



# WITBOEK

van zwartboek discriminatie  
tot witboek diversiteit

---

PLATF O M  
ALLOCHT O N E  
STUDENTEN

**VVS**  
VLAAMSE VERENIGING  
VAN STUDENTEN





# WITBOEK

van zwartboek discriminatie  
tot witboek diversiteit

---

PLATF O M  
ALLOCHT O N E  
STUDENTEN

**VVS**  
VLAAMSE VERENIGING  
VAN STUDENTEN

**'Van zwartboek discriminatie tot witboek diversiteit'**

ISBN : 9789081411912

Brussel, januari 2010

REDACTIE: Inge Gielis,  
Walid Moustamandi,  
Nele Spaas,  
Jonas Vincken

VORMGEVING: Jonas Vincken

Cartoon: Kris Vaneldereren

MEDEWERKERS: Platform Allochtone Studenten  
Vlaamse Vereniging Van Studenten

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Vlaamse Vereniging van Studenten vzw  
Zavelput 20, 1000 Brussel

MET DANK AAN de studenten die wilden getuigen, de deelnemers van de discussiedag en de deelnemers aan de vergaderingen van het Platform Allochtone Studenten.

MET STEUN VAN Ronde tafels van de Interculturaliteit.

■ *De gebruiker mag het werk kopiëren, verspreiden en doorgeven mits bronvermelding.*

COLOFON

# INHOUD

---

WOORD VOORAF	7
DIVERSITEIT	9
VERBETEROORSTELLEN	13
VOORSTELLING ZELFORGANISATIES	43



met de steun van

RONDETAfelS VAN INTERCULTURALITEIT



# WOORD VOORAF

Het witboek maakt deel uit van het project 'Van zwartboek discriminatie tot witboek diversiteit' dat werd uitgewerkt door de Vlaamse Vereniging van Studenten en het Platform Allochtone Studenten. Het wordt gesubsidieerd door de Ronde Tafels van de Interculturaliteit. In een eerste fase verzamelden we getuigenissen van allochtone studenten om aan te tonen dat discriminatie wel degelijk bestaat. Die zijn terug te vinden in het Zwartboek Discriminatie. Directe discriminatie vanwege docenten en proffen maakt dat allochtone studenten soms onterecht worden tegengehouden en studievertraging oplopen. Discriminerende opmerkingen geven vaak aanleiding tot faalangst, demotivatie en zelfs opgave. En dan hebben we het nog niet gehad over de indirecte en structurele discriminaties. Die laatste komen in het Zwartboek mindere aan bod maar treffen nog veel meer allochtone studenten. Discriminatie is in al haar vormen verantwoordelijk voor de beperkte deelname en doorstroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs.

We willen met dit project niet enkel problemen aankaarten, maar ook constructief meewerken aan oplossingen. Het Zwartboek Discriminatie gaat daarom samen met een Witboek Diversiteit. Het Witboek Diversiteit is een verzameling van verbetervoorstellen om discriminatie in het hoger onderwijs weg te werken en diversiteit op een positieve manier te benaderen. Het bevat maatregelen om directe discriminaties te voorkomen, te bestrijden en te sanctioneren. Daarnaast bevat het ook maatregelen om de indirecte en structurele discriminaties aan te pakken. Want enkel een doordacht en veelzijdig diversiteitsbeleid biedt een oplossing voor de hardnekkige ondervetegenwoordiging van allochtone jongeren in ons hoger onderwijs. De voorstellen kwamen tot stand via overleg tussen studentenvertegenwoordigers en studenten uit interculturele en allochtone zelforganisaties. Ze moeten beleidsmakers ertoe aanzetten om effectieve maatregelen te nemen die leiden tot gelijke kansen in het hoger onderwijs.

**WE WILLEN  
CONSTRUCTIEF  
MEEWERKEN AAN  
OPLOSSINGEN**

Diversiteit staat al een tijdje op de hoger onderwijsagenda, maar het einddoel is nog lang niet bereikt. Met deze publicatie willen we beleidsmakers van het hoger onderwijs uitnodigen om samen met ons na te denken over een diverser hoger onderwijs. In dit overleg moet iedereen betrokken worden: politici, directie, personeel, studentenvertegenwoordigers en – last but not least – de allochtone zelforganisaties. Samen moeten we een doordacht beleid uitwerken.

Het witboek begint met een korte inleiding over diversiteit. Daarna volgende de verbetervoorstellen. Tot slot volgt een apart hoofdstuk waarin we de allochtone en interculturele studentenorganisaties voorstellen. Hun structurele en financiële erkenning als belangrijke partner in het diversiteitsbeleid is voor ons immers een absolute prioriteit.

Twijfel je nog aan het bestaan van discriminatie in het hoger onderwijs? Lees dan eerst ons Zwartboek Discriminatie.

We wensen je veel inspiratie!

# DIVERSITEIT

Een antidiscriminatiebeleid is een belangrijke eerste stap. Het moet discriminerende bepalingen en behandelingen ongedaan maken, rechtzetten en ook bestraffen. Een antidiscriminatiebeleid komt na de feiten maar kan ook een preventief 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. Naast het sanctionerende repressieve is er nood aan een echt diversiteitsbeleid.

9

Het diversiteitsdenken benadert verschillen op een positieve manier. Verschillen worden gezien als een meerwaarde, als een verrijking. Het verhogen van de participatie van kansengroepen is hierbij essentieel. Om dit te realiseren moeten echter heel wat maatregelen genomen worden. Vandaag blijft het potentieel van heel wat individuen en groepen onderbenut in onze samenleving. Het diversiteitsbeleid moet daarom gericht zijn op de evenredige participatie van alle kansengroepen bij in-, door- en uitstroom uit het hoger onderwijs

De meest courante manier om naar allochtonen in het hoger onderwijs te kijken, is vanuit een deficitair denken. Dat wil zeggen dat iedereen vergeleken wordt met de norm en er gezocht wordt naar afwijkingen. Voormalig VVS-bestuurder en nu onderzoeker Orhan Agirdag beschrijft het in zijn onderzoek als volgt: “Het deficitdenken kan samengevat worden als een zienswijze die er van uitgaat dat bepaalde maatschappelijke groepen hun achtergestelde positie te danken hebben aan een tekort aan bepaalde competenties. Het gevolg hiervan is dat men ervan uitgaat dat deze leerlingen met een achterstand extra moeten bijgeschoold worden. Denk maar aan de taallessen voor ‘taalzwakke’ leerlingen.”

Hoewel het deficitgerichte vaak met goede bedoelingen zo veel mogelijk allochtone leerlingen ‘over de lat wil helpen’, zorgt het eigenlijk voor nieuwe problemen. Het brengt veelal de stigmatisering van de achteruitgestelde groepen met zich mee. De aandacht op wat deze laatste ‘niet hebben’ en ‘niet kunnen’ maakt dat ze op termijn zichzelf beschouwen als onkundige mensen. Dit heeft op zijn beurt de consequentie dat de vicieuze cirkel, waarin de achteruitgestelde groepen zich vaak bevinden, nóg moeilijker kan doorbroken worden. Nochtans is de keuze

voor een deficitgerichte aanpak eerder regel dan uitzondering. Deze visie moet dus plaats ruimen voor een waar diversiteitsdenken.

In plaats van erop te wijzen wat de allochtone groepen niet hebben, zou men dus beter kijken naar wat ze wel hebben en wat ze kunnen bijdragen. Een geslaagd diversiteitsbeleid bestempelt verschillen niet als slecht en is er niet op geband om verschillen uit te vlakken. Het 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.

Diversiteit 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... 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 de aanwezigheid van kansengroepen in het verleden tot corrigerende maatregelen en bijkomende voorzieningen voor bepaalde groepen. Maar zelden of nooit leidde het tot het in vraag stellen van de onderwijsstructuur, van de lesinhouden, van de gehanteerde pedagogische methodes en evaluatievormen etc.. Het is essentieel om het normativiteitsdenken te doorbreken. Een diversiteitsbeleid vereist dat het hoger onderwijs zichzelf in vraag stelt.

## **“DIVERSITEIT IS DUS GEEN PROBLEEM, MAAR WEL DE OPLOSSING”**

Er wordt wel eens 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. Maar diversiteit en gelijke kansen hoeven

helemaal niet kwaliteitsnivellerend te werken. Integendeel, het omlaag halen van het niveau bewijst allochtone studenten helemaal geen dienst. 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.

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.

Een diversiteitsbeleid moet voortdurend de nadruk leggen 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.

Ten slotte 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.

Om discriminatie volledig uit te roeien is er nood aan een verregaand diversiteitsbeleid. Diversiteit is dus geen probleem, maar wel de oplossing.



# VERBETEROORSTELLEN

Maar hoe kunnen we nu meer diversiteit in het hoger onderwijs verkrijgen? Dit is een vraag waarmee heel wat mensen in het hoger onderwijs worstelen. Als studenten zien we heel wat maatregelen die kunnen, en zelfs moeten, genomen worden. De voorstellen zijn het resultaat van discussie, maar vooral van overleg, tussen studentenraden en allochtone en interculturele studentenorganisaties. Het zijn maatregelen voor departementen, faculteiten, instellingen, associaties en de overheid. Het gaat van eerder kleine, makkelijk te implementeren zaken, tot structurele maatregelen. Bovenal vinden we dat deze maatregelen moeten kaderen in een doordacht diversiteitsbeleid dat overlegd moet worden met de studenten, zowel de studentenraden als de allochtone en interculturele organisaties. Maar daarover vind je nog meer in het volgende hoofdstuk.

In wat volgt, vind je **22 verbetervoorstellen** (dit is geen volgorde van belangrijkheid) om het diversiteitsbeleid in het Vlaamse hoger onderwijslandschap te doen slagen.



## **Duidelijke klachteninstantie inzake non-discriminatie**

---

Discriminatie is in België verboden. Maar er is geen efficiënte procedure noch een duidelijke instantie waar je als student bij discriminatie in het hoger onderwijs terecht kan. Er is de federale anti-discriminatiewet en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, maar die zijn niet bevoegd voor onderwijs. Op Vlaams niveau is er het gelijke behandelingsdecreet dat meldpunten discriminatie in centrumsteden heeft ingericht maar die bemiddelen slechts, zijn niet gekend en hebben geen expertise op het vlak van hoger onderwijs. De ombudspersonen binnen de instellingen mogen in principe enkel bemiddelen bij zaken rond de rechtspositieregeling, het onderwijs- en examenreglement en in geschillen tussen de student en een personeelslid.

De rechtspositieregeling van studenten maakt het wel mogelijk om tegen studievoortgangsbeslissingen intern beroep aan te tekenen bij de examencommissie en extern bij de Raad voor Examenbetwistingen. Maar het begrip 'studievoortgangsbeslissing' is beperkt en in het beste geval bekom je gewoon een nietigverklaring van de betwiste beslissing. Sancties spreekt deze niet uit. Rond tucht sancties en de aanleidingen ertoe is decretaal weinig tot niets bepaald. Tuchtprocedures zijn erg onduidelijk en ongekend. Geen wonder dus dat de overgrote meerderheid van de discriminatieklachten nergens terecht komen of zonder gevolg blijven. Daarom stellen we de volgende maatregelen voor:

- **Interne bemiddelingsinstantie voor alle discriminatieklachten**

We vragen dat de ombuds ook bevoegd wordt voor geschillen tussen studenten onderling of tussen student en instelling. De ombudsdienst is een laagdrempelige, welbekende instantie onder studenten. Een uitbreiding van de taken moet mogelijk maken dat de ombuds in alle discriminatieklachten kan bemiddelen. Hiertoe moet hij/zij wel bijkomende expertise opdoen. Voor studenten is het cruciaal om een stem te krijgen in de aanduiding van de ombudspersoon. Die mag niet in een afhankelijkheidspositie zitten. De ombuds brengt regelmatig rapport uit en signaleert structureel weerkerende klachten. Op basis daarvan moet er een tuchtprocedure kunnen worden ingezet tegen de discriminerende partij.

- **Interne beroepsinstantie voor alle discriminatieklachten**

Omdat bemiddeling in de praktijk vaak zijn grenzen kent, moeten er duidelijke instanties komen waar je als student klacht kan indienen in alle discriminatiegevallen die zich voordoen in je universiteit of hogeschool. Vandaag kan je enkel intern beroep aantekenen tegen studievoortgangsbepalingen. De examencommissie is als intern beroepsorgaan immers niet bevoegd om in te grijpen bij discriminerende en racistische uitlatingen tijdens de les, bij inschrijving, bij de behandeling van je Erasmusaanvraag of tussen studenten onderling. Bovendien is het niet altijd evident dat prof-fen elkaar op de vingers zouden tikken.

Elke hoger onderwijsinstelling moet dus een gelijkebehandelingscommissie inrichten die in haar samenstelling expertise heeft inzake discriminatie, diversiteits- en studentenbeleid aan de instelling. Hier moet de student klacht kunnen indienen en intern beroep aantekenen tegen allerlei discriminaties aan de instelling. Deze commissie moet binnen een aanvaardbare termijn de onrechtmatige behandeling of discriminatoire beslissing op zijn minst nietig kunnen verklaren en rechtzetten. Indien de student gelijk krijgt is er wel degelijk sprake van discriminatie. De gelijke behandelingscommissie moet in dat geval een tuchtprocedure starten.

- **Externe beroepsinstantie voor alle discriminatieklachten**

Omdat interne procedures soms niet volstaan, moet er een duidelijke Vlaamse instantie komen waar je als student extern beroep kan aantekenen tegen alle discriminatiegevallen in het hoger onderwijs. Deze instantie moet gespecialiseerd zijn in de hoger onderwijscontext. De student moet er gemakkelijk zijn weg naar vinden. De Raad voor Examenbetwistingen geniet reeds een zekere bekendheid onder de studenten maar behandelt vandaag enkel studievoortgangsklachten. We pleiten voor een bevoegdheidsuitbreiding van de Raad zodat er ook extern beroep mogelijk wordt bij instroomaangelegenheden, toelatingsbeslissingen, discriminatoire uitspraken en gedragingen in het algemeen en tussen studenten onderling.

Binnen de Raad voor Examenbetwistingen moet er een nieuwe kamer worden ingericht die alle discriminatieklachten behandelt die zich in het hoger onderwijs voordoen en die intern niet opgelost geraken. Deze kamer wordt uiteraard samengesteld uit discriminatie-, diversiteitsexperts en mensen met een grote studentenbetrokkenheid. Deze nieuwe discriminatiekamer moet discriminerende beslissingen nietig verklaren maar ook een correcte rechtvaardige regeling kunnen opleggen (om tijdsverlies te voorkomen).

Binnen de administratie wordt er idealiter ook een inspectieploeg gevormd die bij onduidelijkheid zelf een onderzoek kan starten op het terrein. Indien ze binnen de door de overheid gefinancierde hoger onderwijsinstelling inbreuken vaststelt moeten er administratieve boetes volgen. Ook instellingen moeten op het matje geroepen kunnen worden voor hun non-discriminatiebeleid. Het zet instellingen aan om werk te maken van sancties tegen discriminerende docenten en proffen.

## **Nultolerantie voor discriminatie en duidelijke sancties**

---



In het beste geval kunnen studenten vandaag gelijk krijgen en dan wordt de discriminerende beslissing nietig verklaard en de gelijkheid hersteld. Zelden of nooit komt het tot sancties tegen de dader. Dat betekent dat er geen enkele garantie bestaat om 'recidivisme' in de toekomst te voorkomen. Studenten durven daarom vaak geen formele klacht neerleggen omdat ze de prof of docent in kwestie later in hun studiecarière nog zullen tegenkomen. Anderzijds is het zeer wel mogelijk dat de betrokken prof of docent in de toekomst andere en nieuwe slachtoffers maakt. We pleiten daarom voor een nultolerantiebeleid inzake discriminatie en racisme en voor duidelijke sancties. Het bestraffen van discriminatie komt na de feiten maar kan een preventief afschrikkende effect krijgen en een sensibiliserende rol spelen.

Gegronde discriminatieklachten moeten niet enkel leiden tot een nietigverklaring van de beslissing en een ad hoc-oplossing. Ze moeten ook een tuchtprocedure in gang zetten. Een duidelijk sanctiebeleid is nodig om tot blijvende gedragsveranderingen te komen en om de kans op toekomstige discriminaties te minimaliseren. Een discriminatieklacht die gegrond wordt verklaard hetzij bij de examencommissie, bij de gelijkebehandelingscommissie of bij de externe raad voor examenbetwistingen, moet worden doorgespeeld aan de tuchtcommissie en een procedure inluiden.

Vandaag is de regeling in verband met het tuchtrecht erg onduidelijk. De universiteiten kunnen zelf de gronden bepalen die leiden tot tuchtstraffen. Aan de hogescholen kunnen tuchtsancties worden opgelegd 'in het geval van tekortkoming aan

de plichten'. Nergens garanderen deze vage omschrijvingen dat er streng wordt opgetreden tegen discriminatie en racisme. We vragen daarom duidelijke en expliciete opname van discriminatie en racisme als grond voor tuchtsancties. Weerkerende discriminatieklachten moeten leiden tot ontslag.

Ook de evaluatie van docenten en professoren laat vaak te wensen over. Twee achtereenvolgende negatieve evaluaties leiden in principe tot ontslag. Aangezien het academisch personeel door haar peers wordt geëvalueerd, is een negatieve evaluatie geen evidentie. Proffen en docenten worden beschermd, anderen staan soms bloot aan represailles. We vragen een grondige evaluatie van het statuut en evaluatiebeleid van het docerend korps. In ieder geval moet het nultolerantiebeleid inzake discriminatie ook in de evaluaties worden doorgetrokken.

Niet alleen docenten maar ook studenten durven zich weleens bezondigen aan discriminerende gedragingen en uitlatingen. Ook hier moeten we komen tot een nultolerantiebeleid. Tuchtprocedures moeten ook ingeleid kunnen worden tegen studenten die zich bezondigen aan racisme of discriminatie. Ook voor de studentenverenigingen en organisaties die door de instelling worden erkend en gesubsidieerd moet er een nultolerantiebeleid komen inzake discriminatie.



## Anoniem quoteren

---

Bewuste en onbewuste discriminatie heeft een invloed op het quoteergedrag van docenten. Brits onderzoek toonde aan dat 'allochtone' students en vrouwen duidelijk werden ondergewaardeerd bij schriftelijke examens en papers en dit op basis van hun exotisch klinkende naam of geslacht. In Vlaanderen is deze vorm van discriminatie nooit onderzocht voor het hoger onderwijs. Wel werd dit onderzocht voor de arbeidsmarkt. Sollicitanten met een exotisch klinkende naam maar met dezelfde competenties en vaardigheden worden opvallend minder door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek. Ook uit de discriminatiegetuigenissen uit Vlaanderen blijkt duidelijk hoe allochtone studenten vaak niet de punten krijgen waar ze recht op hebben.

Soms leidt dat tot onterechte buizen, soms krijgen ze net genoeg om te slagen maar beduidend minder punten dan waar ze eigenlijk recht op hebben. Deze ongelijke en nadelige behandeling wortelt niet altijd in hardnekkig racisme maar vaak ook in onbewuste discriminatie op basis van stereotype verwachtingen. Vaak hebben docenten lang voor het examen zich al een duidelijk beeld gevormd van wat een student waard is. Daarbij spelen maatschappelijke vooroordelen een belangrijke rol.

Ongelijke behandeling en oneerlijk quoteren kan ertoe leiden dat allochtonen studenten (en andere kansengroepen) onterecht worden tegengehouden of hun jaar of vak onnodig moeten overdoen en zo kostbare tijd verliezen. Het kan ook leiden tot demotivatie en drop out. En als ze toch slagen, leidt het systematisch

lager quoteren tot het mislopen van graden en tot lagere (academische en andere) promotiekansen.

Anoniem quoteren kan hier een oplossing bieden. Aan de University of Leeds werd op vraag van de Black Students' Campaign van NUS UK anoniem quoteren ingevoerd. Uit de statistieken bleek dat dit de punten van Black students en vrouwelijke studenten tot 12% deed stijgen wanneer examens en papers anoniem werden gemaakt voor de verbetering. Anonimiseren helpt studenten want hun werk wordt zo enkel en alleen geëvalueerd op de academische merites zonder dat vooroordelen omtrent hun afkomst meespelen. Maar het helpt docenten en proffen ook zichzelf te beschermen tegen ongefundeerde beschuldigingen van discriminatie. Schriftelijke examens kunnen worden gequoteerd op basis van een anoniem nummer zodat degene die ze verbeterd niet weet om welke student het gaat. Ook papers kunnen op een geanonimiseerde manier worden beoordeeld en verbeterd. De invoering van anoniem quoteren vergt weinig inspanningen maar kan voor allochtone studenten van groot belang zijn.

## Vergelijkbare registratie van allochtone studenten

---



Meten is weten. Momenteel is er in Vlaanderen nog steeds een gebrek aan afdoend, vergelijkend cijfermateriaal over de in-, door- en uitstroom van allochtone studenten. Vandaag telt elke instelling volgens een eigen definitie en op een andere manier – als het ten minste al gebeurt. Een vergelijkbare registratie biedt nochtans belangrijke informatie voor het beleid. Het 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 verplichte internationale datacollectie.

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. Een éénvormige definitie en registratie moeten het mogelijk maken om universiteiten en hogescholen financiële stimulansen te geven en goede prestaties op diversiteitsvlak te belonen met bijkomende middelen. Registratie maakt verder dat studenten zich gemakkelijker kenbaar maken zodat instellingen gericht op hun noden en behoeften kunnen inspelen. Dankzij registratie moeten allochtone studentenverenigingen hun achterban ook gemakkelijker kunnen bereiken voor hun emancipatorische en ondersteunende activiteiten.

De registratie van allochtone studenten en andere kansengroepen in het hoger onderwijs moet uniform door alle hoger onderwijsinstellingen worden uitgevoerd. Daartoe dient de overheid een wettelijk kader te voorzien, waarbij rekening gehouden wordt met privacyaspecten. De definitie en methode die de Vlaamse Onderwijsraad in consensus met alle hoger onderwijsactoren ontwikkelde, is een goede basis en kan onmiddellijk worden geoperationaliseerd.



## **Extra weging studentenkenmerken in de basisfinanciering**

---

Het nieuwe financieringsdecreet voerde op vraag van de studenten het principe in van een extra financiële weging voor studenten uit kansengroepen. Het onderwijs aan hogescholen en universiteiten wordt sinds 2008 immers grotendeels gefinancierd op basis van geslaagde studenten en behaalde studiepunten. Dat verhoogt het risico op discriminaties en sluiske asociale selectiemechanismen. De moeilijker doorstromende groepen betekenen voor de instellingen voortaan nog een grotere kost. Een extra financiële weging is noodzakelijk om die negatieve effecten te compenseren. Vandaag is die beperkt tot beursstudenten, werkstudenten en studenten met een Vlaams Fondsnummer.

Nochtans zijn ook de allochtone studenten zwaar ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs. Ze kampen bovendien met beduidend lagere doorstroomkansen. Terwijl de extra zorg voor de andere kansengroepen structureel werd in gebouwd in het nieuwe financieringssysteem, werden de allochtone studenten doorverwezen naar het aanmoedigingsfonds. Net als in het secundair onderwijs dient het aantal studentenkenmerken dat in de basisfinanciering aanspraak maakt op een extra weging, uitgebreid te worden naar studenten van allochtone afkomst. Een extra financiële stimulans is nodig om te voorkomen dat instellingen zich in de toekomst nog slechts richten op de kansrijke studenten die hun opleiding mooi op schema afwerken en de instelling geen extra begeleiding kosten. Allochtone studenten willen in het financieringssysteem op dezelfde manier behandeld worden als de studenten met functiebeperking en de werkstudenten.

## Meer geld voor het Aanmoedigingsfonds

---



In het Financieringsdecreet wordt een “Aanmoedigingsfonds voor beleidsspeerpunten” voorzien. Instellingen kunnen de middelen uit dit fonds aanwenden om projecten omtrent gelijke kansen en diversiteit te financieren. Vanaf 2009 zal hiervoor 6 miljoen euro worden voorzien. Voorlopig zal het geld worden verdeeld op basis van de grootte van de instelling. Vanaf 2011 zal het geld echter verdeeld worden op basis van resultaatsindicatoren. Deze moeten betrekking hebben op het verhogen van de instroom, doorstroom, uitstroom in/uit het hoger onderwijs, in het bijzonder voor die studenten die afkomstig zijn uit bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs. Dit bedrag is veel te laag om een ware hefboom te kunnen zijn. Op kruissnelheid zal het fonds slechts 0,6% van het totale hoger onderwijs budget bedragen.

De verdeling van de middelen uit het aanmoedigingsfonds moet gefundeerd worden op de aanwezigheid van kansengroepen en de evolutie van hun aandeel. De resultaatsindicatoren moeten kwantitatief zijn, duurzaam en voor alle instellingen dezelfde. Ze moeten rekening houden met de in het verleden geleverde inspanningen en met het einddoel van evenredige participatie van alle kansengroepen. Via de beheersovereenkomsten kan de overheid het instellingsbeleid mee sturen in doelgroepkeuze en operationele doelstellingen. Met een lijst van beleidsdomeinen moet de overheid voorkomen dat er enkel wordt ingezet op maatregelen langs vraagzijde die eenzijdig de tekorten benadrukken en de structurele drempels in het hoger onderwijs zelf buiten beschouwing laten.



## Diversiteit in kwaliteitszorg

Uit de getuigenissen blijkt dat discriminatie vaak nauw verweven is met onderwijskwaliteit. Diversiteit is een meerwaarde voor de onderwijskwaliteit. Diversiteitsbeleid zorgt voor innovaties in het onderwijsproces die elke student ten goede komen en voor diploma's die beter voorbereiden op de diverse samenleving. Anderzijds toont onderwijskwaliteit zich niet alleen in de kwaliteit van het eindproduct maar ook in het productieproces en de leerwinst. Een onderwijsproces dat erin slaag ongelijke startkansen weg te werken geeft blijk van grote kwaliteit.

Visitaties en de daarmee samenhangende accreditatie kunnen heel wat veranderingsprocessen in gang zetten in opleidingen, departementen en faculteiten. Diversiteit wordt echter niet meegenomen bij het meten van die kwaliteit, in het kwaliteitszorgstelsel. We vragen daarom allerlei diversiteitsaspecten te integreren in de verschillende onderwerpen, standaarden, facetten en criteria van het kwaliteitszorgstelsel en dat zowel op instellings- als op opleidingsniveau. De huidige deskundigen in de visitatiepanels moeten aangevuld worden met een diversiteitsexpert.



## Diversiteit in het curriculum

---

Een punt dat zeer weinig aandacht krijgt is de inhoud van de curricula. Als studenten zich uitgesloten voelen omwille van de inhoud, dan zullen allerlei randvoorwaarden het probleem niet kunnen oplossen. Vaak worden onbewuste boodschappen meegegeven in cursussen die een grote impact kunnen hebben. De onderwijsinhoud is doorgaans een reflectie van de culturele normen van de dominante sociologische groep. Het eurocentrisme, dat in vele cursussen te vinden is, voedt het idee dat de Westerse beschaving superieur is.

Zeer duidelijk geldt dat voor literaire en filosofische cursussen of voor de eurocentrische invalshoek in de richtingen esthetica en geschiedenis. Nog duidelijker is dat in het praktisch kunstonderwijs dat zeer traditionalistisch monocultureel van invulling is. Er zou ruimte kunnen gecreëerd worden voor nieuwe afdelingen die meer aansluiten bij migrantenculturen. Andere cursussen geven dan weer als boodschap mee dat alle belangrijke onderzoekers uit een wetenschapstak blanke mannen zijn en dat vrouwen of allochtonen weinig kans maken om uit te blinken in het vak. Maar ook in andere vakken en richtingen is etnocentrisme en minachting voor de arbeidscultuur subtiel aanwezig. De voorbeeldjes die door docenten of leerkrachten ter illustratie worden aangehaald staan soms zo ver af van de leefwereld van de jongere in kwestie dat ze meer vragen oproepen dan beantwoorden.

In Vlaanderen bestaat er spijtig genoeg geen onderzoek naar het effect hiervan. De gevolgen kunnen echter zeer ingrijpend zijn. Studenten die niet aan de norm voldoen die in cursussen wordt gehanteerd, zullen zich niet thuis voelen in het hoger onderwijs, wat een invloed kan hebben op hun studieresultaten. Of ze herkennen zich niet in de rolmodellen die als belangrijk worden meegegeven en zullen hun ambities neerwaarts bijschaven. Bovendien bevestigt het hoger onderwijs op deze manier stereotypen en wordt het normdenken verstevigd. Zowel de inhoud als het taalgebruik van de curricula moet onderworpen worden aan een diversiteitstoets. Alle lesmateriaal, vakinhouden en opleidingen zouden moeten doorgelicht worden op etnocentrisme en moeten bijgestuurd worden in de richting van interculturalisme en diversiteit. In bepaalde opleidingen moeten curricula grondig worden hervormd om komaf te maken met de eurocentrische visie en de studenten voor te bereiden op een leven in een geglobaliseerde wereld en interculturele samenleving.



## **Aangepaste academische kalenders**

---

De academische kalenders houden rekening met de katholieke en nationale feestdagen. Er wordt echter geen rekening gehouden met andere religieuze feestdagen. Dit kan problemen geven bij deadlines voor papers of voor verplichte aanwezigheid in de lessen. Waar mogelijk moet hierbij rekening gehouden worden bij het opstellen van de kalender. Indien dit niet mogelijk is, moeten docenten het nodige begrip en flexibiliteit aan de dag leggen.



Heel wat studenten voelen zich niet goed thuis in het hoger onderwijs. Veel studenten hebben het gevoel dat ze er niet bij horen en dit geldt ook voor heel wat allochtone studenten. Ze voldoen niet aan de norm en voelen zich anders, doordat ze bijvoorbeeld de enige allochtoon in de aula zijn. Dit kan een effect hebben op hun studieresultaten. Studenten die zich niet goed voelen in het onderwijs zullen ook sneller uitvallen als de resultaten wat tegenvallen. Instellingen moeten dus een beleid voeren dat de sociaalacademische integratie van studenten bevordert. Dit kan via het bevorderen en subsidiëren van sportinitiatieven, culturele initiatieven maar ook door de keuzes in het huisvestingsbeleid.

Een belangrijke rol is hierin weggelegd voor studentenraden, studentenverenigingen en zelforganisaties. Zij kunnen het sociaal weefsel versterken en de betrokkenheid van studenten in de instelling verhogen. Discriminerende en racistische studentenverenigingen moeten worden uitgesloten en mogen niet door de instellingen gefinancierd worden.



## Diversiteit in het personeelsbeleid

---

Het docentenkorps moet gesensibiliseerd worden. Vaak zijn ze zich er namelijk niet van bewust dat hun gedrag anderen uitsluit. Ook in het hoger onderwijs bestaat er allicht zoiets als het pygmalioneffect. Dat werkt als een soort van selffulfilling prophecy waarbij de verwachtingen van docenten omtrent hun studenten 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 in het bijzonder van de allochtonen. Docenten moeten zich bewust worden van allerhande uitsluitingsmechanismen en van het effect van hun taalgebruik. Nog al te veel proffen spreken over 'negers', meestal zonder te beseffen dat dit kwetsend kan zijn voor sommige studenten. Ook stereotypes worden nog te vaak gebruikt, al dan niet in grapjes. Deze hebben vaak een grotere impact dan dat de docent beseft. Interculturalisering moet een aandachtspunt zijn in de lerarenopleiding. Maar ook de huidige docenten moeten interculturaliseringscursussen kunnen volgen.

Ook het docentenkorps moet een weerspiegeling van onze maatschappij zijn en dus dringend diversifiëren. Naast de maatregelen die we al voorstelden onder de titel uitstroom uit het hoger onderwijs, moeten positieve maatregelen genomen worden om te komen tot een evenredige arbeidsmarkt participatie. Via het aantrekken van buitenlandse gastdocenten kan het docentenkorps versneld verkleuren. Ook op doctoraatsniveau moet een diverse instroom gegarandeerd worden. Zo kan er gedacht worden aan een aantal beurzen dat wordt vrijgehouden voor goede doctoraatsstudenten van allochtone afkomst.

## Verbeterde uitstroom naar de arbeidsmarkt

---



Hoogopgeleide allochtonen worden nog steeds geconfronteerd met ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Als hoger onderwijs daadwerkelijk een hefboom wil worden voor sociale mobiliteit, zijn de ongelijke uitstroomkansen naar de arbeidsmarkt onaanvaardbaar. Vanuit onderwijsperspectief is het wraakroepend dat verschillen in tewerkstellingskansen en verloning niet alleen kunnen verklaard worden in functie van opleidingsniveau en ervaring maar nog steeds worden bepaald door sociale afkomst, etnisch-culturele achtergrond, levensbeschouwelijke overtuiging... Allochtone jongeren vallen veel moeilijker te overhalen om toch de stap te zetten om verder te studeren, als ze na afronding van hun studies nog steeds met discriminaties op de arbeidsmarkt en werkloosheid worden geconfronteerd.

Ook vanuit maatschappelijk perspectief is het weinig doelmatig om veel te investeren in een verhoogde in- en doorstroom van kansengroepen in het hoger onderwijs, als de samenleving en economie vervolgens deze talenten niet benut. De democratisering van het hoger onderwijs mag zich daarom niet beperken tot het realiseren van gelijke kansen bij de in- en doorstroom in het hoger onderwijs, maar moet tegelijkertijd streven naar gelijke kansen bij de uitstroom naar de arbeidsmarkt. Onderwijsdemocratisering moet daarom hand in hand gaan met het bestrijden van

discriminaties en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt, zeker in tijden van economische recessie. De overheid moet de non-discriminatieregelgeving versterken en maatregelen nemen om ongelijke kansen weg te werken.

Hoger onderwijsinstellingen moeten een belangrijke rol spelen in de uitstroom uit het hoger onderwijs. Ze moeten maatregelen nemen om gelijke kansen te creëren bij de instroom op de arbeidsmarkt. Dit kunnen ze doen door sollicitatietraining te voorzien voor geïnteresseerde studenten. Een beperkt netwerk is een oorzaak van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt en instellingen moeten dus de contacten tussen studenten en werkgevers bevorderen. In hun vacaturedatabanken, op hun zelfgeorganiseerde jobbeurzen en voor stageplaatsen kunnen hoger onderwijsinstellingen ervoor kiezen enkel samen te werken met werkgevers die diversiteit als verrijking zien en die gelijke tewerkstellingskansen bieden aan alle afgestudeerden. Hoger onderwijsinstellingen moeten net als de overheid het goede voorbeeld geven en een aantal good practices invoeren en veralgemenen: anoniem solliciteren, streefcijfers voor de verschillende kansengroepen, doelgroepneutrale vacatures en profielen, een diversiteitstoets voor de selectiecriteria en procedures, het motivatierecht voor de niet weerhouden kandidaat en de invoering van praktijktests.

## Expertisecentrum alloctonen in het hoger onderwijs

---



Net als voor de doelgroep van studenten met een functiebeperking moet er een permanent expertisecentrum komen dat zich toelegt op socio-culturele drempels in het hoger onderwijs. Dat kan via de uitbreiding van het vroeger GOK-steunpunt naar hoger onderwijs ofwel via de oprichting van een nieuw expertisecentrum naar het model van ECHO, het Nederlandse expertisecentrum voor de doelgroep 'allochtone studenten'.

In elk geval moet dit expertisecentrum onderzoek doen naar de in- door- en uitstroom van etnische minderheden aan het hoger onderwijs. Op basis daarvan moet het beleidsadviezen formuleren aan instellingen en overheid, aan netwerkvorming doen inzake deskundigheid en samenwerkingsverbanden met andere actoren (allochtone zelforganisaties) en werkvelden opzetten. Het moet infodagen coördineren, promoteteams begeleiden en de training van mentoren verzorgen. Daarnaast kan het ook instaan voor het geven van bijkomende interculturele training en vorming aan leerkrachten, docenten en stafleden. Het zou ook een rol kunnen spelen in de doorlichting van opleidingen en opleidingsonderdelen op ethnocentrisme.



## Aanleren Academisch Nederlands

---

Het hoger onderwijsbeleid hamert heel erg op taal. Academisch Nederlands wordt gezien als een belangrijk knelpunt bij de doorstroom van allochtone studenten. Uiteraard is Nederlands cruciaal voor het welslagen omdat het de voertaal is, de onderwijstaal en de taal waarin er aan onze hogescholen en universiteiten wetenschappelijke kennis wordt gegenereerd. Taal, en zeker de academische variant, is vaak een knelpunt voor allochtone studenten, maar we moeten vermijden dat het wordt ingezet als middel om hen te doen struikelen.

Uit tal van getuigenissen blijkt dat (academisch) Nederlands weleens wordt misbruikt om allochtone studenten tegen te houden. Het hoger onderwijs lijkt de taalvaardigheid van allochtone studenten bijvoorbeeld op een heel andere (en negatieve) manier te waarderen dan die van Erasmusstudenten of internationale studenten. Die laatste worden veel meer beoordeeld op de inhoud dan op de vorm. Doorgaans vindt men het al bijzonder positief wanneer ze überhaupt Nederlands willen leren. Een ander knelpunt is dat taalfouten tegen het Nederlands soms zeer zwaar worden aangerekend – ook wanneer dit voor de vakinhoud weinig relevant is (denk maar aan een wiskunde-examen of een opleidingsonderdeel vreemde taal). Die zaken tonen aan dat er een serieus probleem is met de norm of de standaard inzake taalvaardigheid die het hoger onderwijs verwacht. Die is erg flou en dat verhoogt het risico op discriminatie. De mate waarin er wordt afgerekend op taalfouten moet in functie staan tot het belang van Nederlands voor de inhoud van het opleidingsonderdeel.

Het probleem van allochtone studenten wordt meestal toegespitst op academisch Nederlands. Heel wat instellingen namen in het recente verleden dan ook maatregelen in die zin. Meestal gaat het om het remediëren van de 'taalzwakke studenten' via bijles academisch Nederlands. Maar al te vaak wordt de kennis hiervan verondersteld, terwijl dit niet tot de eindtermen van het secundair behoort. Het academisch taalgebruik staat echter mijlenver van de omgangstaal en is geen vanzelfsprekendheid. Ook autochtone achttienjarigen spreken of schrijven geen academisch Nederlands. Studenten moeten in het hoger onderwijs worden opgeleid in het Academisch Nederlands. Het moet dus gradueel worden aangeleerd.

Hierbij moet een tweesparenbeleid gevolgd worden. Enerzijds moet er een vak worden aangeboden dat de academische taalvaardigheid van studenten verhoogt. Anderzijds moet het taalgebruik in de hele opleiding aangepast worden aan het studentenpubliek. Het keuzevak academisch Nederlands moet best worden aangeboden in het begin van het curriculum. Het vak kan naast het Academisch Nederlands ook oog hebben voor het academisch taalgebruik in andere talen. Met de toenemende verengelsing van vele wetenschapsdomeinen is dit zeker geen overbodige luxe. Het vak academisch Nederlands wordt best aangeboden binnen het curriculum (de studiepunten moeten meetellen). Het extra-curriculair aanbieden van een dergelijk vak verhoogt immers de studiedruk voor studenten die het sowieso al moeilijk hebben, waardoor hun slaagkansen eerder verkleinen dan vergroten. Evenmin zijn we voorstander van een taaltest die het vak verplicht voor studenten die slecht scoren op de test. Dit creëert een extra drempel en is erg stigmatiserend. Het fnuikt de motivatie en het zelfvertrouwen.

Bovenal moet het aanleren van het academisch taalgebruik procesmatig aangepakt worden. Projecten rond Academisch Nederlands die niet zijn ingebed in een breder beleid hebben weinig kans op slagen. Maar al te vaak overdonderen docenten hun studenten vanaf de eerste les met een taalgebruik dat het merendeel van de studenten niet kan volgen. Eén vakje gaat dat niet veranderen. In elk opleidingsonderdeel moet daarom aandacht gaan naar het gradueel aanleren van academisch taalgebruik en van het (wetenschappelijke) vakjargon. Naast het aanleren van woordenschat moet er echter ook aandacht gaan naar het aanleren van taalvaardigheden. Studenten moeten leren spreken voor publiek, wetenschappelijke teksten analyseren, papers schrijven, etc. Tot slot moet er naast het vak academisch Nederlands ook een aanbod zijn om de gewone Nederlandse taalvaardigheid te perfectioneren.



## Valoriseren meertaligheid

---

Daarnaast moeten opleidingen talenkennis zien als een troef in plaats van een probleem. Er moet aandacht zijn voor andere talen. Deze aandacht mag zich niet beperken tot de traditionele talen. Studenten die in hun opleiding één of meerdere vreemde talen aanleren, moeten de kans krijgen om naast Frans, Engels, Spaans en Duits ook te kunnen kiezen voor niet-traditionele talen zoals Turks, Marokkaans (-Arabisch) of Servo-Kroatisch. Flexibilisering biedt hier veel mogelijkheden. Studenten zouden dit als keuzevak moeten kunnen volgen. Instellingen die deze talen niet aanbieden kunnen samenwerkingsverbanden aangaan met instellingen die wel een uitgebreid taalaanbod hebben. Op deze manier kunnen allochtone studenten hun moedertaal verbeteren en leren ze ook het academisch taalgebruik in hun moedertaal. Zo wordt hun meertaligheid naar waarde geschat en wordt het een meerwaarde en academische troef.

Een verdere verengelsing van het onderwijs mag niet lichtzinnig gebeuren. Doceren in een andere taal kan namelijk drempelverhogend werken. Als allochtone studenten al grote problemen zouden hebben met academisch Nederlands, dan geldt dit des te meer voor academisch Engels – wat vaak pas hun vierde taal is. Een voorzichtige uitbreiding van het anderstalige aanbod is mogelijk, maar gekaderd in een taalbeleidsplan voor de opleiding. De docenten moet beschikken over een recent getuigschrift dat hij/zij de taal voldoende beheerst. De mogelijkheid van anderstalige opleidingsonderdelen kan in de bachelor via keuzevakken worden verruimd. Als instellingen naast de Nederlandstalige opleiding ook een volledig Engelstalige variant wil aanbieden, kan dat op voorwaarde dat ze hiervoor samenwerken met minstens één andere Vlaamse instelling. Via gezamenlijke opleidingen kan het dubbelaanbod op een efficiënte en rationele manier worden ingericht en wordt de kwaliteit van de taalbeheersing van elke docent uit de opleiding beter gegarandeerd. Het taalbeleid moet enerzijds de kwaliteit van het onderwijs verhogen en anderzijds de democratisering dienen. We pleiten voor ruimere mogelijkheden, maar vooral voor meer keuze voor de student.

## Uitstel van studiekeuze in het secundair onderwijs

---



Een betere aansluiting van het secundair naar het hoger onderwijs is essentieel in het gelijke kansenverhaal. Oriënteringsproblemen en ongelijke kansen in het hoger onderwijs wortelen in de vroege studiekeuze die al wordt gemaakt in (of voor) de eerste graad secundair onderwijs, zo blijkt uit onderzoek. En die keuzes naar en binnen het secundair onderwijs, zijn vaak erg sociaal vertekend. De structuur van het secundair onderwijs is voor veel allochtone jongeren een structurele discriminatie. De studiekeuze in het secundair zou verlaat moeten worden. Nu moeten jongeren op zeer jonge leeftijd een studiekeuze maken die hun hele verdere schoolcarrière bepaalt. Sociaal vertekend studieadvies en een foute keuze kunnen de deur naar het hoger onderwijs zo goed als sluiten.

Het watervaleffect in het secundair onderwijs moet verder ook bestreden worden door meer remediërings- en heroriënteringsmogelijkheden (ook opwaartse) en een grotere expertise-uitwisseling en leerkrachtenmobiliteit tussen ASO, TSO, KSO en BSO. Alle opleidingen in het secundair onderwijs moeten kwaliteitsvol onderwijs bieden. Heel wat jongeren komen terecht in richtingen in het TSO en BSO met weinig tewerkstellingskansen. We roepen op tot een kritische doorlichting van heel wat bestaande TSO en BSO-richtingen, zowel naar kwaliteit als naar maatschappelijke relevantie. De overheid, scholen, CLB's, hogescholen én universiteiten, moeten meer bekendheid geven aan de mogelijkheden om in het hoger onderwijs in te stromen vanuit het TSO en het BSO. Nog veel leerlingen, maar ook hun ouders en leerkrachten, zijn nog te onbekend met deze mogelijkheid.



## Vernieuwd oriënteringsbeleid

---

Bovendien moet er werk gemaakt worden van een betere oriëntering tussen de onderwijsniveaus. Daarbij moeten jongeren meer informatie krijgen over alle keuzemogelijkheden. Nog te vaak hebben aspirant-studenten een verkeerd beeld van wat de verschillende opleidingen inhouden. Een goed oriënteringsbeleid vertrekt vanuit de leerling zelf: een leerling is in staat om zelf te kiezen indien goed begeleid. VVS stelt voor om voor elke leerling in de derde graad secundair onderwijs een studiekeuzedossier aan te leggen als rode draad in het keuzeproces. Het dossier kan naast andere elementen bestaan uit niet-bindende oriënteringsproeven waarmee de leerlingen de eigen verwachtingen en capaciteiten kunnen toetsen aan de vooropgestelde eisen. Op het einde van het keuzeproces kan een excursietest de leerling in staat stellen om zelf te ervaren of zijn/haar keuze strookt met zijn/haar verwachtingen.

Maar ook een betere voorlichting van de ouders is noodzakelijk. Ouders, autochtoon of allochtoon, willen vaak hun kinderen snel aan het werk zien, of ze willen hen in 'sterke' richtingen zien studeren. Zowel jongeren als ouders hebben meer informatie nodig over de verschillende richtingen, maar zeker ook over de latere beroepsmogelijkheden en tewerkstellingskansen. Er is nood aan een onafhankelijk informatiepunt, die de oriëntering op een objectieve en verantwoorde manier kan faciliteren.

Verder moet de kloof met de secundaire scholen verkleind worden. Dit kan onder andere door naar de secundaire scholen zelf te trekken en zo de scholieren persoonlijk te informeren over de mogelijkheden in het hoger onderwijs. Hoger onderwijsinstellingen moeten hierbij ook naar TSO en BSO scholen trekken. Instellingen moeten de allochtone zelforganisaties ondersteunen die naar secundaire scholen trekken om daar de studenten te informeren over het hoger onderwijs. Deze studenten kunnen fungeren als rolmodellen en het hoger onderwijs promoten bij potentiële studenten en hun ouders die hier weinig vertrouwd mee zijn.



## **Correcte, toegankelijke informatie**

---

38

Instellingen moeten de bestaande informatie voor studiekezers screenen op diversiteit. Er moet ook informatie beschikbaar zijn die gericht is naar de ouders. Hier wordt nog vaak in geflaterd. Veel instellingen weten niet hoe ze bepaalde doelgroepen moeten bereiken. Er moet nagedacht worden over wat de beste manier is om bepaalde groepen te bereiken: welke drager, welke talen, welke kanalen? Zo zal bijvoorbeeld een online brochure in het Turks niet veel zoden aan de dijk zetten als de ouders niet met internet overweg kunnen. Er moet ook een breed gamma ontwikkeld worden: informatie op de website, brochures voor potentiële studenten, brochures voor de ouders, infodagen, SID-ins, etc. Instellingen moeten hiervoor samenwerken met zelforganisaties om zo de doelgroepen juist te bereiken, omdat zij beter kunnen inschatten hoe en langs welke weg dit best moet gebeuren.

De informatie mag echter niet enkel van de instellingen komen. In de strijd om de studentenaantallen op te krikken worden veel beloften gedaan aan potentiële studenten en deze worden niet altijd waar gemaakt. Verkeerde en verbloemde informatie van instellingen over hun opleidingen zijn een belangrijke factor in verkeerde studiekeuzes van studenten. Valse beloften horen dus niet thuis in een diversiteitsbeleid. Er is nood aan een toegankelijk en onafhankelijk informatiepunt voor studiekeuze en -advies dat is ingepland in de grote studentencentra.

## Vrije toegang voor elke opleiding

---



Gezien de ongelijke kansen en sterke niveauverschillen tussen secundaire scholen zouden ingangsexamens in Vlaanderen erg ondemocratisch zijn en de ongelijkheid in het hoger onderwijs nog vergroten. Ze ontnemen gemotiveerde studenten de kans om te wennen in het hoger onderwijs en hun achterstand in te halen. Bovendien zijn ze vaak niet het juiste instrument om de reëel benodigde kennis en competenties te meten. Ze hebben steevast een foutenmarge. Dat wil zeggen dat ze ongemotiveerde mensen wel laten starten en buizen terwijl andere jongeren met veel potentieel niet eens aan de opleiding moge beginnen. Ingangsexamens zijn slechts momentopnames. Net als intelligentietests lijden ze aan een sociaal en etnisch culturele bias. We blijven daarom voorstander van de vrije toegang tot elke opleiding hoger onderwijs.



## Beter aanbod van studiebegeleiding

---

In Vlaanderen bestaat er reeds een heel gamma aan begeleiding voor studenten, van vakinhoudelijke begeleiding, tot studievaardigheidstraining, faalangsttraining, sociale vaardigheidstraining, psychosociale diensten, studietrajectbegeleiding, etc. Ze maken deel uit van de noodzakelijke onderwijsomkadering. Er moet voor alle studenten in Vlaanderen een volledig, toegankelijk en toereikend aanbod worden gegarandeerd. Dat wil niet zeggen dat de student hiervan gebruik moet maken. Bij verplichting verliezen deze begeleidingsvormen doorgaans hun effect. Deze begeleidingsmaatregelen moeten worden georganiseerd vanuit een hulpverleningskader dat het belang van de student steeds voorop stelt. Dat wil zeggen dat de relatie student-hulpverlener een vertrouwensrelatie moet zijn. Voor een effectiever bereik is het belangrijk dat er in de toekomst meer hulpverleners komen uit de kansengroepen zelf.

Studietrajectbegeleiding moet eveneens gebeuren vanuit een kader van hulpverlening waarbij de studievoortgangsbegeleiding niet mag worden vermengd met studiesanctionering. Deze trajectbegeleiding moet zich vooral toeleggen op de doelgroep van de minder klassieke studenten die nog meer gebaat zijn met geïndividualiseerde trajecten: studenten met een weinig evidente vooropleiding, allochtonen, studenten met functiebeperkingen, zij-instromers of herintreders, topsporters, studenten met kinderen, werkstudenten, Erasmusstudenten die problemen tegenkomen met equivalenties en anderen met een geïndividualiseerd traject...

## Vrije toegang voor elke opleiding

---



Momenteel worden alle hoger onderwijsinstellingen in het kader van het aanmoedigingsfonds verplicht om een diversiteitsplan op te stellen. We hopen echter dat ze dit niet enkel 'voor de vorm' opstellen. Een goed diversiteitsplan moet voldoen aan enkele essentiële kenmerken. Elk beleidsplan moet vertrekken van een goede analyse van de omgevingsfactoren en beginsituatie. Er moet een onderbouwde en coherente visie achter schuilen en die moet zich uiten in concrete doelstellingen en maatregelen. Heel wat instellingen slagen er momenteel nog niet in hun visie volledig te vertalen naar de praktijk. Een diversiteitsplan moet voldoende concreet zijn om ook effectief impact te hebben. Een duidelijke timing is ook onontbeerlijk om een diversiteitsplan te doen slagen.

Verder moet er in een diversiteitsplan ook duidelijk vermeld staan wie waarvoor verantwoordelijk is. Er moet ook een duidelijk opvolgingssysteem zijn zodat de vooruitgang gemonitord kan worden. Om een goed diversiteitsplan tot stand te brengen is een brede consultatie nodig bij alle belanghebbenden. Zo wordt de betrokkenheid verhoogd en zal het diversiteitsplan een breed draagvlak hebben. Hierbij mogen zeker de studentenraden en de zelforganisaties niet vergeten worden. Want wie weet er beter wat de noden juist zijn dan de studenten zelf?



## **Interculturele en allochtone zelforganisaties**

42

Het structureel betrekken van zelforganisaties van kansengroepen, zoals de allochtone en interculturele studentenorganisaties bij het ontwerpen, uitvoeren, evalueren en bijsturen van het diversiteitsbeleid, is een must voor zowel de instellingen, overheid als studentenraden en koepels. Participatie van de doelgroep zelf is essentieel om tot een werkelijke democratisering te komen. Deze organisaties worden bevolkt door ervaringsdeskundigen die als geen ander weten waar de knelpunten en drempels zitten voor de allochtone studenten. Ze hebben jarenlang geëxperimenteerd met allerlei initiatieven om de in-, door- en uitstroom van allochtone studenten te verbeteren. Het is belangrijk dat hun ervaring en visie wordt meegenomen in het beleid. In tegenstelling tot veel instellingsinitiatieven slagen ze erin de allochtone studenten beter en op een laagdrempelige manier te bereiken.

Deze organisaties moeten structureel erkend en financieel ondersteund worden. Deze studentenorganisaties doen momenteel heel wat acties om de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone studenten te vergroten. Bij instroom denken we bijvoorbeeld aan promo-teams en tutoring. Bij doorstroom zien we tutoring, peter- en meterschap maar ook activiteiten om de sociale integratie van hun doelpubliek te bevorderen. Bij uitstroom denken we aan vacature databanken, werfbezoeken en zelfs de interculturele jobbeurs. Momenteel worden deze organisaties en hun ervaringsdeskundigheid nog onvoldoende benut door de instellingen. Vaak is hun financiële situatie precair te noemen. Maar allochtone en multiculturele studentenverenigingen mogen niet alleen worden ingeschakeld in de uitvoering van het instellingsbeleid. Hun inbreng moet ook erkend worden bij het tot stand komen ervan. Allochtone en multiculturele studentenverenigingen moeten uitgroeien tot een volwaardige partner van de hoger onderwijsinstellingen.

Er bestaan reeds heel wat interculturele en allochtone studentenorganisaties in Vlaanderen. We stellen ze jullie graag voor op de volgende pagina's.

## Attafsier

Website: [www.attafsier.com](http://www.attafsier.com)

Contactgegevens: [attafsier@hotmail.com](mailto:attafsier@hotmail.com)

Facebookgroep: Attafsier Studentengroep



Attafsier is een Mechelse studentenvereniging die jongeren en in het bijzonder allochtone jongeren tracht warm te maken voor het hoger onderwijs, maar ook jongeren helpt bij de door- en uitstroom. Attafsier werd opgericht in 2001 toen enkele allochtone jongeren zich genoodzaakt voelden om allochtone leerlingen bij te staan in hun studies. Attafsier, wat Arabisch is voor 'iets verduidelijken', wil leerlingen warm maken voor het hoger onderwijs, hen begeleiden en wegwijs maken op de arbeidsmarkt.

## Flux vzw

Website: <http://www.vzwflux.be>

Contactgegevens:

[info@vzwflux.be](mailto:info@vzwflux.be)

Facebookgroep: Flux Vzw



Flux is een groep van Turkse Studenten uit het Gentse die zich verenigen. We voelen ons maatschappelijk betrokken en we zijn sterk geëngageerd om de onderwijsproblematiek van allochtone jongeren aan te pakken.

Opdat onze missie en visie niet bij loze woorden mogen blijven, moeten ze vertaald worden in doelstellingen. Om een overzichtelijk geheel te bewaren, hebben we een onderscheid gemaakt tussen instroom, doorstroom en uitstroom. Deze zijn de drie fasen van de schoolloopbaan waar wij ons specifiek op zullen concentreren. Naast deze fasen is het ook belangrijk dat de student thuis in een stimulerende omgeving kan studeren. Daartoe zullen er informatieavonden georganiseerd worden naar de ouders toe.

# G.I.S.A.

Ghent Intercultural Student Association



Website: <http://www.gisa-online.be>

Contactgegevens: Hoveniersberg 24  
9000 Gent  
[info@gisa-online.be](mailto:info@gisa-online.be)

Facebookgroep: G.I.S.A. Ghent Intercultural Student Association

44

De G.I.S.A. is een jongeren/studenten-vereniging die o.a. aan de Universiteit en Hogescholen in Gent actief is.

Missie: Het verbeteren van de interculturele interactie, door het verenigen van studenten van verschillende culturele afkomsten. Wij willen ons engageren om uitdagingen het hoofd te bieden waar studenten van diverse culturele achtergronden in onze maatschappij mee te maken hebben.

# Kif Kif vzw

Website: [www.kifkif.be](http://www.kifkif.be)

Contactgegevens: Lange Beeldekenstraat 245  
2060 Antwerpen  
Tel: 03/667.69.33  
[info@kifkif.be](mailto:info@kifkif.be)



## Missie

Kif Kif wil meebouwen aan een interculturele samenleving die de actieve participatie van alle burgers in onze democratische rechtstaat bevordert. Via onafhankelijke, interactieve en sensibiliserende initiatieven wil Kif Kif een diversiteit aan stemmen en verhalen een forum bieden.

Uit deze missie putten wij de volgende algemene doelstellingen:

1. Een diversiteit aan stemmen en verhalen een forum bieden.
2. De actieve participatie van alle burgers bevorderen.
3. Stereotiepe en negatieve beeldvorming ontkrachten.
4. Stimuleren tot kritische reflectie.
5. De onafhankelijkheid en het unieke karakter van de organisatie bewaken.

# Koeleur Lokale

Website: <http://koeleurlokale.be/>

Contactgegevens:

[koeleurlokale@gmail.com](mailto:koeleurlokale@gmail.com)

Facebookgroep Koeleur Lokale



Koeleur Lokale is een multiculturele studentenkring uit Brussel. Ze organiseren culturele muziekkavonden, bowlingavonden, casino nights, Iftar etentjes in de vasten maand Ramadan, debatten, feestjes, filmavonden in de Kinopolis, standup shows, bbq's en TD's in het NewsCafé.

45

## M!X

Contactgegevens: [mix@vub.ac](mailto:mix@vub.ac)

M!X is gebaseerd op educatie en ontspanning.

- Op educatief vlak:

1. Het bevorderen van de democratisering van het onderwijs aan de Vrije Universiteit van Brussel. Studentenvereniging M!X richt zich op de in-, door- en uitstroom van studenten.
2. M!X staat bij tijdens de zoektocht naar de eigen identiteit van de leden door hun deelname aan culturele activiteiten.
3. Maatschappelijke thema's worden aangekaart tijdens debatten, lezingen, enz. Ook probeert de vereniging de kloof tussen allochtonen en autochtonen te overbruggen door ze beide te betrekken in allerlei activiteiten.

- Op ontspanningsvlak:

Activiteiten worden aangeboden onder de vorm van uitstapjes, eet- en filmavonden, quizzes, sportevenementen, reisjes, enz. Het sociale aspect wordt bevorderd door zowel de oude als de nieuwe studenten samen te betrekken.

# Ozon

Contactgegevens: ozonvzw@gmail.com

Facebookgroep: Studentenvereniging Ozon

Contact: Ozon vzw

Banierstraat 32-34

9000 Gent



Visie: als zelforganisatie wil Ozon de sociale empowerment van allochtonen in Gent bevorderen. Dat houdt concreet in dat de vereniging een rol speelt in de maatschappelijke bewustwording van die doelgroep. Ozon moedigt allochtonen aan om zich op alle vlakken ten volle te ontwikkelen, zodat ze hun eigenheid leren waarderen in plaats van het te beschouwen als een tekortkoming. Deze aanpak en visie vormen de basis voor de werking van Ozon.

46

# Student Focus

Website: <http://www.studentfocus.be>

Contactgegevens:

Adres: Prinsstraat 13, 2000 Antwerpen (lokaal E203)

E-mail: [student.focus@yahoo.com](mailto:student.focus@yahoo.com)

Facebookgroep: studentfocus



Student Focus is een interculturele studentenvereniging met een duidelijke visie op het hedendaagse onderwijsbeleid. Uit deze visie groeit een welomschreven doel die wij in samenwerking en overleg met de doelgroepen willen verwezenlijken. Onder de doelgroepen vallen de onderwijsinstellingen en -diensten en natuurlijk ook de studenten zelf. Onze doelstellingen zijn onder te verdelen in 3 pijlers: instroom, doorstroom en uitstroom.

Student Focus is van en voor studenten! We helpen alle studenten die aan onze deur komt kloppen. Aarzel niet om onze hulp te vragen en/of om eens aan een ontspanningsactiviteit mee te doen. Een gedetailleerd jaaroverzicht van onze komende activiteiten kan je via e-mail verkrijgen.

# Turkse Studenten Antwerpen (TSA)

Website: <http://www.ts-a.be/>

Contactgegevens:

Facebookgroep TSA

TSA is gesticht door Antwerpse studenten; dynamisch, actief en bruisend net zoals de stad Antwerpen.



Turkse studenten krijgen sociaal de volle steun van de Turkse maatschappij. Met deze steun doel- en oplossingsgericht werken is een heuse uitdaging. TSA gaat deze uitdaging aan!

TSA voerspelt om anders te zijn dan de al bestaande studentenvereniging: spannend voor de leden, maar ook nuttig voor de maatschappij.

# Turkse Studenten Leuven (TSL)

Website: <http://www.tsleuven.be/>

Contactgegevens: [voorzitter@tsleuven.be](mailto:voorzitter@tsleuven.be)

[vicevoorzitter@tsleuven.be](mailto:vicevoorzitter@tsleuven.be)

[woordvoerder@tsleuven.be](mailto:woordvoerder@tsleuven.be)

TSL is een studentenvereniging die zich richt naar alle Belgische studenten van Turkse origine die in Leuven (maar ook in België) studeren. TSL werd in 2006 opgericht door de Turkse studenten in Leuven en is nog steeds actief. In februari 2007 werd de vereniging door LOKO (Leuvense Overkoepelende Kringorganisatie) erkend als vrije vereniging. De vereniging richt zich vooral op de emancipatie van de Turkse studenten en participeert aan het maatschappelijke debat als vertegenwoordiger van de Turkse studenten.



# vzw Tügök

Website: <http://www.tugok.be>

Contactgegevens:

info@tugok.be

Minderbroederstraat 4a

3600 Genk

Facebookgroep: Tügök

48

De Turkse studentenvereniging Genk is een organisatie van Turkse jongeren en jongvolwassenen. Ze werkt op het onderwijsterrein, maar heeft ook een brede socio-culturele werking. Vzw Tügök bestaat uitsluitend uit vrijwilligers. Het hoofddoel is het onderwijsniveau van de Turkse jongeren op een hoger pijl te brengen. Elke zondag wordt er studiebegeleiding gegeven en werkt ze aan het zelfvertrouwen van leerlingen. Tügök vormt een brug tussen school, leerlingen/studenten en ouders. Zo kunnen dus ook de ouders ondersteund worden in hun opvoedingstaak. Vzw Tügök heeft in totaal vier andere pijlers, met name recreatieve, culturele, educatieve activiteiten en debatten. De integratie in de Belgische samenleving bevorderen is een zeer intensieve doelstelling van de vereniging Tügök. Door samenwerking trachten we racisme en vormen van discriminatie te vermijden. Jongeren stimuleren en ondersteunen is van primordiaal belang voor Tügök.



# Platform Allochtone Studenten (PAS)

Contactgegevens:

pas@vvs.ac

Zavelput 20, 1000 Brussel

Telefoon: 0484/13 83 74

Facebookgroep: PAS

Het Platform Allochtone Studenten is ontstaan vanuit de Vlaamse Vereniging van Studenten. Het PAS is het overlegplatform van de allochtone en interculturele studentenverenigingen in Vlaanderen. Het platform werd opgericht om de stem van allochtone studenten in het beleid te versterken. Het PAS richt zich in haar werk zowel op de studentenbeleidsmakers van studentenraden en van de Vlaamse Vereniging van Studenten als op de overheid en instellingsbeleidsmakers. Het PAS komt regelmatig samen om actuele hoger onderwijsdossiers te bespreken. Daarnaast biedt het platform de kans om ervaringen uit te wisselen. De voorbije jaren werkte het PAS o.a. rond de regionale verkiezingen, rond het financieringsdecreet van Frank Vandenbroucke, rond de mogelijke erkenning van het NSV, rond het aanmoedigingsfonds etc.

Heb je interesse in de werking van het PAS en wil je wel meewerken? Stuur ons dan zeker een mailtje!

# Vlaamse Vereniging van Studenten (VVS)

Website: <http://www.vvs.ac>

Contactgegevens:

[vvs@vvs.ac](mailto:vvs@vvs.ac)

Zavelput 20, 1000 Brussel

Telefoon: 02/502 01 22

Facebookgroep: VVS

50

De laatste organisatie die we aan jullie voorstellen is VVS, de Vlaamse Vereniging van Studenten. VVS is geen allochtone zelforganisatie, maar de koepel van studentenraden in Vlaanderen en vertegenwoordigt zo de studenten in Vlaanderen. Elke hogeschool en universiteit in Vlaanderen heeft een studentenraad die verkozen wordt door de studenten en die zich bezig houdt met het verdedigen van de belangen van de studenten. Maar niet alle zaken worden door de instelling geregeld. Heel wat zaken komen van hogerhand: de Vlaamse of federale overheid of het internationale beleid. Om ook daar de mening van de studenten te laten horen, is VVS er.

## **Missie**

VVS plaatst het verdedigen van de rechten van studenten – en potentiële studenten – in het ruimer kader van de democratisering van het onderwijs. Voor VVS betekent dit dat iedereen het recht heeft om zonder financiële, materiële, socio-culturele of andere drempels en in overeenstemming met zijn of haar capaciteiten het onderwijs van zijn of haar keuze te volgen. Democratisering gaat over iedereen gelijke kansen geven. Dit moet bij zowel instroom (inschrijvingsrecht, geen ingangsexamens), doorstroom (flexibele leerwegen, begeleiding, ...), als uitstroom (geen uitgangsbependingen) gelden. VVS streeft hierbij naar de evenredige participatie waarbij deelname van de verschillende kansengroepen in het hoger onderwijs in verhouding moet staan tot hun aandeel in de samenleving.

## **Diversiteit**

De laatste jaren stond dit thema hoog op de agenda van VVS. Zo organiseerden we een congres over diversiteit. Daar werd ook een diversiteitscharter ondertekend door VVS, de studentenraden en de allochtone studentenorganisaties. We kaarten de problemen van allochtone studenten aan bij de minister en de hoger onderwijsinstellingen. We werkten heel wat voorstellen uit om de diversiteit in het hoger onderwijs te verhogen. Meer informatie hierover vind je op <http://vvs.ac/informatie-en-documentatie/diversiteit>.

## **Meewerken?**

VVS is altijd op zoek naar studenten en geïnteresseerden die mee de studentenstem willen laten horen. Wil je graag met ons meewerken? Bij VVS staan de werkgroepen open voor alle studenten. Daar worden actuele dossiers besproken. Onze algemene vergadering is dé plek waar de standpunten worden ingenomen. Je kan enkel als studentenraad lid worden van de AV, maar komen luisteren en mee discussiëren is natuurlijk altijd mogelijk op deze open vergadering. Maandelijks treffen we elkaar in Brussel. Ook ons congres staat open voor alle studenten. Het congres vindt jaarlijks plaats. Wil je graag eens naar één van deze zaken komen? Stuur ons een mailtje en hou de website in het oog!

Verder kan je ook meewerken door als vrijwilliger aan de slag te gaan bij VVS. We zoeken altijd studenten om te helpen bij onze taken. Geef je graag vorming, help je graag mee bij acties, wil je mee over dossiers nadenken? Laat het ons weten.

Maar misschien nog meer geboeid door je eigen opleiding of instelling? Ook studentenraden zijn altijd op zoek naar enthousiaste mensen die van aanpakken weten en hun handen uit de mouwen willen steken. Ga bij hen eens te rade of je daar kan helpen. Hier vind je alvast heel wat contactgegevens. Heb je geen contactgegevens van je studentenraad? Stuur ons dan een mailtje en we helpen je verder!



# WITBOEK DIVERSITEIT

---

Het Witboek Diversiteit is een verzameling voorstellen om discriminatie in het hoger onderwijs weg te werken en de diversiteit te bevorderen. Het Witboek Diversiteit is een vervolg op het Zwartboek Discriminatie, waarin studenten getuigen over de vooroordelen, racisme en discriminatie die ze ondervonden. Beiden maken deel uit van het project 'Van zwartboek discriminatie tot witboek diversiteit' dat werd uitgewerkt door het Platform Allochtone Studenten en de Vlaamse Vereniging van Studenten. In het Witboek geven we ook een overzicht van interculturele en allochtone zelforganisaties. Hun betrokkenheid is essentieel om een diversiteitsbeleid te doen slagen.

---

PLATF O R M  
ALLOCHT O N E  
STUDENT E N



met de steun van

RONDETAFELS VAN INTERCULTURALITEIT