

Inleiding Thom de Graaf, voorzitter Vereniging Hogescholen,

bij symposium Diversiteit - 4 oktober 2017

Diversiteit doet er toe

Dames en heren,

De dagvoorzitter, Harmen van Wijnen, heeft u al welkom geheten. Ik voeg daar aan toe dat ik hemzelf en de sprekers van vanmiddag al bij voorbaat dank zeg voor hun inbreng. In het bijzonder zeg ik dat tegen Jet de Ranitz en Youssef Azghari. Hun essays over diversiteit in onze hbo-essayreeks vormde de directe aanleiding tot dit symposium.

De laatste tijd laait de discussie over diversiteit in het onderwijs weer op. In het oog sprong de vraag of er wel voldoende vrouwelijke hoogleraren zijn? Maar aandacht is er ook voor al die blonde paardestaarten voor de klas op een veelkleurige basisschool. En we kennen het debat over vrouwelijke bestuurders in het ho: te weinig.

Ik kan er makkelijk op wijzen dat we het wat betreft genderdiversiteit relatief gezien niet slecht doen in het hbo. Relatief, zeg ik nadrukkelijk. Want er blijft genoeg te doen.

Van de 79 bestuurders in het hbo zijn er met nieuwe benoemingen inbegrepen 29 vrouwen, dat is 35% van alle bestuurders. Van de 37 voorzitters zijn er per 2018 12 vrouwen voorzitter van het college van bestuur bij hogescholen, dus ongeveer 1 op 3. Minister Bussemaker schreef aan de Tweede Kamer dat het wettelijke streefcijfer van minimaal 30% vrouwen aan de top bij lange na niet wordt gehaald. Maar met 35% vrouwen in colleges van besturen aan hogescholen doen we het dus goed in vergelijking met het bedrijfsleven waar dat slechts 10% is. Het kan echter nog beter. En als we het hebben over diversiteit, gaat het niet alleen over vrouwen, maar ook over de aandacht voor Nederlanders met een migratieachtergrond in de hogere functies en top van onze hogescholen. Daar hebben we echt nog een flinke weg te gaan.

Bij de benoeming van Achmed Marcouch als burgemeester van Arnhem werd er door journalisten een feitencheck gedaan op het aantal Nederlanders met een migratie-achtergrond in de top van het politieke bestuur. Het aandeel Nederlanders met een migratieachtergrond is op dit moment 22% van de bevolking. Het aandeel burgemeesters met deze achtergrond is 1%. 2% van het aantal gedeputeerden heeft een migratieachtergrond en geen van de Commissarissen van de Koning of bijvoorbeeld de hoogste ambtenaren in Den Haag, de secretarissen-generaal.

De Tweede kamer laat gelukkig een ander beeld zien, 17% van de kamerleden heeft een migratie-achtergrond, maar in de Eerste Kamer, is dat net iets meer dan 1%, namelijk 1 lid op de 75.

In haar Talentbrief riep minister Bussemaker begin dit jaar de hogescholen op tot het terugdringen van de ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond in het onderwijs. De minister schreef terecht: ‘Diversiteit heeft een positief effect op hoe organisaties functioneren en ook bij het genereren van maatschappelijke kennis is diversiteit essentieel’.

Onze hogeschool gemeenschappen zijn zeer divers en multicultureel. Uit cijfers van het CBS blijkt dat de studentenpopulatie op hogescholen een goede afspiegeling is van de bevolkingssamenstelling, zowel landelijk als provinciaal. Met de diversiteit op hogescholen op het gebied van autochtone en (niet-) westerse allochtone studenten lijkt het dus goed gesteld. Maar ook hier heb ik mijn zorgen. Bij een sollicitatie blijft het voor gekwalificeerde kandidaten met een migratieachtergrond nog altijd lastig om aan werk te komen. Deze groep heeft bijna twee keer zo vaak een flexibel contract als “witte” Nederlanders. De jeugdwerkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond is hier bijna drie keer zo hoog. Onbewuste of zelfs bewuste ongelijkheid in behandeling.

En doen we het op onze hogescholen zelf ook niet in ons aannamebeleid? Op het basisonderwijs na is het hbo de sector waar het aantal niet-westerse medewerkers het geringst is.

Dus ondanks de groeiende aandacht voor het thema diversiteit in de Nederlandse samenleving, laat de praktijk zien dat we nog te weinig vorderingen maken. Dat geldt voor vrijwel alle categorieën, van docent, ondersteunende taken en management tot de colleges van bestuur aan toe.

Een moderne, eigentijdse organisatie kan diversiteit niet negeren. Hogescholen zijn constant bezig om studenten op te leiden die kunnen functioneren in een multiculturele samenleving, omdat dit een belangrijke eis is voor elke toekomstige beroepsbeoefening. Maar hetzelfde geldt voor onze docenten en dus ook voor de hele gemeenschap van de hogeschool.

Dames en heren,

Voor hogescholen staan twee maatschappelijke opdrachten voorop: de vormende rol van het hbo (maximale talentontwikkeling van alle studenten, ongeacht afkomst) en onze emancipatiefunctie die niet mag worden belemmerd door andere drempels dan individueel talent en individuele

ambitie. Hoger onderwijs en zeker hoger beroepsonderwijs moet te allen tijde toegankelijk blijven voor alle maatschappelijke groeperingen.

Diversiteit is nodig om de samenleving te kunnen dienen en te begrijpen.

Bovendien, we zijn en blijven Hollanders, is er ook nog een concurrentievoordeel. Talent is per definitie schaars en wordt door de vergrijzing alleen maar schaarser. Het is dus zaak om al het beschikbare talent te benutten. 'Diversity in science and innovation is the key to European competitiveness', aldus de president van de KNAW. Diversiteit zorgt ervoor dat een organisatie optimaal gebruik maakt van het beschikbare intellectuele kapitaal.

Zo blijkt uit verschillende onderzoeken dat divers samengestelde teams beter presteren. Teams die divers zijn samengesteld, zijn productiever en effectiever, er is meer creativiteit en talent kan meer floreren. Diverse organisaties presteren gemiddeld zelfs beter, ze zijn vaak effectiever, innovatiever en meer winstgevend.

Dames en heren, Diversiteit kent dus vele dimensies, op het gebied van de organisatie en het HRM beleid, de teams, de samenstelling van de onderzoeksafdelingen en de opleidingen (studenten). Er zijn nog veel vragen: is de docentenpopulatie een afspiegeling van de diverse samenstelling van studenten in de klas? Zijn de teams divers samengesteld? Kunnen onze docenten fungeren als rolmodel? Is ons onderwijs inclusief genoeg om studenten uit andere culturen te boeien en te binden? Kunnen vrouwen en minderheden goed doorstromen naar leidinggevende posities? Wordt bij de benoeming van directie en college van bestuur gestreefd naar een evenwichtige samenstelling?

Over die vragen gaan we vandaag het debat aan. We moeten zelf het verschil kunnen waarderen om het verschil te kunnen maken. We moeten qua diversiteit een beetje – om een vroegere politicus te parafraseren – een kleine revolutie maken voordat die uitbreekt. Daarom roep ik ons allemaal op werk te maken van diversiteit. We kennen al een techniekpact en een zorgpact.

Waarom niet de handen in één slaan voor een diversiteitspact? Binnen het hbo en daarbuiten. Wel concrete doelen waar we de komende jaren aan gaan werken. Bijvoorbeeld: richting 50% vrouwen in hogere functies en zeg 20%

medewerkers met een niet-westerse achtergrond. Lange termijn doelen
natuurlijk, maar waard om die voor ogen te houden.

Ik wens ons allemaal een mooie middag toe!