

Amsterdam University of Applied Sciences

Verder met inclusie en diversiteit

resultaten en actiepunten Onderwijsconferentie Hogeschool van Amsterdam 2017

van Diepen, Mieke; Essen, Erik; Hogenstijn, Maarten; Veraa, Fiona

Publication date

2017

Document Version

Final published version

License

CC BY

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

van Diepen, M., Essen, E., Hogenstijn, M., & Veraa, F. (2017). *Verder met inclusie en diversiteit: resultaten en actiepunten Onderwijsconferentie Hogeschool van Amsterdam 2017*. Hogeschool van Amsterdam.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



Verder met inclusie en diversiteit

Resultaten en actiepunten

Onderwijsconferentie

Hogeschool van Amsterdam 2017

*Mieke van Diepen
Erik Essen
Maarten Hogenstijn
Fiona Veraa*

Mei 2017

Colofon

Teksten: Maarten Hogenstijn, Erik Essen, Mieke van Diepen, Fiona Veraa. Met een bijdrage van Martha Meerman

Dit document is een gezamenlijke uitgave van de lectoraten Management van Cultuurverandering, gedifferentieerd HRM en Beroepsonderwijs

Inhoud

1. VOORWOORD	4
2. INLEIDING EN METHODE.....	5
3. OCHTENDPROGRAMMA.....	6
3.1 Emancipatiemotor met aandacht	6
3.2 'Even chillen voordat je gaat gillen'	6
3.3 'Education is the next punk rock'.....	7
3.4 Een onbevoegde winnaar	7
3.5 Overall	7
4. MIDDAGPROGRAMMA.....	9
4.1 Dialogsessie Blended learning ten dienste van diversiteit.....	9
4.2 Workshop Caleidoscopia: inclusiviteit in het onderwijs.....	9
4.3 Workshop Coaching en diversiteit: wat werkt?	9
4.4 Masterclass Denken in termen van inclusie: kans of obstakel?	10
4.5 Workshop Diversiteit en inclusie in de HvA. Waar staan we?	10
4.6 Workshop Een digitaal toegankelijke HvA	11
4.7 Workshop Een haperende emancipatiemachine	11
4.8 Workshop Geen M, geen V maar er tussenin: genderdiversiteit op school.....	12
4.9 Workshop Hoe diversiteit (hoge)scholen tot actie dwingt.	12
4.10 Workshop Kunnen we bouwen op vertrouwen?	13
4.11 Workshop: Kunskapsskolan - gepersonaliseerd leren.....	13
4.12 Workshop Listen to your eyes – kijken als een stedenbouwer	14
4.13 Workshop Ongemakkelijke situaties: praktisch omgaan met verschillen	14
4.14 Workshop Radicalisering in de klas	15
4.15 Workshop Start de dialoog! Cultuursensitieve co-creatie	15
4.16 Masterclass Van MBO naar HBO: Een overgang zonder barrières?	16
4.17 Workshop Vervreemdende ervaringen	16
4.18 Workshop Via internationale ervaringen naar cultureel bewustzijn	16
4.19 Dialogsessie 'Wat is jouw idee voor diversiteitsbeleid?'	17
5. DISCUSSIEPUNTEN OVER DIVERSITEIT EN INCLUSIE	18
6. NAWOORD VAN DE INITIATIEFNEMER.....	19



1. Voorwoord

‘Hartstikke leuk om een dagje onder collega’s te zijn en te praten over onderwijs, maar wat heb ik er verder aan? Morgen moet ik gewoon weer aan het werk’.

Deze houding over de onderwijsconferentie, en misschien wel conferenties in het algemeen, zal velen bekend in de oren klinken. Het is vaak lastig te bepalen wat je nu precies hebt aan een conferentie, wat eruit voortkomt en wat voor impact de conferentie heeft op je dagelijkse werkzaamheden.

Dat kan anders, dachten we als kleine groep onderzoekers van verschillende lectoraten van de Hogeschool van Amsterdam. En het moet eigenlijk ook anders, zeker als een zo belangrijk thema als inclusie en diversiteit op de agenda staat.

Daarom zijn we aan de slag gegaan om de resultaten en actiepunten die voortkomen uit de onderwijsconferentie van 2017 in kaart te brengen. Dit verslag is daarvan het resultaat. Het is tot stand gekomen door een samenwerking van onderzoekers van drie lectoraten, die bij elkaar gebracht zijn op initiatief van lector Martha Meerman (gedifferentieerd HRM) en de organisatie van de Onderwijsconferentie.

De auteurs willen de organisatie van de Onderwijsconferentie 2017 en vooral Ria Jacobi en Paul van de Water danken voor hun bijdragen om dit verslag mogelijk te maken, onder meer door workshopgevers vooraf te informeren, vragen toe te voegen aan de enquête achteraf en mee te denken over de verslaglegging.

Verder willen we de werkstudenten danken die een deel van de verslaglegging hebben gedaan: Chetna Aswal, Mila de Graaf, Erik van Halewijn, Martin van Harmelen en Jozef à Nijeholt.

Tot slot een woord van dank aan alle deelnemers aan de Onderwijsconferentie die tijdens en na de dag mondeling of schriftelijk hun mening hebben gegeven.

Erik Essen – lectoraat Management van Cultuurverandering (Faculteit Maatschappij en Recht)

Maarten Hogenstijn – lectoraat gedifferentieerd HRM (Faculteit Business en Economie)

Mieke van Diepen en Fiona Veraa – lectoraat Beroepsonderwijs (HvA-breed lectoraat ondergebracht bij de Faculteit Onderwijs en Opvoeding)

2. Inleiding en methode

Inclusie en diversiteit zijn belangrijke thema's voor de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Ze leven sterk onder docenten en andere medewerkers. Daarom werden ze gekozen als thema's voor de HvA Onderwijsconferentie 2017.

De HvA Onderwijsconferentie 2017 vond op 4 april plaats, met een ochtendprogramma in het Delamar Theater en middagprogramma op de Amstelcampus.

Een kleine maand voor de conferentie werd besloten om met een klein groepje onderzoekers de inhoudelijke 'impact' van de conferentie in kaart te brengen. Welke veranderingen brengt de conferentie teweeg en welke acties komen eruit voort?

De onderzoekers zijn voorafgaand aan de conferentie twee keer bij elkaar geweest om de methoden te bespreken en instructie van meewerkende studenten voor te bereiden.

Op de dag zelf is het ochtendprogramma geobserveerd door de vier onderzoekers, die elk aantekeningen hebben gemaakt en deze achteraf hebben vergeleken om tot een gezamenlijk verslag te komen. Ook zijn in de wandelgangen collega's naar hun impressies gevraagd.

In het middagprogramma zijn workshops, masterclasses en dialoogsessies bijgewoond door de vier onderzoekers en zes werkstudenten. De werkstudenten kregen de opdracht de 'oogst' van de sessie op te halen en een kort (journalistiek) verslag van de sessie te schrijven. De opdracht met betrekking tot de 'oogst' was om vijf minuten voor het einde van de sessie plenair te vragen (1) welke concrete acties de deelnemers in gang willen zetten naar aanleiding van de sessie; en (2) wat er is veranderd in hun mening, kennis, bewustwording en visie met betrekking tot inclusie en diversiteit.

Het was gezien de korte voorbereidingstijd helaas niet mogelijk om alle workshops en masterclasses in de middag bij te laten wonen door onderzoekers of observerende studenten. We hebben 19 van de 32 activiteiten bij kunnen wonen. Het verslag is uiteraard deels gekleurd door de observator. Alle verslagen van de middagactiviteiten zijn uiteindelijk geredigeerd door de onderzoekers.

Na afloop van de onderwijsconferentie zijn de onderzoekers twee keer bij elkaar geweest om observaties te vergelijken, conclusies af te stemmen en gezamenlijk discussiepunten te formuleren. Deze staan aan het einde van dit document samengevat in 1 A4.

We begonnen dit project onder de werktitel 'impactmeting onderwijsconferentie'. Dit verslag is nog niet compleet genoeg om die titel te kunnen dragen. Aan de methoden valt nog veel te verbeteren. Desondanks zijn we ervan overtuigd dat dit document waarin resultaten en actiepunten van de Onderwijsconferentie op een rij worden gezet waardevol is. Niet alleen om gestructureerd te kunnen teruglezen wat op de dag gebeurd is, maar ook om verder te komen met het thema inclusie en diversiteit op de HvA. We hopen dan ook dat dit eerste verslag een start vormt van een nieuwe traditie en de HvA resultaten, acties en impact van conferenties structureel in kaart gaat (laten) brengen.

3. Ochtendprogramma

Het ochtendprogramma van de Onderwijsconferentie bestaat uit drie thema-gerelateerde sprekers met presentaties en een aantal andere onderdelen, waaronder de verkiezing van de Docent van het Jaar. Leden van het team hebben geobserveerd, bezoekers om reacties gevraagd en de evaluatie geanalyseerd. We bespreken eerst de onderdelen en dan een overall conclusie.

3.1 Emancipatiemotor met aandacht

Toespraak rector Huib de Jong

Aandacht is de kern van onderwijs, vindt rector Huib de Jong. 'Lesgeven is zien wie je tegenover je hebt en door dat eerste beeld heen dringen.' Diversiteit ziet hij daarbij als een gegeven, maar ook als een feestje.

De Jong begint zijn toespraak met het koppelen van inclusiviteit en diversiteit aan het thema identiteit. Hij stelt dat hogescholen rond deze thema's met een behoorlijke worsteling bezig zijn. We kunnen rationeel wel mooie definities geven, maar wat gebeurt er in het dagelijks leven? En wat is dan de rol van de HvA?

Hiervoor gebruikt De Jong de bekende metafoer van de HvA als emancipatiemotor van de stad. Diversiteit is in dat kader een gegeven, maar ook een feestje. De hogeschool kan vele groepen binnenhalen en dan kansen bieden in het leven. De kern is niet religiositeit of politiek, maar de HvA is een open organisatie die in staat is in de breedte van 50.000 studenten en 4000 medewerkers in gesprek te gaan over vragen die ertoe doen. Kernvraag is dan: Zijn we in staat om door de eerste blik heen te kijken en aandacht te besteden aan elkaar?

Vervolgens gaat De Jong in op eigen ervaringen. Hij wil er niet omheen gaan 'dat we in de organisatie best wat problemen met dit thema hebben'. De Jong vertelt over pizzasessies waarbij hij hoorde dat vrouw-zijn, homoseksueel zijn of autistisch zijn niet vanzelfsprekend geaccepteerd wordt. Mensen zijn zich niet altijd bewust van wat ze teweeg brengen met onschuldig bedoelde opmerkingen. De Jong citeert een student: 'Mij wordt voortdurend gezegd dat ik zo goed Nederlands spreek. Hoezo? Ik woon vanaf mijn geboorte hier in Nederland.'

Tot slot wil de Jong 'als geruststelling meegeven' dat waar we over praten niet zozeer meteen beleid betekent. Het gaat volgens hem om ruimte geven om in opleidingen contact te zoeken en respect te geven. Als emancipatiemotor van de stad wil de HvA kansen in de samenleving mobiliseren.

De toespraak van De Jong wordt verwelkomd met een beleefd applaus. In de zaal volgt licht geroezemoes. Deelnemers die later in de dag worden gevraagd naar de toespraak, gebruiken woorden als 'veilig' of 'als verwacht'. Ze hebben moeite concrete elementen te noemen die zijn blijven hangen. De termen 'aandacht' en 'emancipatiemotor' worden het meest genoemd. De meningen verschillen over of HvA-beleid op het thema diversiteit nodig is. In de evaluatie wordt de bijdrage van De Jong in open vragen maar twee keer genoemd (één keer in positieve en één keer in negatieve zin).

3.2 'Even chillen voordat je gaat gillen'

Keynote speech Daniël Wigboldus

'Over diversiteit gesproken: ik had nooit gedacht dat ik nog eens op het podium van Hair zou komen te staan.' Met deze grap heeft de kaalhoofdige professor Daniël Wigboldus, sociaal psycholoog aan de RU Nijmegen, het DeLaMar theater meteen voor zich gewonnen. Het vormt de inleiding van een enthousiast ontvangen betoog over de rol van je brein bij vooroordelen.

'Ik houd me bezig met hoe mensen in hokjes denken. We kunnen niet anders. We zijn bevooroordeeld. Zo werkt ons brein. Voor een groot deel is dit functioneel. Maar we kunnen grote missers maken', betoogt Wigboldus. Hij betreft de zaal bij praktische voorbeelden waarin je met nieuwe kennis kunt veranderen wat je ziet. Heel veel leren we impliciet door te associëren. Wigboldus noemt grappend wat voorbeelden: Bert hoort bij Ernie, Bassie bij Adriaan, vrouw bij keuken... Een extra element is het denken in wij en zij: 'Wat is het verschil tussen wij en zij? Dat verschil, dat ben ik. En ik ben goed. Dus wij is ook goed.' Dat is de natuurlijke manier van denken, stelt Wigboldus. Maar toch heeft de mens ook een extra kwaliteit: 'Wij zijn in staat om het perspectief van andere mensen te nemen. Maar het gaat niet vanzelf. We zijn allemaal bevooroordeeld. Maar als we willen kunnen we heel goed kijken voorbij die eerste indruk. Even chillen voordat je gaat gillen.'

De zaal reageert zeer enthousiast op het betoog van Wigboldus en er komen veel vragen. De meest concrete: 'Wat kan ik morgen doen om dit in de praktijk te brengen?'. 'Wees je ervan bewust dat de ander ook zo in elkaar zit en wees gemotiveerd er iets aan te doen', zegt Wigboldus. 'Dan kun je bewust tegen die eerste indruk ingaan.'

Ook in de evaluatie wordt de speech van Wigboldus zeer positief beoordeeld.

3.3 'Education is the next punk rock'

Keynote speech Martin Atkins

Hij was drummer van punkbands, maar werkt inmiddels als docent. Toch blijft Martin Atkins vooral een punker, die confrontatie zoekt. De muffins vliegen het publiek in.

Atkins komt met een levendige presentatie, waarin hij veel beeld gebruikt met korte, soms provocerende statements. Inhoudelijk is het moeilijk om een rode draad en een verbinding met het dagthema te zien in de bijdrage van Atkins. In de woorden van één van de observanten: 'In het begin van de presentatie dacht ik nog: pakkende prikkelende opening, maakt nieuwsgierig naar wat er gaat komen. Per ongeluk les gaan geven, per ongeluk een boek gaan schrijven; deze man heeft een boodschap. Maar... er kwam niet echt iets. Eerst werd ik er onzeker van: heb ik iets gemist? Ligt het aan mij? Maar alle mensen die ik heb gesproken hadden hetzelfde gevoel. Zonde van het programma. Behalve dat de stijl (performance) velen niet aansprak, was de boodschap voor velen onduidelijk. Martin liet alles over aan de interpretatie van het publiek. Ruimte om er over na te denken of praten was er ook niet. Kortom, zonde van de tijd en het geld.' Soortgelijke opmerkingen komen ook veelvuldig terug in de evaluatie.

3.4 Een onbevoegde winnaar

De rest van het ochtendprogramma werkt toe naar een hoogtepunt: de verkiezing van de Docent van het Jaar. Eerst is er een column van Asis Aynan, die vertelt over zijn negatieve associaties met het woord inclusief (zoals all inclusive vakanties). Deze wordt enthousiast ontvangen in de zaal. Leden van het Platform Inclusie van de HvA vertellen over wat ze doen om obstakels weg te nemen bij het vormgeven van een inclusieve hogeschool waar iedereen zich veilig en welkom voelt. Uit hun gesprekken blijkt dat veel studenten een gebrek aan sensitiviteit ervaren in het rekening houden met functiebeperking of zorgtaken. Ook benadrukt een student dat de HvA er in de NSE slecht uitkomt op het gebied van mogelijkheden bieden aan mensen met een functiebeperking. Dan mogen de zeven genomineerden in de Docent van het Jaar verkiezing (vijf mannen, twee vrouwen) het podium op. In een flitsend filmpje vertellen ze hoe ze vormgeven aan diversiteit, op het podium lichten ze dat nog kort toe. Winnaar wordt Youssef el Bouhassani, die nog niet zo lang in het onderwijs werkt en zelfs nog geen bevoegdheid heeft. Tot slot laat stand up musician Bart Kiers zijn licht schijnen over de afgelopen uren. De reacties hierop zijn zeer positief.

3.5 Overall



Uit observatie en evaluatie komt hetzelfde beeld naar voren: mensen zijn over het algemeen enthousiast over het ochtendprogramma. Het is vermakelijk, met de bijdrage van Daniël Wigboldus als duidelijk hoogtepunt en de bijdrage van Martin Atkins als duidelijk dieptepunt.

Drie kritische opmerkingen komen regelmatig terug:

-het niveau was niet erg hoog / de sprekers hadden dieper op de materie kunnen ingaan. Enkele mensen geven hierbij aan dat het ze ook wel begrijpen dat dit niet zo bij de brede doelgroep past, maar hadden het voor zichzelf wel graag gezien.

-Het programma werd als 'veilig' omschreven. Iemand benoemt dit in de evaluatie als volgt: 'De olifant in de kamer (jongere Nederlanders met een migratie-achtergrond) is vakkundig vermeden, zonde.'

-In de evaluatie wordt regelmatig het gebrek aan diversiteit op het podium genoemd. Veel (blanke) mannen; geen vrouwen.

4. Middagprogramma

Het middagprogramma van de Onderwijsconferentie bestond uit diverse workshops en masterclasses, verdeeld over twee rondes. Sprekers vanuit verschillende professies zijn ingegaan op hoe zij in hun vakgebied te maken hebben en omgaan met inclusie en diversiteit: van kansen bieden voor *alle* leerlingen tot een divers personeelsbeleid voor medewerkers en tools en technieken om diversiteit en inclusie te bevorderen binnen de hogeschool van Amsterdam. Dit stuk geeft een indruk van het gevarieerde middagprogramma, door 19 van de 32 workshops, masterclasses en dialoogsessies kort te beschrijven. In dit verslag is naast deze korte beschrijving van elke bezochte workshop de 'oogst' verwoord: heeft de bijeenkomst deelnemers beïnvloed als het gaat om kennis en bewustzijn over inclusie en diversiteit? En wat kunnen we uit de bijeenkomst meenemen om concreet aan de slag te gaan met betrekking tot dit onderwerp? Dit zijn vragen die centraal stonden bij verslaglegging van de middagbijeenkomsten. De verslagen staan hieronder op alfabetische volgorde van de titels.

4.1 Dialoogsessie Blended learning ten dienste van diversiteit

Geleid door Eldrid Bringmann, Dion Dresschers en Inke Schaap

Verslag. Het presenteren van een nieuw blended learning project bij de Faculteit Gezondheid vormt de kern van deze dialoogsessie. Kern van het project is recht doen aan verschil voor studenten. Dat wordt vormgegeven met blended learning: in dit geval met een digitale leeromgeving waarin studenten in hun eigen tempo het vak kunnen volgen. De omgeving staat vol met filmpjes, teksten en infographics. 'We willen tegemoetkomen aan diversiteit via flexibilisering en personalisering van onderwijs. Blended learning maakt diverse leerroutes mogelijk qua tempo, plaats, tijd en inhoud.'

De discussie focust al snel op praktische zaken: bied je informatie alleen in tekst of in een filmpje aan, of allebei? Hoe gaat de toetsing? En hoe doe je het met feedback? Je kunt immers niet een docent permanent beschikbaar hebben. Ook het beschikbaar stellen van de omgeving via een licentie (en welke dan?) is een discussiepunt. Moet je daarmee geld willen verdienen? De workshopgevers geven aan dat investeren in zo'n omgeving in elk geval de moeite waard is: 'dit is de toekomst, het wordt gewoon groot'.

Oogst. De sessie gaat alleen indirect over het thema inclusie en diversiteit, dus het is lastig op dat punt impact te zien. Verschillende docenten geven aan een soortgelijke omgeving wel te willen gaan toepassen, maar alleen als ze daarvoor gefaciliteerd worden. 'Als losse docent kun je dit niet doen, want je hebt tijd en geld nodig.'

4.2 Workshop Caleidoscopia: inclusiviteit in het onderwijs

Geleid door Margie Kessler

Verslag. Caleidoscopia is zowel een netwerk, als een diversiteitsspel. Het spel is gebaseerd op de theorie van het kruispunt denken, ook wel intersectionaliteit genoemd. Caleidoscopia gaat uit van 8 dimensies: etniciteit, klasse, levensfase, talent/beperking, religie, sekse, seksuele oriëntatie, (beroeps) socialisatie en een blanco kaart. Deze dimensies vormen onze blik op de wereld en de manier waarop wij handelen, maar ook hoe we bepaalde mensen in- en uitsluiten.

Het diversiteitsspel werd gespeeld in groepjes van vier personen, waarbij ze aan de hand van een casus uit hun eigen werkervaring, dimensies moesten herkennen die daarbij van invloed zijn geweest. Eén van de besproken casussen was een mannelijke student met dyslexie. Deelnemers kozen voor de etniciteit en sekse kaart. Enerzijds kan etniciteit, of cultuur, zaken als dyslexie moeilijker bespreekbaar maken, omdat het misschien wordt afgedaan als een zwakte. Anderzijds kan een jongen door zijn sekse stoer en macho willen overkomen en zich niet kwetsbaar willen opstellen.

Oogst. De boodschap die door middel van het spel naar voren kwam: durf de andere vraag te stellen, en check je vooroordeel/aanname.

4.3 Workshop Coaching en diversiteit: wat werkt?

Geleid door Marten Bos

Verslag. Breaking the Silence: het benaderen van moeilijke onderwerpen. Ondanks het bespreken van meerdere onderwerpen op het gebied van diversiteit en inclusie op de conferentie, blijkt het altijd nog een uitdaging te zijn om deze onderwerpen aan te kaarten in andere situaties. Uitwisseling tussen deelnemers werd gestimuleerd op diverse onderwerpen gerelateerd aan diversiteit.

Oogst. Deelnemers benadrukken het belang om je te verdiepen in minderheidsposities; zodat het eenvoudiger wordt om over deze onderwerpen te kunnen praten. Daarbij is het van belang om de verantwoordelijkheid voor wat betreft het kiezen van gespreksonderwerpen ook bij de ander te leggen. Leg de focus op: wat willen zij vertellen in plaats van over een bepaald onderwerp te bevragen. Er waren verschillende meningen wat betreft toegenomen kennis over inclusie en diversiteit door de workshop. Sommige deelnemers stelden geen verandering vast. Andere deelnemers waren zich er van bewust geworden dat ze door dit soort initiatieven anderen zagen als personen met meerdere identiteiten (niet alleen man/vrouw, maar ook, bijvoorbeeld, op gebied van geloof of leeftijd). Door deze workshop is het besef gegroeid dat je op verschillende manieren naar iemand kunt kijken ("Iedereen heeft diversiteit in zich").

4.4 Masterclass Denken in termen van inclusie: kans of obstakel?

Geleid door Sui Lin Goei

Verslag. Haal je voordeel uit je vooroordeel! Hoe kan men inclusie en diversiteit (in het onderwijs) het best aanpakken? Hoewel de discussie en het bewustzijn over diversiteit binnen het onderwijs aanwezig is, is de discussieleider van mening dat de doorstart hiervan ingewikkeld verloopt. De Lesson Study is een methode die ze in haar onderzoek tegenkwam, waarbij groepjes docenten de interactie tussen docenten en leerlingen waarnemen. Door middel van het waarnemen van elkaars kennis, en omgang met diversiteit, kunnen docenten elkaar steunen. Dit was ook de boodschap van haar masterclass, erken en respecteer de verschillen, en klassen zullen sterker in hun schoenen staan.

4.5 Workshop Diversiteit en inclusie in de HvA. Waar staan we?

Geleid door Eltje Bos en Senay Cemek

Oogst

De workshop leverde de volgende bevindingen en aanbevelingen op:

1. Weten wie bij de HvA werkt. Bij navraag bleek dat we eigenlijk niet weten hoeveel mensen er met een ook niet-Nederlandse achtergrond werken bij de HvA, omdat we dat niet mogen vastleggen. In het onderzoek speelt soms ook dat die vraag gevoelig kan liggen, maar we er toch iets meer over willen weten. We gebruiken dan de vraag: met welke cultuur identificeert u zich? Meerdere opties zijn mogelijk.
2. Over het aannemen van mensen (voorkomen dat we doen wat we het makkelijkst doen: mensen aannemen die op onszelf lijken).
 - Werven via andere dan de reguliere kanalen
 - Via interne en externe communicatie laten weten dat we meer diversiteit willen
 - Meer extern werven
 - Scouten van talent
 - Goede studenten spotten en vast zien te houden
 - Gericht werven binnen specifieke groepen
 - Anonieme eerste selectie
 - Training van sollicitatiecommissie in gespreksvoering
 - Tegenspraak zoeken en dwarsdenkers in een sollicitatiecommissie uitnodigen
 - Deze eerste 4 zaken dragen eraan bij dat mensen met een andere expertise/achtergrond aangenomen kunnen worden. (En het werken met mensen die op allerlei manieren van elkaar verschillen het nieuwe 'gewoon' wordt)
 - Ook goed kijken welk soort diversiteit waar nodig is, ook denken aan mensen met een functiebeperking.
3. Voor docenten en teams
 - Nieuwe docenten begeleiden, ook de teams waarin zij komen te werken.

- Ruimte maken voor teams om de verbinding met elkaar te maken, zodat teamleden elkaar leren kennen i.p.v. op eilandjes blijven. Informeel leren is belangrijk: muziek, eten, gezellig samenzijn met drankje en hapje
- Inzicht krijgen binnen een team in de onderlinge verschillen en inzichtelijk maken wat er nodig is om tot nieuwe ideeën te komen
- Teams die niet lekker lopen zouden gefaciliteerd moeten/kunnen worden in teamontwikkeling
- Rol van de manager, moet het team ook hierin faciliteren.

4.6 Workshop Een digitaal toegankelijke HvA

Geleid door Bram van der Kruk en Larissa Klaassen

Verslag. De workshop gaat over de digitale toegankelijkheid van de HvA voor studenten met functiebeperkingen. De deelnemers zijn voornamelijk medewerkers van uiteenlopende afdelingen van de HvA, ook zijn er enkele docenten aanwezig. Studenten ontbreken. De Hogeschool van Amsterdam scoort al jaren laag op het gebied van digitale toegankelijkheid voor studenten met een functiebeperking. Momenteel proberen medewerkers Larissa Klaassen en Bram van der Kruk een vertaalslag te maken naar een digitaal toegankelijke HvA.

Digitale toegankelijkheid is essentieel voor studenten met een functiebeperking om zelfstandig te kunnen studeren. Problemen hiermee vallen niet snel op. Deze problemen komen zowel voor in de digitale systemen van de HvA als in documenten, zoals het materiaal van docenten. De workshopleiders werken hard om op meerdere niveaus binnen de Hogeschool een mindset te creëren waarbij docenten en medewerkers rekening houden met digitale toegankelijkheid. Simpele aanpassingen kunnen soms al een groot verschil maken. Tijdens de workshop ligt de nadruk zowel op concrete informatie over inclusief design als op het creëren en verspreiden van bewustzijn. De deelnemers zijn enthousiast en vragen om concrete handvatten, in de vorm van gecentraliseerde formats en richtlijnen. Zo kan de vertaalslag op meerdere niveaus worden gemaakt.

Oogst. De workshop bevat veel informatie over de concrete acties die de deelnemers kunnen ondernemen. De workshopleiders zelf willen vooral bewustzijn creëren, zodat de deelnemers dit weer kunnen doorspelen naar collega's. Zo kan stapsgewijs een vertaalslag naar een digitaal toegankelijke HvA worden gemaakt. Zij geven ook concrete tips en handleidingen. De deelnemers zijn een gewillig publiek. Zij geven aan dat zij dit onderwerp wel vaag in hun achterhoofd hadden, maar door deze workshop met hun neus op de feiten werden gedrukt. Een deelnemer zegt dat digitale toegankelijkheid vaak gaat om kleine dingen die je zelf kunt bedenken, maar dat dit niet automatisch bij mensen opkomt. Zij geven collectief aan behoefte te hebben aan formats en handleidingen, zodat ze deze kunnen gebruiken en invoeren. De noodzaak van bewustwording wordt duidelijk erkend door de deelnemers. Dit geldt zowel voor de medewerkers als de docenten. Er werd gevraagd hoe docenten hierbij konden worden betrokken. De workshopleiders antwoordden dat dit zo snel mogelijk dient te gebeuren, maar dat dit lastig is zolang de systemen nog niet op orde zijn. De (beperkt) aanwezige docenten blijken hier wel toe bereid. Verder valt op dat meerdere deelnemers de workshopleiders hebben uitgenodigd om te komen spreken en demonstraties te geven op hun afdeling. Kortom, de deelnemers hebben concrete kennis opgedaan, ze hebben meer bewustzijn over dit thema verkregen en ze willen dit verder verspreiden over hun afdelingen en de gehele HvA.

4.7 Workshop Een haperende emancipatiemachine

Geleid door Miranda Vervoort

Verslag. In de workshop stonden diverse vragen/stellingen centraal, zoals: Moeten we nu juist wel of niet homogeen groeperen? Het leidde tot diverse discussies. Er werden dilemma's besproken zoals: als je studenten zelf groepen laat maken, gaan ze bij elkaar; en je gaat zo snel als de langzaamste in de groep ('padvindersmodel'). Maar ook positieve ervaringen werden gedeeld: studenten gaan elkaar ondersteunen in het niveau en leren om te gaan met verschillen. Studenten die niet helemaal meekomen in taal worden gediscrimineerd in groepswork; dit is te verklaren vanuit de andere studenten; die moeten door.

Iedereen is het er over eens dat mbo'ers de kans moeten krijgen te leren hun verantwoordelijkheid te pakken. Maar dan komt al snel weer de vraag: geldt dit niet voor alle studenten? En is dit een taak van het mbo of van het hbo?

Hoopgevend is dat de prestatieproblematiek voortvloeiend uit diversiteit nu benoemd mag worden, dit was vijf jaar geleden nog onbegaanbaar pad, aldus een van de aanwezigen.

Oogst. Men twijfelt of specifieke maatregelen voor doelgroepen nodig zijn: het kan immers stigmatiserend werken. Ook is de groep volgens aanwezigen te groot om specifieke maatregelen voor in te richten. Docenten ervaren verschil in professionele ruimte: de een zegt dat alles noodzakelijkerwijs wordt dichtgetimmerd, de ander geeft aan voldoende ruimte te ervaren in het toepassen van verschillende werkvormen en toetsvormen. Er wordt geopperd een interventie te richten op 'consciëntieus werken' omdat dit een belangrijke voorspeller blijkt. Aanwezigen geven aan dat docenten meer tijd zouden moeten hebben om achter de hokjes te kijken. We hebben de neiging alles bij de decaan neer te leggen en gaan daarmee uit het contact. Men is het er over eens dat een diverse docentpopulatie goed zou zijn.

De sessie was vooral informatief: er werden facts en figures gepresenteerd. Dit leidt nauwelijks tot concrete acties van de aanwezigen en heeft geen grote invloed op meningen en bewustwording van deelnemers.

4.8 Workshop Geen M, geen V maar er tussenin: genderdiversiteit op school

Geleid door Linda Duits

Verslag. Algemene discussie over gender diversiteit en specifiek met betrekking tot de hogeschool: zijn mannen oververtegenwoordigd in de leidinggevende posities op de HvA?

Oogst. Meerdere deelnemers gaven aan om transgenders te bevragen over de manier waarop ze aangesproken zouden willen worden. Voorheen waren ze zich niet bewust van het feit dat hier een andere voorkeur voor kan zijn. Verder dient het onderwerp van sekse/gender meer onderling besproken te worden met collega's en naasten, om zo meerdere mensen bij het onderwerp te betrekken. De workshop heeft hier aan bijgedragen door te voorzien in kennis over het onderwerp. Men was zich meer bewust van de verschillende vormen van gender en de associaties met sekse die er speelden in de maatschappij.

4.9 Workshop Hoe diversiteit (hoge)scholen tot actie dwingt.

Geleid door Machteld de Jong en Huub Nelis

Verslag. De sprekers erkennen dat veel docenten last hebben van handelingsverlegenheid; ze vermijden situaties waar ze zich onzeker over voelen. Bovendien zijn zij zich niet altijd bewust van hun eigen (voor)oordelen richting studenten. Deze bijeenkomst wil niet alleen inzichten geven in diversiteitsvraagstukken die spelen binnen het hbo, maar ook praktische tips hoe je kunt omgaan met diversiteitsvraagstukken. Er wordt gesteld dat diversiteit een soort containerbegrip is geworden met een negatieve lading.

Er volgen stellingen. Een zeer grote meerderheid zegt het niet lastiger te vinden om te gaan met verschillende culturele achtergronden en opvattingen van studenten ten opzichte van vijf jaar geleden. Met de stelling: ik denk dat allochtone studenten wel eens vinden dat ik discrimineer, is ongeveer 1 op de 8 deelnemers het eens. De volgende stelling: Het is voor allochtone studenten niet moeilijk om zich thuis te voelen op de HvA als daar zelf hun best voor doen. Een kleine meerderheid is het eens met de stelling, maar een net zo grote hoeveelheid kan de stelling niet beantwoorden. Tot slot: Op de HvA houden we rekening met specifieke behoeften van allochtone studenten. Een ruime meerderheid van ca. 73% is het niet eens met deze stelling. Iemand uit de zaal geeft een voorbeeld: elke student op de HvA moet dezelfde toets doen.

Waarom aandacht voor diversiteit? Doel is studiesuccessen te vergroten voor alle groepen leerlingen en problemen/wrijving te voorkomen tussen groepen. Uit de interviews die er zijn gehouden blijkt dat allochtonen hadden verwacht dat school neutraal terrein zou zijn.

In de praktijk worden ze geconfronteerd met een 'integratie-paradox'. Hoe hoger opgeleid, hoe somberder allochtonen zijn over hun kansen in de Nederlandse samenleving. Steeds meer jongeren blijven noodgedwongen binnen de eigen etnische netwerken. Bij problemen wordt er voornamelijk verwezen naar de decaan, in plaats van het te zoeken bij de onderwijspraktijk zelf. Studenten voelen

heel duidelijk verschil tussen docenten die zeggen: haal eerst maar eens een tentamen (of de eerste periode) en docenten die er vertrouwen in hebben. Docenten zijn zich hier niet altijd van bewust. Gebrek aan vertrouwen en begrip leidt tot stress en dat vermindert de motivatie. Allochtone jongeren hebben voorafgaand aan het HBO vaak jaren onder het eigen niveau gewerkt en staan vaak op achterstand op het gebied van studievaardigheden, kennis van sociale spelregels, inzicht in eigen mogelijkheden, en taalvaardigheid. Hun zelfbeeld is vaak te klein, maar ze overschatten zichzelf ook vaak en vergeten hierdoor soms dat inspanningen nodig zijn.

Oogst. Sommige deelnemers werden zich er door de workshop meer van bewust dat allochtone jongeren, net als iedereen, interesse en aandacht nodig hebben; sociale acceptatie; persoonlijke waardering; en complimentjes. Daarnaast moet er ruimte zijn voor flexibiliteit en extra ondersteuning: afspraken, duidelijke doelen, maatwerk, en extra steun voor planning en taal. Er moet echt geluisterd worden: deze jongeren voelen zich vaak 'platgeluld', omdat wij geneigd zijn het voor ze invullen.

De onderzoekers onderscheiden vijf inzichten:

- i) Blijf benoemen wat er echt speelt
- ii) Jongeren hebben behoefte om hun identiteit te laten zien en er over te praten
- iii) Vergroot kennis en inzicht in de culturele en religieuze identiteit van studenten
- iv) Grenzen en afspraken bewaken en handhaven. Cases met elkaar blijven bespreken.
- v) Train studenten om te leren omgaan met andere meningen door samen oplossingen voor concrete problemen te bedenken.

Sommige deelnemers misten de concrete actie in de eerste sessie, maar deze volgde wel in de tweede sessie van De Jong en Nelis.

4.10 Workshop Kunnen we bouwen op vertrouwen?

Geleid door Peter Blok

Verslag. Deelnemers zijn het eens dat het beter is om uit te gaan van het perspectief van vertrouwen dan het perspectief van controle, maar waar ligt de grens en hoe bewaak je die? Zijn er (resultaat)afspraken nodig of worden we het, door in gesprek te gaan met elkaar, gezamenlijk eens over de wenselijke grenzen daarvan? Deelnemers stellen dat oog voor elkaars verschillen én het toejuichten van verschillen begint bij vertrouwen, niet alleen in de zin dat je vertrouwt op de andere partij maar ook vertrouwt dat de andere partij jou open en met goede intenties tegemoet treedt.

Oogst.

- Er wordt heel veel in hokjes en vaste kaders georganiseerd. Er is weinig tot geen uitwisseling tussen de verschillende HvA-subgroepen (studenten, ondersteuning, docenten, staf). Diversiteit en inclusie betekent ook een mengeling realiseren, zoals in (kleinschalige) projectgroepen
- Vertrouwen betekent ook dat er op kleine schaal ruimte moet zijn om te initiëren en dingen in gang te zetten, zonder dat alles eerst beleidsmatig moet worden ingekaderd. Ruimte om van 'onderop' met ideeën en toepassingen te komen om de diversiteit en inclusie te bevorderen.
- Deel je ideeën niet alleen met de 'in-group', dus bijv. enkel met docenten, maar ook met studenten. Uitwisseling laten plaatsvinden op meerdere niveaus, zodat het niet een 'afgesloten' karakter heeft. → gemixte projectgroepen.

4.11 Workshop: Kunskapsskolan - gepersonaliseerd leren

Geleid door Madelief Keyzer en Nicolette van Halem

Verslag. Kunskapsskolan is een onderwijssysteem dat zich richt op gepersonaliseerd leren. Leerlingen worden niet bij elkaar in de klas gezet op basis van leeftijd, maar op basis van niveau. Zo kan een leerling voor wiskunde een hoger onderwijsniveau volgen dan voor bijvoorbeeld Nederlands. Daarnaast hebben scholieren de vrijheid om samen te werken met wie zij willen, onder begeleiding van een docent naar keuze. Ook krijgen ze de vrijheid om zelf te bepalen aan welk vak zij werken. De leerling, in samenwerking met de leraar, krijgt de regie over het leerproces. Persoonlijke doelen worden nagestreefd aan de hand van een persoonlijke strategie en persoonlijke coaching.

Oogst. Sommige deelnemers stellen dat het goed is om te onderzoeken of een dergelijk systeem ook is in te zetten op de hogeschool. Veel deelnemers worstelen namelijk om 'passend onderwijs' te bieden aan leerlingen. Deelnemers zijn het eens dat er verschillen zijn tussen studenten, en dat door het

onderwijs passender te maken het beste uit iedere leerling kan worden gehaald. Juist door verschillen te accepteren/in te zien, kun je erop inspelen en zo het meeste bereiken.

Door workshop zijn deelnemers meer op het feit gewezen dat diversiteit ook een kracht kan zijn. Iedere leerling heeft zijn eigen specialisme en sterke kanten. De deelnemers geven aan dat zij het momenteel juist moeilijk vinden om in te schatten waar een leerling staat en hoe je onderwijs zo passend mogelijk geeft.

Een student weet zelf al vaak goed wat hij/zij wilt maar heeft hier sturing bij nodig. De rol van een coach en samen werken aan doelen is hier cruciaal. De werkwijze van Kunskapsskolan is hierdoor voor sommigen een eyeopener en voor anderen een bevestiging.

4.12 **Workshop Listen to your eyes – kijken als een stedenbouwer**

Geleid door Anneke Treffers en Frank Suurenbroek

Verslag. De workshop is gebaseerd op het onderzoek van Anneke Treffers en Frank Suurenbroek naar het gebruik en de toe-eigening van de woonstraat in de stad Amsterdam, specifiek stadsdeel Nieuw-West. Met de workshop 'Listen to your eyes – kijken als een stedenbouwer' biedt Anneke Treffers inzicht in de perspectieven van bewoners, onderzoekers en stedenbouwers.

Tijdens de workshop laat de workshopleidster de deelnemers nadenken over hun aannames over de inrichting en toe-eigening van straten. Hieronder vallen onder andere het plaatsen van een bankje of het onderhouden van een stadstuintje. Zij behandelt de verschillen in bouwstijlen tussen de wijken van Amsterdam en wat voor effecten deze verschillen hebben op de overgang tussen woning en straat. De straat fungeert daarbij als ontmoetingsplaats voor bewoners en als schakel tussen privé en openbaar. Stedenbouwers kunnen deze toe-eigening van de straat gebruiken als leidraad voor stedelijke vernieuwing in de gemeente Amsterdam. Treffers stelt dat onderzoekers en stedenbouwers moeten kijken en luisteren naar de wensen en de probleempunten van de bewoners, die zij uiten door middel van toe-eigening. Aanvankelijke aannames dienen daarbij zoveel mogelijk losgelaten te worden. Op deze manier wordt stedenbouw in Amsterdam inclusief en kunnen de verschillen binnen de stad in goede banen worden geleid.

Oogst - De deelnemers komen voornamelijk vanuit persoonlijke interesse en 'voor de lol' naar de workshop. Zij zijn voornamelijk getriggerd door de titel. Zij lijken geen directe actiepunten te hebben meegenomen uit de workshop. Zij geven aan dat ze nieuwe inzichten over het gebruik van de straat hebben opgedaan, kleine details waar ze anders niet zo snel over zouden nadenken. Een deelneemster geeft aan dat ze inzichten heeft opgedaan over multidisciplinair denken bij stedenbouw. Een belangrijke conclusie, waar grotendeels mee werd ingestemd, is dat de workshop goed aansloot bij het ochtendprogramma, met de quote 'even chillen voor je gaat gillen'. De workshop heeft de deelnemers daarbij doordrongen van de noodzaak tot verder vragen en luisteren en daarbij eigen aannames los te laten. Met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit gaat het gesprek vooral over sociale cohesie en ontstaat er een discussie over de aanname dat sociale cohesie altijd positief is. Ook delen de deelnemers enthousiast hun ervaringen als Amsterdammers. Kortom, er zijn geen concrete actiepunten, de deelnemers genoten vooral van het interessante gesprek op persoonlijk vlak.

4.13 **Workshop Ongemakkelijke situaties: praktisch omgaan met verschillen**

Geleid door Huub Nelis en Machteld de Jong

Verslag. Diversiteit betrof in deze workshop studenten met een migratieachtergrond.

Deelnemers ervoeren een zekere handelingsverlegenheid in hoe ze recht kunnen doen aan hun zeer diverse klas. Het gesprek aangaan in de workshop is een stap om diversiteit uit de taboesfeer te halen, als ware het 'een oefening'. Dit leidde tot een sterker bewustzijn van docenten over hun verwachtingen, opvattingen en beelden van bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond.

Docenten ervaren dat ze veelal individueel worstelen met diversiteitsvraagstukken. Door de workshop wordt het nut en de noodzaak van het gesprek aangaan met collega's/studenten in de klas duidelijker. Een voorwaarde om lastige kwesties te bespreken is wel veiligheid in de klas en in het docententeam, maar wat komt daar allemaal bij kijken?

Deelnemers bespreken dat de context voor zo'n 'leef gesprek' zich wel moet lenen, die je niet even tussendoor doet. Het is zoeken naar de juiste toon, de professionele schaamte overwinnend, om lastige zaken bespreekbaar te maken: je wilt niet stigmatiserend overkomen, of met een 'grap' tegen het zere been aan schoppen, maar je wilt ook niet blijven hangen in extreme politieke correctheid. Hoe

doorbreek je bepaalde patronen? Het er met elkaar over hebben is al een eerste stap en het oefenen aan de hand van cases/rollenspellen.

Er is behoefte aan kennis en vaardigheden om te differentiëren in de klas. Bij groepsopdrachten in de les is het maar de vraag of studenten indelen in groepjes de academische en sociale integratie bevordert. En welke pedagogische en didactische vaardigheden vraagt dit van de docent? Hoe kan de HvA docenten hierin faciliteren en hen helpen professionaliseren?

4.14 Workshop Radicalisering in de klas

Geleid door Jean Tillie en Jacob Eikelboom

Verslag. Fanatieke aanhangers van Zwarte Piet: radicaal? Turks nationalisme: radicaal? De Partij voor de Vrijheid: radicaal? Wat houdt radicaal zijn in?

Of iemand radicaal is hangt niet af van de inhoud van diens gedachtegoed: radicalen worden precies gekenmerkt door hun mening over hun gedachtegoed. Een radicaal kenmerkt zich door het hebben van alle zes de volgende eigenschappen: 1) de groep ligt onder vuur, 2) de eigen elite wordt gezien als verraders, 3) de radicaal verdedigt de orthodoxe (oude / vroegere) leer, 4) de radicaal vindt het eigen gedachtegoed superieur, 5) de radicaal vindt diens verzet tegen de autoriteit rechtvaardig en 6) de radicaal neemt actief deel aan dit verzet.

Extremisme is sprake van als ook aan de volgende kernmerken wordt voldaan: 7) de extremist heeft als doel om de ideale samenleving te creëren, 8) de extremist ziet iedereen met een ander gedachtegoed als het kwaad zelf, en 9) de extremist vindt geweld geoorloofd om diens doel te bereiken.

Waar extremisme intolerabel is in een (geweldloze) westerse democratie, kan radicalisme tot (positieve) verandering leiden. Dat extremisme in de klas moet worden tegengaan, is dus duidelijk. Maar moet radicalisme ook worden bestreden, omdat het kan uitmonden in extremisme? Duidelijk was dat het contact met de leerling van het allergrootste belang was: als dat verbroken wordt, is de hoop op verbetering vervlogen.

Oogst. Radicalisering is niet altijd slecht. Radicalisering kan leiden tot extremisme, dat slecht is. Hoe herken je radicalisering in de praktijk?

De context van de klas is zeer van belang bij de vraag of het gesprek over radicalisering nodig en wenselijk is. In sommige klassen is het gesprek over radicalisering niet nodig. Breng, indien nodig, het gesprek op gang met voorbeelden waar men kan discussiëren over of het radicaal is of niet. Belangrijk daarbij is dat er geen oordeel wordt geveld.

Leer studenten hoe je een oordeel vormt. Dit doe je namelijk op basis van de informatie die je hebt; als de jou beschikbare informatie verandert, verandert ook je mening. Het is belangrijk voor de opleiding niet het beeld te scheppen dat je studenten een bepaalde kant op stuurt.

Leer studenten dat je altijd naar elkaar moet blijven luisteren, ook als je er van overtuigd bent dat jij de enige bent die het goed kan hebben. Leer studenten ook dat in het 'echte leven' niet iedereen bereid is naar elkaar te luisteren en leer ze daarmee om te gaan.

Het is van cruciaal belang studenten die extremistisch dreigen te worden niet te verliezen. Ze hebben de neiging het contact met de buitenwereld te verbreken en voelen zich niet gehoord.

4.15 Workshop Start de dialoog! Cultuursensitieve co-creatie

Geleid door Soemtro Poerbodipoero, Nadine Blankvoort en Irene ten Haaf

Verslag. Inclusie, aangaande vluchtelingen of mensen met een taalachterstand, zou in de opleidingen meer geborgd moeten worden in het 'systeem' zodat er meer uitwisseling plaatsvindt tussen 'reguliere' studenten en studenten die een bepaalde achterstand hebben. Co-creatie en verbinding zijn daarbij de belangrijke begrippen: wil je het onderwerp echt laten leven moet er uitwisseling plaatsvinden, zowel in de HvA (verschillende subgroepen als studenten, docenten, onderzoekers, ondersteuning, staf) als externe uitwisseling met organisaties die zich inzetten voor studenten met achterstanden c.q. beperkingen.

Wat is van belang om je inclusief te voelen? Studenten met een vluchtelinggeschiedenis stellen dat oog voor individuele behoeften/wensen (wat kan je al en waarbij heb je extra ondersteuning voor nodig) daarbij cruciaal is.

Oogst. Diversiteit staat te incidenteel op de agenda. Daardoor ook niet structureel gedragen als iets 'wat belangrijk is'. Moet een structurele prioriteit worden en blijven. Dat vraagt ook dat het mogelijk is om op kleinschalig niveau te initiëren en 'out of the box' te denken.

Om uitwisseling en verbinding te stimuleren tussen reguliere studenten en studenten met een migratie achtergrond, is het wenselijk om te onderzoeken of een 'buddy-systeem' binnen meerdere opleidingen kan worden ingevoerd. In dat geval begeleidt/coacht een student iemand die op een bepaalde manier een achterstand heeft. Het belang daarvan zit in het feit dat je daadwerkelijk dingen gezamenlijk doet, dus dat er daadwerkelijk uitgewisseld wordt. Daardoor ontwikkel je ook culturele competenties: ervaringsbeelden over en weer. Die ervaringen geven aanleiding om echt de dialoog aan te gaan over inclusiviteit en diversiteit: je weet immers beter waarover je het hebt.

4.16 Masterclass Van MBO naar HBO: Een overgang zonder barrières?

Geleid door Laura Polder

Verslag. Kennis over de verschillen tussen mbo en hbo mag groeien bij docenten op het hbo. Er zijn veel stereotiepe aannames over mbo-studenten. Bij sommige hbo-opleidingen van de HvA is het aandeel mbo-doorstromers zo'n 60% van de eerstejaars. Diversiteits sensitief onderwijs zou niet alleen moeten gaan over etnische achtergrond, maar ook over schoolse achtergrond.

Initiatieven die studenten echt kennis laat maken met het hbo, liefst al een collegereeks volgen op het hbo, ervaren de presentatoren als noodzakelijk voor de beeldvorming van het hbo voor mbo-doorstromers. Een hbo-coach zou een idee zijn om studenten over de eerste hordes te helpen. Rolmodellen, bijvoorbeeld alumni, kunnen ook een brug slaan tussen het mbo en het hbo. De focus komt dan ook meer te liggen op 'studeren op het hbo en hbo-studievaardigheden' in plaats van louter het studiekeuze proces.

Er blijken diverse gedachten te zijn over de juiste begeleiding van mbo-doorstromers. De een ziet wat in homogene doorstroomklassen in het hbo, de ander wijst op een pre-bachelor of een schakeltraject. De ene HvA-opleiding neemt meer initiatieven om de mbo-hbo doorstroom te bevorderen dan de andere. Er gaan geluiden op om vraaggestuurd te werk te gaan, en meer samen te werken in de keten van mbo-decanen, havo-decanen en de propedeusecoördinatoren van de HvA om te zien waar studenten echt vandaan komen. De HvA moet mbo-proof en havo-proof worden! Daarvoor zijn niet alleen docenten nodig, maar ook het management van de opleidingen én het werkveld.

4.17 Workshop Vervreemdende ervaringen

Verslag. Een spel met een strikte zwijgregel: zwijgen levert punten op. En zeker gezien er binnen groepen onderling werd doorgedraaid leverde dit een vervreemdende ervaring op. Dit alles was om de deelnemers er van bewust te maken hoe belangrijk het is dat verwachtingen die je in het dagelijks leven hebt - zoals hoe je je gedraagt in het openbaar, wat van je verwacht op je werk - overeenkomen met die van de mensen om je heen. Als je onenigheid hebt met je medemens, zou het zomaar kunnen dat je langs elkaar heen praat.

Oogst. Dit "spel" wijst je er op dat het niet overeenkomen van al dan niet expliciete "spelregels" in het dagelijks leven tot problemen kan leiden. Denk bij dit soort regels aan verwachtingen die je van elkaar hebt wat betreft inhoud van het werk, hoe je met elkaar omgaat. Deze "regels" neem je vaak impliciet aan en je realiseert je niet dat een ander niet dezelfde "regels" heeft.

4.18 Workshop Via internationale ervaringen naar cultureel bewustzijn

Geleid door Eva Haug

Verslag. Cultureel bewustzijn in het geval van digitale samenwerking; dat betrof de kern van deze workshop. Dit wordt gestimuleerd door COIL-projecten: internationale projecten waarbij studenten uit verschillende landen online samenwerken aan opdrachten en één begrip centraal staat: cultural sensitivity, omschreven als het 'bewust zijn van culturele verschillen en overeenkomsten en dat dit invloed heeft op waarden, leren en gedrag.'

COIL staat voor: Collaborative Online International Learning. Zoals de naam al doet vermoeden, hebben de studenten online contact. Deze ervaring leert studenten om samen te werken op afstand,

bewust te zijn van hun eigen cultuur en het kweekt nieuwsgierigheid naar andere culturen. Dit leidt uiteindelijk tot betere communicatie met andere culturen, flexibeler denken en handelen en meer begrip voor andere culturen.

Oogst. Een meerderheid van deelnemers zegt het spel dat tijdens de workshop werd geïntroduceerd te zullen gebruiken.

Goede kennis over diversiteit is heel belangrijk om goed samen te kunnen werken. Het is daarnaast ook leuk om te leren van anderen. Volgens de deelnemers leer je hierdoor dat de ene cultuur niet superieur is aan de andere. Een cultuur is niet statisch, maar heel dynamisch. Je kunt niet denken dat een cultuur vaststaat en dat je moet vasthouden aan eigen gebruiken. Juist door te mengen en andere gebruiken te accepteren en zelfs te implementeren bereik je veel. Dit verbetert de samenwerking en daardoor ook de resultaten.

Andere culturen bieden inzicht in je eigen werk. Je kunt sommige bepaalde gebruiken of werkwijzen heel normaal vinden, maar als je dat toepast op mensen met een andere cultuur leidt dit soms tot verwarrende situaties. Iemand gaf als voorbeeld dat feedback vragen aan de studenten door Nederlanders als heel normaal wordt beschouwd. Als hij echter feedback vraagt Aziatische studenten, durven zij vaak niet eerlijk hun mening te geven. Hij denkt dat dit komt omdat het dan lijkt alsof de docent zijn werk niet goed heeft gedaan. Bewust zijn van de culturele verschillen kan dan essentieel zijn voor een goede samenwerking en goed eindresultaat. Je kunt bijvoorbeeld je eigen gedrag aanpassen, waardoor je het gewenste resultaat gemakkelijker kunt bereiken.

4.19 **Dialogsessie ‘Wat is jouw idee voor diversiteitsbeleid?’**

Geleid door Eldrid Bringmann, Cees Endhoven en Martha Meerman

Verslag. Om echt aan de slag te gaan met diversiteit, moet je eerst de randvoorwaarden op orde hebben. Je moet je veilig voelen én de tijd hebben om discussie aan te gaan. Pas dan kun je vanuit vertrouwen verbindingen maken.

Er worden vier bouwstenen genoemd waaruit een diversiteitsagenda moet bestaan. Neem de tijd; iedereen moet meedoen; kijk kritisch naar samenstelling van teams – ook qua opvattingen; en maak regelmatig een diagnose van diversiteit in studenten en medewerkersbestand en haal daarbij het beroepenveld de school in.

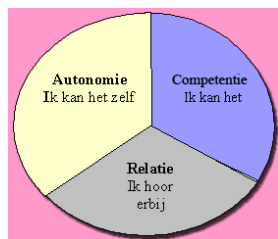
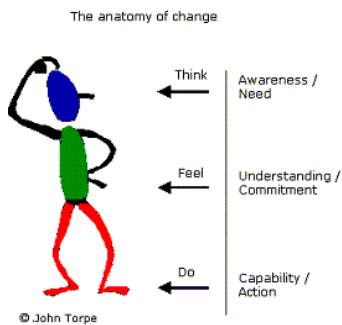
Het gaat dan om divers werven van docenten die bovendien bereid zijn zich ook als mens uit te spreken. Maar hoe doe je dat? Want onbewust neem je iemand aan die op je lijkt. Zijn quota dan geschikt als tijdelijk middel? Daarover zijn de meningen verdeeld. Wel is er overeenstemming dat docenten een belangrijke voorbeeldfunctie kunnen hebben. ‘Geef meer vrijheid aan docenten, dan kunnen zij beter recht doen aan de diversiteit aan studenten.’

Oogst.

- Afdeling HR probeert de doelgroep er bij te betrekken, bijvoorbeeld door een aantal studenten acties te laten bedenken.
- Anoniem solliciteren kan de drempel tot in gesprek gaan verlagen. Het vooroordeel wordt zo in elk geval uitgesteld totdat ontmoeting plaatsvindt.
- Mensen die aan den lijve ondervinden wat het is om in een minderheidspositie te zitten een rol geven bij het formuleren van beleidsuitgangspunten
- HvA-cursus voor managers hoe ze beter kunnen selecteren bij sollicitaties vanuit oogpunt diversiteit.
- Neem de tijd voor ontmoeting. Diversiteit kun je niet vormgeven onder druk.
- Voorkom spraakverwarring. Diversiteit is zo'n groot woord dat iedereen het anders invult. Maak concreet in relatie tot welk thema je het wil bespreken.
- De medezeggenschap moet opkomen voor docenten die buiten de groep zijn beland

5. Discussiepunten over diversiteit en inclusie

De organisatoren van de onderwijsconferentie vroeg het team onderzoekers de belangrijkste discussiepunten rond inclusie en diversiteit op basis van de input tijdens de conferentie in 1 A4 op een rij te zetten. Deze vormen input voor de organisatie van een vervolgbijeenkomst in het najaar. De conclusies staan samengevat in de drie punten hieronder. Hierbij moet worden benadrukt dat de bezoekers van de conferentie waarschijnlijk een bovengemiddelde interesse hebben in het thema, en het juist belangrijk is *iedereen* bij deze onderwerpen te betrekken.



1. Concretisering en richting

Het blijkt moeilijk een gestructureerd gesprek te voeren over diversiteit en inclusie, omdat iedereen het verschillend interpreteert. Wat betekenen de termen? Wat doen we goed? Wat niet? Wat is belangrijk en waarom is het belangrijk? Wat hebben we *gemeen* en waarin *verschillen* faculteiten en opleidingen? Wat willen we bereiken op korte en lange termijn? Wat nemen we waar als binnen de HvA diversiteit wordt gezien als verrijking? Wat is nodig om het structureel op de agenda te laten verschijnen (duurzame inbedding in beleidsvorming)? Hoe bevorderen we eigenaarschap? Hoe verbinden we en hoe bewaken we de voortgang?

2. Sensitiviteit en handelingsbekwaamheid

Studenten ervaren gebrek aan sensitiviteit uit de organisatie. Docenten ervaren gebrek aan kennis en handelingsrepertoire. Gevoeligheden worden gezien als moeilijk bespreekbaar en uit de weg gegaan. Hoe zorgen we voor meer bewustzijn en minder handelingsverlegenheid bij docenten? Hoe bereiken we iedereen? Welke stapjes kunnen nu al gezet worden in de verschillende HvA-contexten? Hoe kunnen we van elkaar leren in diversiteit en samen meer leren over diversiteit? Wat is hiervoor nodig?

3. Basisvoorwaarden

Er moet worden voldaan aan basisvoorwaarden:

- gevoel van veiligheid in de klas, het team en de organisatie (relatie)
 - professionele ruimte: voor flexibiliteit en initiatief van 'onderop' (autonomie)
- maar ook:
- tijd om het gesprek te voeren
 - diversiteit in het personeelsbestand
 - beschikbaar stellen en bundelen van kennis en hulpmiddelen

Hoe kan de hogeschool deze basisvoorwaarden faciliteren?

6. Nawoord van de initiatiefnemer

Martha Meerman, lector gedifferentieerd HRM, m.g.m.meerman@hva.nl

Het lectoraat gedifferentieerd HRM had het plan opgevat om de impact van de onderwijsconferentie met het thema inclusie en diversiteit te meten. Dat is niet alleen de vraag naar de effecten van de onderwijsconferentie voor de deelnemers, maar meer nog de vraag naar de effecten voor de HvA-gemeenschap op de langere termijn. Een dergelijke impactmeting kan helpen na te denken over wat er is gebeurd, kan helpen bij het waarom van bepaalde interventies, voor wie de gebeurtenis van belang is en wat de consequenties daarvan zijn. Een impactmeting is geen evaluatiestudie en bestudeert dus niet of de doelen die de organisatoren van de conferentie zich stellen ook zijn verwezenlijkt. Een impactmeting is een methode om een gebeurtenis, de onderwijsconferentie over diversiteit en inclusie, vanuit verschillende kanten te beschrijven en te beoordelen. We zochten de onderzoekers voor de meting dan ook bij verschillende lectoraten: gedifferentieerd HRM, Management van Cultuurverandering en Beroepsonderwijs.

De organisatie van een onderwijsconferentie met dit thema maakt duidelijk dat er wat moet gebeuren op het gebied van diversiteit op de hogeschool. En dat uitgangspunt is terecht. Immers, de helft van de bezoekers van het ochtendprogramma in het Delamar theater bleek van mening dat de HvA geen inclusieve organisatie is. En hoewel de meting niet vlekkeloos verliep en de bezoekers wellicht geen representatieve afspiegeling vormen van de HvA-gemeenschap, heeft een onderwijsinstelling die niet inclusief is en dus mensen uitsluit, een probleem.

De onderzoekers leveren met bijgaand document een prachtig overzicht van de kennis die aanwezig is op de HvA en de activiteiten die hier en daar plaatsvinden op het gebied van diversiteit en inclusie in relatie tot het onderwijs. Ik ben onder de indruk van de diverse invalshoeken die worden gekozen om het onderwerp aan de orde te krijgen. De diversiteit aan workshops, masterclasses en dialoogsessies laat zien dat er op de werkvloer veel gebeurt, maar dat dit ook fragmentarisch plaatsvindt. De conferentie (en in mindere mate het document) laten ook zien welke leemtes er zijn en welke kansen onbenut blijven.

Zoals uit het aanbod aan workshops blijkt, passeren verschillende onderwerpen de revue. Ze gaan bijvoorbeeld over de ontmoeting tussen mensen in de klas, de complexiteit van het praktisch omgaan met verschillen in opvattingen, identiteitsvorming bij jonge mensen, het emancipatieproces in individuele schoolloopbanen, de obstakels die studenten en docenten tegenkomen onder invloed van de standaardprocessen in de grote onderwijsinstelling. Deze caleidoscoop aan gebeurtenissen, activiteiten en onderwerpen zijn typerend voor het onderwerp en vaak niet te vatten in een diversiteitsbeleid. Het niveau van louter beleid is vaak eentonig en blijft steken in eindeloze discussies over de definitie van diversiteit, of het wel of niet willen benoemen van achterstandsgroepen. In beleid wordt de term discriminatie vaak vermeden.

De resultaten en vervolgstappen van de onderwijsconferentie zoals beschreven door de onderzoekers van de lectoraten brengen mij op het idee met de aandacht voor diversiteit en inclusie van onderaf door te gaan en dit proces actief van bovenaf vorm te geven en te ondersteunen. Die ondersteuning zou moeten beginnen bij het realiseren van de basisvoorwaarden om diversiteit mogelijk te maken die in de conclusies door de onderzoekers worden beschreven. Pas dan kan meer concreet worden nagedacht over de richting en inrichting van activiteiten. Diversiteit is immers geen keuze maar een uitgangspunt. Activiteiten zijn niet goed of slecht, belangrijk of onbelangrijk. Al werkend komen opleidingen tot een eigen invulling hoe diversiteit richting geeft aan het onderwijs. De betrokkenen zouden vervolgens bewust moeten zijn van de stappen die worden gezet. Professionalisering, sensitiviteit en handelingsbekwaamheid zijn begrippen die alleen zoden aan de dijk zetten als de effecten van het handelen worden opgemerkt, gemeten en geëvalueerd. Om impact te maken en invulling te geven aan de begrippen inclusie en diversiteit op de HvA, wil ik dan ook graag eindigen met een oproep.

Laten we de tijd nemen om de beschikbare kennis zoals ingebracht door de workshopleiders te bundelen. Laten we met elkaar (ik denk aan de 19 workshopleiders) de professionele ruimte nemen om een praktijk op de HvA centraal te stellen en daar verslag van te doen. We kijken bijvoorbeeld naar de dagelijkse gang van zaken bij opleiding x en nemen daarbij alle verschillende perspectieven mee zoals die in de workshops zijn behandeld, zodat de dilemma's rond inclusie en diversiteit in de dagelijkse praktijk in volle omvang aan het licht komen. De "onderzoekers" worden gefaciliteerd door de hogeschool en zonedig begeleid door één van onze lectoraten. De analyse van de praktijken in



opleiding x worden vervolgens onder de loep genomen op een centraal georganiseerde bijeenkomst. Het is de voeding om te komen tot handelingsbekwame medewerkers en een inclusieve hogeschool van Amsterdam.