

Projectplan

Diversiteit: instroom en selectie

Universiteit Utrecht

Auteurs: Wieke Eefting en Ted Sanders

Datum: januari 2019

Definitieve versie

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Meer diversiteit in de collegebanken	5
1.2 Waarom een meer diverse studentenpopulatie?	5
1.3 Doel van het project	5
1.4 Afbakening van het project	5
1.5 Opzet van het project	6
1.6 Randvoorwaarden voor het welslagen van het project	6
1.7 Totstandkoming van dit plan	7
1.8 Besluitvorming	7
1.9 Planning:	7
2. Het stappenplan.....	8
2.2 Werkwijze	8
Stap 1: bijeenbrengen en beschikbaar stellen van alle informatie en initiatieven 9	
Stap 2: inventarisatie per opleiding	9
Stap 3: discussiebijeenkomst voor opleidingen en het projectteam	10
Stap 4: bepalen van een plan van aanpak per opleiding(scluster)	10
Stap 5: uitvoeren van gedefinieerde maatregelen	11
Stap 6: evaluatie en bijstelling	11
Monitoring voortgang	11
2.3 Tijdpad van het project	12
3.Organisatie	13
Bijlage 1: Checklist voor inventarisatie	15
Bijlage 2: Ter Inspiratie.....	17
Ter inspiratie 1: Suggesties en observaties van de studenten en medewerkers van de UU	17
Ter inspiratie 2: Hardnekkige misverstanden	20

Samenvatting

De Universiteit Utrecht stimuleert diversiteit en inclusie binnen haar academische muren. Zij heeft een Taskforce Diversiteit ingesteld om initiatieven te ontwikkelen en te faciliteren die leiden tot een meer diverse universiteit op alle fronten.

De UU kiest voor een integrale aanpak met drie actielijnen. Dit project gaat over de actielijn 'Instroom en Selectie'. Deze notitie bevat een stappenplan voor opleidingen om een meer inclusief klimaat te scheppen zodat alle studiekeziers, ongeacht hun achtergrond, zich tijdens het proces van aanmelden, matchen en selectie welkom voelen. Het is de bedoeling dat alle kiezers die zich kwalificeren voor een academische studie gelijke kansen hebben om bij de UU te kunnen studeren. Dit geldt voor de bachelor en de masterfase. Het plan heeft een looptijd van twee jaren (2019 en 2020).

Diversiteit staat momenteel binnen de universiteit volop in de belangstelling en in veel faculteiten worden initiatieven ontwikkeld om hiermee aan de slag te gaan. Maar er is ook veel onduidelijkheid over welke aanpak gekozen moet worden en welke mogelijkheden er precies zijn om bijvoorbeeld voorkeursbeleid te voeren. Deze onduidelijkheden hebben een remmend effect op het omzetten van ideeën naar concrete actie.

In dit project is het uitgangspunt dat opleidingen aan zet zijn om (in overleg met vice-decanen, onderwijsdirecteuren en Board of Studies) concrete maatregelen te nemen om de gewenste studentenpopulatie te trekken. Ook de studieverenigingen spelen hierbij een belangrijke rol. De projectgroep biedt ondersteuning aan de opleidingen. Hoewel er een aantal algemene wensen en uitgangspunten zijn, verschilt de situatie per opleiding, en dus zullen de vraagstukken en de benodigde maatregelen verschillen. Ook de benodigde ondersteuning vanuit de projectgroep verschilt daarmee per opleiding.

Het plan bevat zes stappen:

1. Alle relevante en beschikbare informatie wordt op een intranetpagina binnen de website van de Taskforce Diversiteit bijeengebracht. Dit betreft b.v. (wettelijke) kaders, richtlijn onderwijs, lopende initiatieven, onderzoekresultaten, *good practices* en relevante literatuur.
2. Gegeven het universitair gedeelde streven naar meer diversiteit, bepalen opleidingen zelf welke groepen studenten zij beter willen bereiken en stellen zij hun eigen prioriteiten.
3. De projectgroep ondersteunt de opleidingen bij het in kaart brengen van de huidige situatie door het leveren van cijfers over de studentenpopulatie, een benchmark en een kader of checklist. Daartoe organiseert de projectgroep bijeenkomsten met de opleidingen, waarin op basis van de beschikbare informatie de gewenste populatie wordt geïdentificeerd en mogelijke acties worden geformuleerd om die populatie te bereiken. Afhankelijk van de specifieke vraagstukken van de opleidingen zal vanuit het project een zogenaamd *consultancy team* met experts worden samengesteld om de benodigde ondersteuning te bieden.
4. Opleidingen maken een concreet plan van aanpak om de doelen te bereiken. Studieverenigingen spelen hierbij een belangrijke rol. De projectgroep kan hierbij opnieuw expertise en een instrumentarium bieden.
5. De komende twee jaren worden de plannen uitgevoerd. We starten met een beperkt aantal opleidingen, de zogenaamde. 'voorhoede'. De door hen opgedane ervaringen zijn behulpzaam voor de opleidingen die daarna starten. Gedurende de looptijd zorgt de projectgroep voor een periodieke evaluatie van de voortgang en worden de plannen indien nodig bijgesteld.
6. Aan het eind van het project voert de projectgroep een UU-brede evaluatie uit en formuleert het een plan hoe de opleidingen de genomen maatregelen kunnen

verankeren in de staande organisatie. Het zal veel meer tijd kosten dan twee jaar om onze doelen te bereiken. Het is de bedoeling dat na dit project er voldoende kennis en ervaring is opgedaan om de lopende acties in de staande organisatie te continueren en uit te breiden.

Om dit plan te laten slagen is het volgende nodig:

- Commitment van de Taskforce Diversiteit, het CvB, de vice-decanen via hen de faculteitsbesturen), de onderwijsdirecteuren en de opleidingen.
- Goede verankering van het project bij SO&O binnen de Bestuursdienst.
- Goede samenwerking tussen de verschillende directies: HR als penvoerder van de Taskforce, DCM voor cruciale inbreng in de projectgroep en SO&O vanwege de benodigde (beleidsmatige) onderwijsexpertise.
- Voldoende personele en financiële inzet voor het ontwikkelen van een webpagina, *up to date* houden van de reeds bestaande bachelormonitor, het bouwen en bijhouden van een mastermonitor, het organiseren van de discussiebijeenkomsten en voor het uitvoeren van de (deels nog te definiëren) maatregelen.
- Voldoende tijd voor de inzet van de experts in de projectgroep, die ook oproepbaar zullen zijn voor het consultancy team.
- Voldoende tijd voor het consultancy team om de opleidingen te ondersteunen.
- Inbreng van de studieverenigingen.

1. Meer diversiteit in de collegebanken

1.1 Aanleiding en context

De Universiteit Utrecht streeft naar een meer diverse studentenpopulatie. Dat doel bereiken we niet vanzelf. Er zijn concrete acties nodig om versneld een hogere instroom van de ondervertegenwoordigde groepen te realiseren en om ervoor te zorgen dat zij zich meer welkom en thuis voelen bij de universiteit. Om initiatieven op dit terrein te ontwikkelen en te bundelen is de Taskforce Diversiteit ingesteld. Deze zet in op de volgende drie actielijnen: 'Gelijke behandeling en inclusie', 'Verbreding participatie en maatschappelijke betrokkenheid' en 'Instroom en selectie'. Dit projectplan gaat over de actielijn 'Instroom en selectie'. De Taskforce formuleert voor deze actielijn de ambitie dat de universiteit streeft naar meer studenten uit het buitenland en uit ondervertegenwoordigde groepen bij bachelor- en masteropleidingen. Dit projectplan bevat een plan van aanpak om deze ambities te concretiseren.

1.2 Waarom een meer diverse studentenpopulatie?

De Universiteit Utrecht vindt het om verschillende redenen belangrijk om te werken aan een meer diverse studentenpopulatie. Op de eerste plaats draagt een diverse studentenpopulatie bij aan het realiseren van de missie van de UU om te werken aan een betere wereld. Door talent met verschillende achtergronden een kans te geven om bij de UU een diploma te halen, zijn er betere kansen op een loopbaan in alle domeinen en op alle niveaus in onze maatschappij, denk aan rechters, docenten, artsen of economen. Hiermee levert de UU een substantiële bijdrage aan onze snel veranderende maatschappij. Daarnaast draagt een heterogene groep studenten uiteindelijk bij aan de onderwijskwaliteit, doordat er meer diverse en nieuwe perspectieven en een bredere ervaring in de collegezaal worden samengebracht. Het zal evenwel veel inspanning en energie kosten om dit te bereiken.

Om deze redenen beoogt de universiteit op het punt van diversiteit meer een afspiegeling te zijn van de leerlingen- en studentenpopulatie die zich kwalificeert voor een universitaire studie: de leerlingen van 6 VWO en studenten met een HBO-P of Ba diploma.

1.3 Doel van het project

Het doel van een diverse populatie wordt op dit moment niet gerealiseerd; aan de UU zijn er diverse ondervertegenwoordigde groepen waarvan aanmeldings- en inschrijvingscijfers achterblijven. Het doel van dit project is om bij te dragen aan de realisatie van een cultuur aan de UU waarin alle kwalitatief geschikte studiekeizers zich, ongeacht hun achtergrond, tijdens het proces van aanmelding, inschrijving en selectie welkom en gezien voelen bij de UU. Dit is een belangrijke voorwaarde om te bereiken dat er geen belemmeringen zijn voor het volgen van een universitaire Ba- of Ma-opleiding aan de UU. Een dergelijk inclusief klimaat moet erin resulteren dat een grotere verscheidenheid van studenten dan nu het geval is zich aangetrokken voelt tot de UU en hier daadwerkelijk gaat studeren. De instroom zou op deze manier meer een afspiegeling worden van de populatie die zich in Nederland kwalificeert voor een academische studie. Daarbij denken we met name aan 6-VWO-ers en HBO(-P of Ba-) studenten.

1.4 Afbakening van het project

Om een meer diverse studentenpopulatie te krijgen is een brede, samenhangende aanpak op veel fronten noodzakelijk: aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen is nodig vanaf de basisschool tot het moment dat zij de arbeidsmarkt betreden. Op de UU zijn

momenteel veel initiatieven (in ontwikkeling) die gericht zijn op al deze fases, zoals het buddyproject Debuut voor PO en de brede schoolacademie voor VO. In het huidige project ligt de focus op de instroom van ondervertegenwoordigde groepen in de bachelor en de masteropleidingen: vanaf de voorlichting en de matching tot en met de selectie in de bachelor- en masterfase. Deze fases liggen binnen onze directe invloedssfeer. Met de acties die we definiëren sluiten we aan op al lopende initiatieven binnen de faculteiten. Ook in de fase als studenten eenmaal met de studie zijn begonnen, vanaf de UIT-week tot aan de diploma-uitreiking, is het van belang om ervoor te zorgen dat zij zich gezien en welkom blijven voelen. Deze fase valt buiten de scope van dit project.

In het algemeen onderscheiden we de volgende ondervertegenwoordigde groepen:

1. Studenten met een niet-westerse of westerse migratie achtergrond, 1^e of 2^e generatie
2. Studenten met een maatschappelijke/sociale achterstand
3. Eerste generatie HO-studenten
4. Mannelijke of vrouwelijke studenten (genderverdeling)
5. Internationale studenten
6. Studenten met een fysieke/psychische beperking in de studentenpopulatie.

In dit project richten wij ons op de eerste vier groepen. In het lopende programma 'Internationalisering' en in het actieplan 'Onbegrensd studeren' worden al specifieke acties ontwikkeld voor de laatste twee groepen. Wel zullen we zoveel mogelijk verbinding zoeken met acties van die initiatieven.

1.5 Opzet van het project

Dit project is geen top-down voorstel om instroom en selectie volgens een bepaald stramien te gaan aanpakken. Het wil vooral de opleidingen en programma's in staat stellen om zélf plannen te ontwikkelen die het doel van een meer diverse instroom kunnen realiseren. Om die reden presenteren we een stappenplan waarmee we de opleidingen optimaal kunnen voorzien van relevante informatie en een instrumentarium waarmee zij een open, transparante matchings- en selectieprocedure voor bachelor- en masterstudenten kunnen ontwerpen, met als doel om 1) studenten te identificeren die een goede kans hebben om succesvol de studie te voltooien en 2) hierbij alle hierboven genoemde groepen aan te spreken met als resultaat een meer diverse instroom.

Het gaat om voorlichting, matching en selectie in de bachelor- en de masterfase.

Dit betekent dat we inzetten op:

- Het screenen van onze werving, procedures voor selectie en toelating op bias of uitsluiting en het bevorderen van inclusiviteit.
- Het vertalen van inclusiviteit-bevorderende inzichten naar concrete instrumenten die faculteiten op basis van hun eigen beleid kunnen inzetten voor aanpassingen van het matching- en selectieproces.
- Het stimuleren dat faculteiten, binnen de wettelijke kaders en de richtlijn onderwijs, en gebruikmakend van de beschikbare (*evidence-based*) kennis, hun eigen beleid ontwikkelen over de (mate en aard van) diversiteit in hun opleidingen.
- Het identificeren van belemmeringen
- Het verzamelen van *good practices*

1.6 Randvoorwaarden voor het welslagen van het project

Om de plannen succesvol te kunnen uitvoeren is het volgende nodig:

- Commitment van de Taskforce Diversiteit, het CvB, de vice-decanen via hen de faculteitsbesturen), de onderwijsdirecteuren en de opleidingen.

- Goede verankering van het project bij SO&O binnen de Bestuursdienst.
- Goede samenwerking tussen de verschillende directies: HR als penvoerder van de Taskforce, DCM voor cruciale inbreng in de projectgroep en SO&O vanwege de benodigde (beleidsmatige) onderwijsexpertise.
- Voldoende personele en financiële inzet voor het ontwikkelen van een webpagina, *up to date* houden van de reeds bestaande bachelormonitor, het bouwen en bijhouden van een mastermonitor, het organiseren van de discussiebijeenkomsten en voor het uitvoeren van de (deels nog te definiëren) maatregelen.
- Voldoende tijd voor de inzet van experts in de projectgroep, die ook oproepbaar zullen zijn voor het consultancy team.
- Voldoende tijd voor het consultancy team om de opleidingen te ondersteunen.
- Inbreng van de studieverenigingen.

1.7 Totstandkoming van dit plan

Als opstellers ('trekkers') van het plan hebben we gebruik gemaakt van de opgedane ervaring in een aantal lopende initiatieven en van de kennis van verschillende collega's en studenten die actief zijn op het terrein van diversiteit (zowel wat betreft voorlichting, matching, selectie als in onderzoek over dit thema). Een projectgroep met experts vervulde hierbij de onmisbare rol van adviseur en gesprekspartner. In bijlage 3 is een overzicht van de leden van de projectgroep en van de gesprekspartners opgenomen.

1.8 Besluitvorming

Dit plan is besproken en vastgesteld in de volgende gremia:

1. Taskforce Diversiteit;
2. Overleg van vice-decanen onderwijs met de rector;
3. Het College van Bestuur (ook met het oog op de inzet van de benodigde middelen).

Bij de uitvoering van het project zijn de opleidingen aan zet. Onder leiding van hun onderwijsdirecteuren en vice-decanen onderwijs definiëren zij doelen en acties. Hierbij kunnen zij gebruik maken van de expertise van de projectgroep die de opleidingen zal voorzien van de benodigde informatie, kaders, randvoorwaarden en inzichten. De plannen en voortgang worden besproken in de betreffende Board of Studies en vervolgens geagendeerd voor het overleg van de vice-decanen en de Taskforce Diversiteit. Daarbij verdient het aanbeveling om een van de vice-decanen portefeuillehouder te laten zijn. De rapportage over het eerste en tweede academische jaar met aanbevelingen voor het vervolg wordt vastgesteld door het College van Bestuur.

1.9 Planning:

Mei - juni 2018:	Formuleren projectopdracht en afbakening plan,
Juni – september 2018:	Inventarisatie en opstellen projectplan
5 september 2018:	Bespreking concept-plan Taskforce Diversiteit
6 september 2018:	Bespreking concept-plan projectgroep
September 2018:	Bespreking en vaststelling plan bij onderwijsdirecteuren en Vice-decanen Onderwijs
Oktober 2018	Besluitvorming College van Bestuur
2019 – 2020:	Uitvoering plan en definitie van maatregelen die het mogelijk maken om de uitkomsten te verankeren in de staande organisatie

2. Het stappenplan

2.1 De opleidingen aan zet

Op UU-niveau hebben we het doel geformuleerd om een meer diverse studentenpopulatie te trekken. De precieze invulling van de wijze waarop we dat doel willen bereiken verschilt echter per faculteit en per opleiding, omdat ook de uitgangssituaties verschillen. Zo ligt het voor de hand dat diverse opleidingen, gegeven de huidige populatie, meer studenten willen trekken met een niet-westerse achtergrond, terwijl er ook opleidingen zijn die specifiek gericht zullen zijn op een evenwichtiger gender-verdeling. Daarnaast is er een wezenlijk verschil tussen de bestaande kaders rondom selectie voor bachelor en masteropleidingen: voor de bacheloropleidingen gelden vooral de wettelijke kaders, voor de masteropleidingen zijn er specifieke kaders opgenomen in de recent ontwikkelde richtlijn onderwijs, die in meer of mindere mate daadwerkelijk worden gehanteerd. De te bereiken concrete doelen verschillen dus per opleiding en daarom is het uitgangspunt van dit plan dat de faculteiten en opleidingen zélf aan zet zijn om de gewenste diversiteit in de studentenpopulatie definiëren.

Dit betekent ook dat de opleidingen (of clusters van opleidingen) vaststellen welke maatregelen nodig zijn om de eigen doelen te bereiken, daarbij gebruikmakend van de kennis, informatie en het instrumentarium dat de projectgroep hen biedt. Het ligt voor de hand om eventuele clusters samen te stellen op grond van specifieke problematiek en te bereiken doelen, zoals bachelor of masteropleidingen, selectie of matching. Zij doen dit in overleg met en onder verantwoordelijkheid van hun onderwijsdirecteur en vice-decaan onderwijs. Daar waar maatregelen opleidings- of faculteitoverschrijdend zijn, zorgt de projectgroep ervoor dat de universiteitsbrede oplossingen worden gedefinieerd, ontwikkeld en uitgevoerd. Zo zullen voorlichtingsactiviteiten vaak centraal georganiseerd worden.

2.2 Werkwijze

De regie voor dit project ligt bij de projectleider en projectsecretaris. Daarnaast is er een kernteam dat bestaat uit de projectsecretaris, de Senior Fellow Diversiteit en de communicatie-expert, die gesprekspartner zijn voor de opleidingen. Dit kernteam organiseert de discussiebijeenkomsten met de opleidingen. Zij worden inhoudelijk bijgestaan door een projectgroep die bestaat uit leden met uiteenlopende expertise op het gebied van diversiteit. Uit deze groep zal steeds, afhankelijk van de specifieke situatie en vragen van de opleidingen, een van samenstelling wisselend, slagvaardig *consultancy team* worden gevormd om deel te nemen aan de discussiebijeenkomsten met de opleidingen. Het kernteam maakt altijd deel uit van dit team. Verder is de samenstelling dus maatwerk en hangt die af van wat de opleidingen nodig hebben. Dat kan een jurist zijn, of een expert op het gebied van bachelor- of masterselectie. De studieverenigingen spelen hierbij een actieve rol. De projectgroep zorgt ervoor dat op de website van de Taskforce Diversiteit een intranetpagina wordt ingericht waarop alle relevante informatie overzichtelijk bij elkaar staat. Naast de bachelormonitor, die al ontwikkeld is door de Teaching Fellow Diversiteit, wordt er ook een mastermonitor ontwikkeld waarin informatie over de studentenpopulatie van de Master-programma's te vinden is. Vervolgens zijn de opleidingen aan zet om concrete plannen te formuleren en uit te voeren. Daarbij kunnen zij steeds gebruik maken van de expertise die in de projectgroep aanwezig is of via de projectgroep gemobiliseerd kan worden. We starten met een beperkt aantal opleidingen, de zogenaamde 'voorhoede'. De door hen opgedane ervaringen zijn behulpzaam voor de opleidingen die daarna starten.

Stap 1: bijeenbrengen en beschikbaar stellen van alle informatie en initiatieven

Er wordt op de website van de Taskforce Diversiteit een intranetpagina voor dit project ingericht waar alle relevante informatie bijeen is gebracht. Alle betrokken UU-medewerkers kunnen daar o.a. de volgende informatie vinden:

- Feiten en cijfers per opleiding (bachelormonitor, nog te ontwikkelen mastermonitor)
- Wettelijke kaders voor selectie en voorkeursbeleid, richtlijn onderwijs
- Universitaire projectplan
- Facultaire en opleidingsplannen diversiteit
- Overzicht van beschikbare instrumenten (zoals biastrainingen)
- Rapportages
- Relevante literatuur
- *Good practices*
- Gegevens van de projectgroep, de trekkers en andere betrokkenen met expertise op het gebied van diversiteit en selectie die geraadpleegd kunnen worden.

Voor deze stap is inzet nodig van:

- DCM voor het bouwen van de intranetpagina
- De projectsecretaris voor het verzamelen van inhoudelijke informatie en het up-to-date houden van de informatie
- SO&O voor het maken van een mastermonitor
- Senior Fellow Diversiteit voor het up-to-date houden van de bachelormonitor

Stap 2: inventarisatie per opleiding

In overleg met de vice-decanen nodigt de projectleider de onderwijsdirecteuren uit om in het licht van de diversiteitsdiscussie na te denken over de ideale studentenpopulatie voor hun opleidingen. De onderwijsdirecteuren bepalen in overleg met hun vice-decaan of de discussie per opleiding of per cluster van opleidingen wordt gevoerd. De studieverenigingen spelen een belangrijke rol in deze fase. Er is een globale checklist beschikbaar die opleidingen hierbij kunnen gebruiken (zie bijlage 1). In deze checklist komt het volgende aan de orde:

- Wat is de huidige studentenpopulatie, zijn er rolmodellen in de docentenpopulatie?
- Is er een benchmark te geven van de situatie bij opleidingen/faculteiten van andere universiteiten?
- Wat is de gewenste populatie, welke streefcijfers zijn er te formuleren?
- Hoe ziet de voorlichting, de matching, de (Ba/Ma-) selectie eruit, wie worden ingezet, zijn er rolmodellen, welke informatie wordt er gegeven over de studiecultuur, hoe is de samenstelling van de selectiecommissie?
- Welke rolmodellen zijn er bij docenten en studieverenigingen?
- Welke maatregelen willen opleidingen nemen en wat is daarvoor nodig?

Voor deze stap is inzet nodig van:

- De opleidingen
- Studieverenigingen
- Senior Fellow Diversiteit (scans van de Ba-opleidingen)
- SO&O (scans van de Ma-opleidingen)
- DCM (scans van voorlichtingsmateriaal)

Stap 3: discussiebijeenkomst voor opleidingen en het projectteam

Tijdens de oriënterende fase van stap 2 organiseren projectleider en -secretaris een serie discussiebijeenkomsten voor de opleiding(en). De vice-decanen bepalen welke clusters van opleidingen in hun faculteit kunnen worden gemaakt en welke opleidingen in de voorhoede willen starten. Per faculteit zullen er 1-2 bijeenkomsten zijn, afhankelijk van het aantal en de aard van de opleidingen en de stappen die al worden gezet in faculteiten: Bij FSW is de Senior Fellow Diversiteit bijvoorbeeld al gestart met dergelijke gesprekken. Ook bij ReBo of de diversiteitscommissie in gesprek met de opleidingen. Daarnaast zullen we waar mogelijk gebruik maken van bestaande structuren en expertise, zoals aanwezig in de learning communities, en van lopende projecten, zoals het USO-project SelectUU. De schatting is dat er 10-11 bijeenkomsten nodig zijn. Ook de studievereniging(en), een facultaire communicatiemedewerker en facultaire contactpersoon diversiteit nemen deel aan deze bijeenkomsten. Voor elke bijeenkomst wordt een passend consultancy team samengesteld op basis van de specifieke vragen en situatie van de opleidingen. Dit team verzorgt een maatwerkpresentatie voor de opleiding(en) waarin de volgende elementen aan bod komen:

- Feiten en cijfers huidige situatie (voorlichting, aanmelding, matching, selectie, Ba-instream, Ma-instream))
- Wettelijk kader
- Indrukken van studenten, scan van leden van studieverenigingen
- Mogelijke UU-brede en opleidings specifieke maatregelen, o.a. op het gebied van voorlichting

Om de discussie te concretiseren wordt deze gevoerd aan de hand van een of twee concrete voorbeelden van opleidingen (van buiten de UU) die succesvol zijn en een benchmark¹ met opleidingen van collega-faculteiten/opleidingen. Voorts is er ruimte voor alle opleidingen om hun ideeën en vragen over de gewenste diversiteit in de studentenpopulatie aan de orde te stellen.

Voor deze stap is inzet nodig van:

- Projectsecretaris en secretariaat voor plannen en voorbereiden bijeenkomsten en presentaties
- Kernteam voor presenteren scans en organisatie
- Leden projectgroep om deel te nemen aan enkele discussiebijeenkomsten
- Opleidingen en studieverenigingen

Stap 4: bepalen van een plan van aanpak per opleiding(scluster)

Op basis van de discussiebijeenkomst definiëren de opleidingen hun doelen, gewenste studentenpopulatie en concrete maatregelen. De vice-decanen beoordelen welke opleidingen het project gezamenlijk kunnen uitvoeren. In een plan van aanpak geven de opleidingen aan wat zij zelf kunnen doen, wat de studieverenigingen kunnen doen en welke UU-brede maatregelen zij nodig hebben om de doelen te bereiken. Een raming van de benodigde personele en materiële middelen maakt deel uit van dit plan. Het consultancy team vervult de rol van klankbord, de projectleider en -secretaris hebben als taak om lokale initiatieven te verbinden en waar nodig UU-brede maatregelen te ontwikkelen.

Voor deze stap is inzet nodig van:

- Opleidingen en studieverenigingen
- Consultancyteam/projectgroep (op afroep)

¹ Er zijn beperkt gedetailleerde benchmarks beschikbaar. Daarnaast zoeken we relevante cijfers die een benchmark mogelijk maken en die behulpzaam kunnen zijn bij het bepalen van onze eigen doelen.

Stap 5: uitvoeren van gedefinieerde maatregelen

Vervolgens concretiseren de opleidingen hun plannen en volgt de uitvoering. Sommige stappen kunnen we al meteen nemen, andere maatregelen zullen pas op langere termijn worden geïmplementeerd. Opleidingen, projectgroep en medewerkers van SO&O, HRM en DCM werken hierin samen aan de UU-brede maatregelen en de acties die door de opleidingen worden uitgewerkt en uitgevoerd. Er is steeds nauw overleg, zodat maatregelen kunnen worden bijgesteld aan aangepast (door opleidingen of via projectleider en -secretaris op UU-niveau).

Voor deze stap is inzet nodig van:

- Opleidingen en studieverenigingen voor uitvoeren plannen
- Projectsecretaris en projectleider voor in gang zetten UU-brede maatregelen

Stap 6: evaluatie en bijstelling

Aan het eind van het academisch jaar 2018 – 2019, als de eerste ronde voorlichting, matching en selectie achter de rug is, volgt een korte evaluatie en een eerste inventarisatie van de resultaten. Deze wordt verzorgd door de projectgroep. De projectleider gaat hierover in gesprek met elke vice-decaan. Op de agenda staan o.a. de ervaringen met en resultaten van de genomen maatregelen, de succesfactoren en de belemmeringen. Op basis van een bijgesteld plan werken opleidingen, studieverenigingen en projectteam ook in het tweede jaar nauw samen in de uitvoering. Aan het eind van het volgende academisch jaar organiseert het kernteam opnieuw een discussiebijeenkomst voor de Boards of Study, studievereniging(en) en projectteam. Deze bijeenkomst is de basis voor de tweede evaluatie die eind 2020 plaatsvindt en eveneens wordt uitgevoerd door de projectgroep en moet leiden tot een vervolgplan.

Voor deze stap is inzet nodig van:

- Projectleider, projectsecretaris en projectgroep
- Opleidingen en studieverenigingen

Flankerende acties: hoe zien diverse groepen de UU?

Gedurende het project loopt er een meer inhoudelijke activiteit die de plannen van de opleidingen zal voeden: we vragen diverse groepen uit de maatschappij hoe ze de UU zien. In nauwe samenwerking met DCM organiseert de projectgroep focusgroepen met VWO-scholieren en eerstejaarsstudenten van diverse achtergronden, om ze te vragen naar hun beeld van en evt. ervaringen met de UU. Ook organiseert de projectgroep gedurende de looptijd van het project bijeenkomsten waarin externe partijen, zoals rectoren van middelbare scholen, studenten uit de ondervertegenwoordigde groepen en potentiële werkgevers van onze afgestudeerden in gesprek gaan met de opleidingen over hun indrukken, observaties en adviezen voor het bereiken van ons doel van een diversere studentenpopulatie. De organisatie van deze gesprekken gaat in nauw overleg met andere gremia in de UU die contact hebben met dezelfde groepen om te voorkomen dat deze te vaak worden benaderd voor min of meer hetzelfde doel.

Voor deze stap is inzet nodig van:

- DCM, projectgroep
- Budget voor focusgroepen en sprekers/panelleden.

Monitoring voortgang

De rapportage over de voortgang van het project staat gedurende de looptijd van het project met regelmaat op de agenda van de Boards of Studies, het overleg van vice-decanen

en de Taskforce Diversiteit. De projectgroep bewaakt deze cyclus. De rapportages aan het eind van elk academisch jaar komen ter tafel bij het college van bestuur. Dit is ter informatie als er geen grote wijzigingen zijn in de planning of benodigde middelen. Als er aan eventuele wijzigingen financiële of personele consequenties zitten, is besluitvorming nodig. De rapportage na jaar twee is in ieder geval ter besluitvorming. De rapportage bevat een voorstel wat er nodig is om een diversiteitsbeleid dat past bij de UU te verankeren in de dagelijkse gang van zaken rondom voorlichting, matching en selectie.

2.3 Tijdpad van het project

Het project heeft een looptijd van twee academische jaren en start in het najaar van 2018.

Wat	Wie	Wanneer
Vaststellen projectplan	Taskforce diversiteit, onderwijsdirecteuren, vice-decanen Onderwijs, CvB	September 2018
Inrichten intranetpagina met relevante informatie over diversiteit en instroom	Projectgroep, DCM	September/oktober 2018
Ontwikkelen mastermonitor	SO&O/Institutional Research	November 2018
Ontwikkelen benchmark	SO&O/Institutional Research, TF	
Inventarisatie per (cluster van) opleiding(en)	Opleidingen	November 2018
Discussiebijeenkomsten opleidingen/clusters	Opleidingen, consultancy team, studieverenigingen	December 2018 - januari 2019
Uitvoeren plannen	Opleidingen, studieverenigingen, DCM/centrale diensten via de projectgroep	Academisch jaar 2018-2019
Evaluatie jaar 1, bijstelling	Opleidingen, studieverenigingen projectgroep	Voor start academisch jaar 2019 - 2020
Bespreking voortgang	Taskforce diversiteit, vice-decanen Onderwijs, CvB	September 2019
Uitvoeren plannen	Opleidingen, studieverenigingen, centrale diensten via de projectgroep	Academisch jaar 2019-2020
Evaluatie jaar 2 en aanbevelingen vervolg	Opleidingen, studieverenigingen projectgroep	Zomer 2020
Bespreking evaluatie en vaststellen vervolg	Taskforce diversiteit, vice-decanen Onderwijs, CvB	September 2020
Flankerende bijeenkomsten en acties	Projectgroep, opleidingen	Gedurende de looptijd van het project

3.Organisatie

Duur van het project:

Dit project wordt gedurende de jaren 2019 en 2020 uitgevoerd. Daarna wordt bekeken in hoeverre een intensieve begeleiding verder nog nodig is.

Inbedding:

Het project focust op de actielijn 'Instroom en selectie' van de Taskforce Diversiteit. Dit project gaat over studenten en onderwijs en zal daarom worden ingebed bij de directie SO&O. Ook is er nauwe samenwerking met DCM nodig, omdat veel (gewenste) maatregelen op terrein van communicatie zullen liggen.

Structuur:

Voor het succesvol uitvoeren van dit project is de volgende inzet nodig:

- *Projectleider*: heeft met de secretaris de regie over het project en is verantwoordelijk voor het gehele project: de voortgang, de rapportages, de besluitvorming en het draagvlak. Houdt contact met TaskForce Diversiteit, vice-decanen en CvB.
- *Projectsecretaris*: heeft met de projectleider de regie over het project, faciliteert de opleidingen tijdens de discussiebijeenkomsten en de uitvoering van het project, zorgt ervoor dat de UU-brede maatregelen worden ontwikkeld en uitgevoerd en bewaakt de verbinding en de voortgang. Zorgt voor de inhoud en bouw van de intranetpagina met relevante informatie.
- *Projectgroep*: een groep experts die de projectleider en -secretaris adviseert en als sparringpartner optreedt. Leden van de projectgroep worden op basis van hun expertise gevraagd om (indien gewenst) deel te nemen aan de consultancygesprekken met de opleidingen. Daarnaast heeft deze groep als taken het adviseren van projectleider en secretaris, instemmen met plannen, input en feedback leveren op tussentijdse en eindevaluatie
- *Kernteam*: de projectsecretaris, Senior Fellow Diversiteit en communicatiemedewerker die de spil van het consultancy team vormen.
- *Consultancy team* dat bestaat uit het kernteam en een deelverzameling van de leden van de projectgroep, afhankelijk van de vragen van opleidingen.
- *Opleidingen*: opleidingscoördinatoren en programmaleiders zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van plannen om de diversiteit te vergroten.
- *Studieverenigingen*: spelen een belangrijke rol in het meedenken en uitvoeren van de plannen per opleiding(scluster).
- *Vicedecanen*: zijn de eerste facultaire aanspreekpersoon voor de projectleider en zorgen voor afstemming, draagvlak en eventueel besluitvorming in hun faculteit.
- *Ambtelijke ondersteuning*: een secretaresse voor de afspraken en logistiek.

Verder benodigde inzet:

- *Inzet vanuit SO&O* voor het maken van een mastermonitor (opzet en inrichting, jaarlijkse actualisering)
- *Inzet om de bachelormonitor van de Senior Fellow Diversiteit* te actualiseren met de laatste cohortgegevens (jaarlijks)
- *Inzet vanuit DCM* voor het maken van scans van voorlichtingsmateriaal van de opleidingen, het verzorgen van voorlichting en communicatie, voor het bouwen van een intranetpagina
- *Inzet vanuit de faculteiten*: communicatie, opleidingen, Diversity Officer,

Personele inzet:

Projectleider	Algehele coördinatie, lid consultancyteam	pm
Projectsecretaris	Algehele coördinatie, lid consultancyteam,	0,5 fte
Projectgroep	Lid consultancyteam,	Vooraf 1 ^e half jaar. Overleggen met projectgroep 2 Studentleden elk 0,1 fte
Medewerker DCM	Scans opleidingen, brainstormsessies, aanpassen materiaal	0,3 fte
Informatieanalist O&O,	Maken mastermonitor	In overleg met O&O (0,05 fte)
Senior fellow Diversiteit	Presentaties bij alle opleidingen, advisering	0,1 fte
Student assistent	Up to date houden Ba monitor, scans van de opleidingen maken	0,25 fte 2 ^e jaar
Opleidingscoördinatoren	Maken en uitvoeren van plannen	pm
Studieverenigingen	Bijdrage brainstorm, opstellen en uitvoeren plannen	pm

Financiële middelen:

In het projectplan zijn naast de benodigde personele middelen geen financiële middelen opgenomen. In hoeverre deze extra nodig zijn, kan pas worden vastgesteld als duidelijk is welke maatregelen opleidingen nodig achten om hun doelen te bereiken. Met het oog op de werkdruk zullen we hiermee zorgvuldig omgaan en ook mogelijkheden van (student-) assistentie overwegen.

Bijlage 1: Checklist voor inventarisatie

Opleidingen en studieverenigingen inventariseren gezamenlijk aan de hand van de onderstaande checklist de huidige en de gewenste situatie wat betreft de studentenpopulatie van de opleidingen. De projectgroep zorgt voor de hieronder genoemde scans van de opleidingen. Deze informatie vormt de basis voor de discussiebijeenkomsten, waaraan opleidingen, het consultancy team en de studenten deelnemen. Daarna werken opleidingen en studieverenigingen gezamenlijk een plan van aanpak uit en werken zij aan de uitvoering. De projectgroep faciliteert met het leveren van informatie en expertise, zorgt voor kennisdeling en -uitwisseling en rapportages.

1. Scan van de huidige studentenpopulatie

- Voor de bacheloropleidingen wordt via de Bachelormonitor van Senior Fellow dr. Leoniek Wijngaards een overzicht geleverd.
- Voor de masteropleidingen wordt er een mastermonitor ontwikkeld die relevante informatie over samenstelling van de studentenpopulatie geeft.
- Daarnaast worden er overzichten van de aantallen internationale studenten geleverd.

2. Benchmark

- Vanuit de projectgroep worden beschikbare cijfers geleverd van vergelijkbare opleidingen of faculteiten elders in het land en van de groepen VWO-ers en HBO-ers die zich kwalificeren voor een universitaire studie.
- De projectgroep geeft een aantal *good practices* die ter inspiratie kunnen dienen.

3. Gewenste studentenpopulatie

Voor wat betreft gender, migratieachtergrond en sociaal-economische klasse geeft de scan inzicht in aantallen en het studiesucces over de jaren heen.

- Opleidingen geven aan welke groepen studenten zij sterker vertegenwoordigd willen zien.
- Zij beschrijven wat de ideale samenstelling van studentenpopulatie zou moeten zijn en wat dit betekent voor de kwaliteit van het onderwijs en aan de voorbereiding op de arbeidsmarkt.
- Zij definiëren de ideale diverse studentensamenstelling voor hun opleiding.

4. Scan van de voorlichting, de matching, de Ba/Ma selectie en voorlichting van de studieverenigingen.

- Vanuit DCM wordt er een scan van het voorlichtingsmateriaal geleverd. Hoe zien de brochures eruit, de website, de introductiefilmpjes.
- De studieverenigingen maken een scan van hun informatiemateriaal (op papier, op voorlichtingsdagen, op de website/filmpjes)
- De opleidingen inventariseren hoe de matching of selectie er uit ziet. Welke informatie wordt er vooraf gegeven, hoe ziet het materiaal eruit, wat zijn de selectiecriteria, wie wordt ingezet, welke docenten, studenten en alumni zijn aanwezig, zijn er rolmodellen voor diverse groepen, welke informatie wordt er gegeven over de studiecultuur, hoe ziet de selectie eruit, hoe is de samenstelling van de selectiecommissie.

5. Rolmodellen: het docentencorps, studieverenigingen

Hoe is de samenstelling van het docentencorps en van de besturen/commissies van de studieverenigingen? Wie zijn de rolmodellen voor diverse groepen, wie zouden rolmodel moeten of kunnen zijn?

6. Welke maatregelen wil de opleiding nemen en wat is daarvoor nodig?

Opleidingen beschrijven welke extra maatregelen er nodig zijn. Een aantal maatregelen zal opleidingspecifiek zijn en door de opleiding, studievereniging of door de faculteit uitgevoerd worden. De maatregelen die voor meer opleidingen gelden worden besproken met de projectgroep, die ervoor zorgt dat deze universiteitsbreed worden ontwikkeld en uitgevoerd.

Bijlage 2: Ter Inspiratie

Ter inspiratie 1: Suggesties en observaties van de studenten en medewerkers van de UU.

Tijdens de voorbereidende gespreksronde werden inspirerende suggesties en interessante observaties gedaan en kwamen hardnekkige misverstanden op tafel. Hieronder is een beperkte bloemlezing van deze suggesties, observaties en misverstanden opgenomen. Deze zijn overigens niet getoetst op (wetenschappelijke) juistheid, maar geven desondanks een goed beeld van de ideeën en beelden die breed leven.

Cultuur:

- De UU heeft een hele neutrale uitstraling. Impliciet willen we daarmee aangeven dat iedereen welkom is, maar het geeft onbedoeld het idee dat je niet mag zijn wie je bent. Buig deze neutrale boodschap om naar de boodschap dat iedereen mag zijn die hij wil zijn en dat ook mag laten zien.
- Nederlandse studenten staan vaak niet open voor andere culturen. De toevoeging 'No internationals' bij advertenties waarin nieuwe huisgenoten worden gezocht is hier een voorbeeld van.
- Studieverenigingen adverteren met inhoudelijke activiteiten die altijd gekoppeld zijn aan gezellige afsluitingen die een sterke associatie geven met uitgaan en dus drank.
- Verbeter het interculturele bewustzijn van studenten en docenten zodat stereotypingen en vooroordelen worden herkend en vermeden kunnen worden. Het zit in kleine dingen, zoals een goed bedoeld compliment 'Wat spreek je goed Nederlands' aan een 2^e generatie student met een niet-westerse achtergrond.

Voorlichting:

- Besteed aandacht aan het imago van opleidingen. In sommige culturen hebben studies als geschiedenis, psychologie en sociale geografie geen enkel aanzien. Je studeert Farmacie, Rechten of Geneeskunde. Maak ouders en potentiële studenten duidelijk dat met alfa/gamma studies een goede banen te krijgen zijn.
- Gebruik rolmodellen, zowel bij docenten als studenten.
- Maak studenten en docenten bewust van interculturele verschillen door een korte training daags voor een voorlichtingsactiviteit.
- Zorg dat de voorlichters goed op de hoogte zijn van de voorzieningen die er zijn voor ondervertegenwoordigde groepen en noem deze expliciet en ongevraagd. Denk aan stilte-ruimtes, faciliteiten voor studenten met een beperking.
- Organiseer specifieke voorlichtingsbijeenkomsten voor HBO-ers.

Selectie:

- Haal de bias uit de selectiecriteria en maak gebruik van de *evidence-formed* resultaten op dit terrein: Er wordt erg gedacht vanuit het eigen (witte) eenzijdige, elitaire perspectief. Dit perspectief is zo sterk dat het maakt dat wetenschappelijk bewijs dat de denkwijze feitelijk onderuithaalt niet wordt erkend. Zo worden er nog steeds nieuwe selectieprocedures opgetuigd waarin het interview een belangrijke selecterende rol speelt, ondanks het feit dat bewezen is dat een interview dat niet heel sterk gestructureerd is geen voorspellende waarde voor studiesucces is.
- 'Vage' criteria en vraagstellingen werpen een drempel op. 'Vertel eens, hoe denk je over' is een typisch westerse vraagstelling waar aanmelders uit andere culturen of zonder goede coaching van b.v. de ouders niet goed mee uit de voeten kunnen.
- Selecteer op potentie, niet op huidige stand van zaken.

- Bied naast trainingen 'Academic English' ook trainingen 'Academisch Nederlands' aan, om studenten toe te rusten met de taalvaardigheid die nodig is voor succesvol studeren. Dit kan al op de middelbare school (Brede School Academie).
- Onderzoek of er wettelijk een combinatie van selectie en loting mogelijk is (zie onderzoek Klaas Visser). Het is niet mogelijk om grote aantallen kandidaten betrouwbaar van elkaar te onderscheiden. Het is een illusie te denken dat er valide gerankt kan worden van 1 tot 100. Het zou beter zijn een ander mechanisme te hanteren, met als uitgangspunt dat veruit de meeste aanmelders geschikt zijn voor de studie.
 - o Bepaal welke aanmelders ongeschikt zijn en wijs deze af. Het is overigens de vraag hoe dit valide en betrouwbaar bepaald kan worden: wat maakt iemand geschikt of ongeschikt voor een opleiding?
 - o Bepaal welke aanmelders zeer geschikt zijn en laat deze toe, Ook hier geldt: welke betrouwbare criteria zijn te hanteren?
 - o Beide categorieën vormen samen niet meer dan 50% van de aanmelders.
 - o De overige 50% aanmelders zijn geschikt voor de studie maar er is geen valide onderscheid te maken. Uit deze groep wordt geloot.
- Stem goed af met het programma InclUusion en wees realistisch in wat deelnemers kunnen verwachten: het succesvol volgen van cursussen geeft niet automatisch toegang tot een bachelor of masteropleiding.

Overig:

- Noem in jaarkalenders niet alleen de christelijke feestdagen maar ook die van andere godsdiensten Zie de kalender van de EUR
https://www.eur.nl/sites/corporate/files/2018-01/28874_gh_bureaukalender_diversiteit_200x100_ONLINE.PDF
- Is er rekening te houden in de roostering met de Ramadan (liever 's ochtends tentamen, niet eind van de middag). Overigens geven studenten ook aan dit niet nodig te vinden
- Laat een aantal eerstejaars studenten een blog bijhouden over ervaringen de eerste 100 dagen.
- Bied ook halal voedsel aan in de restaurants/mensa's
- Zorg voor gebedsruimtes met aparte ingangen/wasgelegenheid voor mannen/vrouwen, zodat moslims kunnen bidden tussen de colleges door.
- Gender-neutrale toiletten zijn er op initiatief van (max) 2% van de universitaire gemeenschap, voor moslima's werpt dit een belemmering op. Zij willen juist toiletten alleen voor vrouwen.
- Zorg voor een beurzenprogramma voor ondervertegenwoordigde groepen, ook voor internationale studenten.
- Om internationale studenten te accommoderen kunnen programma's in het eerste jaar overwegend in het Engels en daarna steeds meer in het Nederlands worden aangeboden.
- Regel ook een reisproduct voor internationale studenten. Niet zo uitgebreid als voor Nederlandse/EU studenten, maar voor tram en bus in de regio zou heel fijn zijn
- Studentenverenigingen zijn wit en hebben bierkratten voor de deur. Waarom niet de samenwerking zoeken met de multiculturele/islamitische studentenvereniging InSan, met voorwaarde dat zij activiteiten organiseren die voor alle studenten interessant en toegankelijk zijn? Een voorbeeld is 'de internationale keuken'
- Pak taalvaardigheid aan door het VO te helpen dit op orde te krijgen. Dus: doe een taaltoets in de vijfde klas VWO. Als een school onvoldoende kwaliteit levert, hulp bieden om het academisch Nederlands op niveau te krijgen. Uit een enquête onder

UU Ba studenten blijkt dat zij willen meer stage willen lopen. Dit is een uitgelezen kans.

- Versterken van het zelfbeeld van leerlingen is nodig. Ga actief naar gekleurde scholen toe om leerlingen (en leerkrachten en ouders) te bereiken.
- Cultures should meet half way: don't stay in your own bubble!

Ter inspiratie 2: Hardnekkige misverstanden

In de gesprekken kwamen allerlei misverstanden aan de orde. Hieronder worden er een aantal besproken.

- *We willen wel voorkeursbeleid voeren maar dat mag wettelijk niet. Er zou eens moeten worden uitgezocht wat er kan of mag.*
Niet helemaal waar. Discrimineren mag niet, maar er is wel het een en ander mogelijk met quota en voorkeursbeleid. Dit is allemaal grondig uitgezocht en op een rij gezet door onze onderwijsjurist mr. Anton van den Hoeven. Dit kader is beschikbaar.
- *Diversiteit gaat ten koste van kwaliteit:*
Dit is de vraag. Kijk bijvoorbeeld naar Harvard, een universiteit met een zeer diverse studentenpopulatie en een van de topuniversiteiten in de wereld. Harvard besteedt veel aandacht aan diversiteit en ziet grote waarde. Maar, zo meldt dit college op de website: 'In order to achieve the most benefit from diversity on campus, seek out schools that are not only promoting diversity by recruiting students and hiring faculty from minority groups actively, but are also encouraging an environment where there is meaningful interaction between different groups.'
<https://college.harvard.edu/admissions/admissions-statistics>
- *Een interview is een voorspeller van studiesucces*
Niet waar: uit veel onderzoek blijkt dat dit niet zo is.
- *Selectie gaat ten koste van diversiteit*
In hoeverre deze bewering klopt moet nader onderzocht worden.
- *Als je een hoger rendement wilt, hebben de jongens het nakijken*
Als je puur naar rendement kijkt klopt dit inderdaad.
- *HBO-ers doen het slechter dan collega-studenten die op de universiteit zijn gestart.*
Niet waar. HBO-ers met de VWO diploma doen het slechter, HBO-ers met een Havo diploma doen het beter dan mannelijke studenten die rechtstreeks van het VWO naar de universiteit zijn gegaan.
- *Er zijn niet voldoende studenten met een migratieachtergrond of 1^e generatiestudent op het VWO. Wat er niet is kunnen we ook niet binnenhalen.*
Niet waar. Hoe kan het dan dat de EUR en de VU en zelfs UL meer studenten met een migratieachtergrond hebben? Het percentage VWO-leerlingen met een migratie-achtergrond ligt rond de 20%
VU: 30,5%, EUR: 44%, UL: 30,5%
UU: 10%