

Actieplan Diversiteit en Inclusie 2021

We streven binnen de AHK naar een inclusieve leer- en werkomgeving die de basis vormt voor kwaliteit, nieuwe ideeën en creativiteit. In de inclusieve omgeving die wij voor ogen hebben, kun je volledig jezelf zijn en word je gewaardeerd om alles wat jouw identiteit vormt.



Over de Diversiteitscan

In 2020 hebben onderzoekers van de Vrije Universiteit een *Diversiteitscan* afgenomen binnen de AHK, waarbij zij ook een aantal aanbevelingen hebben gedaan. Ook de AHK-programmacommissie van de *Circles*, de deelnemers aan AHK-managementconferentie, en het Expertisecentrum *Inclusief Onderwijs* hebben adviezen gegeven over de stappen die we kunnen zetten op weg naar de inclusieve hogeschool die we willen zijn.

Alle academies hebben, elk op hun eigen manier, de afgelopen tijd concrete stappen gezet om de diversiteit en inclusie binnen de academie te vergroten en zijn zich ervan bewust dat er nog meer moet gebeuren.

actie!

Concreet leidt dat tot in elk geval de volgende **acties**:

1

Update van de D&I-beleidsplannen. Gereed januari 2022

Alle academies van de AHK hebben een beleidsplan *Diversiteit en inclusie* (D&I) opgesteld. Het College van Bestuur vraagt aan alle directeuren om een update daarvan te maken en daarbij studenten, medewerkers, medezeggenschap, werkveld en alumni te betrekken. Onderwerpen die in de D&I-beleidsplannen in elk geval aan bod komen, zijn:

- De manier waarop de academie de *bias awareness* van medewerkers en studenten vergroot, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen;
- De manier waarop de academie een meer diverse instroom van studenten krijgt. Op welke plekken wordt talent gescout, wat is de uitstraling op de website, wie zitten er in de selectiecommissies en wat wordt er van de kandidaten gevraagd?
- De manier waarop de academie meer medewerkers aantrekt uit groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn;
- De manier waarop de didactische vaardigheden van docenten op het gebied van diversiteit en inclusie verder worden ontwikkeld;
- De manier waarop het onderwijsprogramma (het curriculum) wordt geëvalueerd en bijgesteld, met als doel een bredere representatie van culturele stromingen;
- De manier waarop de *raad van advies* wordt samengesteld, met als doel een bredere representatie;
- De manier waarop D&I een plaats krijgt in het onderzoeksprogramma en hoe dit doorwerkt in het onderwijs;
- De manier waarop de bibliotheekcollectie wordt geactualiseerd en aangevuld vanuit een inclusief perspectief;
- De manier waarop de medezeggenschap, studenten, medewerkers, alumni en het werkveld betrokken zijn bij de herziening van het D&I-plan en bij het vormgeven van de ambities.



2

P&O-beleid

In het najaar van 2020 is door het CvB een streefcijfer vastgesteld. Bij vacatures wordt 25% ingevuld door mensen die qua achtergrond een aanvulling zijn op het bestaande team. Daarnaast is een handreiking opgesteld voor *inclusieve werving* van medewerkers: via welke kanalen zoeken we kandidaten en wat stralen we uit op de website? Het vervullen van vacatures verloopt in principe altijd via open procedures.

Trainingen inclusieve gesprekken

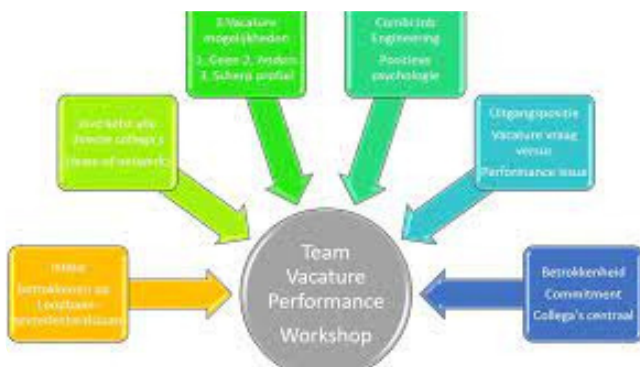
Sinds het najaar van 2020 worden binnen de AHK trainingen aangeboden voor het voeren van inclusieve sollicitatiegesprekken. Alle P&O-adviseurs hebben aan de trainingen deelgenomen, net als een groot deel van de leidinggevenden van de academies en het Servicebureau. Ook het College van Bestuur heeft de training gevolgd. De training blijft beschikbaar en we houden bij hoeveel mensen de training volgen.

Werken met arbeidsbeperking

Voor mensen met een arbeidsbeperking is er een actieplan opgesteld om (meer) banen te creëren voor deze doelgroep. Er is een coördinator aangesteld die samen met een AHK-brede regiegroep vanaf de zomer hierin verdere concrete stappen gaat zetten.

Leiderschapsprogramma

Tenslotte komt er in 2022 een nieuw leiderschapsprogramma met specifieke aandacht voor leiderschapsstijlen die bijdragen aan een inclusief klimaat waar ruimte is voor diversiteit.



Appreciation Strategy Humility
 Commitment Responsibility Listening
Leadership
 Honest Communication
 Values Purpose Determination
 Passion Principles
 Integrity

3

Vergroten van de sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een actueel onderwerp waarover constant een gesprek gevoerd moet worden in het onderwijs en in de werksituatie. Goed onderwijs en onderzoek begint met een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving. De AHK doet er alles aan om dit te realiseren, en is mede daarom een van de initiatiefnemers van de *Code Sociale Veiligheid*, in juni 2021 ondertekend door alle kunsthogescholen in Nederland. Actiepunten voor de AHK zijn:

- Zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen vergroten;
- Deelname aan de didactische trainingen vergroten;
- De studie-informatiefolder, die jaarlijks wordt uitgereikt, herzien;
- Sociale veiligheid als onderdeel van introductieprogramma's (blijven) borgen.



Sinds 2020 wordt van elke nieuwe medewerker bij indiensttreding een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) gevraagd. Daarnaast wordt de Gedragscode Sociale Veiligheid uitgereikt, die door de nieuwe medewerker wordt ondertekend voor instemming.

4

AHK-website & MyAHK

Bij de academies, het Servicebureau en het CvB is een groter bewustzijn ontstaan dat wat we in beeld en taal uitstralen op de website nog niet altijd overeenkomt met de inclusieve hogeschool waar we naar streven, en dat nog niet altijd zichtbaar genoeg is wat er al gebeurt binnen de instelling.

In 2021 wordt gerealiseerd:

- Grotere zichtbaarheid van bestaande initiatieven op het gebied van D&I;
- Onderhoud van de digitale toegankelijkheid op basis van het externe advies dat we in 2020 hierover hebben ontvangen;
- Een handreiking voor inclusief en toegankelijk taalgebruik, o.a. met behulp van het programma *Texamen*;
- In 2022 volgt een groter onderzoek naar onze gewenste identiteit en ons imago. Daarna wordt een communicatieplan opgesteld zodat we in onze communicatie beter uitstralen wie we willen zijn.

5

Interdisciplinaire samenwerking

Versterken van interdisciplinaire samenwerking is een middel om nieuwe perspectieven binnen te halen bij onderwijs en onderzoek. De afgelopen jaren zijn hierin verschillende stappen gezet.

Het CvB blijft de groei van interdisciplinaire samenwerking stimuleren en faciliteren, bijvoorbeeld op het *Marineterrein*, via het *Cross Academy Fund* en het *AIR-programma*.



6

Uitwisseling en kennisdeling

Sinds 2021 is Diversiteit en inclusie een vast onderdeel op de agenda van diverse platforms, waaronder het platform Communicatie, het platform Internationalisering, het platform Kwaliteit en Beleid en de agenda's van het CvB, de Raad van Toezicht en het Strategisch Overleg.

Vanaf het studiejaar 2021-2022 worden meerdere keren per jaar AHK-brede bijeenkomsten georganiseerd, waarin medewerkers en studenten van verschillende academies laagdrempelig met elkaar kennis kunnen uitwisselen rond thema's die te maken hebben met diversiteit en inclusie, waaronder ook studentenwelzijn en sociale veiligheid.

7

Lectoraat Sociale rechtvaardigheid en diversiteit in de kunsten

In het najaar van 2021 wordt een nieuw lectoraat geïnstalleerd. Dit lectoraat *Sociale rechtvaardigheid en diversiteit in de kunsten* draagt bij aan vernieuwing en professionalisering van de beroepspraktijk. Het onderzoek richt zich op de vakinhoudelijke meerwaarde van een inclusieve werkwijze, en op nieuwe interdisciplinaire en intersectionele kunstvormen. Hiermee worden deze kunstvormen zichtbaarder.

De ambitie van het lectoraat is, om vanuit onderzoek naar de artistieke werkwijze concreet bij te dragen aan een systemische transformatie naar een inclusieve kunst- en cultuursector en kunstvakonderwijs.

De komende maanden worden op MyAHK vijf artikelen gepubliceerd die reflecteren op het proces waarmee kwartiermaker Mavis Carrilho is gekomen tot deze richting van het lectoraat.



Mavis Carrilho

8

Nieuw Strategisch Plan 2023-2027

Zowel de onderzoekers van de VU als de programmacommissie van de Circles adviseren om de huidige missie en visie van de AHK tegen het licht te houden en de kernwaarde *inclusie* beter zichtbaar te maken. Dit start in het studiejaar 2021-2022 als onderdeel van het traject dat gaat leiden tot een nieuw Strategisch Plan.

Bij deze herziening van de missie en visie wordt, naast de medewerkers en studenten, ook het werkveld betrokken.

*

Tenslotte...

De ontwikkeling naar een meer diverse en inclusieve hogeschool is een belangrijk, intensief en doorlopend proces. Daar werken we allemaal aan: studenten, leidinggevenden, medewerkers en alle andere betrokkenen. We doen dit vanuit de gedachte dat we een lerende organisatie zijn, met een gedeelde, urgente wens om een diverse en inclusieve hogeschool te zijn. We willen immers dat het werk van AHK-afgestudeerden inspiratie en herkenning biedt bij een breed en divers publiek en aansluit bij wat zich afspeelt binnen de samenleving.

