niet bekend was. Dit, terwijl de medezeggenschapsraden zich wel sterk inzetten voor onderwerpen die gerelateerd zijn aan diversiteit en inclusie. Dat is een gemiste kans. Ook diversity officers en CvB's zouden hun diversiteitsplannen sterker kunnen bepleiten met een verwijzing naar de handtekening van UNL onder het actieplan. Deze afstand tot het veld kan een probleem vormen voor het creëren van draagvlak voor de uitvoering van besluiten die de partners op landelijk niveau nemen, bijvoorbeeld over gegevensverzameling en monitoring. Betrokkenen bij het actieplan die we hebben gesproken zijn zich bewust van dit probleem.

Verkokering

Een andere belemmerende factor vormt de neiging om verschillende beleidsagenda's en programma's te ontwikkelen voor verwante thema's die vervolgens bij verschillende verantwoordelijken binnen de afzonderlijke organisaties worden gelegd. Denk aan de programma's sociale veiligheid en 'Erkennen en Waarderen' die naast het nationaal actieplan bestaan. Dat kan leiden tot verkoking en concurrentie, wat een integrale aanpak belemmert.

Er zijn ook enkele **bevorderende interne factoren** bij de uitvoering van het actieplan. De ondertekening van het actieplan zorgt ervoor dat de partners het onderwerp niet zomaar kunnen negeren. Alle partners gaven aan dat ze nog steeds achter het actieplan staan. Tegelijk is er – ook los van het actieplan – binnen de sector hoger onderwijs en onderzoek een proces gaande van bewustwording over diversiteit en inclusie, en ondernemen instellingen steeds meer acties op dit terrein. Deze ontwikkeling, beschreven in hoofdstuk 2, vergroot het draagvlak voor het uitvoeren van het actieplan en kan bepaalde resultaten ervan versterken.

Externe factoren

Er zijn ook externe factoren van invloed geweest op de uitvoering van het actieplan.

Allereerst behandelen we de **belemmerende externe factoren**. De twee meest genoemde factoren zijn de coronapandemie en het gepolariseerde debat.

Coronapandemie

Door de coronapandemie hadden onderwijsinstellingen twee jaar lang andere prioriteiten. Ook waren er daardoor in de eerste jaren geen fysieke bijeenkomsten van de adviescommissie. Verder was de adviescommissie in deze periode minder goed in staat te netwerken en met verschillende partijen in gesprek te gaan. Hetzelfde geldt voor de werkgroep.

Polarisatie in debat

De gepolariseerde discussie over diversiteit in de politiek en media noemden we al in hoofdstuk 2. Volgens veel respondenten is dit een belangrijke belemmerende factor. Zo wezen respondenten erop dat bij het debat over het actieplan in de Tweede Kamer moties zijn ingediend over het kenniscentrum en monitoring, die het realiseren van de doelen hebben belemmerd. Ook is de maatschappelijke discussie gepolariseerd, en dit komt soms ook binnen de instellingen tot uiting in weerstand tegen diversiteitsmaatregelen.

Wisseling kabinetten

Een laatste belemmerende factor is de wisseling van kabinetten, en dus ook van ministers van OCW. De lange periode dat het kabinet-Rutte III demissionair was tot kabinet-Rutte IV werd beëdigd, zorgde voor een afwachtende houding: zouden het nieuwe kabinet en de nieuwe minister van OCW het actieplan blijven steunen?

Wat betreft **bevorderende externe factoren** wezen respondenten erop dat het onderwerp diversiteit en inclusie sinds de ondertekening van het actieplan 'bekender' en ook 'vertrouwer' is geworden in de samenleving en binnen het hoger onderwijs. Dit is in lijn met wat we in hoofdstuk 2 zagen. Door de Black Lives Matter- en Me Too-bewegingen, discussies over seksuele intimidatie, sociale veiligheid en institutioneel racisme is er meer bekendheid met en kennis over vormen van uitsluiting.

5.4 Het behalen van de doelen in 2025

Er zijn maar weinig respondenten die verwachten dat alle doelen in 2025 worden behaald. De resultaten van onze analyse ondersteunen die verwachting.

Met **doel 1**, het beter verankeren van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten, zijn tot nu toe enkele kleine stappen gezet. Het is het meest ambitieuze doel, dat een veel

langere adem vergt dan de enkele jaren die nog resten tot en met 2025. Het is zelfs de vraag of dit doel ooit helemaal te realiseren is. Om de voortgang met dit doel te kunnen bepalen is het nodig om samen overeen te komen welke stappen tot 2025 in ieder geval moeten worden gezet.

Doel 2, verbetering en verbreding van gegevensverzameling en monitoring, zou volgens verschillende respondenten, onder wie leden van de adviescommissie, met prioriteit moeten worden opgepakt. Doordat monitoring nog steeds niet van de grond is gekomen, belemmert dit ook de voortgang van de andere doelen. Immers, bij gebrek aan gegevens is het moeilijk vast te stellen of er sprake is van voortgang in het bevorderen van diversiteit en inclusie en waar zich knelpunten voordoen. Allerlei factoren bemoeilijkten het boeken van vooruitgang met gegevensverzameling. Recent is er wel een stap in de goede richting gezet met een advies van de adviescommissie dat is besproken in de stuurgroep. Het zou helpen indien de koepelorganisaties en de minister van OCW zich hard maken voor gegevensverzameling en monitoring van diversiteit.

Doel 3, het charter, lijkt stil te liggen; het heeft weinig prioriteit op dit moment. Indien besloten wordt dat aansluiting bij het Charter Diversiteit van SER Diversiteit in bedrijf voldoet, kan dit doel redelijk snel worden gerealiseerd.

Doel 4, het format voor diversiteitsplannen, is gerealiseerd in de vorm van een handreiking.

Doel 5, het kenniscentrum, vereist nu vooral een verkenning van de mogelijkheden om de verspreide kennis en expertise te bundelen en een advies over mogelijke invullingen van de functie ervan. Na deze herijking van dit doel (zie hoofdstuk 3) kunnen er snel stappen worden gezet. Indien er uiterlijk in 2025 een besluit wordt genomen over een kenniscentrum, is het vijfde doel volgens het actieplan behaald.

Verskillende bevorderende en belemmerende factoren zullen ook in de komende jaren van invloed zijn op de voortgang van het actieplan. Ze kunnen als risico's en als kansen worden aangemerkt. Kennis en ervaring met de eerdergenoemde gebreken en obstakels hebben tot inzichten geleid die in het vervolg benut kunnen worden om het actieplan voortvarender uit te voeren. Zo hebben de partners en adviescommissie ondertussen kennis opgedaan van de vele gevoeligheden en knelpunten bij het realiseren van gegevensverzameling en monitoring. Daardoor kunnen ze er in het vervolg beter rekening mee houden en bijvoorbeeld anticiperen op mogelijke kritiek en bezwaren. Het onderzoek heeft ook duidelijk gemaakt dat de partners niet tevreden zijn over de huidige manier van samenwerken, met een werkgroep en stuurgroep, waarvan de rollen onduidelijk zijn. Dat is een risico, maar biedt ook een kans. Het is van belang dat de partners hierover in gesprek gaan, mede naar aanleiding van de uitkomsten van deze midterm-evaluatie. Dat kan

helpen om een meer effectieve en efficiënte structuur voor overleg en uitvoering van het actieplan overeen te komen.

De betrokkenen die we hebben gesproken zijn zich ervan bewust dat het actieplan en de adviescommissie vrij onbekend zijn in de sector, en dat dit een belemmering vormt voor haar effectiviteit. Daarom is het van belang om de zichtbaarheid van de adviescommissie te vergroten, onder meer door meer relevante informatie en kennis te delen op haar website en deel te nemen aan het publieke debat. Daarnaast is het van belang om relevante belanghebbenden vanuit universiteiten en hogescholen te betrekken bij het nader invullen en uitvoeren van de doelen van het actieplan. Dit zorgt voor waardevolle input vanuit het veld en vergroot het draagvlak voor maatregelen in het kader van het actieplan. Verder vormen verwante beleidsagenda's en programma's zowel een risico als een kans. Als het bevorderen van diversiteit en inclusie een onderdeel wordt van andere beleidsagenda's en programma's, zorgt dat voor integraliteit en kan dat een grote impact hebben op de sector. Als deze samenwerking niet van de grond komt, kan het voor verkokering en concurrentie zorgen.

Een nog niet genoemde kans betreft nieuwe wet- en regelgeving die eraan komt op het terrein van non-discriminatie en gelijke kansen, zoals de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Ook vormen ontwikkelingen op het vakgebied van DGI een kans. Er zal steeds meer kennis ontwikkeld en gedeeld worden. Ook komen er steeds meer mensen met de juiste expertise voor de ontwikkeling en uitvoering van het beleid.

Een risico op de korte termijn vormen de komende landelijke verkiezingen en de daarop volgende periode van de formatie van het nieuwe kabinet. Bij de vorige verkiezingen en kabinetsformatie zorgde dat op sommige punten voor een afwachtende houding. Het is in dit opzicht van belang dat de partners zich ervan bewust zijn dat het actieplan van alle partners is, en niet louter een plan is van het ministerie van OCW.

5.5 Efficiëntie van de uitvoering

Efficiëntie heeft te maken met de inzet van middelen (input) in relatie tot de bereikte effecten van de inspanningen. In deze paragraaf gaan we kort in op de efficiëntie van de uitvoering. Wordt het actieplan op een efficiënte manier geïmplementeerd? Verloopt de samenwerking efficiënt? Is de inzet van middelen efficiënt, of hadden de resultaten op een efficiëntere wijze kunnen worden bereikt?

De efficiëntie van de **uitvoering** is op dit moment moeilijk vast te stellen. Dat werd ook door verschillende respondenten opgemerkt. Zij vonden het weinig zinvol om in deze context de vraag naar efficiëntie te stellen. Als de effectiviteit van het actieplan al moeilijk is vast te

stellen, is het nog moeilijker om op zinvolle wijze de efficiëntie van de uitvoering te bepalen. In het algemeen is de uitvoering van het actieplan niet efficiënt, vooral door onduidelijkheid over doelen, benodigde stappen en prioriteiten. Daardoor kan het niet planmatig worden uitgevoerd. Ook is onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Niemand bewaakt de voortgang of coördineert de benodigde acties. Niemand is aanspreekbaar op het gebrek aan voortgang. De afwezigheid van een goede structuur voor de uitvoering van het actieplan zorgt ervoor dat het niet efficiënt kan worden uitgevoerd.

Ook de **samenwerking** is niet efficiënt, door onduidelijkheid over de rollen van de werkgroep en stuurgroep bij het actieplan en door het ontbreken van regie. Ook is er bij sommige partners onduidelijkheid over de rol van de adviescommissie en het ministerie, en wat er precies van de partners wordt verwacht. Meer duidelijkheid over de rollen van de verschillende gremia en verantwoordelijkheden van partners kan veel verwarring wegnemen en de efficiëntie van de uitvoering vergroten. Hierover moeten de partners gezamenlijk afspraken maken.

En hoe zit het met de efficiëntie van de inzet van de **middelen**? De effecten zijn tot nu toe beperkt, maar de ingezette middelen ook. De belangrijkste kosten die het ministerie heeft gemaakt betreffen de vergoeding van de tijd die commissieleden vrij hebben gemaakt voor de vijf commissievergaderingen per jaar, de kosten voor de secretaris van de adviescommissie en de kosten voor het KNAW-advies over sociale veiligheid. De partners hebben beperkte kosten gemaakt, voornamelijk door medewerkers de mogelijkheid te geven deel te nemen aan de vergaderingen van de werkgroep, partnerbijeenkomsten en stuurgroep.

Met een dergelijke beperkte inzet van middelen kun je geen grote effecten verwachten. Volgens sommigen vormt de beperkte inzet van middelen een belemmering voor het boeken van resultaten. Meer budget zou kunnen helpen om het actieplan effectiever en ook efficiënter uit te voeren. Zo zou een uitbreiding van de functie van de secretaris van de adviescommissie deze commissie beter in staat stellen haar adviserende rol te vervullen.

Bij de beoordeling van de efficiëntie van de uitvoering moet ook de invloed van de belemmerende (en bevorderende) factoren worden meegenomen. De complexiteit van het vraagstuk en van de opgave om hier op nationaal niveau aan samen te werken, in combinatie met de weerstand en polarisatie in de samenleving en politiek, hebben ervoor gezorgd dat de vooruitgang beperkt was. Het vergde veel tijd en moeite voor de adviescommissie om de vele gevoeligheden op dit terrein in kaart te brengen. Ze heeft veel energie gestoken in lobbywerk: het creëren van draagvlak voor verschillende acties

en het stimuleren van bereidwilligheid bij partners om actief en voortvarend aan de slag te gaan met de doelen van het actieplan.

5.6 Conclusies

Het actieplan is tot nu toe in beperkte mate effectief geweest. Het heeft resultaten opgeleverd, al gaat het vaak om eerste stappen met enkele doelen. Op grond van deze beperkte resultaten valt niet te verwachten dat de doelen in 2025 allemaal worden behaald. Daarvoor is aanscherping van de doelen (zoals beschreven in hoofdstuk 3) en een betere organisatie van de uitvoering nodig. Desondanks hebben het actieplan en de samenwerking wel andere belangrijke effecten gehad. Zo is er een beginnende samenwerking op het terrein van diversiteit en inclusie en zijn er eerste stappen gezet naar een meer integrale aanpak.

Het actieplan is niet efficiënt uitgevoerd en de samenwerking was evenmin efficiënt. De middelen die voor het actieplan zijn ingezet waren tot nu toe beperkt. Inzet van meer middelen door OCW en de partners kan helpen het actieplan effectiever en ook efficiënter uit te voeren. Daarvoor moet ook aan andere voorwaarden worden voldaan: concretisering van de brede doelen in het actieplan, in combinatie met afspraken over de verdeling van de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende gremia en de partners in de uitvoering van het actieplan.

6 Conclusies en aanbevelingen

Dit hoofdstuk bevat de algemene conclusies van de midterm-evaluatie. We bespreken deze door de evaluatievragen te beantwoorden. Daarna volgt een overzicht van de aanbevelingen die op basis van het onderzoek zijn geformuleerd.

6.1 Conclusies

1. Stand van zaken in de sector

Wat is de huidige stand van zaken ten aanzien van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek?

Het nationaal actieplan is tot stand gekomen en gestart in een periode waarin veel gaande was op politiek en maatschappelijk vlak, dat direct raakte aan de thema's diversiteit en inclusie. Op nationaal niveau is er toenemende aandacht voor (institutioneel) racisme en sociale veiligheid. Dit heeft mede geleid tot een OCW-agenda tegen discriminatie en racisme, en een integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap. Ook zijn er ontwikkelingen op het vakgebied en beleidsterrein van diversiteit en inclusie. Dat is terug te zien in beleidsnota's van universiteiten en hogescholen. Het diversiteitsbeleid heeft de afgelopen jaren een bredere invulling gekregen. Er is een ontwikkeling van een doelgroepen- naar een intersectioneel perspectief, met aandacht voor meervoudige identiteiten van individuen. Ook is er – mede door de aandacht voor institutioneel racisme en grensoverschrijdend gedrag – meer bewustzijn over de rol van machtsverhoudingen bij het in stand houden van ongelijkheden. Bij het bevorderen van diversiteit en inclusie dient gelijkwaardigheid het uitgangspunt te zijn. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie ontwikkelen zich steeds meer tot een eigen vakgebied.

2. Relevantie

In hoeverre zijn de vijf doelen van het nationaal actieplan nog in lijn met de noden en behoeften in de hoger onderwijs- en onderzoeksector? In hoeverre is bijstelling van de doelen en/of beoogde activiteiten nodig?

Gelet op de ontwikkelingen in de sector zijn het eerste, tweede, vierde en vijfde doel nog steeds relevant. Het derde doel (een gendergelijkheidscharter) past niet goed bij het actieplan, vanwege de smalle focus op gendergelijkheid. Dit doel zou gewijzigd moeten worden in deelname aan een diversiteitscharter. Er bestaat al een Charter Diversiteit van SER Diversiteit in bedrijf. Wellicht voldoet het om aansluiting bij dat charter aan te bevelen, inclusief samenwerking en uitwisseling van informatie over het voldoen aan de verplichtingen die daarbij horen.

Twee andere doelen zouden ondanks hun relevantie eveneens geherformuleerd moeten worden:

- Bij het eerste zeer brede doel – het verankeren van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten – is concretisering en prioritering wenselijk. Nu is onduidelijk wat er in 2025 gerealiseerd moet zijn.
- Gezien bestaande initiatieven en kenniscentra is het met betrekking tot het vijfde doel vooral van belang te verkennen wat de mogelijkheden zijn om de verspreide expertise in verschillende initiatieven en centra te bundelen. Daarna dient er besloten te worden over de specifieke invulling van het kenniscentrum (en of een call hiervoor wenselijk is).

Toevoegen van nieuwe doelen lijkt niet nodig en wenselijk. Het vergt al veel inspanningen om vorderingen te maken met de huidige doelen. Daarbij zouden het tweede en vervolgens het eerste doel prioriteit moeten hebben.

3. Effectiviteit

- a. *Wat is de voortgang van de uitvoering van het actieplan sinds de start ervan? In hoeverre is deze voortgang naar tevredenheid? In hoeverre zijn alle relevante actoren op een adequate manier betrokken? Hoe verloopt de samenwerking tussen de actoren?*

De realisatie van de doelen uit het actieplan vereist een gezamenlijke inzet van de partners. Het actieplan geeft niet aan hoe deze samenwerking moet gebeuren. Het kondigt slechts aan dat er een adviescommissie wordt ingesteld, die de minister en partijen in het hoger onderwijs- en onderzoeksveld adviseert over de uitvoering en monitoring van het diversiteitsbeleid met het oog op het bereiken van de vijf doelen. De adviescommissie vergadert drie tot vijf keer per jaar, en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Daarnaast heeft ze met tal van actoren overlegd en gelobbyd om aandacht te vragen voor diversiteit en inclusie binnen verwante programma's en beleidsagenda's, partners gestimuleerd aan het actieplan te werken en enkele interne notities opgesteld en met de stuurgroep besproken.

Naast de adviescommissie bestaat er een structuur voor overleg en samenwerking in opbouw. Partners komen vier keer per jaar bij elkaar in een werkgroep voor discussie en uitwisseling van kennis en ervaring. In de werkgroep wordt niet op een gestructureerde manier gesproken over de uitvoering van het actieplan. Sinds kort komen de partners ook bijeen in thematische partnerbijeenkomsten, waarin de partners en leden van de adviescommissie met elkaar in gesprek gaan over het actieplan. Daarnaast is er een stuurgroep, met vertegenwoordigers van enkele partners op bestuurlijk niveau, die tot nu toe jaarlijks heeft vergaderd. Er zijn dus elementen voor een overlegstructuur maar de

rollen van de verschillende gremia zijn onduidelijk. Daardoor wordt er niet systematisch aan het actieplan gewerkt. Dit is een reden waarom de partners over het algemeen niet tevreden zijn over de samenwerking.

Het is op zichzelf een prestatie dat de belangrijkste partners regelmatig bijeenkomen om met elkaar te spreken over diversiteit en inclusie in de sector. De recente aansluiting van VH heeft de samenwerking op dit terrein uitgebreid naar het hoger onderwijs. Een uitbreiding met de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra zou wenselijk zijn. Ook aansluiting van de MBO-raad zou meerwaarde hebben. Met de uitbreiding naar twee studentleden in de adviescommissie zijn studenten uit het hbo en wo in zekere mate vertegenwoordigd.

Wat betreft de voortgang van de vijf doelen zijn enkele stappen gezet met enkele doelen:

- Wat betreft **doel 1** hebben enkele partners – met name NWO en LNVH – acties ondernomen om diversiteit en inclusie beter te verankeren in hun instrumenten. Vooruitgang met dit doel blijkt in belangrijke mate afhankelijk van het eigen initiatief van partners. Ook de adviescommissie heeft zich ingezet en aandacht gevraagd voor diversiteit en inclusie in verwante nationale programma's en beleidsagenda's.
 - Met **doel 2**, het verbeteren en verbreden van gegevensverzameling en de monitoring van diversiteit in de sector, is beperkte vooruitgang geboekt. De adviescommissie heeft met talrijke experts en organisaties gesproken over beschikbare datasets en mogelijke vormen van gegevensverzameling en monitoring van diversiteit en inclusie. Door de complexiteit van het onderwerp en de vele gevoeligheden en (juridische) vereisten waarmee rekening moet worden gehouden, vergt het veel tijd om hiermee vooruitgang te boeken.
 - Met **doel 3**, de deelname aan een Europees of aangepast charter voor genderdiversiteit, is tot op heden weinig tot niets gedaan. Het heeft geen prioriteit gekregen.
 - **Doel 4** is gerealiseerd. De adviescommissie heeft hier een eigen invulling aan gegeven in de vorm van handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan, met aanbevelingen en aanknopingspunten voor verbreding naar een intersectionele en integrale aanpak.
 - Met **doel 5**, de ontwikkeling van een call voor een nationaal kenniscentrum diversiteit, zijn nauwelijks vorderingen gemaakt. Een door de Tweede Kamer aangenomen motie is mede debet aan het gebrek aan voortgang.
- b. *In hoeverre is de uitvoering van activiteiten en de samenwerking effectief met het oog op het behalen van de gestelde doelen? Wat waren obstakels en/of succesfactoren bij het behalen van de resultaten tot dusver? Welke externe factoren hebben de resultaten beïnvloed?*

Het actieplan is tot nu toe in beperkte mate effectief geweest. Het verwezenlijken van de vijf doelen zou volgens het actieplan een bijdrage leveren aan belangrijke randvoorwaarden voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek: allereerst een intensieve samenwerking bij het bevorderen van diversiteit en inclusie, en ten tweede een integrale en intersectionele aanpak. De samenwerkingsstructuur bij het actieplan laat nog veel te wensen over, maar vormt wel een basis voor verdere samenwerking op het terrein van diversiteit en inclusie op nationaal niveau. Het beoogde effect van een meer integrale aanpak van diversiteit en inclusie in de sector is tot nu toe in beperkte mate bevorderd.

Ondanks dat er geen grote vooruitgang is geboekt, concluderen we uit de onderzoeksgegevens dat het actieplan belangrijke positieve effecten heeft opgeleverd. Het heeft de partijen en mensen uit de sector samengebracht en gecommitteerd aan diversiteit en inclusie en het heeft gezorgd voor uitwisseling van ervaring en kennis en voor discussie over diversiteit en inclusie in de sector.

Er zijn allerlei factoren die ervoor hebben gezorgd dat de voortgang van het actieplan beperkt is. Er ontbreken te veel randvoorwaarden voor een effectieve uitvoering van het nationaal actieplan, zoals geconcretiseerde doelen, prioritering ervan, een duidelijke verdeling van rollen en verantwoordelijkheden en regie. Wat ook niet heeft geholpen is dat de adviescommissie – althans volgens de respondenten – vrij onbekend lijkt te zijn bij universiteiten en hogescholen. Ook werkt de beperkte inzet van middelen door partners (waaronder de koepelorganisaties) en het ministerie door in de resultaten. Een bevorderende factor vormt het proces van bewustwording over diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Steeds meer universiteiten en hogescholen hebben een (breed) diversiteits- en inclusiebeleid.

Er zijn verschillende externe factoren die belemmerend hebben gewerkt, zoals de effecten van de coronapandemie en het gepolariseerde debat over diversiteit in samenleving en politiek. Aan de andere kant heeft meer aandacht voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, sociale veiligheid en institutioneel racisme in de samenleving gezorgd voor meer kennis en bewustzijn over ongelijkheid en uitsluiting en de impact hiervan.

- c. *In hoeverre is het, op basis van de huidige uitvoering van het actieplan, te verwachten dat de vijf doelen zullen worden behaald? Wat is hier (verder) voor nodig? Welke risico's en kansen spelen hierbij een rol? Hoe kan men hier zo goed mogelijk op anticiperen?*

Zoals het er nu naar uitziet zullen de doelen eind 2025 – de einddatum die in het actieplan wordt genoemd – niet allemaal worden behaald. Sommige doelen (zoals het eerste doel)

zijn ook te ambitieus om in enkele jaren te realiseren, en vergen een veel langere adem. Maar bovenal zorgt onduidelijkheid over de uitvoering, de afwezigheid van regie bij de uitvoering en de complexiteit van de problematiek ervoor dat vooruitgang niet snel te boeken is. Om realisering van de doelen dichterbij te brengen is aanscherping van de doelen en een betere organisatie, regie en afstemming van de uitvoering nodig. Deze factoren vormen ook voor de komende jaren risico's, als ze niet snel en adequaat worden aangepakt. Daarnaast zijn er andere risico's, zoals de komende verkiezingen en formatieperiode, wat voor onzekerheid zorgt over OCW als partner van het actieplan. Maar er zijn ook kansen, zoals de komende nieuwe wet- en regelgeving op het terrein van non-discriminatie en gelijke kansen, waardoor beleid voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie minder vrijblijvend wordt. Het is van belang dat de partners en adviescommissie hierop anticiperen. Daarbij kunnen ze het opgebouwde netwerk en de vergaarde kennis over gevoeligheden en knelpunten, en over mogelijkheden en alternatieven benutten.

4. Efficiëntie

In hoeverre wordt het actieplan op een efficiënte manier geïmplementeerd? Hoe verloopt de samenwerking tussen partijen? In hoeverre is er voldoende tijd en budget beschikbaar bij de verschillende actoren om het actieplan adequaat uit te voeren?

Het actieplan is niet efficiënt uitgevoerd. Ook de samenwerking was niet efficiënt. Er zijn te veel onduidelijkheden over rollen, verantwoordelijkheden en over wat nodig is voor de uitvoering van het actieplan. De afwezigheid van een optimale structuur voor de uitvoering van het actieplan belemmert een efficiënte uitvoering. De middelen die voor het actieplan zijn ingezet waren tot nu toe beperkt. Inzet van meer middelen, door OCW en de partners, kan helpen om het actieplan effectiever en ook efficiënter uit te voeren. Meer efficiëntie is alleen mogelijk als ook aan andere voorwaarden wordt voldaan. Dat betreft concretisering van enkele brede doelen in het actieplan, in combinatie met afspraken over de verdeling van de rollen van de verschillende gremia en verantwoordelijkheden van de partners bij (overleg over) de uitvoering.

Tot slot

Van de tijd die is gepland om de doelen van het actieplan te realiseren, is nu ruim de helft verstreken. De geboekte vooruitgang is tot nu toe beperkt. Toch is er een brede consensus onder betrokkenen dat de gezamenlijke inspanningen die worden geleverd om de doelen van het actieplan te realiseren moeten worden voortgezet. Het actieplan heeft gezorgd voor meer commitment en samenwerking in de sector op het terrein van diversiteit en inclusie. Ook zijn er eerste stappen gezet die uiteindelijk kunnen bijdragen aan meer stroomlijning van diversiteits- en inclusiebeleid in de sector.

6.2 Aanbevelingen

In hoeverre zijn er aanpassingen in de implementatie van het actieplan wenselijk om de resultaten en impact (verder) te verbeteren? Welke aanpassingen zouden dit moeten zijn?

Hieronder presenteren we acht aanbevelingen. Deze zijn gebaseerd op inzichten uit deze evaluatie, inclusief suggesties van respondenten. De aanbevelingen zijn – tenzij anders aangegeven – gericht aan alle betrokkenen, omdat het actieplan en de uitvoering ervan een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

- 1) **Zet het actieplan met urgentie voort.** De uitvoering van het actieplan moet serieus en met urgentie worden voortgezet, gezien de brede consensus van betrokkenen over de noodzaak om op nationaal niveau samen randvoorwaarden te scheppen voor diversiteits- en inclusiebeleid in de sector.
- 2) **Herijk en concreetiseer de doelen en stel mijlpalen vast.** Werk samen om de doelstellingen van het actieplan op korte termijn te herijken, prioriteren en concreetiseren. Stel een realistische tijdlijn met enkele duidelijke tussenstappen (mijlpalen) vast om de voortgang en prestaties van het actieplan te volgen. Vraag de adviescommissie hierover te adviseren.
- 3) **Creëer een duidelijke structuur van de verantwoordelijkheden bij de uitvoering.** Verhelder de rollen van de verschillende gremia (adviescommissie, werkgroep, partnerbijeenkomst, stuurgroep) met het oog op een effectieve uitvoering van het actieplan. Zorg voor duidelijkheid over de regierol bij de verschillende activiteiten en stappen bij de herijking en uitvoering van het actieplan. Vraag de adviescommissie om over de structuur voor de uitvoering te adviseren.
- 4) **Geef prioriteit aan het tweede doel: monitoring van diversiteit én ervaren inclusie.** Gezien de dringende noodzaak om gegevensverzameling en brede monitoring te realiseren, is het wenselijk dat de minister en de koepelorganisaties hun standpunt met betrekking tot de urgentie hiervan kenbaar maken. Verzameling van gegevens over de ontwikkeling van diversiteit en inclusie in de sector is van belang om te kunnen monitoren en knelpunten in een vroeg stadium te kunnen identificeren en aan te pakken.
- 5) **Betrek relevante belanghebbenden.** Betrek relevante belanghebbenden bij het actieplan, inclusief degenen die erdoor beïnvloed kunnen worden: studenten, bestuurders, diversity officers en overige medewerkers van hogescholen, umc's en universiteiten. Hun input kan waardevol zijn en helpen om draagvlak te creëren.

- 6) **Versterk de impact en zichtbaarheid van de adviescommissie.** Geef de adviescommissie meer ruimte (budget) om te adviseren over de uitvoering en om experts en netwerken van deskundigen te betrekken. De adviescommissie dient haar zichtbaarheid te vergroten, onder meer door meer relevante informatie en kennis te delen op haar website en deel te nemen aan het publieke debat.
- 7) **Zorg voor integraliteit.** Zorg voor organisatorische en bestuurlijke afstemming en samenwerking van het nationaal actieplan met verwante nationale programma's en beleidsagenda's. Met name het ministerie van OCW en de koepelorganisaties hebben hier een verantwoordelijkheid.
- 8) **Pas flexibiliteit toe.** Wees flexibel en bereid om het actieplan aan te passen als de omstandigheden en inzichten veranderen. Dit kan helpen om snel te reageren op onvoorziene uitdagingen. Immers, het maatschappelijk debat ontwikkelt zich snel, kennis over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie groeit, en de politieke omstandigheden zijn voortdurend aan verandering onderhevig.

Bijlage 1: Afkortingen

CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek
CMR: Centrale medezeggenschapsraad (van hogeschool of universiteit)
CvB: College van bestuur (centrale bestuursorgaan van een hogeschool of universiteit)
DGI: Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie
D&I: Diversiteit en Inclusie
DIHOO: Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek
EC: Europese Commissie
ECHO: Expertise Centrum Diversiteitsbeleid
KNAW: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
LanDO: Landelijk Overleg Diversity Officers
LNVH: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
NCDR: Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme
NWO: Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
OCW: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
PNN: Promovendi Netwerk Nederland
UMC: Universitair Medisch Centrum
UNL: Universiteiten van Nederland (tot november 2021: VSNU)
VH: Vereniging Hogescholen
VSNU: Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, sinds nov. 2021: UNL

Bijlage 2: Topiclijst

Korte versie van de topic- of vragenlijst voor de interviews over het nationaal actieplan:

- 1) Inleidende vragen over de respondent(en) en organisatie:
 - a. Voorstelrondje
 - b. Wat is de rol van uw organisatie bij de implementatie van het actieplan?
- 2) Relevantie en aanbevelingen voor vervolg
 - a. In hoeverre zijn de vijf doelen van het actieplan nog in lijn met de behoeften en wat nodig wordt geacht in het hoger onderwijs en onderzoek?
 - b. Is bijstelling van de doelen nodig? Zo ja, waarom en hoe?
- 3) Voortgang en effectiviteit
 - a. Wat is de voortgang met de uitvoering van het actieplan?
 - i. Wat is de huidige stand van zaken wat betreft de uitvoering van de vijf doelen van het actieplan? Verloopt die naar tevredenheid?
 - ii. Welke bijdragen heeft uw organisatie tot nu toe geleverd aan de uitvoering?
 - iii. Hoe verloopt de samenwerking bij de uitvoering van het actieplan?
 - iv. Wat zijn de belangrijkste opbrengsten tot nu toe?
 - b. Belemmerende/bevorderende en externe factoren
 - i. Wat waren belangrijke bevorderende en belemmerende factoren bij het behalen van de resultaten tot dusver?
 - ii. Welke externe factoren in de sector en samenleving hebben in positieve of negatieve zin invloed gehad op de voortgang en behaalde resultaten? Hoe is hiermee omgegaan?
 - b. Behalen doelen in 2025:
 - i. In hoeverre is het, op basis van de huidige voortgang van de uitvoering van het actieplan, te verwachten dat de vijf doelen in 2025 behaald zullen worden?
- 4) Efficiëntie uitvoering
 - a. Wordt het actieplan op een efficiënte manier geïmplementeerd?
 - b. Verloopt de samenwerking op een efficiënte wijze?
 - c. In hoeverre zijn voldoende tijd en budget beschikbaar om het actieplan uit te voeren?
- 5) Aanbevelingen
 - a. Welke aanpassingen in de uitvoering/implementatie zijn nodig om de doelen in 2025 te behalen?
 - b. Welke risico's en kansen ziet u en hoe kan hierop zo goed mogelijk worden geanticipeerd?

Bijlage 3: Geconsulteerde bronnen

Notulen en stukken bij vergaderingen

We hebben notulen van vergaderingen, inclusief meegestuurde stukken ter bespreking bij de vergaderingen (dit laatste alleen bij vergaderingen van de adviescommissie en stuurgroep) bestudeerd. We hebben notulen en stukken ontvangen bij de volgende vergaderingen:

- 12 vergaderingen van de adviescommissie DIHOO (van 20-11-2020 t/m 29-6-2023)
- 6 vergaderingen van de werkgroep diversiteit en inclusie (van 10-2-2022 t/m 3-4-2023)
- 3 vergaderingen van de stuurgroep (27-5-2021, 6-10-2022, 16-5-2023)
- 2 partnerbijeenkomsten (2-11-2022 en 20-4-2023)

Literatuur

Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2021). Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Ministerie OCW, juni 2021.

Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2022). Advies en aanbevelingen n.a.v. het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap van KNAW. November 2022.

Arikoglu, F., Scheepers, S., & Koranteng Kumu, A. (2014). Intersectioneel denken.

Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen. Brussel: Ella.

Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap, 14 juli 2022.

Blommestijn, R. (2020), Waarom het actieplan diversiteit een heel slecht idee is; opiniestuk in EW, 3 september 2020.

Bonjour, S., Brink, M. van der & Taartmans, G. (2020). Een diversity officer is niet genoeg. Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. Th&ma Hoger Onderwijs 2020-5, 83 – 89.

Boogaard, M. & Conijn, J. (2022). Kennisbehoeften toegankelijkheid hoger onderwijs. Een inventarisatie. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Brink, M. van den, Bonjour, S. (2021). Diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs. Visiedocument De Jonge Akademie, Werkgroep D&I, april 2021.

Brink, M. van den & Celik, S. (2023) We zijn er nog niet. De lange weg naar een inclusieve organisatie. Beleid en Maatschappij 14//2, 108-116.

Butter, E. (2023). Het afgelopen jaar schreven de grote kranten meer over 'woke' en minder over racisme. 25 juni 2023, op <https://ewoudbutter.nl/>.

Dillen, M. (red.) (2022a). Hoe vooral hete hangijzers het debat over diversiteit en inclusie domineren, UToday 5 december 2022.

Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

- Dillen, M. (red.) (2022b). Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben, UToday 6 december 2022.
- De Jonge Akademie (2022). Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden. De Jonge Akademie.
- Dobbin, F. & Kalev, A. (2022). Getting to diversity: what works and what doesn't. Belknap Press.
- Ellemers, N., Şahin, O., Jansen, W. & Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. Gedrag en Organisatie. 31. 409-428.
- Galesloot, N., Buimer, L., Schols, H. (2022). Het Charter Diversiteit. Monitor 2021. Regioplan, Amsterdam.
- Geldere, S. van, Stadens, R. & Taylor, L. (2022). Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden. De Jonge Akademie, Amsterdam.
- Grunneweg, W. (red.) (2022). Zo ziet het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs eruit, UToday 7 december 2022.
- Instellingsbesluit adviescommissie diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek, op <https://wetten.overheid.nl/>.
- Kafka, G., Huist in 't Veld, T., Oort, F. van (2019). Evaluatieonderzoek subsidieperiode 2015-2020. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Rotterdam: Ecorys.
- KNAW (2022), Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk. N. Ellemers e.a. Amsterdam, KNAW.
- LNVH (2020), LNVH-Monitor vrouwelijke hoogleraren 2020. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.
- LNVH (2021), LNVH-Monitor vrouwelijke hoogleraren 2021. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.
- LNVH (2022), LNVH-Monitor vrouwelijke hoogleraren 2022. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.
- Minister BZK (2021). Voortgangsbrief aanpak discriminatie en racisme. 24 juni 2021.
- Minister OCW (2020a) Toespraak van minister Van Engelshoven bij presentatie Actieplan diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek, 01-09-2020, op: Rijksoverheid.nl.
- Minister OCW (2020b) Aanbiedingsbrief nationaal actieplan diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek, Kamerbrief 1 september 2020.
- Minister OCW (2021). Voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Kamerbrief 9 juli 2021.
- Minister OCW (2022a). Hoofdlijnenbrief hoger onderwijs en wetenschap, 1 april 2022.
- Minister OCW (2022b) Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap, Kamerbrief 17 juni 2022.
- Minister OCW (2022c) Voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Kamerbrief 14 juli 2022.

Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

- Ministerie OCW (2022d). Agenda tegen discriminatie en racisme. Beleidsopgave. Oktober 2022.
- Ministerie OCW (2023) Kamerbrief 'Integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap', 8 juni 2023.
- Müller, J. (2022). What can we expect from an EU certification scheme for gender equality? Some reflections from the CASPER project, 30 maart 2022, op: <https://gender-spear.eu/>.
- Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (2020). Ministerie OCW, augustus 2020.
- NWO (2022). Wetenschap werkt! NWO-strategie 2023-2026.
- SER Diversiteit in Bedrijf (2021). Meten is weten; zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid. Charterdocument.
- Smaling, E (2022). EUR voorlopig enige universiteit in Barometer Culturele Diversiteit. 17 november 2022 op <https://www.erasmusmagazine.nl>.
- Tweede Kamer, VSO Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (Kamerstuk 29 338, nr. 226), Moties ingediend tijdens het debat op 20 november 2020: <https://www.tweedekamer.nl/>.
- Tzanakou, C., Chilcott, S., Clayton-Hathway, K., Humbert, A. (2020). Key prerequisites for a Europe-wide gender equality scheme. Deliverable no. 4.3, CASPER Project. Horizon 2020.
- VH (2022). Position paper, Samenwerken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit. Vereniging Hogescholen, mei 2021.
- VH (2023). Jaarverslag Vereniging Hogescholen 2022, mei 2023.
- Vinkenburg, C., Blank, M. de, Bouma, S. (2020), Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden. Atria, Kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis. Maart 2020.

Interne notities

- Ministerie OCW (2023). Omgevingsbeeld 'Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek'. Interne notitie t.b.v. het evaluatieonderzoek.
- Adviescommissie (2023). Conceptnotitie integrale en inclusieve aanpak van beleid.
- Adviescommissie (2023). Conceptnotitie Monitoren van diversiteit en inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.

Bijlage 4: Respondenten interviews en focusgroepen

Betrokkenen bij het actieplan

	Naam	Organisatie
1	Anneke Kastelein	PNN
2	Astrid Zuurbier	NWO
3	Aya Ezawa	LanDO/CDO
4	Channah Herschberg	OCW
5	Claartje Vinkenburg	Voormalig lid werkgroep/DIHO
6	Coco van Beveren	DIHO
7	Eline Pollaert	DIHO
8	Gepke Valenti	OCW
9	Jaap Verheij	UNL
10	Jopie Nooren	VH
11	Judi Mesman	DIHO
12	Judith Vermeer	OCW
13	Lidwien Poorthuis	LNVH
14	Marie Beauchamps	KNAW
15	Marieke van den Brink	DIHO
16	Marissa Herder	OCW
17	Mary Tupan	ECHO
18	Meredith Overman	(voormalig) DIHO
19	Nellie Konijnendijk	KNAW
20	Milly Kock	DIHO/Hogeschool Rotterdam
21	Padmini Khedoe	PostdocNL
22	Sabine van Haaren	OCW
23	Sandra Groenveld	LNVH/ Universiteit Leiden
24	Saskia Cornets de Groot	VH
25	Semiha Denktas	EUR/ex-DIHO
26	Susan Legêne	DIHO
27	Susanne Täuber	DIHO
28	Vera Kemp	PostdocNL
29	Vinod Subramaniam	DIHO
30	Wilma de Koning	KNAW

Experts

	Naam	Organisatie
1	Elena Valbusa	HU
2	Machiel Kestra	UvA
3	Machteld de Jong	Hogeschool Inholland
4	Naomi van Stapele	Haagse Hogeschool
5	Sjiera de Vries	Windesheim

Leden centrale medezeggenschapsraden

	Organisatie	Aantal personen
1	CMR HvA	8 leden (3 medewerkers, 5 studenten)
2	CMR UU	2 studentenleden

Bijlage 5: De vijf doelen van het actieplan

De vijf doelen van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (letterlijk overgenomen uit het nationaal actieplan van 2020):

1. Diversiteit en inclusie zijn beter verankerd in bestaande instrumenten, zoals kwaliteitszorg, evaluatie en NWO-instrumenten.

- a. Hierbij gaat het om zaken als hoe diversiteit en inclusie het beste meegenomen kunnen worden in de beoordeling van onderzoeksvoorstellen, programma's en curricula, inclusief bijbehorende indicatoren – ook met oog voor de inhoud van onderzoek.
- b. Ook kan beter in kaart gebracht worden welke kennis, expertise, en competenties aanwezig moeten zijn om diversiteitsbeleid op het gebied van onderwijs en onderzoek, medewerkers en studenten naar de verschillende eenheden te kunnen vertalen. Daarbij moet meegenomen worden wat er nodig is aan capaciteit, expertise, en gezag van diversity offices en Diversity Officers.
- c. Ook zal gekeken worden naar de mogelijkheden om diversiteit en inclusie (nog) beter te verankeren in bestaande accreditatie-, visitatie- en kwalificatie- instrumenten, zoals het Strategy Evaluation Protocol (SEP), het werk van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO), de Europese Charter en Code voor onderzoekers, de sectorplannen, het programma Erkennen en Waarderen, het trainingsaanbod bij instellingen en onderwijskwalificaties (BKO, SKO).
- d. In de hele sector kunnen (vaardigheden op het gebied van) diversiteit en inclusie sterker als competentie en selectiecriteria mee worden genomen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en managementfuncties.

2. Monitoring wordt uitgebreid naar longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten. Waar mogelijk willen we ook monitoren op andere vlakken, zoals ervaren sociale veiligheid en inclusie.

Dit is momenteel een uitdaging door gebrek aan cijfers over studenten en medewerkers in het hele hoger onderwijs en onderzoek. Door het SER-advies wordt in ieder geval de mogelijkheid om culturele diversiteit te monitoren uitgebreid, door middel van de Barometer Culturele Diversiteit.

Mogelijk kunnen op basis van deze nieuwe informatie bredere streefcijfers worden geformuleerd. We willen kijken wat de mogelijkheden zijn om diversiteit en inclusie van de werk- en leeromgeving en de inhoud van onderzoek en onderwijs te monitoren, en daarbij

de ervaren inclusie en sociale veiligheid structureel meenemen. Als duidelijk is wat we willen en kunnen monitoren, kunnen doelstellingen worden geformuleerd.

3. Nederland kan deelnemen aan een Europees charter (CASPER), of een bestaand charter wordt aangepast op de Nederlandse context.

Uit de verkenning blijkt dat Ierland het Athena SWAN-charter van Engeland op eigen manier heeft aangepast en geïmplementeerd. Charters, awards en koppelingen met financiering van onderzoek kunnen effectief zijn in het brengen van versnelde vooruitgang.¹⁹ De Europese Commissie voert momenteel onderzoek uit naar de mogelijkheden voor een gezamenlijk Europees charter (CASPER). Er zal worden bekeken waar draagvlak voor is in de Nederlandse context.

4. Er is een format ontwikkeld voor institutioneel diversiteitsbeleid dat vervolgens in één lijn gebracht en vindbaar gemaakt wordt.

De Europese Commissie overweegt om institutionele genderplannen verplicht te stellen voor financiering uit Horizon Europe, het nieuwe Kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. Effectief beleid vraagt zowel om landelijke samenwerking als ook om ruimte voor maatwerk, toegepast op de context van de instellingen. Met dit nationale actieplan willen we institutionele plannen versterken, en tegelijkertijd oog houden voor verschillen tussen instellingen en vakgebieden, en maatregelen die nu al effectief zijn versterken en onderling delen. In dat licht zal ook worden gekeken naar de verhouding tussen institutionele plannen en nationale programma's van bijvoorbeeld NWO.

5. Er komt een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste 5 jaar.

De landen uit de verkenning hebben bijna allemaal een nationaal kenniscentrum waar op een effectieve manier expertise ontwikkeld, gebundeld en gedeeld wordt. Er zal worden gekeken welke kennis, expertise, en instrumentarium een nationaal kenniscentrum kan ontwikkelen, om zowel bewustwording als ook de effectieve uitvoering van een nationaal diversiteitsbeleid te bevorderen. Eerst wordt gezien waar het kenniscentrum aan moet voldoen, en hoe een call eruit zou moeten zien, op basis van de ervaringen van de landen om ons heen. Daarbij zal mee worden genomen hoe het centrum zich het beste kan verhouden tot bestaande instituten die zich op een specifieke doelgroep richten.

