

Inclusief Onderwijs



**leren
voor
morgen**

Tessa Koenderink-Kramer
In opdracht van:
De coöperatie Leren voor Morgen
04-10-2022

Inhoud

Inhoud.....	1
Management samenvatting.....	2
Aanleiding.....	3
Het onderwijssysteem.....	5
Whole School Approach.....	8
1. Visie - Waartoe leren we?.....	8
2. Curriculum – Wat leren we?.....	8
3. Pedagogiek en didactiek – Hoe leren we?.....	9
4. Gebouw en bedrijfsvoering – Waar leren we?.....	14
5. Professionele ontwikkeling – Van wie Leren we?.....	19
6. Omgeving – Met wie leren we?.....	21
Conclusies.....	22
Bijlage 1: Checklist.....	24
Bijlage 2: Bronnen.....	27
Bijlage 3: Gespreksverslagen onderwijsinstellingen.....	30
Bijlage 4: Onderwijs gelieerde organisaties.....	44
Bijlage 5: Expertise bureaus.....	46

Management samenvatting

Aanleiding en vraagstelling

Welke organisaties werken binnen het onderwijs aan het verbeteren van gelijke kansen, diversiteit en inclusie, wat doen zij en wat maakt hen succesvol? Wat hebben zij nodig om meer impact te maken of te versnellen? En wat is in dat speelveld de toegevoegde waarde van Leren voor Morgen?

Dergelijke vragen vormen de aanleiding van dit onderzoek, met als hoofdvraag: *Wat doen onderwijsinstellingen om inclusief onderwijs te bieden en waar ligt de behoefte waar het gaat om kennisdeling en netwerkvorming?*

Methode en bronvermelding

Dit onderzoek is uitgevoerd door Tessa Kramer in opdracht van de Coöperatie Leren voor Morgen en is gebaseerd op deskresearch en interviews. De geraadpleegde bronnen zijn met links in de tekst verwerkt en los te vinden in bijlage 2. Een uitwerking van de interviews met de verschillende onderwijsinstellingen en gelieerde organisaties is te vinden in bijlage 3. Belangrijk hierbij is om op te merken dat het hier om een interpretatie van het gesprek van de interviewer gaat.

Het onderzoek vormt een eerste aanzet tot het landelijk en opleidingsniveau-overstijgend delen van de best practices op gebied van inclusief onderwijs en het introduceren van een methodiek om inclusie structureel en in samenhang in de schoolorganisatie te integreren. Wij nodigen elke lezer uit hier feedback op te geven en het document te verrijken.

WSA (Whole School Approach)

Visie: Wat willen we met ons onderwijs bereiken op gebied van inclusie, vanuit onze verantwoordelijkheid voor onze studenten en naar de maatschappij als geheel?

Curriculum: Vanuit onze visie, welke thema's behandelen wij inhoudelijk op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie in de klas?

Pedagogiek en Didactiek: Vanuit onze visie, in welke leeromgeving en op welke manier bieden wij onze lessen aan, zodat het bijdraagt aan het bevorderen van inclusie?

Gebouw en bedrijfsvoering: Vanuit onze visie, hoe geven we zelf actief uiting aan inclusie vanuit onze gebouwen en bedrijfsvoering?

Professionele ontwikkeling: Vanuit onze visie, wat moeten wij als onderwijsmakers zélf leren (kennis en vaardigheden) om een bepalende rol te kunnen spelen in het bevorderen van inclusie?

Omgeving: Vanuit onze visie, welke sociale en fysieke omgeving draagt bij aan het bevorderen van inclusie?

Vervolg

Als vervolg op dit onderzoek zal Leren voor Morgen op 20 juni 2022 een onlinebijeenkomst organiseren in de vorm van een werksessie om antwoord te geven op de vraag hoe Leren voor Morgen onderwijsinstellingen verder kan brengen op dit thema en zal op basis van de Whole School Approach een handreiking voor scholen worden opgesteld, aan de hand waarvan scholen beter in staat zullen zijn om inclusie

volledig en integraal in de schoolorganisatie te borgen. Een aanzet tot die handreiking is de checklist in bijlage 1, die met feedback op dit document en in de werksessie kan worden aangevuld.

Brede aanleiding

De aanleiding voor scholen om aan de slag te gaan met het thema inclusie in het onderwijs verschilt. Voor dit onderzoek sprak ik met diverse onderwijsinstellingen en gelieerde organisaties in het hoger onderwijs en in het mbo. Vaak zijn studenten of medewerkers van de eigen organisatie aanjager van dit thema, of zijn actualiteiten zoals de Black Lives Matter beweging aanleiding voor meer zelfreflectie en een toets van de organisatie op de eigen mate van diversiteit en inclusiviteit. Mijn persoonlijke aanleiding om me in dit thema verder te verdiepen, was de Dies Natalis van de Universiteit voor Humanistiek.

De Dies Natalis van 2021, mede georganiseerd door de studievereniging voor Humanistiek '[Pluralistiek](#)', draaide rondom de thema's diversiteit en inclusiviteit. Pluralistiek is een beweging van studenten en alumni die aandacht vraagt voor dekoloniale en intersectionele perspectieven ten aanzien van de Universiteit voor Humanistiek en diens praktijken en theorieën. Ze streven naar onderwijs waarin ze zich, ten behoeve van een menswaardige samenleving, laten inspireren door vragen en thema's rondom onderdrukingsvormen en privilege (zoals racisme, validisme, seksisme, transfobie en neurodiversiteit) – (van [de eigen website](#)). Twee Pluralistiek leden gingen tijdens deze Dies in gesprek met de Amerikaanse hoogleraar Anthony Pinn, naar aanleiding van zijn boek "When Colorblindness Isn't the Answer: Humanism and the Challenge of Race". In zijn boek schrijft Pinn over het feit dat veel humanisten nog van mening zijn dat racisme niet hoog op de humanistische agenda hoeft te staan. Daarnaast bespreekt hij concrete stappen en strategieën hoe humanistici zouden kunnen bijdragen aan antiracisme werk. Het zou volgens hem interessant en goed zijn om als humanisticus na te denken over vragen rondom diversiteit en inclusiviteit.

Verder vertelden de leden van Pluralistiek over bevindingen binnen de eigen onderwijsinstelling en hoe een gevoel van het ontbreken van perspectievenrijkdom leidde tot een onderzoek naar het perspectief van auteurs van al het verplichte leesmateriaal van het curriculum (2019 2020) van de bachelor Humanistiek, de master Humanistiek en de master Zorgethiek en Beleid. Het onderzoek leidde vervolgens tot een 'brandbrief' betreffende institutioneel racisme door 12 leden van de werkgroep Pluralistiek aan studenten, medewerkers en College van Bestuur. Onderstaand, met een duidelijk voorbehoud van de werkgroep in de brief dat de cijfers zeker niet 100% foutloos zijn, doordat mogelijk niet alle informatie beschikbaar was of mogelijk de informatie die wel beschikbaar was verkeerd kan zijn geïnterpreteerd.

Curriculum 2019-2022			
Totaal Universiteit voor Humanistiek			
Gender	Totaal:	714	
	Man:	422	59,10%
	Vrouw:	292	40,90%
Kleur	Totaal:	714	
	Wit:	678	95%
	Niet-wit:	36	5%
Land	Totaal:	728	
	Westers:	703	96,60%
	Niet-westers:	25	3,40%

De brief vraagt om de bevindingen te toetsen met de waarden van de organisatie en een kritische blik op het huidige curriculum te werpen. Want als, gechargeerd gezegd, we voor 95% van de tijd naar een witte stem luisteren, vanuit een westers perspectief en deze dus bepalend is voor wat wij als studenten als de norm ervaren, hoe kunnen we dan werken aan een gelijkwaardige samenleving? De brief vraagt om dekolonisatie van het eigen onderwijs.

Ik werd nieuwsgierig naar andere manieren waarop onderwijs uitsluit of zelfs bijdraagt aan de uitsluitingsmechanismen in de maatschappij.

Leren voor Morgen

De coöperatie Leren voor Morgen bestaat uit een groep samenwerkende organisaties. Als netwerk zetten zij zich in voor leren voor duurzame ontwikkeling: binnen én buiten het onderwijs en van peuter tot professional. Leren voor Morgen is tevens landelijk coördinator van de Alliantie rondom [SDG 4](#), een van de sociale duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN en volgens vele een van de doelen, die onmisbaar is voor het behalen van de overige doelstellingen.

Op ecologische en sociale duurzaamheid wil Leren voor Morgen een netwerk vormen waar inspirerende voorbeelden gedeeld kunnen worden en er gewerkt kan worden aan het verbreden en verankeren van duurzaamheid in het onderwijs. Met de [Verkenning Inclusief Onderwijs van januari 2021](#) is in kaart gebracht welke voorbeelden van ongelijke kansen er binnen het onderwijs zijn en wat het belang is van diversiteit voor de onderwijsorganisatie (bedrijfsvoering en personeelsbeleid). Daarnaast ondervond mijn collega Nine de Jonge dat onderwerpen als duurzaamheid, diversiteit en inclusie al snel op het bord van de docent terecht komen, als iets wat we de toekomstige generaties mee moeten geven. En ondanks dat de manier waarop je lesgeeft en het bieden van inclusieve lesstof enorm belangrijk is, onderschrijft Leren voor Morgen juist het belang van een integrale aanpak. Gedragen door de directie.

Ik werd nieuwsgierig naar een vervolg op deze verkenning: hoe zien de verschillende instellingen in het hoger onderwijs en het mbo inclusief onderwijs? Hoe wordt er binnen de organisaties aan gewerkt? Hoe is het georganiseerd, is er focus op doelgroepen of juist niet? Wordt er samengewerkt? En welke mate van 'volwassenheid' is er te onderscheiden en is de mate van succes op deze thematieken te koppelen aan de aanpak? Wat kunnen we van elkaar leren en op welke manier heeft Leren voor Morgen daar een rol?

SDG 4 Kwaliteitsonderwijs

Als landelijk coördinator van de Alliantie rondom **SDG 4**, kwaliteitsonderwijs, heeft Leren voor Morgen een expliciete verantwoordelijkheid. Doel 4: "Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen" maakt met nadruk op 'gelijke toegang' en 'iedereen' eigenlijk concreet wat er onder inclusief onderwijs kan worden verstaan. Nog specifieker: hieronder lees je de relevante targets voor Nederland met betrekking tot inclusief onderwijs (targets uit CBS reporting:)

4.5 Tegen 2030 genderongelijkheden wegwerken in het onderwijs en zorgen voor gelijke toegang tot alle niveaus inzake onderwijs en beroepsopleiding voor de kwetsbaren, met inbegrip van mensen met een handicap, inheemse bevolkingen en kinderen in kwetsbare situaties.

4.7 Er tegen 2030 voor zorgen dat alle leerlingen kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn om duurzame ontwikkeling te bevorderen, onder andere via vorming omtrent duurzame ontwikkeling en duurzame levenswijzen, mensenrechten, gendergelijkheid, de bevordering van een cultuur van vrede en geweldloosheid, wereldburgerschap en de waardering van culturele diversiteit en van de bijdrage van de cultuur tot de duurzame ontwikkeling.

4.a Bouwen en verbeteren van onderwijsfaciliteiten die aandacht hebben voor kinderen, mensen met een beperking en gendergelijkheid en die een veilige, geweldloze, inclusieve en doeltreffende leeromgeving bieden voor iedereen.

Definitie Inclusief Onderwijs

Vanuit deze verantwoordelijkheid als landelijk coördinator van SDG 4 en ook vanuit ons doel om ecologische en sociale duurzaamheid te verankeren in het DNA van het onderwijs, maken we met dit verslag inzichtelijk wat er op dit moment op gebied van inclusief onderwijs speelt. Welke dingen dragen bij aan het bevorderen van inclusief onderwijs? En welke staan het juist in de weg?

De definitie voor inclusief onderwijs die wij hiertoe hanteren is onderwijs, waarbij de nadruk ligt op gelijkwaardigheid. Een inclusieve onderwijsomgeving is een omgeving, waarbinnen verschillen in gelijke mate gewaardeerd worden en iedereen zich binnen een sociaal veilige leer- en werksetting tot diens volste potentieel kan ontwikkelen.

Het onderwijssysteem zelf

De NPO serie Klassen van eind 2020 maakt de Nederlandse samenleving in één klap bekend met ongelijke kansen in het onderwijs. De verschillende afleveringen laten ons zien dat waar je wieg staat ook binnen Nederland invloed heeft en dat je thuissituatie en de economische omstandigheden van je ouders invloed hebben, al dan niet onbedoeld, op de verwachtingen die docenten van je hebben of het studieadvies dat jou gegeven wordt. De Coronapandemie lijkt daarnaast nog een vergrootglas te zetten op de reeds aanwezige kansenongelijkheid.

Een uitzending van Pauw bij NPO 1 van de **serie Scheefgroei**, seizoen 2 aflevering 1 Onderwijs wat recenter, geeft ons een bredere kijk op het onderwijssysteem en de kansenongelijkheid die het in de hand werkt. Onder andere Louise Elffers, onderwijswetenschapper UvA, komt aan het woord en ook Yasin Yaylaly, docent op

het VMBO van het Mediacollege Amsterdam en enkele van zijn studenten.

"We zien dat waar je geboren wordt al bepaalt of je rijk of arm, gezond of ongezond wordt, of je lang leeft of wat korter. Het onderwijs zou de grote gelijkmaker moeten zijn, maar dat is het niet. Zo krijgen kinderen van lager opgeleide ouders vaker een schooladvies dat onder hun niveau ligt dan kinderen van hoogopgeleide ouders. Hier wordt de scheefgroei eigenlijk vergroot. De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk door een tekort aan docenten, maar rijke ouders lossen dat op door bijles en privéscholen."

In de uitzending worden verschillende zaken besproken en uiteengezet, onderbouwd door data vanuit het CBS ([dossier onderwijsachterstanden](#), Centraal Bureau voor de Statistiek). Belangrijkste uitkomsten waren dat de regio waar je woont (geboren wordt?) bepaalt hoe kansrijk of kansarm je bent. Het gemiddelde inkomen is in Nederland ook hoger in de Randstad ten opzichte van dorpen en steden in Noordoost Nederland. Nu zou dat op zichzelf niet zo'n probleem zijn, ware het niet dat hierdoor, ondanks gratis toegang tot hetzelfde onderwijs voor iedereen, uiteindelijk toch kansenongelijkheid optreedt: kinderen uit de rijkste gezinnen krijgen bijvoorbeeld in slechts 4% van de gevallen een te laag schooladvies. Bij kinderen uit een gezin met beneden-modaal inkomen is dat al in 14% van de gevallen. Ook is het geven van te lage schooladviezen regio afhankelijk (als voortvloeiende uit de inkomensverdeling regionaal). Kinderen van ouders die zelf minder geschoold zijn of kinderen van ouders met een migratieachtergrond krijgen bij gelijke prestatie veel vaker een lager schooladvies. Dat betekent dat je als kind onder je niveau de lagere school start en niet door eigen toedoen, maar door inschatting van de leerkracht.

Een bijkomstig probleem is dat de kwaliteit van het publiek onderwijs daalt (met name leesvaardigheid is ver onder het Europees niveau). Deze ontwikkeling heeft de explosieve groei van bijlesinstituten tot gevolg (25% van de kinderen op het basisonderwijs volgt bijles en 31% van de kinderen op het middelbaar onderwijs). En vooral de kinderen van rijkere ouders profiteren van deze mogelijkheden, waardoor de kansenongelijkheid toeneemt.

Het lerarentekort en de ongelijke salariëring in het onderwijs, waar het onderwijsniveau betreft, doet ook nog een duit in het zakje. Onderzoek wijst uit dat een goede gekwalificeerde docent zo maar 1 onderwijsniveau kan uitmaken. Zo zouden juist bepaalde onderwijsniveaus en regio's baat hebben bij de beste docenten. Die trekken nu door de werking van het huidige onderwijssysteem voornamelijk naar de Randstad en het hoger onderwijs.

Louise Elffers bespreekt ook de (financiële) impulsen, die scholen worden opgelegd en die een soort rendementsberekening loslaten op de kwaliteit van onderwijs. Als voorbeeld wordt genoemd dat wanneer iemand op een bepaald niveau binnenkomt en enkele jaren later zou zijn 'afgegleden' van dat instroomniveau, de school hierop wordt afgerekend. Er wordt dan geconcludeerd dat de school de kwaliteit niet heeft kunnen waarmaken. Het bijkomende effect is dat je, als je als school op deze manier wordt afgerekend, je (onbewust) bij het aannamebeleid al andere keuzes kan gaan maken om risico te vermijden; bij voorbaat stimuleert dat het uitsluiten van leerlingen en studenten met een mogelijk risicoprofiel. De zogenaamde marktwerking of concurrentie, die zou moeten zorgen voor betere kwaliteit, heeft op deze manier een omgekeerde werking.

Corona, en dan vooral het thuisonderwijs als gevolg van Corona, maakt de verschillen

extra zichtbaar. Onderzoek wijst uit: met name leerlingen en studenten met een andere sociaaleconomische achtergrond of migratieachtergrond, of kinderen met een kwetsbare thuissituatie verdwenen van de radar, bijvoorbeeld door gebrek aan middelen (laptop om op te werken), een prettige werkplek of support van een ouder of verzorger (soms ook door gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal). Ook jongeren met een kwetsbaarheid voor wat betreft de mentale gezondheid kregen het door Corona extra zwaar te verduren, wat ook weer een negatief effect op de schoolprestaties en studievoortgang had.

Over de financiële prikkels die ongelijkheid in de hand werken quote Marjolein Moorman, gemeente Amsterdam (PvdA), wethouder Onderwijs, Armoede en Inburgering, in [de Wibautlezing](#) onder andere Michael Sandel, hoogleraar politieke theorie aan Harvard: "Meritocratie leidt tot een samenleving van winnaars en verliezers. De winnaars zijn degenen, die de ladder weten te beklimmen (met of zonder hulp van buitenaf) en de verliezers zijn degenen die dat niet lukt. Omdat ze dat niet kunnen of omdat ze daarin worden tegengehouden door hun omstandigheden. Omdat de kloof een rechtvaardiging vindt in die meritocratie (de winnaars hebben er harder voor gewerkt of zijn gewoon slimmer dan de verliezers), bepaalt dat ook het zelfbeeld van de winnaars en verliezers. Het leidt tot zelfingenomenheid aan de ene kant en een gevoel van vernedering en gekrenkte trots aan de andere kant."

"dat succes vaak helemaal geen keuze is, maar het gevolg van louter toeval (je bepaalt niet zelf het talent waarmee je wordt geboren of de omstandigheden waardoor je wel of niet vooruit wordt geholpen), dat wordt door de winnaars makkelijk vergeten. Niets fijner dan succes alleen maar zien als je eigen verdienste. En dat heeft volgens Michael Sandel grote maatschappelijke consequenties. Het zorgt ervoor dat mensen aan de bovenkant van de meritocratische ladder zich steeds minder bekommeren om degenen die onderaan staan. Als je gelooft dat succes een keuze is dan hebben mensen lager op de ladder dat immers aan zichzelf te wijten. En daarmee leidt de meritocratie tot verlies aan solidariteit en het steeds verder uit elkaar drijven van de samenleving." (uit het boek *Tirannie van Verdienste*, Michael J. Sandel).

Uit de bovenstaande voorbeelden en uitspraken valt op te maken dat wanneer voor of tijdens het basisonderwijs al ongelijke kansen ontstaan, in stand blijven of zelfs worden versterkt, dit in de vervolgopleidingen veelal ook zo blijft. Het LAB Toekomstige Generaties deed onderzoek naar de rol van het basisonderwijs en bracht voornamelijk de maatschappelijke context en de relevante wet- en regelgeving op onderwijs in beeld, die van invloed zijn op de mate van inclusiviteit van het basisonderwijs. Het systeem dus. Lees hier meer over [de kwestie inclusief basisonderwijs](#) en de conclusies en aanbevelingen van het rapport.

Whole School Approach

De Whole School Approach (WSA) helpt om duurzaamheidsvraagstukken structureel en in samenhang in de schoolorganisatie te integreren. Visie, curriculum, pedagogiek en didactiek, gebouw en bedrijfsvoering, professionele ontwikkeling en omgeving zijn onderdeel van de aanpak, aan de hand waarvan ook het thema inclusief onderwijs goed kan worden geïntegreerd.

Om de uitkomsten van het onderzoek structuur te geven zal ik deze beschrijven conform de structuur van de WSA.



1. Visie – waartoe leren we?

Grofweg zijn er als onderwijsinstelling twee verantwoordelijkheden om een bijdrage te leveren aan een inclusieve maatschappij:

1. als werkgever
2. als opleider

Voor beide rollen is het aan te raden om een langetermijnvisie te formuleren op diversiteit en inclusie en van daaruit korte termijn en lange termijn doelen te formuleren, te vertalen naar afdelingsplannen en interventies uit te voeren. Daarbij is het belangrijk om resultaten te meten en inclusiedoelstellingen op te nemen als KPI om te voorkomen dat het te vrijblijvend blijft om hieraan te werken. Als start kun je op zoek gaan naar je kwetsbaarheden en gaan werken aan het verbeteren van je werk- en leerklimate. De ambities kunnen gesteld worden tussen de uitersten van 'do no harm' tot een actieve, positieve bijdrage leveren. Voor beide rollen, werkgever én opleider, geldt dat 'meten' en daarbij de juiste tools, methodieken en interventies beschikbaar hebben maar een deel van de opgave is. Net als de energietransitie in respons op de klimaatcrisis, waar kennis en feiten gecombineerd met de benodigde technologische innovaties niet voor de benodigde omslag zullen zorgen; onderzoek wijst uit dat bijna 60% neerkomt op gedragsverandering. Op leiderschap en veranderbereidheid. En om te zorgen voor het juiste leiderschap en toe te werken naar de cultuuromslag, is een integrale aanpak nodig.

2. Curriculum – wat leren we?

"Hoe kan het hoger onderwijs aan studenten een inclusief wereldbeeld meegeven, alsook de overtuiging en vaardigheden die ze nodig hebben om dat inclusief wereldbeeld als 'inclusieve leiders' in de praktijk toe te passen?" Deze vraag stelde het Lab Toekomstige Generaties zichzelf in de [kwestie Inclusief Leiderschap](#);

"Waarom het hoger onderwijs als katalysator voor het realiseren van een meer inclusieve samenleving? Nederland telt een groeiend aantal hoger opgeleiden. In 2019 had 41% van de Nederlanders hoger onderwijs (HBO en WO) afgerond en dit aantal neemt nog steeds toe. Opleidingsniveau kan als maatschappelijke scheidslijn fungeren met alle negatieve gevolgen van dien, maar het biedt ook kansen. De studenten van nu zijn namelijk de leiders van morgen. Zij zullen dikwijls banen en

maatschappelijke posities innemen die hen in staat stellen te bepalen hoe de maatschappij eruit gaat zien - letterlijk en figuurlijk, als ambtenaar, ingenieur, politieagent, ondernemer, zzp'er, en wat nog meer zij. Zij zullen ook invloed uitoefenen op de toon die er heerst. Wij moeten er dus voor zorgen dat zij met een open blik en inclusief wereldbeeld de toekomst instappen en dat wereldbeeld in de praktijk toepassen."

En concluderend: "Willen wij in Nederland studenten straks helpen de poort te verlaten met een inclusief wereldbeeld en de vaardigheden en bereidheid om dat wereldbeeld als inclusieve leiders in de praktijk toe te passen, dan moeten er nu stappen worden genomen. Het hoger onderwijs kan en moet veel meer doen om studenten op een meer inclusieve wijze op te leiden, zodat zij gemotiveerd en capabel zijn om een menswaardige samenleving te kunnen borgen. Dit is in het belang van onze leiders van morgen, de samenleving als geheel, onze planeet en daarmee toekomstige generaties. Het zou goed zijn als er een taskforce zou worden opgericht die de aanbevelingen in concrete acties omzet."

In de aanleiding schreef ik al over een beweging in het onderwijs die 'dekolonisatie' van het onderwijs heet. Het besef dat we veelal vanuit een eenzijdig (vaak wit, mannelijk, Westers) perspectief onze verhalen vertellen heeft invloed op het heersende perspectief. De norm. Het nadeel van een norm is dat er per definitie een afwijking op die norm bestaat. Ter bevorderen van diversiteit en inclusie moeten we van 'normdenken' naar 'diversiteitsdenken'. En om die manier van denken te bevorderen, helpt het om gebruik te maken van inclusief lesmateriaal (bijvoorbeeld genderbewust/minder hetero-normatief) en zonder gebruik te maken van gevaarlijke stereotypen in lesboeken of in de voorbeelden die je geeft. Er bestaan ook verschillende keuzedelen, zoals het [keuzedeel Diversiteit](#) of het keuzedeel [Educate Yourself](#).

Ook met taalgebruik in de klas kun je bijdragen aan een inclusieve sfeer in de klas en meer gelijkwaardigheid. Het blijkt dat een klas die wordt aangesproken met 'goedemorgen allemaal' of 'goedemorgen iedereen' binnen enkele weken beter samenwerkt en meer cohesie vertoont dan klassen waar de leerlingen of studenten worden aangesproken met 'goedemorgen jongens en meisjes'. Los van het feit dat de laatste optie mensen uitsluit (diversiteit en inclusie is dan van de ander, die er niet bij hoort en werken aan inclusie is dan een gunst naar deze betreffende groep), blijkt de inclusieve aanspreekwijze goed is voor alle leerlingen of studenten (diversiteit en inclusie is dan van ons allemaal).

Ook kun je externe partijen inschakelen om gastlessen te verzorgen, zoals bijvoorbeeld Amnesty International 'een kwestie van kleur' of Critical Mass 'vriend en vijand'. [De Stichting Neurodiversiteit](#) geeft workshops en psycho-educatie over neurodiversiteit aan ouders en leerkrachten, maar levert ook sprekers voor een gastles in de klas. Of een eigen lesprogramma opstellen in samenwerking met lokale maatschappelijke organisaties, zoals ROC Top heeft gedaan met het lesprogramma 'Koloniale Sporen in mijn Buurt' of HvA SESI aanbiedt binnen de eigen organisatie met het lesprogramma [ROOTS](#) of de [Keti Koti Dialoogtafels](#).

3. Pedagogiek en Didactiek – hoe leren we?

"30% van de studenten in het Nederlandse hoger onderwijs heeft een functiebeperking. De meest voorkomende functiebeperkingen zijn dyslexie, psychische klachten en chronische ziekten. 10% ondervindt belemmeringen door deze, veelal onzichtbare, functiebeperkingen. Veel ondersteuningsvragen komen ook voort

uit belemmeringen die studenten ondervinden rondom mantelzorg, gendertransitie, seksuele geaardheid, zwangerschap (of jong ouderschap) en eenzaamheid.”

“Roelien Bos, docent Engels aan NHL Stenden Hogeschool, houdt zich bezig met curriculuminnovatie: ‘In mijn onderwijs ga ik uit van het idee: ‘what works for few, works for all.’ Oftewel, wat voor weinigen werkt, dat werkt eigenlijk voor alle studenten. Het is geen differentiatie achteraf: ik heb een aantal dyslecten en die krijgen meer tijd, nee het is van tevoren bedenken: wie is mijn doelgroep en wat kan ik hen bieden.” (uit de [handreiking voor inclusief en toegankelijk onderwijs voor docenten van ECIO uit 2017](#)).

Vanuit een centrale visie op inclusief onderwijs kunnen docenten specifiek geschoold worden en kan de organisatie door eenduidig inclusief taalgebruik te gebruiken bijdragen aan het uitdragen van diversiteit als kracht van de organisatie. De manier waarop je lesgeeft houdt rekening met verschillende leervoorkeuren, maar ook (de inhoud van) je lesmateriaal moet inclusief zijn en rijk aan perspectieven. De manier waarop je studenten aanspreekt in de klas, waar ik al eerder over schreef, is een manier om rekening te houden met de diversiteit in je klas. In een sociaal veilige en stimulerende leer- en werkomgeving komt iemand pas tot leren.

“Verwachtingen over studenten worden vaak onbewust gevormd door docenten, maar hebben veel invloed op de resultaten van studenten.” Dat vertelde Lia Voerman, lector Didactiek bij de Hogeschool Rotterdam tijdens een openbare les over haar [onderzoeksprogramma](#), in oktober 2021. “Verwachtingen zijn volgens de wetenschappelijke definitie de conclusies die een leerkracht trekt over de huidige en toekomstige leerprestaties en motivatie van de studenten of leerlingen. Voerman vertelde tijdens haar openbare les dat uit een onderzoek uit 2005 gebleken is dat hoge verwachtingen ongeveer vijftien procent van het leerproces van leerlingen beïnvloeden. “En dat is veel”, zegt Voerman. “Als je nagaat hoeveel invloeden leraren en leerlingen zelf hebben op dat proces, dan is vijftien procent van alleen hoge verwachtingen erg veel. Máár, de invloed van lage verwachtingen bij kinderen met een lage sociaaleconomische status of een migratieachtergrond is nog vele malen hoger.” Voor de lector geeft dit reden om te onderzoeken hoe elke docent hiervan bewust kan worden gemaakt en van deze kennis gebruik kan maken.



Als een kind niet kan leren door de manier waarop wij lesgeven, misschien zouden we dan les moeten gaan geven op een manier waardoor het kind leert.

- Ignacio Estrada-

Pedagogiek

Associate Lector Jeugd Bert Wienen beweegt in [dit recente interview](#) voor wat betreft het pedagogisch uitgangspunt weg van het centraal stellen van het individuele kind: "Inclusief onderwijs moet starten bij de vraag hoe je goed onderwijs biedt aan de hele populatie van je school. Starten bij de context dus in plaats van bij het individu. Uitgaan van een pedagogische relatie waarin we de verwachtingen zo hoog mogelijk houden. Dát is inclusief onderwijs."

"In de praktijk zie ik nu inclusief onderwijs dat start bij het individuele kind: de ondersteuningsbehoefte van de leerling staat centraal. Heb je die scherp, dan kun je je onderwijs daarop aanpassen. Jouw onderwijs is dan afhankelijk van de mate waarin je toekomt aan al die individuele ondersteuning van al die individuele kinderen. Dat is de kant die we opgaan met passend onderwijs en dat is onhoudbaar. Zo erodeert bovendien het beroep van leerkracht. Tegen hen zeggen we: je bent er voor al die normale kinderen en als er maar iets afwijkt, heb je een specialist nodig."

Wienen: "Ik vind het beeld van de bloemen een goed voorbeeld: de meesten van ons zijn paardenbloemen. Makkelijke planten: ze kunnen overal groeien, onafhankelijk van de omstandigheden. Sommige van ons zijn orchideeën, die hebben een specifieke afstemming en context nodig. Maar om nou al die orchideeën ziek, afwijkend of mislukte paardenbloemen te noemen. Of continu aan de orchidee de vraag te stellen: wat heb jij nodig om een paardenbloem te worden? Dat is het plaatje nu. Dat is geen inclusiviteit."

Didactiek

Didactiek is de leer van het onderwijzen en geeft antwoord op de vraag hoe kennis, vaardigheden en mindset kunnen worden overgebracht. In het themadossier differentiëren van de Universiteit Utrecht schrijft drs. Hanne ten Berge:

"Differentiëren gaat over het bewust, doelgericht aanbrengen van verschillen in instructie, leertijd of leerstof binnen een (heterogene) groep, klas of werkgroep met het oog op het grootst mogelijke leerrendement voor elke lerende. Het is dus een benadering waarbij docenten proactief hun curriculum, lesmethodes, bronnen, leeractiviteiten en eindproducten aan kunnen passen aan de diverse behoeften van de lerende (Tomlinson & Imbeau, 2010). Zij kunnen dit bijvoorbeeld doen door binnen de klas kleine homogene of heterogene groepen te vormen en passend onderwijsaanbod te creëren.

Een veelgebruikt onderscheid is dat tussen convergente en divergente differentiatie. Docenten die hun onderwijs convergent vormgeven geven alle lerenden dezelfde stof, en ze werken allemaal naar een gemeenschappelijk einddoel. De manier waarop ze dat doel bereiken verschilt, doordat de instructie, leertijd en werkvormen verschillen. Bij docenten die divergent differentiëren leert niet iedereen hetzelfde. Meestal is er wel een gemeenschappelijke basis, maar verder wordt er aangesloten bij individuele onderwijsbehoeften."



Differentiatie in het onderwijs is de manier waarop een docent bewust, positief en planmatig omgaat met de cognitieve, metacognitieve, motivationele en culturele verschillen tussen lerenden en daarop het onderwijs afstemt.

- Drs. Hanne ten Berge, Universiteit Utrecht -

"Ik zou het willen hebben over de staat van het onderwijs. We zien dat dat heel erg achteruit holt in Nederland en dat is eigenlijk heel gek, want we zijn een welvarend land." zegt Maarten Willms, die verantwoordelijk is voor onderwijs en kwaliteitsborging op het Mediacollege in Amsterdam. Volgens hem komen scholen steeds meer terug van het idee dat we kind-gestuurd zouden moeten lesgeven, omdat we dan de ongelijkheid juist in stand houden. "Je kunt convergent differentiëren, waarbij je alle niveaus zo snel mogelijk op één lijn probeert te brengen tot iedereen op hetzelfde voorkennisniveau zit en dan gaan we stappen zetten met zijn allen. Het andere is divergent differentiëren, waarbij je de ongelijkheid ziet en ervoor kiest om iedereen op het eigen niveau uit te dagen en vanaf daar te beginnen. Dat laatste vergt veel van de docent, want je moet iedereen op een verschillend niveau lesgeven. Daarnaast houd je daarmee de ongelijkheid in stand."

Met name de leesvaardigheid van Nederlandse scholieren daalt, zo blijkt uit het [PISA onderzoek](#), dat sinds 2000 elke drie jaar de vaardigheid van 15-jarigen in (begrijpend) lezen, wiskunde en natuurwetenschappen meet en internationaal vergelijkt. Bijna een kwart van de leerlingen leest dus niet op het niveau dat nodig is om goed te kunnen functioneren op school of in de maatschappij, blijkt uit de resultaten van 2018 (in 2021 is door Corona geen onderzoek gedaan).

Willms: "Een interessant onderzoek om te ontdekken waar het door zou kunnen komen dat het onderwijsniveau zo daalt, is het onderzoek dat E.D. Hirsch deed in Frankrijk, naar het onderwijs tussen 1987 en 2007. Eerst kende Frankrijk een kenniscurriculum, waarbij ze gericht lesgeven op basis van kennis en dat is veranderd naar een vaardigheden curriculum. De cijfers gingen achteruit. Wat ze ook zagen is dat die achterstand nog eens werd versterkt, afhankelijk van je sociaaleconomische omstandigheid. Vooral kinderen van werkloze ouders of laagopgeleide ouders kwamen hier slechter uit de bus.

Onderwijs gericht op individualiseren en het aanleren van generieke vaardigheden is dus naar het onderzoek van Hirsch niet effectief gebleken en heeft dus met name voor kinderen met een achterstandspositie een negatieve uitwerking. Dat is logisch, als je bedenkt dat je op dát niveau gaat voortborduren bij het aanbieden van vakinhoud of vaardigheden. Dan behoud je dus ook op die andere terreinen die achterstand. Dat geldt ook voor domein specifieke kennis. Je kunt niet een 21 century skill als kritisch denken aanleren, zonder domein specifieke kennis."

Hoe bepalend het onderwijs is voor de lerende student, is dan de vraag, als je besluit om in te zetten op convergente differentiatie en iedereen zo snel mogelijk op hetzelfde niveau te brengen. "Onderzoek wijst uit dat als je een docent hebt die goed onderwijs geeft (top 20), dat die een grote mate van invloed op het leren heeft. Een high performing docent is naar mijn mening een docent die in staat is een blijvende

onderzoekende houding aan te nemen en de vraag te stelt 'wat is nu het beste dat wij voor deze groep in kunnen zetten?' en die vooral evidence informed werkt. Een combinatie van data van de studenten (wat hebben ze nodig), didactische principes (doen we dat op de juiste manier) en hoe kunnen we elkaar als team versterken (gebruikmaken van de professionele leergemeenschap)." Alsdus Maarten Willms.

Roos Wemmenhove van Leren voor Morgen: "Divergent differentiëren houdt wellicht de ongelijkheid in stand maar is juist weer cruciaal voor bepaalde groepen met een beperking. Door de constante bezuinigingen op onderwijs lijkt het soms alsof we hiertussen moeten kiezen, maar voor kwalitatief goed onderwijs zou dat niet moeten hoeven."



*Studiesucces beïnvloeden is een proces van lange adem.
Inclusieve pedagogiek en didactiek is 'een sleutel' tot
studiesucces.*

*- Werkplaats Inclusieve pedagogiek en didactiek Hogeschool
Rotterdam -*

Praktijkvorming en stage

Ook de Beroepspraktijkvorming of stage vormt een belangrijk deel van de onderwijsperiode en wordt ook gezien als extra kwetsbaar voor een groep studenten, gezien de grote verandering die plaatsvindt met de overgang naar het bedrijfsleven. De vertrouwde omgeving van klas en school maakt plaats voor een bedrijfsmatige context, waar je met nieuwe mensen leert samenwerken en je kennis in de praktijk gaat brengen. Dat brengt veel onzekerheid met zich mee. Sommige scholen werken met passende ondersteuning rondom de BPV (periode). Ook hoor je vaker dat studenten wat langer mogen wennen en de werkzaamheden langzaam worden opgebouwd. Zo is er niet ineens een hele verandering van context, waarbinnen ook nog direct vanalles van je wordt verwacht aan uitvoerende taken, met verhoogde kans op uitval of vastlopen. Met name studenten met een functiebeperking of andere ondersteuningsvragen hebben baat bij extra begeleiding. Ook al in de aanloop naar een stage, bijvoorbeeld waar het gaat om het benaderen van een bedrijf voor een stageplaats. Ook een stagedocent of begeleider die aanwezig is bij de sollicitatie kan net dat beetje extra vertrouwen geven om tijdens dat gesprek ook echt wat van jezelf te laten zien. Of er wordt gebruik gemaakt van een hybride leeromgeving in de periode voorafgaand aan de stage, zodat al voortdurend aan een bedrijfsmatige context en werkwijze kan worden gewend.

Studenten met een bi-culturele achtergrond ervaren vaak extra obstakels waar het gaat om leren in de praktijk en dat heeft vooral te maken met stagediscriminatie. Een vorm van discriminatie waar sprake van is als studenten niet in aanmerking komen voor een stageplaats vanwege hun etniciteit, uiterlijk, religie, seksuele voorkeur, sekse of leeftijd.

Vanuit het Ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur wordt de laatste jaren ingezet op bewustwording en preventie van stagediscriminatie. Vooral studenten van mbo-scholen hebben te maken met stagediscriminatie, zo toonden wetenschappers

van het Verwey-Jonker instituut aan met [objectief onderzoek](#) in opdracht van de gemeente Utrecht. Dat er ook sprake is van kansenongelijkheid op de stagemarkt in het hoger onderwijs onderschreven de ruim 50 studenten van de Hogeschool Inholland. Studenten gaven aan dat veel stagebedrijven nog altijd vasthouden aan een bepaald normbeeld. Studenten en onderzoekers van Hogeschool Inholland zijn, samen met Skyhigh TV en met subsidie van Instituut Gak, op zoek gegaan naar de verhalen achter stagediscriminatie. Resultaten uit het onderzoek, tips die hieruit volgen, de documentaire 'liever Fleur dan Fatima' en zeven videoportretten delen ze [op hun website](#).

4. Gebouw en Bedrijfsvoering – waar leren we?

Belangrijk is de toegankelijkheid van je schoolgebouw en alle faciliteiten die het gebouw en de omgeving kent. En toegankelijkheid gaat verder dan een open deur en de onderwijsomgeving reikt verder dan je eigen schoolgebouw. Het gaat erom dat iedereen zich welkom voelt en de benodigde faciliteiten en voorzieningen voor iedereen beschikbaar zijn. Je ziet bijvoorbeeld dat scholen faciliteren in stilteruimtes of gebedsruimtes, zodat eenieder diens geloof kan beoefenen, waar dat onder school of werktijd valt. Een lift of rolstoelvriendelijke toegang is niet voldoende, als vervolgens de persoon in kwestie geen gebruik kan maken van faciliteiten als een toilet.

En ander punt is de digitale toegankelijkheid. Een digitaal product toegankelijk maken betekent optimaliseren en rekening houden met onder andere de visuele, fysieke en cognitieve beperkingen van mensen. (2.3 miljoen mensen in Nederland heeft een beperking.)

"Digitale toegankelijkheid of web accessibility betekent dat al jouw onlinecommunicatie, zoals je website, pdf's, formulieren en video's, bruikbaar is voor iedereen, dus ook voor mensen met een functiebeperking. Dat betekent bijvoorbeeld dat blinde gebruikers jouw content kunnen beluisteren via hun eigen spraaksoftware of dat slechthorenden je video's kunnen volgen door ondertiteling. Door content op de juiste manier aan te bieden, weet je zeker dat deze voor iedereen bruikbaar is. Zo voldoe je aan de internationale [WCAG 2.1 richtlijnen](#), ook wel webrichtlijnen genoemd." Aldus [Swink Webservices](#). Het gaat bijvoorbeeld ook over het gebruiksvriendelijk maken van sociale media berichten voor mensen met een visuele beperking. Hoe inclusiever je externe communicatie hoe diverser en groter je bereik. Volgens [Accessibility](#), onderdeel van Bartiméus, zijn er vijf organisatiefactoren, die invloed hebben op de toegankelijkheid van diensten:

1. Bewustwording; Welke kansen laat je liggen?
2. Bereikbaarheid; Kun je de plaats of informatie goed vinden?
3. Betreedbaarheid; Kun je gemakkelijk binnenkomen?
4. Bruikbaarheid? Is je dienst/product gebruikersvriendelijk?
5. Bejegening; Wordt iedereen gastvrij ontvangen?

"Als het gaat om digitale toegankelijkheid kun je je ook voorstellen dat iemand die doof is bijvoorbeeld de filmpjes op sociale media niet kan horen en dat er ondertiteling nodig is. Of mensen met een verstandelijke beperking of autisme, dat je de omgeving eenvoudig houdt en in begrijpelijk Nederlands je teksten formuleert. Maar als iemand

diens hand niet kan bedienen, wat heel veel mensen bijvoorbeeld na een beroerte hebben, dan moet je met spraak of op een andere manier je zoekfuncties kunnen bedienen. Daar zijn richtlijnen voor.” – Illya Soffer van Belangenorganisatie Ieder(in) tijdens een aflevering van Kassa (seizoen 20 afl. 16, item vanaf 25.45 min).

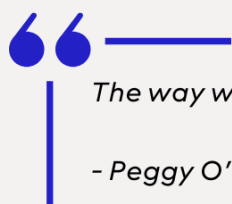
Inkoop en aanbestedingen

Bij inkoop en aanbesteden kun je nadenken over Fairtrade, Fair Chain of andere keurmerken, die de bescherming van mensenrechten in de keten van een product waarborgen. Ook kun je **social return** opnemen in je aanbesteding; als minimeis, (sub)gunningscriterium en/of als bijzondere uitvoeringsvoorwaarden om arbeidsparticipatie te stimuleren en meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op de website <https://www.opnaarde25000.nl/voorbeelden/> staan diverse mooie voorbeelden!

Ook kun je leveranciers beoordelen op sociale criteria, zoals gedeelde waarden, transparantie, anti-corruptie, goede arbeidsomstandigheden van personeel, privacy, maar ook breder dan dat: op potentiële risico's ten aanzien van de schending van mensenrechten in de keten.

Communicatie en administratie

Woorden doen ertoe. “Ongelijkheid is voor een deel verankerd in ons taal- en beeldgebruik. Stereotiep taalgebruik voedt vooroordelen. Ons taalgebruik heeft daarmee gevolgen voor hoe we anderen beoordelen en kan zelfs gevolgen hebben voor de keuzes die we maken in het leven. Denk bijvoorbeeld aan het kiezen van een opleiding, een carrière, of hoe je werk en zorg verdeelt binnen jouw gezin.” Impliciet krijgen we van jongs af aan al mee dat er zoiets is als een norm. “In taalgebruik ligt niet alleen een mogelijkheid om de werkelijkheid te beschrijven; beelden en woorden kunnen deze werkelijkheid ook voorschrijven.” (quotes uit <https://www.womeninc.nl/knowledge/inclusieve-taal/>)



The way we talk to our children, becomes their inner voice.

- Peggy O'Mara -

WOMEN Inc stelde een stijlgids op om te laten zien hoe (beeld)taalgebruik gelijkwaardig en inclusief kan zijn. Zij beamen dat het document aan verandering onderhevig kan zijn en noemen het daarom '**de incomplete stijlgids voor inclusieve taal**'.

Inclusief werkgeverschap

Als werkgever ben je verantwoordelijk voor een sociaal veilige en prettige werkomgeving voor je medewerkers. Dat draagt bij aan het werkgeluk en de prestaties van de organisatie als geheel. Iedereen is anders en heeft gedurende een arbeidsperiode en afhankelijk van verschillende leeftijdsfases andere dingen nodig om prettig te werken en te kunnen presteren. Daarnaast is inmiddels wetenschappelijk bewezen dat meer diversiteit binnen de organisatie leidt tot snellere besluitvorming en kwalitatief betere besluiten. Ook draagt meer diversiteit

bij aan de mate van creativiteit en vergroot het de innovatiekracht van de organisatie. Elke werknemer brengt weer een andere visie mee, vanuit een eigen perspectief, die het perspectief van de organisatie verrijkt. Voorwaarde om de vruchten van deze diversiteit te plukken is natuurlijk wel dat al die verschillen welkom zijn en op gelijke voet worden gewaardeerd. Inclusie dus.

Meer over inclusief werkgeverschap vind je op de website van Women Inc. Women Inc heeft als missie 'gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse' en is tevens coördinator SDG 5 'gendergelijkheid' en SDG 10 'ongelijkheid verminderen'. Women Inc lanceerde een [toolkit](#) om aan de slag te gaan met inclusief werkgeverschap en ook schreven zij een [White Paper zorgvriendelijk werkgeverschap](#). In de whitepaper staat dat zorgvriendelijk werkgeverschap inhoudt dat je als werkgever bewust bent van het feit dat medewerkers in verschillende levensfasen verschillende dingen nodig hebben van hun werkgever en bespreekt ook het onderbelichte fenomeen dat medewerkers in de meeste gevallen werk met (mantel)zorgtaken combineren en dit de prestaties en inzetbaarheid van werknemers logischerwijs beïnvloedt. De fysieke en psychische druk die dit mee kan brengen verhoogt het risico op uitval. Vooral onder vrouwen is het risico op uitval groot, omdat zij in de meeste gevallen nog altijd de onbetaalde zorgtaken op zich nemen. Maar ook steeds meer mannen geven aan dat zij het belangrijk vinden om meer tijd te besteden aan de zorg voor hun kinderen en naasten.

Zorgvriendelijk werkgeverschap betekent bouwen aan een cultuur van vertrouwen, oprechte interesse in het welzijn van de medewerkers, rekening houden met de privéomstandigheden van de werknemers en een goede werk-privé balans faciliteren. Het betekent ook een sociaal veilige en gezonde werkomgeving bieden. Zorgvriendelijk werkgeverschap zet in op preventie van absentie, overspannenheid en burn-out. Een goed voorbeeld is de periode rondom de geboorte van een kind. Onderzoek wijst uit dat hoe meer tijd het kersverse stel de tijd krijgt met de pasgeboren baby, hoe beter de zorgtaken onderling, evenredig verdeeld kunnen worden en hoe beter het gezin op elkaar is ingespeeld. Beter voor het kind en beter voor de ouders. En beter voor de werkgever: de investering van langer (en bij voorkeur genderneutraal) kraam- of ouderschapsverlof direct rondom de geboorte, betaalt zich dubbel en dwars terug in verlaagde absentie en uitval in de daaropvolgende maanden en jaren van diezelfde werknemers. Zorgvriendelijk werkgeverschap draagt naast minder verzuim ook bij aan een beter imago van de organisatie en kan de winstgevendheid van de organisatie ook positief beïnvloeden. Zorgvriendelijk werkgeverschap is een uitingsvorm van inclusief werkgeverschap. Dit werkgeverschap is niet bang om medewerkers ongelijk te behandelen, omdat het uitgaat van inspelen op de individuele behoefte van medewerkers.

"Het tekort aan vrouwen aan de top is in Nederland een actuele discussie. Steeds meer organisaties zien het belang in van een meer gelijke verdeling in de top van de organisatie. Desalniettemin blijft Nederland internationaal gezien sterk achter als het gaat om het percentage vrouwen in hogere posities. Het niet kunnen behouden van vrouwen vanaf middenmanagementniveau belemmert met name de doorstroom naar topfuncties. Manieren om de doorstroom van vrouwen te bevorderen beperken zich vaak tot het instellen van een verplicht quotum. Veel minder vaak gaat de discussie over hoe zorgvriendelijke arrangementen kunnen bijdragen aan meer diversiteit aan de top. Terwijl onderzoek laat zien dat dergelijke regelingen samenhangen met het aantrekken en behouden van vrouwen op verschillende posities in de organisatie. Zo kennen organisaties die een uitgebreid betaald vaderschapsverlof bieden meer vrouwen in topfuncties. Genderneutraal verlof zorgt ervoor dat organisaties vrouwen

niet langer als risico zien, omdat ook mannen ouderschapverlof krijgen. Bij deze organisaties is de doorstroom naar de top voor vrouwen een stuk makkelijker.

Ook qua percentage vrouwen in topposities scoren de zorgvriendelijke organisaties goed. Bij deze organisaties wordt 19% van de senior managementposities bekleed door een vrouw. Dat is bijna twee keer zoveel als het landelijke gemiddelde van 11%. De diversiteit en gelijkwaardigheid wordt binnen deze organisaties gepromoot en geborgd. Promoties gaan naar de personen die dit verdienen en mensen worden eerlijk behandeld onafhankelijk van geslacht. Hiermee bouwen deze bedrijven aan het vertrouwen wat bijdraagt aan hun succes.” – uit de Whitepaper Zorgvriendelijk Werkgeverschap door Great Place to Work & Women Inc.

Zorgvriendelijk werkgeverschap draagt bij aan een inclusieve werkomgeving.

HRM, werving en selectie

“De kwaliteit van het onderwijs begint bij de docent, aldus oud-minister Bussemaker. Martha Meerman, lector gedifferentieerd HRM bij de Hogeschool van Amsterdam, deed onderzoek naar studiesucces en diversiteit en de rol van docenten. Zij ontdekte dat docenten cruciaal zijn voor het studiesucces van hun studenten. Hun vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kwaliteiten geven de doorslag. Mits zij inspelen op de diversiteit van hun studenten en flexibel onderwijs aanbieden.” (uit [de handreiking voor docenten van ECIO](#) uit 2017).

Inclusief werkgeverschap uit zich ook in de manier waarop, en waar, we werven voor nieuw personeel. En als we uitgaan van de benodigde integrale aanpak, dan geeft een langetermijnvisie op diversiteit en inclusie richting aan het werving en selectiebeleid. Op verschillende manieren worden onderwijsinstellingen ook door de overkoepelende brancheorganisaties aangespoord om aan de slag te gaan met dit thema. Een diversiteitsbeleid of een ‘Plan Positieve Aanpak’, zoals in de CAO van het MBO expliciet wordt genoemd:

Beleidsafspraken en –intenties

Artikel 11.1 Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid

1. De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand na. Hij voert in dat kader een doelgroepenbeleid waarin hij in een ‘plan positieve actie’ aangeeft op welke wijze hij zal bevorderen dat er een bepaald percentage vrouwen, gehandicapten en allochtonen deel blijft of gaat uitmaken van de formatie, onderscheiden naar functiecategorieën.

2. Werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het doelgroepenbeleid en het plan positieve actie. De werkgever neemt de verantwoording van het gevoerde beleid op het gebied van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties op in het sociaal jaarverslag.

Positieve actie refereert hier aan positieve discriminatie, om bepaalde groepen mensen te bevoordelen. “Dergelijke positieve ‘discriminatie’ is de enige vorm van discriminatie die het internationaal recht goedkeurt. Zo staat in het [VN-Vrouwenverdrag](#) dat ‘tijdelijke bijzondere maatregelen gericht op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen niet worden beschouwd als discriminatie’. Het effect van positieve discriminatie wordt betwist. Op beperkte schaal kan zij leiden tot emancipatie van zwakkere groepen, maar zij kan ook aanleiding geven tot verzwakking van de positie van individuele leden van die

groepen door stigmatisering." Aldus een artikel van [Amnesty](#).

"Er is een sterke business case voor meer diversiteit. Zo blijkt uit [dit overzichtsartikel](#) op basis van onderzoek door McKinzie uit 2015 dat diverse teams innovatiever zijn, betere producten en diensten leveren en betere en betrouwbaardere (fact-based) beslissingen nemen, doordat er meerdere perspectieven worden geïntegreerd. Diverse teams blijken bovendien [productiever](#) en zijn aantrekkelijk voor nieuw, talentvol personeel." (NLDigital 6 oktober 2020)

Het wervingsproces is een belangrijke tool in het binnenhalen van divers talent. En zeker is dat als je hetzelfde blijft doen, dezelfde kanalen gebruikt, dezelfde functieprofielen, hetzelfde beeldmateriaal en dezelfde jobboards, er dan ook dezelfde resultaten zullen worden geboekt en er mensen worden aangenomen die lijken op de mensen die er al werken. Interessant is het om de juiste en ambitieuze doelstellingen te stellen bij een wervingstraject en met minder dan die uitkomst geen genoegen te nemen. Een prachtig voorbeeld hiervan is de jonge AI-ondernemer uit Amsterdam, Michael Musandu, die er in [dit interview](#) over vertelt. Jobboards als Diversity Recruitment en Colourful People zijn gespecialiseerd in het werven en selecteren van diversiteit. Verder noemde ik al de functieprofielen. Diverse organisaties gaan met experts om tafel om te bespreken hoe zij meer vrouwelijk talent binnen kunnen krijgen en houden op bepaalde plekken in de organisatie. Genderspecifiek werven kan ook zonder het expliciet te benoemen; zowel mannen als vrouwen herkennen zich onbewust meer of minder in bepaalde beschreven karaktereigenschappen en competenties. "Daarnaast is bekend dat vrouwen pas reageren op een vacaturetekst als ze voldoen aan alle functie-eisen. Terwijl mannen al solliciteren als ze aan 6 van de 10 eisen voldoen. Het kan daarom een goed idee zijn om minder functie-eisen op te nemen in je vacature, bijvoorbeeld 5 in plaats van 10." Meer informatie over werven, selecteren, de gesprekken en de uiteindelijke keuze lees je in [dit artikel 'inclusieve werving en selectie' van Women Inc.](#)

Met uitvoer geven aan de Banenafpraak hebben het mbo, het hbo en de universiteiten ook een manier om meer diversiteit in de eigen organisatie te bereiken en kansen te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Er zijn [prachtige voorbeelden](#) waar dit tot mooie samenwerkingen en dienstbetrekkingen heeft geleid.

Los van alle manieren waarop diversiteit in de organisatie kan worden verbeterd en op welke gronden mensen van elkaar kunnen verschillen (waarvan ik er nu gemakshalve heel veel buiten beschouwing laat) is het allerbelangrijkste dat al die nieuwe medewerkers, in al hun kwaliteiten, achtergronden en eigenheid worden gewaardeerd, zich thuisvoelen. Dat een ieders inbreng wordt gewaardeerd en er ruimte is voor ieders ideeën bij besluitvorming. Dat betekent in veel gevallen daar met elkaar over in gesprek. En soms is daar ondersteuning bij nodig. Want hoe vaak zijn we ons niet bewust van onze eigen blinde vlekken? Onze eigen vooroordelen of veronderstellingen. Professionaliseren van medewerkers op bepaalde thema's is dan ook vaak wenselijk om handelingsverlegenheid te voorkomen. Het resulteert vaak in de eerste noodzakelijke bewustwordingsprocessen. Zoals de schrijvers van het boek 'De Inclusiemarathon', Zoë Papaikonomou en Kauthar Bouchallikht, al met de titel van het boek doen vermoeden: het is een marathon, geen sprintje. En of het nu gaat om een [harrie training](#) om beter in staat te zijn om iemand met een arbeidsbeperking te ondersteunen op de werkplek, een training op gebied van neurodiversiteit, jezelf inlezen op het gebied van LHBTIQA+ of een wit privilege test ondergaan met je

opleidingsteam; informeer jezelf en blijf in gesprek.

Om te meten welke vaardigheden je als organisatie al in huis hebt om inclusie tot een succes te maken zijn er ook diverse tools om te meten in welke mate leidinggevend, medewerkers en teams inclusief denken, handelen en aanvoelen. [De inclusiescan](#) van Dr. Saniye Çelik is wetenschappelijk onderbouwd, laagdrempelig en snel in te vullen en vormt een sterke basis voor interventies op inclusie, zo is te lezen in [dit artikel van Eelloo](#).

5. Professionele Ontwikkeling – van wie leren we?



Diversiteit is een feit, inclusie een keuze en verbinden een noodzaak.

- Dr. S. Çelik, lectorale rede Diversiteit -

Op alle dimensies van diversiteit, richting gegeven vanuit de langetermijnvisie van de onderwijsorganisatie, kan het personeel worden getraind en gecoacht. Bewust zijn van de verschillen binnen een organisatie en in de klas en deze verschillen gelijke waarde toekennen staat aan het begin van inclusie. Daar hoort ook bij dat je als docent of medewerker reflecteert op je eigen gedrag en zoveel mogelijk los van mogelijke vooroordelen te handelen. Onderstaand een voorbeeld over denkbeelden ten aanzien van gender en hoe die van invloed zijn op de school- en beroepsloopbanen van jongeren.

Genderdiversiteit

[Deze Verkenning](#) van sekseverschillen in het onderwijs van de onderwijsraad constateert drie grote verschillen in school- en beroepsloopbanen van jongens en meiden:

- Jongens (/mannen) hebben minder gunstige schoolloopbanen dan meiden. Dat begint in het voortgezet onderwijs en is ook zichtbaar in het vervolgonderwijs: ze vallen vaker uit, blijven vaker zitten en stromen door naar lagere niveaus.
- Meisjes (/vrouwen) hebben minder gunstige beroepsloopbanen dan mannen: ze werken vaker in deeltijd, verdienen minder en stromen minder vaak door naar management- en topposities.
- In vergelijking met andere landen binnen de Europese Unie kent Nederland een sterke sekse specifieke opleidings- en beroepskeuze. Jongens en meiden kiezen volgens traditionele patronen, wat leidt tot typische mannen- en vrouwenberoepen.

“Deze verkenning van de Onderwijsraad laat zien dat verschillen tussen jongens en meiden niet zozeer komen door verschil in vaardigheden en hersenen, en dat jongens niet slechter presteren door een oververtegenwoordiging van vrouwen in het basisonderwijs.

Verschillen in de school- en beroepsloopbanen ontstaan thuis, onder leeftijdsgenoten, op school en in de samenleving. Ze hangen vooral samen met bewuste of onbewuste

denkbeelden over gender. Leraren, leerlingen en studenten nemen deze denkbeelden mee het onderwijs in. Het gaat om denkbeelden over waar jongens en meiden goed in zijn en over beroepen die bij hen passen. Dat kan ertoe leiden dat jongens en meiden ongelijke kansen krijgen en daarmee worden beperkt in hun keuzevrijheid."

De raad geeft de ministers van OC&W enkele adviezen, waarvan een aantal ook toepasbaar is op de docent:

- Voorkom genderstereotypen in loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Zet in op een brede, genderneutrale oriëntatie en stimuleer jongens en meiden om minder stereotiepe keuzes te maken.
- Voorkom stereotypen in lesmateriaal.
- Kijk naar de individuele leerling en niet naar geslacht.

Culturele en etnische diversiteit

De **leergang inclusief onderwijs van Fawaka Ondernemersschool** is een voorbeeld van expliciete scholing rondom racisme en andere vormen van structurele uitsluiting. "De leergang is ontwikkeld op basis van jarenlange ervaring met scholing rondom inclusief onderwijs en stoelt op uitgebreid wetenschappelijk onderzoek. Divers onderzoek laat zien dat handelen op basis van vooroordelen wordt verminderd door expliciete scholing rondom racisme, discriminatie en gerelateerde onderwerpen."

Neurodiversiteit

De Onderwijsraad heeft in juni 2020 in het rapport 'steeds inclusiever' een toekomstvisie beschreven als het gaat om onderwijs aan jongeren met een lichte of zware ondersteuningsbehoefte. De NVA Expertgroep Autisme en Onderwijs geeft in hun Whitepaper '**Samen op weg naar Steeds Inclusiever onderwijs**' een reactie op het rapport, vanuit autisme gezien.

"Voor de Onderwijsraad betekent inclusie de opdracht om 'mensen met een beperking ondersteuning te bieden en toe te rusten, zodat ze kunnen meedoen'. Dat betekent dat de Onderwijsraad uitgaat van de situatie als het eerste uiterste- de precies passende leerling. De Expertgroep Autisme & Onderwijs ziet dat anders. Voor de Expertgroep Autisme & Onderwijs betekent inclusie: 'Het zo inrichten dat zo weinig mogelijk leerlingen extra ondersteuning nodig hebben en tegelijkertijd aan leerlingen die dat desondanks nodig hebben, passende ondersteuning bieden'."

"Echt inclusiever onderwijs kan niet zonder dat PABO's en docentenopleidingen méér aandacht gaan besteden aan leerlingen die, bijvoorbeeld in het geval van kinderen met autisme, een andere informatieverwerking hebben. Leerkrachten in opleiding zouden moeten leren verschillende onderwijsbehoeften in een klas te signaleren, en hiermee om te gaan. Zoals Wouter Staal, bijzonder hoogleraar autismespectrumstoornissen benadrukt: Wij moeten autisme zien als een kwetsbaarheid, waarbij het zo is dat als de omgeving goed is afgestemd op dat wat een kind hierin nodig heeft, hier minder problemen hoeven te ontstaan. (bron: 'Onder druk reageert iederéén star', NRC, 7-6- 2019). Een belangrijke oproep voor het afstemmen van de schoolcontext op die 'andere' informatieverwerking."

Zo kan de juiste psycho-educatie rondom autisme (mentale gezondheids- of leer)problemen helpen voorkomen. Concreet geven zij het advies om:

- Rekening te houden met de behoefte aan voorspelbaarheid, duidelijkheid en expliciete afspraken
- Zowel lichte ondersteuning als toerusting (het aanleren van vaardigheden) te faciliteren aan leerlingen/studenten, docenten en ouders

Zorgvriendelijk opleiderschap

Zoals onder de kop gebouwen en bedrijfsvoering beschreven 'zorgvriendelijk werkgeverschap' geldt de behoefte voor 'zorgvriendelijk' ook onder leerlingen en studenten. **Ongeveer 21% van de jongeren tussen de 16 en 24 jaar heeft mantelzorgtaken thuis**, die hen extra belast. De juiste voorlichting, advies en begeleiding dragen bij aan de juiste omstandigheid om prettig te kunnen leren en verkleint zo de kans op uitval. Studieloopbaanbegeleiders en zorgcoaches kunnen een **lezing of training** volgen over wat je als onderwijsorganisatie en als docent kunt doen qua ondersteuning.

6. Omgeving – met wie leren we?

Een creatieve broedplaats, een hybride leeromgeving, een stagebedrijf of vanuit een talenttraject (toegankelijk voor iedereen!) werken aan een bestaand maatschappelijk probleem van een lokale organisatie. Iedere partner waar de student in de studieloopbaan mee te maken krijgt is in feite een verlengstuk van de school en dient daarmee dezelfde sociaal veilige en stimulerende omgeving te bieden als de onderwijsorganisatie zelf. Daarin ligt een risico; namelijk dat de betreffende organisatie er andere waarden op nahoudt dan de onderwijsorganisatie. Maar er ligt ook een kans. Een kans om een bredere community te bieden aan de leerling of student, met een verscheidenheid aan rolmodellen, aanvullend aan die van de organisatie zelf.

Ten aanzien van het eerdergenoemde risico, is een leverancier of samenwerkingspartner duidelijk informeren over de organisatie normen en waarden, bijvoorbeeld aan de hand van een code of conduct of een gedragscode. En door in de eigen schoolorganisatie duidelijk te hebben niet in zee te gaan met bedrijven of organisaties die op ramkoers staan met deze waarden. Ook kun je ten aanzien van bedrijven en organisaties waar je als school mee samenwerkt bij uitstek kiezen voor sociale firma's of bedrijven die werken aan het oplossen van maatschappelijke (sociale) vraagstukken. Zo komen de leerlingen en studenten ook tijdens hun studieloopbaan al in contact met deze maatschappelijke vraagstukken en leren zij zich hiertoe verhouden.

Er zijn verschillende expertisebureaus en kennispunten, die het onderwijs kunnen ondersteunen en adviseren op het gebied van inclusief onderwijs. Voor dit onderzoek heb ik er slechts enkele onderzocht. Er zijn organisaties die kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van de diversiteitsplannen en diversiteit en inclusie op de werkvloer helpen bevorderen, zoals **SER**, Diversiteit in Bedrijf. Enkele onderwijsinstellingen tekenden de Charter Diversiteit en committeerden zich daarmee tot het formuleren van ambities om de diversiteit en inclusie van de organisatie te bevorderen en hierover jaarlijks te rapporteren. Vanuit SER krijgen zij ondersteuning van een beleidsadviseur.

Een ander voorbeeld is Het **Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie** van de MBO Raad. Dit kennispunt richt zich op het vergroten van de kansengelijkheid in het

mbo en richt zich in het bijzonder op een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor alle mbo-studenten en met bijzondere focus op studenten met een achtergestelde positie vanwege hun sociaaleconomische status.

Binnen dit kennispunt wordt er naast de reguliere kennisdelingsinitiatieven voor alle scholen, extra ondersteuning geboden in de vorm van advisering, coaching en expertise aan acht geselecteerde scholen of locaties om te werken aan een integrale aanpak binnen de school op het vlak van GKDI.

Het is als het ware *het* platform voor de mbo-professional uit opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Doelgroep van het kennispunt is de mbo-onderwijsprofessional. Ze zoeken kruisbestuiving op: onderzoek is altijd opleidingsniveau overstijgend. Goede voorbeelden uit andere contexten, zoals PO, VO en HO worden ingezet voor lering in het mbo.

Een organisatie als IZI Solutions geeft praktische ondersteuning in de vorm van consultancy of adviestrajecten op alle dimensies van diversiteit en inclusie. Ook zie je dat sommige expertise bureaus een focus hebben op een of meerdere dimensies. Zo adviseert en ondersteunt ECIO universiteiten, hogescholen en het mbo rondom relevante **thema's** bij het vormgeven van inclusief onderwijs en **studentenwelzijn** met een focus op studenten met een fysieke beperking of extra ondersteuningsvraag. Te denken valt hierbij aan studenten met (mantel)zorgtaken thuis, een beperking, mentale klachten of studenten in gendertransitie. Zij werken actief aan studentwelzijn en preventie van stress en burn-out.

De organisatie ECHO biedt adviestrajecten op maat aan op het gebied van visieontwikkeling, beleidsontwikkeling of implementatie en richt zich specifiek op de doelgroep van jongeren met een bi-culturele identiteit of achtergrond. En een organisatie als Incluvisie richt zich juist weer specifiek op de inclusie van studenten met een fysieke of zintuiglijke beperking.

Conclusies

Dat de kwaliteit van het onderwijs beter kan en moet, dat betwijfelt eigenlijk niemand. En dat er op dit moment sprake is, op diverse fronten, van kansenongelijkheid in het onderwijs, die bijdraagt aan de ongelijkwaardigheid in de huidige samenleving, eigenlijk ook niet. Waar de meningen wel over verschillen is op welke manier dat het beste verholpen zou moeten worden. Ook de organisatie van projectmatig verbeteren van diversiteit en inclusie verschilt per organisatie. Wat de verschillende onderwijsinstellingen wel gemeen hebben is dat de organisaties voornamelijk nog intern gericht zijn en er een verzuilde aanpak lijkt te bestaan op het gebied van kennisdeling.

Wat bovenal opvalt is dat de thema's van sociale duurzaamheid zo los van ecologische duurzaamheid worden aangepakt. Gelijke kansen, diversiteit en inclusie valt ofwel onder de HR-portefeuille ofwel heeft een eigen projectteam of kernwerkgroep. En de ecologische aspecten van duurzaamheid vallen vaak weer onder een duurzaamheidsteam. Terwijl toch duidelijk kan worden aangetoond dat het bevorderen van gelijkwaardigheid een absolute randvoorwaarde is voor het behalen van de ecologische doelen en andersom bijvoorbeeld de klimaatcrisis de meest kwetsbare mensen onevenredig zal treffen en de ongelijkheid zal vergroten.

Leren voor Morgen heeft naar mijn idee een aantal mogelijke rollen te vervullen:

- het landelijk en opleidingsniveau-overstijgend kennisdelen en netwerkvormen op het gebied van sociale duurzaamheid, waaronder diversiteit en inclusie;
- inzichtelijk krijgen op welke thema's er behoefte ligt aan verdere kennisontwikkeling en daarin mede-voorzien;
- het aanjagen van in samenhang aanvliegen van sociale en ecologische duurzaamheid, bijvoorbeeld binnen de huidige netwerken rondom de SustainaBul;
- het aanjagen van veranderingen in het systeem door de rol van pleitbezorger: over het onderwerp inclusief onderwijs in gesprek te gaan met politici, bewindspersonen, beleidsmedewerkers en belangenorganisaties;
- de WSA-methodiek profileren als tool om diversiteit en inclusie structureel en in samenhang in de schoolorganisatie te integreren.



Het is niet erg dat we elkaar niet begrijpen, zolang we maar begrijpen dát we het niet begrijpen. Dan gaan we respectvoller met de ander om.

- Martine Delfos -

Bijlage 1 Checklist

(Incomplete) Checklist Diversiteit en Inclusie op basis van de Whole School Approach

Visie

- Breed gedragen visie op diversiteit en inclusie formuleren (betrek studenten en medewerkers)
- Langetermijnvisie intern en extern communiceren (en laden)
- Vertalen van de visie naar specifieke afdelings- en opleidingsplannen
- Concrete doelen en termijnen stellen
- Organisatiestructuur inrichten (governance)
- Werkproces definiëren (plan van aanpak, monitoring, evaluatie, bijsturen)
- Budget en capaciteitsplanning opstellen
- Doelstellingen opnemen als organisatie KPI's (meten en rapporteren)
- Gedragscode formuleren en hanteren ter preventie van ongewenst gedrag
- Klachtenprocedures toegankelijk, helder en transparant maken en werken aan het vergroten van de meldingsbereidheid
- Protocol vertrouwenspersoon toegankelijk, helder en transparant maken

Curriculum

- Visie vertalen naar wat dit betekent voor wat we leren
- Bestaande lesinhoud inclusief maken:
 - Inclusief taalgebruik
 - Inclusief lesmateriaal (dekolonisatie, vergroten perspectievenrijkdom, inclusieve voorbeelden)
- Onderwerp toevoegen aan bestaande lesinhoud:
 - Bepalen gewenste mindset van jongeren op thema diversiteit en inclusie
 - Inhoud bepalen aan de hand van de actualiteit en belevingswereld van jongeren
 - Vorm van aanbod bepalen (Burgerschapslessen, gekoppeld aan vakinhoud, apart keuzedeel)

Pedagogiek en Didactiek

- Visie vertalen naar wat dit betekent voor hoe we leren
- Sociaal veilige omgeving bieden, met aandacht voor mentaal welzijn
- Onderzoek doen naar de beleefde mate van inclusie onder leerlingen en studenten (op alle dimensies van diversiteit en tijdens alle fases van de studieloopbaan)
- Gedragscode en klachtenprocedures actief onder de aandacht brengen bij nieuwe leerlingen en studenten, via de studieloopbaanbegeleider, in studiegidsen, etc
- Gedragscode delen met partnerorganisaties, zoals stagebedrijven
- Zorgvriendelijk opleiderschap (rekening houdend met levensfase en mogelijke (mantel)zorgtaken van leerlingen en studenten)
- Differentiëren op basis van leervoorkeuren
- Inclusief taalgebruik hanteren
- Gelijke hoge verwachtingen hebben van elke student
- Ondersteuning voor studenten met extra ondersteuningsbehoefte
- Vragen over inclusie toevoegen aan tevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken (leerlingen en studenten)
- Optie tot het bieden van een leerervaring/leeromgeving op maat (bv hybride leeromgeving)

Gebouw en bedrijfsvoering

- Visie vertalen naar wat dit betekent voor waar we leren
- Toegankelijkheid gebouw voor mensen met een fysieke beperking
- Digitale toegankelijkheid van lesmateriaal, leermiddelen, administratie en communicatie
- Inclusief (beeld)taalgebruik in administratie en communicatie (zoals studiegidsen, (nieuws)brieven, enquêtes, beleidsstukken, jaarverslag, vacatureteksten, website en sociale media)
- Genderbewuste voorzieningen (zoals genderneutrale toilet)
- Voorzieningen voor specifieke doeleinden, zoals gebedsruimte of stilleruimte
- Catering voor specifieke (culturele) behoeften en inventarisatie naar specifieke wensen bij bijeenkomsten
- Leveranciersbeoordeling op mensenrechten
- Sociaal inkopen en aanbesteden (SROI)
- Werkgelegenheid bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door uitvoer te geven aan de wet Banenafpraak

- Diversiteitsbeleid of Plan Positieve Actie opstellen en ten uitvoer brengen
- Diversiteitsscan uitvoeren (CBS)
- Inclusiescan uitvoeren als uitgangspunt en aanleiding voor dialoog op de werkvloer
- Aanpakken loonkloof in salarissen
- Werving en selectie door gespecialiseerde bureaus, bewust van 'Like me Bias' en een diverse samenstelling van de beoordelingscommissie
- Zorgvriendelijk werkgeverschap (rekening houdend met levensfase en (mantel)zorgtaken van medewerkers)
- Bouwen aan een inclusieve organisatiecultuur (bv door het faciliteren van de dialoog)
- Vragen over inclusie toevoegen aan tevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken (docenten en medewerkers)

Professionele ontwikkeling

- Visie vertalen naar wat dit betekent voor van wie we leren
- Professionalisering aanbieden op onderwerpen als gendergelijkheid, neurodiversiteit, culturele en etnische diversiteit (discriminatie, racisme, wit privilege), harrie training (in ondersteuning van een collega met een beperking)
- Handelsverlegenheid tegengaan door middel van trainingen over het voeren van het ongemakkelijke gesprek in de klas / in de teams

Omgeving

- Visie vertalen naar wat dit betekent voor van wie we leren
- Netwerkvorming ter bevordering van diversiteit en inclusie, zoals Samen tegen (stage)discriminatie, Charter Diversiteit, Kennispunt Gelijke kansen Diversiteit en Inclusie, gezamenlijk ondertekenen van een convenant
- Samenwerken met lokale organisaties op het thema diversiteit en inclusie
- Het bieden van een veelzijdige leercommunity met verschillende aansprekende rolmodellen
- Het creëren van een sociaal veilige en stimulerende fysieke leeromgeving
- Stagebedrijven, bedrijven waarmee je samenwerkt de waarden van de school meegeven, bv door het delen van de gedragsc

Bijlage 2 Bronnen

Dies Natalis van de Universiteit voor Humanistiek en de website van de studievereniging Pluralistiek: <https://www.svhumanistiek.nl/pluralistiek/>

"When Colorblindness Isn't the Answer: Humanism and the Challenge of Race" – Anthony Pinn

<https://lerenvoormorgen.org/artikelen/inclusief-onderwijs-wat-waarom-en-hoe/>

Verkenning Inclusief Onderwijs 2021: https://lerenvoormorgen.org/wp-content/uploads/2022/03/Inclusief_Onderwijs_Leren_voor_Morgen_2021.pdf

https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2020/27/sdg-report-2020.pdf

https://www.npostart.nl/klassen/VPWON_1304701

https://www.npostart.nl/scheefgroei/21-12-2021/BV_101407383

<https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-onderwijsachterstanden>

Wibautlezing Marjolein Moorman https://www.youtube.com/watch?v=k6UVL8bdP_c

Tirannie van Verdienste, Michael J. Sandel

<https://labtoekomstigegeneraties.nl/wp-content/uploads/2021/01/Kwestie-Inclusief-Onderwijs-07.pdf>

<https://wholeschoolapproach.lerenvoormorgen.org/nl/>

<https://labtoekomstigegeneraties.nl/wp-content/uploads/2021/09/Waarnemend-Ombudspersoon-Toekomstige-Generaties-1.pdf>

keuzedeel Diversiteit

<https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/educatie/een-kwestie-van-kleur>

<https://www.criticalmass.nl/project/vriendvijand-in-de-klas/>

<https://neurodiversiteit.nl/nl/for-schools/workshops-for-teachers-and-parents/>

<https://sesicommunitycenter.myportfolio.com/roots>

<https://sesicommunitycenter.myportfolio.com/keti-koti-dialoogtafels>

https://www.ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/2020_ECIO_handreiking_docenten2017_04-1.pdf

<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/talentontwikkeling/optimaliseren-leerprocessen/openbare-lessen/openbare-les-lia-voerman/>

<https://www.poraad.nl/kind-onderwijs/passend-onderwijs/associate-lector-jeugdbert-wienen-over-inclusief-onderwijs-stel>

<https://www.uu.nl/onderwijs/onderwijsadvies-training/differentiatie>

Tomlinson, C. A., & Imbeau, M. B. (2010). Leading and Managing a Differentiated Classroom. Alexandria, VA: ASCD.

<https://www.pisa-nederland.nl/resultaten2018/>

<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/hogeschool/over-ons/strategische-koers/acht-werkplaatsen/werkplaats-5-inclusieve-pedagogiek-en-didactiek/>

<https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/ongelijke-kansen-op-de-stagemarkt/>

<https://www.inholland.nl/onderzoek/stagediscriminatie-hoeft-niet/>

Vanaf 25.45 min over digitale toegankelijkheid: https://www.npostart.nl/kassa/23-05-2022/BV_101407433

<https://www.pianoo.nl/nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen/social-return>

<https://www.opnaarde25000.nl/voorbeelden/>

<https://www.womeninc.nl/knowledge/inclusieve-taal>

Incomplete stijlguide Inclusief Taalgebruik: <https://205rpe43adla3g1ggs4flrux-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2022/01/WI-Stijlgids-2022.pdf>

<https://www.womeninc.nl/knowledge/inclusief-werkgeverschap>

<https://www.inclusiefwerkgeverschap.nl/wp-content/uploads/sites/23/2021/09/Handleiding-toolkit-def.pdf>

http://old.womeninc.nl/Uploaded_files/Zelf/whitepaperwinstzorgvriendelijkwerkgeverschapwomeninc.67f6a6.pdf

https://www.ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/2020_ECIO_handreiking_docenten2017_04-1.pdf

https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/cao_boekje_cao_mbo_2021-2022.pdf

<https://www.amnesty.nl/encyclopedie/positieve-actie-positieve-discriminatie-en-mensenrechten>

<https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>

Interview Michael Musandu, Lalaland:

https://www.youtube.com/watch?v=d5rTh_MizFs

<https://magazine.inclusiefwerkgeverschap.nl/magazine/wervingenselectie/op-weg-naar-inclusieve-werving-en-selectie/>

<https://www.ikbenharrie.nl/>

<https://inclusiescan.nl/>

<https://cdn.q1000.nl/eelloo/flyers/inclusiescan-flyer.pdf>

<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2020/10/07/verkenning-sekseverschillen-onderwijs>

<https://www.fawakaondernemersschool.nl/inclusiefonderwijs/>

<https://www.autisme.nl/wp-content/uploads/2021/11/Whitepaper-NVA-Expertgroep-Autisme-Onderwijs-Samen-op-weg-naar-Steeds-Inclusiever-onderwijs-2.pdf>

<https://www.nrc.nl/nieuws/2019/06/07/onder-druk-reageert-iedereen-star-a3963023>

<https://www.staatvenz.nl/kerncijfers/mantelzorg-geven>

<https://mantelzorgmetbeleid.nl/professionals/dienstverlening-2/training-begeleiding-van-werkende-mantelzorgers/>

<https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/over-ons>

<https://gelijkekansenmbo.nl/>

<https://admin.dezwijger.nl/wp-content/uploads/2021/10/Onderwijsakkoord-getekend.pdf>

<https://www.voxweb.nl/nieuws/radboud-alumni-op-de-bres-voor-mensen-met-handicap-inclusie-verdient-een-systeemaanpak>

<https://www.inholland.nl/nieuws/lectorale-rede-diversiteitsvraagstukken-door-machteld-de-jong/>

<https://www.izi-solutions.com/onderwijs>

<https://www.incluvisie.nl/>

<https://www.movisie.nl/over-movisie>

<https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/over-ons>

BIJLAGE 3 Gespreksverslagen Onderwijsinstellingen

Mediacollege Amsterdam

Hier ben ik zelf werkzaam, als duurzaamheidscoach. Voor het eerst in het onderwijs, omdat ik de beroepsbevolking van de toekomst, de leiders, de inspirators, de creatievelingen en makers graag een duurzame mindset mee wilde geven. En om, als schakel naar de beroepspraktijk in de media, te werken aan een diversere groep mediamakers; diverser in samenstelling, maar ook diverser in wat zij aan perspectieven kunnen laten zien.

Ondanks dat er wel een actieplan ligt op gebied van duurzaamheid, met een verscheidenheid aan activiteiten en interventies, is er nog geen langetermijnvisie op duurzaamheid. Wel zijn er drie speerpunten gedefinieerd aan de hand van de SDGs: goede gezondheid en welzijn (met een focus op mentale gezondheid), klimaatactie en inclusief onderwijs (gelijke kansen, diversiteit en inclusie). Op het moment van schrijven van dit verslag zitten we midden in een strategie herziening en laten we ons door een extern bureau adviseren rondom onze positionering.

Wij zijn een zeer genderdiverse en neurodiverse school en de mate van openheid naar elkaar toe of het gevoel van ergens jezelf kunnen zijn, hoor ik vanuit die hoek vaak genoemd. Er is aandacht voor. Iedereen is anders en iedereen is oké. Qua culturele diversiteit zijn wij nog niet de afspiegeling van de maatschappij, die we als Amsterdamse vakschool zouden willen zijn. Die afspiegeling, die ook in dat medialandschap van de toekomst zo welkom zou zijn. De onderrepresentatie van vrouwen en mensen van kleur in de media is nog altijd aan de orde en maakt dat veel kinderen en jongeren zich in de media onvoldoende zien gerepresenteerd. Met alle gevolgen van dien. Je kunt niet worden wat je niet ziet.

Door na te denken over inclusief (beeld)taalgebruik in onze interne en externe communicatie zijn we actief gaan werken aan het aantrekken van divers en lokaal talent. Het eerste obstakel is dat we werven uit het medialandschap, waarvan ik al stelde dat die zelf wel wat diverser zou kunnen. Een soort catch 22. De HR-afdeling heeft een professionaliseringsslag gemaakt op gebied van diversiteit en inclusie middels trainingen via Inclusioncy en ook is een start gemaakt met een plan voor de uitvoer van de Banenafpraak. Waar het gaat om inkoop en aanbesteding zetten we in op social return.

Om de interne organisatie te betrekken bij het onderwerp kansengelijkheid is een van de medewerkers van Ma, Aruna Hoofs een initiatief gestart dat medewerkers vraagt naar hun motivatie om het onderwijs in te gaan, wat zij zoal zien aan kansenongelijkheid en waar zij de oplossingen voor verbetering zien. De portretten zijn te zien op de website www.kansengelijkheidinhetonderwijs.nl en zullen later in boekvorm worden uitgebracht.

In het kader van kansengelijkheid zal aan de start van schooljaar 2022/2023 vanuit het Mediacollege Amsterdam ook een bijdrage geleverd worden aan een onderzoek van de Algemene Rekenkamer naar gelijke kansen in het mbo. Het onderzoek dient voornamelijk deze doelen: onderzoeken of het beleid en de inzet van publieke middelen door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW)

voldoende bijdraagt aan het verminderen van kansenongelijkheid, vaststellen waar en bij wie kansenongelijkheid voorkomt en hoe het zich ontwikkelt en tot slot in de praktijk vaststellen hoe de besturen, docenten en medewerkers van mbo-instellingen kansenongelijkheid aanpakken en welke resultaten dat oplevert. Los van onze bijdrage leveren aan het grotere geheel als een van de 7 mbo-instellingen die aan het onderzoek deelnemen, menen wij ook voor de eigen organisatie inzichten te verkrijgen, die ons richting kunnen geven in de benodigde interventies om gelijke kansen verder te bevorderen.

Medewerkers kunnen op vrijwillige basis elke 10 weken een inspiratie workshop volgen en sinds de start in schooljaar 2020 2021 zijn er altijd workshops gegeven rondom het thema diversiteit en inclusie. Een groeiend aantal docenten volgde daarnaast [de leergang](#) inclusief onderwijs bij Fawaka Ondernemersschool. En komende week besteden wij in de campagne week rondom het tegengaan van discriminatie en racisme aandacht aan het onderwerp binnen de school, met name door de studenten van de opleiding Mediatedactiemedewerker op onderzoek te gaan als reporters voor onze Ma Live visual radio.



We horen steeds: diversiteit en inclusie, dat gaat niet over mij, dat gaat over de ander. Dat is niet zo. Los van het feit dat ik me bepaalde dingen natuurlijk nooit zal kunnen inleven of kunnen invoelen, op emotioneel vlak, kan ik wel snappen dat ik daarin iets te doen heb en me met een open vizier afvragen wat ik daar dan te doen heb.

- Tessa Kramer -

In de afgelopen Corona periode hebben we gemerkt dat je ook moet inspelen op de mentale gezondheid van studenten als de context verandert. Student welzijn in de breedste zin van het woord, krijgt veel aandacht en er zijn veel mogelijkheden vanuit ons zorgtrajectbureau. Via de radio voor studenten, door studenten organiseren we ook jaarlijks een Mental Health week, waarin we vooral mentaal welzijn bespreekbaar maken. Het welzijn van de studenten had natuurlijk in de afgelopen 2 jaar veel aandacht en een van onze Ma Frontrunners (studenten uit ons duurzaamheidsteam) heeft conform haar eigen doelstelling om aandacht te vragen voor het onderwerp van mentale gezondheid, meegewerkt aan het tot stand komen van een documentaire van [Zembla](#) over studentwelzijn. Ook op andere onderwerpen binnen het thema inclusie leveren studenten ons input. Student op het Mediacollege Merijn Rootlieb vertelt [hier](#) over het belang van toegankelijk onderwijs.

“We zitten echt in de fase van bewustwording. Als we een inclusieve school willen zijn, wat is dat dan? Hoe ziet dat eruit? En wat betekent dat dan vervolgens voor alle gelederen binnen onze organisatie? Welke mechanismen van uitsluiting zitten er (onbedoeld) in onze processen en procedures en wat zijn de interventies die we moeten plegen om deze weg te nemen. Als dit straks stevig verankerd is in de nieuwe strategie, is de verwachting dat het wat meer gestructureerd kan worden aangepakt

en minder vrijblijvend zal worden ervaren. Nu bereiken we nog maar een klein deel van de organisatie." Aldus Tessa Kramer.

“

*We zijn misschien wel de oude kathedralenbouwers;
dat we belangrijk werk doen en een fundament leggen voor
toekomstige generaties,
maar daar in onze eigen lifetime niet meer de uitkomsten van
zullen zien.*

- Tessa Kramer -

Nova College

Over diversiteit en inclusie bij het Nova College sprak ik met Astrid Janmaat, stafmanager onderwijs en kwaliteit. We bespreken inclusie met name in relatie tot onderwijs en de link met Burgerschap. Er is geen school-brede visie op diversiteit en inclusie. Geen gedeelde uitgangspunten, die opleiding overstijgend en locatie overstijgend zijn vastgelegd en beschreven.

In 2021 is de school gestart met 'My Talent', een programma om kwetsbare studenten extra te ondersteunen. Dat zijn jongeren die eerder zijn uitgevallen, bepaalde (schulden)problematieken hebben, soms ook gedragsproblemen hebben. Studenten die uiteindelijk uitstromen met een entree diploma zijn hier vooral in beeld. De werkloosheid onder deze groep is erg hoog. Dus daar willen we sterk op inzetten en daar zijn we ook bereid om geld aan uit te geven. Dat is namelijk een kwetsbare groep, die veel buiten de boot valt en alle gevolgen van dien voor hun zelfvertrouwen. De studenten van entree opleidingen zaten voorheen bij Nova op andere, afzonderlijke locaties, waardoor er bij de wens voor doorstroom naar andere opleidingen al direct een extra barrière ontstaat. De entree opleidingen worden met het My Talent programma in hetzelfde gebouw gesitueerd, maar wel met extra begeleiding, in de hoop deze extra barrière weg te nemen.

Het is bijna missiewerk. Er zit wel een dedicated team op. Maar het vraagt meer aan competenties van docenten. Het behoeft vooral pedagogisch bezig zijn richting deze doelgroep en dat past niet iedereen.

"Diversiteit is iets ongrijpbaars; het zit echt in je DNA, het zit veel meer in wat je doet en hoe je het doet en dat maakt het ook direct lastig; ik hoop dat we ervoor kunnen waken dat we het niet in controle en aantoonbaarheid gaan zoeken, want grote, veelomvattende zaken als duurzaamheid en diversiteit en inclusie laten zich naar mijn idee daar niet in vatten. De ruimte, die nodig is om dit met het team samen te realiseren doe je daarmee juist teniet. Je komt niet tot leren en ontwikkelen, als je regels gaat opstellen en af gaat vinken." - Astrid Janmaat

Stagediscriminatie heeft ook de aandacht. Ze zijn net een samenwerking gestart, gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met Young Society en bureau Discriminatiezaken. Vooral de combinatie van achtergrond (migratieachtergrond) en opleidingsniveau maakt dat daar veel sprake is van discriminatie.

ROC Nijmegen

Ik sprak met regisseur Duurzaamheid Cecile Manniën en projectleider Femke Spoeltman. ROC Nijmegen is de afgelopen twee jaar erg druk geweest met sociale duurzaamheid, inclusiviteit en diversiteit. Projectgroep BPV: Gelijke kansen heeft heel veel aandacht besteed aan dit onderwerp en ook echt tools vormgegeven die zowel student, docent als ook stagebedrijf kan gebruiken om deze onderwerpen en specifiek stagediscriminatie bespreekbaar te maken. Daarnaast wordt er tijdens de SLB en het vak Burgerschap voldoende aandacht besteed aan inclusie en diversiteit.

Sinds mei 2021 bestaat er een werkgroep waarin de 4 maatschappelijke thema's (duurzaamheid, gezondheid, inclusie en diversiteit; DGID) samenkomen. De werkgroep heeft allereerst waarden opgesteld waaraan iedereen zich binnen ROC Nijmegen committeert en is nu druk bezig een gezamenlijke jaarkalender te maken om deze 4 waarden niet apart van elkaar te communiceren, maar samen.

<https://www.ondernemersbelang.nl/nieuws/werken-aan-gelijke-kansen-is-in-ieders-belang-/>

Daarbij schreven ze in juni 2019 het Manifest Iedereen Gelijkwaardig:

- Voor ons zijn studenten allen gelijkwaardig. Ongeacht hun geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, genderidentiteit, achtergrond of huidskleur.
- Iedere student is uniek en bijzonder. Wij koesteren dat en zorgen ervoor dat iedere student bij ons zichzelf kan zijn en zich geaccepteerd voelt om wie hij of zij is.
- Wij laten onze studenten voelen dat ze welkom zijn en zorgen voor een veilig klimaat waarin we elkaar helpen, aandacht hebben voor elkaar en elkaar respecteren.
- We zorgen ervoor dat studenten ook tijdens hun stage geaccepteerd worden om wie ze zijn. Het is voor ons onacceptabel wanneer studenten gediscrimineerd worden op hun stage. Wanneer dit gebeurt, ondernemen wij actie.
- Wij leren studenten weerbaar te worden en op zichzelf te vertrouwen om succesvol mee te doen, nu en later.
- Wij stimuleren onze studenten om het bespreekbaar te maken wanneer zij tijdens hun stage of op school zich niet veilig, geaccepteerd of gediscrimineerd voelen.

HvA SESI

Charlotte Kemmeren, Projectmanager SESI (Student Engagement, Social Impact). SESI is een projectorganisatie van de opleiding Social Work en wordt gefinancierd (subsidie) door de 'studenten voor studenten' campagne van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, begeleid door ECHO.

Officieel geworden door die financiering, maar er was al een beweging op gang gekomen door 2 actieve docenten. Met de subsidie van 3 ton kun je capaciteit vrij spelen en vooral oud-studenten van de HvA komen dan vanuit eerdere betrokkenheid

Hoe kun je na afloop van die subsidie als community meer ingebed raken in de eigen organisatie. Waar en hoe laten we dat landen.

"Het doel is om inclusieve leeromgevingen in te richten die recht doen aan de diversiteit van de studentenpopulatie van de Bachelor Social Work aan de Hogeschool van Amsterdam en studiesucces voor alle studenten mogelijk te maken. SESI wil een

fysieke plek zijn waar een gerichte online en offline community kan worden opgezet. Hiermee laten studenten zien dat ze onderdeel zijn van een gezamenlijke maatschappelijke beweging en dat ze binnen hun onderwijs positieve veranderingen kunnen doorvoeren (gedragsbetrokkenheid). SESI wil bijdragen aan een gevoel van saamhorigheid tussen studenten en aan verbreding en verdieping van de nieuwe Bachelor of Social Work."

Een van de programma's die SESI organiseert is 'Roots' (contact Zaradi Zandvliet), waar onderwerpen rondom racisme bespreekbaar worden gemaakt. Waar kom je vandaan, je familiegeschiedenis. Wat heeft dat voor link met het koloniale verleden en met racisme? Het gesprek gaat heel diep. De veiligheid die je daar creëert, dat is de toegevoegde waarde.

Dat is niet iets wat je op een podium zet en hoopt dat zoveel mogelijk mensen dat kunnen zien. Juist de intimiteit, de veiligheid en verbondenheid maakt het tot een succes en maakt dat er beweging en ruimte ontstaat. Duurzaam bijdragen aan studenten die hun stemmen willen laten horen. Studenten achterban actief houden en dat is de main focus van SESI. Binnen de HvA en minder samenwerkingen in de omgeving. Proberen echt focus te houden op de studenten en daar van betekenis te zijn.

Zo ook de Ketikoti dialoogtafels en de podcastserie 'onbesproken' over identiteit en dekoloniseren. Leuke sprekers bij het project betrokken, nu maken ze een reeks met studenten. Stem en onderwerp naar voren brengen.

Ook worden vanuit SESI-workshops georganiseerd, zoals die over het reflecteren op vooroordelen en intersectionaliteit. Die worden vooral voor docenten van de HvA georganiseerd.

Alle programma's worden in co-creatie ontwikkeld, waarbij studenten en docenten nauw samenwerken. Docenten worden op die manier steeds gestimuleerd om zich te verdiepen in de ervaringswereld en perspectieven van de diverse studentenpopulatie. Er zijn 11 mensen werkzaam binnen SESI en 2 stagiairs.

Continuïteit gezocht voor SESI binnen de HvA zelf. HvA in de stad, studievoorschotsmiddelen en enkele andere financieringsmogelijkheden. De gelden zijn nu in tegenstelling tot eerder wel meer gelabeld, dus er staat meer vast wat er moet gebeuren, je moet ergens inpassen, waar je voorheen veel zelf kon bedenken en uitvoeren.

Afspraak gepland met afdeling 'studentzaken' en gaan kijken of SESI daar een plek zou kunnen hebben. Grote afdeling met 80 fte, waarvan de directeur direct valt onder CvB. Grote betrokkenheid en overlap met projecten, die studenten ondersteunen. Groepen studenten in het bijzonder, zoals 'limitless' over studenten met een functiebeperking, Pride over studenten uit de LHBTIQ+ community en studenten met een Afro-Caribische achtergrond of met een vluchtelingenachtergrond. Gaat ook over dagelijkse toegankelijkheid van de HvA. Het decanaat zit er ook bij aangesloten.

Door de zoektocht waar je SESI wil onderbrengen hebben ze de organisatie juist heel goed leren kennen en daar kun je ook je voordeel weer mee doen. Door aan te haken op bestaande initiatieven.

Er is veel betrokkenheid vanuit de HvA en ook daar loopt veel. Het staat ook als een van de speerpunten in het Instellingsplan: de 3D's van de HvA (Diversiteit is een van de

3 D's). Toch zit er ook spanning omheen. Er zijn binnen de organisatie ook verschillende visies op het begrip diversiteit. En soms heerst er een eilandjescultuur of ergens een soort rivaliteit, waardoor samenwerking uitblijft.

Ook is er een gevoeligheid; als je als witte, Westerse vrouw je inzet voor het onderwerp diversiteit en inclusie. Het raakt jou op andere levels. Dat kan spanningen oproepen.

Koloniale geschiedenis werkt door, we moeten ons verdiepen. Schuld, schaamte en ongemak leiden tot onbegrip en het gevoel dat je niet wordt gezien voor je goede bedoelingen. Dat vergt bewustzijn, begrip, compassie. Er ligt iets op de loer dat te maken heeft met superioriteit of het niet onderkennen van je eigen privileges. Belangrijkste is wel dat er ruimte blijft om fouten te maken, mensen hebben hun eigen proces. Het vergt het vermogen van alle betrokkenen om een verbindend gesprek te voeren.

Charlotte ziet veel veranderen en is hoopvol gestemd. Heldere visie is nodig, je mag best confronteren. Het mag ook best even ongemakkelijk zijn. Oncomfortabel. Reflectie. Begrip voor het feit dat jij ook geconditioneerd bent door wie je bent, je omgeving, de manier waarop je bent opgegroeid, waar je bent opgegroeid. Die conditionering werp je ook niet zomaar af.

Hoe is de link met het instellingsplan van HvA en de uitvoeringspositie van SESI? SESI heeft een eigen projectplan; SESI laat een steviger geluid horen dan HvA; in het instellingsplan wordt een kort en bondig statement gegeven, waar je het niet mee oneens kunt zijn, maar is veel minder uitgesproken. Daar ziet SESI dan een aanvullende rol.

Visie en missie van SESI zit veel meer op dat studenten zich thuis voelen, het andere verhaal dan het dominante verhaal laten horen en zich gerepresenteerd zien. En kritisch kijken naar wat er op de hogeschool al gebeurt. Opleiding Social Work heeft SESI gevraagd bij de werving en selectie van personeel om als commissie bij de sollicitaties aanwezig te zijn om te zorgen dat je alle perspectieven meeneemt in je uiteindelijke beoordeling. Om het gesprek inclusief te voeren.

Bereik, ondanks steeds kleine projecten en kleine groepen mensen die eraan werken, is SESI wel breed bekend binnen de organisatie. Docenten en studenten weten SESI te vinden. Docenten tippen studenten ook op SESI en andersom.

Pakhuis de Zwijger is een belangrijke partner, daar zijn veel bijeenkomsten mee samen georganiseerd. Argan is een jongerenorganisatie in west waar ook wel eens mee samengewerkt is.

Corona heeft wel effect gehad op wat er wel en niet is gebeurd en dan vooral de samenwerkingen met externen. Naar buiten toe.

Focus op 3 groepen van SESI:

- Eerste generatie studenten
- Studenten vanuit het MBO
- Studenten met een bi-culturele achtergrond

Obstakels om vooruitgang te boeken zitten hem juist waar ook de kracht van SESI zit: stevig neerzetten van ambities zorgt ook voor weerstand. Als je straks meer onderdeel wordt van HVA, waar moet je dan concessies in doen? Kun je dan nog dicht

genoeg bij jezelf blijven? Binnen HvA zijn er zoveel spelers op dit thema actief. Krijgen we daar dan de plek, waar we in staat zijn om in onze kracht te staan?

Open en positieve, nieuwsgierige houding blijft belangrijk. Het jonge team van SESI geeft enorme inspiratie en drive. Dat stemt hoopvol. We vullen elkaar enorm aan in de samenwerking.

HKU

Ik sprak met Marieke Lauwrier, Bestuursadviseur Strategische projecten; Projectleider Diversiteit en Inclusie. Er lag een plan, er waren sessies met studenten, alumni, docenten en medewerkers. Er is een externe partner gezocht. Alleen Corona gooide roet in het eten.

Aminata Cairo was lector inclusive education bij de Haagse Hogeschool en is nu voor zichzelf begonnen. Ze geeft ons inclusiviteitstrainingen. Ze zitten bij HKU nog in de fase van bewustwording en het gesprek voeren. Zijn niet een heel cultureel diverse instelling, wel gender divers. Er is wel op ingezet bij HR, (direct ingezet op trainingen ter bewustwording op unconscious bias, waar wel stappen in zijn gezet). Bij media en design en beeldende kunst, ook bij theater is nu meer diversiteit aangetrokken. Werken samen met ECHO.

De Black Lives Matter beweging kwam op gang. In eerste instantie was schoolbreed het gevoel: dat is niet iets interns, dat is iets van buiten. Maar er is toen veel over gesproken en is het besef veel meer geland dat de mate van veiligheid die je als student of medewerker intern ervaart in grote mate ook afhangt van positie die de school inneemt in dit vraagstuk. Het standpunt is cruciaal. Er is een statement gekomen en naar buiten gebracht.

HKU is een complexe organisatie: 9 schools, 3 locatie directeuren, 4 back offices, 4 expertisecentra. Lastig om overzicht te krijgen. Marieke's opdracht was om aan te jagen wat er al was en vooral te verbinden. Later werd mijn opdracht echt projectleider diversiteit en inclusie. Op basis van de code D&I Culturele instellingen (die code is er niet specifiek voor het onderwijs). Vier pijlers om de organisatie te verbeteren op D&I:

- Personeel
- Partners
- Programma (onderwijsprogramma en bronnenmateriaal)
- Publiek/klanten/bezoekers (studenten)

Ambities staan beschreven in het instellingsplan voor de komende jaren en moeten worden vertaald naar elk organisatieonderdeel. Zij moeten jaarlijks aangeven wat hun plan is (wat ze aan het bevorderen van D&I gaan doen).

Er is nog geen beleidsstuk, maar er liggen wel actieplannen en het is geborgd in de planning en control cyclus.

Werkgroep heeft een scan gedaan langs alle schools, lectoraten en expertisecentra om te kijken waar ze stonden op de vier pijlers (nulmeting) en geïnventariseerd wat ze nodig zouden hebben vanuit het projectteam. Afhankelijk per school zijn er meer of minder studenten actief betrokken. Ook afhankelijk van de samenstelling van de studenten populatie. Marieke heeft veel studenten met een cultuur diverse achtergrond gesproken en merkt ook dat er een mooie beweging gaande is, maar dat de studenten ook hun eigen autonomie willen behouden en zich niet allemaal willen aansluiten bij wat er aan initiatieven binnen de school loopt.

Nu is het zo dat er meer culturele diversiteit is aangetrokken, qua medewerkers en studenten en brengt dat ook de eerste zichtbare verschillen met zich mee en hier en daar schuurt dat. Manier van werken, organiseren, pannen, afspraken maken. Dat vergt dus in gesprek blijven. Als je die internationale samenleving wilt zijn en die internationale samenwerking wil stimuleren, dan is het blijvend gesprekken voeren en aanpassen. Belangrijk is om steeds bewust te zijn van wie zich dan aanpast aan wie en waarom. Goed om steeds te beseffen is dan je vanuit een ander principe en een andere context komt.

Werkgroep D&I met 12 mensen, onder andere docenten. Die hebben inmiddels ook uren om in te zetten. Ze zouden de werkgroep willen uitbreiden met studenten. Daar is het nu de tijd voor. Duidelijke begroting; goed bedrag uit eigen middelen gereserveerd om dingen voor elkaar te krijgen. Netwerk zit verder door de hele organisatie. Marieke weet wie waar actief op is en heeft vooral een aanjagers rol en een verbindende rol.

Er is een train de trainer cursus georganiseerd, 11 medewerkers (voornamelijk docenten) HKU worden getraind om zelf te coachen, interventies te doen, workshops te geven, het gesprek te voeren, etc.

Een voorbeeld van de activiteiten die vanuit de werkgroep wordt georganiseerd is het genderneutraal maken van het administratieve systeem. Verankeren in het administratiesysteem (Osiris). In kaart brengen. Een andere vraag waar we naar kijken is hoe divers en inclusief onze ruimtes zijn. Dus ook fysiek. Allemaal voorbeelden van projecten die spelen.

Het viel Marieke op dat de universiteiten allemaal al nauw samenwerkten. Dat werd ook aangejaagd vanuit het Ministerie. Dat is uiteindelijk door de kamer stopgezet. Vereniging Hoge Scholen gaf eigenlijk niet thuis op de vraag hoe de hogescholen hierop konden samenwerken. Dat geldt niet voor het kunstenonderwijs. Voortkomend uit een beeldend kunst overleg, zijn ze nu bezig iedereen te koppelen en waar we kunnen met elkaar best practices uitwisselen.

Op korte termijn worden er de 'Inclusion starts with an I' weken georganiseerd, eind januari begin februari voor eigen medewerkers en studenten, maar ze hebben onderling afgesproken elkaar uit te nodigen voor elkaars netwerk. Collega's van het netwerk zijn er dan in 2022 voor het eerst bij. In juni 2021 is er tijdens de Dutch Design week al een aspect rondom diversiteit en inclusie geweest.

Obstakels ziet zij vooral in tijd, communicatie (bereik) en soms zit er ook weerstand. Bronnenmateriaal (actieve bibliothecaris) gaat wel goed, maar het curriculum is lastiger.

Je bent afhankelijk van alle medewerkers en docenten om hierin al die kleine stappen en nuances goed in te zien en te willen en durven veranderen. Het is een life long project, een verander proces en daar kan veel vertraging in gaan zitten. Je moet aandacht houden voor weerstand en 'vermoeidheid' van je medestanders.

Het vergt een bepaald type leiderschap; elke kans die je ziet aangrijpen. CvB moet zich voortdurend blijven uitspreken en de oude normen ter discussie durven stellen.

ECHO organiseerde in november 2019 bij de UU een groot event onder instellingen uit het hoger onderwijs. Uitwisselingen, verhalen, D&I zit op zoveel verschillende aspecten.

Reden dat de verschillende organisaties uit het Kunstenonderwijs zijn gaan

samenwerken is omdat zij voelden dat ze achterliepen op het onderwijs op dit thema, met name omdat zij nooit gedwongen zijn om hierover na te denken. Omdat zij van oudsher niet veel culturele diversiteit in de instroom hadden. Dat terwijl er juist bij uitstek een mogelijkheid ligt om perspectievenrijkdom te laten zien en daarmee ook bij te dragen aan het keren van de norm in de maatschappij.

Uitwisseling is enorm belangrijk, juist omdat er geen blauwdruk is. Iedereen is nog aan het pionieren en uitvinden. Als we wat verder zijn dan zou HKU ook kunnen starten met het opstellen van een beleid. Daar is het nu nog te vroeg voor.

Hogeschool Utrecht

Voor de HU sprak ik met Diversity Officer Elena Valbusa. Binnen de HU is door een Werkgroep D&I een plan geschreven (algemene beschrijving), waarin aandacht wordt gevraagd voor extra ondersteuning voor studenten met een migratieachtergrond, studenten met een beperking en studenten uit de LHBTIQA+ community en het advies wordt gegeven een Diversity Officer aan te stellen. Die Diversity Officer werd Elena en zij is in haar rol nu 1 jaar onderweg.

In de werkgroep zitten studenten en medewerkers, voornamelijk docenten. Wat opviel was dat daar de 'usual suspects' in zaten. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, bijvoorbeeld door hun eigen achtergrond of ervaring en iets op dit thema willen bereiken. Voor Elena zat de ambitie op het laten landen dat diversiteit gaat over iedereen en dat inclusie ook commitment en aandacht vraagt van iedereen.

De volgende stappen waren een visie en structuur neerzetten. Op bepaalde plekken in de organisatie speelde veel, op andere plekken niet. Dat kun je uitbouwen door een goede structuur neer te zetten en de bewustwording ook op de andere locaties te laten plaatsvinden. Zichtbaarheid vergroten binnen de totale organisatie.

Bestuur vindt het belangrijk en heeft ontzettend veel ondersteuning gegeven aan het initiatief. Commitment van leiderschap was erg belangrijk. De werkgroep kreeg veel vrijheid om te bekijken wat er nodig is. Input kwam van verschillende kanten en heeft uiteindelijk tot een breed gedragen visie geleid, net voor de kerst 2021.

Er is expliciet gekozen om geen doelgroepenbeleid te voeren en de visie te maken voor iedereen. De kritiek die hierop soms komt is dat we bang zouden zijn om dingen te benoemen zoals ze zijn. Belangrijke aanvulling is dat op activiteitsniveau wel onderscheid gemaakt wordt op doelgroep niveau, met name omdat verschillende problematieken onder verschillende doelgroepen spelen en een andere interventie vragen. Maar op niveau van visie hebben we getracht juist zo inclusief mogelijk te zijn. Met name om te voorkomen dat er de indruk wordt gewekt dat het probleem van 'de ander' is.

Wat opvalt is de toenemende polarisatie. De onderwerpen verschillen, maar in algemene zin horen we dat er binnen de klassen een soort handelsverlegenheid zit bij de docenten om met studenten juist wel deze gesprekken te voeren en bepaalde onderwerpen bespreekbaar te maken. De veiligheid ontbreekt wat de docenten betreft om dingen bespreekbaar te mogen maken. Dat is een aandachtspunt.

"Diversiteit is nodig om de uitdagingen waar onze maatschappij voor staat, aan te kunnen gaan. Verstedelijking, klimaatverandering, robotisering: diversiteit zorgt voor nieuwe perspectieven, discussies, onverwachte ideeën. We leren van elkaars verschillen, niet van onze overeenkomsten."

Governance; wie is waarvoor verantwoordelijk? Worden er genoeg middelen beschikbaar gesteld? Worden er scherpe ambities geformuleerd en wordt erop gestuurd en gemeten? Is het verankerd? Als je dat duidelijk neerzet, die organisatie, voorkom je dat de usual suspects zich erin verliezen en dit boven op hun reguliere werkzaamheden proberen vlot te trekken, met de reële kans dat ze burn out raken.

Hogescholen zijn aangesloten bij de VH (vereniging hogescholen) en daar is een soort convenant ondertekend.

Horizon – Europese Commissie financiering – gender equality plan is verplicht tot toegang voor Europese financiering. Je moet kunnen aantonen dat je eraan werkt.

Eerst basis op orde hebben en daarna pas naar buiten toe uitdragen wat ze doen en ook dan pas kennis en ervaringen uitwisselen.

ROC van Amsterdam en Flevoland

Ik sprak met Charita Zandgrond en Liesbeth Robinson-Hasewinkel. "Als grootste ROC in de metropool Amsterdam kun je niet *niet* met dit thema aan de slag zijn."

"Wat verstaan we onder inclusief onderwijs? Dat onderwijs toegankelijk is voor iedereen. Rekening houden met de manier van leren (passend onderwijs) en met verschillende cultuurhistorische contexten (vanuit welk perspectief geef je het onderwijs) en dat de gebouwen toegankelijk zijn voor iedereen."

In 2021 zijn er diverse Action Learning Groups georganiseerd met de opdracht om te achterhalen waarom bv duurzaamheid, sociale innovatie of inclusie onderdeel zou moeten uitmaken van de meerjarenstrategie.

De Action Learning Groups zijn hiertoe op bezoek gegaan bij onderwijsinstellingen, maar ook bij de grote internationale bedrijven om een kijkje in de keuken te nemen wat zij doen op het gebied van diversiteit en inclusie, zoals KPMG, ING en ABN Amro. Met het interne datateam gekeken: hoe is de diversiteit en hoe is de verdeling over de verschillende opleidingen en opleidingsniveaus.

In de meerjarenstrategie staat voor ROCvAF in grote lijnen de ambitie en belofte. Diversiteit is een van de thema's geworden.

In januari 2022 is de meerjarenstrategie gepresenteerd en vastgesteld en die wordt nu via allerlei management sessies in de organisatie gepresenteerd. Uiteindelijk is het de bedoeling dat dit wordt vertaald naar de verschillende colleges (koersplannen) en opleidingsteams (teamplannen) ter concretisering.

In de top is de organisatie nog weinig divers en daar wordt men steeds bewuster van. Stagedocentendag georganiseerd, er werden 2 verschillende workshops aangeboden 'cultuursensitiviteitstraining' en training over een onderwijsprogramma. Alle mensen van kleur gingen naar de cultuursensitiviteitstraining en alle witte medewerkers gingen naar de training over het onderwijsprogramma.

Tijdens een medewerkersdag is de cultuursensitiviteitstraining voor alle medewerkers herhaald en is juist over segregatie en het bevorderen van inclusie met elkaar gesproken.

De opdracht is college breed en er is een driekoppig transformatie team / transitie team aangesteld en dat team en het team D&I heeft veelvuldig contact, als ook direct met het bestuur.

Het D&I team wordt vanuit de organisatie zelf bekostigd, maar er zijn wel diverse MBO Agenda aanvragen gedaan en ROCvAF neemt deel aan het project van het kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie van het Kennispunt GKDI van de MBO Raad.

In samenwerking met IZI Solutions heeft ROCvAF een handvest stagediscriminatie opgesteld en een expeditie georganiseerd, waar verschillende andere Amsterdamse mbo-scholen aan deelnamen, zoals ROC Top, Mediacollege Amsterdam en het Hout- en Meubileringscollege. De gemeente Amsterdam was ook deelnemer en richtte zich vooral op de ondersteunende rol die de gemeente zou kunnen pakken om de scholen verder te brengen. In deze samenwerking met IZI Solutions en de gemeente Amsterdam is een stappenplan en bijhorend denk- en handelingskader beschreven voor een integrale aanpak van discriminatie in het algemeen en stagediscriminatie in het bijzonder.

ROC Top

Ik sprak met Nathalie Petrocchi, uit de kerngroep Diversiteit en Inclusie. Vanuit idealisme van enkele collega's onderling is de kerngroep geboren, die zaken op papier is gaan zetten. Nathalie was toen zelf al bezig met onderwijs over koloniale sporen (het [lesprogramma](#) Koloniale Sporen in mijn Buurt in samenwerking met de stichting In mijn Buurt. Daarnaast heeft Nathalie een ruime interesse voor het koloniale verleden en hoe dit in het heden doorwerkt. Zij volgde al eerder in 2021 de leergang Inclusief Onderwijs van Fawaka Ondernemersschool en zet het onderwerp ook op de kaart waar het gaat om het delen van lesmateriaal via het practoraat Mediawijsheid.

De kerngroep heeft een beleidsstuk opgesteld en dit is door een collega aan het bestuur voorgelegd. Het bestuur was direct overtuigd dat dit een belangrijk thema was en met de kerngroep is besloten in november 2021 het convenant ('het Amsterdams akkoord voor divers, inclusief en maatschappelijk betrokken vervolgonderwijs') als eerste mbo-school te ondertekenen.

„Ruim 40% van onze beroepsbevolking heeft een mbo-diploma, het mbo is dus een belangrijk fundament van onze samenleving. Het is dus niet meer dan logisch dat het mbo-onderwijs een concrete bijdrage levert in de totstandkoming van een inclusieve en rechtvaardige samenleving. ROC TOP neemt deze opdracht graag aan. Niet alleen vanuit maatschappelijke betrokkenheid, ook vanuit de overtuiging dat werken aan diversiteit, inclusie en sociale rechtvaardigheid alles sterker maakt: de studenten, de medewerkers en de organisatie.” - aldus Arno Geurtsen, lid College van Bestuur ROC TOP.

Naar aanleiding van [het tekenen van het convenant](#) ontstond de wens om het kernteam uit te breiden en hebben de zittende teamleden een vraag de organisatie ingestuurd met de vraag wie er lid wilde worden. Inmiddels bestaat het team uit 7 personen van verschillende afdelingen (beleid, P&O, management, docent) en is er budget vrijgemaakt om samen met IZI Solutions aan de slag te gaan. Zij gaan gesprekken voeren in alle teams van de organisatie over diversiteit en inclusie, inclusief management en bestuur. Met die informatie krijgen we beeld van hoe het gesteld staat op dit thema binnen de teams.

Ondertussen stelt het kernteam kernpunten op, die zij belangrijk vinden en die overeenkomen met de punten uit het convenant; bijvoorbeeld samenwerken met de stad. Deze kernpunten presenteren we aan management en directie. Ten tijde van dit

interview is daar nog geen terugkoppeling op. De bestuurder die het convenant heeft ondertekend is inmiddels vertrokken en er is een nieuwe bestuurder aangetrokken. Het is dus even afwachten hoe dit thema resoneert bij de nieuwe bestuurder. Het feit dat het convenant is getekend geeft natuurlijk wel een mooie motivatie om hiermee bezig te blijven.

Het kernteam wordt bekostigd uit eigen middelen. Echter is in het beleidsstuk opgenomen dat de wens er is om iemand aan te trekken voor 0.4 fte, die zich hier volledig op kan richten en die gesprekken binnen de organisatie kan voeren op dit thema. Verder wil de kerngroep van elke campus iemand hebben in het kernteam, die als het ware de eigen campus representeert. De aan te trekken functionaris stuurt die campus representatives aan en is de spil naar College van Bestuur.

Belang om in gesprek te gaan. Werken samen met Anne te Lekkerkerker (HKU), mede-ondertekenaar van het convenant. En met het kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie van de MBO Raad, Izi solutions.

Waar we tegenaan lopen is dat we als collega's de kerngroep zijn gestart en dus verantwoordelijk zijn om andere collega's mee te krijgen. Er is een groep collega's die het belang van diversiteit en inclusie nog niet inziet. Dat maakt weleens dat de moed je in de schoenen zakt en je ineens ziet hoe ver we nog te gaan hebben. Dat is soms pittig, zeker wanneer je het zelf zo'n belangrijk onderwerp vindt.

Op dit moment doen de collega's van de kerngroep dit er allemaal bij; er is geen budget vrijgemaakt voor capaciteit. Het kernteam wordt er ook op aangesproken en gewaarschuwd dat ze moeten uitkijken dat de werkdruk niet te hoog wordt. Dat maakt het lastig, omdat je je dan moet verantwoorden voor iets wat jij zo belangrijk vindt. Maar dan komt er weer een gelijkgestemde collega met een leuk idee en energie, dan laad ik weer op en hervind ik mijn motivatie weer. Een nieuw project of een nieuwe samenwerking met een andere school of met een bedrijf.

Nathalie ziet de rol van Leren voor Morgen in verbinden, informeren en adviseren op dit thema. Daar ligt de behoefte. In gesprek gaan met andere scholen dat doen ze zelf ook al, maar het is fijn als er een overkoepelende organisatie is die al deze informatie verzamelt en die een verbindende rol kan spelen.

Ook leuk om te kijken welke verschillende manier van implementatie er zijn en hoe dat in de praktijk uitpakt. Sommige scholen komen vanuit de organisatie met dit thema, zoals bij ROC Top en op andere plekken wordt het heel top-down aangestuurd. Het is leuk om overeenkomsten en verschillen in aanpak te zien en daar lering uit te trekken die voor je eigen organisatie relevant is. Met en van elkaar leren.

Er is veel behoefte om onderdeel uit te maken van een netwerk. Het helpt gewoon om je aan elkaar op te trekken en ook om met de aanwezigheid en deelname van de ene organisatie aan een event je eigen organisatie even wakker te schudden. Zo van: waar zijn wij? Wij moeten hier ook vertegenwoordigd zijn!

Radboud Universiteit

<https://www.voxweb.nl/nieuws/radboud-alumni-op-de-bres-voor-mensen-met-handicap-inclusie-verdient-een-systeemaanpak>

Hogeschool InHolland

Ik sprak met Machteld de Jong. Bij Hogeschool InHolland houdt zij zich bezig met kansengelijkheid, tegen (stage)discriminatie, mentoring, trainingen en advies naar de teams rondom sensitiviteit in een superdiverse context. Studentonderzoeken (ism HvA) naar de ervaringen rondom inclusie. Onderzoek zit heel erg op onderwijs en werkveld en de uitkomsten direct terugvertalen naar het onderwijs.

Machteld werkt ook sinds januari 2022 bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en daar houdt ze zich bezig met dit thema, met name stage discriminatie (regionale samenwerking mbo/hbo) en studentwelzijn (onderzoek van de effecten van Corona op studenten).

[Documentaire liever Fleur dan Fatima](#) over stagediscriminatie (onderzoeksproducten en vragenlijst heeft ROC Top opgevraagd en zij hebben het onderzoek herhaald maar dan op het mbo). Over het onderzoek vind je [hier](#) meer informatie.

“Inclusie betekent niet dat alles maar kan en je alles maar toe moet staan. Inclusie is ook grenzen stellen. Helpen, begeleiden en coachen natuurlijk, maar soms lukt het niet en heb je te maken met fraude, agressie, leugens. Alles maar tolereren is geen vorm van inclusie. Soms moet je ook kunnen aangeven dat er wellicht te veel speelt op persoonlijk vlak of in de thuissituatie dat nu wellicht niet het moment is om te studeren. Belangrijkste is om gedrag te snappen en de oorzaken ervan aan te pakken.”

InHolland heeft 6 vestigingen. Ervaringen verschillen enorm, bijvoorbeeld in Corona tijd. Rust van onlineonderwijs en persoonlijke begeleiding werd als zeer prettig ervaren. Maar op andere plekken hadden studenten erg veel last van geen eigen plek om te werken of studeren, hinder van de thuissituatie en daarmee gepaard erg veel last van concentratie- en motivatieproblemen. Regionale context is heel erg belangrijk. HBO studenten die nog thuis wonen. Soms zijn de omstandigheden van de familie niet toereikend. Dat heeft niet altijd met economische omstandigheden te maken, want ook bij welvarende gezinnen zie je juist dat er soms sprake is van verwaarlozing. Die kinderen worden aan hun lot overgelaten en staan er heel erg alleen voor.

Huib Nelis en Machteld de Jong hebben onderzoek gedaan in 2018 2019 waarin ze op alle niveaus van onderwijs in Nederland docenten hebben ondervraagd en daar een boek over hebben geschreven ‘Help, onze school is gekleurd’. Wat heb je nodig, wat moet je juist wel en wat juist niet doen. Kan behulpzaam zijn bij het werken aan D&I in de organisatie.

Visie op inclusief onderwijs: “leeromgeving waarin studenten zichzelf kunnen zijn en worden uitgedaagd om hun talenten in te zetten, gezien worden, hun talenten benutten in een veilige context. Maar het gaat ook om eigen verantwoordelijkheid kunnen dragen. Inclusie is je thuis voelen, jezelf kunnen zijn en tegelijkertijd uitgedaagd worden om een betere versie van jezelf te worden. Dat iedereen gelijke kansen krijgt; dus niet iedereen gelijk behandelen, maar juist heel erg focussen op wat iemand nodig heeft om te kunnen floreren. De uitdaging ligt nu in het ontwikkelen van een context waarbinnen dat kan.”

In ons systeem zijn bepaalde dingen ingesleten en hebben ook weer met elkaar te maken en effect op elkaar. Goede voorbeelden daarvan zijn het lerarentekort en de woningnood.

Ergens is het heel simpel: de student is leidend en wij stellen de vragen: hoe leer je, wat heb je nodig? Sensitiviteit naar de klas en de dynamiek en stemming in de groep. Het vergt een onderzoekende houding, maar ook heel praktisch. Het is soms ook uitproberen en reflecteren. Je oordeel uitstellen en over alles proberen te praten met elkaar. En ook fouten durven maken. Het is echt maatwerk. En sommige dingen zijn dan gemakkelijk te bedenken, maar lastiger uit te voeren: kleinere klassen maken dat het makkelijker is om op de individuele behoeften in te spelen, te observeren en te bekijken wat er aan behoeften leeft. Maar de praktijk is weerbarstig; de klassen worden juist groter.



We komen allemaal verder als we erkennen hoe veerkrachtig en bijzonder alle mensen om ons heen zijn.

- Vrij naar Rupri Kaur, 2015, Melk en Honing uit de lectorale rede van Machteld de Jong -

Een onderzoeksteam van de Hogeschool Inholland en de Vrije Universiteit onderzocht de afgelopen twee jaar hoe institutionele bias – ondanks goede bedoelingen van veel werkgevers – binnen verschillende typen organisaties bijdraagt aan het voortbestaan van de kansenongelijkheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het onderzoek verbinden ze het perspectief van werkgevers aan dat van individuen die als ‘anders’ dan de huidige norm gezien worden en daardoor afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Hierdoor worden vijf paradoxen zichtbaar. In [het onderzoek](#) worden deze paradoxen verbonden aan concrete interventies, die zowel generiek als specifiek van aard zijn en tot doel hebben institutionele bias op verschillende niveaus aan te kaarten en een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

Er is een [Nationaal Actieplan](#) voor meer diversiteit en inclusie in wetenschappelijk onderwijs gepresenteerd in 2020 door toenmalig minister Van Engelshoven. Hierin staan ambities en acties om een inclusieve, diverse en veilige leer- en werkomgeving te creëren.

BIJLAGE 4 Onderwijs gelieerde organisaties

SBB

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), gefinancierd door het Ministerie van OC&W.

Ik sprak met Sebastian Bristoll, Team coördinator adviseur praktijkleren (ict en creatieve industrie noord-west). Sociale veiligheid is een belangrijk thema; en de juiste begeleiding van stagebedrijven richting de student. SBB ziet een rol weggelegd om inzicht te bieden en tot het ontwikkelen van die stagebedrijven.

Evaluaties

Lang niet alle scholen hebben het hierover, behalve als het 'te laat' is. Als er al iets aan de hand is. En ook lang niet alle scholen koppelen informatie terug richting de SBB. Scholen hebben de rol om hier melding van te maken of zaken aan te kaarten. We hebben elkaar hard nodig.

Niet altijd is de contactpersoon van het bedrijf voor SBB ook de daadwerkelijke begeleider van de student en er wordt niet altijd bij stilgestaan welke regels er gelden en welke competenties dit van iemand vergt.

Er is een systeem dat in stand houdt dat de meldingsbereidheid onder studenten en docenten laag is en blijft: de angst dat er dan geen alternatieve stageplek is en er studievertraging wordt opgelopen is te groot. En terecht. Het financieringssysteem draagt niet bij aan veiligheid (druk op diplomering; het kost de school immers geld als er studievertraging wordt opgelopen). Soms worden er meldingen gedaan, maar er worden work-arounds bedacht om grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan, in plaats van de dialoog aan te gaan en de situatie te verbeteren.

Docenten zijn erg betrokken bij studenten. Het zou goed zijn als er dan hoor en wederhoor kan worden toegepast. Het gesprek voeren. En hierin moeten we allemaal samenwerken. SBB heeft echt de onderwijsinstellingen nodig om die brug te slaan. Bijna alle meldingen zijn achteraf, soms wel maanden na dato.

Meldpunt stagediscriminatie is al langer actief. Ook is er een klachtenformulier op de site van het SBB, voor als er andere dingen voorvallen of klachten zijn. SBB heeft een directe lijn met alle BPV-coördinatoren.

Campagne tegen stagediscriminatie 'kies mij' voor het MBO is geïnitieerd door het Ministerie van OC&W en de MBO Raad. Het meldpunt bestaat zoals gezegd al langer, maar de campagne is daaromheen opgezet.

Weerbaarheid onder de student die op stage gaat is natuurlijk belangrijk, maar een eenzijdig verhaal. Dan leg je de verantwoordelijkheid wel heel eenzijdig bij de student.

Hoe leeft het onderwerp binnen SBB zelf? Diversiteitsbeleid is er niet. Verschillende sectoren worden door verschillende medewerkers bediend en er zijn echt verschillende culturen die dat met zich meebrengt, sectorafhankelijk.

Veel **aanbod beschikbaar aan de praktijkopleider** (trainingen, e-learnings, webinars), zoals 'gelijke behandeling op de werkvloer'.



Inclusief Onderwijs is voor mij dat iedereen overal terecht kan en gelijke kansen krijgt. De ruimte krijgt zich te ontwikkelen op de manier waarop die wil. En dat je ook binnen je stage/BPV die ruimte krijgt en goed wordt begeleid en gehoord, op een neutrale en positieve manier.

- Sabastian Bristoll, SBB -

Bevorderen van inclusie bij de stagebedrijven is natuurlijk eigenlijk het verbouwen van de BV Nederland. Bewustwording, hoe kun je bijdragen en benadrukken dat je weg kunt blijven van 'soort zoekt soort' bij het aantrekken van nieuw talent. Het moet onderwerp van gesprek worden.

De rol van SBB richting de stagebedrijven, ter professionalisering richting de bedrijven zelf is nog wat kleiner dan richting de onderwijsinstellingen en praktijkbegeleiders. Het bereiken van de bedrijven is lastig en met name om dit gesprek te voeren.

Creatieve sector kent ook nog [het meldpunt Mores](#); meldpunt ongewenste omgangsvormen. Er zal een workshop worden georganiseerd voor medewerkers binnen SBB voor die sector. De vertrouwenspersoon is de organisatie die hierachter zit. Gaat over herkennen van situaties, benoemen van gedrag en hoe je onderzoek doet. Interessante partner om hierin samen op te trekken. Professionaliseren van de processen en procedures rondom dergelijke incidenten.

BIJLAGE 5 Expertise bureaus

Organisaties in het domein van gelijke kansen, diversiteit en inclusie

MBO Raad en het Kennispunt Gelijke Kansen Diversiteit en Inclusie

Sinds 1 januari 2021 is het Kennispunt MBO [Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie](#) (GKDI) gestart. Dit kennispunt richt zich op het vergroten van de kansengelijkheid in het mbo en richt zich in het bijzonder op een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor alle mbo-studenten. Het kennispunt heeft een looptijd t/m september 2023.

Binnen dit kennispunt wordt er naast de reguliere kennisdelingsinitiatieven voor alle scholen, extra ondersteuning geboden in de vorm van advisering, coaching en expertise aan acht geselecteerde scholen of locaties om te werken aan een integrale aanpak binnen de school op het vlak van GKDI.

Naast de ondersteuning krijgen de deelnemende scholen per schooljaar een aanvullend werkbudget van € 25.000,- wat ze moeten matchen met een eigen bijdrage van minimaal € 25.000,-. Het traject loopt vanaf september 2021 t/m september 2023.

Het platform voor de mbo-professional uit opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Doelgroep van het kennispunt is de mbo-onderwijsprofessional. Ze zoeken kruisbestuiving op: onderzoek is altijd overstijgend. Goede voorbeelden uit andere contexten, zoals PO, VO en HO worden wel ingezet voor lering in het mbo. Problematieken zijn veelal onderwijsniveau overstijgend. Waar ligt je invloed binnen het systeem? En daar moet je je invloed pakken.

Het kennispunt ziet dat de aanpak op veel plekken nog heel erg verzuild is. Scholen zitten nog in de bewustwordingsfase, of soms zelfs nog vóór de bewustwordingsfase en ontkennen nog dat er bij hen op school zou moeten worden gewerkt aan dit thema. Er is ook op sommige plekken echt nog sprake van weerstand; een allergie voor de termen diversiteit en inclusie of het gevoel dat het een hype is.

Terwijl het een enorm veranderproces is. En het gaat ongemakkelijk zijn. Dat hoort erbij. Het moet ook schuren. En er is een klein deel die je in het geheel niet mee zal krijgen. In verandertrajecten zijn dat soort dingen altijd hetzelfde en om je op de welwillende groep te richten biedt de meeste potentie en kort het minst energie.

De cultuur in Nederland, en vooral ook binnen het onderwijs is lastig: als je fouten maakt, gaat je kop eraf. Terwijl juist gelijke kansen, diversiteit en inclusie met vallen en opstaan moet gaan. Je mag best fouten maken, maar met reflecteren en dan beter doen.

Wij voelen een grote behoefte bij scholen om te leren hoe het ongemakkelijke gesprek aan te gaan. Medewerkers, docenten en studenten hebben het gevoel niks meer te kunnen zeggen. En het allerbelangrijkste is juist dat we er vooral over in gesprek blijven. Met en van elkaar leren, in open houding.

Gebrek aan ruimte, tijd en middelen maakt het heel erg lastig.

Het lijkt alsof universiteiten en hogescholen niet alleen elkaar, maar ook het mbo wat meer opzoekt om samen te werken en kennis te delen. Het kan zijn dat het momentum ook is aangebroken om meer naar buiten gericht te zijn.

Kennispunt GKDI Generieke lijn, kennisdeling, professionalisering en advisering.
Kennispunt GKDI Specifieke lijn, 8 scholen geselecteerd om 2 jaar lang aan de slag te gaan met een consortium van onderzoekers uit het mbo-veld (ook samenwerking met hogescholen en universiteit), practoraat mbo, lector hogeschool, hoogleraar universiteit. Scholen worden afzonderlijk begeleid op een bepaalde onderzoeksvraag. Elke onderzoeker is aan een school toegewezen en schrijft samen met de school een actieplan. Uiteenlopende vraagstukken, zoals stagediscriminatie. Sommige scholen zijn al jaren bezig en andere scholen komen juist met de hulpvraag waar ze moeten beginnen.



In de natuur groeit de ene plant ook sterker naast een andere plant, die niet op die ene plant lijkt.

- Mala Paltoe, kennispunt GKDI MBO Raad -

ECIO Expertisecentrum Inclusief Onderwijs

ECIO adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo rondom relevante **thema's** bij het vormgeven van inclusief onderwijs en **studentenwelzijn**. Zodat ook studenten met een fysieke beperking of extra ondersteuningsvraag met succes hun opleiding kunnen doorlopen en doorstromen naar een passende baan op de arbeidsmarkt. Hun visie is onderwijs voor iedereen, zonder belemmeringen.

Wat ECIO betreft bestaat inclusief onderwijs uit twee aspecten:

1. Studenten met én zonder ondersteuningsvraag leren en studeren samen.
2. Diversiteit wordt gezien als de norm. Dit betekent dat er bij voorbaat wordt uitgegaan van een studentenpopulatie zonder en mét ondersteuningsvraag en dat het onderwijs hierop is ingericht.

*"In de huidige maatschappij zijn wij gewend om onze samenleving en het onderwijs in te richten op basis van hoe de meeste mensen zijn. Personen die hier van afwijken moeten zich zoveel mogelijk aanpassen en hulp krijgen om ook mee te kunnen doen. Bijvoorbeeld op de hogeschool of universiteit waar studenten met een beperking aanspraak kunnen maken op extra hulp of voorzieningen. Zodat ze op dezelfde wijze kunnen deelnemen als een student zonder beperking. Om die reden krijgen studenten met ADHD bijvoorbeeld vaak medicatie zodat zij zich op dezelfde manier kunnen concentreren als studenten zonder ADHD. Hierbij wordt vaak gedacht vanuit het **medische model**: een mens met een beperking wijkt af van hoe de meeste mensen zijn en moet extra hulp krijgen om mee te kunnen doen met de meerderheid. Wij gaan uit van het **sociaal model**: een student met een beperking is net zoals iedereen, een variant van de mens. Diversiteit, waarbij ruimte wordt gegeven aan verschillen, is niet alleen een morele plicht maar ook van belang om de samenleving beter te bedienen. Het VN-verdrag inzake personen met een handicap, dat sinds 2016 in Nederland van kracht is en uitgaat van toegankelijkheid, persoonlijke autonomie en participatie, is feitelijk gebaseerd op het sociale model."*

Een inclusieve samenleving begint op school en onderwijs vormt hierin een belangrijke bouwsteen. Een school kan worden gezien als de 'proeftuin' van de maatschappij. Hier wordt samengewerkt en vindt interculturele communicatie plaats. De school is een

plek waar uitwisseling wordt gestimuleerd tussen jongeren met verschillende sociale, culturele en etnische achtergronden; tussen jongeren met en zonder een functiebeperking. Aldus ECIO [in dit artikel](#).



Inclusief onderwijs is onderwijs dat zich aanpast aan de student in plaats van dat de student zich aanpast aan het geldende systeem.

- ECIO -

ECHO

ECHO is een non-profit organisatie, gericht op Diversiteit & Inclusie (D&I) in het (hoger) onderwijs en de arbeidsmarkt. Zij adviseren organisaties en bedrijven over hun diversiteitsbeleid; ECHO biedt adviestrajecten op maat aan op het gebied van visieontwikkeling, beleidsontwikkeling of implementatie. Zij werken nauw samen met partners in de publieke sector, in het bedrijfsleven en met hoger onderwijsinstellingen, zoals hogescholen en universiteiten.

In samenwerking met de Haagse Hoge School en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap organiseerden zij in maart 2021 de vijfde editie van het seminar 'kansen voor een inclusiever hoger onderwijs'.

"Demografische ontwikkelingen zijn het bewijs dat de toenemende etnische diversiteit geen trend is maar een realiteit (WRR 2018). Op grootstedelijk niveau is de diversiteit van de populatie de nieuwe norm. De huidige generatie van studenten is opgegroeid in een samenleving waarin diversiteit de norm is. Waar vrouwelijke studenten de meerderheid zijn. Waar studenten van kleur een zichtbaar deel uitmaken van de collegezalen en waar studenten met een beperking en studenten uit andere diversiteitsgroepen zichtbaar dan wel minder zichtbaar aanwezig zijn. Studenten zien zichzelf echter niet in dezelfde mate terug in de docenten en hoogleraren die het onderwijs verzorgen." Mary Tupan-Wenno, Directeur ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid - uit de Lectorale Rede van Machteld de Jong (2018)

IZI Solutions

Zetten zich in op sociale innovatie om te komen tot duurzame oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.

Gespecialiseerd in:

- Diversiteit & inclusie
- Kansengelijkheid
- Community building en organizing

IZI Solutions heeft diverse presentaties, workshops, masterclasses, trainingen, modules en concepten ontwikkeld voor onderwijsinstanties. In ons aanbod maken we te allen tijde een vertaalslag naar de vraag, wens en/of behoefte van de studenten/docenten/instantie. (Van [de eigen website](#))

Werkt samen met gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en ROC Top, ROCvA, HMC en

Mediacollege Amsterdam om samen op te trekken en discriminatie (en in het bijzonder stage discriminatie) aan te pakken.

Incluvisie

Incluvisie gaat samen met én voor studenten met een fysieke of zintuiglijke beperking op zoek naar de mogelijkheden (hulp, aanpassingen) om te kunnen studeren en voeren tegelijkertijd een lobby om wetten, regels of organisaties dit streven lijken tegen te werken. Ze gaan samen met de studenten in gesprek met politici, beleidsmakers bij de landelijke of lokale overheid, instanties als het UWV of gemeenten. (Van [de eigen website](#))

Movisie

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Nederland is een welvarend land, waar de meeste mensen gelukkig zijn en zich goed kunnen redden. Toch kampen we met sociale vraagstukken, zoals eenzaamheid, armoede en schulden, een toenemende kloof tussen hoog- en laagopgeleiden, radicalisering, discriminatie... Iedereen kan door allerlei oorzaken in een kwetsbare positie terechtkomen. Hoe eenvoudig dat soms gaat, zo taai is het vaak om die kwetsbaarheid te verminderen of de gevolgen ervan te verzachten. Dat is wél precies wat Movisie drijft. We willen met de doelgroep zelf, de mensen om hen heen en professionals ontdekken wat in de praktijk aantoonbaar het beste werkt om kwetsbaarheid te voorkomen én de negatieve gevolgen ervan te verminderen. Daarom is Movisie hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

Sinds 2016 staat hun handtekening onder de Charter Diversiteit waarmee ze toezeggen om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. (Van [de eigen website](#))

SER Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het bevorderen van een divers personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat en richten zich op vijf dimensies: arbeidsvermogen, culturele diversiteit, gender, leeftijd en LHBTI+. "Onze missie is een arbeidsmarkt waarop verschillen gewaardeerd en optimaal benut worden." (van de website)

Zij helpen ondertekenaars van de Charter Diversiteit op weg met de Charter-documenten op het kennisplatform, een uitgebreid netwerk, kennisbijeenkomsten, webinars of door een persoonlijk adviesgesprek. Vanaf ondertekenen tijdens een Charterbijeenkomst en communicatie daarover achteraf, word je begeleid bij het opstellen van een plan van aanpak en wordt er jaarlijks gerapporteerd over de voortgang die je als organisatie maakt; een jaar na indienen van het plan van aanpak ontvang je de eerste enquête om te rapporteren over de voortgang. Beleidsmedewerkers van SER Diversiteit in Bedrijf kunnen daarbij ondersteunen als je hulp nodig hebt. (Van [de eigen website](#))