

*Aliya Çelik, Hogeschool van Amsterdam*

## TRAINEEPROGRAMMA BEVORDERT DE DIVERSITEIT ONDER MEDEWERKERS



*De Hogeschool van Amsterdam wil dat álle studenten zich welkom en veilig voelen. Ook studenten met een andere, diverse migratieachtergrond. De studentenpopulatie op de hogeschool is zeer divers. De medewerkerspopulatie is dat een stuk minder. Een speciaal traineeprogramma moet ervoor zorgen dat de diversiteit onder medewerkers bevorderd wordt. De eerste resultaten zijn positief. Aliya Çelik, Projectmanager Diversiteit & Inclusie, vertelt er meer over.*

In 2018 liep vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de pilot 'Barometer culturele diversiteit'. De HvA nam ook deel. Uit de pilot kwam naar voren dat slechts elf procent van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond had. Aliya Çelik: 'Veel HvA'ers hadden niet het idee dat dat percentage zo laag was. De mensen die tot die elf procent behoorden, herkenden het wel degelijk. Zij zijn zich bewust van het feit dat ze in de minderheid zijn.' Het hogeschoolbestuur stelde een uitdagend doel: een verdubbeling van dat percentage in 2022. Een concreet project moet hieraan bijdragen: een traineeprogramma voor hbo'ers en wo'ers met diverse achtergronden, die zich inzetten om inclusie op de HvA verder te bevorderen.

### Thuis voelen

Niet alleen de uitkomst van de pilot vormde de aanleiding. Studenten zelf gaven ook aan zich niet te herkennen in de docentpopulatie en zich daardoor niet altijd thuis te voelen op de hogeschool. Aliya: 'Onze niet-westerse studentenpopulatie is vrij groot. Om je thuis te voelen zijn herkenning, waardering en identificatie heel belangrijk en daarin spelen docenten een ontzettend belangrijke rol. Bovendien willen we alle studenten voorbereiden op de werkomgeving waar ze straks instappen, en die is ook divers.'

### Het traineeprogramma

De hogeschool zette een vierjarig traineeprogramma op waarvoor zij jonge, biculturele professionals wierf. Ze voegen waarde toe aan het onderwijs en helpen bij het verbeteren van de aansluiting met de diverse studentenpopulatie. Dat doen ze op verschillende manieren:

- *Opleiding tot docent-onderzoeker:* 'We leiden de trainees in 3 tot 4 jaar (afhankelijk van of ze een master hebben) op tot docent-onderzoeker. Ze worden gekoppeld aan een buddy en gaan ook lesgeven. Zo vormen ze een mooi rolmodel voor studenten met een andere culturele achtergrond.'
- *Ambassadeur diversiteit:* 'Op de faculteiten waar de trainees terecht komen, geven zij impulsen aan diversiteit. Als nieuwe, jonge docenten met een diverse achtergrond en de kennis en ervaring die zij meebrengen, vragen we ze mee te kijken in ons onderwijs. Zij zien zaken die je als bestaande docent mogelijk niet meer ziet en jagen daarover het gesprek aan binnen het team.'
- *Coaching eerstejaars:* 'Om de binding met onze studenten te vergroten, begeleiden de trainees eerstejaars tijdens de eerste honderd dagen van hun studie. We willen iedereen een warm welkomstgevoel bezorgen. Dat geldt overigens net zo goed voor die student uit Volendam of Twente, voor wie het ook een hele stap kan zijn om naar Amsterdam te komen!'

### Werving trainees

Voor de werving van de trainees zette de hogeschool het eigen netwerk van medewerkers en een gespecialiseerd bureau in. Ook is een beroep gedaan op de alumni van de HvA. Aliya: 'Dat heeft tot een mooie mix geleid van alumni met een sterke drive om de hogeschool verder te helpen, docenten met ervaring in het mbo die zien hoe moeilijk veel studenten met een diverse achtergrond de overstap naar het hbo vinden, en professionals uit het bedrijfsleven met gemiddeld drie jaar werkervaring.'

### De eerste resultaten

Het programma draait nu officieel een jaar. Nog te kort om harde resultaten te noemen; lang genoeg om eerste ervaringen te delen. Er zijn nu 32 trainees aan de slag. Aliya: 'De teams waarbij trainees zijn aangesloten zijn ontzettend enthousiast over de energie en motivatie die zij inbrengen. Binnen het team zijn er meer gesprekken over diversiteit. Er is meer aandacht voor binnen het curriculum; de trainees signaleren het bijvoorbeeld als lesmateriaal niet aansluit bij de multiculturele maatschappij. En docenten gaan met hulpvragen naar de trainees. Denk aan de docent die het lastig vindt om een groepje studenten met een andere achtergrond te motiveren. Als je bent opgegroeid tussen twee culturen, kun je makkelijker switchen en je inleven. Vanuit die ervaring kun je helpen om het bewustzijn te vergroten en bepaalde didactische methodes bespreken en inzetten.'

'De eerstejaars die gecoacht worden zijn ook blij met hun komst. Je merkt dat ze de trainees echt opzoeken en dingen bespreken die ze anders misschien niet hadden uitgesproken. Sommige studenten zeggen zelfs dat ze anders misschien allang gestopt waren, maar nu de motivatie hebben om door te gaan.'

### Breder trekken

Op de faculteiten waar (nog) geen trainees aan de slag zijn, profiteert men ook van de opgedane ervaringen. De groep trainees komt regelmatig bij elkaar voor intervisiesessies en vormt een echte community. Aliya: 'Vanuit deze kennispool delen we best practices met de andere faculteiten. Daarnaast willen we HvA-breed de interculturele competenties van onze docenten vergroten. Vanuit het lectoraat Kansrijke schoolloopbanen interviewen we zowel de trainees als studenten. Wat doet een biculturele docent nou anders? Door dat te onderzoeken, kunnen we cultureel responsief lesgeven hogeschoolbreed versterken.'

### Toekomst trainees

Gedurende het traineeship krijgen de trainees uitgebreid de ruimte om na te denken over hun persoonlijke ontwikkeling. Aliya: 'De een wil docent worden, de ander onderzoeker. Weer een ander wil studenten blijven coachen of meebouwen aan het onderwijs. Het is geweldig als de trainees uiteindelijk op mooie posities binnen de HvA terecht komen. Maar gaan ze elders aan de slag, dan hopen we ook dat ze terugkijken op een waardevolle tijd waarin ze écht veranderingen teweeg hebben gebracht.'

### Hoe nu verder?

Zowel de teams, leidinggevenden als buddy's prijzen de kwaliteit die de trainees binnenbrengen. Aliya: 'Die kwaliteit is er dus gewoon op de arbeidsmarkt! Soms moet je beter zoeken. Of je werving anders insteken. Zo formuleren wij onze vacatureteksten nu veel concreter en inclusiever.' Als het programma twee jaar loopt, evalueert de hogeschool en wordt besloten of er nieuwe trainees geworven worden. Aliya: 'Opleidingen vragen nu al of ze nog een trainee erbij mogen, en een manager die een nieuwe docent aannam vroeg mij of die ook aan het traineeship mocht deelnemen. Dat zijn toch heel positieve geluiden!'