

Diversiteitsactieplan

Inzetten op diversiteit aan de UAntwerpen

Waarom een Diversiteitsactieplan?

Een universiteit moet aansluiten bij **veranderingen in de samenleving**. Dat houdt in dat we als instelling herkenbaar en aantrekkelijk moeten zijn voor de diverse groepen in de maatschappij.

Aanleiding

- Inzet op diversiteit is niet nieuw (projecten gelijke kansen)
- Onderzoek naar doorstroom van kansengroepen (2015, 2016, 2017)
- Vraag van de faculteiten naar concrete acties om diversiteit te bevorderen

Dubbele doelstelling

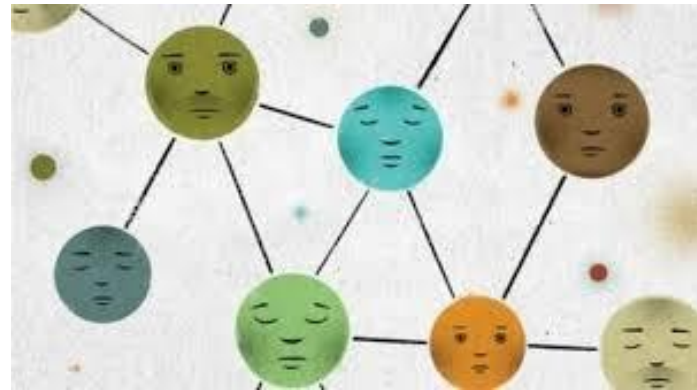
- Instroom van studenten uit kansengroepen vergroten
- Kwaliteitsvolle uitstroom realiseren -> prestatiekloof dichten

Diversiteitsactieplan in een notendop

Het **Diversiteitsactieplan** vormt een kader voor het diversiteitsbeleid en biedt inspiratie en ondersteuning aan faculteiten. Het beschrijft onze visie op diversiteit en 19 concrete acties waarmee faculteiten aan de slag kunnen.

Inhoud

- Visie
- 4 strategische doelstellingen
- 19 acties



Doelgroep

Sommige acties bestonden al, maar werden uitgediept of vertaald in functie van een diversiteitscontext. Ze komen alle studenten ten goede, maar in het bijzonder de studenten uit kansengroepen.

Kansengroepen: wie en hoeveel?

Definitie Vlaamse Onderwijsraad:

- Studenten met een functiebeperking (6%)
- Studenten met een migratieachtergrond (12,8%)
- Studenten nieuwkomers (0,8%)
- Anderstalige (5,3%) of meertalige studenten (11,3%)
- Beursstudenten (20,2%)
- Werkstudenten (3,6%)
- Studenten uit een middengeschoold milieu (17,3%)
- Studenten uit een kortgeschoold milieu (6,4%)

LGBTQ+

Zijn niet als criteria opgenomen, maar de meeste acties komen ook hen ten goede. Faculteiten kunnen bij de uitwerking van hun diversiteitsbeleid eventueel nagaan of deze studenten nog extra noden hebben waarmee zij kunnen rekening houden.

% kansengroep bij generatiestudenten

Faculteit	Migratie achtergrond	Meertalig	Middengesch. milieu
FBE	24,9%	24,2%	13,%
FFBD	18,4%	18,6%	11,7%
FGGW	10,7%	10,%	8,9%
FLW	15,4%	13,8%	14,7%
FOW	16,8%	15,%	12,1%
FREC	28,9%	27,%	15,1%
FSW	20,6%	21,1%	12,2%
FTI	21,%	21,9%	12,9%
FWET	14,7%	14,3%	10,5%
Eindtotaal	19,2%	18,6%	12,4%

Antwerp DiverCITY

Antwerpse mondiale context vraagt speciale aandacht

- Leerlingen SO met laag opgeleide moeder: 52,6%
- Leerlingen SO met schooltoelage: 56,3%
- Leerlingen SO met thuistaal niet-Nederlands: 47,4%

Veel potentieel blijft onbenut

- Antwerpen is nog steeds een pak diverser dan UAntwerpen
- Instroom is gestegen, maar we zitten met een prestatiekloof
- Studierendement bij kansengroepen ligt gemiddeld 20% lager

Strategische doelstellingen en acties

19 acties opgedeeld in 4 grote doelen:

1. Verdiepen van de diversiteitscultuur
2. Creëren van een diversiteitsgerichte organisatiestructuur
3. Inzetten op diversiteitsondersteunend onderwijs
4. Verhogen van diverse instroom en het realiseren van gekwalificeerde uitstroom

Acties die inzetten op het verdiepen van de diversiteitscultuur

Focusgesprekken met studenten uit kansengroepen

- Inzicht verwerven in de beleving van deze studenten
- Studenten denken mee na, krijgen een actieve rol
- Samen streven naar een betere academische en sociale integratie

Professionaliseringstraject diversiteit

- Begeleidingstraject op maat van de faculteit om de expertise en inzichten op vlak van diversiteit bij het personeel te verbeteren

Ambassadeurs van UAntwerpen

- Inspirerende rolmodellen kunnen de betrokkenheid van studenten uit kansengroepen vergroten en ervoor zorgen dat ze de stap zetten naar de universiteit.

Acties die gericht zijn op de diversiteitsgerichte organisatiestructuur

Expertisecentrum Diversiteit

- Team Diversiteit -> Expertisecentrum Diversiteit
- Duidelijk aanspreekpunt voor opleidingen

Diversiteitsmedewerker als schakel

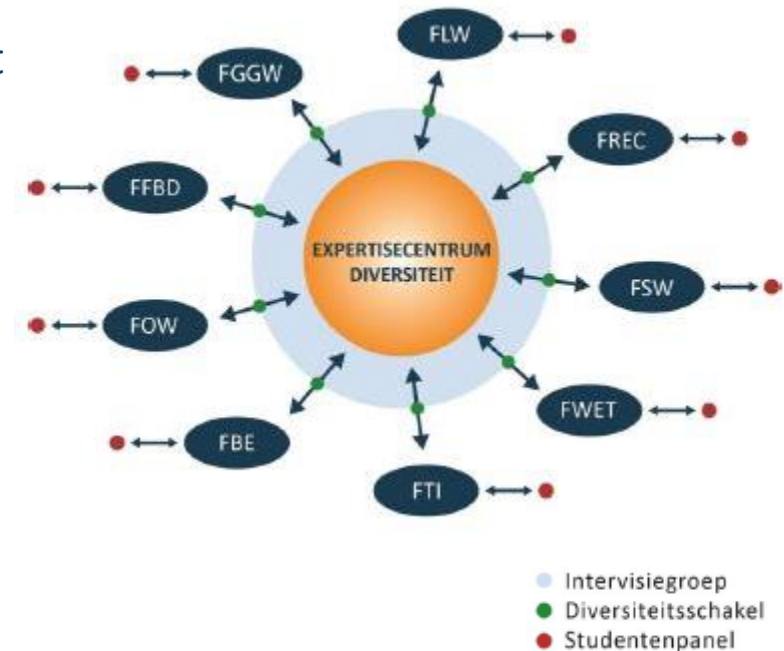
- Diversiteit blijvend op de kaart zetten binnen de faculteit
- Gedragen diversiteitsgedachte, tot in elke vezel van de faculteit

Intervisiegroep diversiteit

- Diversiteitsmedewerkers delen hun expertise en motiveren elkaar

Studentenpanel diversiteit

- Participatie van studenten bij het uitstippelen van een beleid



Acties die inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitsintensief onderwijs (1/3)

Mentoraat Plus

- Mentorwerking voor leerbedreigde eerstejaarsstudenten
- Gericht op sociale en academische ontwikkeling

Vakkenscan

- Slaagcijfers per opleidingsonderdeel analyseren
- Welke vakken vormen een struikelblok voor kansengroepen?

Studentengroepen bij groepswerk divers samenstellen

- Minder sociale uitsluiting en verhoging van studierendement

Acties die inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitsintensief onderwijs (2/3)

Transparantie van opleidingsonderdelen

- Verwachtingen, competenties, evaluatiemethode

Infomoment voor generatiestudenten en hun ouders

- Laagdrempelige inblik in de werking van de universiteit en faculteit
- Verhoogde betrokkenheid en *sense of belonging*

Opstartmoment voor startende studenten

- Een goede voorbereiding vergroot het 'thuisgevoel'

Acties die inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitsintensief onderwijs (3/3)

Feedback geven: tussentijds en bij exameninzage

- Inzicht in eigen leerproces en wat goed en minder goed gaat

Monitoraat op maat- ondersteuning Academisch Nederlands

- Ondersteuning op vlak van academische taalvaardigheid
- Specifieke aandacht voor studenten uit kansengroepen

Acties gericht op het verhogen van een diverse instroom en een gekwalificeerde uitstroom

Optimaliseren van instaptoetsen en vervolgtrajecten

- Analyse gericht op een betere doorstroom van kansengroepen

Interfacultaire brainstorm over diverse studentenwerving

- Facultaire noden over de muren heen in kaart brengen

Lesinhoud afstemmen op de diverse samenleving

- Ruimte geven in het curriculum aan niet-Westerse denkers
- Versterkt de motivatie bij in- en doorstromende studenten

Inzicht in de uitstroom van studenten uit kansengroepen

- Kansengroepen ervaren vaak drempels bij de overstap naar werk
- Hoe verkleinen we de kloof tussen unief en arbeidsmarkt?

Toekomst

Tijd om kleur te bekennen

- Faculteiten kiezen met welke acties ze aan de slag gaan
- Het is een aanmoediging en geen verplichting
- Er is begeleiding en ondersteuning van het team Diversiteit

Diversiteitsactieplan deel 2

- Er komt een vervolg op dit eerste deel, met focus op meer diversiteit bij het personeel.

Tot slot

Vragen?

- Stel ze gerust tijdens het vragengedeelte van dit debat
- Samenvatting plan op: www.uantwerpen.be > Over UAntwerpen > Missie en visie > Diversiteit > Diversiteitsbeleid
- Team diversiteit: diversiteit@uantwerpen.be

Bedankt voor uw aandacht!