

## Beleidsplan ECHO 2022

Stichting ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid

Zuid-Hollandlaan 7

2596 AL Den Haag

[www.echo-net.nl](http://www.echo-net.nl)

### Inleiding

ECHO is een sociale onderneming met meer dan 25 jaar ervaring, die zich richt op Diversiteit & Inclusie (D&I) in het (hoger) onderwijs en de arbeidsmarkt. In het bijzonder op culturele of etnische diversiteit vanuit een intersectioneel perspectief. Daarbij initieert en onderhoudt ECHO netwerken van organisaties en professionals in het veld van diversiteit en inclusie, evenals netwerken van studenten en young professionals die deel uitmaken van de Nederlandse multiculturele samenleving. ECHO is eind 1994 opgericht door het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, de Universiteiten Nederland (UNL) en de Vereniging Hogescholen (VH). Tot 2003 was ECHO een volledig gesubsidieerde organisatie. In 2003 is de omslag gemaakt van een volledig gesubsidieerde organisatie naar een onafhankelijke not-for-profit organisatie. ECHO opereert als een zelfstandige organisatie, maar nog steeds in nauwe samenwerking met OCW en inmiddels in een groot netwerk van andere samenwerkingspartners uit binnen- en buitenland. Diversiteit gaat tegenwoordig gepaard met “inclusie” en naast het hoger onderwijs zien nu ook organisaties in zowel de publieke en als private sector het belang in van beleid gericht op diversiteit en inclusie. Al deze ontwikkelingen hebben invloed [gehad] op de aanpak van ECHO.

Hoewel de kern in het werk van ECHO in de afgelopen 25 jaar onveranderd is gebleven, namelijk een focus op culturele diversiteit, hebben we bewuster nagedacht over hoe we ons werk en de aanpak die we hanteren beter kunnen profileren en positioneren. Leidend hierin is geweest dat we altijd hebben gekozen voor een specifieke focus, een positieve benadering en we het ongemakkelijke gesprek niet uit de weg gaan. Vraagstukken die in 2022-2023 meer aandacht zullen krijgen in het werk van ECHO zijn racisme, discriminatie, intersectionaliteit, dekolonisatie en sociale veiligheid. Dit ondermeer naar aanleiding van de wereldwijde sociale bewegingen zoals #MeToo, #BlackLivesMatter en de berichtgeving naar aanleiding de documentaire Boos over seksueel grensoverschrijdend gedrag.

### Ontwikkelingen 2022

Met culturele diversiteit als vertrekpunt faciliteert ECHO ongemakkelijke gesprekken over racisme en discriminatie vanuit een intersectioneel perspectief, waarbij we ondersteunen in een proces van bewustwording naar handelingsvermogen in beleid en praktijk. Concreet betekent dit dat we ons veelal bezighouden met advisering, beleidsontwikkeling, curriculumontwikkeling en -hervorming, HR-vraagstukken, workshops en trainingen en kennisdeling. ECHO werkt nauw samen met partners in de publieke sector, de corporate sector, de kunst en cultuur sector en hoger onderwijsinstellingen zowel binnen als buiten Nederland. In samenwerking met de Vrije Universiteit maakt ECHO de leerstoel Onderwijs en Diversiteit mogelijk voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek in relatie tot D&I in het onderwijs.

Ondanks Covid-19 heeft ECHO de afgelopen jaren toch veel activiteiten en (nieuwe) projecten kunnen uitvoeren. Belangrijk hierbij was dat voor alle met name trainingsactiviteiten een online vertaalslag

was ontwikkeld. Hierdoor konden reguliere programma's zoals de leergang, de masterclasses, het mentorprogramma en incidentele trainingen en workshops op een nadere wijze doorgaan. Door een aantal projecten heeft het organiseren van activiteiten online meer zichtbaarheid gecreëerd, zoals de uitreiking van de ECHO Award wat ook de vraag naar diensten en de zichtbaarheid van ECHO post Covid heeft vergroot en ook impact heeft voor de vraag naar diensten van ECHO in 2022 en 2023.

Anderzijds heeft de wereldwijde sociale beweging gericht op Black Lives Matter (BLM) geleid tot nieuwe ontwikkelingen en opdrachten. Racisme en discriminatie zijn altijd al een thema binnen de trainingen en workshops die ECHO uitvoert, maar met BLM staat het nu prominenter op de agenda en is er ook specifieke vraag naar expertise op dit gebied. Als gevolg van BLM zijn de afgelopen jaren veel gesprekken gefaciliteerd binnen de profit en non-profit sector en in en buiten het (hoger) onderwijs. Het bespreekbaar maken van racisme is niet meer weg te denken uit het debat over diversiteit en inclusie. Er is de afgelopen jaren gewerkt aan kennisontwikkeling op het gebied van racisme, discriminatie, seksisme, islamfobie en dekolonisatie in relatie tot diversiteit en inclusie. Deze kennis en ervaring wordt ingezet en kan en zal verder geprofessionaliseerd worden.

Een toenemende vraag naar diensten brengt ook met zich mee dat er voldoende capaciteit aanwezig is in het team van ECHO met de gewenste competenties zowel beleidsmatig als praktisch, voldoende inzicht in processen van het managen en vergroten van diversiteit en inclusie binnen organisaties, een onderzoeksmatige en beleidsmatige mind-set en hands-on ervaring met het faciliteren van sessies binnen zowel de publieke als private sector. Nu diversiteit en inclusie voor veel organisaties een 'mainstream' thema is is ook meer behoefte aan toegepaste kennis over vraagstukken op het gebied van diversiteit en inclusie.

Voor 2022 zijn gemiddeld 5 werknemers in dienst van de stichting op basis van enige vorm van dienstverband. ECHO werkt daarnaast nog met 2 collega's op (part-time) ZZP basis en ongeveer 10 vrijwilligers.

### **Inkomsten 2022-2023**

De portefeuille van projecten bestaat doorgaans uit programma's die regulier worden aangeboden, eenmalige projecten en opdrachten die veelal vraaggericht tot stand komen.

ECHO heeft verschillende bronnen van inkomsten:

- Subsidies vanuit Nederland en de EU. Deze subsidies worden toegekend op basis van voorstellen die in meer of mindere mate in samenwerking met andere partners worden gemaakt en wat de Nederlandse subsidies betreft in nauwe afstemming met de subdiegever worden ontwikkeld.
- Inkomsten door het vraaggericht uitvoeren van opdrachten voor publieke en private organisaties voor onder meer advies, trainingen, workshops en lezingen.
- Inkomsten als gevolg van partnerschappen met (hoger onderwijs) instellingen.
- Inkomsten als gevolg van samenwerking met organisaties voor een aantal programma's zoals de ECHO Award en het mentorprogramma. Dit zijn doorgaans werkgevers uit de private en publieke sector.
- ECHO biedt aanbodgericht een aantal programma's aan zoals een leergang, een studiereis en summerschools.

### Vooruitblik op 2022-2023

De toenemende aandacht voor diversiteit en inclusie in zowel de private als publieke sector zal ook in 2022 meer kansen bieden voor opdrachten. Er is een toenemende behoefte aan het faciliteren van processen gericht op inclusie binnen organisaties en voor het begeleiden van ongemakkelijke gesprekken dit ook als gevolg van BLM. De Campagne S4S loopt in 2022 af maar in 2022 wordt een nieuwe subsidie aanvraag voorbereid gericht op het tegengaan van stagediscriminatie in het hoger onderwijs.

De kosten voor personeel en organisatie zijn in 2022 en capaciteitsomvang zijn een blijvende bron van aandacht. Het blijft van belang om naar verhouding kleine stappen te zetten ten aanzien van capaciteits uitbreiding. Ook de komende jaren zal de nadruk liggen op duurzame groei op het terrein van inkomsten en uitgaven en is het van belang om het eigen vermogen gestaag op te bouwen om onvoorziene ontwikkelingen in de toekomst het hoofd te kunnen bieden.

Doordat ECHO afhankelijk is van subsidies voor projectfinanciering en inkomsten voor opdrachten heeft ECHO een team van medewerkers die in dienst zijn door middel van een vast of tijdelijk contract, medewerkers die in dienst zijn op basis van een nuluren contract en medewerkers die op zzp basis worden ingehuurd afgestemd op de vraag naar diensten. Daarnaast beschikt ECHO over een grote pool van studenten en jong professionals, zogenaamde ECHO Ambassadeurs die op vrijwilligers basis worden betrokken bij de uitvoering van opdrachten en projecten en hiervoor een vrijwilligersvergoeding ontvangen. Het salaris van ECHO medewerkers is gebaseerd op de cao voor HBO personeel. ECHO is hierin trendvolger en biedt alleen die onderdelen van de CAO die passen binnen de financiële mogelijkheden van de stichting.

### Bestuur 2022

- *Naima Azough*, voorzitter, Zelfstandig adviseur voor maatschappelijke organisaties en overheden
- *Els van Doorn*, penningmeester, voormalig Bestuursvoorzitter Eduvier Onderwijsgroep
- *Huug de Deugd*, algemeen bestuurslid, Lid College van Bestuur van Hogeschool voor de Kunsten Den Haag
- *Nitesh Bharosa*, algemeen bestuurslid, Professor GovTech aan de TU Delft en Academic Director, ECHO Ambassadeur
- *Vinod Subramaniam* - Algemeen bestuurslid  
Voorzitter College van Bestuur Universiteit van Twente; Lid van de Raad van Toezicht; Voorzitter Adviescommissie Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs & Onderzoek

De bestuursfuncties bij ECHO zijn onbezoldigde functies.