



Diversiteitsactieplan deel 1

Acties ter bevordering van de
in-, door- en uitstroom van
studenten uit kansengroepen

2018-2024

Inhoud

Voorwoord	4
1 MOTIVERING	6
1.1 Veranderende realiteit en economische noodzaak	6
1.2 Visie	6
2 HOE KIJKT UANTWERPEN NAAR DIVERSITEIT?	8
2.1 Definitie	8
2.2 Focus op Antwerpse mondiale context	9
2.3 inclusieve aanpak met exclusieve accenten	9
3 HOE DIVERS IS UANTWERPEN?	11
3.1 Bij studenten	11
3.2 Bij personeel	14
4 DOELSTELLINGEN VAN HET DIVERSITEITSACTIEPLAN	15
5 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN EN ACTIES	16
Achtergrond acties	16
5.1 Strategische doelstelling 1: Verdiepen van diversiteitscultuur	18
5.1.1 Focusgesprekken met studenten uit kansengroepen	19
5.1.2 Professionaliseringstraject diversiteit	21
5.1.3 Ambassadeurs van UAntwerpen	23
5.2 Strategische doelstelling 2: Uitwerken van een diversiteitsgerichte organisatiestructuur	25
5.2.1 Expertisecentrum Diversiteit	26
5.2.2 Een diversiteitsmedewerker als schakel tussen faculteit en centraal beleid	27
5.2.3 Intervisiegroep diversiteit	28
5.2.4 Studentenpanel diversiteit	29
5.3 Strategische doelstelling 3: Inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitssensitief onderwijs	31
5.3.1 Mentoraat Plus	32
5.3.2 Vakkenscan	33
5.3.3 Studentengroepen bij groepswerken divers samenstellen	35
5.3.4 Transparantie van opleidingsonderdelen	36
5.3.5 Infomoment voor generatiestudenten en hun ouders	38
5.3.6 Opstartmoment voor startende studenten	40
5.3.7 Feedback geven: tussentijds en bij exameninzage	42
5.3.8 Monitoraat op maat – ondersteuning Academisch Nederlands	44
5.4 Strategische doelstelling 4: Verhogen van diverse instroom en het realiseren van gekwalificeerde uitstroom	46
5.4.1 Optimalisering van instaptoetsen en vervolgtrajecten	47
5.4.2 Interfacultaire brainstorm over diverse studentenwerving	49
5.4.3 Lesinhoud afstemmen op de diverse samenleving	50
5.4.4 Inzicht in de uitstroom van studenten uit kansengroepen	52
NAWOORD VAN DE RECTOR	53
BEGRIPPENLIJST	54

Voorwoord

Bij de opening van het academiejaar 2018-2019 nam rector Herman Van Goethem duidelijk stelling. Hij zei dat er 'dringend nood is aan een nieuwe democratisering, aangepast aan het nieuwe gegeven van de superdiversiteit. Ons onderwijs versterkt de ongelijkheid: hoe minder "witte Belg" en hoe armer, hoe slechter je het in Vlaanderen doet op school. Wanneer een land comparatief slecht scoort, spelen vooral structurele factoren een rol en moet je kijken naar de eigen organisatie.'¹

Dat diversiteit een thema is waarop moet worden ingezet, is niet nieuw. Al ruim dertien jaar werkt de Universiteit Antwerpen aan een diversiteitsbeleid. In het begin vooral projectmatig, met projecten zoals Tutoraat, Trampoline en Klimop. Er volgden al snel andere initiatieven dankzij extra financiële middelen van het Aanmoedigingsfonds zoals Monitoraat op Maat, Centrum WeST en ondersteuning voor studenten met een functiebeperking. Jaar na jaar namen de inspanningen toe en dat resulteerde in veel good practices zoals Mentoraat Plus en allerhande facultaire acties. Recent -midden 2017- besliste het departement Universiteit & Samenleving, team Diversiteit een Diversiteitsactieplan (hierna DAP genoemd) uit te schrijven om de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen te bevorderen. Faculteiten en diensten van UAntwerpen gaven al langer aan behoefte te hebben aan een diversiteitsbeleid dat is vertaald in uitvoerbare acties. Ze vroegen ook naar een kader waarbinnen de faculteiten en diensten hun eigen diversiteitsbeleid vorm kunnen geven.

Het plan werd geschreven door de leden van de Werkgroep DAP² en bouwt verder op de vele bestaande acties en initiatieven die universiteitsbreed en faculteits- of opleidingsgebonden reeds werden uitgewerkt om diversiteit te bevorderen of studenten te ondersteunen. Dit plan wil via introspectie (een kritische blik naar het eigen beleid) en extrospectie (op zoek gaande naar externe good practices) anticiperen op een steeds veranderend landschap waarin onze universiteit zich bevindt.

De voorgestelde acties zijn gebaseerd op de beleidsaanbevelingen uit de rapporten van CeMIS over maatschappelijk kwetsbare studenten binnen UAntwerpen én op de inspanningen die werden geleverd in de Werkgroep DAP. Feedback werd gevraagd aan verschillende faculteiten, aan de leden van de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit, aan de Raad Dienstverlening, aan de Onderwijsraad, aan het College van Decanen en het Bestuurscollege. Hieruit blijkt dat het thema diversiteit een prioritair beleidsthema is en dat het voorliggend actieplan maar een deel van de ambities van onze universiteit weergeeft.

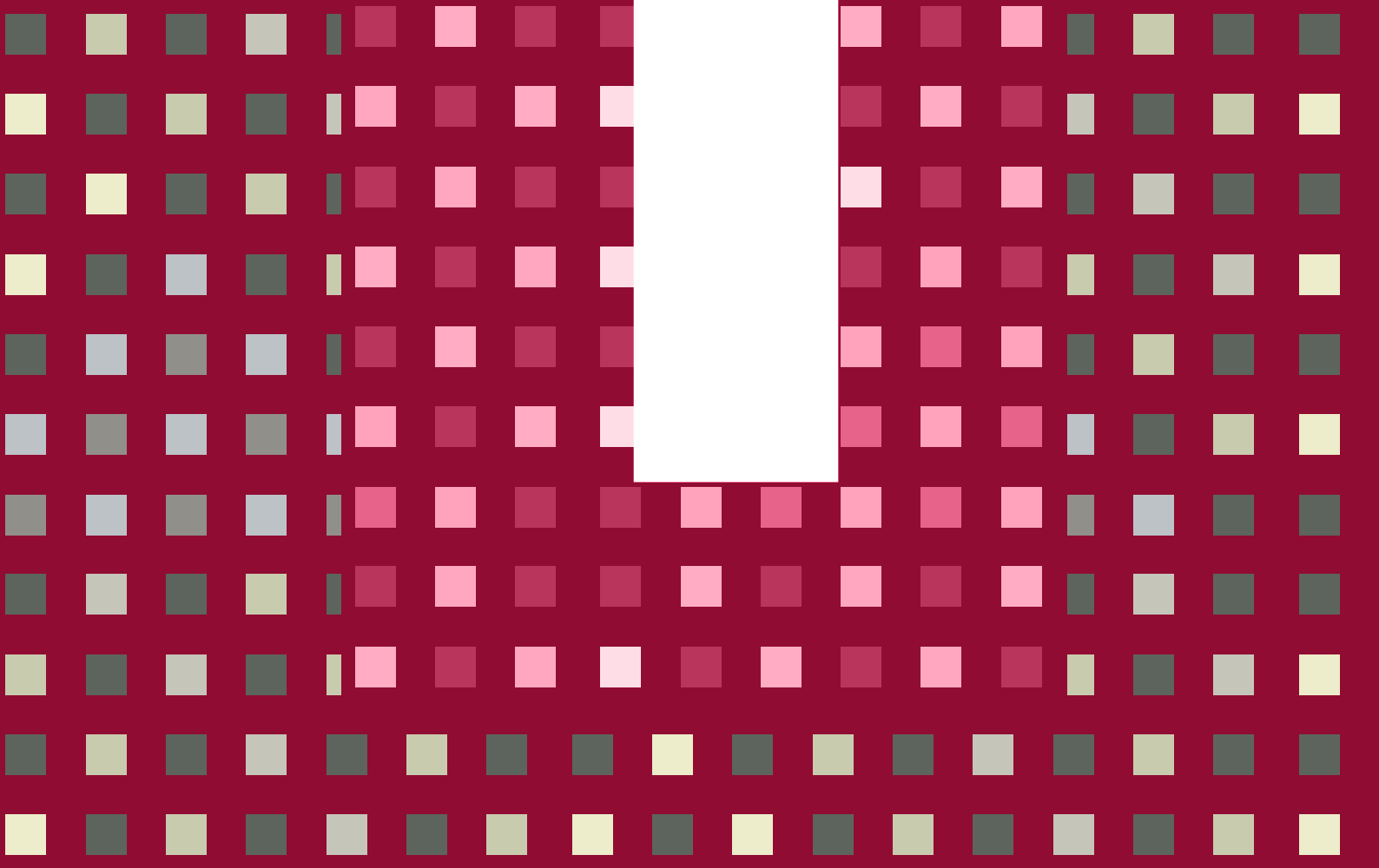
Wij hopen met dit plan een aantal antwoorden te bieden op de vragen die leven over het thema diversiteit. Nu is het aan de faculteiten, diensten en departementen om werk te maken van de voorgestelde acties, op maat van hun eigen noden en behoeften. Ze kunnen de acties zelfstandig oppakken en uitvoeren, maar kunnen tevens beroep doen op centrale departementen om hen bij te staan in het ontwikkelen van een coherent diversiteitsbeleid.

In het eerste hoofdstuk wordt de motivering en de visie van UAntwerpen toegelicht. In het tweede hoofdstuk gaan we dieper in op de definitie van diversiteit die wij hanteren aan UAntwerpen over diversiteit en leggen we uit waar de focus voor ons ligt en welke accenten we leggen. Daarna schetsen we de situatie aan UAntwerpen. Hoe staat het met diversiteit onder studenten en bij het personeel? Het vierde hoofdstuk bespreekt de doelstellingen van het Diversiteitsactieplan. Het vijfde hoofdstuk geeft een overzicht van alle acties.

Het Diversiteitsactieplan werd goedgekeurd door het Bestuurscollege op 11 december 2018.

¹ Herman Van Goethem (2018) *Vlaanderen 2040 Uitdagingen voor universiteiten van de toekomst*, Academische rede uitgesproken door Herman Van Goethem rector van de Universiteit Antwerpen, naar aanleiding van de opening van het academiejaar 2018-2019 van de associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen

² De leden van deze werkgroep waren: David Corradi (Postdoc – CeMIS; beleidsmedewerker Team Diversiteit, DEP. U&S); Kristien Seghers (Domeincoördinator Team Diversiteit); Jonas Nicolai (projectcoördinator Mentoraat Plus); Ann Engelen (Coördinator Dienst Studietoelating en Werving); Bianca Roseaux (Domeincoördinator-diensthoud Onderwijsbeleid en organisatie); Ilse Verachtert (Domeincoördinator-diensthoud kwaliteitszorg onderwijs); Jelle Geyskens (ECHO –ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs); Kris De Feyter (stafmedewerker CIKO Faculteit Rechten); Daniël Boeykens (psychotherapeut dienst studiebegeleiding); Iris Wyns (Domeincoördinator onderwijs Faculteit GGW); Marjolijn De Clercq (Domeincoördinator Werving & Selectie – Vorming & Opleiding - Loopbaanbeleid); Melek Ahmed (student MA Geneeskunde); Fatima Laoukili (student MA Sociaal Werk); Dirk Berkmoes (Coördinator Monitoraat op Maat).



1. MOTIVERING

1.1 Veranderende realiteit en economische noodzaak

De Universiteit Antwerpen is een jonge, dynamische en toekomstgerichte universiteit. Ze wil een kosmopolitische en pluralistische universiteit zijn, waar álle studenten en personeelsleden zich thuis voelen. Vanuit haar missie als maatschappelijk geëngageerde universiteit en omwille van de grootstedelijke context waar toenemende diversiteit een gegeven is, staat het werken rond diversiteit hoog op de agenda van onze instelling.

Inspelen op de veranderende actualiteit waarbij we een toenemende diversiteit in de samenleving waarnemen, is een belangrijke motivator om een zinvol diversiteitsbeleid uit te tekenen. Er is nog een andere reden. De studenten die aan UAntwerpen studeren, komen in toenemende mate uit de stad Antwerpen en haar deelgemeenten. In deze regio groeit de groep 18-24 jarigen met een migratieachtergrond snel. Een degelijk diversiteitsbeleid waarborgt een continue instroom van studenten voor UAntwerpen.

1.2 Visie

De Universiteit Antwerpen gelooft in de positieve kracht van diversiteit. Ze bevordert de open blik, voedt de kritische reflectie en leidt daardoor tot een verhoging van de kwaliteit van onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

Het diversiteitsbeleid aan de Universiteit Antwerpen is gegroeid uit zeer concrete initiatieven. Projecten rond de instroom van studenten met een migratieachtergrond en kansarme studenten (Tutoraat) of vorming rond Academisch Nederlands (Monitoraat op Maat) zijn kleinschalig begonnen, maar in de loop der jaren verder uitgegroeid. De meerwaarde van deze projecten is de afgelopen jaren meermaals bewezen.

Intussen vormen diversiteit en gelijke kansen een wezenlijk onderdeel van de beleidsprioriteiten. Het is verankerd in de [Opdrachtverklaring](#) (2013):

“ De Universiteit Antwerpen biedt ruimte aan diversiteit en geeft gelijke kansen en maximale ontplooiingsmogelijkheden aan haar personeelsleden en studenten. ”

De academische Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit, opgericht in 2009, geeft het diversiteitsbeleid vorm.

In februari 2015 keurde de universiteit de nota ‘[Diversiteitsbeleid aan UAntwerpen](#)’ goed, van de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit. Het academisch bestuur, de studenten en personeelsleden erkennen hierbij vijf principes als leidraad in hun gedrag ten opzichte van elkaar en de samenleving. In elke vorm van beleid, beslissingen of acties worden deze vijf principes in acht genomen.

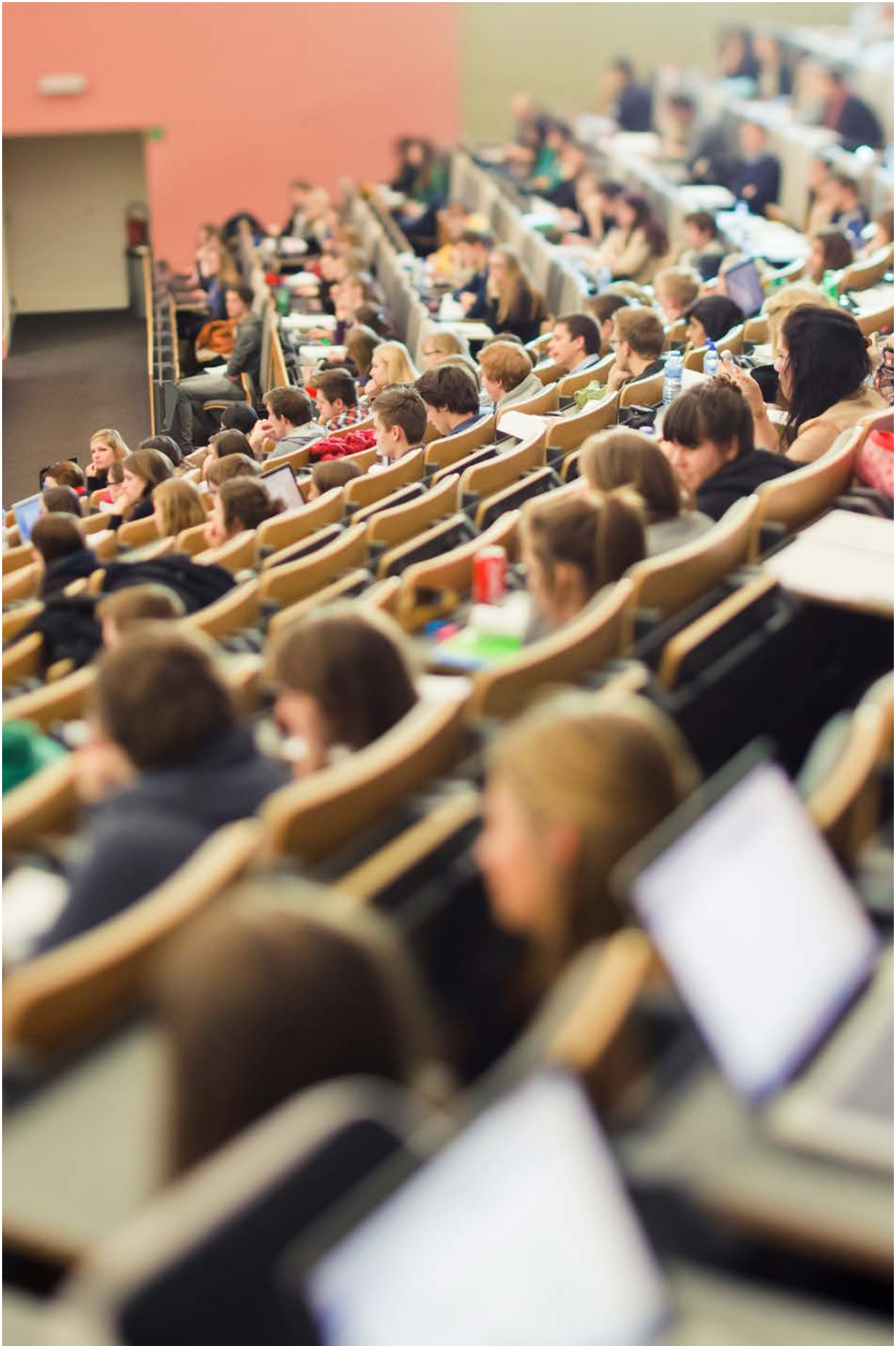
1. De Universiteit Antwerpen erkent de positieve waarde van diversiteit.
2. De Universiteit Antwerpen staat voor actief pluralisme. Ze stelt een attitude voorop die verschillen en gelijkenissen tussen individuen erkent, waardeert en ondersteunt.
3. De Universiteit Antwerpen streeft naar synergie door het bevorderen, ontplooiën en gebruiken van alle beschikbare competenties van studenten en personeel ongeacht achtergrond, persoonsgebonden kenmerken en overtuigingen.
4. De Universiteit Antwerpen benut de dynamiek van haar diversiteitsbeleid om actief op veranderingen in de samenleving in te spelen.
5. Elk lid van de universitaire gemeenschap engageert zich om te functioneren in een diverse universiteit en samenleving.

Ook binnen de kerntaak onderwijs is ‘Diversiteit en Participatie’ expliciet als strategisch beleidsthema gedefinieerd, namelijk zorgen voor gelijke in- en doorstroomkansen voor alle studenten en een sterke participatie van de studenten in alle beleidsorganen. De Universiteit Antwerpen investeert in een krachtige leeromgeving waarin elke student met de nodige intellectuele capaciteiten, ongeacht zijn/haar achtergrond, de begeleiding en faciliteiten aangeboden krijgt om zijn/haar leerproces tot een goed einde te brengen.

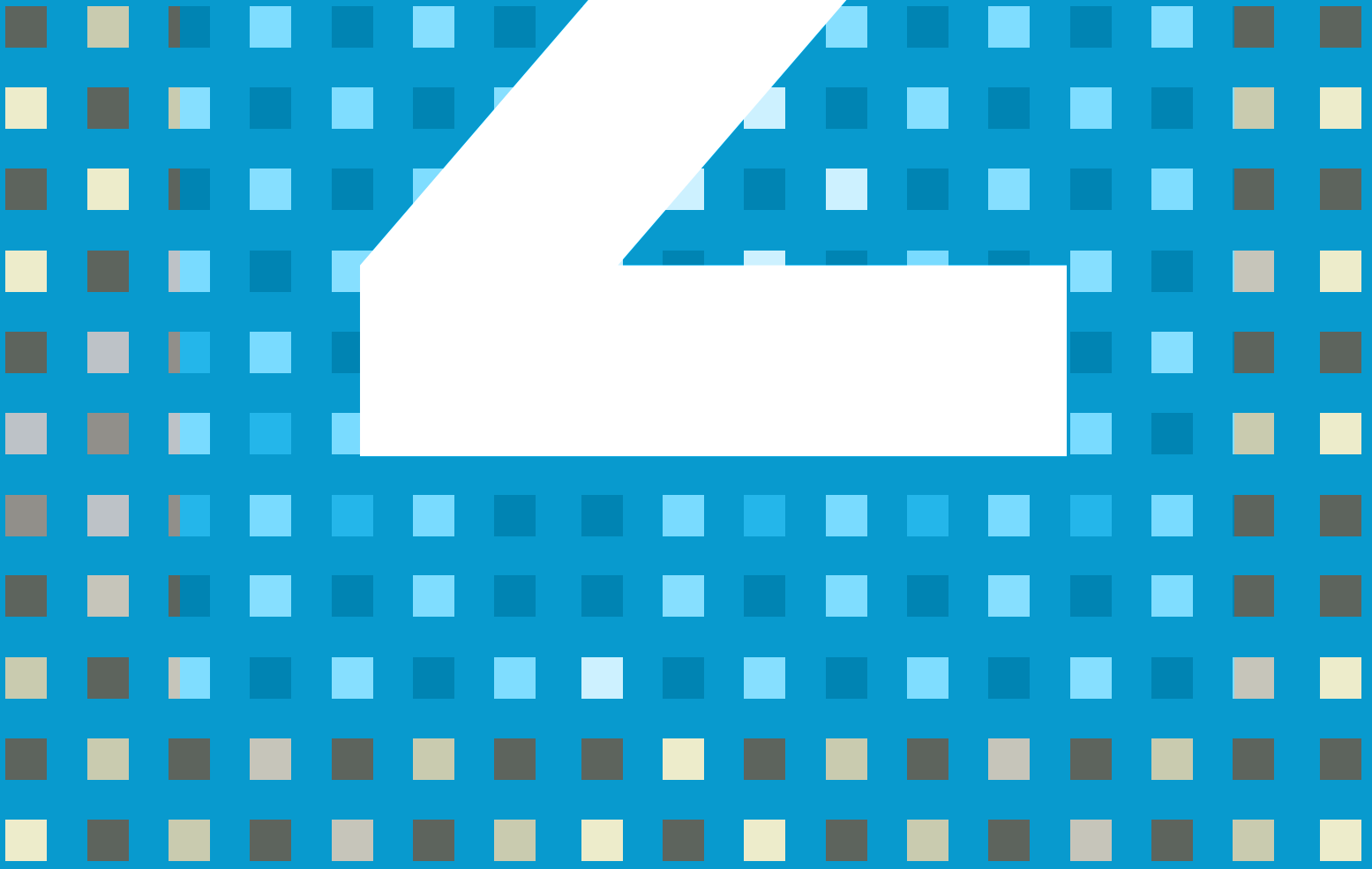
Tenslotte wijdt de beleidsverklaring van de rector (2016-2020) een heel hoofdstuk aan diversiteit. De beleidsvisie zet in op:

1. Diversiteit een prominente plaats geven in de onderwijs- en beleidsvisie;
2. Diversiteit bij de instroom van nieuwe werknemers en studenten;
3. Diversiteit bevorderen bij de doorstroom en uitstroom van studenten;
4. Een betrokkenheid bij het beleid van studenten en studentenverenigingen;
5. Een traject omtrent diversiteitscompetenties voor werknemers (in het algemeen) en lesgevend personeel (via ECHO);
6. Facultaire sturing en ondersteuning van diversiteit.

Het Diversiteitsactieplan bouwt verder op deze visie en vertaalt deze in een definitie en in concrete acties om de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen te bevorderen.



2



2. HOE KIJKT UANTWERPEN NAAR DIVERSITEIT?

2.1 Definitie

De betekenis van diversiteit varieert naargelang de context en de connotatie. De universiteit kan diversiteit vanuit minstens drie invalshoeken benaderen.

- Moreel-ethische benadering: UAntwerpen heeft vanuit zijn maatschappelijke opdracht aandacht voor sociale gelijkheid.
- Juridische benadering: UAntwerpen respecteert de regelgeving. In een juridische context kan diversiteit worden gedefinieerd in termen van gelijkheid en gelijkwaardigheid. Er bestaat wet- en regelgeving (bv. anti discriminatiewetgeving, Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, ...) om deze gelijke rechten te waarborgen.
- Maatschappelijk-economische benadering: UAntwerpen wil de diversiteit in competenties versterken want meer diversiteit leidt tot meer creativiteit en meer innovatie.

Onze definitie van diversiteit is de volgende:

Diversiteit is verscheidenheid. Ze omvat een waaier aan kenmerken waarop mensen van elkaar kunnen verschillen en die uitkomen in eigenschappen zoals migratieachtergrond, functiebeperking, sociale achtergrond, thuistaal, leeftijd, levensbeschouwing, genderidentiteit, maar evengoed waarden, opvattingen, zelfbeeld etc. De combinatie van kenmerken maakt iemand uniek en bepaalt mee de identiteit. Diversiteit is niet limitatief en steeds dynamisch afhankelijk van tijd en ruimte. De Universiteit Antwerpen ziet diversiteit als een normaal fenomeen waar iedereen in de hedendaagse samenleving mee te maken heeft. Omgaan met diversiteit is niet enkel een realiteit, maar kan ons verrijken wanneer we openstaan om te leren van elkaars visies, ervaringen en competenties. Voor UAntwerpen is verscheidenheid een kracht en investering in de toekomst.

Het kruispuntdenken houdt rekening met al deze identiteiten. Het is een combinatie van kenmerken die iemand als uniek definieert en zijn identiteit bepaalt. Bovendien zijn de verschillen dynamisch en werken intersectioneel op elkaar in. Ze beïnvloeden elkaar en geven elkaar betekenis. Zo bekijken we bijvoorbeeld niet naar een vluchteling als enkel een getraumatiseerde persoon, maar hebben we ook oog voor de andere dimensies zoals talent, levensbeschouwing, opleidingsachtergrond, ...³

UAntwerpen ondertekende het VLIR-VHLORA [Charter over de gemeenschappelijke registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs](#). Hiermee nemen we het engagement om de volgende kansengroepen met respect voor de privacywetgeving te registreren op basis van definities die het hoger onderwijs op Vlaams niveau heeft bepaald:

- Studenten met een functiebeperking
- Studenten met een migratieachtergrond
- Studenten nieuwkomers
- Anderstalige studenten
- Meertalige studenten
- Werkstudenten
- Beursstudenten
- Studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu.

3 Dries, M., van Endt-Meijling, M. (2018). Met nieuwe ogen. Meervoudig kijken en verbinden in het sociale domein.

2.2 Focus op Antwerpse mondiale context

Hoewel UA Antwerpen uitgaat van een brede definitie van diversiteit hebben we in dit actieplan een bijzondere aandacht voor studenten met een migratieachtergrond. Een van de belangrijkste redenen daarvoor is de grootstedelijke context van Antwerpen, met meer dan 175 verschillende nationaliteiten. Zoiets heeft een naam: 'superdiversiteit'.

Nog niet lang geleden kwamen de migratiestromen uit een beperkt aantal landen. Vandaag arriveren er mensen uit alle landen van de wereld in Antwerpen. Superdiversiteit verwijst dus niet enkel naar de bevolkingsevolutie met zijn sterk toenemende diversiteit maar ook naar een kwalitatieve dimensie: de groeiende etnisch-culturele diversiteit binnen de diversiteit.⁴

Vanuit het kruispuntdenken brengt een migratieachtergrond vaak andere uitdagingen met zich mee op vlak van taal, socio-economische achtergrond, kortgeschoold milieu. Deze uitdagingen hebben een impact op de onderwijsloopbaan en academische carrière van personen met een migratieachtergrond.

Niettemin blijft het belangrijk om de brede definitie van diversiteit (zie 2.1) te hanteren en zich niet uitsluitend op migratieachtergrond te richten. Er zijn ook andere uitdagingen, denk aan de lage instroom van vrouwen in STEM-richtingen of het welbevinden van LGBTQ+-personen. Op lange termijn kunnen zich veranderingen voordoen in de trends die we vandaag zien. De prestatieklouf die we vandaag waarnemen voor studenten met een migratieachtergrond kan verschuiven naar een andere kansengroep. Indien nodig zullen we onze acties hiervoor aanpassen.

2.3 Inclusieve aanpak met exclusieve accenten

Bij de uitwerking van het diversiteitsbeleid stelt de vraag zich of we een inclusief beleid, een exclusief beleid of een combinatie van beiden verkiezen.

Bij een exclusief beleid, ook wel doelgroepenbeleid genoemd, wordt speciale aandacht besteed aan en worden gerichte maatregelen genomen voor welbepaalde groepen. Het doel van dit soort beleid is gericht op het wegwerken van de achterstand van een bepaalde doelgroep en het verbeteren van hun positie. Een doelgroeperspectief kan bijzonder relevant zijn in functie van monitoring en probleemanalyse en om de positie van een bepaalde groep op korte termijn te verbeteren. Oplossingen op maat van doelgroepen bouwen echter in de regel voort op het paradigma van het tekort (deficiëntiemodel) dat gebaseerd is op criteria van achterstand en afwijking en waarbij de verantwoordelijkheid bij het individu en haar/zijn omgeving wordt gelegd.⁵ We willen ons als universiteit behoeden voor enkel die maatregelen die het 'probleem' en dus de verantwoordelijkheid volledig bij de kansengroepen zelf leggen. Eerder willen we een klimaat scheppen waarbij we niet uitgaan van een achterstelling, maar waarbij we onze formele en informele instituties onder de loep nemen.

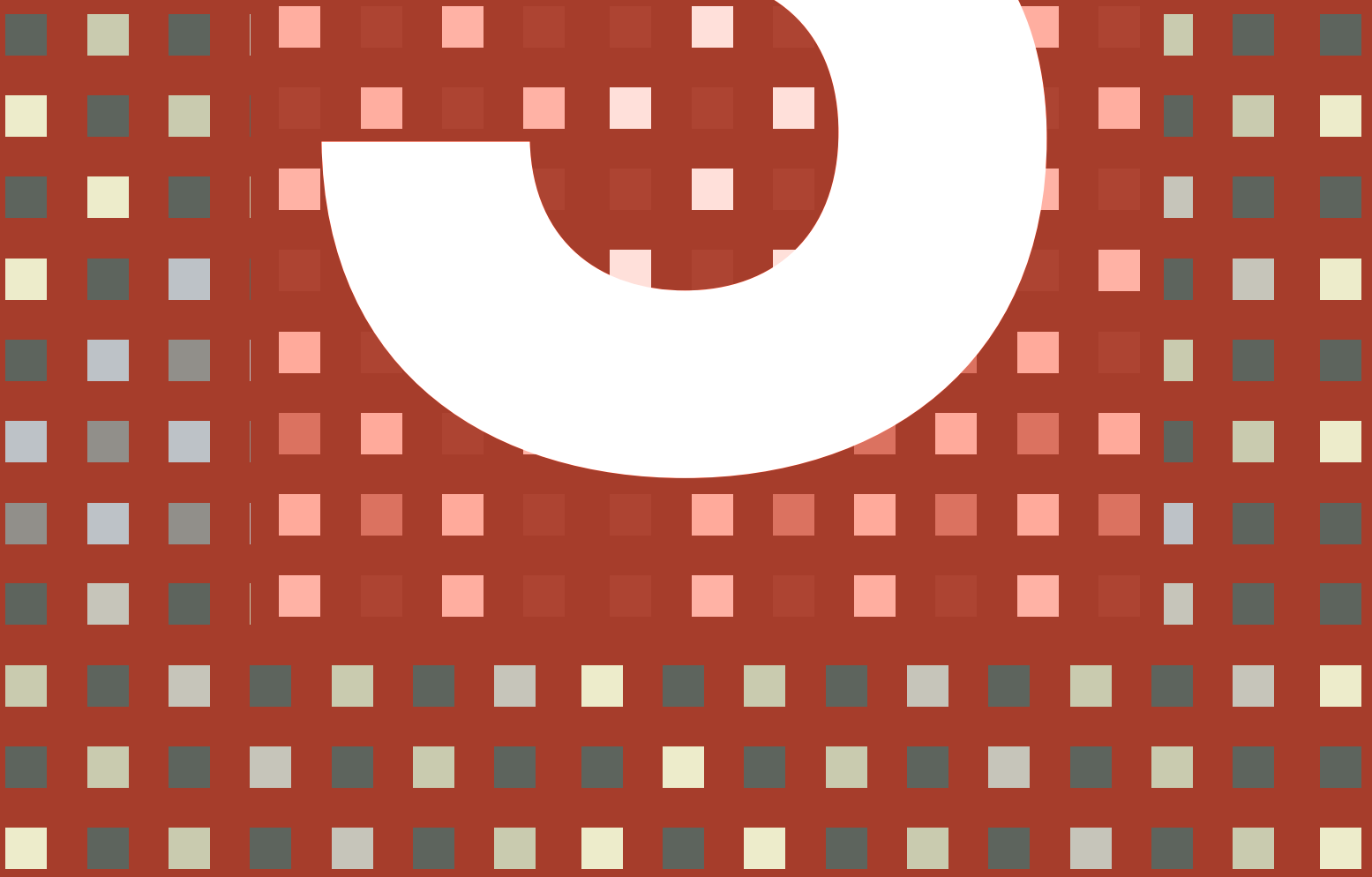
We beogen bij voorkeur oplossingen aan te reiken die een inclusief verhaal betrachten op voorwaarde dat er voldoende aandacht wordt besteed aan de vraag of kansengroepen al dan niet hun weg vinden naar de inclusieve maatregelen.

4 Geldof, D. (2013). Superdiversiteit: hoe migratie onze samenleving verandert

5 Gelijke Kansen en Diversiteit 2011-2013, VLIR, februari 2015



3



3. HOE DIVERS IS UANTWERPEN?

3.1 Bij studenten

In het software programma Business Intelligence (BI) werd een tabblad ontwikkeld dat faculteiten en departementen de mogelijkheid geeft om op geaggregeerd niveau cijfers in kaart te brengen over de aanwezigheid en het studierendement van 8 verschillende kansengroepen, die in het VLIR-VHLORA Charter zijn gedefinieerd. Deze groepen zijn studenten die een studietoelage genieten, werkstudenten, studenten met een functiebeperking, studenten met een migratieachtergrond, student-nieuwkomers, anderstalige en meertalige studenten en studenten uit kortgeschoold en middengeschoold milieu. Zo heeft onze universiteit ondertussen een gedetailleerde kijk gekregen op diversiteit bij haar studenten.

Door de grootstedelijke context van onze universiteit blijkt dat Antwerpen meer en sneller dan andere universiteiten zal worden geconfronteerd met superdiversiteit op het vlak van migratieachtergrond. We merken dit academiejaar (2018-2019) een lichte stijging van de instroom van studenten met een migratieachtergrond ten opzichte van vorig jaar. Ongeveer 20 procent van de generatiestudenten⁶ hebben dit academiejaar een migratieachtergrond⁷. In 2014 was dit nog slechts 12,5 procent. Als we dit cijfer bekijken voor alle diplomastudenten⁸, dan heeft 11,4 procent een migratieachtergrond. In 2014 was dit slechts 7,4 procent.

Op facultair niveau ziet het er voor de generatiestudenten als volgt uit: FREC 29,6%, FBE 25,7 %, TI 22,5%, FSW 20,4%, FBD 19,1 %, FOW 17,5%, FLW 16,6%, FWET 15%, en FGGW 10,7%. Dit betekent dat voor twee faculteiten, één op vier een migratieachtergrond heeft en voor twee andere faculteiten één op vijf en de vijf andere faculteiten onder het gemiddelde scoren.

De stijgende instroom van studenten met een migratieachtergrond is een positieve ontwikkeling. Toch mogen we niet op onze lauweren rusten. We merken namelijk dat studenten met een migratieachtergrond en/of een meertalige of anderstalige achtergrond vaak een hele reeks negatieve ervaringen hebben tijdens hun studieloopbaan (cf. Lens et al., 2015). Zelfs in de meest recente analyses van CeMIS (Corradi, et al., 2018) blijft er een systematische prestatiekloof aanwezig.

Studenten met een migratieachtergrond halen gemiddeld 20 procent minder studierendement dan studenten die geen migratieachtergrond hebben. Voor studenten met een andere thuistaal is dat 25 procent.⁹

Om een beter zicht te krijgen op de oorzaken van deze prestatiekloof heeft CeMIS (Centrum voor Migratie en Interculturele Studies) de afgelopen jaren verschillende onderzoeken uitgevoerd. In 2015 werden op vraag van het universiteitsbestuur de onderwijsloopbanen van maatschappelijk kwetsbare groepen aan UAntwerpen nader bestudeerd. Het ging om een uitgebreide situatieanalyse over de in-, door-, en uitstroom van deze studenten, gekoppeld aan een studentensurvey. Het onderzoek werd aangevuld met gesprekken en een beknopte literatuurstudie. Het eindrapport daarvan 'De Universiteit in een tijd van toegenomen diversiteit, een studie over de in-, door- en uitstroom van maatschappelijk kwetsbare studenten' aan de Universiteit Antwerpen' werd intern op verschillende manieren onder de aandacht gebracht.

6 Een generatiestudent is een student die voor het eerst inschrijft in het eerste jaar hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap in een bacheloropleiding

7 Een student met een migratieachtergrond is een student die een hoofdverblijfplaats (officieel thuisadres) heeft in België op het moment van de inschrijving/registratie; en een Belgische diploma secundair onderwijs heeft; en OF zelf niet de Belgische nationaliteit heeft OF minstens één ouder OF minstens twee grootouders heeft die bij geboorte een nationaliteit bezit of bezat die niet behoorde tot: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, IJsland, Liechtenstein, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Zwitserland.

8 Een diplomastudent is een student die theoretisch kan afstuderen in het geselecteerde academiejaar

9 Gegevens uit het programma Business Intelligence (oktober 2018)

Het jaar daarna werd besloten de studentensurvey te herhalen. In 2016 leidde dit tot het rapport 'Analyse van studietrajecten en ondersteuningsbeleid aan de Universiteit Antwerpen'. Naast de survey werden ook twee projecten, Mentoraat Plus en Monitoraat op Maat onderzocht op hun effectiviteit.

Ook in 2017 werd de survey herhaald. Dit resulteerde in het rapport 'Monitoringsrapport 2016-2017: Doorstroom van kansengroepen en hun drempels aan UAntwerpen'. Deze drie onderzoeken vormen mee de basis voor de doelstellingen en de acties van het Diversiteitsactieplan¹⁰.

Onderzoek¹¹ wijst uit dat de redenen van de kloof op het vlak van studieresultaat tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder migratieachtergrond op drie niveaus te vinden zijn:

1. Studenten voelen zich pas thuis als ze hun identiteit of achtergrond ten volle mogen beleven en deze verder mogen ontwikkelen in plaats van bijvoorbeeld te moeten conformeren aan een normgroep of een opgelegde identiteit. Toch blijkt dat **de campus en academische cultuur niet altijd even uitnodigend zijn voor studenten met een migratieachtergrond**. Door bijvoorbeeld stille ruimtes op elke campus in te richten proberen we elke student zich meer thuis te laten voelen aan de Universiteit Antwerpen. Volgens de studenten uit de DAP-werkgroep worden dergelijke kleine acties positief gewaardeerd, maar blijft dit onvoldoende om tot een cultuurverandering te komen op campussen en in faculteiten. Daarnaast blijkt uit zowel diepte interviews als surveyonderzoeken dat **het leggen van contacten over diverse groepen heen** (bv. etnisch-culturele groepen) **een uitdaging is**.

Deze uitdaging lijkt zoveel energie te vragen dat dit ten koste gaat van het studiesucces. Een minderheid van de studenten geeft aan geconfronteerd te worden met discriminatie en uitsluiting. Deze uitsluiting heeft een sterke impact op de betrokken studenten.

2. **Minderheidsgroepen vinden niet altijd hun gading in de bestaande studentenvoorzieningen of in het studieaanbod**. Ook hier vormt identitaire diversiteit een uitstekend kader, want meta-analyses rond onderwijseffectiviteit (zie bv. Hattie, 2008¹², p. 57) stellen dat het inzetten op identiteit en identiteitsgevoelige communicatie (i.e., het positief kunnen uiten van deze identiteit, zij het etnisch-cultureel, levensbeschouwelijke of LGBTQ¹³, alsook de afwezigheid van een bepaalde identiteit) de slaagkansen kan verhogen van minderheden. Een curriculum, ondersteuningsaanbod of beleidskader dat hier positief op inspeelt kan zowel instroom- als doorstroomproblemen omvormen in opportuniteiten. Ook hierover bestaan er reeds *good practices* waarbij bijvoorbeeld het inrichten van een korf van keuzevakken over actief pluralisme en interculturaliteit een interessant startpunt is.
3. De eerste weken zijn vaak cruciaal voor het succes dat een student later boekt. Een studie van de Harvard universiteit stelt dat succesvolle studenten in hun eerste weken in het hoger onderwijs vaak een 'klik' maken (zie Light, 2001), omdat ze zich aanpassen aan de noodzakelijke eisen en uitdagingen van het academische hoger onderwijs. Daarentegen zijn **kansengroepen** (door o.a. kleinere sociale netwerken of familiale situaties waarbij zij de eerste zijn die naar het hoger onderwijs gaan, of het combineren van studeren en werken) **vaak meer bezig met de randsituaties** (administratie, Blackboard, nieuwe leerstrategieën aanleren, academische studietaal...) **dan echt met de inhoud**. Dit verlaagt de kans dat zij in die eerste weken eenzelfde 'klik' maken. We spelen hierop in bijvoorbeeld bij Mentoraat Plus dat zich specifiek richt naar startende leerbedreigde studenten¹⁴. Maar we voorzien ook transitieacties die dit verder kunnen optimaliseren en die in een inclusief kader kunnen aangeboden worden, bijvoorbeeld een facultair opstartmoment voor eerstejaarsstudenten.

10 De drie rapporten zijn terug te vinden op Pintra https://pintra.uantwerpen.be/webapps/ua-pintrasite-BBLEARN/module/index.jsp?course_id=_50.1&tid=_2672.1&lid=_3474.1|_4352.1&l=nLPINTRA)

11 Uit: Corradi, et al., 2017; 2018; Lens, et al., 2016; Seghers & Van Haarlem, 2015

12 Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. New York

13 Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Queer

14 Leerbedreigde studenten zijn studenten die aan minstens drie van de volgende kenmerken voldoen:

Een niet-aansluitende vooropleiding (bv. KSO, TSO en ASO Humane wetenschappen, aangepast in functie van opleidings specifieke richtlijnen);

migratieachtergrond (bepaald op basis van de nationaliteit van ouders en grootouders);

anders- of meertalig (thuis taal is niet of niet uitsluitend Nederlands);

studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu (geen van beide ouders heeft een diploma hoger onderwijs);

schoolse vertraging (bepaald op basis van leeftijd).

Ervaringen van sommige andere universiteiten (bijvoorbeeld VU Amsterdam¹⁵) tonen aan dat niet alleen in- en doorstroom problematisch kunnen zijn, maar ook uitstroom. Voor de Universiteit Antwerpen zijn er aanwijzingen dat studenten met een migratieachtergrond vaker met discriminatie op de arbeidsmarkt of tijdens stages worden geconfronteerd (Lens, et al.,2016). Dit kan leiden tot meer afgestudeerden zonder werk en dus een daling van de (perceptie van) de waarde van het diploma. Dit Diversiteitsactieplan geeft slechts een beperkte aanzet tot het werken aan uitstroom. Tegelijk heeft het team Diversiteit het voornemen om in de toekomst intensiever te gaan samenwerken met organisaties die de kloof proberen te dichten tussen arbeidsmarkt en hoogopgeleide afgestudeerden uit kansengroepen. We denken hier aan PEP¹⁶, Baanbrekers¹⁷, Duo for a job¹⁸, Muslinked¹⁹ en Mentor2work²⁰. Ook willen we als universiteit voeling houden met werkgeversorganisaties, zoals het VBO en Voka.

3.2 Bij personeel

Heldere cijfers over diversiteit bij het personeel ontbreken. Enkel cijfers over de verhouding man/vrouw zijn op geaggregeerd niveau beschikbaar in Business Intelligence (BI), tabblad gender. Maar observaties leren ons dat er weinig diversiteit is onder het academisch personeel met uitzondering van buitenlandse onderzoekers die tijdelijk aan onze instelling verblijven.

Er is ook weinig zicht op de aan- of afwezigheid van kennis van en competenties van diversiteitsgebonden thema's bij het personeel. Ook zijn de individuele noden van docenten en ander personeel op dit vlak weinig gekend. Er werden in het verleden al een aantal initiatieven georganiseerd door ECHO, DSSB, Departement Personeel & Organisatie in samenwerking met Departement Universiteit & Samenleving om het personeel meer inzicht te verschaffen in diversiteit en multiculturaliteit, evenwel met beperkt succes.

Diversiteit bij het personeel wordt gezien als een potentiële groeifactor voor de universiteit, zowel voor werving en selectie, benoeming en bevordering als grondvisie en basishouding bij leiderschap. Departement Personeel & Organisatie schenkt in het licht van 'HR Strategy 4 Researchers' bijzondere aandacht aan gender en diversiteit door acties m.b.t. employer branding, trainingen voor selectiecommissies en de uitwerking van een multidimensioneel loopbaantraject, ...

In dit actieplan zal enkel aandacht gaan naar mogelijkheden om personeel verder te ondersteunen en te professionaliseren met het oog op diversiteit. In de nabije toekomst zal er Diversiteitsactieplan deel 2 uitgeschreven worden waar de focus zal liggen op concrete acties om de diversiteit bij het personeel te verhogen.

15 Zie bijvoorbeeld een uitstroombrochure georganiseerd door VU Amsterdam dat inzet op studenten met een migratieachtergrond: <https://www.meetyourmentor.nl/faq/faq-voor-mentoren>

16 Zie www.pepvzw.be

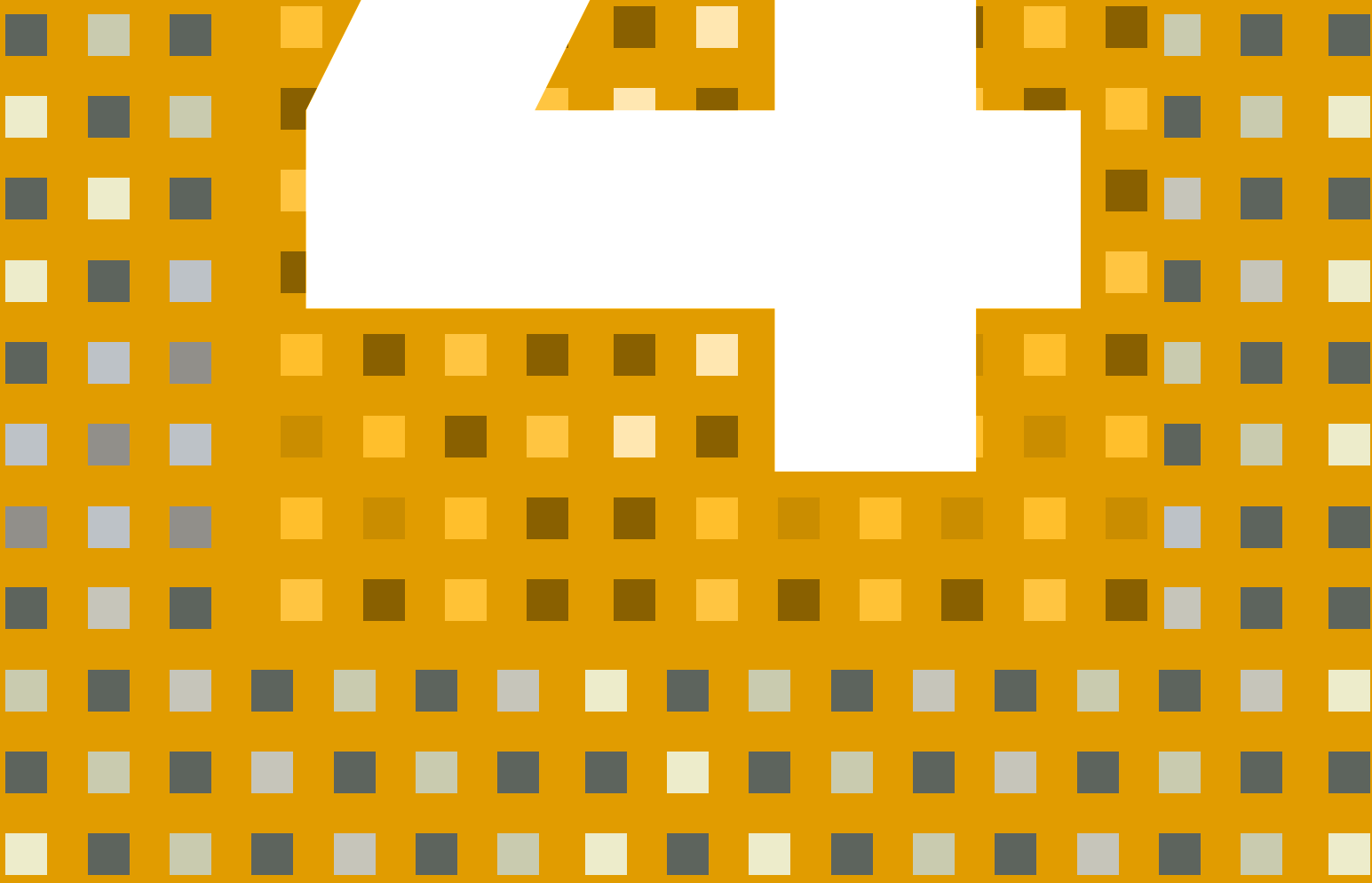
17 Zie www.baanbrekers.be

18 Zie www.duoforajob.be

19 Zie www.muslinked.be

20 Zie www.mentor2work.be

4+



4. DOELSTELLINGEN VAN HET DIVERSITEITSACTIEPLAN

Dit diversiteitsactieplan heeft tot doel de diversiteit bij studenten van UAntwerpen te verhogen en de drempels af te bouwen die een meer diverse universiteit in de weg staan.

Het DAP doet dit door:

- een kader te bieden voor het diversiteitsbeleid met een duidelijke visie en definitie waarmee de universiteit aan de slag kan gaan om het centraal en facultair diversiteitsbeleid verder vorm te geven en te vertalen voor medewerkers en studenten.
- inspiratie en ondersteuning te bieden in de vorm van vier strategische doelstellingen en 19 concrete acties. De literatuur, het verleden en de vergelijking met andere landen leren ons dat er geen ultieme maatregel bestaat om diversiteit te verwezenlijken. Alle acties hebben waarschijnlijk een beperkt effect op een verbetering van de cijfers en meer bepaald op een hogere instroom en doorstroom. De meerwaarde van het plan zit in de combinatie van de verschillende acties die een invloed hebben op de cultuur en de structuur van onze instelling.
- expertisedeling te faciliteren tussen de verschillende faculteiten onderling en tussen de faculteiten en het centrale beleid. Iedere faculteit mag zelf de weg en tempo kiezen die ze wil bewandelen naar een meer diverse instelling. Tegelijk is het belangrijk om faculteiten die geconfronteerd worden met gelijkaardige uitdagingen en/of die werken aan dezelfde acties met elkaar in contact te brengen.



5



5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN EN ACTIES

Achtergrond acties

Faculteiten kunnen zelf uit het DAP kiezen met welke acties ze aan de slag gaan op maat van hun eigen noden en behoeften (principe van subsidiariteit).

In dit hoofdstuk wordt een waaier aan acties voorgesteld die de diversiteit bevorderen of ondersteunen. Faculteiten bepalen zelf hoe ze met de acties aan de slag gaan. Ze worden hierbij begeleid en ondersteund door de verschillende centrale diensten en departementen.

Niet elke beschreven actie is helemaal nieuw voor onze universiteit. De Universiteit Antwerpen heeft zowel op centraal niveau als op facultair niveau reeds heel wat expertise opgebouwd en kent vele *good practices* die rechtstreeks en onrechtstreeks inzetten op diversiteit. Dit actieplan bouwt in bepaalde gevallen verder op deze bestaande acties door deze uit te diepen of te vertalen in functie van een diversiteitscontext.

De acties zijn onderverdeeld in **vier grote strategische doelstellingen**:

1. **Verdiepen van diversiteitscultuur**: deze acties dragen bij tot het creëren of bekrachtigen van een draagvlak voor diversiteitsgerelateerde thema's, zowel bij studenten als binnen faculteiten, opleidingen en/of centrale diensten.
2. **Uitwerken van een diversiteitsgerichte organisatiestructuur**: deze acties beschrijven de mogelijkheden en de opportuniteiten om het diversiteitsbeleid formeel te verankeren in duurzame organisatorische structuren binnen de Universiteit Antwerpen om zo te komen tot een sterk netwerk.
3. **Inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitssensitief onderwijs**: deze acties richten zich vanuit een diversiteitsperspectief op de doorstroom van studenten. Doorstroom wordt gedefinieerd als 'alle mogelijke tussenstappen die een student kan nemen van de start tot het einde van zijn onderwijsloopbaan'.
4. **Verhogen van diverse instroom en realiseren van gekwalificeerde uitstroom**: deze acties schenken aandacht aan de verdere optimalisering van de instroom en uitstroom van een diverse groep studenten aan de Universiteit Antwerpen.

Elke strategische doelstelling wordt uitgewerkt in verschillende operationele acties die los van elkaar kunnen worden uitgevoerd.

Elke actie wordt toegelicht in verschillende stappen:

1. Wat: wat houdt de actie precies in?
2. Doel: welk doel wil de actie bereiken?
3. Implementatie: hoe gaat de actie precies in zijn werk?
4. Good practices: inspiratie in de vorm van interne en externe *good practices*
5. Actoren: wie gaat de actie precies uitvoeren en wie kan hierbij ondersteunen?

Niet elke actie is gedetailleerd uitgeschreven. Een algemeen geformuleerd plan heeft het voordeel dat het breed is gedragen. Bovendien geeft dit de faculteiten de nodige ruimte om zelf, afhankelijk van context, middelen en tijd de actie op maat uit te werken.

Een concrete vertaalslag wordt best per actie opgesteld door de organisatoren van de actie, al dan niet in samenwerking met centrale diensten. Sommige acties worden volledig uitgevoerd op centraal niveau, andere acties kunnen worden uitgevoerd als een samenwerkingsverband tussen het centraal departement en de faculteit(en), andere acties situeren zich volledig op facultair niveau.

Van zodra een faculteit aan de slag gaat, worden idealiter de volgende stappen doorlopen:

1. De faculteit bespreekt het diversiteitsactieplan intern en schrijft een beknopt eerste voorstel met een selectie van één of meerdere acties die men wil implementeren en die gestalte geven aan een facultair diversiteitsbeleid.
2. De faculteit legt het voorstel voor aan team Diversiteit (Dep. U&S). Samen wordt de haalbaarheid, de mogelijkheden tot ondersteuning en de timing besproken.
3. De faculteit schrijft een projectplan voor de opstart en opvolging van de acties. In het projectplan staan welke acties, hoe, wanneer en met wie worden uitgevoerd.

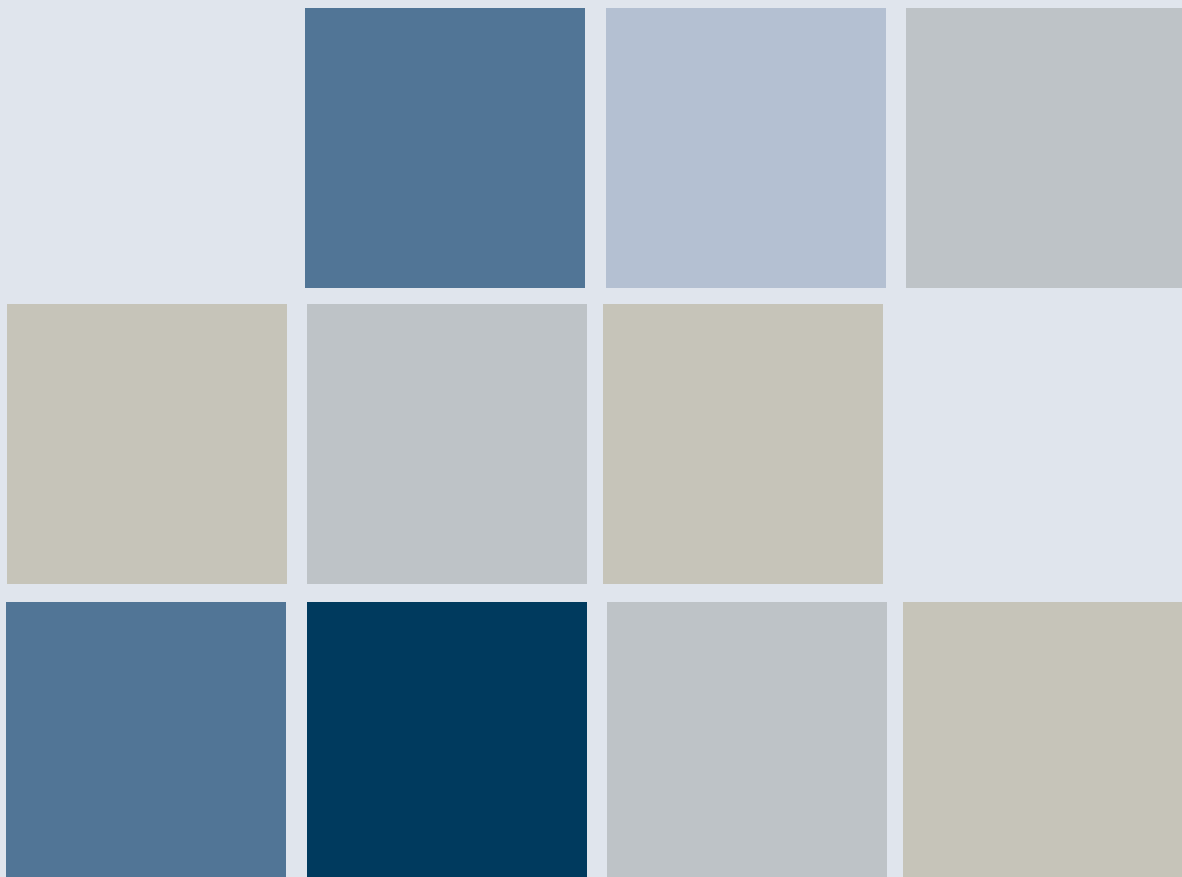
Er kan een beroep worden gedaan op het team Diversiteit om de faculteiten te ondersteunen bij het selecteren, uitvoeren en evalueren van de acties.



5.1 Strategische doelstelling 1: Verdiepen van diversiteitscultuur

Organisaties met een duidelijke visie trekken mensen aan die hier van nature bij passen en weten deze mensen ook vast te houden. Medewerkers gaan de waarden en identiteit van de organisatie uitdragen. Dit geldt zeker voor een diversiteitscultuur. UAntwerpen maakt van diversiteit een beleidsprioriteit. Diversiteit moet meer en meer een doorleefd begrip worden in onze academische setting.

Eenzijds moeten medewerkers ervoor zorgen dat de boodschap van diversiteit wordt uitgedragen naar studenten, andere medewerkers en de buitenwereld. Anderzijds is er pas sprake van een doorleefde diversiteitscultuur wanneer acties op alle niveaus worden uitgevoerd. Worden gelijke kansen en diversiteit enkel uitgerold op het niveau van ad hoc of alleenstaande projecten, dan zal het effect beperkt blijven.



5.1.1 Focusgesprekken met studenten uit kansengroepen

Wat

Door in gesprek te gaan met studenten uit kansengroepen krijgen faculteiten en opleidingen een beter zicht op de ervaringen en de situatie van deze studenten. Veel kansengroepen hebben naast academische uitdagingen ook financiële, administratieve of andere uitdagingen (bv. op vlak van welbevinden) die hun leven als student complex maken en een impact hebben op hun studieloopbaan. De actie richt zich op kansengroepen, vb. studenten met een migratieachtergrond, studenten uit een kortgeschoold milieu, studenten met een functiebeperking, LGBTQ+-studenten, ... Gegeven de context van de opleiding kan er worden gekozen om een mix van studenten aan te spreken (bv. generatie, schakel- en masterstudenten of reguliere en kansengroepstudenten).

Doel

Deze actie is gericht op het verwerven van een dieper kwalitatief inzicht in de beleving van studenten uit kansengroepen. Met deze info kunnen faculteiten bekijken hoe ze de academische en sociale integratie van deze studenten kunnen verhogen.

Ook maakt deze methode studenten tot actieve actoren die mee kunnen nadenken over oplossingen, beleid of onderwijsprocessen welke inclusief of doelgroepgericht kunnen worden aangeboden. Het resultaat van deze actie kan een lijst met concrete verbeteracties, opportuniteiten of beleidsadviezen zijn die niet alleen doorstroom (bv. een prestatiekloof verkleinen, het welbevinden verhogen, ...), maar ook instroom kan stimuleren.

Implementatie

De faculteit brengt studenten uit een bepaalde kansengroep samen voor een focusgesprek om in te gaan op welke drempels de studenten stoten en hoe de faculteit met deze drempels kan omgaan. De ervaringssituatie van verschillende studentengroepen kan verschillen, waardoor voor sommige thema's misschien beter wordt gekozen voor focusgesprekken met een specifieke groep studenten of gesprekken met een meer diverse groep.

Good practices

- **Focusgroepgesprekken** vormen onderdeel van de korf van evaluatie-instrumenten van opleidingsonderdelen die verschillende faculteiten momenteel al gebruiken om de kwaliteit van hun onderwijs op te volgen.
- Faculteit SW (CIKO) organiseerde vijf bijeenkomsten met een studentenpanel dat was samengesteld uit studenten met een migratieachtergrond. De deelnemers bepaalden zelf de agenda en lieten vanuit hun unieke expertise hun licht schijnen over de bestaande remediërings- en begeleidingsdiensten, de sfeer onder de studenten, enz. De conclusies van het panel werden systematisch besproken in diverse gremia. De uitslag van de besprekingen werden teruggekoppeld naar het studentenpanel waardoor er een interessante uitwisseling tot stand kwam.
- VLOR (Vlaamse Onderwijsraad) schreef een '[Advies over hoe communiceren met studenten, met specifieke aandacht voor kansengroepen](#)'. Dit advies geeft expliciet aan hoe kansengroepen actief betrokken kunnen worden bij een universitair beleid met specifieke aandacht voor communicatie met en naar deze studenten.

Actoren

Op niveau van de faculteit kunnen de focusgesprekken worden geleid door CIKO-stafmedewerkers, studietrajectbegeleiders en/of een diversiteitsmedewerker. Voor ondersteuning bij het selecteren en aanschrijven van studenten kunnen ADOND en/of ADU&S ondersteuning bieden. Leidraden voor focusgesprekken zijn verkrijgbaar bij het team Diversiteit.

5.1.2 Professionaliseringstraject diversiteit

Wat

Veel verschillende personeelsleden, gaande van studietrajectbegeleiders over assistenten tot docenten, hebben vragen over hoe ze best omgaan met de diversiteit in hun faculteit. De praktijk en eerdere pogingen tot het inrichten van vormingen of trainingen over diversiteit leren ons dat er geen uniform noch pasklaar antwoord bestaat dat aan alle noden en behoeften op dit vlak tegemoet komt.

Daarom kiest het team Diversiteit ervoor om faculteiten die hun personeelsleden willen professionaliseren in het omgaan met diversiteit, te begeleiden in een traject op maat van de faculteit. Het startpunt van dit traject is een uitgebreide behoefteanalyse bij verschillende groepen. Enerzijds worden via focusgesprekken bij personeel (zowel AP als ATP) op een directe of indirecte manier vormings-, trainings-, intervisie-, of sensibiliseringsnoden en gevoeligheden met betrekking tot het diversiteitsbeleid in kaart gebracht. Anderzijds worden gesprekken gevoerd met studenten met diverse achtergronden over hun ervaringen aan UAntwerpen en meer specifiek in de faculteit. Hieruit komen vaak concrete cases naar boven die interessante inzichten opleveren over hoe docenten met de studenten uit kansengroepen kunnen omgaan.

Op basis van de informatie uit deze verkennende fase worden zinvolle diversiteitscompetenties opgesteld die een kader vormen voor een professionaliseringstraject. Dit kan in de vorm van een opleiding, een workshop of een interventie op maat gegeven door interne of externe deskundigen. Het professionaliseringstraject kan met andere woorden zowel wat betreft vorm als wat betreft inhoud alle kanten opgaan.

Doel

Het professionaliseringstraject is bedoeld om personeelsleden van faculteiten op maat van hun behoeften te ondersteunen in het uitbreiden van hun expertise en in het verdiepen van inzichten op vlak van diversiteit. Verder draagt een professionaliseringstraject diversiteit ook actief bij aan een verdere verankering van het thema binnen de faculteit, dienst of universiteit in het algemeen.

Implementatie

Volgende stappen worden idealiter doorlopen:

- Behoeftanalyse bij AP, ATP en studenten
- Competenties formuleren: De resultaten van de behoefteanalyse worden vertaald naar trainbare en zinvolle diversiteitscompetenties binnen de specifieke context van de faculteit of dienst.
- Leerdoelen formuleren: Diversiteitscompetenties worden vertaald naar concrete leerdoelen die rekening houden met de voorkennis en functieomschrijving van personeelsleden waarvoor het professionaliseringstraject zal worden uitgewerkt.
- Werkvorm selecteren: Afhankelijk van de leerdoelen worden de meest compatibele en efficiënte werkvormen geselecteerd en uitgewerkt. Voorbeelden van werkvormen zijn intervisiegesprekken, casusgestuurde trainingen, ervaringsgerichte opleidingen, blended leeromgeving of theoretische presentaties.
- Traject inhoudelijk uitwerken: Afhankelijk van de vooropgestelde competenties, leerdoelen, werkvormen worden er best een gedetailleerde projectfiche en tijdsplan uitgewerkt

Good practices

- Professionaliseringstraject Faculteit FBD (pilootfase): team Diversiteit werkt in samenwerking met ECHO en DP&O aan een professionaliseringstraject diversiteit met draaiboek in Faculteit FBD.
- [Diversiteitssensitief onderwijs VU Amsterdam](#): De LEARN! Academy heeft veel ervaring opgedaan met diversiteitsensitief onderwijs, in de vorm van docentprofessionalisering en curriculumontwikkeling.
- [From Learning to Doing](#) (2017): Deze doctoraatsstudie beschrijft in zijn methodesectie een heldere aanzet tot het uitwerken van trainingen rond de aanwezigheid van bias in een universitaire context.

Actoren

Wanneer een faculteit aan de slag wil gaan met deze actie, is dit in tandem met het team Diversiteit. De diversiteitsmedewerker (zie 5.2.2) kan nauw worden betrokken bij het uittekenen van het professionaliseringstraject.

Aanvullend kan worden samengewerkt met ECHO en DP&O vanuit respectievelijk hun expertise rond onderwijs en het uitwerken van opleidingen.

5.1.1 Ambassadeurs van UAntwerpen

Wat

Deze actie gaat over het gezicht dat UAntwerpen naar de buitenwereld toont en hoe belangrijk het is dat dit gezicht divers is. Het idee is dat faculteiten investeren in een portrettenreeks die een goede vertaling is van de aanwezige en gewenste diversiteit. Om de portrettenreeks te maken, verzamelen faculteiten getuigenissen en beeldmateriaal van een diverse doorsnede van het studenten- en alumnibestand. In deze verzameling moeten alle kansengroepen zijn vertegenwoordigd, denk aan migratieachtergrond, gender, LGBTQ+, functiebeperking, etc. Het verhaal van de studenten wordt neergeschreven met de focus op studies en loopbaan.

De portrettenreeks fungeert tevens als pool van rolmodellen en is op elk moment consulteerbaar voor centrale diensten en faculteiten. Beelden en getuigenissen kunnen worden aangewend in communicatiecampagnes, op beurzen, in folders en brochures en op de website. Video- of fotoreportages, audiogetuigenissen, campagnes via sociale netwerken enzovoort zijn mogelijke vormen waarin deze actie uitgewerkt kan worden.

Doel

Deze actie is bedoeld om toegankelijke en inspirerende rolmodellen te creëren die de herkenning van de respectievelijke faculteiten en UAntwerpen bij doelgroepen vergroten. Als potentiële studenten zich herkennen in de universiteit en haar studentenbestand is de kans groter dat ze besluiten om de stap naar de academische wereld te zetten.

Door diversiteit te belichten in de vorm van het individuele verhaal wordt bewust een stap genomen voorbij een eendimensionale definitie van diversiteit (waar louter migratieachtergrond belicht wordt). Hierdoor wordt diversiteit in haar meest brede vorm geportretteerd.

Met de portrettenreeks toont UAntwerpen dat ze trots is op al haar studenten, personeelsleden en alumni, los van gender, seksuele geaardheid, huidskleur, levensbeschouwing, leeftijd, functioneringsniveau, socio-economische thuissituatie of ideologie. Een portrettenreeks kan voor instromende leerlingen inspirerend werken en voor bestaande studenten motivatie en doorzettingsvermogen versterken. De visuele bekrachtiging van onze diverse universiteitsgemeenschap draagt positief bij aan een diversiteitscultuur aan de Universiteit Antwerpen.

Implementatie

Elke faculteit maakt zijn eigen portrettenreeks. De diversiteitsmedewerker kan hier een trekkende rol in spelen. Hetzelfde geldt voor de leden van het studentenpanel dat zich over diversiteit buigt. Ook kunnen de verschillende studentenverenigingen worden ingezet om de juiste mensen te bereiken.

De makkelijk te ontsluiten pool van getuigenissen en beelden kan worden gebruikt op momenten dat de faculteit zich aan de buitenwereld presenteert, maar kan ook een meer permanente plek krijgen binnen de gebouwen van de faculteit. De actie maakt van het gezicht van de faculteit een divers gezicht. Bovendien kunnen de portretten worden getoond op momenten waarop de faculteit nieuwe studenten probeert aan te werven.

De docenten van de faculteiten worden gevraagd om actief mee na te denken en uit te kijken naar studenten of alumni die voor deze portrettenreeks in aanmerking kunnen komen.

Good practices

- **Humans of New York** is een soortgelijk initiatief en begon als een fotografieproject in 2010. De bedoeling was om via foto's van 10.000 New Yorkers uit de straat de Diversiteit van de stad in kaart te brengen. Tijdens het project werden de foto's aangevuld met de levensverhalen van de gefotografeerden.
- **Heldencampagne ADCOM**: In wervingscampagnes voor instromende studenten heeft ADCOM reeds uitgebreid werk gemaakt van bestaande rolmodellen.
- **Hall of Fame Alumni Office**: Biedt in een fotoreeks een overzicht van een aantal bekende alumni waaronder mensen met een politiek engagement, alumni actief op topniveau in het bedrijfsleven, alumni die een internationale carrière uitbouwen, maar ook auteurs, acteurs, journalisten of topsporters.
- **Getuigenissen DP&O**: Op de webpagina van DP&O staan getuigenissen van individuele medewerkers met een uitgebreide beschrijving van hun beleving als personeelslid aan de Universiteit Antwerpen.

5.2 Strategische doelstelling 2: Uitwerken van een diversiteitsgerichte organisatiestructuur

Om van een echt gedragen en dynamisch diversiteitsbeleid te kunnen spreken, wil UAntwerpen diversiteit in al zijn aspecten meer versterken in de institutionele structuur. Een randvoorwaarde daarbij is het uitbouwen van een stevig diversiteitnetwerk, zodat de uitwerking en de implementatie van het diversiteitsbeleid tot in elke vezel van de instelling geraakt. Er ontstaat als het ware een dooraderd netwerk met korte en duidelijke communicatielijnen en een goed draaiende wisselwerking tussen de centrale diensten en de faculteiten.

Daarnaast willen we de betrokkenheid van studenten verhogen door meer bottom-up te werken. Dit faciliteert een participatief proces en een continue mogelijkheid tot feedback van de studenten op het beleid en de acties van onze universiteit.

Onderstaande figuur geeft de diversiteitsstructuur weer die we beogen.



5.2.1 Expertisecentrum Diversiteit

Wat

Team Diversiteit (Departement Universiteit & Samenleving) gaat zich de komende jaren ontwikkelen tot een expertisecentrum met betrekking tot diversiteit. Het Expertisecentrum Diversiteit vormt een cruciaal onderdeel van het diversiteitsnetwerk dat UAntwerpen beoogt.

Het Expertisecentrum Diversiteit heeft volgende taken

- Fungeren als eerste aanspreekpunt voor alle vragen over diversiteit in onze instelling
- Ondersteuning en begeleiding bieden aan faculteiten en departementen in het uitwerken van een eigen diversiteitsbeleid
- Verhogen van de deskundigheid m.b.t. diversiteit door het ontwikkelen en toegankelijk maken van een kennisbestand (good practices, wetenschappelijk onderzoek, ...)
- Bijdragen aan de professionalisering m.b.t. diversiteit en gelijke kansen in het hoger onderwijs, door bijvoorbeeld het (mee) organiseren van opleidingen
- Participeren in interne en externe netwerken die werken rond diversiteit, met het doel de kennis en expertise in onze universiteit te versterken
- Het uittekenen en vastleggen van een handelingskader voor administratief en technisch personeel dat te maken krijgt met concrete vragen over praktische situaties die gerelateerd zijn aan diversiteit. Bijvoorbeeld in welke situaties krijgt het naleven van de religieuze voorschriften voorrang op afspraken die er op universitair niveau zijn gemaakt?
- Doorverwijzing naar interne departementen of naar externen indien nodig

Doel

Met het Expertisecentrum Diversiteit creëert onze universiteit een duidelijk aanspreekpunt voor faculteiten en departementen m.b.t. alle diversiteitsvraagstukken waarmee de universiteit wordt geconfronteerd.

Implementatie

Tegen het academiejaar 2022-2023 is team Diversiteit omgevormd tot een Expertisecentrum Diversiteit.

5.2.2 Een diversiteitsmedewerker als schakel tussen faculteit en centraal beleid

Wat

De faculteit stelt een medewerker aan die verantwoordelijk is voor het facultair diversiteitsbeleid.²¹ De diversiteitsmedewerker vormt de schakel tussen de betrokken faculteit en het Expertisecentrum Diversiteit en houdt beide instanties op de hoogte van elkaars activiteiten. De medewerker faciliteert daarnaast het diversiteitsbeleid in de faculteit en kan de diversiteitsacties op het niveau van de faculteit uitrollen, ondersteunen, sturen en opvolgen. De diversiteitsmedewerker heeft een grote affiniteit met diversiteit en weet een breed draagvlak te creëren binnen zijn of haar faculteit voor het diversiteitsthema. Zij zijn als het ware de oren en de ogen voor diversiteit in hun faculteit.

Er kan gekozen worden voor een **minimale formule** waarbij er enkel een aanspreekpunt is naar analogie van de Single Point of Communication (SPOC). Er kan ook een **maximale formule** worden gekozen waarbij er iemand (deeltijds) wordt vrijgesteld met een welomlijnd diversiteitstakenpakket. Alle andere varianten zijn ook mogelijk. Een andere piste is het vormen van een werkgroep diversiteit in de faculteit en onder leiding van de diversiteitsmedewerker.

Het aanduiden van een diversiteitsmedewerker vormt een cruciaal onderdeel van het diversiteitsnetwerk dat UAntwerpen beoogt.

Doel

De functie van de diversiteitsmedewerker is om binnen de faculteit het thema diversiteit op de kaart te zetten en te zorgen voor een blijvende inzet. Tegelijk heeft de diversiteitsmedewerker een brugfunctie tussen het centrale beleid en het beleid op het niveau van de faculteit als het gaat over het thema diversiteit. Dit zorgt ervoor dat de diversiteitsgedachte niet blijft steken op het centrale niveau, maar zijn weg vindt tot in elke vezel van de faculteiten.

Implementatie

De faculteit gaat zelf op zoek naar een diversiteitsmedewerker en houdt rekening met de inbreng van deze medewerker bij het uittekenen van het beleid in de faculteit. Bij verschillende acties die verderop in het DAP worden beschreven, kan de diversiteitsmedewerker een cruciale rol spelen, denk aan

- Ambassadeurs van UAntwerpen
- Studentengroepen divers samenstellen
- Transparantie van opleidingsonderdelen
- Lesinhoud afstemmen op diverse samenleving

Good practices

- Werkgroep Duurzaamheid Diversiteit Participatie (Fac. FBD)
- Stafmedewerker Diversiteit & Werving (Fac. SW)

5.2.3 Intervisiegroep diversiteit

Wat

De intervisiegroep onder leiding van het Expertisecentrum Diversiteit verenigt alle diversiteitsmedewerkers van de verschillende faculteiten. In het beste geval heeft elke faculteit een diversiteitsmedewerker aangesteld en bestaat de intervisiegroep uit negen leden, eventueel aangevuld met de diversiteitsmedewerkers uit centrale departementen.

Doel

In de intervisiegroep kunnen de diversiteitsmedewerkers hun expertise, kennis en ervaringen over het thema diversiteit in een universitaire context met elkaar delen. Het doel is om samen tot een meer uitgewerkt en algemeen gedragen diversiteitsbeleid te komen. Tegelijk fungeert de intervisiegroep diversiteit als een vinger aan de pols. De leden weten wat er in hun faculteit speelt op het vlak van diversiteit en informeren elkaar over de betrokken activiteiten en acties. Ze motiveren elkaar om te blijven inzetten op het diversiteitsthema.

Implementatie

Het Expertisecentrum Diversiteit brengt de diversiteitsmedewerkers samen in de intervisiegroep die twee keer per jaar vergadert om het diversiteitsbeleid te verfijnen en verankeren. In de perioden tussen de vergaderingen van de intervisiegroep weten de diversiteitsmedewerkers elkaar te vinden indien nodig.

5.2.4 Studentenpanel diversiteit

Wat

UAntwerpen draagt participatie van haar studenten hoog in het vaandel. Het is één van de zeven strategische beleidsthema's die in 2014 naar voren werd geschoven. Het oprichten van een studentenpanel bestaande uit kansengroepstudenten vormt een cruciaal onderdeel van het diversiteitsnetwerk dat UAntwerpen beoogt.

Het studentenpanel verzamelt feedback over het diversiteitsbeleid en de acties die UAntwerpen centraal neemt of de faculteiten op facultair niveau ondernemen. Het studentenpanel heeft niet enkel de functie van een doorgeefluik. De eigen mening en ervaringen van de leden van het panel wordt ook gevraagd. Daarnaast wordt het panel ook ingezet om nieuwe ideeën te genereren. Het gebruik van studentenpanels stimuleert het bottom-up participatieve proces aan de universiteit waarbij de stem van studenten een prominente plaats krijgt in het uitstippelen van het beleid.

Doel

De input en de feedback van een diverse groep van studenten (LGBTQ+, migratieachtergrond, gender, ideologie, functiebeperking, anderstalig, ...) krijgt vorm in een duidelijk kanaal dat wordt geconsulteerd en gerespecteerd.

De inbreng en feedback van het studentenpanel is niet vrijblijvend. Het doel is dat de input daadwerkelijk wordt in overweging wordt genomen in de beleidsvoering van de faculteit. Het is belangrijk om duidelijk op papier te zetten wat er met de input wordt gedaan. Alleen panels wiens input en feedback van invloed zijn op het beleid zullen blijven bestaan.

Implementatie

Het implementeren van een studentenpanel diversiteit kan op verschillende niveaus. Er bestaat de optie om het panel op facultair niveau op te richten en op centraal niveau. De leden zijn studenten die via een wervingscampagne enthousiast zijn gemaakt deel te nemen aan het panel.

Vanzelfsprekend moet er voldoende afstemming en integratie zijn tussen het studentenpanel en de Studentenraad Universiteit Antwerpen, opdat beide organen niet naast elkaar werken, maar elkaar juist versterken.

De duurtijd van het mandaat van studentenpanel kan verschillen. Het panel kan voor één jaar aangesteld worden of het mandaat kan beperkt tot het bespreken van een bepaalde actie of afgebakend thema.

Om studentenpanels succesvol in te zetten, moet men rekening houden met een aantal basisvoorwaarden:

- Duid een facilitator aan die het studentenpanel trekt
- Investeer in openheid en heldere communicatie
- Breng de opdracht met de daaraan gekoppelde verwachtingen vooraf duidelijk in kaart
- Zorg voor een duidelijk afgelijnd mandaat
- Bevorder actieve en vrijwillige deelname van de leden

Afhankelijk van het thema kunnen studentenpanels ad hoc externe deskundigen aantrekken, hierbij kan gedacht worden aan het [Minderhedenforum](#), team Interculturaliseren van [Atlas](#) Onderwijsbeleid stad Antwerpen, [PEP](#), [Kilalo](#) etc.

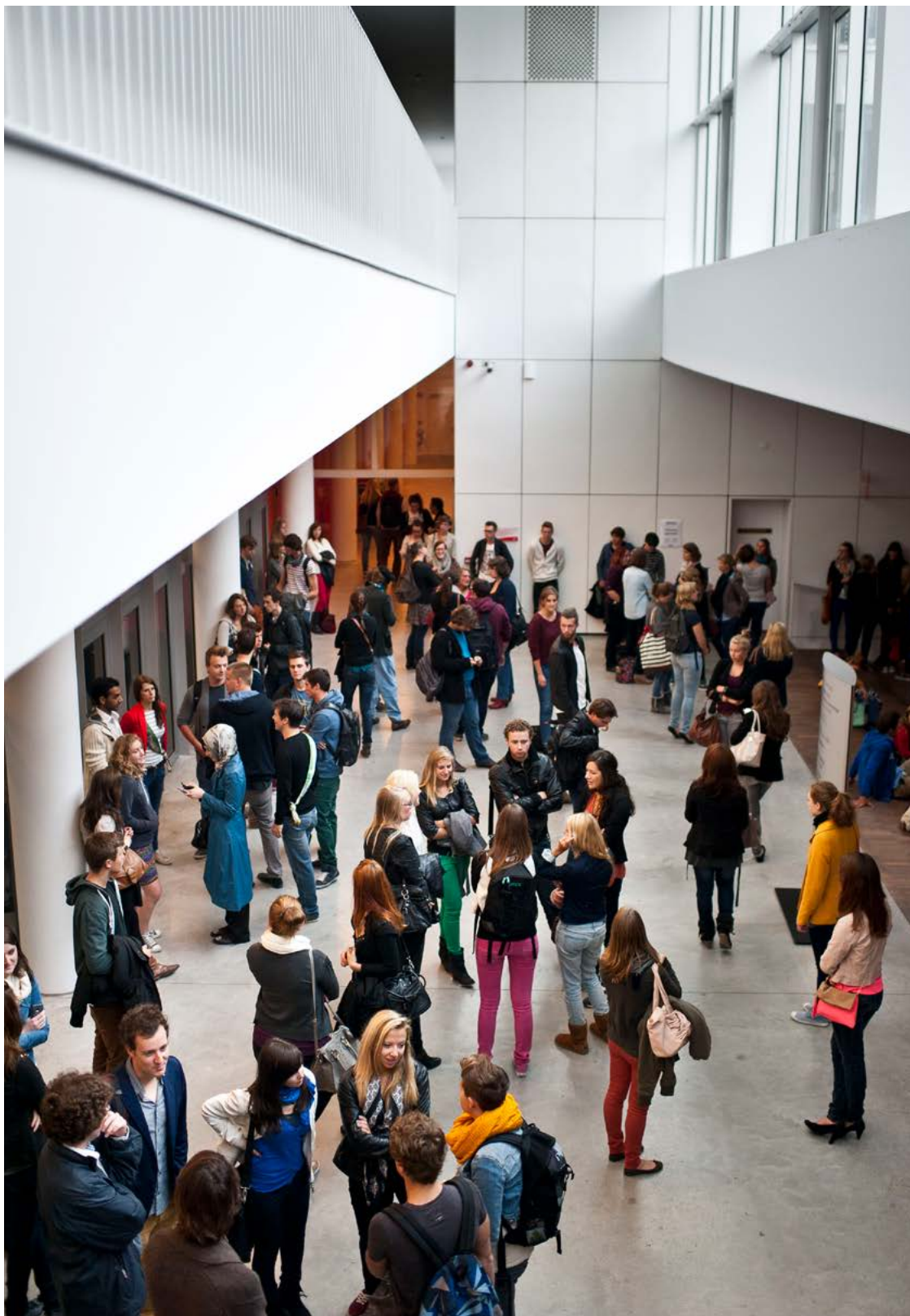
Ook het betrekken van interne deskundigen is aan te raden, denk aan de verschillende studentenorganisaties die zich rond een diversiteitsthema profileren zoals African Youth Organisation (AYO), Turkish Organized Youth (TOY), Mahara, de Flamingo's, ...

Good practices

- [Klankbordgroep Diversiteitsbeleid Leiden](#)

Actoren

Deze actie kan opgenomen worden door een faculteit of centraal departement.



5.3 Strategische doelstelling 3: Inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitssensitief onderwijs

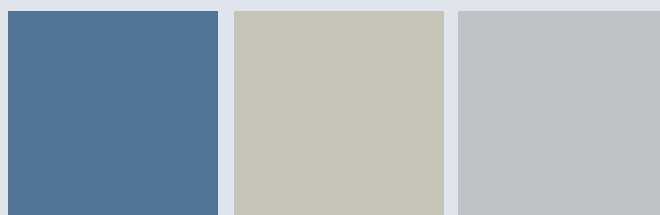
Acties onder deze strategische doelstelling focussen op een diversiteitsondersteunend en diversiteitssensitief onderwijs. Onderwijs is een geschikte manier om studenten de kennis, inzichten en attitudes bij te brengen die onontbeerlijk zijn om zowel menselijk als professioneel sterk te staan. Ook het verwerven van interculturele competenties maakt hiervan deel uit.

Het Departement Onderwijs werkt samen met Centrum Pieter Gillis tegen 2019-2020 een korf met vakken uit die gericht zijn op het verwerven van een aantal competenties zoals 'leren systeemdenken', 'leren normatief denken' en 'leren kijken op lange termijn', met de nadruk op bewustwording en bewustmaking. De korfvakken leggen expliciete verbanden met strategische beleidsthema's, zoals diversiteit en participatie. Er worden drie keuzekorven aangeboden. De eerste korf bestaat uit acht opleidingsonderdelen waaruit studenten verplicht één vak moeten kiezen. De andere twee korven staan ter beschikking van studenten die vrije keuzeruimte hebben.

1. Korf 'actief pluralisme en interculturaliteit'
2. Korf verbredende en interdisciplinaire vakken
3. Korf 'maatschappelijk engagement'

Vooral in de eerste korf zitten vakken die nauw aanleunen bij het thema diversiteit, zoals religie en zingeving; stad en diversiteit; migratie, integratie en diversiteit. De korf 'maatschappelijk engagement' geeft de student de mogelijkheid een luik rond Community Service Learning te koppelen aan een korfvak. Ook hier is veel potentieel voor studenten om diversiteitservaringen op te doen. Het verder uitwerken van de korf verbredende vakken is als actie niet opgenomen in dit plan, maar wordt verder uitgewerkt door Departement Onderwijs en Centrum Pieter Gillis.

De acties in dit hoofdstuk leggen niet het accent op de inhoud van het curriculum of het uitwerken van opleidingsonderdelen met het oog op diversiteit, maar wel op flankerende maatregelen die faculteiten kunnen nemen om de doorstroom van studenten uit kansengroepen te ondersteunen. De meeste van de voorgestelde acties zijn inclusief van aard.



5.3.1 Mentoraat Plus

Wat

Mentoraat Plus is een mentorwerking die ondersteuning biedt aan leerbedreigde generatiestudenten²² in het eerste jaar hoger onderwijs in de vorm van een gediversifieerd ondersteuningstraject. Het is vooral gericht op de sociale en academische ontwikkeling van de student. Enerzijds organiseert Mentoraat Plus groepsbijeenkomsten waarbij wordt ingezet op het formuleren van individuele studiedoelstellingen, opleidingsspecifieke kennis, studiemethoden en –vaardigheden. Anderzijds krijgen studenten binnen Mentoraat Plus een facultaire mentor toegewezen die hen opvolgt binnen vaste mentorgesprekken op cruciale momenten doorheen het academiejaar.

Doel

Door de leerbedreigde generatiestudenten een ondersteuningstraject aan te bieden en te koppelen aan een facultaire mentor, wil UAntwerpen inzetten op het versterken van hun academische en sociale integratie binnen de opleiding, faculteit en universiteit. Inzetten op een betere sociale integratie en een sterkere inbedding in de academische cultuur van de universiteit leidt bij veel studenten tot betere studiekansen, een vlottere doorstroom en een beperktere studie-uitval.

Implementatie

Zeven faculteiten hebben intussen reeds een samenwerkingsverband aangegaan met Mentoraat Plus. Twee faculteiten zullen normaal gezien in academiejaar 2019-2020 instappen. We willen in de toekomst de werking van Mentoraat Plus meer uitwerken op maat van faculteiten. [Hier](#) kunnen medewerkers (na inloggen) bijkomende achtergrondinformatie terugvinden omtrent het ondersteuningsaanbod van Mentoraat Plus.

Actoren

Mentoraat Plus wordt steeds uitgerold door de faculteit in samenwerking met team Mentoraat Plus. (mentoraatplus@uantwerpen.be)

²² Leerbedreigde studenten zijn studenten die

- Een niet-aansluitende vooropleiding (bv. KSO, TSO en ASO Humane wetenschappen, aangepast in functie van opleidingsspecifieke richtlijnen);
- migratieachtergrond (bepaald op basis van de nationaliteit van ouders en grootouders);
- anders- of meertalig (thuis taal is niet of niet uitsluitend Nederlands);
- studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu (geen van beide ouders heeft een diploma hoger onderwijs);
- schoolse vertraging (bepaald op basis van leeftijd).

5.3.2 Vakkenscan

Wat

Deze actie bouwt verder op het bestaande beleid rond ken- en stuurgetallen in de faculteiten. Ken- en stuurgetallen worden gebruikt om inzicht te krijgen in de in-, door- en uitstroom van studenten. De vakkenscan is een instrument om de slaagcijfers van de totale studentenpopulatie per opleidingsonderdeel te analyseren, zonder deze resultaten oorzakelijk te verklaren. De actie wil hierbij een onderscheid maken tussen een student uit een kansengroep en iemand die daar niet toe behoort. Op die manier kan een (eventuele) prestatiekloof tussen kansengroepen en andere studentenpopulaties op het niveau van een opleidingsonderdeel gedetailleerd in kaart worden gebracht.

Een vakkenscan vergelijkt een aantal parameters per opleidingsonderdeel van studenten uit kansengroepen met de resultaten van dat opleidingsonderdeel voor de totale populatie. Hierbij worden kansengroepen, zoals ze ook al eerder werden gedefinieerd in Business Intelligence (BI) kansengroepen (zie zoals bv. vrouwelijke studenten, studenten met migratieachtergrond, anderstalige studenten en werkstudenten) uitgelicht. Specifieke aandacht wordt ook gegeven aan generatiestudenten, schakelstudenten of andere studentengroepen opgenomen in de vakkenscan.

Doel

Het doel van de vakkenscan is zicht krijgen op de eventuele prestatiekloof en mogelijke drempels die bepaalde opleidingsonderdelen voor kansengroepen vormen. Dit geeft de opleiding inzicht in welke opleidingsonderdelen voor studenten uit kansengroepen een struikelblok zijn.

De faculteit gaat met deze inzichten aan de slag. Een vakkenscan kan aanleiding geven tot thematische kaders voor focusgesprekken rond doorstroomproblematieken bij specifieke studentengroepen. Deze focusgesprekken geven de mogelijkheid om meer in de diepte op zoek te gaan naar de oorzaken waarom een bepaald opleidingsonderdeel een uitdaging vormt voor bepaalde kansengroepen.

Daarnaast kunnen onderwijscommissies, vanuit de analyse van de vakkenscan, naar oplossingen gaan zoeken, bijvoorbeeld, in samenwerkingen met ECHO. Het idee hierbij is dat de vakkenscan kan aangeven waar er mogelijk verdere maatregelen noodzakelijk zijn, maar dat de acties daar best niet stoppen. Een verdergaande analyse en gesprekken zullen waarschijnlijk nodig zijn om tot oplossingen op maat te komen. Deze draaien rond eventuele aanpassingen aan het opleidingsonderdeel, zoals bijvoorbeeld:

- Het organiseren van proefexamens
- Het inlassen van tussentijdse feedbackmomenten
- Het implementeren van een breed gamma aan werk- en evaluatievormen
- Het opnemen van verschillende soorten opdrachten en verschillende formats van opdrachten en dit zowel binnen als buiten contactmomenten

De aandachtige lezer zal begrijpen dat bovenstaande aanpassingen niet enkel de kansengroepen ten goede kunnen komen, maar dat alle studenten er voordeel uit kunnen halen.

Implementatie

ADOND werkt in BI een dashboard 'slaa cijfers' uit tegen januari 2019. In dit dashboard kan de faculteit de slaagcijfers voor elk opleidingsonderdeel en een aantal basisparameters (gemiddelde, mediaan, spreiding,...) opvragen om er in Excel verdere analyses mee uit te voeren.

In het voorjaar van 2019 breidt ADOND dit dashboard uit met de mogelijkheid om slaagcijfers op te vragen per opleidingsonderdeel voor de verschillende kansengroepen afgezet ten opzichte van de gehele studentenpopulatie. Hiervoor wordt een gepast privacy beleid uitgewerkt waarbinnen de rechten voor toegang tot en zichtbaarheid van deze gegevens expliciet wordt vastgelegd.

Good practices

- De vakkenscan bouwt verder op de bestaande *practices* in de faculteiten rond [puntenrapporten](#) en analyse van punten op opleidingsonderdeelniveau.
- [Analysing at-risk students at the OU](#): Gedetailleerde 'learning analytics' van kansengroepen in een opleidingsonderdeel aan de Britse Open University. Deze vergaande *good practice* is niet als dusdanig toe te passen aan onze instelling maar kan inspiratie bieden.

Actoren

Op niveau van de faculteit kan de vakkenscan worden ondersteund en uitgevoerd door CIKO-stafmedewerkers, studietrajectbegeleiders of een diversiteitsmedewerker, gefaciliteerd door ADOND.

De resultaten van vakkenscans worden teruggekoppeld aan de onderwijscommissies en/of faculteit. Zij kunnen gerichte maatregelen uitwerken om de slaagcijfers van opleidingsonderdelen te verbeteren.

5.3.3 Studentengroepen bij groepswerken divers samenstellen

Wat

Samenwerking is een belangrijke competentie binnen de studieloopbaan van studenten. Deze vaardigheid kan bv. ontwikkeld worden binnen groepswerken en andere interactiemomenten met medestudenten in lesverband. Echter, met wie je in een groep zit, bepaalt voor een groot deel wat samen kan worden bereikt. Meestal kunnen studenten zelf kiezen met wie ze een groepswerk maken. Dat leidt doorgaans tot homogene studentengroepen waarbij studenten uit kansengroepen vaak niet automatisch aansluiting vinden. Het gevolg is dat er minder interactie is tussen studenten met een verschillende achtergrond, terwijl net in groepswerken een kans zit om studenten met diverse achtergronden met elkaar in contact te brengen. Deze actie wilt opleiding en docenten stimuleren om diverse studiegroepen samen te stellen. Hoewel er geen ideale manier bestaat om groepen samen te stellen, is het van belang dat studenten doorheen een opleiding in aanraking komen met meerdere medestudenten uit de vele diverse achtergronden die onze universiteit rijk is.

Doel

Studentengroepen samenstellen met meer diversiteit leidt tot minder ervaringen van sociale uitsluiting bij kansengroepen, verhoogt diversiteits- en interculturele competenties bij studenten en draagt op die manier bij aan een hoger studierendement.

Implementatie

Hoe de groepen precies worden samengesteld, kan de faculteit zelf invullen. Belangrijk is dat er een zo groot mogelijke diversiteit wordt nagestreefd en dat de gemengde samenstelling een didactisch doel dient.

ECHO kan ondersteuning bieden voor docerend personeel die aan de slag willen om groepswerken met een diverse groepssamenstelling te organiseren. Ook bij Mentoraat op Maat kan er advies worden gevraagd. Een basisvoorwaarde is afstemming met docent want deze actie vereist inzicht in de samenstelling van de studentenpopulatie voor het betreffende opleidingsonderdeel.

Good practices

- **Onderwijstip 66: Hoe studenten indelen bij groepswerk?:** Deze onderwijstip reikt verschillende manieren van groepsindeling aan. De onderwijstip gaat ook in op veel gestelde vragen over groeps grootte en kwesties zoals het ontbinden van studentengroepen bij problemen.
- **Carnegie Mellon:** Deze universiteit heeft een uitgebreid advies gepubliceerd over hoe om te gaan met een grote groep internationale en multiculturele studenten.

Actoren

Indien opleidingen, faculteiten of individuele docenten interesse hebben om deze actie in hun onderwijs te integreren, kunnen ze contact opnemen met het ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs (contactpersoon: [Jelle Geyskens](#)) en/of het Monitoraat op Maat (contactpersoon: [Dirk Berckmoes](#); voor een groepssamenstelling op basis van taalcompetenties).

5.3.4 Transparantie van opleidingsonderdelen

Wat

Eén van de belangrijkste voorspellers voor het studiesucces van studenten is de mate van integratie ofwel de mate waarin de student zich kan aanpassen aan de context van het hoger onderwijs. Transparantie in het onderwijs en heldere (evaluatie-)criteria in het kader van examens of opdrachten helpt studenten om zich sneller en beter aan te passen aan de nieuwe onderwijsomgeving. Deze actie is erop gericht om extra aandacht te besteden aan het transparant communiceren van de verwachtingen van docenten naar studenten toe. Wat zijn de competenties die je moet verwerven? Hoe worden die competenties geëvalueerd? Bij de start van het academiejaar communiceren docenten via de cursusinformatie over de eindcompetenties en de evaluatie via de cursusinformatie.

‘Transparantie’ kan best omschreven worden als het helder communiceren naar studenten over:

- te verwerven competenties en samenhang met puntenschaal (bv. welk niveau van kennis, vaardigheden, of competenties komt met welke score op deze schaal overeen);
- evaluatievormen (bv. openboekexamen, multiple choice);
- evaluatiecriteria (bv. moet er correct Nederlands geschreven worden of worden punten afgetrokken bij taalfouten, verhouding tussentijdse opdrachten ten aanzien van het examen in functie van het eindresultaat);
- het verloop van het examen (bv. wat brengen studenten mee, hoe lang duurt het examen).

Doel

Transparante communicatie zorgt ervoor dat studenten beter kunnen inschatten wat van hen wordt verwacht waardoor ze efficiënter kunnen studeren. Bij de docent leidt de transparantie ertoe dat hij/zij de evaluatie in het opleidingsonderdeel gerichter vorm kan geven.

Hoewel transparantie voor alle studenten een meerwaarde is, kan het vooral voor kansengroepen van groot belang zijn en helpen om bestaande barrières die deze studenten ervaren, te overwinnen.

Het expliciteren van de evaluatiecriteria leidt er ook toe dat docenten gemakkelijker feedback kunnen geven aan studenten. De terugkoppeling over sterke en verbeterpunten kan dan immers vertrekken vanuit deze criteria (vb. aan de hand van een verbeterleutel). Ook op het geven van feedback aan studenten willen we blijven inzetten (zie 5.3.7).

Implementatie

Transparantie van opleidingsonderdelen en de evaluatie ervan is al lang een aandachtspunt in het [toetsbeleid](#) van UAntwerpen. Het is belangrijk om de aandacht van docenten te blijven vestigen op het tijdig en zo volledig mogelijk invullen van de cursusinformatie zodat eindcompetenties, evaluatievorm en evaluatiecriteria transparant aan studenten worden gecommuniceerd. De CIKO-stafmedewerkers ondersteunen en volgen het invullen van de cursusinformatie op. Aanvullend kunnen docenten worden gestimuleerd om tijdens contactmomenten de competenties en de wijze waarop ze worden geëvalueerd toe te lichten.

Vakkenscans en focusgesprekken met studenten uit kansengroepen kunnen input geven voor het verder op punt stellen van de transparantie van opleidingsonderdelen.

De diversiteitsmedewerker kan een cruciale rol spelen bij het ijveren voor meer transparantie van de opleidingsonderdelen.

Tot slot bestaan er reeds tal van interne *good practices* waarbij docenten actief inzetten op meer transparantie van de evaluatiecriteria bij studenten zoals d.m.v. voorbeeldexamenvragen, goed uitgewerkte cursusinformatie of toelichting bij de evaluatie door de docent bij aanvang van het academiejaar en/of net voor de examenperiode. Het is aangewezen om deze bestaande *good practices* uit te breiden of verder te verankeren. Deze actie wil met andere woorden faculteiten inspireren om hun bestaande onderwijsbeleid omtrent transparantie opnieuw op punt te stellen, uit te breiden of te verfijnen waar mogelijk.

Good practices

- Deze actie bouwt verder op bestaand beleid in faculteiten (bv. cursusinformatie, rubrieken, verbeterleutels). Zo wordt ieder opleidingsonderdeel al beschreven in de cursusinformatie die beschikbaar is voor studenten op de Universiteit Antwerpen-website of via Blackboard. Bovendien werden via de UFOO-projecten al heel wat stappen gezet met betrekking tot transparantie (cf. UFOO 2012 en 2013).
- Queen Mary University of London Good Practice Guide on Assessment and Feedback to Students: *good practices* rond assessment en feedback volgens de literatuur en ervaringen van onderwijzend personeel.

Actoren

Gezien het onderwijskundige karakter van deze actie is ADOND een belangrijke actor. Dit kan in samenwerking met de facultaire CIKO's. Aanvullend kan ADU&S bijkomende expertise aanreiken omtrent het gericht aanbieden van informatie aan kansengroepen. Alle docenten blijven zelf verantwoordelijk voor de transparantie van hun opleidingsonderdelen.

5.3.5 Infomoment voor generatiestudenten en hun ouders

Wat

Een student die zich de eerste keer inschrijft in het hoger onderwijs wordt een generatiestudent genoemd. Voor deze groep is de overgang van het secundair onderwijs naar het hoger onderwijs een uitdaging. Maar dit geldt nog meer voor studenten uit een kortgeschoold milieu. Pioniersstudenten zijn studenten die als eerste binnen hun gezin/familie de stap zetten naar het hoger onderwijs. Zij starten vaak aan een universitaire opleiding met minder achtergrondinformatie of inzicht in het universitair systeem en academische of sociale verwachtingen. Ook beschikt deze doelgroep vaak in mindere mate over de noodzakelijke praktische faciliteiten om een studieloopbaan succesvol af te leggen.

Deze actie biedt een aanzet voor faculteiten om bij de start van het academiejaar een facultair infomoment te organiseren dat inclusief is gericht op alle generatiestudenten en hun ouders, maar dat expliciet inzet op het bereiken van studenten uit een kortgeschoold milieu en hun ouders.

Op het infomoment krijgen studenten en hun ouders een laagdrempelige inkijk in de werking van de universiteit, faculteit of opleiding, een overzicht van de mogelijkheden van studie- en studentenbegeleiding (zowel centraal als facultair) en een algemeen realistisch beeld van het leven als student (bijvoorbeeld d.m.v. getuigenissen van studenten). Bovendien kan hier ook een duidelijk beeld worden gegeven over de rol die ouders wel en niet kunnen opnemen tijdens de studies van hun kind. Er wordt ook ruimte gemaakt voor vragen en interactie.

Doel

Een infomoment voor generatiestudenten en hun ouders is voor een faculteit een manier bij uitstek om in te zetten op een verhoogde betrokkenheid bij de ouders en een grotere of *sense of belonging* bij studenten. Door een infomoment uit te werken op maat van deze doelgroep kan specifiekere worden ingespeeld op de noden en verwachtingen van generatiestudenten en de uitdagingen die ze ervaren in de overstap van het secundair onderwijs naar de universiteit.

Implementatie

Een voorwaarde voor succes is het uitwerken van een draaiboek. In de uitwerking van het infomoment is er aandacht voor laagdrempelige getuigenissen, een rondleiding, een receptie met aandacht voor diversiteitsgevoeligheden en toegankelijk taalgebruik. Het draaiboek biedt op facultair niveau een algemeen kader waarin wordt uitgestippeld hoe het infomoment er inhoudelijk uit zal zien, welke doelgroep specifiek wordt aangesproken en welke communicatiestrategieën worden ingezet om deze doelgroep zo goed mogelijk te bereiken.

Een infomoment kan zowel inclusief (voor alle generatiestudenten en hun ouders) als doelgroepgericht (voor studenten uit een kortgeschoold milieu en hun ouders) worden uitgewerkt waardoor het draaiboek er ook anders kan uitzien al naargelang de vorm. Wanneer het infomoment inclusief wordt uitgewerkt, wordt best nagedacht over specifieke doelgroepgerichte communicatie- of wervingsstrategieën om de aanwezigheid van studenten uit kansengroepen te garanderen en drempels tot actieve deelname te verlagen. Een doelgroepgericht infomoment kan dan weer baat hebben bij een meer gerichte inhoudelijke framing van het infomoment door bijvoorbeeld te werken met getuigenissen van hogerejaarsstudenten uit gelijkaardige kansengroepen als het doelpubliek.

Mogelijk kan ook de diversiteitsmedewerker bij de organisatie van het infomoment worden betrokken. En kunnen deelnemers aan het Mentoraat Plus project worden gevraagd om over hun ervaringen te vertellen.

Good practices

- Infosessie met getuigenissen van studenten met een migratieachtergrond UHasselt: De beschrijving van dit infomoment biedt een voorbeeld van hoe een infomoment inclusief kan worden uitgewerkt, maar doelgroepgericht kan worden geframed met het oog op de deelname van specifieke kansengroepstudenten (i.c. studenten met migratieachtergrond).
- Infomoment ouders FRECH: De Faculteit Rechten organiseerde reeds inclusieve infomomenten voor ouders van nieuwe rechtenstudenten met een voorstelling van het eerste bachelorprogramma en met informatie omtrent de examens en studievoortgangsbewaking.
- KULeuven organiseert Pioniersdagen voor studenten die de eerste zijn binnen hun gezin die de stap zetten naar hoger onderwijs.

Actoren

Afhankelijk van de beoogde doelgroep of framing van het infomoment kan een draaiboek worden uitgewerkt in samenwerking met ADCOM, ADU&S, DSSB of ADOND. Inhoudelijk is het aangewezen om met (diversiteitsgerichte) studentenverenigingen (o.a. Mahara, AYO, TOY) samen te werken. Zij fungeren als rolmodel en kunnen hun eigen werking voorstellen aan nieuwe generatiestudenten.

Op facultair niveau kan de CIKO-medewerker of studietrajectbegeleider instaan voor het aanbieden van opleidingsspecifieke informatie. Ook kunnen hogerejaarsstudenten ingezet worden om via persoonlijke getuigenissen informatie omtrent de opleiding op een realistische en laagdrempelige manier over te brengen aan pioniersstudenten en hun ouders.

Voor de werving van specifieke doelgroepstudenten kan worden samengewerkt met externe doelgroep- of studentgerichte organisaties zoals bijvoorbeeld PEP vzw, LGU Academy en vele anderen. En kunnen ook sociale media worden ingezet.

5.3.6 Opstartmoment voor startende studenten

Wat

Een facultair opstartmoment is een kennismakings- en ondersteuningsmoment (i.c. verspreid over één of meerdere dagen) voor startende studenten. Studenten worden wegwijs gemaakt in de faculteit en de opleiding om zo de academische en sociale integratie te bevorderen. Dit opstartmoment kan ingericht voorafgaandelijk de start van het academiejaar of tijdens de eerste weken van het academiejaar en kan één dagdeel zijn of gespreid worden over meerdere dagen.

Doel

De overstap van het secundair naar het hoger onderwijs is voor kansengroepen vaak bijzonder uitdagend, wegens een sterke sociale aanpassing, maar ook vanwege de grote hoeveelheid nieuwe informatie die studenten moeten verwerken aan de start van het academiejaar en de administratieve druk die hiermee gepaard gaat.

Het doel van een facultair opstartmoment is om de startende studenten vóór de start van het nieuwe academiejaar goed voor te bereiden op het academische leven en zich thuis te doen voelen aan de universiteit.

Concreet betekent dit:

- Elke student een duidelijk zicht geven op alle (ondersteunings)diensten, financieringskanalen en extra- en paracurriculaire activiteiten;
- Elke student zijn/haar studiegerelateerde administratie die nodig is voor de opstart van de opleiding (bv. inschrijving werkcolleges) laten volbrengen;
- Elke student op een laagdrempelige manier kennis laten maken met een aantal van zijn of haar medestudenten.

Naast deze inhoudelijke doelen beoogt het opstartmoment ook de zgn. *sense of belonging* van studenten aan de instelling of de betrokkenheid tussen studenten onderling te versterken. Het organiseren van activiteiten gericht op kennismaking met andere studenten (en bij uitbreiding personeel) en waarbij sociale interactie wordt gestimuleerd, horen hierbij.

Implementatie

Een facultair opstartmoment wordt bij voorkeur uitgewerkt volgens een faculteitsspecifiek scenario en inclusief aangeboden aan alle startende studenten, maar schenkt bijkomende aandacht aan de specifieke behoeften en barrières die kansengroepen ervaren bij hun opstart aan de universiteit. Bij voorkeur vindt het facultaire opstartmoment plaats kort voor het eigenlijke begin van het academiejaar. Als alternatief kan bijvoorbeeld worden bekeken hoe de facultaire opstart kan worden ingeroosterd om de aanwezigheid van een zo groot mogelijk aantal (kansengroep)studenten te garanderen.

Een facultair opstartmoment kan bestaan uit infomomenten of workshops gericht op bijvoorbeeld specifieke ondersteuningstrajecten (Monitoraat op Maat, Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding), ondersteuning bij studiegerelateerde administratie, informatie over studentenplatformen (SisA, Blackboard), een toelichting over de werking van het studentenleven (studentenverenigingen en studentenvertegenwoordiging), of trainingen gericht op metacognitieve startcompetenties zoals bv. motivatie, doelstellingen of interculturele competenties.

Gebruik sociale media bij het werven van studenten voor het opstartmoment.

Good practices

- UAntwerpen organiseert jaarlijks voorafgaandelijk de start van het academiejaar [Verkenningdagen](#), waarbij startende studenten gedurende drie dagen kunnen kennis maken met de academische wereld (getuigenissen van ouderejaars, perspectief van professoren over lessen en lesmateriaal, info over studentenvertegenwoordiging, ...) en de kans krijgen medestudenten te ontmoeten.
- Een groot aantal faculteiten heeft een introductiemoment met een aantal academische en sociale activiteiten. Een voorbeeld hiervan is de module 'Klaar voor de start' in de Faculteit TI. Dit opstartmoment omvat administratieve ondersteuning van studenten bij het vervolledigen van hun studieprogramma en biedt studenten een training rond het formuleren van academische doelstellingen aan die als leidraad dienen voor een verder coachingstraject en brengt studenten samen in tal van sociale activiteiten.
- [Better Prepared](#) van de VU Amsterdam: De Vrije Universiteit Amsterdam biedt aan eerste generatiestudenten het programma Better Prepared, waarin studenten gedurende drie dagen alvast thuis raken op de VU.
- [Fall Orientation University of Michigan](#): Dit opstartmoment beschrijft een drie dagen durend verplicht initiatietraject voor instromende studenten.

Actoren

De faculteit heeft een coördinerende rol in het uitvoeren van deze actie. Ter voorbereiding van deze actie kan een werkgroep georganiseerd worden met ondersteunende actoren zoals Monitoraat op Maat, de Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding, de Pastorale Dienst, het Departement Sociale, Culturele en Studentgerichte Diensten of Departement Universiteit & Samenleving. Deze actoren kunnen vervolgens mee de inhoud van het opstartmoment sturen, uitwerken of evalueren.

5.3.7 Feedback geven: tussentijds en bij exameninzage

Wat

Het recht op exameninzage en bespreking van de resultaten na de bekendmaking van de definitieve examenresultaten is bepaald in het Onderwijs en Examenreglement (OER). Exameninzagemomenten bieden studenten bijkomende transparantie in de evaluatie van opleidingsonderdelen (cf. actie [Transparantie van opleidingsonderdelen](#)) en kunnen leiden tot een beter inzicht in het eigen leerproces.²³ Ondanks het feit dat dit voor alle studenten een leermoment bij uitstek vormt, vinden niet alle studenten hun weg naar deze initiatieven. Vooral voor studenten uit kansengroepen is de drempel naar bestaande ondersteuningsinitiatieven zoals de exameninzagemomenten te hoog. Zij zijn na het behalen van minder goede examenresultaten doorgaans onzekerder of hebben een lager zelfbeeld dan andere studenten, wat er toe leidt dat deze doelgroep eerder conflict vermijdende strategieën hanteert zoals niet deelnemen aan exameninzagemomenten.

Met deze actie voert de faculteit een actief, laagdrempelig en gericht beleid om studenten uit kansengroepen gebruik te laten maken van hun inzagerecht. Dit kan in de eerste plaats door bij deze doelgroep de bekendheid van deze momenten te verhogen (bv. aan de start van het academiejaar of doorheen de colleges of via Mentoraat Plus) en door studenten te sensibiliseren omtrent de meerwaarde van dit instrument als leermoment.

Naast exameninzage kan er gewerkt worden aan tussentijdse feedbackmomenten, waarbij de student de kans krijgt om feedback te krijgen, bijvoorbeeld, op uitgevoerde opdrachten. Door dit goed te timen kan er gewerkt worden aan een leeromgeving waarin de feedback nog opgenomen en verwerkt kan worden voor het examen of een opdracht die later uitgevoerd moet worden. Idealiter zou de focus bij dit soort feedback best liggen op kwalitatieve feedback, zonder daar ook een summatief oordeel (i.e., een cijfer) aan vast te hangen).

Doel

Deze actie heeft als doel om de deelname van kansengroepen aan exameninzagemomenten te verhogen, en de studenten de kans te geven te profiteren van meer en goed getimede feedback waardoor zij een duidelijker beeld krijgen van hun score en van wat ze goed en minder goed doen.

Implementatie

Studenten met zwakke examenresultaten worden gericht uitgenodigd voor de inzagemomenten. Een minimale formule kan exameninzage in groep zijn waarbij het examen klassikaal wordt besproken en studenten bijkomende vragen kunnen stellen (als leidraad voor feedback in groep kan de docent bv. werken met [rubrieken](#) of een verbeterleutel). Bij een meer uitgebreide formule bestaat er meer ruimte voor laagdrempelige, individuele feedback zodat een groter leereffect wordt beoogd.

Good practices

- Voor leerbedreigde generatiestudenten: exameninzagemomenten kunnen als vaste component ingewerkt worden in bestaande facultaire initiatieven bijvoorbeeld [Mentoraat Plus](#).
- Studenten met zwakker examenresultaten na januari zittijd Ba1 zullen in hun individueel gesprek gewezen worden op de mogelijkheid tot exameninzage en in het bijzonder gestimuleerd worden om dit effectief te doen. Daarnaast worden er tussentijds feedbackmomenten georganiseerd, waarbij studenten inzage krijgen in hun prestatie d.m.v. het ontvangen van kwalitatieve feedback.

Actoren

Het organiseren en uitwerken van exameninzagemomenten blijft in de eerste plaats een facultaire aangelegenheid. Hiervoor zijn professoren of assistenten van de respectievelijke opleidingsonderdelen bevoegd. Uiteraard kunnen studietrajectbegeleiders en mentoren deze actie stimuleren.

23 Hattie, J. (2008). Visible Learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Routledge: New York.

5.3.8 Monitoraat op maat – ondersteuning Academisch Nederlands

Wat

Door hun opleiding heen moeten studenten hun academische taalvaardigheid ontwikkelen tot het niveau dat vereist is voor studie en beroep. Het is de taak van de opleidingen om elke student hierin voldoende te trainen en te begeleiden (cf. [Nota Taalbeleid Academisch Nederlands van UAntwerpen](#)). Wat nodig is voor alle studenten, is bovendien cruciaal voor studenten met een zwakkere uitgangspositie: meer dan andere studenten zijn zij voor hun studievoortgang afhankelijk van de ondersteuning in de leeromgeving²⁴.

Monitoraat op maat helpt opleidingen bij de academische taalontwikkeling en -ondersteuning van studenten, met specifieke aandacht voor studenten uit kansengroepen en studenten met een anderstalige achtergrond.

Doel

Het doel van *Monitoraat op maat* is studenten te ondersteunen voor wie academische taalvaardigheid een struikelblok vormt in hun studie, en op die manier hun kans op studiesucces te vergroten. De studentgerichte ondersteuning van *Monitoraat op maat* heeft als doel via workshops en individuele begeleiding lacunes in de taalvaardigheid van studenten weg te werken. Daarnaast ondersteunt *Monitoraat op maat* de opleidingen in de uitbouw van een veilige en ondersteunende inclusieve taalleeromgeving met aandacht voor een diverse studentenpopulatie op het vlak van taalvaardigheid en taalachtergrond.

Implementatie

Opleidingen uit alle faculteiten doen een beroep op *Monitoraat op maat* (www.uantwerpen.be/monitoraatopmaat) voor:

- gerichte ondersteuning van studenten via workshops en individuele begeleiding; de ondersteuning is zoveel mogelijk ingebed in de opleiding;
- inclusieve sessies over academische taalvaardigheid;
- de uitbouw en versterking van de leeromgeving op het vlak van academische taalontwikkeling; vb. via het inzetten van kijkwijzers voor taalvaardigheid, training in peerfeedback, etc.
- advies of feedback over omgaan met meertaligheid

Good practices

- Voorbeeld van geïntegreerde ondersteuning door *Monitoraat op maat* met inclusieve sessies, opleidingsspecifieke taalworkshops en het gebruik van een kijkwijzer 'taalvaardigheid' door vakdocenten in het schakelprogramma Verpleeg- en Vroedkunde.
- [Het digitale leerpakket 'Basisvaardigheden Academisch Nederlands'](#) staat via Blackboard ter beschikking van alle opleidingen en studenten. Het pakket is opgebouwd rond vijf studietaken: academische teksten lezen, papers schrijven, examenvragen beantwoorden, hoorcolleges volgen en e-mailen.
- [Onderwijstip 51: Talige verwachtingen duidelijk maken bij academische schrijftaken](#)
- Nota [Omgaan met taalfouten van anderstalige studenten in studietaken](#) van UAntwerpen
- Infoavond [door en voor studenten met een anderstalige achtergrond](#) over studeren in het Nederlands.

Actoren

De ondersteunende interventies van *Monitoraat op maat* worden georganiseerd in nauwe samenwerking met de betrokken opleiding (vakdocenten, CIKO-medewerkers, studietrajectbegeleiders en andere onderwijsondersteuners).

²⁴ Severiens, S., R. Wolff en S. Rezai (2006). Diversiteit in leergemeenschappen : een onderzoek naar stimulerende factoren in de leeromgeving voor allochtone studenten in het hoger onderwijs. Utrecht: ECHO.



5.4 Strategische doelstelling 4: Verhogen van diverse instroom en het realiseren van gekwalificeerde uitstroom

Acties gericht op instroom kunnen positief bijdragen aan een verdere optimalisering van de studentenpopulatie aan de Universiteit Antwerpen in functie van demografische trends in het rekruteringsgebied van onze instelling. Uitstroombenodigingen verdienen bijkomende aandacht om de diverse groep uitstromende studenten proactief voor te bereiden op aansluiting aan de arbeidsmarkt en de vele uitdagingen die hier mee gepaard gaan.



5.4.1 Optimalisering van instaptoetsen en vervolgtrajecten

Wat

Uit geoptimaliseerde en op maat gemaakte instaptoetsen voor startende studenten kan veel informatie worden gehaald, bijvoorbeeld over drempelopleidingsonderdelen, competentieprofielen binnen opleidingen, maar ook over de algemene samenhang met studierendement op niveau van de individuele student. Bovendien kan aan de hand van deze toetsen een vervolgtraject worden uitgestippeld. De voorspellende validiteit van instaptoetsen (ook *beginassessment* genoemd) met betrekking tot kansengroepen is nog niet duidelijk in kaart gebracht. De informatie kan heel nuttig zijn in het begeleiden van deze groep tijdens hun academische carrière.

Doel

De voorspellende validiteit voor studiesucces van instaptoetsen kan verschillen tussen kansengroepstudenten en niet-kansengroepstudenten. Door de resultaten van instaptoetsen te analyseren, kunnen ze gericht worden ingezet als instrument om een betere doorstroom van kansengroepen te garanderen. Vanaf het voorjaar van 2019 is er de mogelijkheid dat CIKO-stafmedewerkers data over slaagcijfers per opleidingsonderdeel kunnen opvragen bij kansengroepen.

Door instaptoetsen aan te bieden als leermoment en studenten de kans te geven zich voor te bereiden op deze toetsen, kan 'stereotype threat' bij kansengroepen beperkt of deels worden weggewerkt. Dit kan de validiteit van instaptoetsen als voorspeller van studiekansen ten goede komen. Zo kan bijvoorbeeld het [facultair opstartmoment voor studenten](#) een platform zijn om de doelstellingen en verwachtingen van de instaptoetsen helder en transparant te communiceren naar (kansengroep)studenten.

Implementatie

De faculteiten zijn zelf verantwoordelijk voor het organiseren van de instaptoetsen. In functie van de resultaten van de instaptoetsen kunnen studenten gericht worden doorverwezen naar een geoptimaliseerd ondersteunings-, remediëerings- of honourstraject.

Een goede communicatie naar studenten is cruciaal opdat ze de instaptoetsen ervaren als een reflectie-instrument en niet als een extra drempel om in te stromen. Instaptoetsen vormen slechts één aspect van een heel ondersteuningspakket. Zo kunnen resultaten van instaptoetsen de aanleiding geven tot een gerichte doorverwijzing naar ondersteunings-, remediëerings- of honourstrajecten. Kansengroepen die de 'stereotype threat' ervaren, behalen vaker een score die een niet-representatief beeld geeft van hun competenties, waardoor instaptoetsen mogelijks aan de start van hun studieloopbaan drempels creëren. Naar studenten is het belangrijk dat heel de organisatie, ook ondersteunende medewerkers en docenten vanuit eenzelfde oogpunt studenten informeren. Ook zij dienen zich bewust te zijn van de waarde van een instaptoets.

Good practices

- Analyse validiteit instaptoetsen FBE: Via een masterproef analyseert de Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen de verklarende validiteit van de instaptoetsen voor het studierendement van (kansengroep) studenten.
- [Vorbereiding op instaptoetsen rechten](#): Dit voorbereidend pakket voor leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs reikt inzichten aan in de drie instaptoetsen voor academisch Nederlands, namelijk begrijpend lezen, redeneren en schrijven. Daarnaast kunnen leerlingen zowel voor begrijpend lezen als voor redeneren een voorbeeldtoets maken en hierop feedback krijgen.
- [Monitoraat op Maat](#): Monitoraat op Maat organiseert, op vraag van en in samenwerking met de opleidingen instaptoetsen gericht op taalcompetenties, uitgebreid met feedbackmomenten op maat van de individuele student. Hierna kunnen studenten aansluiten bij gerichte taaltrajecten in functie van de nodige opleidingsspecifieke taalcompetenties.

Actoren

Het organiseren en uitwerken van instaptoetsen blijft in de eerste plaats een facultaire aangelegenheid. Aanvullend kan het Departement Onderwijs ondersteunend werken voor bijvoorbeeld het aanreiken van data m.b.t. de kansengroepen en van statistische expertise zodanig dat CIKO-stafmedewerkers analyses omtrent voorspellende validiteit van instaptoetsen kunnen uitvoeren. Afhankelijk van het vervolgtraject kunnen het Departement Universiteit & Samenleving, het Departement Onderwijs of de Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding faciliteren bij de verdere ontwikkeling van ondersteunings-, remediërings- of honourstrajecten (i.c. Mentoraat Plus, honourstrajecten, e.d.).

5.4.2 Interfacultaire brainstorm over diverse studentenwerving

Wat

Door faculteiten met elkaar gelijkwaardige noden, doelen of uitdagingen met betrekking tot instroom bij elkaar te brengen, kunnen faculteiten elkaar efficiënter inspireren en kan expertise gerichter worden uitgewisseld. Binnen deze brainstorm bestaat de ruimte om nieuwe instroominitiatieven te formuleren en uit te werken op maat van de faculteiten.

Doel

Deze actie wil op interfacultair niveau een brainstorm opzetten gericht op het uitdenken en uitwerken van gerichte en concrete instroominitiatieven met het oog op het werven van studenten met diverse achtergronden.

Een interfacultaire brainstorm stimuleert de samenwerking en uitwisseling van expertise over de muren van faculteiten heen. Op deze manier fungeert de brainstorm als een eerste klankbord om gelijkwaardige noden binnen de faculteiten te herkennen en in kaart te brengen.

Implementatie

De brainstorm kan een kader vormen voor een inventarisering van bestaande (diversiteitsgerichte) instroominitiatieven. Een grotere zichtbaarheid van bestaande good practices – zowel aan de Universiteit Antwerpen als daarbuiten, nationaal of internationaal – kan leiden tot meer gerichte en meer efficiënte instroominitiatieven aan onze instelling.

In een volgende stap kunnen samenwerkingsverbanden worden opgezet tussen bijvoorbeeld faculteiten met gelijkwaardige instroomprofielen of –uitdagingen. Wanneer een faculteit bijvoorbeeld aangeeft meer vrouwelijke studenten te willen aantrekken, terwijl andere faculteiten voor bepaalde opleidingen meer mannelijke studenten beogen, kan worden samengewerkt rond genderneutrale werving van studenten. Een ander voorbeeld kan het oprichten van een zomerschool voor leerlingen uit scholen met hoge GOK-indicatoren binnen het rekruteringsgebied van de universiteit voor opleidingen binnen het domein exacte wetenschappen zijn. De brainstorm kan leiden tot het detailleren van instroomprofielen voor verschillende opleidingen of faculteiten. Inzicht in de bestaande en gewenste instroomprofielen biedt interessante informatie om gerichte instroominitiatieven uit te werken.

Actoren

Deze actie beoogt in de eerste plaats een interfacultaire samenwerking rond instroom en diversiteit. Om de noden, doelen en uitdagingen omtrent instroom en diversiteit in kaart te brengen, kan ondersteuning worden aangereikt vanuit team Diversiteit. Bij het uitwerken van concrete instroominitiatieven kan samengewerkt worden met ADCOM aangezien hun expertise in studentgerichte communicatie.

5.4.3 Lesinhoud afstemmen op de diverse samenleving

Wat

Sommige opleidingen kampen met een lage instroom van studenten met een migratieachtergrond, ondanks het diverse potentieel dat aanwezig is in het Antwerpse secundair onderwijs. Door wetenschappers/rolmodellen uit hun eigen culturele achtergrond (bv. Averroes, belangrijk Arabisch filosoof en wetenschapper uit de 12^{de} eeuw) te introduceren in de leefwereld van deze potentieel instromende leerlingen met migratieachtergrond kan de Universiteit Antwerpen hun intellectuele en intrinsieke motivatie voor deze opleidingen versterken.

Hoewel deze actie in eerste instantie wordt voorgesteld als een instroomactie voor activiteiten waarbij opleidingen zich richten naar het secundair onderwijs (bv. openlesdagen, infodagen en momenten, schoolbezoeken, ...), kan dit worden vertaald in de vakinhouden van de opleidingen zelf.

Docenten worden aangemoedigd om in hun curriculum bewust een forum te geven aan niet-Westerse denkers. Meer nog, het is belangrijk om een divers beeld van de wereld mee te geven in het curriculum en de voor de hand liggende stereotypen te doorbreken. Zo kan er aandacht zijn voor vrouwelijke wetenschappers of voorbeelden in die opleidingen waar vrouwen minder frequent aanwezig, of kunnen er voorbeelden gegeven worden waarbij niet enkel Vlaamse namen worden opgesomd.

Doel

Door aandacht te besteden aan wetenschappers met een diverse achtergrond erkent de universiteit dat er ook andere rolmodellen bestaan naast westerse wetenschappers. Dit kan leiden tot een verhoogde en meer diverse instroom van studenten naar opleidingen die doorgaans minder studenten met een migratieachtergrond aantrekken.

Leren over verschillende visies, perspectieven, invalshoeken, ... is cruciaal voor studenten in de hedendaagse samenleving. Aandacht voor de complexe en diverse werkelijkheid en het doorbreken van de cultuurgebonden kennis in de vakinhouden verruimt de blik.

Implementatie

Opnieuw kan de diversiteitsmedewerker hier een trekkende rol in spelen.

- Opleidingen organiseren workshops gebaseerd op deze diverse rolmodellen waardoor diverse leerlingen op een alternatieve manier kennis maken met een opleiding en daardoor een meer genuanceerd beeld van de inhoud van een opleiding verkrijgen.
- Opleidingen bekijken de inhoud van bepaalde opleidingsonderdelen en zoeken naar mogelijkheden om wetenschappers van een andere cultuur als rolmodellen naar voor te schuiven.
- Opleidingen nemen hun hele curriculum kritisch onder de loep en proberen zoveel mogelijk diversiteit in te brengen.

Good practices

- **Studio STEM** (FWET, FTI): Tijdens Studio STEM van 1 tot 6 februari 2018 kunnen leerlingen van de derde graad secundair onderwijs proeven van een selectie workshops uit de opleidingen van de Faculteit Wetenschappen en de Faculteit Toegepaste Ingenieurswetenschappen.
- **De les van de Eeuw** (FSW): Samen met academici, inspirerende figuren en experts biedt de les van de Eeuw een leerrijk ochtendprogramma aan om leerlingen uit de derde graad secundair eens te laten proeven van sociaal wetenschappelijk onderwijs aan de Universiteit Antwerpen.
- **Curriculumhervorming van de bachelor geschiedenis** (FL&W): In de opleiding geschiedenis zal de buiten-Europese geschiedenis een veel grotere plaats innemen. Daarbij wordt de concrete focus gericht op de geschiedenis van de islamwereld met in de bacheloropleiding een aparte leerlijn Geschiedenis van de Islamwereld.

Actoren

Deze actie is in essentie toepasbaar voor iedere faculteit die wil inzetten op een meer gerichte instroom van studenten met een specifieke culturele achtergrond of op een divers curriculum. Daarom zal deze actie in de eerste plaats op facultair niveau worden uitgewerkt.

5.4.4 Inzicht in de uitstroom van studenten uit kansengroepen

Wat

Wie zijn studie aan UAntwerpen heeft voltooid, gaat doorgaans werk zoeken. Maar een goede opleiding is geen garantie voor een snelle integratie op de arbeidsmarkt. Studenten uit kansengroepen, ondervinden vaker drempels in het vinden van een goede job. Faculteiten kunnen vinger aan de pols houden m.b.t. de volgende vragen:

- Wie ondervindt problemen bij het zoeken naar een baan?
- Welke problemen zijn dat?
- Hoe kan UAntwerpen een rol spelen bij het verminderen van deze problemen?

De faculteit houdt contact met de studenten die uitstromen en ondervraagt hen in dieptegesprekken, focusgroepen of surveys over de ervaringen naar en op de arbeidsmarkt. In deze uitstroomanalyse wordt in het bijzonder rekening gehouden met kansengroepen, zoals studenten met een migratieachtergrond LGBTQ+-studenten, meertalige studenten, ...

Doel

De uitstroomgegevens leiden tot inzichten over hoe UAntwerpen de kloof tussen universiteit en arbeidsmarkt kan verkleinen. Het uiteindelijke doel is het uitstroombesluit verder te professionaliseren waarbij studenten zo goed mogelijk worden voorbereid in de overgang naar een gepaste job. Bijvoorbeeld door het inrichten van trainingen, workshops of andere opleidingsinitiatieven (bv. mentorwerkingen, modules rond sollicitatietrainingen, enz.).

Implementatie

Uitstromende studenten of alumni uit specifieke kansengroepen worden bevestigd over hun ervaringen doorheen hun studieloopbaan aan de Universiteit Antwerpen.

Good practices

- De samenwerking met mentorproject [Duo for a Job](#).
- Afstudeerbegeleiding van Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding
- Voorbeelden van mentoringprojecten:
 - [PEP vzw](#)
 - [Meet your Mentor](#) van VU Amsterdam

Actoren

Deze actie is in essentie toepasbaar voor iedere faculteit die meer wil weten over de uitstroom van kansengroepstudenten. Daarom zal deze actie in de eerste plaats op facultair niveau worden uitgewerkt.



Nawoord van de rector

Investeren in diversiteit is één van de belangrijkste beleidsprioriteiten van de Universiteit Antwerpen. Universiteiten die inzetten op diversiteit sluiten aan bij de wereld van morgen, en dragen zo ook bij tot een samenlevingsopbouw die inspeelt op eigentijdse en toekomstige noden. Diversiteit is ook een verrijking indien ze goed wordt geïntegreerd in kwalitatief hoogstaand onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. UAntwerpen zet al ruim tien jaar in op het verhogen van de diversiteit. Dat heeft zijn vruchten afgeworpen. We kunnen buigen op een aantal zeer goede en succesvolle initiatieven op centraal niveau zoals o.a. Tutoraat, Mentoraat Plus, Monitoraat op Maat, de bijzondere faciliteiten voor studenten met een functiebeperking en heel veel good practices in de faculteiten.

Tegelijk willen we vandaag met het Diversiteitsactieplan (DAP) Deel 1, een versnelling hoger schakelen. Omdat we ambitieus zijn, maar ook omdat we vaststellen dat er nog marge tot verbetering is. De verscheidenheid in etnisch culturele achtergrond, gender en seksuele diversiteit, sociale afkomst, leeftijd en levensbeschouwing bij studenten en personeelsleden van UAntwerpen is minder groot dan je zou verwachten als je naar de samenstelling van onze bevolking kijkt. De academische cultuur is blijkbaar niet altijd even uitnodigend voor studenten uit kansengroepen. UAntwerpen wil daarom inzetten op een intensief en goed gecoördineerd beleid dat de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten uit kansengroepen ten goede komt. Spilfiguur in het nieuwe beleid wordt de nieuwe Diversiteitsmedewerker (m/v/x), die go between zal zijn tussen het team Diversiteit en de faculteiten. Ook faculteiten kunnen op versterking rekenen wanneer ze hun uitgetekende diversiteitsbeleid zullen concretiseren. Het DAP fungeert daarbij als basis.

Het Diversiteitsactieplan Deel 1 bundelt de jarenlange inspanningen uit het verleden, gaat dieper in op de achterliggende strategie en visie en beschrijft hoe we op korte termijn nog meer vooruitgang kunnen boeken aan de hand van negentien concreet uitgewerkte acties. We gaan hierbij inclusief te werk. Het betekent dat de voorgestelde acties uit het DAP toegankelijk zijn voor iedereen en de hele universitaire populatie ten goede komen. Werken aan diversiteit is geen haastwerk met onmiddellijke grootse realisaties. We moeten inzetten op een dynamisch proces waarbij we elkaar voortdurend inspireren en aanzetten om de diversiteit op alle niveaus en bij zowel studenten als docenten te vergroten. Uit deze samenwerkingen zullen nieuwe synergiën groeien die ons telkens een stap verder brengen.

Als rector verwacht ik dat elke faculteit dit plan zorgvuldig doorneemt en ermee aan de slag gaat. De faculteiten en diensten kunnen beroep doen op het team Diversiteit (departement U&S) om hen te begeleiden en te ondersteunen bij het uitwerken van de acties. Volgend jaar rond deze tijd hoop ik te kunnen terugblikken op één jaar DAP. De inzet op lange termijn is een duidelijke toename van het aantal studenten met een divers profiel dat instroomt maar vooral ook succesvol uitstroom aan UAntwerpen. In het vervolg op dit eerste deel van het Diversiteitsactieplan zal de focus liggen op een meer divers personeelbestand aan UAntwerpen.

Prof. dr. Herman Van Goethem

Rector

Begrippenlijst

Diversiteit: Diversiteit is verscheidenheid. Het omvat een waaier aan kenmerken waarop mensen van elkaar kunnen verschillen en die uit zich in eigenschappen zoals migratieachtergrond, functiebeperking, sociale achtergrond, thuistaal, leeftijd, levensbeschouwing, genderidentiteit, maar evengoed waarden, opvattingen, zelfbeeld etc. De combinatie van kenmerken maakt iemand uniek en bepaalt mee de identiteit. Diversiteit is niet limitatief en steeds dynamisch afhankelijk van tijd en ruimte. De Universiteit Antwerpen ziet diversiteit als een normaal fenomeen waar iedereen in de hedendaagse samenleving mee te maken heeft. Omgaan met diversiteit is niet enkel een realiteit, maar kan ons verrijken wanneer we openstaan om te leren van elkaars visies, ervaringen en competenties. Voor UAntwerpen is verscheidenheid een kracht en investering in de toekomst.

Kansengroep: een groep van personen die minder dan gemiddeld vertegenwoordigd is op bepaalde maatschappelijke werkerreinen, zoals arbeid, onderwijs etc

Leerbedreigde student: een student die aan minstens drie van de volgende kenmerken voldoet:

- Een niet-aansluitende vooropleiding (bv. KSO, TSO en ASO Humane wetenschappen, aangepast in functie van opleidingsspecifieke richtlijnen);
- migratieachtergrond (bepaald op basis van de nationaliteit van ouders en grootouders);
- anders- of meertalig (thuistaal is niet of niet uitsluitend Nederlands);
- studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu (geen van beide ouders heeft een diploma hoger onderwijs);
- schoolse vertraging (bepaald op basis van leeftijd).

Generatiestudent: een student die voor het eerst inschrijft in het eerste jaar hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap in een bacheloropleiding

Diplomastudent: een student die theoretisch kan afstuderen in het geselecteerde academiejaar

Studietoelage: een student die een studietoelage ontvangt van de overheid.

Werkstudent: een student die zich registreert bij Centrum WeST (Werken en Studeren) en voldoet aan 3 voorwaarden:

1. Werksituatie

Een student die ofwel:

- a. een studietoelage van de Vlaamse Gemeenschap en het statuut van zelfstandige student heeft
- b. een uitkeringsgerechtigde werkzoekende is. De opleiding kadert (niet) binnen een door VDAB voorgesteld traject naar werk.
- c. In het kader van gezinslast of mantelzorg, in dienstverband werkt met een omvang van minder dan de helft van een voltijdse opdracht
- d. werkt als zelfstandige (of vrij beroep) in hoofdberoep
- e. werkt in dienstverband met een omvang van minder dan 80 uren per maand maar minstens de helft van een voltijdse opdracht
- f. werkt in dienstverband met een omvang van minstens 80 uren per maand

2. Opleiding

Ingeschreven in ofwel:

- a. Bacheloropleiding
- b. Masteropleiding
- c. Manama opleiding erkend voor BEV (Betaald Educatief Verlof) onder diplomacontact

- d. Postacademische vorming erkend voor BEV onder diplomacontact
- e. Schakel- of voorbereidingsprogramma
- f. Specifieke lerarenopleiding

3. Studiecontract, ofwel:

- a. Diplomacontract (deeltijds of voltijds)
- b. Combinatie van een examencontract (diplomagericht) en een creditcontract

Functiebeperking: Studenten bij wie er een blijvende of langdurige uitval is op één of meer lichaamsfuncties opgesomd in de International classification of Functioning, Disability and Health (ICF). We onderscheiden deze subgroepen:

1. Motorische functiebeperking
2. Visuele functiebeperking
3. Auditieve functiebeperking
4. Chronische ziekte
5. Ontwikkelingsstoornissen:
 - Leerstoornis (dyslexie of dyscalculie)
 - Autismespectrumstoornis
 - Aandachtsdeficiëntie/hyperactiviteitsstoornis
 - Ticstoornis
 - Coördinatieontwikkelingsstoornis
 - Ontwikkelingsdysfasie
 - Ontwikkelingsstotteren
 - Combinatie ontwikkelingsstoornissen
6. Psychiatrische functiebeperking
7. Overige functiebeperkingen
8. Meervoudige functiebeperkingen

Migratieachtergrond: een student die een hoofdverblijfplaats (officieel thuisadres) heeft in België op het moment van de inschrijving/registratie; en een Belgische diploma secundair onderwijs heeft; en OF zelf niet de Belgische nationaliteit heeft OF minstens één ouder OF minstens twee grootouders heeft die bij geboorte een nationaliteit bezit of bezat die niet behoorde tot: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, IJsland, Liechtenstein, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Zwitserland.

Nieuwkomer: een student die een hoofdverblijfplaats (officieel thuisadres) heeft in België op het moment van de inschrijving/registratie; en geen Belgische diploma secundair onderwijs heeft; en OF zelf niet de Belgische nationaliteit heeft OF minstens één ouder OF minstens twee grootouders heeft die bij geboorte een nationaliteit bezit of bezat die niet behoorde tot: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, IJsland, Liechtenstein, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Zwitserland.

Anderstalig: een student van wie de taal die de student in het gezin spreekt, verschilt van het Nederlands.

Meertalig: een student die thuis, naast het Nederlands, nog één of meerdere andere talen spreekt.

Kortgeschoold milieu: een student van wie de moeder het secundair onderwijs niet heeft voltooid.

Middengeschoold milieu: een student van wie de moeder geen diploma hoger onderwijs heeft.