

VVS-ADVIES AANMOEDIGINGSFONDS

Standpunt unaniem goedgekeurd op de algemene vergadering van 6 maart 2008

Het pas goedgekeurde nieuwe financieringsdecreet hoger onderwijs voerde een aanmoedigingsfonds voor gelijke kansen en diversiteit in het hoger onderwijs in. Artikel 44 van het decreet bepaalt dat de Vlaamse Regering, na advies van onder andere de studentenkoepelvereniging VVS, de resultaatsindicatoren vastlegt die vanaf 2011 de verdeling van de middelen van het aanmoedigingsfonds moeten sturen. Met dit standpunt wil VVS de overheid ook adviseren over het kader dat de beheersovereenkomsten voor de studenten moeten volgen. VVS wil input leveren over het vaste format dat de overheid voor de beheersovereenkomsten momenteel uitwerkt.

1. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN EN PRINCIPES

- Dezelfde resultaatsindicatoren voor alle instellingen: Aangezien de resultaatsindicatoren de basis worden voor evaluatie en voor de toekomstige verdeling van de overheidsmiddelen uit het fonds, moeten ze uniform zijn voor alle instellingen hoger onderwijs. De resultaatsindicatoren mogen geen onderhandelbaar deel uitmaken van de beheersovereenkomst. Aangezien de beheersovereenkomsten aanleiding geven tot financiering, is er nood aan een objectief en vergelijkbare evaluatiesysteem dat aan elke instelling op dezelfde basis gebeurt.

- Duurzaam en rechtvaardig: Doelstellingen, resultaatsindicatoren en format voor de beheersovereenkomsten, moeten een duurzaam karakter krijgen. Het kader dat vandaag wordt ontwikkeld voor het aanmoedigingsfonds en de beheersovereenkomsten mag niet voor elke nieuwe periode opnieuw fundamenteel wijzigen. Uiteraard moet het indien nodig wel altijd bijgestuurd kunnen worden. Bovendien moet de toekomstige verdeling van de middelen uit het aanmoedigingsfonds ook rekening houden met de in het verleden door instellingen reeds geleverde inspanningen en geboekte resultaten. De verdeling op basis van schaalgrootte die geen rekening houdt met de aanwezige doelgroepopvatting moet zo snel mogelijk worden verlaten.

- Transparant en vergelijkbaar: De plannen, gemaakt in het kader van de beheersovereenkomst, moeten een vast stramien volgen om de vergelijkbaarheid te bevorderen. Informatie over de door de instellingen gemaakte plannen, de genomen initiatieven, het verloop, de uitvoering en resultaten, moeten transparant en consulteerbaar zijn. Instellingen moeten van mekaar kunnen leren: zich laten inspireren door de good practices elders en vermijden dat zich overal dezelfde fouten herhalen. De overheid moet daarom alle informatie met betrekking tot de plannen, het verloop en de resultaten de beheersovereenkomsten van de verschillende instellingen op één plaats bundelen (een publicatie of website). Er is dus nood aan een aparte verantwoording en rapportering met betrekking tot de initiatieven voor gelijke kansen.

- Middelen: Van al de middelen die men extra vrijmaakt voor het nieuwe financieringsmechanisme hoger onderwijs, gaat slechts een peulschil naar de beleidsprioriteit diversiteit en gelijke kansen (3 miljoen in 2008 en 6 miljoen in 2009). Op kruissnelheid bedragen de bijkomende middelen nog geen 0,6% van de totale hoger onderwijsenveloppe. Opdat het aanmoedigingsfonds echt een hefboom wordt voor de tweede democratiseringsgolf moeten bijkomende financiële inspanningen worden geleverd. In de eerste plaats moet de overheid haar verantwoordelijkheid opnemen. Aangezien er wordt gewerkt met een cofinanciering van 50%, moeten ook de instellingen zelf een inspanning leveren (al dan niet uit de eigen werkingsmiddelen). Bijvoorbeeld kan een deel van de huidige door de studenten opgehoeste inschrijvingsgelden worden ingezet om de cofinanciering te verhogen. In de toekomst is het aangewezen om de enveloppe van het fonds open te breken en mee te laten groeien om ongewenste neveneffecten van de concurrentie tussen de instellingen onderling te vermijden.

- Inbedding in het algemene instellingsbeleid: De diversiteitsplanning, monitoring en evaluatie die moet gebeuren in het kader van het aanmoedigingsfonds, mag niet beperkt blijven tot de middelen voortkomend uit het fonds. Een geslaagd diversiteitsbeleid mag immers niet blijven steken in projecten. Het aanmoedigingsfonds wil het projectmatige net overstijgen en zorgen dat geslaagde initiatieven achteraf worden geïntegreerd in de eigen werking. Er dient een structureel gelijke kansenbeleid gevoerd te worden, niet alleen met de middelen uit het aanmoedigingsfonds maar ook met de gewone werkingsmiddelen. Om die reden voorziet de overheid bijvoorbeeld een extra financiële weging voor bepaalde minder gefortuneerde groepen (beursstudenten, werkstudenten, functiebeperkte studenten). Het is logisch dat de instelling zich voor deze extra financiële stimuli ook verantwoordt. De planning, monitoring en evaluatie moeten daarom het integrale instellingsbeleid bestrijken.

- Niet vrijwillig en vrijblijvend: Intekenen op het aanmoedigingsfonds mag voor de instellingen niet vrijblijvend zijn. Diversiteit en onderwijsdemocratisering zijn immers een kerntaak voor alle hoger onderwijsinstellingen en dé belangrijkste reden waarom ze overheidsmiddelen genieten. Alle hogescholen en universiteiten moeten daarom verantwoording afleggen voor hun gelijke kansenbeleid.

- Divers en voor alle kansengroepen: Hoewel ooit anders gecommuniceerd, is het aanmoedigingsfonds niet voorbehouden voor de doelgroep van de allochtone studenten. Het aanmoedigingsfonds voor diversiteit moet openstaan voor vernieuwende maatregelen voor alle kansengroepen die minder gemakkelijk in- en doorstromen in het hoger onderwijs. Kansengroepen zijn alle groepen die ondanks hun intrinsieke kwaliteiten niet op een evenredige wijze in- door

en uitstromen uit het hoger onderwijs. VVS wil dat op termijn ook alle minder vlot in- en doorstromende kansengroepen ook in het onderwijsvariabel deel structureel extra financieel gewogen worden zodat de ongelijkheid in behandeling tussen groepen wordt weggewerkt. Het uitgangspunt van de evenredige participatie garandeert dat instellingen weliswaar eigen accenten kunnen leggen, of zich bijzonder toeleggen op één doelgroep, zonder dat daarbij de andere kansengroepen volledig uit het oog worden verloren. De overheid moet toezien op een voldoende evenwicht op lange termijn door tussen de opeenvolgende termijnen van beheersovereenkomsten een gezonde afwisseling te bewaken in de doelgroepprioriteiten die instellingen leggen. Het kader van de evenredige participatie van alle kansengroepen garandeert dat instellingen weliswaar eigen accenten kunnen leggen, of zich bijzonder toeleggen op één doelgroep, zonder dat daarbij de andere kansengroepen volledig uit het oog worden verloren.

2. ALGEMENE DOELSTELLING EN DIVERSITEITSVISIE

De overheid moet een duidelijk kader vastleggen waarbinnen instellingen moeten werken aan diversiteit en gelijke kansen. Dat moet uitgaan van de volgende visie:

Het aanmoedigingsfonds moet vertrekken vanuit het ideaal van **evenredige participatie**, zowel bij de in-, door-, als de uitstroom uit het hoger onderwijs. Evenredige participatie wil zeggen dat de deelname van kansengroepen zowel bij de instroom, de doorstroom als de uitstroom uit het hoger onderwijs, gelijk is aan hun relatieve aandeel in de samenleving. De ondervetegenwoordiging vandaag van vele maatschappelijke groepen, zoals bijvoorbeeld studenten van allochtone afkomst, studenten met functiebeperkingen, studenten met lagergeschoolde ouders, studenten uit minderbegoede milieus... is in het hoger onderwijs nog steeds erg groot. Ondanks hun intrinsieke mogelijkheden, stromen vele jongeren uit kansengroepen nog lang niet in dezelfde mate in, door- en uit het hoger onderwijs. Evenredige participatie van alle kansengroepen is de enige doelstelling die het aanmoedigingsfonds een duurzaam karakter meegeeft. Bovendien is het de enige benadering die aandacht garandeert voor alle ondervetegenwoordigde doelgroepen.

Evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen aan het hoger onderwijs mag onder geen beding worden bereikt door toe te geven op het kwaliteitsniveau van het hoger onderwijs. De evenredige participatie moet ook **evenwaardig** zijn en mag geen aanleiding geven tot een diploma dat minder waardevol is. Vermits afgestudeerden uit kansengroepen vaak ook vooroordelen en discriminaties op de arbeidsmarkt moeten overwinnen, hebben ze er net alle belang bij dat hun diploma van onberispelijke kwaliteitsniveau is.

Het aanmoedigingsfonds moet streven naar een **inclusief hoger onderwijs**. Inclusief onderwijs betreft het recht op een gelijkwaardige keuze voor een zinvol curriculum voor elke jongere met specifieke onderwijsbehoeften binnen de contouren van iedere instelling hoger onderwijs. Dat geldt zo mogelijk nog meer voor hogescholen en universiteiten omdat er op dat niveau geen leerplicht noch buitengewoon onderwijs is. Als het hoger onderwijs niet inclusief is, blijven heel wat potentiële studenten gewoon uitgesloten en kunnen ze hun recht op onderwijs niet opnemen. Inclusief hoger onderwijs betekent dat alle lerenden deel uitmaken van éénzelfde lerende gemeenschap. Het houdt zich dus ver van hokjesdenken en categoriale maatregelen. Het hoger onderwijs moet zich zo inrichten dat het niet onbedoeld bepaalde groepen uitsluit maar wel het potentieel van alle studenten centraal stelt. Inclusief hoger onderwijs betekent echter niet dat er geen gerichte acties en ondersteunende maatregelen kunnen worden genomen om in te spelen op de specifieke behoeften en noden van bepaalde studenten. In een inclusief hoger onderwijs dienen deze open te staan voor alle studenten die er behoefte aan en baat bij hebben. Zo worden kansengroepen niet gevisieerd en gestigmatiseerd. Een inclusief beleid gaat uit van de meerwaarde in elke student. Diversiteit is geen probleem maar een meerwaarde.

Inclusief hoger onderwijs vereist een grondige onderwijsvernieuwing. Het hoger onderwijs mag niet langer enkel zijn afgestemd op de modale student: de gegoede autochtoon met hooggeschoolde ouders uit een sterke ASO-vooropleiding en zonder functiebeperking... Dat leidde in het verleden vaak tot uitzonderingen en corrigerende maatregelen en bijkomende voorzieningen voor bepaalde groepen en was al bij al niet efficiënt en doelmatig. In de toekomst moeten hogescholen en universiteiten van meet af aan voor elke maatregel en elke beleidsbeslissing rekening houden met de mogelijkheden, kenmerken, beperkingen en noden van alle kansengroepen. Hoger onderwijs mag niet langer uitgaan van de dominante groep die norm is geworden. Om toegankelijk te zijn voor alle kansengroepen moet het hoger onderwijs worden ontworpen vanuit een **“Design for All” –principe**. Maatregelen en beslissingen moeten vooraf worden onderworpen aan een inclusiviteits- en diversiteitstoets.

Ongelijke onderwijskansen mogen niet langer worden gereduceerd tot tekorten van studenten die kunnen worden gecorrigeerd en geremedieerd (medische gebreken, taal- en kennisachterstanden, verkeerde studiemethodes en leerstrategieën, verkeerde verwachtingen en foute motivaties, financiële tekorten etc..) Ongelijke kansen kleven niet aan de persoon zelf maar **drempels worden gecreëerd in de wisselwerking** tussen de specifieke kenmerken van het individu en de onaangepastheid van de omgeving. Bepaalde kenmerken van studenten, zoals fysieke capaciteiten, etnisch-culturele achtergrond, sociaal-economische afkomst, religie, verblijfsstatuut, gezinssituatie etc. zijn maar belemmerend wanneer het hoger onderwijs hierop onvoldoende is afgestemd in haar organisatie, leervormen, curricula, infrastructuur, personeelsbeleid... Een diversiteitsbeleid kan maar slagen als het niet alleen oog heeft voor ondersteunende maatregelen naar de student maar ook en vooral voor structurele maatregelen die het hoger onderwijs zelf moeten diversifiëren. Dat betekent dat de ondervetegenwoordiging van bijvoorbeeld bepaalde allochtone studenten niet kan worden opgelost met bijkomende cursussen academisch Nederlands alleen maar ook een taalbeleid vergen dat structureel in elk opleidingsonderdeel aandacht besteedt aan abstract taalgebruik en vakjargon. In het verleden bleef

het gelijke kansenbeleid al te vaak steken in deficitdenken. Het hoger onderwijs moet uitgaan van de mogelijkheden van studenten en niet van hun tekorten.

Het aanmoedigingsfonds moet verder aanleiding geven tot een **integraal** gelijke kansenbeleid. Dat wil zeggen dat diversiteit en gelijke kansen moeten worden gemainstreamed in alle aspecten van het hoger onderwijsgebeuren: recruiteringsbeleid, communicatie, infrastructuur, personeelsbeleid, curricula, leer-, werk- en evaluatievormen.

Deze visie, algemene doelstellingen en principes moeten ook het uitgangspunt vormen voor de diversiteitsplannen, beheersovereenkomsten en evaluaties.

3. ALGEMEEN KADER

Net als voor de beleidsplannen en beheersovereenkomsten van de studentenvoorzieningen, moet de overheid ook voor de beheersovereenkomsten die kaderen in het aanmoedigingsfonds een vaste format vastleggen. Die bestaat uit:

- strategische doelstellingen: dat zijn beleidsdoelstellingen op middellange of lange termijn die het beoogde resultaat globaal omschrijven en in een ruimere visie situeren.
- operationele doelstellingen: dat zijn werkdoelen die worden gebruikt om de strategische doelstellingen te realiseren. Hieronder worden dus concrete acties geformuleerd met timing, middelen en uitvoerende instantie.
- resultaatsindicatoren moeten het mogelijk maken om te evalueren in welke mate de strategische doelstellingen zijn bereikt.

Daarnaast moeten hogescholen en universiteiten voor een aanvraag van middelen uit het aanmoedigingsfonds ook het diversiteitsplan van hun instelling toevoegen, alsook de eventuele samenwerkingsakkoorden die voor de uitvoering van de beheersovereenkomst met partners werden gesloten.

4. DIVERSITEITSPAN

Het diversiteitsplan van de hoger onderwijsinstelling moet bij de aanvraag worden gevoegd. De maatregelen, afgesproken in het kader van de beheersovereenkomst voor het aanmoedigingsfonds, moeten immers ingebed zijn in een instellingsomvattend diversiteitsbeleid. Een degelijk diversiteitsplan bevat een aantal cruciale elementen. De overheid integreert deze in een vast stramien voor de diversiteitsplannen en schuift zo volgende elementen naar voor:

- **omgevingsanalyse beginsituatie:** Elk degelijk beleidsplan begint met een analyse van de externe en interne omgevingsfactoren en beginsituatie. Welke kansengroepen zijn er aanwezig in het recruiteringsgebied? Hoeveel kunnen er doorstromen vanuit het secundair onderwijs? Hoeveel stromen er effectief door naar de eigen hogeschool/universiteit? Wat is het doorstroom- en uitstroompercentage van de instelling? Wat is hun mate van ondervertegenwoordiging? Welke beleidsmaatregelen werden er in het verleden al ontwikkeld en welke hoe werden ze geëvalueerd? De instelling maakt deze oefening voor de volgende kansengroepen: studenten met functiebeperkingen, studenten uit financieel zwakkere milieus, studenten van allochtone afkomst, studenten met laaggeschoolde ouders, werkstudenten en herintreders, studenten met een atypische vooropleiding, nieuwkomers, studenten uit de bijzondere jeugdzorg etc.. De overheid legt de minimale lijst van kansengroepen vast. Om de omgevingsanalyse te vergemakkelijken voert de overheid op regelmatige tijdstippen onderzoek naar het aandeel van deze kansengroepen in de samenleving (en meer bepaald in de leeftijdsgroepen van 12 tot 25 jaar).
- **algemene visie:** Een gedegen diversiteitsplan stelt zich evenredige participatie bij in-, door- en uitstroom tot doel en schuift een inclusief hoger onderwijsbeleid naar voor dat ook oog heeft voor structurele diversifiërende maatregelen binnen de instelling (en niet slechts voor remediërende maatregelen naar de studenten). De overheid beoordeelt de visie en de concreet voorgestelde maatregelen in het diversiteitsplan en beheersovereenkomst op basis van hun inclusiviteit en integraliteit.
- **strategische doelstellingen:** Op lange termijn moet elke diversiteitsbeleid de evenredige participatie van alle kansengroepen bij in-, door- en uitstroom én in het personeelsbeleid beogen. Op de middellange termijn doelstelling moet de instelling, rekening houdend met de omgevingsanalyse, kiezen op welke kansengroepen ze zich in eerste instantie richt. Welke verbeteringen wil de instelling bereiken voor de in-, door- en uitstroom? Het diversiteitsplan moet verantwoord zijn en streven naar een evenwichtige mix.
- **operationele doelstellingen:** De instrumentele doelstellingen van een geslaagd diversiteitsbeleid moeten zowel oog hebben voor ondersteunende maatregelen aan de vraagzijde als voor diversifiërende maatregelen aan de aanbodzijde van het hoger onderwijs. De overheid maakt een lijst op van verplichte werkingsvelden/actiedomeinen waarbinnen de instelling concrete acties moet uitwerken (zie onder). Op die manier bewaakt de overheid dat het diversiteitsbeleid niet blijft steken in deficitdenken én dat er aan mainstreaming wordt gedaan van diversiteitsbeleid in alle werkvelden en actiedomeinen. Daarnaast zijn er enkele primordiale randvoorwaarden die als rode draad doorheen alle werkvelden en actiedomeinen lopen:

monitoring van het beleid en participatie en betrokkenheid van studenten zelforganisaties en kansengroepen. Dat is een cruciale voorwaarde om het principe van "Design for All" te realiseren. Binnen elk werkveld geeft het diversiteitsplan aan welke concrete acties er worden ondernomen, samen met de timing, de verantwoordelijke voor de uitvoering en de financiële middelen die ervoor worden uitgetrokken.

- **wordingsproces:** Een diversiteitsplan moet gedragen zijn door alle actoren uit de instelling én door de kansengroepen zelf. Daarom dient een diversiteitsplan aan te geven op welke manier het tot stand kwam. Hoe werden studentenraad, personeelsgeledingen en het beleid betrokken bij het uittekenen van de plannen? Werden zelforganisaties van studenten en personeelsleden uit kansengroepen (of eventuele partnerorganisaties bij gebrek aan de eersten) betrokken bij het voorafgaandelijke overleg én hadden ze inspraak in het besluitvormingsproces? De overheid dient de intern democratische gang van zaken te bewaken en de gedragenheid mee te nemen als belangrijk beoordelingscriterium.
- **opvolgingsstructuur:** Een gedegen diversiteitsplan moet tenslotte ook aangeven op welke manier het diversiteitsbeleid wordt gemonitord. Het moet aangeven welke organen zullen instaan voor de opvolging, wat hun samenstelling is, hoe vaak ze samenkomen en op welke momenten er evaluatie wordt voorzien. Zelforganisaties en kansengroepen moeten structureel worden betrokken bij de opvolging, de evaluatie én de bijsturing. Een constante monitoring en regelmatige evaluatiemomenten door de doelgroepen voor wie het beleid is bedoeld, zijn immers noodzakelijk voor een geslaagd diversiteitsbeleid.

5. BEHEERSOVEREENKOMST

5.1. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

De lange termijn beleidsdoelstelling van het aanmoedigingsfonds is het realiseren van evenredige participatie van alle ondervetegenwoordigde kansengroepen en dat zowel bij de in-, door- als de uitstroom uit het hoger onderwijs. De beheersovereenkomst bestrijkt echter slechts een periode van telkens 5 jaar (en voor de eerste keer slechts 3). Gezien deze looptijd dient de instelling ook doelstellingen te formuleren op middellange termijn.

Voor de middellange termijn moet de instelling kiezen op welke kansengroepen ze zich in eerste instantie richt. De instelling moet duidelijk maken welke vooruitgang ze per kansengroep wil boeken op de in- door- en/of uitstroom. Voor deze keuze moet de instelling duidelijk terugkoppelen naar de omgevingsanalyse die ze opnam in haar diversiteitsplan. De overheid kan op die manier bewaken dat de instelling in de prioriteitenkeuze voldoende rekening houdt met haar omgevingsfactoren en beginsituatie. Zo nodig moet de overheid deze keuze tijdens de onderhandelingen over de beheersovereenkomsten bijsturen.

Bovenop de 3 kansengroepen die structureel reeds extra worden gewogen in het onderwijsvariabel deel (beursstudenten, werkstudenten en studenten met een functiebeperking), dient de instelling minstens twee kansengroepen prioritair te benaderen per beheersovereenkomst. Dat voorkomt een té eenzijdige gerichtheid van de maatregelen uit het aanmoedigingsfonds voor diversiteit en een doelgroepspecialisatie en concentratie per instelling. Immers moeten alle instellingen hoger onderwijs integraal toegankelijk worden voor alle kansengroepen om de keuzevrijheid van deze studenten te waarborgen. Evenredige participatie is niet alleen een opdracht voor het hoger onderwijs als geheel maar ook voor elke instelling afzonderlijk. Een ruimer palet aan kansengroepen opnemen in de beheersovereenkomsten zorgt bovendien voor dat een evenwichtige mix en aandacht voor alle kansengroepen gemakkelijk valt te realiseren. De overheid moet in de onderhandelingen toezien op een voldoende evenwicht tussen de kansengroepen op lange termijn door een goede afwisseling in de doelgroepprioriteiten.

Voor haar keuze baseert de instelling zich op de lijst van kansengroepen die de overheid opstelt: studenten met functiebeperkingen, studenten uit financieel zwakkere milieus, studenten van allochtone afkomst, studenten met laaggeschoolde ouders, werkstudenten, herintreders, studenten met een atypische vooropleiding, nieuwkomers en studenten met kwetsbare verblijfsstatuten, studenten uit de bijzondere jeugdzorg etc. Kansengroepen zijn alle groepen die ondanks hun intrinsieke kwaliteiten niet op een evenredige wijze in- door- en uitstromen uit het hoger onderwijs. Bepaalde groepen kunnen eveneens baat hebben bij een diversiteitsbeleid maar zijn daarom niet ondervetegenwoordigd of worstelen niet onmiddellijk met ongelijke onderwijskansen. Topsport studenten, buitenlandse studenten etc. vallen daarom buiten de scope van het aanmoedigingsfonds.

5.2. OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

De operationele doelstellingen moeten instrumenten en acties aanreiken om de strategische doelstellingen te realiseren. Er moeten concrete maatregelen worden getroffen om drempels weg te werken en een inclusief hoger onderwijs te realiseren. Om een integraal gelijke kansenbeleid te bevorderen dat aandacht voor diversiteit integreert in alle werkvelden en instellingsaspecten, maakt de overheid hiervan een lijstje op (zie hieronder). Dat dient als kader voor de beheersovereenkomsten en als checklist voor een succesvol diversiteitsbeleid.

Zoals eerder uitgelegd ontstaan drempels en ongelijke kansen in de interactie tussen de persoon met zijn kenmerken enerzijds en de onafgestemde omgevingsfactoren anderzijds. Om te slagen moet een gelijke kansenbeleid daarom zowel inspelen op de achterstellingsmechanismen, te wijten de organisatie en inhoud van het onderwijs zelf, als op de achterstellingsfactoren die te maken hebben met de eigen achtergrond van het schoollopende individu. De instelling moet zichzelf diversifiëren én de studenten ondersteunen en remediëren. De lijst die de overheid opstelt als kader voor de operationele doelstellingen, bevat daarom enerzijds werkvelden en beleidsdomeinen die inspelen op de aanbodzijde en anderzijds werkvelden en beleidsdomeinen die inspelen op de vraagzijde. De overheid moet immers een evenwichtige mix bewaken.

Tenslotte is er nog een derde categorie van operationele doelstellingen die in elke beheersovereenkomst verplicht moet worden ingevuld en geconcretiseerd. Het gaat hier om monitoring van het gelijke kansenbeleid en om de participatie van zelforganisaties en studenten uit kansengroepen. Deze zijn een cruciale randvoorwaarde voor de beleidsmaatregelen in alle andere werkvelden en beleidsdomeinen. Om hun ervaringsdeskundigheid te benutten in de diversiteitstoets die voor elk domein moet worden georganiseerd en om bij te dragen aan de uitvoering van het eigenlijke diversiteitsbeleid, moeten deze organisaties structureel worden betrokken en financieel en logistiek ondersteund.

Aanbodzijde (structurele zaken die de instelling moet aanpassen om te diversifiëren)

- monitoring
- personeelsbeleid
- interne/externe communicatie en recruiteringsbeleid
- toegankelijkheid (fysiek, digitaal, taalgebruik)
- non-discriminatiebeleid
- flexibilisering en (her-)oriënteringsbeleid
- curriculumontwikkeling
- taalbeleid
- leeromgeving en leermaterialen
- leer- werk- en evaluatievormen
- sensibilisering
- andere

Vraagzijde (maatregelen die de instelling kan nemen om studenten te ondersteunen/remediëren)

- studiekeuze- en trajectbegeleiding
- studiebegeleiding en taalbegeleiding
- uitstroombegeleiding en drop out-begeleiding,
- aanbod facilitatoren
- procedures onderwijs- en examenreglement
- ondersteuning en bevordering sociale cohesie
- afstemming studentenvoorzieningen
- andere

Binnen deze werkvelden en beleidsdomeinen, moet de instelling zelf concrete acties uitwerken. Er wordt steeds een timing aangegeven alsook de verantwoordelijke(n) voor de uitvoering en de middelen die ervoor worden ingezet. Voor elke actielijn kunnen er ook evaluatiecriteria worden geformuleerd.

VVS zal op haar diversiteitscongres van 12 april 2008 dieper ingaan op de concrete instrumenten en maatregelen die instellingen kunnen ontwikkelen binnen de hoger vermelde actiedomeinen en werkvelden.

5.3. RESULTAATSINDICATOREN

Resultaatsindicatoren moeten meten in welke mate de strategische doelstellingen werden bereikt. Het is dan ook logisch dat de resultaatsindicatoren eveneens uitgaan van het kader van evenredige participatie. De ontwikkelde evaluatiecriteria en resultaatsindicatoren krijgen zo een duurzaam karakter. Ze meten de vorderingen maar moeten ook rekening houden met de inspanningen en verwezenlijkingen uit het verleden. Resultaatsindicatoren moeten dus de vooruitgang meten in de ondervertegenwoordiging van kansengroepen bij in-, door- en uitstroom. Resultaatsindicatoren meten dus de resultaten en niet de inspanningen. Ze vormen de basis waarop in de toekomst de middelen uit het aanmoedigingsfonds tussen de instellingen worden verdeeld, en moeten bijgevolg objectiveerbaar en kwantitatief zijn.

Welke resultaatsindicatoren zijn een goede uitdrukking van de vorderingen inzake evenredige participatie en een solide basis voor de toekomstige financiering?

Voor de kansengroepen die bij het afsluiten van de beheersovereenkomst door de instelling als prioritaire doelgroepen werden aangeduid, worden de resultaten inzake de evenredige participatie specifiek bekeken bij:

- de instroom in het hoger onderwijs,
- de uitstroom: het behalen van het diploma
- de doorstroom, gemeten na het eerste jaar hoger onderwijs. Op dat moment vindt er een bijzonder ingrijpende selectie plaats waarbij de slaagkansen sterk worden bepaald door de achtergrondkenmerken (vooropleiding, etnisch-culturele herkomst, sociaal-economische afkomst, scholingsniveau ouders...). Omdat er ook een grote drop out plaatsvindt tijdens het jaar is het aangewezen om doorstroom ook te meten bij de tellingsmomenten in het kader van de overheidsfinanciering.

Er worden telkens de volgende twee referentiepunten genomen om de evolutie naar een evenredige participatie te meten:

- enerzijds wordt de verbetering gemeten door de vergelijking ten opzichte van het startpunt/ de beginsituatie
- anderzijds wordt de nog af te leggen weg gemeten door de vergelijking ten opzichte van het eindpunt, de volstreekte evenredige vertegenwoordiging. Dat laatste is nodig om te garanderen dat de toekomstige financiering ook rekening houdt met de vruchten die inspanningen uit het verleden hebben afgeworpen.

Naast resultaatsindicatoren die de vooruitgang onderzoeken voor de specifieke prioritaire doelgroepen uit de strategische doelstellingen, moet er ook een parameter zijn die rekening houdt met de globale evolutie inzake evenredige participatie voor alle kansengroepen in het hoger onderwijs. Immers kunnen maatregelen gericht op één groep spillovereffecten hebben. Hoe inclusiever het beleid hoe groter de winst - ook voor andere kansengroepen. Een parameter die peilt naar de evolutie van het totale aandeel van alle kansengroepen op de volledige studentenpopulatie, zorgt ervoor dat ook aandacht gaat naar andere, minder prioritaire doelgroepen. Statistisch relevante achteruitgang bij een kansengroep kan ook worden afgestraft. Immers is gelijke kansen en diversiteit ook een structurele opdracht voor de instelling en mag ze niet beperkt blijven tot de middelen uit het aanmoedigingsfonds alleen.

Tenslotte is er nog een parameter nodig die in kaart brengt in welke mate de kansengroepen gelijkmatig verdeeld zijn over de verschillende opleidingen aan een instelling en of er grote afwijkingen bestaan tussen opleidingen. Daarom kan de standaardafwijking genomen worden van het gemiddeld aantal studenten uit kansengroepen over de hele instelling, berekend op het aantal inschrijvingen van deze kansengroepen per opleiding.

De overheid moet dus op regelmatige tijdstippen onderzoek voeren naar de aanwezigheid van kansengroepen in de volledige bevolkingsgroep tussen de 12 en de 25 jaar om zicht te krijgen op de evenredigheid van de deelname aan het hoger onderwijs. Door de referentiegroep vanaf 12 jaar te nemen, kan je ook meten welke groep potentieel in de nabije toekomst zal kunnen instromen. Dat is nodig omdat de beheersovereenkomsten lopen over een periode van 5 jaar.

5.4. FINANCIERING

Financiering gebeurt op volgende parameters:

- specifiek voor de prioritaire kansengroepen waarop de instelling focust in de beheersovereenkomst:
 - o evolutie tov het startpunt/beginsituatie (verbetering meten)
 - o nog af te leggen weg tov het eindpunt/volledig evenredige vertegenwoordiging
 - o telkens voor de instroom, de doorstroom (na het eerste jaar) en de uitstroom (behalen diploma)
- de evolutie in het percentage van kansengroepstudenten op de totale instellingspopulatie (alle groepen)
- minpunten bij een statistische relevante achteruitgang
- de spreiding van de kansengroepen over de verschillende opleidingen aan de instelling

5.5. VERANTWOORDING

Hogescholen en universiteiten moeten zich apart verantwoorden voor de gekleurde middelen voor gelijke kansen en diversiteit die ze ontvangen uit het aanmoedigingsfonds. Ze moeten duidelijk aantonen of en welke inspanningen ze precies hebben geleverd voor de realisatie van de doelstellingen. Op die manier kan de overheid ook beoordelen of de toename van het aantal studenten uit kansengroepen toe te schrijven is aan toevallige factoren of demografische ontwikkelingen, dan wel aan de inspanningen die werden geleverd om hen te laten participeren in het hoger onderwijs.

Een aparte verantwoording moet het ook mogelijk maken dat de overheid deze evaluaties bundelt op één plaats, eventueel een website. Op die manier kunnen instellingen ook beleidsmaatregelen die elders werden genomen op hun merites beoordelen en leren van mekaar.

6. REGISTRATIE

6.1. DOELSTELLINGEN REGISTRATIE

Het aanmoedigingsfonds en de resultaatsindicatoren nopen bijgevolg tot een uniforme registratie van de verschillende kansengroepen in het hoger onderwijs. Registratie is nodig om de mate van ondervertegenwoordiging bij in- door- en uitstroom in kaart te brengen en de vooruitgang te meten. Deze registratie levert de objectieve en verifieerbare gegevens op basis waarvan de middelen in de toekomst worden verdeeld. Voorwaarde is uiteraard wel dat de gegevens vergelijkbaar zijn en aan alle instellingen hoger onderwijs dezelfde kansengroepen volgens dezelfde parameters worden geregistreerd. In het kader van het aanmoedigingsfonds moet de overheid instellingen verplichten om minimaal de door haar naar voor geschoven lijst van kansengroepen te registreren op een éénvormige manier.

Een uniforme registratie van kansengroepen in het Vlaamse hoger onderwijs is overigens niet alleen interessant in het kader van het aanmoedigingsfonds. Meten is weten, zegt het spreekwoord. Registratie geeft de overheid zicht op de mate waarin de instellingen hoger onderwijs hun maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen. Het bezorgt de overheid instellingsoverschrijdende solide gegevens die kunnen worden gebruikt in het kader van de datacollectie en stocktaking die moet gebeuren voor het monitoren van de sociale dimensie van het Bolognaproces. De overheid kan dankzij registratie de effecten onderzoeken van de financieringsstimuli op de diverse kansengroepen en zo de gekozen studentenkenmerken grondig evalueren, verfijndere indicatoren uittesten en de doelgroepindicatoren desgevallend bijsturen. Registratie geeft ook de instellingen de mogelijkheid om het gelijke kansenbeleid te monitoren, de knelpunten in kaart te brengen en het eigen diversiteitsbeleid te verbeteren. Goede prestaties op diversiteitsvlak leveren immers bijkomende middelen op (in- en outputfinanciering, studentenkenmerken en aanmoedigingsfonds). Dankzij de vergelijkbaarheid kunnen instellingen ook leren welke maatregelen bij andere instellingen succesvol waren. Registratie maakt verder dat studenten zich gemakkelijker kenbaar maken zodat instellingen gericht op hun problemen en uitdagingen kunnen inspelen. Aan registratie kunnen faciliteiten worden gekoppeld zoals onderwijs- of examenfaciliteiten. Tenslotte maakt het ook een gerichte communicatie mogelijk naar een specifieke doelgroep (bijvoorbeeld om deze te laten participeren aan het uittekenen en evalueren van het diversiteitsbeleid). Naast de kansengroepenlijst die verplicht moeten worden geregistreerd in het kader van het aanmoedigingsfonds, kunnen instellingen ook nog andere kenmerken registreren en de verplichte minimale lijst eventueel nog verder verfijnen.

Veel gehoorde misverstanden: Registratie betekent niet noodzakelijk dat je overgaat tot hokjesdenken en categoriale maatregelen. Het is niet omdat je categorieën registreert dat je ook een categoriaal beleid moet voeren. Zoals hoger uiteengezet kiest VVS resoluut voor een inclusief hoger onderwijs waarbij specifieke maatregelen wel mogelijk zijn maar moeten openstaan voor alle studenten die er mee gebaat zijn. Registratie is noodzakelijk om een dergelijk beleid te monitoren en de mate van inclusiviteit te meten. Registratie heeft niet noodzakelijk dat studenten worden gelabeld en een etiket krijgen opgeplakt. Met de toegang tot deze gegevens moet zeer zorgvuldig worden omgesprongen zodat ze niet stigmatiserend zijn naar de student of tegen hem kunnen worden gebruikt.

6.2. MODALITEITEN EN RANDVOORWAARDEN

Registratie gebeurt bij de inschrijvingen én de doorstroom en uitstroom. Vandaag vragen reeds heel wat instellingen bij inschrijving van generatiestudenten al een aantal achtergrondkenmerken op. In dat geval dient de vragenlijst gewoon te worden aangepast. Bovendien moet ze worden uitgebreid naar elke eerste inschrijving aan de instelling. Omdat democratisering niet beperkt blijft tot een meer evenredige instroom maar zich ook moet doorzetten in de door- en uitstroom, zijn er ook voor deze sleutelmomenten resultaatsindicatoren en dient ook de doorstroom te worden bevraagd naar achtergrondkenmerken. Om administratieve lasten te vermijden, kan de student bij een herinschrijving bijvoorbeeld via mail nog eens de uitdraai krijgen van het eerder ingevulde registratieformulier krijgen waarbij hij eventuele wijzigingen kan aanduiden (bijvoorbeeld inzake financiële status, werkstatuut, functiebeperking, gezinssituatie etc...).

Privacy en zorgvuldigheidsmaatregelen: Registratie gebeurt op basis van vrijwilligheid. Omwille van privacywetgeving kunnen studenten niet worden verplicht om bepaalde gevoelige en persoonsgebonden gegevens te laten vastleggen. Deze zaken moeten enkel worden geregistreerd met toestemming van de student zelf. Het is daarom noodzakelijk dit duidelijk naar de student te communiceren en te werken met een apart formulier of invulapplicatie die duidelijk valt te onderscheiden van de administratieve gegevens die verplicht moeten worden opgegeven bij inschrijving (naam, adres, voldoen aan de toelatingsvoorwaarden zoals diploma secundair onderwijs...). Deze persoonlijke gegevens moeten apart worden verwerkt en opgeslagen en kunnen enkel via het rolnummer eventueel aan de persoon zelf worden teruggekoppeld.

Dit registratieformulier gaat gepaard met een deontologische code die aan de student moet worden meegedeeld. De deontologische code bepaalt klaar en duidelijk:

- Welke instellingsmedewerkers toegang krijgen tot deze gegevens. In elk geval mogen docenten en personen die de student moeten evalueren, geen toegang krijgen. Enkel bevoegde personeelsleden, in aantal zo beperkt mogelijk (zij die de gegevens verwerken, de ombuds en de trajectbegeleiders), krijgen toegang. Het gaat hier in principe om mensen die vertrouwelijkheid moeten kunnen garanderen. Deze mensen vallen wel onder het ambtsgeheim maar niet onder de groepen die gebonden zijn aan beroepsgeheim. Gezien hier eigenlijk een grijze zone is, moet een deontologische code garanderen dat ze de zich kunnen beroepen op een zwijgplicht

om te vermijden dat ze kunnen worden verplicht om zaken te rapporteren aan hiërarchische oversten. Deze beroepscode voor trajectbegeleiders, ombudspersonen en andere begeleidingstaken die zich situeren in de hulpverlening, zouden eigenlijk op Vlaams niveau moeten worden uitgewerkt.

- Hoe de gegevens worden beschermd tegenover overheidsmisbruik. Het mag bijvoorbeeld niet de bedoeling zijn dat bepaalde gegevens, zoals deze over het verblijfsstatuut, door de dienst vreemdelingen zaken worden gebruikt om studenten zonder papieren op te sporen. Opdat de respons van de registratie zo groot mogelijk is, lijkt het belangrijk dat hier zeer duidelijk garanties komen. Wat de controle betreft kunnen hier regelingen worden uitgewerkt zoals in het leerplichtonderwijs.
- Welke regels er worden gehanteerd mbt het doorspelen aan en gebruik door derden. In principe kan dit enkel wanneer de student hiervoor de toestemming gaf. Het hoger vermelde (electronische) invulformulier stelt deze vraag expliciet.
- Hoe en waar worden de gegevens bewaard en op waar kan de student terecht om ze in te kijken.

Objectieve benadering als basis voor financiering: Grosso modo zijn er twee manieren om registratie van kansengroepen te operationaliseren. Enerzijds heb je de subjectieve benadering waarbij het aantal personen uit kansengroepen worden geteld op basis van zelfcategorisatie. Dat peilt naar de identiteitsbeleving van de individuen zelf en de mate waarin een bepaald kenmerk wordt geïnternaliseerd. Het is een contextgevoelig gegeven dat een duidelijk aanduiding is voor de manier waarop de samenleving omgaat met een groep. Tot welke etnische groep rekenen ze zichzelf, hoe voelen ze zich of hoe worden ze door anderen in de samenleving gezien? Anderzijds heb je de objectieve benadering waarbij de registrerende instantie zelf het lidmaatschap tot een groep toewijst op basis van objectieve criteria waarvan men veronderstelt dat ze een goede indicator zijn voor de groep. De indicator hangt hier ook af van het doel van de registratie. Vermits de hier voorgestelde registratie kadert in de toekomstige verdeling van de middelen uit het aanmoedigingsfonds op basis van de resultaatsindicatoren, is er nood aan een objectieve en betrouwbare registratie. Vermits de subjectieve een eerder dynamisch gegeven is, ligt het voor de hand dat zelfcategorisatie geen basis voor financiering kan zijn. Wel kan deze manier van registreren bijkomend interessante gegevens opleveren die een aanduiding zijn voor de mate waarin een minderheid zich thuisvoelt in het hoger onderwijs, discriminaties ervaart etc.

Breder dan de financieringscriteria: VVS en andere hoger onderwijsactoren zijn immers de mening toegedaan dat de huidige studentenkenmerken, die in aanmerking komen voor de extra wegingsfactor in het onderwijsgerelateerd deel van de instellingsfinanciering, ver ontoereikend zijn. Het spreekt daarom voor zich dat de registratie die de instellingen invoeren, verfijnder moet zijn en meer kansengroepen in kaart moet brengen dan de studenten die effectief (nog) een beurs hebben, het handvol functiebeperkte studenten die is ingeschreven bij het Vlaams Fonds (VAPH), de werkstudenten die minimaal 80 uur per maand werken in loondienst of uitkeringsgerechtigd werkloos zijn en toegeleid via de VDAB.

6.3. WELKE INDICATOREN / STUDENTENKENMERKEN

Uiteraard moeten alle kansengroepen uit de lijst die de overheid naar voor schuift voor het aanmoedigingsfonds door alle hoger onderwijsinstellingen in Vlaanderen worden geregistreerd en wel op dezelfde uniforme manier. Daarnaast mogen instellingen uiteraard meer zaken opvragen in functie van hun eigen situatie en beleidskeuzes. De lijst met onderstaande indicatoren bevat bijgevolg zowel verplichte als indicatoren die facultatief kunnen worden opgevraagd door instellingen hoger onderwijs¹.

1. studenten van allochtone afkomst:

- nationaliteit grootouders en ouders
- thuistaal (geen officiële landstaal)
- facultatief: beschouw jij jezelf als een allochtoon? (dit vooral als aanduiding voor de mate waarin ze zich thuisvoelen)

2. nieuwkomers (vluchtelingen / asielzoekers / staatlozen / gezinsherenigers/ geregulariseerden etc):

- uit welk land komt het diploma secundair onderwijs?
- vragen naar het verblijfsstatuut of de intentie van het verblijf

3. studenten uit financieel zwakke milieus:

- naast beursstudenten (reeds beschikbaar in het kader van het financieringsdecreet), beurs- en bijna-beurstarifistudenten (af te leiden uit de officiële inschrijvingsgegevens) worden ook volgende zaken opgevraagd:

¹Wanneer er sprake is van ouders moet dit als volgt worden geïnterpreteerd: Als moeder en vader worden de natuurlijke ouders of, in geval van adoptie, de adoptieouders bedoeld. Indien één of verscheidene personen (niet-ouders) in de feiten het kind hebben opgevoed en dus zelf de moeder- of vaderrol opnemen (vb. kind wordt feitelijk opgevoed door de grootouders), dan worden zij als moeder en vader aanzien. Dit is een feitelijke beoordeling die zij zelf kunnen maken. Als een jongere gedurende lange tijd officieel tijdelijk of permanent buiten het eigen gezinsverband opgenomen is (bvb. geplaatst in een instelling of een pleeggezin) worden in eerste instantie de natuurlijke ouders bedoeld.

- de professionele situatie van de vader/ moeder: voltijdse baan, deeltijdse baan, huisman/vrouw, werkzoekende, gepensioneerd, ziekte/invaliditeitsuitkering, overleden, leefloon

4. studenten met een functiebeperking:

- motorische, visuele of auditieve functiebeperking, chronische ziekte, geestelijke gezondheidsprobleem, leerstoornis of meervoudige functiebeperking. Leidt deze tot blijvende of langdurige uitval op de lichaamsfunctie(s)?
- Deze registratie geeft geen recht op faciliteiten maar kan aanleiding geven tot een uitnodiging door een zorgcoördinator die de langdurige en gecertificeerde uitval op één of meerdere lichaamsfuncties van de ICF, International Classification of Functioning, grondig in kaart brengt. Deze registratie wordt momenteel uitgetest door de VLOR en moet op termijn de basis worden voor extra financiering en ook voor de resultaatindicatoren van het aanmoedigingsfonds. Ze moet de definitie op basis van de inschrijving bij het Vlaamse fonds (VAPH) vervangen.

5. studenten met laaggeschoolde ouders

- Hoogste behaalde diploma moeder: met antwoordopties (lager, lager secundair, hoger secundair, hoger onderwijs korte type, hoger onderwijs lange type, buitenlands diploma)
- Hoogste behaalde diploma vader: met zelfde antwoordopties

5. studenten met een atypische vooropleiding en studieloopbaan

- Aantal jaren opgelopen schoolse vertraging in het secundair onderwijs
- Type vooropleiding bij afstuderen in het secundair onderwijs: ASO/ TSO/ KSO/ BUSO / 7^{de} jaar BSO
- Studenten met een buitenlands diploma secundair onderwijs
- Studenten zonder diploma of getuigschrift secundair onderwijs
- Studenten die zij-instromen vanuit een andere opleiding
- Studenten die na een periode van onderbreking herintreden in het hoger onderwijs

6. werkstudenten

- Combineert studeren en werken (in loondienst of als zelfstandige) voor een omvang van tenminste 80 uren per maand
- Iemand die niet werkt (noch in loondienst, noch als zelfstandige) en voltijds is ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB of BGDA
- Behaalde nog geen diploma hoger onderwijs
- Een student die voor de studiefinanciering het statuut geniet van zelfstandig student
- jobstudent die meer dan 12 uur per week werken.

7. studenten in atypische gezinssituaties

- Kinderen met alleenstaande ouder
- Studenten met gezinslast
- Studenten die komen uit de bijzondere jeugdzorg

6.4. DEFINITIES

Voor de verdeling van de middelen van het aanmoedigingsfonds vergt niet alleen een registratie maar ook een concrete definitie voor de verschillende kansengroepen. Deze moet worden gebaseerd op de elementen die het meest bepalend zijn voor iemands onderwijskansen bij in- door- en uitstroom uit het hoger onderwijs. In het algemeen moeten deze ruimer zijn dan de studentenkenmerken die vandaag aanleiding geven tot een extra financiële wegging. Bij wijze van voorbeeld:

- Een allochtoon is iemand die niet de Belgisch nationaliteit heeft maar wel een wettig verblijf van onbepaalde duur in België op het moment van inschrijving, of iemand met één ouder of twee grootouders met een nationaliteit die niet Belgisch is noch een nationaliteit uit één van de buurlanden.
- Een nieuwkomer is een allochtone student die in België is gedomicilieerd maar nog geen wettig verblijf van onbepaalde duur heeft, evenmin EU- burger is, EER-onderdaan, toeristenvisum of studentenvisum heeft.
- Iemand uit een kortgeschoold milieu heeft een moeder die geen secundair diploma of getuigschrift heeft behaald als hoogste diploma, aangezien het diploma van de moeder meer bepalend is voor de onderwijskansen.

Eventueel kan ook een verplichte gestandaardiseerde taalttest worden afgenomen die alle instromende studenten moeten afleggen om te peilen naar de mate waarin ze abstract nederlands beheersen om zo het aantal taalzwakke autochtonen, allochtonen etc in kaart te brengen.

De definities die de overheid hanteert voor de resultaatsindicatoren en de samenhangende te registeren kenmerken, moeten door alle instellingen verplicht worden geregistreerd. Daarnaast moeten de instellingen ook nog extra zaken in kaart brengen: verfijningen zoals zelfcategorisatie, vragen over het studiekeuzeproces etc.

7. OVERHEID

Gezien de beheersovereenkomsten aanleiding geven tot financiering, is er nood aan een objectief en vergelijkbare evaluatiesysteem dat aan elke instelling op dezelfde basis gebeurt. De overheid moet daarom de doelgroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn, in een lijstje vastleggen en zorgen voor een registratiesysteem dat het meten van de resultaatsindicatoren mogelijk maakt. De overheid moet de instrumenten en maatregelen die instellingen ontwikkelen in het kader van het aanmoedigingsfonds, alsook de behaalde resultaten, publiek toegankelijk maken zodat instellingen kunnen leren van elkaar. Ook achterstellingskenmerken en indicatoren die niet werden weerhouden voor de financiering op basis van studentenkenmerken, moeten toch nog voor de beheersovereenkomsten worden geregistreerd. Op die manier kan de overheid evalueren of de in het financieringsdecreet gekozen studentenkenmerken wel de meest geschikte zijn om de ongelijke onderwijskansen in kaart te brengen. Deze evaluatie is overigens een decretale verplichting geworden en dient dus te gebeuren op basis van stevig datamateriaal. De hoger gedefinieerde kansengroepen moeten op termijn ook aanleiding geven tot de structurele extra financiële weging in het onderwijsgerelateerde luik van de instellingsfinanciering. Voor bepaalde kansengroepen moet de overheid ook stappen ondernemen om de objectieve kenmerken die de basis vormen voor de registratie, zelf te generen uit beschikbare databanken (zoals de te ontwikkelen diplomadatabank, de nationaliteitenhistoriek die in het rijksregister zit...)

Tenslotte is het duidelijk dat het aanmoedigingsfonds met de huidige middelen haar ambitieuze doelstellingen niet zal kunnen waarmaken. De overheid moet een groeipad uittekenen dat in de uitbreiding voorziet, zeker naar de volgende beheersovereenkomstperiode.