

Recensie

Reinhilde Pulinx, Mieke Schrooten, Elke Emmers (2021), *Diversiteit in het hoger onderwijs. Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Academic and Scientific Publishers. ISBN: 9789461171245

Rick Wolff

Artikelgeschiedenis

Ontvangen: 30 mei 2024
Geaccepteerd: 15 juni 2024
Online: 28 september 2024

Contactpersoon

Rick Wolff, rick.wolff@inholland.nl

Over de auteur(s)

Rick Wolff is senior onderzoeker bij het Lectoraat Diversiteitsvraagstukken van Hogeschool Inholland.

Copyright

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

Inleiding: Voorbij ‘tips’ en ‘tricks’

De afgelopen 25 jaar hebben hoger onderwijsinstellingen in Nederland en Vlaanderen een ware gedaanteverandering ondergaan wat de samenstelling betreft van de studentenpopulatie. Ook de samenstelling van (docerend) personeel is in beweging, zij het wat meer schoorvoetend. Aanvankelijk sprongen zichtbare kenmerken in het oog: de toename van vrouwelijke studenten op hogescholen en universiteiten werd reeds in het laatste kwart van de vorige eeuw ingezet. Sinds het begin van deze eeuw viel op een aantal plekken vooral de instroom van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op. In de loop der jaren kwam er steeds meer oog voor minder zichtbare kenmerken, zoals voor studenten waarvan ouders niet hebben gestudeerd (eerste-generatiestudenten), voor studenten met een leerbeperking als gevolg van autisme, adhd of dyslexie, of voor studenten met een genderidentiteit vallend buiten de traditionele man/vrouw geboren indeling. Sinds de coronapandemie staat ook het welzijn van studenten en medewerkers op de hoger onderwijsagenda. De instroom en samenstelling van de studenten- en medewerkerspopulatie in het hoger onderwijs is steeds diverser geworden en deze trend lijkt zich voorlopig door te zetten. Dit proces heeft impact. Niet in de laatste plaats omdat studenten zich roeren. Op zich is er niets nieuws onder de zon. Studenten zorgen met pieken en dalen al decennialang voor de nodige reuring. Het opmerkelijke van de huidige tijd is dat studenten uit, om het maar even zo uit te drukken, niet-traditionele hoger onderwijsgroepen hun stem laten horen. De roep om

dekolonisatie van het opleidings- en instellings-DNA is daar een voorbeeld van. En de studentenprotesten naar aanleiding van het Israël-Hamas conflict kunnen deels als zodanig worden beschouwd.

Hoe kunnen hogescholen en universiteiten inspelen op de toenemende diversiteit en de gevolgen daarvan, wanneer hun intentie is om zoveel mogelijk mensen van zo diverse pluimage binnenboord te houden en een inclusieve, succesvolle hoger onderwijsinstelling voor studenten en medewerkers te zijn? Het omarmen van diversiteit en inclusie in woord is één ding. Het in praktijk omzetten in daden kan voor mening hogeschool en universiteit, en medewerkers van de diverse afdelingen en opleidingen daarbinnen, een nogal uitdagende bezigheid zijn.

Reinhilde Pulinx, Mieke Schrooten en Elke Emmers merkten als leden van het netwerk 'Docenten voor Diversiteit', een groep docenten uit het Vlaamse hoger onderwijs die de participatie van kansengroepen in het hoger onderwijs wil versterken, dat er vanuit het hoger onderwijs steeds vaker vragen kwamen voor 'tips' en 'tricks' hoe om te gaan diversiteit en het creëren van een inclusieve leeromgeving. Zij wilden graag aan deze vragen tegemoet komen, maar tegelijkertijd ook een stap verder gaan. In hun ogen is het doen van een trucje weinig betekenisvol als dit wordt uitgevoerd zonder een onderliggend idee. Aan de andere kant is er het besef dat het alleen in woord belijden van diversiteit en inclusie net zo betekenisloos is, wanneer hier geen concrete acties voor de (onderwijs) praktijk aan worden verbonden.

Pulinx, Schrooten en Emmers besloten de handen ineen te slaan en theorie en praktijk in boekvorm met elkaar te verbinden. Als redactieteam boden zij de gelegenheid aan 36 auteurs, verbonden aan verschillende Vlaamse en Nederlandse hogescholen en universiteiten, om hun licht te laten schijnen over de verschillende aspecten met betrekking tot diversiteit in het hoger onderwijs. Voorwaar, een indrukwekkende bundeling van kennis en ervaring, met als eindresultaat de publicatie *Diversiteit in het Hoger Onderwijs. Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Deze krachtenbundeling bleek ook nodig gezien de breedte van het vraagstuk. De redacteurs stelden zichzelf de vraag waarom men het precies over heeft als het gaat over diversiteit in het hoger onderwijs. En dat kan op veel betrekking hebben. Volgens hen is diversiteit 'een zaak van alle geleidingen en facetten van een hoger onderwijsinstelling' (p. 15) en betreft het de onderwijskwaliteit, het streven naar kansengelijkheid, de strijd tegen racisme en discriminatie, de toegankelijkheid van campussen, studiemateriaal en voorzieningen, het bieden van betekenisvolle onderwijscontexten, het ontwikkelen van een curriculum waarin diversiteit een plaats krijgt en het ontwikkelen van een visie. Het boek richt zich hiermee op alle professionals binnen het hoger onderwijs.

De inhoud van het boek: Van zeven invalshoeken naar een Diversiteitsmanifest voor het hoger onderwijs

Om structuur aan te brengen in de veelheid aan mogelijke onderwerpen heeft het redactieteam gekozen voor een boekindeling van een zevental actuele vraagstukken, voorafgegaan door een inleiding van twee bijdragen onder het motto 'Diversiteit vandaag de dag'.

Dirks Jacobs en Machteld de Jong trappen af met een hoofdstuk over de inclusieve uitdaging van het hoger onderwijs in België en Nederland. Die uitdaging kent vele facetten. Deze liggen onder meer op het terrein van toegankelijkheid en doorstromen van het hoger onderwijs, het reflecteren op het eigen referentiekader en het realiseren van inclusie binnen een diversiteitscontext. De inclusieve uitdaging kan volgens de auteurs het hoofd worden geboden met verbeeldingskracht, gedragenheid en een structureel veranderingsproces met interventies op verschillende niveaus. Daarna komen Sara Elloukmani en Kenza Aden Ahmed aan het woord over diversiteitsbeleid in relatie tot sociale rechtvaardigheid en innovatie. Bij hen staat de vraag centraal waar de belangstelling van instellingen voor diversiteit vandaan komt. Zij constateren dat (non-profit) organisaties vaak om meerdere redenen divers willen zijn: het kan gedreven zijn vanuit een sociaal-rechtvaardigheidsperspectief, maar tegelijkertijd gevoed worden vanuit een economische behoefte. Zij constateren ook dat organisaties vaak de focus hebben op representatieve diversiteit (zichtbaarheid), maar dat aandacht voor alleen deze vorm van diversiteit ontoereikend is om ongelijke machtsstructuren ter discussie te stellen.

Na deze twee inleidende hoofdstukken komen de zeven actuele vraagstukken aan bod, met per vraagstuk een meer theoretisch en meer praktisch georiënteerd hoofdstuk. Deze vraagstukken zijn:

1. *Democratisering van het hoger onderwijs*. Elias Hemelsoet schetst in zijn bijdrage 'Democratisering van het hoger onderwijs: realiteit of uitdaging?' de historische basis van het hoger onderwijs, beschrijft vier dominante opvattingen over gelijke onderwijskansen en gaat in op de vraag hoe het recht op hoger onderwijs verder ontwikkeld kan worden. Kris Clijsters en Mieke Schrooten lichten in hun hoofdstuk een groep studenten uit voor wie toegang tot en succes in het hoger onderwijs zeker geen vanzelfsprekendheid is en die over algemeen buiten beeld blijft, namelijk studenten die vanuit de jeugdhulp het hoger onderwijs binnenkomen. Deze groep studenten loopt tegen een veelheid aan procedurele en institutionele obstakels aan die ontmoedigend kunnen uitpakken om studievoortgang te boeken. De auteurs benadrukken dat duurzame ondersteuning en milde menselijkheid van belang zijn om de hoger onderwijservaring van deze groep studenten een succes te laten worden.
2. *Hoger onderwijs als inclusieve leergemeenschap*. Peter Siebrecht en Judith Jansen vestigen in hun bijdrage 'Welkom voelen in de leergemeenschap. Kracht zit in verschillen, niet in overeenkomsten' de aandacht op sense of belonging van stu-

denten en stellen dat studentenwelzijn van groot belang is voor studentsucces. Zij pleiten voor een gelijkwaardige rol binnen het hoger onderwijs van kennisoverdracht en begeleiding. Els Teijssen, Miranda Poeze en Helena Calleeuw verhalen over 'raden van inspiratie' op twee Vlaamse hoger onderwijsinstellingen (VIVES en UCLL) waarin studenten met een veelal niet-westerse achtergrond de kans benutten om hun stem krachtig laten horen en veranderingen in gang te zetten die het gemeenschapsgevoel en de netwerken op hun instellingen versterken.

3. *Diversiteit in de opleiding.* Dit vraagstuk is benaderd vanuit twee perspectieven: het opleiden van studenten op het gebied van diversiteit en inclusie en het inclusief handelen van de opleiding zelf. Heline Van Peteghem en Els Consuegra behandelen in hun hoofdstuk 'Aandacht voor culturele diversiteit in de (leraren)opleiding' acht onderwijstheorieën over het omgaan met (etnische-culturele) diversiteit en ontvouwen elf *evidence-based* ontwerpprincipes voor een cultureel divers curriculum, gebaseerd op een review van literatuurreviews en meta-analyses van onderzoekresultaten van de afgelopen twintig jaar. Een aantal van deze principes zijn aandacht voor kritische zelfreflectie, mentoring en coaching, safe spaces, gemeenschapsgericht leren en collaboratief leraarschap. Liesbeth Huybens en Meike Vroom laten zien welke plek het thema 'diversiteit' heeft gekregen binnen de opleiding Toegepaste Psychologie van de Thomas More Hogeschool. Nadat is ingezet op bewustwording van diversiteit, is gewerkt aan het concreet vormgeven hiervan. Hiervoor zijn twee sporen bewandeld. Op een eerste spoor is een Leerlijn Diversiteit ontwikkeld. Het tweede spoor is gericht op de rol van de docent en het kunnen reflecteren op het eigen handelen en het omgaan met handelingsverlegenheid. Vooral dit tweede spoor blijkt een proces van lange adem, hoe welwillend docenten ook zijn.
4. *Meertaligheid in het hoger onderwijs.* Mit Leuridan en Piet Van Avermaet stellen zich in hun bijdrage de vraag in hoeverre het Nederlandstalige onderwijs de meertaligheid van studenten bevordert en benut. De uitdaging voor het hoger onderwijs ligt volgens hen in een validering en valorisatie van meertaligheid. Sommige talen worden namelijk als prestigetalen beschouwd, terwijl andere (thuis)talen vooral worden gezien als probleemtalen. Joke Vrijders, Pieterjan Bonne, Nele Pierlet en Ruben Dobbelaere beschrijven hoe Arteveldehogeschool op basis van focusgroepen met meertalige studenten een beleidsnota 'Kleurrijk en Kansrijk' heeft opgesteld om de instroom van meertalige studenten te verhogen en docenten en opleidingen concrete handvatten te geven met als doel het studierendement en welzijn van meertalige studenten te bevorderen. De nota omvat zeven aanbevelingen waarvan een aantal specifiek is gericht op meertaligheid.
5. *Dekolonisatie van het hoger onderwijs.* In zijn bijdrage 'De macht van het hoger onderwijs. Dekolonisatie, westerse zelfgenoegzaamheid en epistemische ongehoorzaamheid' beschrijft Sibó Rugwiza Kanobana het ontstaan van het Westerse hoger onderwijs en hoe deze de huidige machtsstructuren binnen dit hoger onderwijs

hebben gevormd. Door vervolgens aandacht te besteden aan het werk van academici als Tuhiwani, Sithole, Tuck, Wynters, Mohanty, Kpomassie die de marges en marginale groepen centraal stellen, neemt Kanobana de lezer mee in een zoektocht naar alternatieve kennisbronnen, kennisdeling en kennisverwervingsprocessen. Hij pleit voor een hoger onderwijs waarin het niet meer draait om macht en autoriteit, maar waar kwetsbaarheid en onzekerheid de boventoon voeren. Alleen dan worden alle geluiden gehoord en kan de wetenschap op een inclusieve manier voortgang boeken. Charlotte Kemmeren, Fabienne Batista Morais, Elizabeth Danisman, Manja Opdam en Niek Putman gaan in hun hoofdstuk in op het Student Engagement en Social Impact (SESI) Community Center van de Hogeschool van Amsterdam. Binnen SESI organiseren studenten, alumni en docenten gezamenlijk dialogavonden, panelgesprekken, lezingen en iftar avonden rondom thema's waar studenten in een superdiverse samenleving mee te maken hebben. SESI is bedoeld om een community te creëren waarin de positie van marginale groepen wordt erkend en studenten zich veilig voelen om zich uit te spreken.

6. *Racisme en uitsluiting in het hoger onderwijs*. Evelyn Morreel, Loes Meeussen, Seval Gündemir en Jozefien De Leersnyder richten zich op uitsluitingsprocessen in het hoger onderwijs en de cruciale rol van docenten in het creëren van gelijkheid. Zij constateren dat racisme en uitsluiting in het hoger onderwijs zich vooral manifesteren op een niet-intentionele en onderhuidse manier, bijvoorbeeld in de vorm van subtiele vooroordelen en onbedoelde stereotypen. De auteurs pleiten voor een diversiteitsresponsieve benadering waarbij docenten reflecteren en oog hebben voor verschil en structurele ongelijkheid, daar waar het dominante discours heeft geleid tot blinde vlekken. Ook Samira Azabar, Sarah El Massaoudi en Joeri Van den Brande pleiten in hun bijdrage, die gaat over de weg van dominantie naar dekolonisering met aandacht voor de interactie tussen macro-, meso- en microniveau, voor een kritische zelfreflectie. Deze reflectie dient gericht te zijn op het dekoloniseren van de hoger onderwijsinstelling als machtsinstituut. Zij roepen instellingen op om serieus te luisteren naar (normafwijkende) geluiden van studenten en medewerkers uit niet-dominante groepen. Zo kunnen hun expertises op waarde worden geschat, optimaal worden benut en kunnen hoger onderwijsinstellingen transformeren naar instituten waar daadwerkelijk wordt gewerkt aan emancipatie, gelijke kansen en sociale mobiliteit.
7. *Diversiteit in de organisatie*. Badra Djait ontvouwt in de bijdrage 'Let's agree to disagree: van diversiteitsbeleid naar een beleid rond diversiteit, *equity* en inclusie' een strategie voor een systematisch beleidsbenadering van diversiteit en inclusie. In deze benadering dient diversiteit gezien te worden als voorwaarde om excellent te presteren en dient een doelgroepgerichte efficiëntiebenadering te worden omgebogen in een talentgerichte benadering. Dit betekent versterking van een inclusief leiderschap wat werk maakt van de aanpak van discriminatie, en brengt een kwalitatieve en kwantitatieve verantwoording van resultaten met zich mee

om transparantie te verschaffen over de voortgang op het gebied van inclusie en diversiteit. Verder dient een open houding met oog voor verschillen en wat mensen bindt bevorderd te worden, evenals de durf om het ongemakkelijke gesprek met elkaar aan te gaan over discriminatie en uitsluiting. Inge Godts presenteert een reflectie-instrument voor instellingen en opleidingen wat als katalysator kan dienen voor een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid. Dit instrument bestaat uit een vragenlijst die instellingen en opleidingen kunnen gebruiken om te reflecteren op thema's als organisatie, instroom, onthaal en talentontwikkeling.

Het laatste woord is aan het redactieteam zelf. In hun slotbeschouwing 'Diversiteit, manifest voor een duurzame toekomst' verbinden Emmers, Pulinx en Schrooten inzichten uit de voorgaande hoofdstukken, waarbij de *Inclusive Education* definitie van Barton¹ als kapstok dient. De auteurs concluderen dat het bouwen en onderhouden van een krachtige en inclusieve leeromgeving gestimuleerd wordt door een aantal factoren. Door een *growth mindset* van reflectieve onderwijsprofessionals en studenten, die met elkaar een open gesprek durven aan te gaan over inclusieve waarden als gelijkheid, gelijke kansen en het gebrek daaraan. Door het leerproces vorm te geven vanuit samenwerking, wederzijds respect en een kritisch houding ten aanzien van bijvoorbeeld het curriculum ('docenten uitdagen om het curriculum – in plaats van hun studenten – als 'onaangepast' te zien', p. 309). Door diversiteit positief te benaderen ('te vieren') en talenten en eigenschappen van alle studenten en medewerkers te (h)erkennen en in te zetten. Door ruimte en tijd te creëren voor docenten (teams) en studenten om zichzelf en elkaar te professionaliseren rond diversiteitsthema's en door duurzaam in te zetten op diversiteit en inclusie en af te stappen van vaak vrijblijvende, kortlopende eenmalige projecten. Het slotakkoord van het boek wordt gevormd door het manifest: 'Diversiteit in het hoger onderwijs. Manifest voor een duurzame toekomst.', waarin de auteurs allen oproepen zich in te zetten voor een inclusieve hoger onderwijsomgeving aan de hand van 'zeven krachtige krijtlijnen'.

Bevindingen deel 1: Wat het boek lezenswaardig maakt

Diversiteit in het hoger onderwijs is vanwege de veelheid aan behandelde diversiteitsonderwerpen en de koppeling van theoretische inzichten met praktische toepassingen zeer de moeite om te lezen waard. Het is zowel geschikt voor iedereen die de eerste schreden zet op het boeiende terrein van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en hiermee aan de slag wilt, maar ook voor hen die al langer meelopen. Hoewel voor die laatste groep het boek wellicht een feest der herkenning is, zeker als het gaat om de theoretische bijdragen, kan de combinatie van theorie en praktijk tot een verfrissende, nieuwe kijk op diversiteitsvraagstukken leiden. Ikzelf was bijvoorbeeld verrast door het hoofdstuk van Clijsters en Schrooten over studenten die vanuit de jeugdhulp het hoger onderwijs binnenkomen, een voor mij tot nu toe onbekende studentengroep. De barrières waar deze

studenten tegenaan lopen zijn vergelijkbaar met die waar eerstegeneratiestudenten en studenten met een migratieachtergrond mee te dealen hebben, maar studenten met een jeugdhulpachtergrond hebben ook te maken met specifieke uitdagingen die ik nog niet eerder in deze mate heb gezien bij andere groepen. Voor de ondersteuning en begeleiding van deze groep studenten is het inzicht van Siebrecht en Jansen dat studentenwelzijn van groot belang is voor studentsucces zeer relevant.

De insteek om theorie te koppelen aan voorbeelden hoe theorie is vertaald naar de onderwijspraktijk is een slimme zet. Zoals Pulinx, Schrooten en Emmers in hun inleidende hoofdstuk opmerken voldoen zij met het geven van praktijkvoorbeelden aan de vraag vanuit hoger onderwijsinstellingen naar 'tips' en 'tricks' voor het omgaan met diversiteit en het creëren van een inclusieve leeromgeving. Maar zij willen hier verdieping in aanbrengen en deze 'tips' en 'tricks' voorzien van een theoretisch basis, zodat het hoe-je-iets-doet stevig is geworteld in een waarom-je-iets-doet. In deze opzet lijken zij geslaagd. Verschillende bijdragen laten op een heldere manier zien welke mechanismen schuilgaan achter uitsluiting, discriminatie en racisme in het hoger onderwijs. Zo wijzen Jacobs en De Jong in hun bijdrage op inzichten van Bourdieu, die het onderwijs opvat als een veld met specifieke structuren en een dominant vertoog, waarop mensen ('spelers') zich tot elkaar verhouden binnen een context van verwachtingen, specifieke spelregels en machtsverhoudingen. De hoofdstukken van Hemelsoet en Kanobana leren ons weer hoe deze machtsverhoudingen te verklaren zijn vanuit historisch perspectief, waarbij met name Kanobana laat zien hoe het Westen de macht in het hoger onderwijs naar zich toe heeft getrokken waardoor alternatieve bronnen van kennis en kennisverwerving en andere manieren om zich tot kennis te verhouden, al dan niet bewust, buitenspel zijn gezet. Morreel, Meeussen, Gündemir en De Leersnyder tonen op hun beurt weer hoe machtsverhoudingen hun weerslag hebben in alledaagse interacties van bijvoorbeeld docenten naar studenten in de vorm van subtiele vooroordelen en onbedoelde stereotypen zoals microagressies, waardoor studenten het gevoel kan bekruipt dat zij er uiteindelijk toch niet bij horen (een gebrek aan 'sense of belonging'). En Elloukmani en Ahmed constateren dat de aandacht van organisaties vooral gericht is op representatieve diversiteit (zichtbaarheid), en er weinig wordt gedaan om kritisch te kijken naar bestaande (machts)structuren, die groepen buitensluiten.

Deze inzichten vormen op hun beurt weer aanknopingspunten voor praktijkgerichte theorieën hoe op een constructieve manier kan worden omgegaan met diversiteit en hoe men kan komen tot een inclusieve leeromgeving. Zo behandelen Van Peteghem en Consuegra maar liefst acht onderwijstheorieën over het omgaan met (etnische-culturele) diversiteit, geven Azabar, El Massaoudi en Van den Brande aan wat er volgens hen moet gebeuren op het terrein van dekolonisatie van het hoger onderwijs en presenteert Djait een organisatiestrategie voor een systematisch beleidsbenadering van diversiteit en inclusie. Opvallend is dat er bij veel van deze praktijkgerichte theorieën openheid, het reflectieve vermogen van docenten en hoger onderwijsinstellingen en het aangaan van het lastige gesprek terugkomen. In de bijdrage van Jacobs en De Jong komt dit treffend

naar voren wanneer zij verwijzen naar de door Ghorashi benoemde ‘tussenruimte’, een ruimte tussen probleem en oplossing waarbinnen met een open, onbevooroordeelde en respectvolle houding naar elkaar wordt geluisterd om vervolgens gezamenlijk richting te geven aan de toekomst.

De praktijkvoorbeelden die in de diverse bijdragen naar voren komen, sluiten hier goed op aan. Zo laten Kemmeren, Batista Morais, Danisman, Opdam en Putman en van Teijssen, Poeze en Calleeuw zien hoe studenten van veelal niet-westerse herkomst in Nederland (via het SESI Community Center aan de Hogeschool van Amsterdam) en in Vlaanderen (via de Raden van Inspiratie aan de VIVES en UCLL) hun kans grijpen om via het platform dat hun wordt geboden hun stem te laten horen, veranderingen teweeg te brengen en een inclusieve onderwijsomgeving te creëren. Ander voorbeeld en komen terug in de bijdragen van Vrijders, Bonne, Pierlet en Dobbelaere en van Huybens en Vroom: door te luisteren naar studenten en docenten is beleid ontwikkeld dat heeft geresulteerd in een Leerlijn Diversiteit bij de opleiding Toegepaste Psychologie van de Thomas More Hogeschool en de beleidsnota ‘Kleurrijk en Kansrijk’ van de Arteveld-hogeschool, onder andere bedoeld om docenten en opleidingen concrete handvatten te geven om het studierendement en welzijn van meertalige studenten te bevorderen.

In het slothoofdstuk brengen Emmers, Pulinx en Schrooten de inzichten uit de voorgaande bijdragen op een creatieve manier samen. Door verbindingen te leggen langs lijnen van de Inclusief Onderwijs-definitie van Barton wordt er – op een voor mij aansprekende manier – structuur aangebracht in de veelheid aan informatie die de revue eerder zijn gepasseerd. Het manifest vormt de actiegerichte kers op de taart.

Bevindingen deel 2: Enkele kanttekeningen

Hoewel ik iedereen die werk wil maken van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs aanspoor om kennis te nemen van *Diversiteit in het Hoger Onderwijs*, plaats ik ook enkele kanttekeningen bij de publicatie. In de eerste plaats is de aandacht sterk gericht op etnisch culturele diversiteit en is er minder aandacht voor andere diversiteitsdimensies, zoals gender, sociale klasse (eerste generatiestudenten) en studeren met een functiebeperking. Het hoofdstuk over studenten met een jeugdhulpachtergrond vormt hierop een uitzondering. De sterke nadruk op etnisch culturele diversiteit hangt samen met de keuze voor de actuele vraagstukken. Die betreffen bijvoorbeeld meertaligheid, dekolonisatie en racisme en uitsluiting, thema’s die niet anders bekeken kunnen worden dan vanuit een migratie- en etnisch-cultureel perspectief. Lezers die vooral gericht zijn op de etnisch-culturele dimensie van diversiteit komen in *Diversiteit in het Hoger Onderwijs* dan ook ruimschoots aan hun trekken. Lezers die geïnteresseerd zijn in andere diversiteitsdimensies moeten voorbereid zijn op het maken van een vertaalslag om inzichten, bevindingen en praktijkvoorbeelden toepasbaar te maken voor hun interessegebied.

Ten tweede komt de combinatie van een theoretische en praktische bijdrage per actueel vraagstuk bij veel maar niet alle vraagstukken even goed uit de verf. Dit is bijvoorbeeld wel gelukt bij de eerste vijf actuele vraagstukken uit het boek, maar minder terug te zien bij de vraagstukken met betrekking tot 'Racisme en Uitsluiting in het hoger onderwijs' en 'Diversiteit in de organisatie'. De beide hoofdstukken over Racisme en Uitsluiting zijn zeker leeswaardig. Zij geven inzicht in mechanismen die schuilgaan achter racisme en uitsluiting, in ervaringen van zowel studenten als personeel uit niet-traditionele hoger onderwijsgroepen, en in een diversiteitsresponsieve aanpak (verschillen worden als meerwaarde gezien) voor docenten om (subtiele vormen van) racisme en uitsluiting terug te dringen. Er is echter niet voorzien in voorbeelden waarbij deze diversiteitsresponsieve aanpak in praktijk is toegepast. Wellicht zijn deze voorbeelden momenteel niet voorhanden, maar dit heeft tot gevolg dat genoemde interventies om het Racisme en Uitsluiting-vraagstuk het hoofd te bieden in het theoretische blijven hangen. Een oplossing had kunnen zijn om de hoofdstukken met betrekking tot 'Dekolonisatie in het hoger onderwijs' en 'Racisme en Uitsluiting in het hoger onderwijs' te integreren. Een argument hiervoor is dat het stuk van Azabar, El Massaoudi en Van den Brande is ondergebracht bij het vraagstuk Racisme en Uitsluiting, terwijl deze bijdrage gaat over de weg van dominantie naar dekolonisering. Door deze vraagstukken samen te nemen zou een boekdeel ontstaan met een brede theoretische basis van drie hoofdstukken, aangevuld met een voorbeeld uit de praktijk. De huidige indeling wekt de indruk dat krampachtig is vastgehouden aan de formule van één theorie- en één praktijkhoofdstuk per vraagstuk. Afwijken van deze formule had ik geen probleem gevonden aangezien het hier een breed thema betreft waarbij verschillende vraagstukken met elkaar verbonden zijn. Ook bij het vraagstuk over Diversiteit in de organisatie plaats ik kanttekeningen. Hoewel er voldoende informatie wordt gegeven hoe en vanuit welk startpunt diversiteit op organisatieniveau vorm kan krijgen, mis ik hoe de inzichten in praktijk blijken uit te werken. Inge Godts gaat weliswaar kort in op wat de door haar gepresenteerde reflectie-vragenlijst heeft opgeleverd binnen de Hogeschool UCLL, maar de nadruk in haar bijdrage ligt vooral op een toelichting en presentatie van de vragenlijst. Voordeel hiervan is dat instellingen direct aan de slag kunnen met de vragenlijst om hun diversiteits- en inclusiesgehalte te scannen. Het zou meerwaarde hebben als ook uiteengezet zou worden hoe het invullen van het reflectievragenlijst uiteindelijk tot (het ontwikkelen van) interventies heeft geleid.

En hiermee kom ik op een derde kanttekening. *Diversiteit in het Hoger Onderwijs* is rijk aan theoretische inzichten, gecomplementeerd met toepassingen hiervan in de hoger onderwijspraktijk. Wat het boek nog rijker gemaakt zou hebben is meer aandacht voor het omgaan met uitdagingen die zich voordoen op de weg van *theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Hier wordt wel enigszins op ingegaan, getuige bijvoorbeeld de titel van de bijdrage van Huybens en Vroom ('Diversiteit in de opleiding: makkelijker gezegd dan gedaan'). Maar de overgang van theorie naar praktijk voelt bij de behandeling van de zeven actuele thema's veelal aan als een film die versneld wordt doorgespoeld.

Na behandeling van de theorie zijn er plots voorbeelden uit de praktijk. Er wordt bijvoorbeeld uiteengezet dat er is gesproken met betrokkenen en dat dit heeft geleid tot een leerlijn, een beleidsnota, een mentorenproject, dat er meer bewustwording omtrent diversiteits- en inclusievraagstukken is gekomen onder docenten en dat er initiatieven zijn om de studentenbetrokkenheid te vergroten en studenten hun stem te laten horen. Er wordt echter weinig aandacht besteed aan het proces, aan de manier waarop het hoofd is geboden aan de uitdagingen die zich voordeden bij de totstandkoming van interventies en initiatieven. Als lezer vroeg ik mij regelmatig af tegen welke obstakels auteurs aanliepen en – niet onbelangrijk- hoe deze uitdagingen tegemoet zijn getreden en overwonnen. Hoe is bijvoorbeeld omgegaan met weerstand vanuit verschillende gremia van de organisatie, met beperkte middelen en tijd of met het vinden van medestanders? Dat het mogelijk is om theorie te vertalen naar praktijk, dat wordt bij de behandeling van de verschillende vraagstukken duidelijk gemaakt. De vraag hoe dat gebeurt, blijft echter onbeantwoord. Kennis over het proces, zowel wat t 'good practices' betreft, maar vanuit lerend perspectief misschien nog wel meer wat 'bad practices' betreft, zal naar mijn idee zeer helpend zijn om duurzame initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs op te starten, te ontwikkelen en te implementeren.

Conclusie: Een aanrader met aandachtspunten

Diversiteit in het Hoger Onderwijs is een aanrader, met de eerder genoemde kanttekeningen in het achterhoofd. Het boek biedt zowel een verdiepende als een praktische kijk op het thema diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en kan een bron van inspiratie zijn voor iedereen die met dit thema aan de slag wil, op welk hoger onderwijsniveau dan ook. Het boek is op verschillende manieren te lezen. Als je een veelvraat bent op het gebied van diversiteit en inclusie, dan zul je waarschijnlijk alles tot je nemen. Maar *Diversiteit in het Hoger Onderwijs* is ook prima te gebruiken als naslagwerk. Bijvoorbeeld als je interesse zich focust op één vraagstuk, zoals diversiteit op opleidingsniveau of meertaligheid in het hoger onderwijs. Dat dezelfde theoretische concepten en begrippen in meerdere hoofdstukken terugkomen is daarom niet storend. Ieder vraagstuk heeft weliswaar een eigen dynamiek, maar theoretische concepten kunnen vraagstuk overstijgend en multidisciplinair toepasbaar zijn. Denk alleen al aan veel gebruikte concepten als cultureel en sociaal kapitaal.

Diversiteit in het Hoger Onderwijs leert ons dat het werken aan diversiteit- en inclusievraagstukken een kwestie is van lange adem, een bevinding die in menig hoofdstuk terugkomt. Dit is een belangrijke les voor Colleges van Bestuur, faculteitsdecanen, opleidingsdirecteuren, teamleiders, docenten en studentbegeleiders. Als een hoger onderwijsinstelling zich daadwerkelijk wil inzetten voor diversiteits- en inclusievraagstukken, dan betekent dit een commitment voor lange(re) tijd. Aan de ene kant omdat theoretische inzichten zich ontwikkelen en deze inzichten input zijn voor beleid en praktijk. Aan

de andere kant omdat de urgentie om aandacht te besteden aan diversiteit en inclusie veelal wordt gestuurd door een zich steeds veranderende actuele inhoud. Aanslagen op cartoontekenenaars van Charlie Hebdo, bewegingen als Black Lives Matters, dekolonisatie van het curriculum en het Israël-Hamas conflict zijn hier voorbeelden van. Telkens weer worden studenten, docenten, management en bestuur uitgedaagd om zich te verhouden tot deze veranderingen en roept het vragen op over diversiteit en inclusie aan hun hoger onderwijsinstelling. In dat licht bezien is het interessant om te volgen welke impact de huidige politieke ontwikkelingen in Nederland hebben op diversiteits- en inclusie-initiatieven op Nederlandse hogescholen en universiteiten.

Een het eind van het boek roepen Emmers, Pulinx en Schrooten op tot het ondertekenen van het manifest 'Diversiteit in het hoger onderwijs. Manifest voor een duurzame toekomst.'. Ook ik onderteken, maar wel voorzien van een suggestie. In het inleidende hoofdstuk roepen de hoofdauteurs onder het motto 'Het is aan ons!' alle hoger onderwijs-professionals op om eigenaarschap te pakken voor een democratisch, divers en inclusief hoger onderwijs. Als aanvulling op het manifest stel ik voor om als bijlage aanbevelingen toe te voegen *hoe* we iedereen meekrijgen.

Noten

- 1 Barton, L. (1997). Inclusive education: Romantic, subversive or realistic? *International Journal of Inclusive Education*, 1(3), 233–234