

## CONGRESWERK GROEP DIVERSITEITSVISIE

*Goedgekeurd op het congres van 12 april 2008 en bekrachtigd op de AV van 24 april 2008.*

De congreswerkgroep visie hield verschillende concepten en diversiteitsvisies tegen het licht. De manier waarop zaken worden gedefinieerd is immers sterk bepalend voor de aanpak, de concrete uitgewerkte maatregelen en hun doelmatigheid. VVS werkte daarom een coherente visie uit op diversiteit die als leidraad kan dienen voor elk diversiteitsbeleid, of het nu op het niveau is van de studentenraad, van de hogeschool of universiteit of van de overheid.

### 1. DEFINITIE KANSENGROEP

Diversiteit heeft alles van doen met de aanwezigheid en positie van kansengroepen. VVS definieert een kansengroep als volgt:

Een kansengroep is een groep met een gemeenschappelijk specifiek kenmerk (sociaal-economische afkomst, functiebeperking, culturele origine, geaardheid, geslacht, religie, leeftijd..) dat afwijkt van de norm (welstellend, valide, blank, hetero, man, jong...) en op die manier een grond kan vormen tot discriminatie. Het moet bovendien gaan om een structureel gegeven, niet om een toevallig alleenstaand individueel geval. Of je tot een kansengroep behoort is erg contextafhankelijk: niet in elk beleidsdomein of maatschappelijke sector zijn dezelfde groepen ook een kansengroep. De kansengroepen in het onderwijs zijn niets noodzakelijk volledig dezelfde als in het mobiliteitsbeleid. Een kansengroep geniet ongelijke kansen en onderbenut zijn intrinsiek potentieel, zowel op het vlak van evenredige participatie als op individueel niveau. 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. Het individuele aspect betekent dat personen die behoren tot een kansengroep, vaak niet het volle profijt uit bijvoorbeeld het onderwijs en kampen met een lager welbevinden.

De definitie van kansengroepen heeft dus zowel een macroperspectief als een microperspectief. Het eerste benadrukt dat de ondervertegenwoordigde groep een onderbenutting betekent van het aanwezige potentieel in samenleving en economie. Het tweede benadrukt dat ongelijke kansen en discriminaties ook voor het individu onrechtvaardig zijn. VVS beschouwt daarom ongelijke kansen en discriminaties van gelijk welke kansengroep als even schadelijk en onaanvaardbaar.

### 2. VERSCHILLENDE CONCEPTEN, BENAMINGEN EN AANPAK

Het denken over kansengroepen is in de loop der tijden al sterk geëvolueerd. Nieuwe concepten gingen meestal ook samen met nieuwe benamingen en een vernieuwende beleidsaanpak. De nieuwe modellen vervingen echter de oude nooit volledig maar bestaan meestal verder naast elkaar.

Voor de groep die we nu 'personen met een functiebeperking' noemen, zag deze evolutie eruit als volgt:

Moreel-religieus model: Dit aloude model probeerde handicap te verklaren in existentiële termen van goed en kwaad. Handicap werd gezien als het gevolg van een zonde en een straf van God. Mensen met een handicap werden vaak gezien als bezeten door de duivel of demonen. De houding tegenover deze groep bestond erin deze af te zonderen van de samenleving. Het beleid bleef steken in het geven van aalmoezen om zelf het eigen zielenheil te verzekeren.

Medisch- caritatief model: In dit model wordt handicap gezien als een medisch probleem, een gebrek, stoornis, tekort of ziekte. De kansengroep moet hier via een diagnose worden gelabelled als hulpbehoevend. Dan kan de zieke genezen worden door middel van een medische interventie (vorming, therapie...). De nadruk ligt hier eigenlijk op het technische aspect. Het medische probleem moet worden opgelost en de zieke opgelapt om zich te kunnen integreren in de samenleving.

Sociaal model: Dit model stelt dat de oorzaak van een handicap extern is aan de persoon en moet worden gezocht in de samenleving waarbij gehandicapten een onderdrukte minderheid vormen, of handicap een stigma en sociaal construct is gevormd door anderen... En waarmee via een socialisatieproces de kansengroep zich uiteindelijk ook zelf identificeert. De benadering van de kansengroep legt in dit model sterk de klemtoon op politieke eisen en rechten, op antidiscriminatie empowerment en zelforganisatie.

Interactief model: Dit model gaat ervan uit dat handicap wordt gecreëerd in de wisselwerking tussen een individu met een specifiek kenmerk en de omgeving die hierop niet is afgestemd. Omgeving moet hier zowel worden opgevat als de fysieke en materiële, de organisatorische, immateriële, de mentaliteit... Het handicapcreatiemodel spreekt van een functiebeperking om aan te geven dat het functioneren beperkt wordt door de interactie tussen persoonlijke factoren en de omgeving.

Cultureel model: Dit model benadrukt dat mensen met een handicap zich profileren in een eigen identiteit, cultuur en een wereldbeeld. Hier komt het eigen verhaal en de eigenheid van de individuele mens en zijn specifieke situatie centraal

staan. Er is ruimte voor variëteit en verschillende wijzen van in de wereld zijn. Handicap wordt gezien als een natuurlijk onderdeel van de menselijke diversiteit. Deze wordt gezien als een waardevolle bijdrage aan het geheel. De eigenwaarde staat hier centraal.

Elk model bracht iets nieuws bij ten opzichte van het oude heersende model en betekende een zekere vooruitgang in het denken over kansengroepen en de bijhorende beleidspremisses. Deze paradigmawissel kan ook erg nuttig en inspirerend zijn voor andere kansengroepen. De hoger beschreven theoretische modellen vinden hun parallellen in de evolutie over het denken over bijvoorbeeld personen van allochtone origine, holebi's etc... Het denken is daar soms nog niet altijd even ver geëvolueerd dan voor de groep met een functiebeperking. Bijvoorbeeld is het deficitdenken ten aanzien van de groep van allochtone studenten nog erg dominant. De visie op en aanpak van diversiteit moet evolueren richting een interactief model waarbij de wisselwerking tussen de allochtone jongere en de vaak vijandige hoger onderwijsomgeving centraal staat en er wordt uitgegaan van de eigenheid en meerwaarde. VVS verwerpt een eenzijdig deficitdenken voor alle andere kansengroepen in het algemeen. Zelfs voor personen met functiebeperking zijn de nieuwe concepten, visie en bijhorende beleidsaanpak nog niet erg goed overal doorgedrongen. Voor alle kansengroepen is er wel een positieve evolutie, maar ook voor alle groepen is er nog steeds erg veel werk aan de winkel om komaf te maken met achterhaalde visies en aanpak.

De evolutie in de theoretische concepten zijn ook illustratief voor de aanpak van het beleid. Dat is geëvolueerd van segregatie in het moreel-religieuze model naar assimilatie in het medische model. Daar werden de verschillen weggewerkt door de eigen (culturele) kenmerken volledig op te heffen en zo te kunnen opgaan in de homogene (monoculturele) samenleving. Latere modellen promoten dan weer de integratie waarbij de groep niet apart wordt gesteld en er minder de nadruk wordt gelegd op de verplichte en doorgedreven conformering aan de (culturele) kenmerken van de meerderheid. Deze gaan meer in de richting van interculturalisering (de samenleving als meltingpot). Tenslotte leidden de modellen naar inclusie. Inclusie gaat ervan uit dat minderheidsgroepen automatisch en integraal deel uitmaken van de samenleving en een evenwaardige plaats innemen als onderscheiden deelgroep. Inclusie heeft te maken met basisaannames zoals de onvoorwaardelijke acceptatie als recht van alle mensen. Acceptatie is meer dan mensen tolereren, participatie meer dan aanwezig mogen zijn. Inclusie houdt in dat mensen niet verplicht worden eerst te bewijzen wat ze kunnen vooraleer ze mogen meedoen. Inclusie stelt het potentieel centraal om op die manier tegemoet te komen aan de noden en behoeften van iedereen.

### 3. OORZAKEN EN OPLOSSINGEN

---

#### 3.1. TYPOLOGIE INZAKE HET OMGAAN MET VERSCHILLEN

De positie van kansengroepen in de samenleving heeft bijgevolg veel te maken met de manier waarop er wordt omgegaan met de bestaande verschillen. Verschillen zijn eigen aan het menselijke samenleven. In de wetenschappelijke literatuur onderscheidt men vier types van sociale verschillen<sup>1</sup>:

Sociale differentiatie: Relaties van louter nevenschikking leiden tot sociale verscheidenheid of differentiatie. Het gaat om sociale verschillen die kleur geven aan het menselijk samenleven, zonder dat er hiërarchie mee gepaard gaat. Als dat wel zo is, komen we bij sociale ongelijkheid terecht. Maar sociale verscheidenheid is op zich niet problematisch.

Sociale fragmentering: Ook hier gaat het om nevenschikte gehelen, maar hier bestaat er wel een breuklijn. Sociale fragmentering is een verschil waarbij sprake kan zijn van een relatieve gelijkwaardigheid van individuen of groepen die gescheiden zijn op bepaalde gebieden, bijvoorbeeld de multiculturele samenleving als lappendeken van verschillende culturen die eigenlijk naast elkaar leven.

Sociale ongelijkheid: Hier gaat het om verschillen die centraal worden geacht voor het (voort)bestaan van de betrokken samenleving en je positie op de markt, je sociale status en (politieke) macht bepalen. Sociale ongelijkheid veronderstelt dus hiërarchische relaties. De opleiding die je genoot is een voorbeeld van zo een factor.

Sociale uitsluiting: ontstaat wanneer individuen, posities of groepen niet alleen in een verhouding van onder- en bovenschikking tot elkaar staan, maar daarenboven echte kloven in het maatschappelijke weefsel ontstaan die tot een scheiding tussen 'in' en 'out' leiden. Armoede is hiervan een goed voorbeeld. De maatschappelijke middelen zijn hier ongelijk verdeeld en slechts in zeer beperkte mate bereikbaar voor de kansengroepen. Het wijst op hiërarchische verhoudingen en op duidelijke breuklijnen.

Ten aanzien van het diversiteitsbeleid betekent dit het volgende:

Verschillen kunnen verrijkend zijn als het gaat om verscheidenheid en differentiatie tussen individuen/groepen en als deze verschillende individuen/groepen op een evenwaardige manier met elkaar kunnen omgaan en interageren. Verschillen zijn niet positief wanneer ze als gevolg van normativiteitsdenken aanleiding geven tot ondervertegenwoordiging en tot minderwaardige posities voor kansengroepen. In dat geval geven ze aanleiding tot sociale ongelijkheid of sociale uitsluiting.

---

<sup>1</sup> Jan Vranken, Het concept gelijke kansen in: Jaarboek 1 van het Steunpunt gelijke kansenbeleid, Garant.

Een geslaagd diversiteitsbeleid bestempelt verschillen niet als slecht en is er niet op gebrand om verschillen uit te vlakken. VVS streeft niet naar assimilatie van kansengroepen en naar eenheidsworst maar vindt dat kansengroepen het recht hebben om hun eigenheid te behouden. Een goed diversiteitsbeleid moet erin slagen om het negatieve gebruik dat er wordt gemaakt van de bestaande verschillen, om te buigen in een positieve houding en de mogelijkheid om vanuit de eigenheid en identiteit te komen tot wederkerigheid, dialoog en interactie.

### **3.2. DISCRIMINATIEMECHANISMEN EN HOE ZE TEGEN GAAN**

Verschillen worden maar negatief wanneer ze de aanleiding geven tot discriminatie. Wanneer seksuele oriëntatie, gender, etnische-culturele herkomst, sociaal-economische situatie, fysieke beperking... een discriminatiegrond worden ontstaat er ongelijkheid en uitsluiting. Er is sprake van discriminatie wanneer het verschil in behandeling is gebaseerd op een onrechtmatig en irrelevant onderscheid en het verschil in behandeling voortkomt uit een gebrek aan kennis, vooroordelen, clichés etc. Er bestaan verschillende soorten discriminatie: bewuste en onbewuste, directe en indirecte. Directe discriminatie is er wanneer een verschil in behandeling niet objectief en redelijkerwijze te rechtvaardigen valt en rechtstreeks is gebaseerd op specifieke kenmerken of eigenschappen. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze als dusdanig toch een schadelijk effect heeft op een persoon met uitsluiting als gevolg (tenzij de bepaling, maatstaf of handelswijze objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd is). Ook het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, van pesterijen en het opdracht geven tot discriminatie, worden gezien als discriminatievormen. Deze ongelijke kansen producerende discriminatiemechanismen vragen dus om een adequaat beleid.

In elk geval volstaat sensibilisering niet om er komaf mee te maken. Er is ook nood aan een positief stimuleringsbeleid vanuit de overheid. Omdat discriminatie veelal ook institutioneel is, onbewust en indirect gebeurt, moeten er structurele maatregelen worden getroffen.

Uiteraard moet er een anti-discriminatiebeleid worden gevoerd dat discriminerende bepalingen en behandelingen ongedaan kan maken, kan rechtzetten en bestraffen. Een anti-discriminatiebeleid komt na de feiten maar kan ook een preventief afschrik-effect hebben en sensibiliserende rol spelen.

Maar om echt tot een inclusief beleid te komen dat discriminaties opheft en ongedaan maakt, is er meer nodig. 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-voorroeping en zonder functiebeperking... Door de vanzelfsprekendheid waarmee de samenleving is afgestemd op de norm, de gemiddelde Vlaming, is de norm onzichtbaar geworden en staan we er niet meer bij stil dat mensen worden uitgesloten en uit de boot vallen. In het beste geval leidde dat in het verleden tot corrigerende maatregelen en bijkomende voorzieningen voor bepaalde groepen – wat al bij al weinig efficiënt en doelmatig was. Normativiteitsdenken moet dus worden doorbroken. 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 grootste en sterkste groep die erin is geslaagd de norm te stellen. 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. Het concept “Design for All” komt uit de architectuur en werd daar ingevoerd als een techniek om proactief al bij het uittekenen van de bouwplannen rekening te houden met alle kansengroepen. oor het beleid wordt uitgewerkt en uitgevoerd zodat niemand hoeft uitgesloten te worden. Dat is de ideale aanpak voor een echt inclusief beleid. Het maakt het mogelijk om voor het beleid wordt uitgewerkt en uitgevoerd al te garanderen dat het inclusief wordt en niemand uitgesloten wordt. “Design for All” is alleen mogelijk door kansengroepen structureel te betrekken bij het uittekenen van het beleid.

## **4. (VERMEENDE) TEGENSTELLINGEN**

---

### **4.1. KWALITEIT VERSUS DEMOCRATISERING :**

Er wordt vaak beweerd dat het streven naar democratisering en evenredige participatie kwaliteitsbedreigend is. Er zijn natuurlijk oneigenlijke manieren om er als instelling voor te zorgen dat kansengroepen gemakkelijker in- en doorstromen – met name door de lat lager te leggen. Hiervoor is een goede inbedding nodig van het diversiteitsbeleid, een degelijke omkadering en voldoende financiële middelen. Bovendien moet een vrij robuust kwaliteitszorgstelsel de onderwijskwaliteit permanent bewaken.

VVS benadrukt dat diversiteit en gelijke kansen zowel bij de in- door- als de uitstroom van het hoger onderwijs helemaal niet kwaliteitsnivellerend hoeft te zijn. Integendeel zou het omlaag halen van het niveau de kansengroepen helemaal geen dienst bewijzen. Met minderwaardige diploma's zou hun ongelijke kansen bij de uitstroom en de doorstroom naar de arbeidsmarkt nog vergroten, terwijl ze net verder studeren om hun tewerkstellingskansen te verhogen. Ook de kansengroepen zelf zijn dus gediend met een diploma van hoge kwaliteit.

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.

Onderwijskwaliteit beperkt zich niet tot het behaalde niveau aan de eindmeet, maar gaat ook over het proces langs waar men studenten naar deze 'eindtermen' loodst. Onderwijskwaliteit gaat dus niet alleen om de kwaliteit van het eindproduct maar eveneens om de toegevoegde waarde van het productieproces; niet enkel om de waarde van het diploma maar ook om de leerwinst die de student maakt. Hoe groter de winst hoe meer dit een aanduiding is van een erg kwaliteitsvol proces.

Diversiteitsbeleid legt voortdurend de nadruk op noodzakelijke kwaliteitsverbeteringen in het onderwijsproces: competentiegericht leren, diversiteit en innovatie in het curriculum, flexibilisering van de studietrajecten, onderwijsvernieuwing en diversifiëring in de werk- en evaluatievormen, studie- stage en thesisbegeleiding, studentenbegeleiding, taalbeleid, de toegankelijkheid van de computerfaciliteiten, bibliotheekvoorzieningen en de algemene communicatie naar de student... Op die manier betekent een alomvattend en evenwichtig diversiteitsbeleid ook een kwalitatieve meerwaarde voor elke student.

Tenslotte kan meer aandacht voor diversiteit in de opleidingen en een grotere aanwezigheid van kansengroepen in het hoger onderwijs, de studentenpopulatie veel beter en effectiever voorbereiden op de diverse en multiculturele samenleving die hen na afstuderen te wachten staat. Dankzij een doorgedreven en consequent diversiteitsbeleid kunnen alle studenten de kennis, vaardigheden en attitudes verwerven om op een positieve manier om te gaan met de talrijke verschillen in onze samenleving. Op die manier verhoogt de relevantie en kwaliteit van het diploma voor alle studenten uit de opleiding.

#### **4.2. MERITOCRATIE VERSUS DEMOCRATIE**

Een democratiseringsvisie op onderwijs probeert iedereen mee te krijgen, ook de structureel benadeelde groepen. Democratisering vertrekt van pedagogisch optimisme. Een meritocratische onderwijsinvulling focust inspanningen vooral op de beste studenten maar ten nadele van de minder goed presterende leerlingen en studenten. Meritocratie gaat uit van de premisse dat aanleg is aangeboren en gelijkmatig verdeeld over alle sociale groepen. De onderwijsresultaten worden hier gezien als het resultaat van aangeboren talent en verdienste.

Het probleem met deze laatste benadering is dat onderzoek aantoont dat intelligentie voor een groot stuk een sociale constructie is, die wordt vertekend door sociaal-economische afkomst en cultureel kapitaal. De meritocratie heeft het daarom erg moeilijk om precies te bepalen welke de leerlingen zijn waarin ze meer gaat investeren. Het pygmalioneffect is immers nooit ver weg in het onderwijs. Dat werkt als een soort van self-fulfilling prophecy waarbij de verwachtingen van leerkrachten omtrent hun leerlingen beide zodanig beïnvloeden dat ze uiteindelijk zichzelf bevestigen. Vooroordelen spelen door hun negatieve impact op zelfbeeld, motivatie, interesse en uiteindelijke prestaties vooral in het nadeel van de lagere sociale strata en kansengroepen.

De meritocratie ziet op die manier allicht veel potentieel over het hoofd. Aangezien het voor de samenleving, de culturele ontwikkeling en de kenniseconomie belangrijk is om zoveel mogelijk hoog opgeleide mensen te tellen, vindt VVS dat democratisering het leidend principe moet zijn van het onderwijsbeleid.

#### **4.3. CATEGORIAAL VERSUS INTEGRAAL**

Categoriaal beleid benadert de problemen én de oplossingen als groepsgebonden. Categoriaal beleid is overheidsbeleid waarbij groepen die aan bepaalde voorwaarden voldoen, ergens recht op hebben zonder een individuele beoordeling.

Integraal beleid is beleid waarbij professionals al dan niet uit verschillende sectoren of van verschillende organisaties, vertrekkend vanuit de individuele behoeften van een student, hun activiteiten zoveel mogelijk op elkaar afstemmen zodat er een samenhangend aanbod is rond de persoon, een aanbod dat zijn noden dekt.

De voorkeur van VVS gaat duidelijk uit naar een integrale aanpak omdat dit minder stigmatiserend werkt naar de groep of de student. In een integrale aanpak is hokjesdenken niet nodig en wordt de zorg gericht op de individuele noden. Het is immers niet steeds gemakkelijk te bepalen tot welke groep een student behoort. Bovendien hebben niet alle studenten uit een groep dezelfde noden en behoeften. De integrale aanpak garandeert tenslotte dat alle (of zoveel mogelijk) werkvelden, sectoren en personen worden ingeschakeld in het diversiteitsbeleid.

VVS benadrukt dat in sommige gevallen categoriale maatregelen nodig zijn bij wijze van overgangsfase.

#### **4.4. INCLUSIEF VERSUS DOELGROEPGERICHT**

VVS gaat principieel voor inclusief onderwijs. Dat 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 op korte termijn geen gerichte acties en ondersteunende maatregelen meer nodig zijn of kunnen 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 geïsoleerd en gestigmatiseerd. Een inclusief beleid gaat uit van de meerwaarde in elke student. Diversiteit is geen probleem maar een meerwaarde.