UNIVERSITY OF AMSTERDAM

UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Beyond diversity: a broad view of inclusive higher education

Deunk, Marjolein; Lopes Cardozo, T.A.; van der Veen, Chiel; Bonjour, Saskia; van den Brink, Marieke

Publication date
2020
Document Version
Final published version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Deunk, M., Lopes Cardozo, T. A., van der Veen, C., Bonjour, S., & van den Brink, M. (2020). Beyond diversity: a broad view of inclusive higher education. Web publication or website, Comenius Netwerk.

General rights
It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations
If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: https://uba.uva.nl/en/contact, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (https://dare.uva.nl)

Download date:08 Nov 2026

Startdocument Inclusie – ComeniusNetwerk en De Jonge Akademie – Versie 9 januari 2020

**English below*

Voorbij diversiteit: een brede kijk op inclusief hoger onderwijs

Inclusiviteit kan voor elke student en docent iets anders betekenen. Het is van belang hen te betrekken bij het wegnemen van drempels hiertoe. Als hoger onderwijsinstellingen niet alleen divers maar ook daadwerkelijk inclusief willen worden, is een 'intersectionele benadering' van diversiteit nodig.

Het is dinsdagmorgen. Een team docenten en de opleidingsdirecteur hebben onderwijsoverleg. Op de agenda staat opnieuw het thema 'diversiteit en inclusie'. Een deel van het team wil dit thema verbreden, ze wil naar een inclusieve leeromgeving waar iedere medewerker en student zich thuis en gezien voelt. De docenten hebben gemerkt dat er de laatste jaren vrijwel alleen werk is gemaakt van genderdiversiteit en dat is, wat hen betreft, een te beperkte blik.

Bij het teamoverleg richten de vragen zich op hoe het curriculum een diversiteit aan perspectieven kan vertegenwoordigen, hoe het onderwijs toegankelijk kan worden gemaakt voor studenten met een beperking en op welke manier de diversiteit onder docenten en studenten kan worden vergroot. Een eenduidig plan of antwoord komt er niet. Collega A verzucht hoe ingewikkeld 'diversiteit en inclusiviteit' zijn en dat ze niet goed weet waar te beginnen. Collega B ziet op tegen de lunchpauze, wanneer ongetwijfeld collega C weer zal stellen dat we doorschieten met al die aandacht voor diversiteit en inclusie. De directeur is van goede wil maar weet het ook niet direct – hoe maak je de instelling echt inclusief?

Hogescholen en universiteiten inclusiever en diverser maken is inderdaad complex en veelomvattend. Inclusief hoger onderwijs vereist niet alleen gelijke kansen voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers en studenten, maar ook aandacht voor bijvoorbeeld selectie en werving van studenten en docenten, vertegenwoordiging van niet-Westerse perspectieven in het onderwijs en voor de fysieke inrichting en toegankelijkheid van gebouwen.

Een regenboogvlag is niet genoeg

Het "diversiteitsbeleid" dat veel universiteiten en hogescholen tegenwoordig voeren is niet genoeg: het blijft vaak steken in "meer vrouwen" of "meer studenten met een migratieachtergrond". Erken het verschil tussen diversiteit en inclusiviteit en streef niet alleen naar dat eerste, zoals nu nog te vaak gebeurt. Bij diversiteit is er slechts sprake van een samengestelde groep, met bijvoorbeeld mensen van verschillende sociale of culturele achtergronden. Waar diversiteit alleen gaat om die *variatie in de groep*, gaat het er bij inclusiviteit om dat iedereen zich thuisvoelt in die groep en als *volwaardig lid* kan deelnemen.

Inclusiviteit is niet alleen goede sier maken met een hoog percentage eerste-generatiestudenten, maar ook actie ondernemen als blijkt dat die groep de grootste uitval kent. Inclusiviteit is niet alleen het ophangen van de regenboogvlag, maar ook kritisch zijn op de heteronormativiteit binnen de instelling als LHBTI-docenten en studenten aangeven zich

buitengesloten te voelen. Diversiteit, hoe breed opgevat ook, is dus niet genoeg. Het is zaak het hoger onderwijs ook inclusief te maken.

Een intersectionele bril helpt instellingen voor hoger onderwijs om integraal en multidimensioneel naar inclusiviteit te kijken. “Intersectionaliteit” – een kernconcept in wetenschappelijk onderzoek naar ongelijkheid – verwijst naar de verbondenheid van verschillende vormen van uitsluiting. Er zijn namelijk veel elementen die de sociale positie van studenten en docenten en de mate waarin zij de instelling als inclusief ervaren, beïnvloeden. Dit zou er bijvoorbeeld toe kunnen leiden dat docenten hun stroeve sociale omgang met een student met autisme in combinatie met een migratieachtergrond te gemakkelijk toeschrijven aan cultuurverschillen - zijn behoeftes daarmee negerend.

Dialoog verduurzaamt inclusiviteit
Dat brengt ons bij de vraag van de directeur: hoe dan? Hoe maken wij onze instellingen voor hoger onderwijs inclusiever? De eerste stap is om echt te luisteren naar studenten en docenten met verschillende achtergronden en kenmerken. Hoe ervaren zij het onderwijs of hun werkplek? Op welke momenten voelen zij zich volwaardig deel van de hogeschool of universiteit? En op welke momenten voelen ze zich, zonder het zelf te willen, ‘anders’ of buitengesloten? Welke kleine, alledaagse strubbelingen ervaren ze? En wat zijn voor hen de grootste hindernissen? Over deze vragen zou een voortdurende dialoog moeten plaatsvinden tussen alle lagen van de instelling, zodat ze ten grondslag kunnen liggen aan elke aanpassing van het curriculum, elke verbouwing, elke nieuwe aanstelling en elke nieuwe beleidsmaatregel. Op die manier kan stap voor stap toegewerkt worden naar het duurzaam verankeren van inclusiviteit in het hoger onderwijs.

Marjolein Deunk (RUG), Mieke Lopes Cardozo (UvA) en Chiel van der Veen (VU) namens het ComeniusNetwerk.
Saskia Bonjour (UvA) en Marieke van den Brink (RU).

Beyond diversity: a broad view of inclusive higher education

Inclusiveness can mean something different for every student and lecturer. It is important to involve them in removing barriers in this respect. If higher education institutions are to become not only diverse but also truly inclusive, an intersectional approach to diversity is needed.

It's Tuesday morning. A team of lecturers and the programme director are holding consultations. The theme of 'diversity and inclusion’ is again on the agenda. Part of the team wants to broaden this theme, they want to create an inclusive learning environment where every staff member and student feels at home and seen. The lecturers have noticed that, in recent years, almost all the focus has been on gender diversity and, as far as they are concerned, that is too narrow a view.

During team meetings, the questions focus on how the curriculum can represent a diversity of perspectives, how education can be made accessible to students with a disability, and how diversity among lecturers and students can be increased. No transparent plan or

answer results. Colleague A complains about how complicated 'diversity and inclusiveness' are and that she doesn't know where to start. Colleague B is not looking forward to the lunch break, when no doubt colleague C will say again that we are going too far with all that focus on diversity and inclusion. The director is willing but doesn't have the answer immediately – how do you make the institution truly inclusive?

Making colleges and universities more inclusive and diverse is indeed complex and wide-ranging. Inclusive higher education not only requires equal opportunities for male and female staff and students, but also attention to, for example, selection and recruitment of students and lecturers, representation of non-Western perspectives in education and the physical design and accessibility of buildings.

A rainbow flag is not enough

The diversity policy that many universities and colleges are currently pursuing is not enough. Measures are often restricted to more women or more students with a migrant background. Acknowledge the difference between diversity and inclusiveness and do not just aim for the former, as is still too often the case today. With diversity, there is only a composite group, with, for example, people from different social or cultural backgrounds. Whereas diversity is only about that *variation in the group*, inclusiveness is about everyone feeling at home in that group and being able to participate as a *full member* .

Inclusiveness is not only about boasting a high percentage of first-generation students, but also taking action if it turns out that this group has the highest drop-out rate. Inclusiveness is not only hanging out the rainbow flag, but also being critical of heteronormativity within the institution when LGBT lecturers and students indicate that they feel excluded. So diversity, no matter how broad it may be, is not enough. It is vital to make higher education inclusive too.

An intersectional view helps higher education institutions to look at inclusiveness in an integral and multidimensional way. ‘Intersectionality’ – a core concept in scientific research on inequality – refers to the interconnectedness of different forms of exclusion. This is because there are many elements that influence the social position of students and lecturers and the extent to which they perceive the institution as inclusive. This could lead, for example, to lecturers attributing too easily to cultural differences their rigid social dealings with students with autism in combination with a migrant background – while ignoring their needs.

Dialogue makes inclusiveness sustainable

This brings us to the director's question: how? How do we make our higher education institutions more inclusive? The first step is to really listen to students and lecturers with different backgrounds and characteristics. How do they experience education or their workplace? When do they feel fully involved in the college or university? And at which times do they feel, without wanting to, 'different' or excluded? What small, everyday struggles do they experience? And what are the biggest obstacles for them? These questions should be the subject of an ongoing dialogue between all levels of the institution so that they can form the basis of any changes to the curriculum, any restructuring, any new appointments and any new policy measure. In this way, it will be possible to work stepwise towards the sustainable anchoring of inclusiveness in higher education.

Marjolein Deunk (RUG), Mieke Lopes Cardozo (UvA) and Chiel van der Veen (VU) on behalf of the Comenius Network.
Saskia Bonjour (UvA) and Marieke van den Brink (RU).