

# Verantwoordelijke inclusiviteit als sleutel tot succesvol diversiteitsbeleid

Elke Emmers, Mieke Schrooten en Reinhilde Pulinx

**Samenvatting** Het hoger onderwijs is momenteel nog onvoldoende representatief voor de diversiteit van onze samenleving. Bovendien zijn ook de groeiende maatschappelijke spanningen – zoals onder meer een toenemende sociale ongelijkheid, racisme, sociale uitsluiting en de opkomst van extreemrechtse ideologieën in Vlaanderen en Europa – voelbaar in hogescholen en universiteiten. Dit alles daagt een inclusief hoger onderwijs uit, nochtans een expliciet streven van heel wat onderwijsinstellingen. Vandaag werkt zowat elke instelling voor hoger onderwijs aan een diversiteits- of inclusiebeleid, vaak met het doel participatie, representativiteit en zichtbaarheid te bevorderen. Toch slagen zij vaak nog onvoldoende in deze opzet. Vanuit een kritische analyse van de huidige aanpak pleiten wij voor ‘verantwoordelijke inclusiviteit’ als sleutel voor een krachtiger en succesvol diversiteits- of inclusiebeleid. Wil zo’n beleid echt impact hebben, is het essentieel dat het gepaard gaat met een systeem van individuele en collectieve verantwoordelijkheid en verantwoording, zo luidt ons centrale argument. ‘Verantwoordelijke inclusiviteit’ benadrukt het belang van het bevorderen van diversiteit en inclusie op een doordachte en doelbewuste manier. Zorgen dat elke student toegang heeft tot gelijke onderwijskansen vereist zowel individuele verantwoordelijkheid voor de eigen bijdragen als een gedeelde verantwoordelijkheid als gemeenschap voor het bereiken van dit doel.

**Trefwoorden** inclusief hoger onderwijs, diversiteit in het hoger onderwijs, verantwoordelijke inclusiviteit, diversiteitsbeleid, onderwijsbeleid

## Artikelgeschiedenis

Ontvangen: 6 februari 2023

Geaccepteerd: 12 september 2023

Online: 2 april 2024

## Contactpersoon

Elke Emmers, elke.emmers@uhasselt.be

## Over de auteur(s)

Elke Emmers is werkzaam in de onderzoeksgroep U-RISE van de school voor educatieve studies aan de UHasselt; Mieke Schrooten is werkzaam bij de Onderzoeksgroep Sociaal Werk, Odisee Hogeschool en de Masteropleiding Sociaal Werk en het Centre for Research on Environmental and Social Change, Universiteit Antwerpen; Reinhilde Pulinx is betrokken bij het expertisecentrum Inclusive Society, Hogeschool UCLL als senior onderzoeker en kernexpert Discriminatie en Gelijkheid.

## Copyright

© Author(s); licensed under Creative Commons Attribution 4.0. This allows for unrestricted use, as long as the author(s) and source are credited.

## Diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs: Een hedendaags thema met een lange geschiedenis

Na de moord op George Floyd in de Verenigde Staten kreeg de Black Lives Matter (BLM) beweging voet aan de grond in Vlaanderen en Nederland. Ook in het hoger onderwijs leidde dit tot acties. Zo publiceerde een aantal Gentse studentenverenigingen samen met de studentenraad in 2020 de open brief ‘Dekoloniseer UGent’. Hierin deden de studenten een aantal voorstellen om komaf te maken met structureel racisme in de universitaire onderwijspraktijk en om koloniale, eurocentrische denkkaders meer context te geven. Ook aan andere hogeronderwijsinstellingen kwam een beweging van dekolonisering tot stand. Ook andere maatschappelijke spanningen zijn steeds meer voelbaar in het hoger

onderwijs. Maatschappelijke tendensen als superdiversiteit, de toenemende polarisering met een heropleving van het extreemrechts in Vlaanderen en Europa en een stijgende sociale ongelijkheid vinden ook hun weerslag op de onderwijsbanken.

### *Thema's van diversiteit en inclusie*

Inclusie en diversiteit in het hoger onderwijs lijken nieuwe thema's gezien de huidige verscherpte aandacht die ze krijgen, maar zijn dat niet. Het is al langer duidelijk dat het hoger onderwijs geen afspiegeling is van de ruimere samenleving. Niet alleen in Vlaanderen of Nederland, maar ook op Europees niveau staan de thema's van diversiteit en inclusie al geruime tijd op de beleidsagenda. Denk maar aan verschillende internationale mensenrechtenverdragen, waaronder het UNESCO-Verdrag tegen discriminatie in het onderwijs van 1960, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (1966), het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (1981), en het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Deze verdragen hebben het recht van iedereen op kwaliteitsonderwijs op alle niveaus, en dus ook het hoger onderwijs, opnieuw bevestigd (Chankseliani & McCowan, 2021; United Nations, 2007, 2015).

Het recht op onderwijs omvat de toegang tot onderwijs, en de uitbanning van discriminatie op alle onderwijsniveaus (Hemelseoet, 2021). Het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM) erkent de toegang tot hoger onderwijs als een fundamenteel mensenrecht. Opname van inclusief onderwijs in de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), met name SDG 4, is een recente indicator van het toenemende belang van inclusief hoger onderwijs in de globale internationale politiek (Chankseliani & McCowan, 2021).

### *Beleid en realisatie*

Toch stonden diversiteit en inclusie, ondanks deze internationale verdragen, in de afgelopen decennia amper op de beleidsagenda's. De implementatie van deze verdragen was lange tijd beperkt, waardoor effectief beleid en daadwerkelijke maatregelen achterbleven. Pas recent gaven de vele Europese en wereldwijde aanbevelingen aanleiding tot nationale vertalingen en implementaties, zoals diverse projecten in verschillende hogescholen en universiteiten en het ondersteuningsmodel voor inclusief hoger onderwijs in 2017. In 2006, 2018, 2019 en 2022 brachten bovendien verschillende werkgroepen van de Vlaamse onderwijsraad (VLOR) advies uit om inclusie in het hoger onderwijs aan te moedigen. Zo kwam inclusief hoger onderwijs ook steeds hoger op de agenda van beleidsmakers aan onze instellingen voor hoger onderwijs te staan.

Vandaag werkt zowat elke instelling voor hoger onderwijs aan een diversiteits- of inclusiebeleid. Het ontwikkelen en implementeren van zo'n beleid kan een antwoord zijn op een eis van het (instellings)bestuur, Europese normen of nationale wetgeving. Het kan ook een reactie zijn op veranderingen en spanningen in de dagelijkse (onderwijs)praktijk en de ruimere samenleving. In dat geval gaat het eerder om veranderingen na polariserende incidenten in de eigen of een andere instelling of de druk van een

democratiseringsgolf. De roep van de arbeidsmarkt om competente, hoogopgeleide professionals en de stuwende druk van de SDG's zijn andere mogelijke aanleidingen. Maar ook de aanhoudende ondervertegenwoordiging van bepaalde sociale groepen in het hoger onderwijs, die keer op keer wordt aangetoond door nationaal en internationaal onderzoek, speelt een rol bij de motivatie om een diversiteitsbeleid uit te tekenen.

Veel van de concrete acties die tot stand komen vanuit zulk beleid hebben tot doel om participatie, representativiteit en zichtbaarheid te bevorderen. Dit sluit aan bij de definitie van 'inclusief onderwijs' die Barton (1997, pp. 233–234) hanteert: "Inclusive education is about responding to diversity; it is about listening to unfamiliar voices, being open, empowering all members and about celebrating 'difference' in dignified ways. From this perspective, the goal is not to leave anyone out of school. Inclusive experience is about learning to live with one another."

Toch slagen hogescholen en universiteiten er tot op de dag van vandaag, ondanks hun diversiteitsplannen, nog steeds niet in een afspiegeling te worden van de diversiteit die in de samenleving aanwezig is (Claeys-Kulik, Jørgensen & Stöber, 2019; Consuegra & Cincinnato, 2020). Hierdoor wordt veel (intellectueel) potentieel verspild, en wordt de samenleving, en haar burgers, ook belangrijke groeikansen ontnomen (Unia, 2019).

### Centrale argument

Dit brengt ons tot de fundamentele vraag naar een effectiever diversiteitsbeleid, gericht op het daadwerkelijk realiseren van inclusie en gelijkheid in het hoger onderwijs. In dit artikel maken we een kritische analyse van het huidige diversiteitsbeleid in het Vlaamse hoger onderwijs. We introduceren vervolgens het concept *'verantwoordelijke inclusiviteit'* als sleutel voor een krachtiger en succesvol diversiteits- of inclusiebeleid, wat we beschouwen als een centrale maatschappelijke opdracht van hogeronderwijsinstellingen. We ontleden zeven krachtlijnen die bijdragen aan deze verantwoordelijke inclusiviteit. Ons centraal argument is dat als een diversiteitsbeleid echt impact wil hebben, het gepaard moet gaan met individuele en collectieve verantwoordelijkheid en verantwoording.

### Een kritische blik op diversiteitsbeleid

Het doel van het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs is het bevorderen van inclusie, diversiteit, en gelijke kansen binnen onderwijsinstellingen. Vaak omvat zo'n beleid een geheel aan richtlijnen om te streven naar een gastvrije en eerlijke leeromgeving waar personeel en studenten met verschillende achtergronden zich welkom kunnen voelen (Elloukmani & Aden Ahmed, 2021). In de meeste Vlaamse instellingen zijn de basisprincipes van het diversiteitsbeleid: het nastreven van gendergelijkheid en inclusie van vrouwen, het nastreven van toegankelijkheid en gelijke kansen, het verzekeren van

inclusie en het welzijn van studenten, het aanmoedigen van culturele verscheidenheid en intercultureel bewustzijn, en het bevorderen van diversiteit in het personeelsbestand (Elloukmani & Aden Ahmed, 2021).

Hoe klinkend ook, toch blijven deze doelstellingen veelal hol. Onderzoek en praktijkvoorbeelden tonen aan dat de geleverde inspanningen tot weinig resultaat hebben geleid (Pulinx, Schrooten & Emmers, 2021). Bepaalde groepen personeel en studenten zijn nog steeds ondervertegenwoordigd, vooral op het vlak van gender, etnische achtergrond, en sociaaleconomische situatie. Er zijn nog steeds verschillen in studieresultaten en welbevinden tussen verschillende groepen studenten. In het onderwijs bestaan nog steeds stereotypen en vooroordelen, waardoor sommige groepen zich minder geaccepteerd voelen. Daarnaast is er nog steeds een ongelijke vertegenwoordiging van verschillende standpunten in het personeel en het curriculum, wat een impact heeft op de inclusieve leeromgeving (Chun & Feagin, 2019; Claeys-Kulik et al., 2019).

Een nauwkeurige blik op deze diversiteitsplannen – voornamelijk vanuit een focus op participatie en representativiteit – maakt bovendien duidelijk dat ze de ongelijke (machts)structuren van de eigen instellingen niet of nauwelijks in vraag stellen (Kuppens, Spears, Manstead, Spruyt & Easterbrook, 2018). Er is in de meeste diversiteitsplannen haast geen aandacht voor de manier waarop de bestaande en gekende processen, praktijken, karakteristieken, inhouden en regels ongelijkheid produceren en reproduceren (Elloukmani & Aden Ahmed, 2021).

### *Verantwoordelijke inclusiviteit*

Deze problemen tonen aan dat het diversiteitsbeleid nog heel wat blinde vlekken heeft, en nog lang niet altijd de vooropgestelde resultaten realiseert. Om iedere student gelijke kansen te bieden om te studeren aan een diversiteitsbewuste instelling, moet dit veranderen. Er is nood aan gerichte initiatieven om echte inclusie en gelijkheid in het Vlaamse hoger onderwijs te bevorderen. In dit kader pleiten we voor ‘*verantwoordelijke inclusiviteit*’ als sleutel voor een krachtiger en succesvol diversiteits- of inclusiebeleid. Verantwoordelijke inclusiviteit benadrukt het belang van het bevorderen van diversiteit en inclusie op een doordachte en doelbewuste manier.

Het houdt in dat alle belanghebbenden in het hoger onderwijs zich bewust zijn van het belang van het creëren van een inclusieve gemeenschap én hierrond verantwoordelijkheid opnemen en verantwoording afleggen. Willen hogescholen en universiteiten zorgen dat elke student toegang heeft tot gelijke onderwijskansen, dan is het essentieel dat dit gepaard gaat met een systeem van individuele en collectieve verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid, zo luidt ons centrale argument.

### *Manifest met zeven krachtlijnen*

Om deze verantwoordelijke inclusiviteit te concretiseren, formuleren we een manifest met zeven krachtlijnen die gezamenlijk bijdragen aan het realiseren van dit streven (zie kader 1). De krachtlijnen zijn gedestilleerd uit inzichten uit onderzoek en praktijkerva-

ring vanuit meerdere hoger onderwijsinstellingen uit Vlaanderen en Nederland, die we bundelden in het boek *Diversiteit in het hoger onderwijs* (Pulinx et al., 2021).

**Kader 1** Diversiteit in het hoger onderwijs. Manifest voor een duurzame toekomst

1. Een inclusieve hoger onderwijsomgeving is een opdracht voor ons allen.
2. We zetten in op het creëren van de tussenruimte die nodig is voor cultuur-, gedrags- en beleidsverandering.
3. Weerstand en spanning zien we als teken van groei en verandering.
4. We zijn individueel én collectief *accountable* voor een inclusieve leergemeenschap.
5. We beschouwen diversiteit als een voorwaarde voor excellentie.
6. Hoger onderwijs heeft een rol te vervullen als belangenbehartiger van onderge-representeerde stemmen.
7. Het opleiden van divers-sensitieve professionals is onze maatschappelijke opdracht.

(Pulinx et al., 2021, pp. 316–317)

In de volgende delen van dit artikel gaan we dieper in op deze krachtlijnen.

### Inclusief onderwijs als hefboom voor diversiteit

De eerste stap in het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid is vaak het in lijn brengen van de missie met de gemeenschappelijke taak of de bestaansreden van de organisatie. Voor het hoger onderwijs zijn die onlosmakelijk verbonden met de drie decretale opdrachten: het aanbieden van onderwijs, het uitvoeren van (praktijkgericht) wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening (Codex Higher Education, z.d.). **Het opleiden van divers-sensitieve professionals is dan ook onze maatschappelijke opdracht**, stellen we in het manifest:

“We kunnen inclusief beleid niet los zien van onderwijsbeleid. Onze drie decretale opdrachten (onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening) dienen te worden vervuld met het oog op het afleveren van professionals die zich thuis voelen, participeren in en bijdragen aan een samenleving waarin diversiteit de norm is.” (Pulinx et al., 2021, p. 316)

Het creëren van onderwijs voor iedereen noemen we inclusief onderwijs. De relatie tussen diversiteit als gegeven en inclusie als hefboom is gebaseerd op de overtuiging dat elke student en docent welkom is, dat elke student kan leren en dat elke stem gehoord

moet worden. Dit komt neer op het creëren van een inclusieve cultuur in het hoger onderwijs en is meteen ook de kern van een missie die actief bijdraagt aan een diverser en inclusiever hoger onderwijs. Het gaat erom een onderwijsomgeving te creëren die inclusiviteit en openheid waardeert (Booth, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan & Shaw, 2002).

### Waar het schoentje knelt

Om de missie van diversiteit en inclusie effectief te herwerken en te actualiseren, is het essentieel om participatieve methoden toe te passen. Dit houdt in dat er actief wordt samengewerkt met alle betrokken partijen binnen de instelling en een draagvlak binnen de instelling tot stand komt. Een volgende cruciale stap is het creëren van een gezamenlijk bondgenootschap voor het concretiseren en implementeren van dit beleid. Studenten en medewerkers dienen ambassadeurs te zijn van het diversiteits- en inclusiebeleid, en deze interne waarden en normen actief uitdragen. Daarom is het van belang om de juiste tussenruimte hiervoor te creëren, zoals gesteld in de tweede krachtlijn: we zetten in op het creëren van de tussenruimte die nodig is voor cultuur-, gedrags- en beleidsverandering.

Dat dit geen evidentie is, bewijst het onderzoek van Fuller, Bradley & Healey (2004) en Bunbury (2020), die vonden dat docenten vaak onvoldoende op de hoogte zijn van het beleid van de onderwijsinstelling met betrekking tot de begeleiding van studenten met een (functie)bepmerking. In deze gedragenheid, in dat ambassadeurschap zelf, knelt vaak het schoentje. Het creëren van een inclusieve hoger onderwijsomgeving is wel degelijk een opdracht voor ons allen. In het manifest verwoorden we dit als volgt:

“Maar al te vaak wordt werken aan diversiteit gezien als een individueel gegeven dat ontspruit uit een persoonlijke attitude. Vertrekkende vanuit sociale leertheorieën begrijpen we beter dat werken aan een inclusieve hogeronderwijsomgeving geen taak is van één persoon of één groep van professionals (bijvoorbeeld docenten), maar dat het voorleven van inclusieve waarden een taak is van ons allen en dat het ambassadeurschap voor inclusie en diversiteit inherent verweven is met de taak van een onderwijsprofessional.” (Pulinx et al., 2021, p. 316)

Het ontwikkelen en, belangrijker nog, het implementeren en uitdragen van een gedragen diversiteitsbeleid vereist dat organisaties de eigen (sub)structuren in vraag stellen, en nagaan hoe deze (sub)structuren ongelijkheid (re)produceren. Dit wordt nog eens onderstreept door het werk van Chun en Feagin (2019), die stellen dat diversiteitstrainingen, als deel van het diversiteitsbeleid, de uitsluiting op basis van etniciteit, geslacht en seksualiteit, en de handhaving van de witte dominantie op de campus meestal niet ter discussie stellen. Dergelijke benaderingen om diversiteit en ongelijkheid op de campus aan te pakken zijn beperkt, omdat ze systemisch racisme en seksisme niet aanpakken (Chun &

Feagin, 2019). Het in vraag stellen van de eigen cultuur en structuur is des te moeilijker, omdat ze vaak het resultaat zijn van dominante structuren die versterkt worden door oude tradities, gewoonten en conservatieve attitudes (Bourdieu, 1973; Kuppens et al., 2018).

### Weerstand, het is een weerbarstig iets

Het openlijk in vraag stellen van onze eigen referentiekaders zorgt geregeld voor een gevoel van onbehagen. Het roept weerstand op. Opleidingen willen voldoende autonomie behouden om het gekende te blijven doen of te veranderen, zoals zij dat nodig achten. Faculteiten hebben te weinig tijd of een te beperkt mandaat om verstrekkende veranderingen door te voeren. Het beleid geeft aan vooral richtinggevend te kunnen werken en laat de vertaling van die beleidslijnen over aan de onderliggende niveaus. Maar zoals de derde krachtlijn gaat: **weerstand en spanning kunnen net een teken van groei en verandering zijn:**

“Pas wanneer medewerkers of studenten weerstand tonen in verband met diversiteit is beweging mogelijk. Deze stap is onontbeerlijk om het veranderingsproces richting een inclusieve leer- en werkomgeving te laten slagen. Het is pas op dat moment dat de vanzelfsprekende norm in vraag wordt gesteld en veronderstellingen beginnen te wankelen.” (Pulinx et al., 2021, p. 316)

Werken aan de weerstand van docenten en andere hogeronderwijsmedewerkers in verband met inclusief hoger onderwijs kan het onderwijs verbeteren voor alle studenten, ongeacht achtergrond of behoefte. Inclusief onderwijs kan kansarme studenten dezelfde onderwijs- en ontwikkelingskansen geven als hun medestudenten. Inclusie-resistente professionals kunnen deze aanpak belemmeren en zorgen voor een ongelijke behandeling van studenten.

Een inclusieve hogeschool of universiteit worden vraagt een *engagement* op alle niveaus in de organisatie. Een missie vertaalt zich in doelstellingen en geeft operationalisering aan een complexe (onderwijs)realiteit. Onderzoek toont echter aan dat heel wat onderwijsprofessionals zich niet voldoende competent voelen om onderwijs te geven in een context van diversiteit (Consuegra & Cincinnato, 2020). Dit is dé voorwaarde om te kunnen groeien naar meer samenwerking, betere kennis en dus betere vaardigheden in de steeds diverser wordende (onderwijs)praktijk. Tevens weten we dat professionalisering van onderwijsprofessionals de onderwijskwaliteit verhoogt (Lambriex-Schmitz, van der Klink & de Grave, 2012).

Het effectief aanpakken van kwesties van gelijkheid en sociale rechtvaardigheid in de onderwijspraktijk veronderstelt bij docenten een breed scala aan kennis, vaardigheden en attitudes in verband met meervoudige dimensies van culturen, verschillen, mechanis-

men van stereotypering en microkwetsuren, en pedagogische behoeften van studenten (Dursun, Claes & Agirdag, 2021). Deze basis is van cruciaal belang voor lesgevers in alle onderwijssettings, van kleuteronderwijs tot hoger onderwijs. Naast kennis, vaardigheden en attitudes, hebben leerkrachten en docenten nood aan voldoende ondersteuning, zoals blijkt uit het onderzoek van Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs SIHO (2020). Daarnaast geven docenten aan dat hun draagkracht te beperkt is om het aantal studenten met speciale behoeften voldoende te kunnen ondersteunen, en signaleren zij grote onduidelijkheid in de regelgeving en op vlak van procedures (Bunbury, 2020; Emmers, Mattys, Baeyens & Petry, 2015).

De rol van en nood aan professionalisering is dan ook zeer duidelijk. Dit geldt niet alleen voor docenten, maar voor medewerkers uit alle geledingen van de hogeronderwijsorganisatie. Het vergroten van competenties, het aanscherpen van de dialoog en het inzetten op professionalisering van verschillende types medewerkers zien we dan ook als een belangrijk proces van het creëren van de tussenruimte die nodig is voor cultuur-, gedrags-, en beleidsverandering.

“Groei naar een inclusief beleid in de hogeronderwijsinstellingen vraagt een veranderingsproces op alle niveaus, met een gedegen brede divers-sensitieve professionalisering die inzet op zowel kennis, vaardigheden als attitudes en meerzijdige perspectieven op cultureel, humaan en sociaal kapitaal.” (Pulinx et al., 2021, p. 316)

### Geen vrijblijvendheid

Om effectief tot verandering te komen, zullen de geformuleerde missie, waarden en normen verder geoperationaliseerd moeten worden in termen van ruimte, tijd en middelen. In de praktijk betekent dit vaak de oprichting van een werkgroep, bestaande uit mensen met een professionele of persoonlijke gevoeligheid of deskundigheid, of de aanstelling van een diversiteitscoach. De valkuil is dat dit de verantwoordelijkheid verlegt naar een kleine groep mensen of één persoon. Een ander risico is dat deze individuen vaak geen echt mandaat hebben om veranderingen op te leggen.

Meestal resulteert deze werkwijze in strategische actieplannen of *checklists* die worden opgenomen in het kwaliteitszorgsysteem, maar niet afdwingbaar zijn en dus verwateren als ze afdalen naar de feitelijke onderwijspraktijk. Bovendien, en mogelijk nog problematischer, wordt het diversiteits- en inclusiebeleid nog steeds in hoofdzaak projectmatig aangepakt. Dit is niet langer te verdedigen. Dit houdt namelijk de illusie in stand dat diversiteit en inclusie tijdelijke, nieuwe fenomenen zijn en dat bijzondere expertise nog steeds moet worden opgebouwd. We stellen daarom in onze vierde krachtlijn dat we individueel én collectief *accountable* zijn voor een inclusieve leergemeenschap.

“We kunnen ons niet verschuilen achter monitoring of een werkgroep met de toegewezen taak om bezig te zijn met diversiteitsvraagstukken. Het aangaan van de



opdracht over een inclusieve hogeronderwijsomgeving is niet vrijblijvend. Het werkelijk dragen van verantwoordelijkheid over een inclusieve leergemeenschap zit hem in het afleggen van rekenschap.” (Pulinx et al., 2021, p. 317)

Het bedrijfsleven loopt op vlak van inclusie mijlenver voor op het onderwijs, stellen Gomez & Bernet (2019). Als bedrijf of organisatie investeren in diversiteit en inclusie, betekent een grotere recruiteringspool en dus meer kans op het aantrekken en behouden van talent. Bovendien leidt een grotere diversiteit binnen een organisatie tot betere financiële prestaties en nog meer innovatie omwille van meerstemmige perspectieven (Gomez & Bernet, 2019). Ook in het onderwijs moeten we diversiteit beschouwen als een voorwaarde voor excellentie, en dus luidt de volgende krijtlijn uit ons manifest als volgt:

“Projectmatig werken aan inclusie of diversiteit is niet langer verdedigbaar. Het werken rond diversiteit kan ook niet langer worden gezien als een vorm van welwillendheid binnen een werkgroep. Werken rond diversiteit is een opportuniteit om te innoveren en te excelleren.” (Pulinx et al., 2021, p. 317)

Inclusief onderwijs is tegelijkertijd voorwaarde tot en resultaat van diversiteit in het hoger onderwijs. Door een inclusieve leeromgeving te creëren waarin studenten en personeelsleden met verschillende achtergronden zich gewaardeerd en gesteund voelen, wordt het hoger onderwijs aantrekkelijker en toegankelijker voor een breder scala aan individuen. Deze diversiteit brengt een verscheidenheid aan perspectieven, ideeën en ervaringen met zich mee, wat leidt tot verrijkt leren en een betere voorbereiding op een diverse en geglobaliseerde samenleving. Door inclusief onderwijs na te streven zal het hoger onderwijs gelijke kansen bevorderen, innovatie stimuleren en bijdragen tot een inclusieve samenleving.

### Hoger onderwijs, belangenbehartiger

Ook bij de andere twee decretale opdrachten, onderzoek en dienstverlening, liggen kansen, zelfs verplichtingen, om verder te bouwen aan die inclusieve en duurzame samenleving. Participatie is daarbij een cruciaal onderdeel. Het burgerschapsmodel, dat uitgaat van een inclusieve samenleving, benadrukt namelijk dat iedere burger volledig moet kunnen participeren, en dat geldt ook voor het hoger onderwijs. Het is dus ook van belang dat studentenparticipatie bij alle bovengenoemde stappen voorop staat en niet instrumenteel wordt ingevuld.

Bovendien is het hoger onderwijs een wereld waarin mensen bevoorrechte posities innemen, waar vaak sneller naar wordt geluisterd en dus het beleid kan signaleren. Zo heeft hoger onderwijs een rol te vervullen als belangenbehartiger van ondergerepresenteerde stemmen. Het manifest vermeldt hierover het volgende in de zesde krachtlijn:

“Zowel onderwijs, onderzoek als dienstverlening binnen het hoger onderwijs dienen verschillende behoeften en opvattingen te weerspiegelen, bij voorbaat die van de gemarginaliseerde gemeenschappen. Door op deze manier fundamentele maatschappelijke ongelijkheden uit te dagen, dragen we actief bij aan het effenen van het pad naar een meer inclusief mensbeeld in onze samenleving.” (Pulinx et al., 2021, p. 317)

Het is onze taak om onderzoek te doen met aandacht voor uitsluitingsmechanismen en al bij de onderzoeksopzet rekening te houden met structuren die uitsluiting versterken. Bovendien is het essentieel dat onze sociale diensten de hand reiken aan hen die vaak niet gehoord worden. Actief strijden in het publieke debat voor deze ondergerepresenteerde stemmen vanuit een academisch of praktijkperspectief is een taak die universiteiten en hogescholen moeten vervullen.

### Waar de wegen kruisen – Verantwoordelijke inclusiviteit als sleutel tot succesvol diversiteitsbeleid

We zijn deze bijdrage gestart met de vraag naar het effectiever aanpakken van het diversiteits- en inclusiebeleid in het hoger onderwijs. Als antwoord op die vraag formuleerden we zeven krachtlijnen, gebaseerd op diverse onderzoeks- en praktijkbijdragen uit het boek *Diversiteit in het hoger onderwijs*. Op het einde van dit artikel schuiven we twee van deze krachtlijnen naar voren, die ons insziens cruciaal zijn om een diversiteitsbeleid te doen slagen. Dit zijn ten eerste, “een inclusieve hogeronderwijsomgeving is een opdracht voor ons allen”, en ten tweede “We zijn individueel én collectief accountable voor een inclusieve leergemeenschap”. Wil een diversiteitsbeleid echt impact hebben, zal het immers gepaard moeten gaan met individuele én collectieve verantwoordelijkheid en verantwoording van alle betrokkenen binnen (hoger) onderwijsinstellingen. Zonder deze basis kunnen ook de andere krachtlijnen niet ten volle gerealiseerd worden.

Om deze twee krachtlijnen te bundelen, gebruiken we de term ‘*verantwoordelijke inclusiviteit*’, oftewel ‘*accountable inclusiveness*’ in het Engels. Dit wijst op het installeren van een klimaat van individuele en collectieve verantwoordelijkheid. Als we het concept van verantwoordelijke inclusiviteit operationaliseren, gaat het om concrete acties en verantwoordelijkheden: het stellen van expliciete inclusiedoelen, het evalueren van de voortgang en het nemen van corrigerende maatregelen als dat nodig is. Het houdt ook in dat alle partijen verantwoordelijk worden gehouden voor het creëren van een inclusieve leergemeenschap en dat studenten, personeel en andere belanghebbenden actief worden betrokken bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van het inclusiebeleid.

Om ervoor te zorgen dat onderwijsprofessionals de kennis en vaardigheden hebben om inclusiviteit in de praktijk te brengen, moet er ook aandacht worden besteed aan

capaciteitsopbouw en professionele ontwikkeling. Om structurele veranderingen teweeg te brengen en een werkelijk inclusieve leeromgeving te creëren, is het van cruciaal belang om inclusieve concepten en praktijken op te nemen in beleidskaders, leerplanontwikkeling, en evaluatiesystemen.

Bovenal komt dit samen in een beleid waar het afleggen van rekenschap in het professioneel functioneren over de eigen bijdrage aan de inclusieve hoger onderwijsinstelling, en het waar maken van gelijke onderwijskansen voor elke student centraal staat.

De bewustwording, verantwoording, samenwerking, capaciteitsopbouw, en systeemverandering als centrale pijlers maken het concept verantwoordelijke inclusiviteit toepasbaar op verschillende onderwijsniveaus, belanghebbenden, en culturele contexten. Het biedt een kader dat kan worden aangepast aan de specifieke behoeften van elke situatie, waardoor het een relevante benadering is voor het bevorderen van inclusie in het onderwijs wereldwijd. Het biedt een praktische aanpak voor het bevorderen en bereiken van inclusie in het onderwijs, waarbij alle belanghebbenden een actieve rol spelen in het creëren van een inclusieve leergemeenschap.

Samenvattend, het succes ligt in de hefboomwerking van inclusief onderwijs, dat wil zeggen het creëren van een inclusieve cultuur in de hogeronderwijsorganisatie waar vormen van discriminatie en uitsluiting actief worden bestreden.

Inclusief en diversbewust hoger onderwijs, het is wel degelijk aan ons allen.

## Literatuur

- Barton, L. (1997). Inclusive education: Romantic, subversive or realistic? *International Journal of Inclusive Education*, 1(3), 231–242.
- Booth, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Vaughan, M., & Shaw, L. (2002). *Index for inclusion*. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural reproduction and social reproduction. In R. Brown (Ed.), *Knowledge, Education, and Cultural Change* (pp. 71–84). London: Tavistock Publications.
- Bunbury, S. (2020). Disability in higher education – do reasonable adjustments contribute to an inclusive curriculum? *International Journal of Inclusive Education*, 24(9), 964–979.
- Chankseliani, M., & McCowan, T. (2021). Higher education and the sustainable development goals. *Higher Education*, 81(1), 1–8.
- Chun, E. B., & Feagin, J. R. (2019). *Rethinking diversity frameworks in higher education*. New York & Abingdon: Routledge.
- Claeys-Kulik, A.-L., Jørgensen, T. E., & Stöber, H. (2019). *Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions: Results from the INVITED Project*. Brussels & Geneva: European University Association.
- Consuegra, E., & Cincinnato, S. (2020). Omgaan met diversiteit in het hoger onderwijs. Inlei-

- ding op themanummer Omgaan met diversiteit in het hoger onderwijs, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 37(4), 2–11.
- Dursun, H., Claes, E., & Agirdag, O. (2021). Diversity pedagogical content knowledge: A new conceptual framework and assessment across different teacher education programmes. *Multicultural Education Review*, 13(4), 303–322.
- Elloukmani, S., & Aden Ahmed, K. (2021). Een diversiteitsbeleid voor het hoger onderwijs: Tussen sociale rechtvaardigheid en innovatie. In R. Pulinx, M. Schrooten & E. Emmers (Red.), *Diversiteit in het hoger onderwijs. Van theorie naar praktijkgerichte verandering* (pp. 47–62). Brussel: ASP.
- Emmers, E., Mattys, L., Baeyens, D., & Petry, K. (2015). *OBPWO Eindrapport: Inclusief hoger onderwijs: multi-actoren, multi-methode onderzoek naar het aanbod en het gebruik van ondersteuning voor studenten met een functiebeperking*. Leuven: KU Leuven & Expertisecentrum voor Ontwikkeling en Leren Thomas More.
- Fuller, M., Bradley, A., & Healey, M. (2004). Incorporating disabled students within an inclusive higher education environment. *Disability & society*, 19(5), 455–468.
- Gomez, L. E., & Bernet, P. (2019). Diversity improves performance and outcomes. *Journal of the National Medical Association*, 111(4), 383–392.
- Hemseloet, E. (2021). Democratisering van het hoger onderwijs: Realiteit of uitdaging? In R. Pulinx, M. Schrooten & E. Emmers (Red.), *Diversiteit in het hoger onderwijs. Van theorie naar praktijkgerichte verandering*. (pp. 65–84). Brussel: ASP.
- Kuppens, T., Spears, R., Manstead, A. S., Spruyt, B., & Easterbrook, M. J. (2018). Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 429–447.
- Lambriex-Schmitz, P.M.M., Van der Klink, M. & De Grave, W. (2012). *Zin in professionalisering? Intenties van hbo-docenten Gezondheidszorg om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten*. Paper gepresenteerd op de OnderwijsResearchDagen, 20–22 juni 2012 te Wageningen, Universiteit Wageningen.
- Pulinx, R., Schrooten, M., & Emmers, E. (Red.) (2021). *Diversiteit in het hoger onderwijs: Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*.
- Unia. (2019). *Naar een Inclusief Onderwijssysteem in België*. Brussel: Unia.
- United Nations. (2007). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. New York: United Nations.
- United Nations. (2015). *Sustainable development goals. SDGs Transform Our World, 2030*. New York: United Nations.

## Accountable inclusiveness as key to successful diversity policy

**Abstract** Higher education is currently insufficiently representative of the diversity of our society. Moreover, growing social tensions – such as increasing social inequality, racism, social exclusion and the rise of far-right ideologies in Flanders and Europe – are also being felt in colleges and universities. All this challenges an

inclusive higher education, which is an explicit goal of many educational institutions. Today, just about every higher education institution is working on a diversity or inclusion policy, often with the aim of promoting participation, representativeness and visibility. Yet they often still do not succeed in this aim sufficiently. Starting from a critical analysis of current approaches, we argue for 'responsible inclusiveness' as the key to stronger and successful diversity or inclusion policies. For such a policy to have real impact, it is essential that it be accompanied by a system of individual and collective responsibility and accountability, is our central argument. 'Responsible inclusiveness' emphasizes the importance of promoting diversity and inclusion in a thoughtful and intentional way. Ensuring that every student has access to equal educational opportunities requires both individual responsibility for their own contributions and shared responsibility for achieving this goal as a community.

**Keywords** inclusive higher education, diversity in higher education, accountable inclusiveness, diversity policy, education policy