Leren omgaan met verschillen: bijdragen van het hbo aan een veerkrachtige (super)diverse samenleving

Ympkje Albeda
Mai Groenevelt
Joke Hermes
Machteld de Jong
Femke Kaulingfreks
Judith Logger
Jeroen Onstenk
Frake Schermer
Guido Walraven

Leren omgaan met verschillen: bijdragen van het hbo aan een veerkrachtige (super)diverse samenleving

Ympkje Albeda
Mai Groenevelt
Joke Hermes
Machteld de Jong
Femke Kaulingfreks
Judith Logger
Jeroen Onstenk
Frake Schermer
Guido Walraven

Met medewerking van:
Megan Bosch
Somya Bouzaggou
Aminah Langerak
Tjitske Lovert
Birol Ona
Demario Romney
Natasja Sabajo
Elizabeth van Twist
Melanie Vianen
Mieke van Heerebeek

Leren Omgaan met Verschillen:
bijdragen van het hbo aan een veerkrachtige (super)diverse samenleving

Vormgeving: René de Haan / renedehaan.net
Verzorging manuscript: Michelle Bax–Driehuijs

Dit rapport is deels gefinancierd door de NWA Startimpuls

© 2020 Rotterdam
Hogeschool Inholland

Lectoraat Dynamiek van de stad
inholland hogeschool

Lectoraat Diversiteitsvraagstukken
inholland hogeschool

Lectoraat Jeugd en samenleving
inholland hogeschool

Inhoudsopgave

pag		
4		Samenvatting Kracht van Diversiteit
		Inleiding – De kracht van diversiteit
9	1	Achtergronden, doelen en beoogde resultaten Guido Walraven en Ympkje Albeda
		DEEL 1 Leren omgaan met diversiteit binnen Hogeschool Inholland
17	2	Introductie en verantwoording van de uitvoering Guido Walraven en Ympkje Albeda
24	3	Bevindingen Amsterdam Femke Kaulingfreks, Mai Groenevelt en Frake Schermer
45	4	Bevindingen Diemen Machteld de Jong en Joke Hermes
57	5	Bevindingen Rotterdam Judith Logger en Ympkje Albeda
78	6	Vergelijkende conclusie leren omgaan met diversiteit binnen Hogeschool Inholland Guido Walraven en Ympkje Albeda
		DEEL 2 Leren omgaan met diversiteit in het werkveld
88	7	Introductie en verantwoording van de uitvoering Guido Walraven en Ympkje Albeda
91	8	Bevindingen Amsterdam Femke Kaulingfreks, Frake Schermer en Mai Groenevelt
104	9	Bevindingen Diemen Machteld de Jong en Joke Hermes
115	10	Bevindingen Rotterdam Judith Logger en Ympkje Albeda
127	11	Vergelijkende conclusie leren omgaan met diversiteit in het werkveld Guido Walraven en Ympkje Albeda
133		Uitleiding – Beter benutten van de kracht van diversiteit voor veerkrachtige samenlevingen
136	12	Conclusies en aanbevelingen Guido Walraven en Ympkje Albeda
154		Literatuurlijst
161		Bijlagen
177		Nawoord

Samenvatting Kracht van Diversiteit

'Op weg naar veerkrachtige en betekenisvolle samenlevingen,' één van de routes van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA,) vereist dat we leren omgaan met de vele vormen van diversiteit die de huidige samenleving kenmerkt. Alleen zo worden sociale kernwaarden als participatie en sociale cohesie bevorderd, en worden uitsluiting en ongelijkheid voorkomen en bestreden. In dit NWA Startimpuls project (onderdeel van JOIN) is onderzocht hoe diversiteit kan worden ingezet als kracht in en door hogescholen. Hoe kunnen we studenten zo leren omgaan met diversiteit dat zij toegerust worden om diversiteit (in al zijn vormen) als kracht in te zetten tijdens hun opleiding en stage, en later in hun loopbaan. Welke kwaliteiten hebben docenten daarvoor nodig en welke eisen stelt dat aan de leeromgeving (binnen de hogeschool en op stageplekken)?

Alle hogescholen hebben te maken met deze vragen. Vijf lectoraten van Hogeschool Inholland hebben samengewerkt om er antwoord op te geven (Dynamiek van de Stad; Jeugd en Samenleving; Diversiteitsvraagstukken; Media, Cultuur en Burgerschap; Pedagogisch-didactisch handelen). Het onderzoek richtte zich op Hogeschool Inholland studenten en docenten en op professionals in het beroepenveld die stageplekken aanbieden. Het onderzoek is uitgevoerd in Amsterdam, Diemen en Rotterdam, bij vier verschillende opleidingen: Social Work, Pedagogiek, Business Studies en Communicatie. Tabel 1 toont het aantal respondenten.

	Studenten	Docenten	Professionals
Amsterdam		10 individuele interviews 2 focusgroepen (samen 11 deelnemers)	8 individuele interviews
Diemen	10 individuele interviews 4 groepsinterviews (samen 40 deelnemers)		14 individuele interviews
Rotterdam	40 enquêtes 6 focusgroepen (samen 40 deelnemers)		9 individuele interviews
Totaal	130	21	31

Tabel 1 Respondenten in onderzoek Kracht van Diversiteit, 2018–2019

Diversiteit

Hogescholen zijn gewend om te denken in termen van competenties, gebaseerd op kennis, vaardigheden en houding, die zichtbaar worden in gedrag. 'Omgaan met diversiteit' is de handelingsbekwaamheid om diversiteit te zien als een normaal fenomeen, vooroordelen te vermijden, niet te discrimineren, verschillende perspectieven te herkennen en te gebruiken, in dialoog te kunnen gaan en samen te werken en te leren van de visies, ervaringen en competenties van anderen (Van Avermaet & Sierens, 2010). Het gaat hier om wat in de literatuur ook wel *bonding and bridging* social capital heet (Putnam, 2001), vanuit een grondhouding van *actief pluralisme* (Geldof, 2004).

Je competent voelen is een van de drie basisbehoeften van iedereen die leert en dat geldt ook voor de competentie 'omgaan met diversiteit'. Daarnaast zijn autonomie en verbondenheid van belang (Deci & Ryan, 2008): bij autonomie gaat het onder meer om regie kunnen voeren en keuzes kunnen maken, bij verbondenheid onder meer over je thuis voelen en samen leren. In interactie leren hoe je aandacht voor de kracht van diversiteit incorporeert in professioneel en persoonlijk handelen.

Het (h)erkennen van diversiteit moet immers worden omgezet naar inclusief denken en handelen. Die stap wordt bemoeilijkt door opvallende paradoxen in het interviewmateriaal. Zo vinden studenten diversiteit 'belangrijk' maar ook 'gedoe'. Studenten en docenten begrijpen dat diversiteit over meer gaat dan etnisch-culturele identiteit maar komen daar toch telkens weer bij terug. Studenten zeggen graag meer (informele) activiteiten rond diversiteit te willen maar de opkomst is vaak laag. Professionals, docenten en studenten zijn tenslotte voorstander van leren in en van de praktijk maar worstelen met hoe je dat ervaringsleren kunt organiseren.

Succesfactoren om diversiteit meer als kracht in te kunnen zetten spelen op verschillende niveaus. Op meso-niveau (hogeschool en opleidingsniveau) over tijd en ruimte, docentprofessionalisering op maat, de beschikbaarheid van docenten als rolmodellen (dus divers samengestelde teams), diversiteit in het curriculum, en ouderejaars studenten als mentoren voor jongerejaars zodat die zich snel goed thuis voelen.

Op micro-niveau (de klas) gaat het om veiligheid en verbondenheid, een rustige ruimte waar naar elkaar luisteren en in dialoog tot verbinding komen mogelijk zijn (tussenruimte of *'safe space'* (Ghorashi, 2018; De Jong, 2018), en gebruik maken en (h)erkennen van ervaring en kennis van studenten.

Leren omgaan met diversiteit binnen de hogeschool

Binnen Hogeschool Inholland wordt door de respondenten zowel een brede als een smalle definitie van diversiteit gebruikt. Studenten en docenten definiëren diversiteit breed als er open naar wordt gevraagd. In voorbeelden en verhalen gaat het echter vaak alleen over etnisch-culturele diversiteit (de smalle definitie). Met name in verhitte discussies over etnische diversiteit zien respondenten niet goed hoe diversiteit als kracht kan worden ingezet.

Ervaringsgericht leren heeft meerwaarde voor het leren omgaan met diversiteit. Het organiseren van betekenisvolle ontmoetingen in de klas of daarbuiten (zoals een bezoek aan het Humanity House in Den Haag) biedt ervaringen die tot bewustwording leiden over diversiteit. De kracht van diversiteit wordt voor een groep of klas ook hanteerbaar en inzetbaar als af en toe de gebruikelijke groepsvormingen worden doorbroken – diversiteit als competentie verwerven gaat immers om het durven aangaan van dieper betekenisvol contact met mensen die in een aantal opzichten anders zijn.

Didactisch zijn *coöperatief leren* (waarbij studenten elkaar nodig hebben om samen een opdracht af te ronden) en *self disclosure* (waarbij in een veilige omgeving persoonlijke verhalen worden gedeeld) belangrijk. Beide didactische methoden vergen goede voorbereiding, begeleiding, nabespreking en nazorg. Ontmoeting en dialoog kunnen ook op informele manieren buiten het curriculum worden georganiseerd. Studenten verwachten bij dergelijke informele activiteiten (een geslaagde studiereis werd als voorbeeld gegeven) een duidelijk gezamenlijk doel (zoals verbinding).

Leren omgaan met diversiteit in het werkveld

Uit de interviews met professionals in het werkveld die stageplekken aanbieden blijkt dat zij diversiteit in hun eigen team en personeelsbestand belangrijk vinden. Ze willen een afspiegeling zijn van de samenleving (ook om zo dicht mogelijk bij hun doelgroepen te staan); en omdat diversiteit in teams meerwaarde heeft (bijvoorbeeld ten aanzien van effectiviteit en creativiteit vanuit verschillende perspectieven).Stageplekken bieden de mogelijkheid om kennis op te doen met en over diverse doelgroepen in organisaties die daar ervaring mee hebben. Vaardigheden om met iedereen goed contact te kunnen maken en een open houding kunnen zo worden geoefend.

Inzetten op de kracht van diversiteit

Diversiteit wordt steeds meer als vanzelfsprekend fenomeen gezien, zo blijkt ook uit ons onderzoek zowel op de hogeschool als in het werkveld. Tegelijkertijd valt er nog een wereld te winnen als het gaat om het leren omgaan met die diversiteit en het benutten van de kracht ervan. Een diverse context betekent immers niet automatisch inclusief zijn of dat studenten, docenten en professionals in die context effectief of verbindend zijn. Om daar beter in te worden kunnen hogescholen en het werkveld elkaar versterken en van elkaar leren.

Aanbevelingen

Het onderzoek levert zes algemene aanbevelingen op, die in de hoofdtekst nader uitgewerkt worden in specifieke suggesties. Die zijn ook voor andere hogescholen en stageplekken bedoeld. Hogescholen besteden immers steeds meer aandacht aan diversiteit en realiseren zich steeds beter dat het benutten van de kracht van diversiteit goed is voor de hogeschool (docenten en studenten) en het werkveld.

1. Werk met een brede definitie van diversiteit en ontwikkel een visie (voorbij etnische verschillen). Ga na *wat* je verstaat onder de competentie 'omgaan met diversiteit.'

2. Werk met een brede en gedifferentieerde strategie aan het leren omgaan met diversiteit. Geef aan *hoe* je dat leren uitwerkt (bijvoorbeeld in coöperatief leren en ervaringsleren).

3. Zorg dat rond het thema diversiteit de organisatie goed is ingericht en de docenten goed worden gefaciliteerd.

4. Betrek studenten bij (het organiseren van) activiteiten rond diversiteit op het niveau van hogeschool en opleiding (activiteiten zoals ontmoeting en dialoog).

5. Zorg voor een krachtige leeromgeving voor het (leren) omgaan met diversiteit, die uitdaagt en veilige open ruimte biedt om te oefenen.

6. Benut het werkveld als partner bij het leren omgaan met diversiteit (door middel van stages en gastlessen met praktische oefeningen).

Inleiding – De Kracht van Diversiteit

1 Achtergronden, doelen en beoogde resultaten

Guido Walraven en Ympkje Albeda

Een van de routes van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) is 'op weg naar veerkrachtige en betekenisvolle samenlevingen'. Enkele lectoraten van Hogeschool Inholland willen via hun praktijkgerichte onderzoek bijdragen aan een veerkrachtige samenleving die goed is voorbereid op sociale risico's, die sociale kernwaarden bevordert als participatie en sociale cohesie en die uitsluiting en ongelijkheid bestrijdt en voorkomt. Daarom hebben zij een voorstel ingediend in het kader van de NWA. Het voorstel is toegekend en daarom hebben we samen de afgelopen twee jaar gewerkt aan het project 'De kracht van diversiteit: leren omgaan met verschillen in de (super)diverse samenleving'. Dit praktijkgericht onderzoek richt zich voornamelijk op studenten en docenten, die zowel participanten als mede-onderzoekers waren. Daarnaast richt het onderzoek zich op professionals in het beroepenveld.

Om contexten en praktijken rond de kracht van diversiteit te kunnen vergelijken, is het onderzoek uitgevoerd in drie gemeenten: Rotterdam, Amsterdam en Diemen. Die steden zijn gekozen omdat de betrokken lectoraten daar actief zijn; zodoende kan er voortgebouwd worden op eerder onderzoek, lokale kennis en netwerken. Het gaat om de lectoraten Dynamiek van de Stad, Diversiteitsvraagstukken, Jeugd en Samenleving, Media, Cultuur en Burgerschap, en Pedagogisch-Didactisch Handelen in het Onderwijs. De drie steden en de verschillende opleidingen aldaar zijn interessant om te vergelijken omdat ze enigszins verschillen in populatie. Wat betreft het onderzoek binnen de hogescholen is dit bijvoorbeeld interessant omdat de opleiding Social Work in Rotterdam, Pedagogiek in Amsterdam en Business Studies in Diemen deels andere groepen studenten aantrekken. Ook de docentenpopulatie verschilt. Wat betreft het onderzoek binnen het beroepenveld is vergelijken interessant omdat de mate van diversiteit niet in alle sectoren hetzelfde is.

Bijvoorbeeld in het sociaal werk in een grootstedelijke context wordt er al veel meer in diverse teams gewerkt dan in andere sectoren in andere delen van het land.

Aanleiding en (theoretische) achtergrond

Diversiteit is vanzelfsprekend

De huidige samenleving wordt gekenmerkt door een grote mate van diversiteit. Grote steden als Rotterdam en Amsterdam kennen inmiddels meer inwoners met een migratieachtergrond dan inwoners zonder migratieachtergrond en kunnen hierdoor worden bestempeld als zogenoemde *majority-minority cities* (Crul, Schneider, & Lelie, 2013). Er is geen meerderheid meer en iedereen is daarom onderdeel van een minderheid. Ook de diversiteit *binnen* de verschillende groepen in de samenleving is groot en wordt groter (Geldof, 2014). Er is een groeiende diversiteit in achtergronden op het gebied van nationaliteit, religie, migratiemotieven, verblijfsstatuten, sociaaleconomische posities en transnationalisme (bijvoorbeeld in termen van intensieve contacten met het buitenland). Deze diversificatie van de diversiteit wordt ook wel omschreven als superdiversiteit (Vertovec, 2007).

In het kader van dit project 'De kracht van diversiteit' vatten we het begrip diversiteit breed op en focussen we niet alleen op diversiteit gerelateerd aan cultuur, etniciteit of religie: diversiteit gaat óók over verschillen in leeftijd, gender, seksuele geaardheid, lichamelijke beperkingen, opleidingsniveau, woonplaats en wijk. De diversiteit onder mensen met een migratieachtergrond is groot, maar er is onder mensen zonder migratieachtergrond net zo goed sprake van diversiteit. Diversiteit gaat in deze brede opvatting dus zowel over diversiteit *tussen* verschillende (sociale) groepen als over diversiteit *binnen* groepen (diversiteit op individueel niveau). Omdat die diversiteit op alle verschillende bovengenoemde vlakken zo groot is, is een belangrijk aspect van superdiversiteit dat mensen niet op één kenmerk zijn 'vast te pinnen'.

Mensen zijn niet slechts lid van één groep op basis van bijvoorbeeld hun etniciteit, maar hebben gelaagde identiteiten die met elkaar verweven zijn en ze zijn tegelijkertijd lid van uiteenlopende groepen (Crenshaw, 1989; Geldof, 2014).

De hierboven geschetste diversiteit is in onderzoek en overheidsbeleid vaak benaderd vanuit het perspectief dat diversiteit zorgt voor sociale problemen binnen en tussen bepaalde groepen. Zo richt het thema zich vaak op hoe om te gaan met discriminatie, uitsluiting en vooroordelen aan de ene kant en belemmeringen voor emancipatie binnen culturele en religieuze groepen aan de andere kant. Alleen focussen op deze problemen helpt ons echter niet verder met de vraag hoe met verschillen en diversiteitsvraagstukken om te gaan. Bovendien zorgt dit vaak voor het idee dat diversiteit gaat over kansarme groepen en krijgen deze kansarme groepen veelal een negatief, stereotype stempel opgedrukt. Inmiddels wordt in verschillende onderzoeken dan ook gepleit voor een focus op de kracht en meerwaarde van diversiteit (zie onder andere Carter & Fenton, 2010; Van Avermaet & Sierens, 2010; Tasan-Kok, Van Kempen, Raco, & Bolt, 2013). Dit is niet alleen van waarde om tot krachtige en positieve mogelijkheden te komen om te leren omgaan met diversiteit, het komt ook overeen met de werkelijkheid.

Het is realistisch om te beseffen dat een overgang naar kosmopolitische steden en samenlevingen (waarin men goed kan omgaan met diversiteit) niet zonder conflicten en uitdagingen kan gaan. Het is ook zo dat diversiteit voor velen – en zeker voor jongeren in grote steden – inmiddels een vanzelfsprekendheid aan het worden is (Geldof, 2014). De huidige generatie jongeren wordt in het onderzoek van Crul, Schneider en Lelie (2013) ook wel de scharniergeneratie genoemd – een generatie voor wie diversiteit de norm is en die makkelijk(er) kan schakelen tussen het leven met en in verschillende diverse groepen.

Hoewel ook de studentenpopulatie van Hogeschool Inholland zeer divers van aard is en de studenten veelal tot deze 'scharniergeneratie' gerekend kunnen worden, is duidelijk dat ook binnen Hogeschool Inholland de diversiteit van de studentenpopulatie vaak nog niet optimaal als kracht ingezet wordt.

Daarnaast komt uit onderzoek binnen de hogeschool onder de opleidingen Social Work en Business Studies naar voren dat er ook onder docenten soms sprake is van handelingsverlegenheid (De Jong et al., 2017). Zij geven aan soms moeite te hebben met lastige situaties in de klas die zijn gerelateerd aan diversiteit en bovendien denkt een groot deel van de docenten dat studenten niet altijd goed worden voorbereid op werken in een superdiverse samenleving (De Jong et al., 2017). Vanuit het project 'De kracht van diversiteit' zijn studenten, onderzoekers en docenten gezamenlijk gaan onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om te leren op een positieve, krachtige wijze met verschillen om te gaan en op die manier zelf een bijdrage te leveren aan een inclusieve, veerkrachtige samenleving.

Leren omgaan met verschillen

Om met diversiteit om te leren gaan, is het volgens Geldof (2014) noodzakelijk goed te begrijpen hoe de complexe werkelijkheid van onze superdiverse samenleving eruit ziet. Hij pleit er hierom voor om met wat Ulrich Beck (2004) noemt een 'kosmopolitische blik' naar deze werkelijkheid te kijken. Dit houdt voornamelijk in: mensen niet meer indelen in vastgestelde 'categorieën', maar te erkennen dat mensen meervoudige identiteiten hebben –– mensen zijn niet op één kenmerk vast te pinnen.

Een grondhouding van actief pluralisme is volgens Geldof (2014) nastrevenswaardig: 'een open en kritische houding die vertrekt vanuit de vaststelling dat je nooit neutraal kunt zijn.' Daarmee worden niet alleen verschillen *erkend*, het pleit tevens voor een open gesprek. Ontmoeting en dialoog zijn van essentieel belang. Actief pluralisme kan zo een bijdrage leveren aan het creëren van een gedeeld burgerschap waarin mensen zich verantwoordelijk voelen voor hun wijdere omgeving (Geldof, 2014). Vanuit de positieve psychologie wordt aanvullend gesteld dat gelukkige(re) mensen ook meer zorg en verantwoordelijkheid voor de omgeving hebben.

Zij hebben ook (meer) oog voor overeenkomsten, zijn goed in het versterken van relaties en zijn zich bewust van het belang van zowel veiligheid (in brede zin van het woord) als van positieve emoties (Seligman, 2014). In ons onderzoek zullen we daarom kijken naar kwaliteiten die dit alles bevorderen en daarmee bijdragen aan actief pluralisme.

Op een positieve en waardevolle manier met verschillen omgaan gaat echter niet altijd vanzelf, ook niet voor jongeren in grote steden. Verschillen tussen individuen en tussen groepen dringen door in het dagelijks leven, ze zijn er overal en altijd, en iedereen gaat er vanuit zijn/haar eigen referentiekader op een andere manier mee om (Van Avermaet & Sierens, 2010). De vraag is nu hoe we jongeren kunnen leren om dit op krachtige en positieve wijze te doen, zodat zij verschillende talenten leren benutten en diversiteit als een kracht kunnen zien. Van Avermaet en Sierens (2010) zien dit omgaan met diversiteit als onderdeel van burgerschapsvorming; in de wetgeving over burgerschapsvorming in primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs wordt het leren omgaan met diversiteit ook expliciet benoemd. Het gaat hier zowel om het aanleren van een levensbrede en sociale competentie, als om ontwikkeling van identiteit.

De competentie omgaan met diversiteit omschrijven Van Avermaet & Sierens (2010, p. 15) als 'een handelingsbekwaamheid om oordeelkundig om te gaan met de dynamiek en complexiteit van allerlei vormen van diversiteit in de alledaagse omgeving en de mondiale samenleving. Het verwijst naar het vermogen om in wisselende situaties de eigen persoonlijkheid en identiteit op een kritische en bewuste manier te ontwikkelen in interactie met uiteenlopend gesocialiseerde individuen, zonder iemand op grond van persoonskenmerken uit te sluiten, te ontwijken of te stereotyperen.'

Deze definitie wordt uitgewerkt in een zestal concrete doelen, te weten:

1. Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken heeft.

2. Vooroordelen en veralgemeniseringen waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie.

3. Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken.

4. Functioneren in verschillende contexten in steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties.

5. Kiezen voor dialoog en samenwerking.

6. Leren van elkaars visies, ervaringen en competenties.

Deze doelen zijn breed en bovendien ambitieus, maar bieden wellicht een goed uitgangspunt om met studenten en docenten te gaan onderzoeken waar de focus moet komen te liggen binnen het project 'De kracht van diversiteit'. Een sleutelwoord hierin is ontmoeting. Ontmoeting is hierin zowel doel als middel tot het leren omgaan met verschillen.

Er zijn verschillende invalshoeken om dit leren omgaan met verschillen didactisch vorm te geven, zowel binnen vakken als vakoverstijgend. Binnen het (funderend) onderwijs wordt vaak invulling gegeven aan deze competentie binnen vakken als burgerschapsvorming of maatschappijleer. Dergelijke vakken zijn dan vaak ondergeschikt aan de 'harde' basisvakken van opleidingen en niet structureel ingebed in het onderwijs. Bovendien blijken speciale lessen over burgerschapsvorming en democratie weinig duurzame zoden aan de dijk te zetten, omdat ze enigszins kunstmatig zijn. Er is dus meer voor nodig om te werken aan dergelijke competenties.

In het funderend onderwijs en het mbo wordt dat ook onderkend – er zijn initiateven om burgerschapsvorming breder op te vatten dan als een specifiek vak, namelijk als een centrale vakoverstijgende opdracht. Bij het mbo wordt ook een relatie gelegd met beroepsvorming, een relatie die ook voor het hbo relevant is (Onstenk, 2018).

In een eerdere periode is het leren omgaan met verschillen besproken als onderdeel van het werken aan sociale competentie. De enigszins vergelijkbare uitkomst van die discussie was toen dat werken aan sociale competentie niet (alleen) als een apart vak of onderdeel van een vak moest worden gezien, maar in alle vakken een plek kon en moest krijgen (bijvoorbeeld Prior & Walraven, 1999).

Bij het didactisch vormgeven van het werken aan diversiteit pleiten Van Avermaet & Sierens (2010) voor het leren in concrete, authentieke situaties 'waarin er interactie, variatie, dialoog en reflectie is (...). Daarbij worden anderen erkend als volwaardige mensen die respect verdienen. Dit betekent de eigen standpunten en belangen leren opzijzetten en serieus vanuit een onderzoekende houding over die van anderen na te denken.'

Doel en beoogde resultaten

Hoe deze concrete, authentieke leermomenten zijn vorm te geven hebben we samen met studenten en docenten onderzocht. In Rotterdam probeerden we in een projectgroep met studenten bovendien mogelijkheden uit en reflecteerden hierop.

Ons praktijkgerichte en ontwikkelingsgerichte onderzoek heeft verschillende doelstellingen. Het hoofddoel is dat er na afloop inzicht is verkregen in factoren die bijdragen aan een inclusieve leeromgeving, waarmee tools te ontwikkelen zijn die studenten beter toerusten om veerkrachtig te functioneren in de (super)diverse samenleving, met name door hun competenties te versterken. Daarbij kunnen we drie niveaus onderscheiden.

Op *macroniveau* (hier: de stad) is het doel: bijdragen aan maatschappelijke bewustwording. Goed participatief actieonderzoek kan bijdragen aan maatschappelijke bewustwording en empowerment van betrokkenen en onderzoekers.

Op *mesoniveau* (hier: te onderzoeken opleidingen van Hogeschool Inholland in de drie steden en enkele stageplaatsen daar) is het doel: opdoen van praktische kennis die kan bijdragen aan een verbetering in het handelen. Zowel de aankomende professional als de huidige docenten leren door hun betrokkenheid in de projectgroep in Rotterdam, waarbij kennisconstructie wellicht pas aan het einde van het project mogelijk zal zijn (Fransen, 2007).

Op *microniveau* (hier: betrokken docenten en aankomende professionals) is het doel: eigen kwaliteiten en die van anderen leren zien en willen gebruiken. Het gaat hier om het ontdekken en leren waarderen van de toegevoegde waarde van diversiteit door zelf een bijdrage te leveren aan een inclusieve, veerkrachtige samenleving. Dit gebeurt enerzijds doordat zij actief meedoen in een projectgroep en anderzijds door de tools die ontwikkeld en ingezet zullen worden.

Ons onderzoek richt zich met name op het micro- en mesoniveau. Vanwege de gerichtheid op het ontwikkelen van (deels nieuwe) vaardigheden, houdingen en gedrag ligt de focus op betekenisvol en transformatief leren. Dit laatste betekent dat het niet alleen gaat om nieuwe vaardigheden aanleren, maar ook om een verandering in waarden, normen en opvattingen (Ruijters et al., 2015).

De beoogde eindresultaten van het project zijn aanbevelingen over tools of interventies die jongeren (beter) toerusten om veerkrachtig te functioneren in de (super)diverse samenleving.

DEEL 1

Leren omgaan met verschillen binnen Hogeschool Inholland

2 Introductie en verantwoording van de uitvoering

Guido Walraven en Ympkje Albeda

Eind oktober 2017 is in Amsterdam, Diemen en Rotterdam gestart met het NWA-project 'De kracht van diversiteit'. Het doel van dit project is onderzoek te doen naar factoren die bijdragen aan een inclusieve leeromgeving, waarmee tools te ontwikkelen zijn die jongeren toerusten om veerkrachtig te functioneren in de (super) diverse samenleving. In dit deel van de publicatie worden de resultaten weergegeven van het eerste gedeelte van het onderzoek, dat zich richtte op respondenten bínnen de hogeschool. Er wordt ingegaan op de vorm van het onderzoek, de activiteiten die in het kader van dit onderzoek hebben plaatsgevonden en de dataverzameling. Vervolgens komen de uitkomsten van het onderzoek per locatie aan bod, en tot slot volgen een aantal gemeenschappelijke conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het eerste gedeelte van dit onderzoek.

Verantwoording van de uitvoering

In Diemen en Rotterdam heeft het onderzoek zich gericht op de studenten en in Amsterdam op de docenten. Gezien er in elke stad verschillende methoden zijn gebruikt, zal hier kort worden ingegaan op de gebruikte methode per stad. Vervolgens zullen we aangeven hoe deze variatie aan gebruikte methoden ons heeft geholpen om te komen tot verdere inzichten in de factoren die bijdragen aan een inclusieve leeromgeving. Tot slot gaan we in op de literatuurverkenning die er is uitgevoerd

Amsterdam

In Amsterdam is er gebruik gemaakt van individuele interviews, van focusgroepen en is er een activiteit voor studenten georganiseerd. Er is gestart met het doen van tien diepte-interviews met docenten, vijf van de opleiding Social Work en vijf van de opleiding Pedagogiek. Aangezien het vraagstuk van handelingsbekwaamheid centraal stond, is de docenten niet alleen gevraagd hoe zij aankijken tegen diversiteit bij de opleiding en hoe zij hiermee omgaan in de les, maar ook om situaties te delen waarin diversiteit leidde tot schurende ervaringen of conflicten in de klas. De vraagstelling in de interviews was gebaseerd op de methodiek van 'restorative practices' (Strang & Braithwaite, 2001), waar binnen de opleiding Pedagogiek al mee wordt gewerkt. Deze aanpak is gericht op het onderzoeken van manieren waarop relaties tussen personen of gemeenschappen hersteld of verbeterd kunnen worden. De methodiek van restorative practices sluit goed aan bij het overkoepelende thema van dit onderzoek: hoe kan diversiteit als kracht worden benut, door in te zetten op een verbetering of herstel van situaties waarin nu nog sprake is van handelingsverlegenheid, conflict of onbegrip tussen verschillende partijen die samen een leergemeenschap vormen. Naar aanleiding van het bespreken van concrete situaties hebben we de respondenten gevraagd te reflecteren op de betekenis van diversiteit binnen de leergemeenschap van de hogeschool, en wat docenten zouden kunnen doen om het begrip en de waardering van verschillen in een onderwijssetting te bevorderen en handelingsbekwaamheid te versterken. In bijlage 1 zijn de manier waarop we de interviews hebben geïntroduceerd bij de deelnemende docenten en de bijbehorende vragen opgenomen.

Daarnaast gaf de opleiding Pedagogiek aan niet alleen behoefte te hebben aan het reflecteren op het handelen van docenten, maar ook binnen het kader van dit onderzoek een activiteit te organiseren speciaal gericht op het versterken van het handelingsperspectief van studenten. Na een inventarisatie bij het management en het team van de opleiding is er daarom voor gekozen om een activiteit gericht op de omgang met diversiteit voor eerstejaarsstudenten in de introductieweek te organiseren in 2018.

Na de afronding van de interviews zijn er focusgroepen georganiseerd. In deze focusgroepen werden een aantal casussen voorgelegd die waren gedestilleerd uit de interviews. In zowel de eerste als de tweede focusgroep is er getracht zowel docenten van het team Pedagogiek als docenten van het team Social Work ervaringen te laten delen en zo een start te maken met het meer handelingsbekwaam maken van docenten met betrekking tot het omgaan met diversiteitsvraagstukken. Hierbij is een onderscheid geprobeerd te maken tussen docenten die lesgeven in de laatste twee jaren van de bachelor (focusgroep 1) en een focusgroep gericht op docenten die veel lesgeven in de eerste twee jaren van de bachelor (focusgroep 2). De casussen die in de focusgroepen zijn voorgelegd zijn in bijlage 2 terug te vinden.

Diemen

Aan de hand van individuele interviews met tien studenten en vier groepsinterviews waarbij twintig studenten betrokken waren van de opleidingen Business Studies, Communicatie en Leisure hebben we een inkijk gekregen in de leef- en denkwereld van studenten. De studenten hadden verschillende achtergronden: leeftijd, woonplaats, sociaaleconomische achtergrond, geslacht, leerjaar en etnische, culturele en religieuze achtergrond.

Tijdens deze individuele- en groepsinterviews is ingegaan op de definitie van diversiteit en de betekenis ervan in de schoolcontext, op identiteit en identiteitsbeleving van de studenten en de betekenis van een (super)diverse leeromgeving voor de studenten zelf: kun je jezelf zijn op school, wat maakt diversiteit krachtig en wanneer is diversiteit complex en wat kan een onderwijsinstelling 'doen' om de talenten van alle jongeren te benutten? De combinatie van individuele- en groepsinterviews maakte het mogelijk onderzoeksuitkomsten te verifiëren in latere gesprekken en op die manier te reflecteren op de onderzoeksresultaten.

Daarnaast hebben de onderzoekers ook colleges verzorgd, zodat aan de hand van participatieve observatie kon worden gekeken naar de dynamiek van een (super)diverse leeromgeving: welke studenten gaan met elkaar om en welke studenten ontwijken elkaar, gaan studenten na de les direct weg of blijven ze 'hangen' in de kantine van de hogeschool, hoe verlopen dialogen tijdens colleges et cetera. Een van de onderzoekers heeft korte onderzoekmemo's van deze activiteiten gemaakt.

In bijlage 3 is de vragenlijst die is gebruikt voor de interviews opgenomen.

Rotterdam

In Rotterdam zijn er verschillende onderzoeksmethoden gehanteerd om meer zicht te krijgen op de factoren die bij kunnen dragen aan een inclusieve leeromgeving. Er is gebruik gemaakt van enquêtes, focusgroepen en er zijn nieuw vormgegeven onderwijsactiviteiten geëvalueerd. We hebben ervoor gekozen om studenten zo veel als mogelijk te betrekken bij het onderzoek door ze niet alleen te bevragen, maar ook in te zetten als kritische ervaringsdeskundigen en ze een deel van het onderzoek zelf te laten uitvoeren. In de loop van het onderzoek is er een projectgroep van vijf studenten gevormd, die voor langere tijd actief hebben bijgedragen aan het onderzoek.

Zoals gezegd is er op verschillende wijzen data verzameld binnen het onderzoek. Hieronder een overzicht van de activiteiten van de projectgroep en de wijze van dataverzameling. De onderzoeksactiviteiten zijn er zoveel mogelijk op gericht geweest mee te kunnen draaien met het onderwijsprogramma rondom diversiteit, binnen dit programma ideeën van leden van de projectgroep uit te proberen en deze te evalueren, om zo tot verbeteringen te komen. Het onderzoek besloeg drie stappen: het vooronderzoek, de dataverzameling en tot slot het vormgeven van nieuwe onderwijsactiviteiten. Hieronder worden de onderzoeksactiviteiten per fase weergegeven.

Stap 1 Vooronderzoek

1. Enquête onder 40 studenten van diverse opleidingen om te oriënteren op het onderwerp diversiteit.

2. Oriënterende focusgroep met vijf studenten om te verdiepen wat het onderwerp diversiteit betekent voor deze studenten en tevens deze studenten te laten meedenken met een concreet onderzoeksplan.

Stap 2 Dataverzameling

3. Vijf focusgroepen waar in totaal 35 studenten aan hebben deelgenomen die bij de opleidingen SPH- en MWD-vakken hebben gevolgd op het gebied van diversiteit. De focusgroepen zijn uitgevoerd door de projectgroep.

4. Bijwonen en evaluatie van de Powerday door een deel van de projectgroep.

5. Training storytelling en deelname onderzoek storytelling in samenwerking met anti discriminatiebureau RADAR.

Stap 3 Nieuwe onderwijsactiviteiten vormgeven

6. Aanpassen lessenreeks diversiteitsbewust werken op basis van een aantal aspecten van storytelling.

7. Evaluatie en bijstelling van deze lessenreeks diversiteitsbewust werken voor Social Work studenten.

8. Bijdragen aan het opzetten, uitvoeren en evalueren van een nieuwe module diversiteit voor de nieuwe Brede Bachelor-opleiding Social Work.

Verantwoording verschillende methoden

De verschillende methoden die zijn gebruikt en de verschillende nadrukken die zijn gelegd, geven ons een breed zicht op wat er nodig is om binnen Hogeschool Inholland om te leren gaan met diversiteit. In Diemen en Rotterdam is er gefocust op de studenten, en gezien in beide steden andere opleidingen onder de loep zijn genomen is er ook gekeken naar de verschillen. Juist doordat we in Rotterdam en Diemen studenten hebben bevraagd, maar wel van een andere opleiding, hebben we een breed zicht gekregen op de manier waarop studenten naar diversiteit kijken en wat ze nodig hebben om hier goed mee om te kunnen gaan. In Amsterdam is net als in Rotterdam de opleiding Social Work bekeken, maar daarnaast is ook de opleiding Pedagogiek meegenomen. Hoewel in Diemen en Rotterdam ook de rol van docenten aan bod is gekomen, ontbrak het perspectief van de docenten. Doordat in Amsterdam de focus op het docentperspectief lag, zijn we er in dit onderzoeksproject in geslaagd om een breed beeld te schetsen van wat er nodig is om binnen Hogeschool Inholland om te leren gaan met diversiteit.

Verkenning van de literatuur

Voordat we aan het veldonderzoek begonnen hebben we een literatuurverkenning gedaan. Daarin had Machteld de Jong als lector Diversiteitsvraagstukken het voortouw. Aan de stand van het onderzoek naar het leren omgaan met diversiteit is een aparte publicatie gewijd (De Jong & Wolff, 2018). Daarin wordt vooral ingegaan op de sleutelrol die docenten spelen bij dit onderwerp: zij kunnen een krachtige en veilige leeromgeving scheppen voor het leren omgaan met diversiteit. De literatuurverkenning is gebruikt bij het opstellen van de vragenlijsten en de analyse van de bevindingen.

Om bij die analyse ook de verbinding naar het thema veerkrachtige samenlevingen (uit de Nationale Wetenschapsagenda) te kunnen leggen, hebben we ook het concept veerkracht verkend.

Dat begrip staat centraal in een ander steden-vergelijkend onderzoek naar jongeren op weg naar volwassenheid dat enkele lectoraten van Hogeschool Inholland uitvoeren (waaronder twee lectoraten die ook aan het project over diversiteit meedoen). Veerkracht wordt op veel beleidsterreinen gebruikt en op uiteenlopende manieren omschreven. Wij kiezen voor de ecologische benadering van sociale veerkracht die naar individuen kijkt in de sociale en maatschappelijke context waar hulpbronnen voor steun aanwezig kunnen zijn (Ungar, 2015). Die benadering sluit aan op het klassieke ecologische model van Bronfenbrenner (1979) en past bijzonder goed bij het onderwijs (Wijsbroek & De Winter, 2017). Die benadering heeft ook aandacht voor sociale cohesie en verbondenheid, het aangaan en onderhouden van relaties; om die reden past die benadering ook goed bij het leren omgaan met diversiteit.

3 Bevindingen Amsterdam

Femke Kaulingfreks, Frake Schermer en Mai Groenevelt

In Amsterdam is ervoor gekozen om ons in eerste instantie te richten op het handelingsperspectief van de docenten, wiens rol het is om studenten te begeleiden in het ontwikkelen van hun eigen, veerkrachtige handelingsperspectief. Bij zowel de opleiding Social Work als Pedagogiek werd namelijk aangegeven dat docenten in veel gevallen nog handelingsverlegenheid ervaren als het gaat om het omgaan met diversiteit. Het docententeam van de opleidingen is vrij homogeen, voornamelijk bestaande uit van oorsprong Nederlandse docenten, terwijl de studentenpopulatie in Amsterdam wordt gekenmerkt door een grote diversiteit wat betreft etnische en culturele achtergrond. De docenten van beide opleidingen hebben te kennen gegeven meer gezamenlijk te willen reflecteren op het omgaan met diversiteit in de klas, om vanuit een gedeelde en intentioneel ontwikkelde didactische aanpak te werken in een diverse leergemeenschap.

De opleiding Pedagogiek gaf aan niet alleen behoefte te hebben aan het reflecteren op het handelen van docenten, maar ook binnen het kader van dit onderzoek een activiteit te organiseren speciaal gericht op het versterken van het handelingsperspectief van studenten. Na een inventarisatie bij het management en het team van de opleiding is er daarom voor gekozen een activiteit gericht op de omgang met diversiteit voor eerstejaarsstudenten in de introductieweek te organiseren in 2018. In samenwerking met IZI Solutions, een sociale onderneming die zich inzet tegen raciale en sociale ongelijkheid en werkt aan een rechtvaardige en gelijkwaardige maatschappij, is een introductie activiteit georganiseerd. Studenten hebben onder begeleiding van trainers van IZI Solutions een workshop 'privilege walk' gedaan, waarbij verschillende vormen van privilege inzichtelijk zijn gemaakt en besproken is waar verschillen in privilege tussen personen vandaan komt.

Een tweede workshop ging over het omgaan met stress en faalangst tijdens je studie en de derde workshop bestond uit het bekijken en bespreken van de documentaire 'Ik, alleen in de klas', die gaat over ervaringen met racisme en uitsluiting van studenten van kleur binnen het onderwijs. De introductie activiteiten werden wisselend gewaardeerd door docenten uit het team van Pedagogiek. Sommige docenten vonden dat de nadruk op het omgaan met diversiteit niet zo vroeg, tijdens de introductie van de opleiding, gelegd zou moeten worden, terwijl andere docenten vonden dat de workshops een waardevolle aanvulling vormden op het introductieprogramma. Ook gaven docenten te kennen dat ze de kwaliteit van de verschillende trainers van IZI Solutions heel wisselend vonden. In 2019 is deze introductie activiteit niet georganiseerd.

Resultaten interviews

Docenten geven aan dat hun handelen bij studenten soms anders overkomen dan hoe het door henzelf is bedoeld. Zo noemen ze dat kritiek op het werk of de houding van studenten soms geïnterpreteerd wordt als ongelijke behandeling gebaseerd op de achtergrond van de student. Docenten geven daarnaast aan dat studenten zich in een aantal gevallen onheus bejegend, achtergesteld of gediscrimineerd voelden. We hebben verschillende verhalen gehoord over studenten van kleur die zich gediscrimineerd voelden omdat docenten of medestudenten hun houding in de klas te weinig serieus, te onverschillig of juist te luidruchtig vonden, terwijl zij zichzelf helemaal niet herkenden in de negatieve manier waarop hun gedrag door anderen werd geïnterpreteerd. In andere gevallen waren docenten bang dat hun handelen zou worden opgevat als discriminatie, wat juist leidde tot overmatige terughoudendheid van docenten:

> *Het waren drie Marokkaanse jongens. Ik merk dat als ik Marokkaanse jongens aanspreek dat ik een dubbel gevoel heb: als ze maar niet denken dat ik dit doe omdat ze Marokkaans zijn. Dat zit er bij mij echt in.*

Dan denk ik zelf oh daar heb je er weer een die hen aanspreekt omdat zij het wel weer niet goed hebben gedaan. Dat vind ik lastig.

Het is daarom voor zowel docenten als studenten belangrijk impliciete aannames bespreekbaar te maken. Wanneer docenten binnen de context van de klas, of in individueel contact met studenten geen ruimte scheppen om impliciete aannames bespreekbaar te maken kunnen docenten minder duidelijk aansturen op een gelijkwaardige behandeling van studenten en kunnen studenten eerder het gevoel krijgen dat ze onheus bejegend worden door docenten.

Botsingen in de klas ontstaan zelden of nooit rondom een directe of persoonlijke aanval van studenten op andere studenten, maar wel tijdens het bespreken van de algemene opvattingen van studenten over controversiële of gevoelige thema's. De thema's die het meest leiden tot verhitte discussies in de klas zijn het Israël–Palestina conflict en kwesties rondom seksualiteit en seksuele geaardheid. Veiligheid blijkt een belangrijk voorwaarde om de sfeer in de klas constructief te houden, juist het voeren van verhitte discussies zet die veiligheid onder druk: ondanks dat een persoonlijke aanval op studenten zelden voorkomt, vertellen sommige docenten dat niet alle studenten zich naar aanleiding van gepolariseerde discussies in de klas veilig genoeg voelen om over persoonlijke ervaringen te spreken.

In de klas zei een meisje dat ze bij haar stage niet mee wilde werken aan een project om met tieners in gesprek te gaan over homoseksualiteit. En in de voorlichtende vorm en om het taboe te doorbreken. Want ze zei: "Ik sta daar niet achter. Al helemaal niet vanuit het islamitisch geloof om dat te gaan promoten, of die drempel makkelijker te maken. Dus ik wil daar niet aan meewerken." Het was een heftige les, want er zaten verschillende studenten in de klas die het 1) totaal geen dilemma vonden, maar 2) ook behoorlijk ondersteboven raakte van wat ze vertelde. Na afloop ben ik nog even met studenten blijven hangen.

En toen moest er een vreselijk huilen omdat ze zelf biseksueel was en dat het voor haar zo moeilijk te begrijpen was dat iemand daar zo rigide in kon staan. En dat het haar zo enorm had geraakt. En dat ze ook zei: "In hoeverre kan ik nu ook open zijn in deze klas." Dat vond zij ingewikkeld. En dat staat mij ook bij, want hoe ver laat je een discussie nu doorlopen in zo'n les. En wie biedt je nazorg? Want het was voor het meisje dat het inbracht ook best wel heftig.

Veel docenten benoemen dat ze een gebrek aan tijd ervaren om de veiligheid in de groep te kunnen waarborgen zodat iedereen open voor zijn of haar overtuigingen, identiteit en ervaringen uit kan komen, ook als hier grote contrasten in bestaan. Met tijd kan langer over gevoelige thema's worden gepraat in de les en worden gewerkt aan een veiliger sfeer in de les waarin iedereen zich durft uit te spreken. Het is daarbij volgens de docenten lastig om de juiste balans te vinden tussen het scheppen van ruimte voor persoonlijke ervaringen en opvattingen van studenten en een bespreking van gevoelige onderwerpen in meer algemene termen. Genoeg tijd en aandacht voor het bewaken van het proces van gesprekken in de klas en het werken aan vertrouwensrelaties tussen docenten en studenten, en studenten onderling, wordt door docenten als heel belangrijk gezien om constructief met verschillen om te kunnen gaan.

Ondanks dat studenten niet vaak direct botsen in de les merken docenten wel dat studenten met dezelfde culturele achtergrond geneigd zijn om naar elkaar toe te trekken. Dit wordt door sommige docenten ervaren als een natuurlijk groepsproces, terwijl andere docenten het problematisch vinden voor de samenwerking. Zo beschreef een docent het volgende:

Op een gegeven moment kwam ik de les in en toen zaten ze verdorie ook nog in twee groepen. Dus aan de ene kant van de klas zaten witte koppies en aan de andere kant zaten de meiden uit andere cultuur. Ik denk dit wordt me te gortig. Hier moet ik iets mee.

Alle docenten zijn het erover eens dat het belangrijk is voor de professionele ontwikkeling van studenten om ze ook buiten hun 'comfort zone' te laten werken met anderen. In trajecten die intensief door docenten begeleid worden later in de opleiding, als studenten hun eigen plek binnen de opleiding al hebben gevonden, wordt het makkelijker om in diverse groepen te werken en onderlinge verschillen bespreekbaar te maken. Dit gaat bijvoorbeeld in de intervisietrajecten rondom de afstudeerstage vaak heel goed.

Docenten geven ook aan het soms lastig te vinden diversiteit in een breder perspectief bespreekbaar te maken in de klas, omdat de maatschappelijke discussie over diversiteit in de media en in het publieke leven buiten het klaslokaal sterk wordt beïnvloed door een nadruk op cultuur, etniciteit en religie.

Docenten signaleren dat collega's op verschillende manieren omgaan met diversiteit in de klas en dat er onvoldoende eenduidige, uitgesproken richtlijnen zijn op dit gebied. Ze hebben behoefte aan meer intercollegiale reflectie om te bespreken hoe er gezorgd kan worden voor een open en inclusief klassenklimaat en hoe gevoelige onderwerpen het beste geagendeerd kunnen worden. Er is behoefte om breder gedeelde opvattingen over sociale veiligheid met elkaar af te stemmen, zonder dat er een al te rigide of dominant kader voor omgangsvormen en opvattingen wordt vastgelegd.

> *Ik vind echt wel dat je verschillend mag zijn. Ik ben er in die lessen niet op uit om hetzelfde te… denken is wel heel simpel, maar er is een standaard en daar moet je je aan commiteren. Ik vind het juist mooi als het in die lessen lukt om soms ook… to agree to disagree. Het is oké als je maar de argumentatie snapt. Niet alle verschillen kun je wegnemen. Maar wees nou gevoelig voor het feit dat je in situaties belandt waarin het dus echt heel ingewikkeld is als de verschillen groot zijn. En wat is dan je leidraad?*

Op de behoefte aan meer onderlinge afstemming speelt dit onderzoek in door in de volgende fase focusgroepen te organiseren rondom dit thema.

Docenten vinden het soms lastig om te werken vanuit het onderscheid tussen persoonlijk handelen en professioneel handelen in relatie tot studenten waar zij een waardenbotsing mee ervaren, bijvoorbeeld bij mannelijke islamitische studenten die weigeren een vrouw een hand te geven of openlijk homoseksualiteit afwijzen. In hoeverre kan in zo'n situatie het persoonlijk handelen los worden gezien van professioneel handelen, zowel voor de docent als voor de student? Als docenten zich persoonlijk gekwetst voelen door de opstelling van een student vinden ze het soms lastig de student hierop aan te spreken of hier in een later stadium op terug te komen. Docenten vinden het daarbij soms lastig te bepalen hoeveel van hun eigen opvattingen en ervaringen ze willen delen in de klas. Zo vertelde een docente die een relatie met een vrouw heeft het volgende:

> *In de kennismakingsronde gaf die jongen aan dat homoseksualiteit iets was waar hij niets mee te maken wilde hebben. Toen was het voor mij een dilemma of ik daar wel of niet iets over ging zeggen. Dat heb ik wel gedaan, en ik merk zelf ook dat ik dat de laatste tijd eigenlijk bijna niet meer doe. Dat is niet eens bewust, maar vroeger kon ik daar veel makkelijker over praten en ik merk dat ik dat nu niet meer zo makkelijk doe.*

We hebben ook verhalen gehoord waarbij studenten en docenten ondanks een duidelijke waardenbotsing kwamen tot een goede verstandhouding. Een voorbeeld is een situatie waarin een mannelijke islamitische student de vrouwen in de klas geen hand wilde geven. Hij gaf hier wel op een respectvolle wijze uitleg over en in een open gesprek met de docent kon zij haar ongemak met hem bespreken. Ze gaf hem te kennen dat ze niet normerend wilde zijn, maar hem wel wilde aansporen om zijn opstelling ook in toekomstige werkcontacten goed uit te leggen. De docent en de student hebben vervolgens afspraken gemaakt over een andere manier waarop hij haar en zijn vrouwelijke medestudenten kon begroeten zonder ze een hand te geven.

Docenten geven aan dat het vaak mogelijk is om waardenbotsingen op een constructieve manier bespreekbaar te maken als wordt ingegaan op de professionele rol die studenten later in het werkveld dienen in te nemen, en dat studenten zelf vaak goed in staat zijn onderscheid te maken tussen hun persoonlijke opvattingen en hun professionele houding. Ook geven een aantal docenten aan dat ze graag vaker met studenten afspraken zouden willen maken over hoe er met elkaar wordt omgegaan in de groep.

> *Op veel middelbare scholen worden trainingen sociale veiligheid gegeven en dan begin je ook altijd met gedragsregels, wat je wel en niet doet, en wat kritiek is, op wat voor manier je kritiek kunt uiten. Op de een of andere manier doe ik dat niet in deze klas en dat zijn wel hele belangrijke startpunten, van wat vinden jullie nou belangrijke afspraken over hoe we hier met elkaar omgaan. En kunnen we dat een vorm geven. Hoe spreken we elkaar erop aan als het niet gebeurt, ik denk dat dat wel een hele belangrijke is.*

Deelconclusie interviews

Naar aanleiding van de interviews en de introductie activiteiten bij de opleiding Pedagogiek is de conclusie getrokken dat er gewerkt moet worden aan een gezamenlijk waardenverkenning onder docenten en het creëren van meer ruimte voor onderlinge intervisiegesprekken over het omgaan met diversiteit in de klas. In het kader van dit onderzoek is een eerste waardenverkenning uitgevoerd door met prikkelende, waarden gerelateerde stellingen, een interactief gesprek aan te gaan in de vorm van twee focusgroepen.

Analyse focusgroepen

Tijdens de focusgroepen zijn er aan de docenten casussen voorgelegd.

Bij de verkenning van de ingebrachte casussen van de tien geïnterviewde docenten is er een duidelijk verschil op te merken tussen casuïstiek die groepsprocessen betreft en casuïstiek die meer te maken heeft met interpersoonlijke omgang. Daarnaast wordt ook meegenomen dat betreffende de ontwikkelingsfasen van de studenten de eerste jaren meer gaan over het leren kennen van jezelf in relatie tot de ander, waarbij in de laatste jaren meer nadruk wordt gelegd op de ontwikkeling van de rol van professional. Uit de analyse blijkt ook dat hier gesproken kan worden van verschillende rollen voor docenten, namelijk verschuivend van opvoeder naar opleider.

De keuze voor twee focusgroepen komt dus voort uit de resultaten van de individuele interviews. Hieruit is in de eerste analyse geconcludeerd dat diversiteitsvraagstukken grofweg op te delen zijn in meer individuele vraagstukken (die vaker in hogere jaren in de bachelor spelen) en in vraagstukken waar groepsdynamiek een belangrijker plek inneemt (vaker voorkomend in de eerste twee jaar van de bachelor). Daarnaast bleek uit de interviews dat studenten buiten hun 'comfort zone' laten werken beter gaat als studenten hun eigen plek binnen de opleiding al hebben gevonden. Werken met diverse groepen en onderlinge verschillen bespreekbaar maken gaat in de latere jaren van de opleiding in de ogen van docenten beter. Voorts is op basis van deze conclusies getracht docenten in de focusgroepen in te delen in een groep die lesgeeft in jaar 1–2 en een groep die lesgeeft in jaar 3–4, hoewel docenten ook regelmatig door de verschillende jaren heen lesgeven.

In beide focusgroepen is de opzet uitgelegd, startende met het onderzoek 'Diversiteit in Vakmanschap Opleiden met gevoel voor diversiteit' (2013) van Pauline Naber en Veerle Knippels voor Kenniswerkplaats Tienplus. De belangrijkste resultaten zijn aan de start van de focusgroep voorgelegd, waarbij de uitkomst hoe docenten leren over diversiteitsgevoelig onderwijs extra werd benadrukt.

Kortgezegd benoemt het onderzoek van Naber en Knippels (2013) dat docenten het beste leren over diversiteitsgevoelige onderwerpen wanneer eigen ervaringen worden uitgewisseld, daarover in gesprek wordt gegaan, de leerervaringen worden benoemd en bewustwording ontstaat over eigen oordelen over studenten en de invloed hiervan op alledaags handelen.

Persoonlijke visie en gezamenlijke visie docenten

Ten eerste blijkt dat docenten moeite hebben met het zien van de uitwassen van grotere maatschappelijke problematiek rondom diversiteit in het klaslokaal, en voelen zich daarin handelingsverlegen.

> *In het klein maak je het mogelijk dat er nog steeds al die bubbels ontstaan in die klaslokalen. Maar in het groot vind ik het ook heel erg in de maatschappij, waarin er een heel voelbare polarisatie gaande is. Wanneer je dat in je klaslokaal dan ook ziet en ervaart dan voel je je ook machteloos, want ik ga echt niet mensen dwingen op een andere plek te gaan zitten, het is de weerspiegeling van een groter probleem.*

De scheidslijn tussen persoonlijke visie betreffende de voorgelegde casuïstiek en gezamenlijke, professionele visie wordt vaak bepaald door de rol die docenten uitoefenen binnen de leergemeenschap. Docenten zijn zich sterk bewust van hun professionele rol en kiezen derhalve ook vaak voor een andere aanpak van een situatie, dan wanneer zij in hun 'vrije tijd' geconfronteerd zouden worden met botsende waarden. "Mijn mening, die doet er niet zoveel toe." Juist het feit dat het sociale opleidingen betreft maakt dat docenten op het gebied van diversiteit ook meer openheid, nuance en begrip verwachten van hun studenten, dan een stellig vasthouden aan hun eigen mening. Wellicht ook meer dan bij andere opleidingsrichtingen.

Docenten worstelen soms met hun eigen visie ten opzichte van de visie van studenten, wanneer er sprake is van duidelijke verschillen in opvatting in de klas. Een van de coping strategieën is om de kernwaarden van het vakgebied te benoemen en op basis daarvan te redeneren wanneer er discussies zijn in de klas. Wanneer studenten zich negatief uitlaten over bepaalde identiteitskenmerken, wordt door docenten gewezen op bestaande kaders waarin afspraken staan voor het beroepenveld. 'Je moet een soort voorwaarde stellen denk ik. Dat je emancipatoir wil werken bijvoorbeeld. Daar hoort ook die homo-emancipatie bij, vrouwenemancipatie. Meisjes die net zo veel mogen als jongens.' Docenten van de opleiding Pedagogiek noemen hier het in- en overbrengen van normen en waarden rond het kindbelang, bij de opleiding Social Work wordt gesproken over gebruikmaken van de beroepscode. Overstijgend worden ook mensenrechten, inclusie en de Grondwet genoemd als belangrijke waarden of waardensets waar docenten zich op beroepen in de klas.

In het onderzoek van Naber en Knippels (2013) wordt geconcludeerd dat studenten graag een duwtje krijgen om contact te maken buiten hun gebruikelijke vriendengroep. Een van de oplossingen die binnen dit onderzoek genoemd wordt, is het bepalen van de indeling van groepjes door een docent om hiermee groepsvorming te doorbreken. Docenten in de focusgroep hebben hier echter moeite mee vanwege het dwingende karakter van zo'n oplossing met betrekking tot inclusiviteit. Zo wordt gezegd:

> *Er is een gedwongen iets nodig, om dat contact te zoeken en dat vind ik het ingewikkelde hieraan. Deze mensen komen hier voor een sociaal beroep en ze geven aan "dwing mij om contact te maken", ik zou het zo graag omdraaien "ik wíl wel contact maken, maar ik weet niet hóe".*

Veiligheid is een terugkerend thema wanneer er gesproken wordt over diversiteitsvraagstukken.

Het gaat hierbij dan om de veiligheid om diversiteit en inclusie bespreekbaar te maken, om groepsprocessen te duiden en gesprekken te kunnen voeren over wat studenten en docenten wel en niet delen en waarom: 'uiteindelijk wil je graag dat iedereen aan de opleiding inclusief deelneemt.' Soms moet daarvoor eerst individueel gesproken worden met studenten om duidelijk voor ogen te krijgen of angst met betrekking tot het delen van gevoelige identiteitskenmerken voortvloeit uit een gevoel van onveiligheid binnen de klas, of dat deze angst een andere oorsprong heeft. Zo kiezen homoseksuele studenten soms om andere redenen voor het verzwijgen van hun seksuele voorkeur, dan omdat ze hiertoe geen veiligheid ervaren binnen de opleiding.

Het al dan niet bespreekbaar maken van persoonlijke kenmerken komt ook ter sprake wanneer docenten aangeven dat studenten hen weleens persoonlijke verhalen toevertrouwen waarbij ze zich afvragen met welk doel zij dat doen. Soms speelt ook de gedachte dat studenten ervoor kiezen persoonlijke informatie te ontsluiten om daarmee een voorrangspositie te krijgen: "Er zit ook weleens achter, ik heb het héél erg moeilijk, verschrikkelijk moeilijk, en wees een beetje aardig voor me."

Tot slot wordt door docenten gevoeld dat ze maar een beperkte mate van invloed kunnen uitoefenen op studenten met betrekking tot het ontwikkelen van een meer inclusieve houding. Zo zegt een docent over de casus waarin een student weigert zich op stage in te zetten voor homo-emancipatie: "Laten we wel wezen, uiteindelijk gaan deze mensen als ze hun diploma hebben, in een werkmanier zitten waar ze dit niet hoeven te doen hè. Dan kiezen ze natuurlijk hun weg op bijvoorbeeld een christelijke basisschool waarbij dit echt niet aan de orde komt."

Uitdragen gezamenlijke visie in docent-student relatie

Bij het uitdragen van een gezamenlijke visie gaat het er volgens de docenten om dat er altijd sprake moet zijn van dat de docent de verbinding maakt met het professionele leven:

'wat zijn de gevolgen van jouw handelen?' Het gaat daarbij om 'professionele stevigheid ontwikkelen en er bij stil te staan dat jouw standpunt helpend kan zijn voor een ander, we werken immers ervaringsgericht hier.' Het gaat er daarbij om de bewustwording te creëren bij studenten hoe emancipatoir je stem kan zijn: door juist te vertellen dat je afwijkt van de norm, stel je andere studenten in staat hiervan te leren. Wanneer je als (toekomstige) professional je waardering, acceptatie of persoonlijke ervaringen uitspreekt aangaande bepaalde minderheidsposities of -identiteiten, dan kan dit bijdragen aan een emancipatieproces waar ook je cliënten mee te maken hebben. Docenten zien daarin ook voor zichzelf een rol weggelegd en zijn zich bewust dat zijzelf ook niet altijd kiezen voor die emancipatoire rol (door bijvoorbeeld geen openheid te geven over het eigen leven). 'De keuze wat je vertelt, dat is aan jou, maar wees je bewust van dat wat je zegt wat voor invloed dat heeft en wij kunnen helpen als opleider om uit te nodigen.' Hiermee verruim je volgens docenten de blik van studenten en toon je de grote mate van verscheidenheid tussen mensen.

Onder professionele ontwikkeling verstaan docenten verschillende zaken, hieronder vallen onder andere:

- Het leren toepassen van perspectiefwisseling (je kunnen inleven in anderen, inzien dat anderen uit een ander milieu komen met andere ervaringen en andere normen en waarden).

- Het leren kijken over de muren van je eigen visie door te beleven hoe het voor anderen is (o.a. door inzet ervaringsdeskundigen).

- Inzicht in complexiteit van leven van anderen ontwikkelen.

- De hulpvraag van een cliënt los zien van eigen normatieve kaders.

Studenten moeten ook de tijd krijgen om zich te ontwikkelen. Van een vierdejaarsstudent kan je iets anders eisen dan van een eerstejaarsstudent. Het is volgens de docenten belangrijk om met elkaar af te stemmen waar een student op een gegeven moment moet staan wat betreft inclusiviteit. Aan de andere kant moet een student ook bijtijds kunnen bepalen dat deze opleiding niet iets voor hem/haar is. Het is dan ook belangrijk om helder te zijn in wat er verwacht wordt van de student. Docenten hebben grote moeite om met elkaar te bepalen waar dan de zogenaamde 'afkap' plaats zou moeten vinden, hiermee wordt gedoeld op het moment waarop de student onvoldoende een inclusieve houding laat zien. Zaken als wanneer een student onvoldoende ontwikkeling laat zien, hoe daarmee om te gaan en op welke manieren een student kan zakken worden dan besproken. In het verlengde hiervan vragen sommige docenten om meer open communicatie over omgangs- en gedragsregels. "Dat je ook iets hebt om het gesprek over aan te gaan."

Welke visie op diversiteit draagt de opleiding uit

Aan het einde van het bespreken van de casussen zijn vragen gesteld over welke zaken docenten van zichzelf, elkaar en de organisatie nodig hebben. In de eerste plaats spreken verschillende docenten het verlangen uit om diversiteit altijd mee te nemen als onderdeel van de lessen. "Om het echt onderdeel te laten zijn van de opleiding, moet het echt in élke les, dus dan ligt de taak meer bij de docenten, dat we het écht kennen en voorleven, dat we dat echt uitdragen en meenemen." Dat neemt niet weg dat ook voorzichtigheid geboden is, juist om de dynamiek in de klas niet teveel te verstoren: "Misschien moet je hier juist vóóral als opleiding iets van vinden, in de klas moet je hier voorzichtiger over zijn." Duidelijk blijkt dat de docenten vinden dat op heel veel verschillende manieren aandacht aan inclusiviteit moet worden besteed. Docenten geven aan dat ook studenten moeten worden betrokken in dat proces. "Je moet als opleiding duidelijk maken dat je dit heel serieus neemt."

Daarbij wordt ook de wens uitgesproken nieuwsgierigheid naar de ander te willen ontwikkelen bij studenten: "Dat je het wel koppelt aan theorie, dat je niet zegt 'wij vinden dat jij dit moet vinden', maar dit is iets wat bestaat en daar doen we iets mee."

Benodigdheden

Naast dat docenten noemen dat er een gemeenschappelijke visie nodig is, wordt er ook gesproken over een 'afkap', oftewel een duidelijke grens op basis waarvan kan worden vastgesteld dat een student niet voldoet aan de voorwaarden van de opleiding. Hier wordt bijvoorbeeld genoemd dat studenten hun stages niet zouden moeten halen als ze niet in staat blijken de gezamenlijke visie van de opleiding te benaderen. Maar docenten vinden het lastig om te bepalen waar nu de grens ligt.

De volgende noodzakelijke vereisten werden genoemd door de docenten om een gemeenschappelijke visie te kunnen realiseren die ook eenduidig wordt overgedragen op studenten:

Op individueel niveau geven de docenten aan dat het nodig is feedback van collega's te ontvangen en een open houding te hebben naar elkaar. Daarnaast moet de docent kunnen reflecteren op diversiteitsvraagstukken. 'Het gaat om [het vermogen van de docent om] de student mee te nemen.' Over de benodigdheden van elkaar en het team als geheel noemen docenten de tijd om met elkaar casuïstiek te bespreken en dat deze tijd wordt opgenomen in vergaderingen. Een eis om over diversiteit te kunnen spreken met collega's is het gevoel van veiligheid, docenten noemen dat het nodig is om met collega's te kunnen delen dat lessen soms niet lopen en dat veiligheid voorwaardelijk is wil men feedback kunnen geven en ontvangen. Tot slot wordt er gesproken over dat er met elkaar moet worden afgestemd wat wel en wat niet gedeeld wordt met studenten. Docenten zijn het erover eens dat zij in principe alleen persoonlijke verhalen delen ter ondersteuning van de les: "Je zet (persoonlijke informatie) functioneel in."

Om diversiteitsgevoelig te kunnen lesgeven zijn docenten unaniem over wat zij wensen van de organisatie, namelijk tijd en aandacht. Tijd om de visie op diversiteit met elkaar én studenten te bespreken. En tijd voor het trainen van vaardigheden om accuraat met diversiteit om te kunnen gaan in de klas: "Ik vind het belangrijk dat we hierin ook tools hebben, bijvoorbeeld gespreksvaardigheden." Het kunnen modereren in situaties in de klas is hierbij het uitgangspunt. Ook wordt genoemd dat studenten moeten worden meegenomen in de training. Er kan dan gedacht worden aan peer-to-peer coaches die ook mogen deelnemen. Verder wordt genoemd dat het thema diversiteit in socialisatietraining en de leerwerkplaatsen kan worden opgenomen als onderdeel van sociale reflexiviteit.

Deelconclusie focusgroepen

Uit de twee focusgroepen blijkt dat docenten diversiteit zeer belangrijk vinden. Ze stellen hoge eisen aan hun studenten, omdat ze overtuigd zijn van het belang van inclusiviteit én omdat ze opleiden tot een sociaal beroep. Verwachtingen die docenten hebben van studenten zijn het hebben van een open houding, het kunnen creëren van een veilige omgeving, bewust zijn van de eisen van het beroep, perspectiefwisseling kunnen toepassen en bewust worden van hoe emancipatoir je stem kan zijn. Deze verwachtingen nemen toe naarmate studenten verder in hun opleiding komen. Hierbij wordt benadrukt dat deze verwachtingen helder gecommuniceerd moeten worden naar studenten en dat hierbij hoort dat studenten ook onvoldoende ontwikkeling kunnen laten zien in hun inclusieve houding en dat hier consequenties aan verbonden zouden moeten worden.

Ondanks dat docenten samen komen tot een visie en beschrijving van wat diversiteit zou moeten betekenen voor de opleiding, komen er situaties voor waarin deze visie op de proef wordt gesteld en docenten voelen zich dan soms handelingsverlegen in het aankaarten van deze situaties.

Ze beschrijven dat deze handelingsverlegenheid met verschillende oplossingen kan worden verminderd, waarbij tijd en aandacht van de opleiding voor dit onderwerp als belangrijkste punten worden genoemd. Tijd en aandacht voor intervisie en trainingen (waarin studenten ook betrokken moeten worden), maar daarnaast ook tijd en aandacht van het team om een veilige sfeer te creëren waarin docenten open kunnen zijn en kunnen leren van elkaar.

Conclusie en aanbevelingen

Rolbesef

Docenten geven aan persoonlijke informatie alleen vrij te willen geven wanneer dit bijdraagt aan de lesinhoud. Hieruit blijkt dat docenten een duidelijke keuze maken in wat tot hun professionele rol behoort. Tevens blijkt uit zowel de individuele interviews als de focusgroepen met docenten dat er door de jaren heen in de opleiding ook een graduele verschuiving plaatsvindt van de rol van opvoeder naar opleider.

Het lijkt erop dat er onder studenten besef is van de rol die zij vervullen: bewegen ze zich in de eerste jaren van hun studie nog als student in het hogeschooldomein, waar ze zich mogelijk vrij en veilig voelen om soms stevige uitspraken te doen naar elkaar en docenten, in een later stadium van hun opleiding vervullen ze in de praktijk de rol van lerende professionals waar de 'open houding', zoals verschillende respondenten het noemen, een onmisbare competentie is om de ondersteuning van cliënten en de eigen stage tot een succes te maken. Zoals uit de interviews met praktijkpartners uit Amsterdam zal blijken is dit rolbesef bij aankomende professionals aanwezig en de studenten in transitie naar lerende professional zijn zich ook bewust van de verantwoordelijkheid die dit met zich meedraagt. Juist door praktijkpartners wordt opgemerkt dat studenten soms beter in staat zijn om te gaan met diversiteit dan zijzelf.

Diversiteitsensitief handelen is volgens sommige stagebegeleiders een vanzelfsprekendheid voor studenten.

In de klas spelen er andere processen. Ten eerste is er sprake van een ontwikkelingscurve. Van studenten kan niet vanaf het eerste jaar worden gevraagd al op het niveau van een diversiteitgevoelige professional te zitten. Juist de opleiding en de ervaringen in de stagepraktijk maken dat studenten steeds beter worden in het omgaan met diversiteit en uit de interviews met docenten blijkt ook dat ze in latere jaren van de opleiding beter in staat zijn gesprekken te voeren over onderlinge verschillen. Desalniettemin hebben onze respondenten ook casussen ingebracht die speelden in het derde en vierde leerjaar. De meest extreme botsing die we hebben besproken betrof een situatie waarin een islamitische student tegen een docente die met een vrouw samenwoonde zei: "Als ik u niet zou kennen en ik zou in Saoedi-Arabië wonen dan zou ik meedoen om u te stenigen." De docent was erg geschrokken van deze uitspraak en kwam er in een later gesprek op terug. Toen gaf de student aan dat hij zich goed besefte dat er in Nederland andere regels gelden en dat hij een fictieve situatie wilde beschrijven. Hij gaf ook aan dat hij zijn uitspraken niet had bedoeld als persoonlijke belediging of bedreiging van de docent. In deze situatie zou kunnen meespelen dat deze student in zijn stagepraktijk zo'n opmerking nooit had gemaakt, maar zich op dat moment in relatie tot zijn docent niet een professional in opleiding waande. In die zin zou hier ook sprake kunnen zijn van een gebrekkig rolbesef van de student. Docenten verwachten in sommige gevallen een professionele houding van studenten, terwijl studenten het gevoel zouden kunnen hebben meer zichzelf te mogen zijn en uit te mogen komen voor hun persoonlijke meningen. In die zin zou er soms in het klaslokaal een dusdanig veilig klimaat kunnen heersen dat studenten denken het zich te kunnen veroorloven om extreme uitspraken te kunnen doen zonder nadelige consequenties.

Deze analyse kan in verband worden gebracht met de theorie van Goffman (1963) die beschrijft hoe situatie-effecten invloed hebben op de uitingen van individuen.

Mensen doen in verschillende situaties aan 'impressie-management', om ervoor te zorgen dat ze bij anderen op een goede manier overkomen die past bij de specifieke situatie waar ze zich in bevinden. De pedagoog Kuipers (2008: 144) legt uit hoe Goffman gebruikmaakt van de podiummetafoor: het individu kan zich begeven op openbare podia, waar relatief strikte gedragscodes gelden. Wanneer iemand zich niet houdt aan de algemeen geldende codes binnen een bredere gemeenschap, kan dit leiden tot gezichtsverlies. Backstage daarentegen hoeven individuen zich minder te richten op de algemeen geldende codes voor goed en geaccepteerd gedrag en kunnen ze meer vrijheid voelen om zich afwijkend op te stellen, hun eigen particuliere mening uit te dragen en soms extreme uitlatingen te doen. Ze maken zich backstage minder druk of ze wel of niet een positieve indruk achterlaten op anderen (Kuipers, 2008). We zouden kunnen stellen dat voor studenten de stagepraktijk tot het openbare podium behoort, terwijl het klaslokaal een 'backstage' plek is waar je meer jezelf kunt zijn en in een veilige context elkaar kunt confronteren met afwijkende (of extreme) identiteiten, opvattingen en uitspraken.

Docenten zijn overigens eensgezind in hun opvatting dat een inclusieve houding ontwikkelen belangrijk is voor studenten en dat er consequenties moeten zijn als studenten gedurende hun opleiding onvoldoende een open en genuanceerde houding naar anderen leren aannemen. Hieruit kan opgemaakt worden dat er vanuit de opleiding duidelijk moet worden gecommuniceerd over wat er van studenten wordt verwacht omtrent diversiteitsgevoelig handelen.

Veiligheid

Veiligheid is een belangrijke premisse voor het kunnen voeren van het gesprek over diversiteitsvraagstukken, zowel in het klaslokaal als tussen docenten onderling.

De omgeving en relatie student–docent en student–student vereist een veiligheidsgevoel waarin studenten zichzelf durven te openen naar de ander. Ook dient het gevoel van veiligheid aanwezig te zijn om introspectie uit te voeren en feedback te ontvangen. Door docenten wordt daarnaast ook aangegeven dat het veiligheidsgevoel onderling ook aanwezig moet zijn, zodat docenten elkaar durven te vertellen dat lessen soms niet lopen en feedback te vragen en te ontvangen.

Tijd

Procesmatig wordt door alle docenten genoemd dat voor het geven van diversiteitgevoelig onderwijstijd nodig is. Tijd om hier met elkaar over van gedachten te wisselen, tijd om met studenten te spreken over onderlinge verschillen, tijd om getraind te worden in bijvoorbeeld gespreksvaardigheden, of tijdens intervisiebijeenkomsten ervaringen met het omgaan met verschillen en diversiteit uit te wisselen. En tijd om de dynamiek in een klas te leren duiden en dusdanig te beïnvloeden dat er een constructief en open gesprek tussen studenten kan plaatsvinden over gevoelige thema's.

Communicatie

Tot slot is goede communicatie essentieel voor het goed omgaan met diversiteit. Zowel het luisteren als het leren praten over en aankaarten van diversiteit worden genoemd als onderdelen van diversiteitsgevoelig onderwijs. Daarnaast is het ook belangrijk dat de opleiding helderheid verschaft in wat haar visie is rondom dit thema, zodat studenten bijtijds in staat zijn te beoordelen of wat zij belangrijk vinden strookt met wat de opleiding belangrijk vindt. Tevens moet er duidelijk gecommuniceerd worden welke ontwikkeling studenten op welk moment in de opleiding moeten hebben doorgemaakt, om ook duidelijk aan te kunnen geven dat een student onvoldoende ontwikkelt in lijn met het beroep van pedagoog of sociaal werker en daarom onderdelen van zijn of haar studie niet haalt.

Dit wordt in gesprekken met docenten de 'afkap' genoemd. Het moet helder zijn wanneer een student voldoet en kan gaan voldoen aan de geldende normen van de beroepspraktijk. Vereiste is dan wel dat een student op de hoogte moet zijn van de geldende normen en ontwikkelingseisen, zodat hij of zij zich hierover bijtijds kan informeren.

Complexe individuen in een veelzijdige context

Naar aanleiding van het onderzoek kan de conclusie getrokken worden dat er gewerkt moet worden aan een waardenverkenning onder alle docenten Pedagogiek en Social Work en het creëren van meer ruimte voor onderlinge (periodieke) intervisiegesprekken over het omgaan met diversiteit in de klas. Een eerste aanzet is hiervoor in feite al gedaan tijdens de focusgroepen. De waardenverkenning heeft als doel alle docenten actief na te laten denken over hun eigen houding ten opzichte van lastige of gevoelige thema's die in de klas naar boven kunnen komen, te ervaren hoe het is hierover in gesprek te gaan met het team en handvatten te verzamelen om zelf de dialoog hierover aan te gaan in de klas. Er is daarbij veel ruimte voor de eigen mening en normen en waarden van de docenten. Zo kan verkend worden waar binnen het team verschillende opvattingen bestaan over bepaalde thema's en waar binnen het team al overeenstemming bestaat.

Deze gezamenlijke waardenverkenning zou moeten resulteren in een gezamenlijke visie, of waardendocument voor de opleidingen Social Work en Pedagogiek. Tevens geven docenten aan dat het goed is als opleidingen na te denken over een 'afkap'. Zo'n afkap functioneert als een duidelijke grens op basis waarvan kan worden vastgesteld dat een student niet voldoet aan de voorwaarden van de opleiding.

Tot slot concluderen we dat 'tijd' een belangrijke voorwaarde is om aan de slag te kunnen gaan met diversiteit(svraagstukken) op de hogeschool. Docenten moeten tijd krijgen om een gedeelde visie op diversiteit met elkaar én studenten te ontwikkelen op een duurzame structurele manier.

Een voorwaarde is voldoende ruimte (en budget) voor docenten, studenten en ondersteunend personeel om zich te scholen in het omgaan met diversiteit, bijvoorbeeld door middel van gesprekstrainingen. Het kan ook gaan om voldoende tijd en ruimte om als opleiding te reflecteren op de vraag welke gedeelde waarden docenten en studenten samen willen uitdragen, of het organiseren van evenementen en activiteiten waar docenten, studenten (en eventueel praktijkpartners) bij elkaar komen en leren hoe te werken in een diverse samenleving, een divers werkveld en een diverse hogeschool.

4 Bevindingen Amsterdam

Machteld de Jong en Joke Hermes

Groepsinterviews

Wat ik heb geleerd van dit groepsgesprek is dat we hetzelfde delen, dat iedereen dezelfde twijfels, gevoelens et cetera heeft. Dat we dit weten is zo belangrijk. Dat je niet alleen bent in je gevoelens. Dat we niet alleen zijn (student).

Diversiteit

Door de studenten wordt diversiteit voornamelijk gezien als 'verschil'. Verschil tussen mensen in heel brede zin, dus niet alleen iemands culturele, religieuze of etnische achtergrond. De studenten met een migratie achtergrond, ruim de helft van het aantal informanten, geeft aan dat ze, of ze het nu willen of niet, zich heel sterk bewust zijn van hun etnische, culturele en religieuze achtergrond en dat ze in de samenleving daar vaak op worden aangesproken. Ze wijzen 'de media' aan als oorzaak hiervan; zij zouden mensen met een migratieachtergrond te eenzijdig (achterstand) en te negatief framen waardoor dat een algemeen geaccepteerd beeld wordt van migranten in de Nederlandse samenleving. De geïnterviewde jongeren geven aan dat ze zich onmachtig voelen dit beeld te veranderen en als strategie hebben met dit beeld te dealen; het is een *fact of life*.

> *Vaak wordt een allochtoon toch als een negatief iemand gezien. Ik denk dat het woord 'kut allochtoon' altijd wel zal blijven.*

Ondanks het feit dat veel studenten het gevoel hebben dat ze in het dagelijks leven, en ook op school, worden gereduceerd tot hun etnische, culturele of religieuze achtergrond en dat, zoals hierboven genoemd, als een *fact of life* beschouwen, wordt in de interviews ook zichtbaar dat ze geen uitgebreid vocabulaire hebben om daar over te praten of een specifiek handelingsrepertoire om daar goed mee om te gaan.

Dat geldt zowel voor studenten met een migratieachtergrond die zich gereduceerd voelen tot hun etnische, culturele of religieuze deelidentiteit, maar ook voor studenten zonder migratieachtergrond die zich in hun relatie met studenten met een migratie achtergrond onzeker kunnen voelen of bang zijn iets 'verkeerds' te zeggen of te doen. Die onzekerheid over en weer en de angst iets 'fout' te doen of te zeggen, zagen we overigens bij alle studenten terug. Vastgesteld kan worden dat verschillen tussen jongeren als een gegeven worden beschouwd, maar dat studenten het ook moeilijk vinden heel concreet over die verschillen te praten met elkaar of elkaar op die verschillen te bevragen.

Het merendeel van de studenten met een migratieachtergrond typeert een diverse schoolcontext als positief. Ze stellen dat het belangrijk is dat ze zich kunnen herkennen in de mensen die in hun klas zitten. Een studente met een migratieachtergrond geeft als voorbeeld dat ze een sterke 'anti-allochtoon' sfeer voelde op haar vorige hbo-opleiding en dat dit een reden was om met de opleiding te stoppen en over te stappen naar een andere hogeschool.

> *Op deze hogeschool kan ik wel mezelf zijn. In het begin natuurlijk niet want je kent niemand, maar nu wel. In mijn klas zitten veel allochtonen, dat maakt het makkelijker. Jezelf zijn is niet raar, want we kennen elkaar.*

Diversiteit in de onderwijscontext, verschillen tussen jongeren, worden door de studenten niet als probleem *an sich* beschouwd, wel is het belangrijk dat je leert om te gaan met spanningen tussen verschillende studenten en in staat bent op een constructieve wijze te praten over die spanningen of verschillen. Dat geldt zowel voor studenten als voor docenten. Ze vinden dat daar nu niet altijd de ruimte voor is. Ook verwijzen veel jongeren naar de opvoeding; een open blik ten aanzien van diversiteit of juist een heel negatieve houding jegens 'anderen' is vaak aangeleerd.

Identiteit en jezelf kunnen zijn op school

Als studenten zichzelf typeren, verwijzen ze, behalve naar hun geslacht, in het bijzonder naar hun etnische achtergrond en zijn daar ook trots op. Studenten met een migratieachtergrond geven aan dat ze zich een combi voelen: Marokkaanse Nederlander of Surinaamse Nederlander. De studenten die in Amsterdam wonen, hebben daar een positieve associatie mee.

> *Ik voel me het makkelijkst een Marokkaan, door alle culturele dingen die je van huis mee krijgt, daardoor vergeet je nooit dat je ook nog een Marokkaan bent, behalve Nederlander natuurlijk. Maar ik voel me ook Nederlander en Amsterdammer. Veel anderen zien me als Marokkaan, dat zal altijd zo blijven, denk ik. Maar ik ben trots op mijn Marokkaanse achtergrond. Maar in Amsterdam kun je je als Marokkaan ook Amsterdammer voelen. In Amsterdam is alles leuk, daar zijn veel allochtonen. In dorpen is het toch anders, zeker als je een hoofddoek draagt.*

'Jezelf' kunnen zijn in een schoolcontext kan alleen als de situatie veilig voelt, vertellen de geïnterviewde studenten. Veilig wil zeggen dat je medestudenten om je heen hebt in wie je je herkent en er een goede band bestaat met de docenten. Die veiligheid ontstaat volgens de geïnterviewde studenten vooral in kleinschalige onderwijssituaties: mentorgesprekken, projectbegeleiding en in mindere mate tijdens grootschalige hoorcolleges, waar meer afstand ontstaat tussen studenten onderling en tussen docenten en studenten.

Binnen de schoolcontext willen jongeren zich voornamelijk zien als student, maar realiseren zich dat hun etnische achtergrond in het contact met anderen, zowel medestudenten als docenten, een relevante rol speelt. Dat geldt ook voor studenten zonder migratieachtergrond overigens.

Ik ben me wel bewust van mijn Nederlandse achtergrond, zeker bij de eerste dag op school toen bleek dat ik het enige Nederlandse meisje in mijn klas was. Ik zag de diversiteit direct en ook dat ik anders was. Ik werd daar een soort van zenuwachtig van. Ik vond het lastig als enige autochtoon in een groep allochtonen. Je ziet toch dat allochtonen naar elkaar toe trekken, dat is ook normaal, je zoekt mensen die op je lijken. Dat was in het begin wel moeilijk voor mij.

Alle studenten geven aan dat ze grotendeels zichzelf kunnen zijn binnen de onderwijscontext, maar zich altijd bewust zijn van hun etnische achtergrond en de betekenis die dat heeft voor anderen (i.c. docenten en medestudenten zonder migratieachtergrond). Gesteld kan worden dat dit een simplificatie van de werkelijkheid is, 'de migrantengroep' bestaat uiteraard niet en binnen de groep kunnen zeer grote individuele verschillen bestaan tussen de groepsleden.

Ook wordt opgemerkt dat het belangrijk is dat school een veilige ruimte is, waarin je jezelf kunt zijn en waarin mensen zich bewust zijn van jouw leef- en denkwereld. Alleen dan voel je je thuis op school. Het merendeel van de studenten geeft aan dat ze het idee hebben dat ze zichzelf kunnen zijn in de schoolcontext, maar stellen tegelijkertijd dat ze het idee hebben dat veel docenten (te) weinig weten van hun achtergrond.

Het is zo belangrijk dat de school op de hoogte is van de cultuur en religie van de studenten. Dan krijg je ook niet elk jaar weer diezelfde domme vragen, bijvoorbeeld tijdens de ramadan: mag je wel je tanden poetsen? Mag je ook geen slokje water?

Kracht van diversiteit

Onderwijsinstellingen spelen volgens de studenten een heel belangrijke rol bij het tot stand brengen van een veilige, inclusieve context waarin de veerkracht van jongeren wordt gestimuleerd en diversiteit als een kracht kan worden beschouwd.

Een aantal factoren is daarbij belangrijk:

- Maak ruimte voor contact maken met elkaar, waardoor studenten van elkaar kunnen leren. Studenten ontmoeten elkaar weliswaar op school, werken en studeren samen, maar leren elkaar niet echt kennen.

  Diversiteit kan een kracht zijn bij dingen zoals dit (het groepsinterview, mj, jh), waarin iedereen de ruimte krijgt om zijn of haar verhaal te vertellen, je eigen mening. Iedereen ziet het altijd anders, maar je weet niet altijd dat dit zo is of waarom. Door te luisteren naar de verhalen van anderen leer je veel over elkaar, dat je veel meer op elkaar lijkt dan je eigenlijk vooraf dacht.

- Organiseer het onderwijs zoveel mogelijk kleinschalig. Dat geldt zowel voor de colleges als voor het projectwerk.

  Maak kleine groepen en zorg voor ruimte voor gesprekken tussen studenten over hun leven, hun achtergrond en wat iemand bezighoudt. Dan krijgt je verbindingen met elkaar.

- Doorbreek groepsvorming op basis van etnische, culturele of religieuze scheidslijnen. Zorg voor gemixte groepen.

  Het is belangrijk dat de klassen goed gemixt worden. Bij Hogeschool Inholland zijn veel allochtonen. Ik leer eigenlijk geen Nederlanders kennen. Er is nu eenmaal een scheidslijn tussen allochtonen en autochtonen, dat is best jammer. Daar wordt op school nu geen aandacht aan besteed.

  Ik heb eigenlijk op school geen contact met Nederlanders. Ik mis het niet maar ik vind het wel jammer. Ik heb geen moeite hoor met Nederlanders.

- Ook het docententeam zou meer een afspiegeling moeten zijn van de studentenpopulatie. Dat is nu niet het geval.

- Studenten vinden het belangrijk dat docenten op de hoogte zijn van hun culturele, etnische en religieuze achtergrond en de rituelen, waarden en gebruiken die daarbij horen en daar ook naar vragen vanuit interesse.

- Vaker informele activiteiten organiseren naast de school-activiteiten waarin studenten elkaar leren kennen.

Individuele interviews

Diversiteit

Het merendeel van de studenten associeert diversiteit voornamelijk met etnische en culturele diversiteit. Een aantal benadrukt 'verschil in brede zin van het woord', maar vaker wordt de relatie gelegd met de etnische afkomst van mensen.

> *Diversiteit is voor mij wanneer veel personen van verschillende achtergronden bij elkaar komen. Dat je echt ziet dat mensen met Afrikaanse roots, mensen van Suriname, Turkije, Marokko, Nederland ook… Ja, dat je dat gewoon ziet in een klaslokaal. Wat bij ons ook het geval is op de hogeschool.*

Het merendeel van de studenten ziet zichzelf als een uniek individu (verschillend aan anderen), maar vindt ook dat je moet proberen verschillen niet als iets negatiefs te beschouwen. Veel studenten wijzen naar hun opvoeding als grondslag voor verschillen met anderen, en naar de cultuur van hun moederland die op bepaalde punten kan afwijken van de Nederlandse cultuur.

Verschillen met anderen worden als ingewikkeld ervaren als het gevoel bestaat dat er een waarde wordt gegeven aan 'verschil'; het ene verschil 'beter' is dan het andere verschil. Ook worden verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond veelvuldig genoemd en ook geproblematiseerd.

In de klas zie je dat allochtonen en autochtonen niet met elkaar optrekken. Ik zit nu in een nieuwe klas en daar gebeurt het weer. De autochtone groep trekt naar elkaar toe en de allochtonen, ongeacht iemands afkomst want ze gaan allemaal met elkaar om, ook. Allochtonen mengen makkelijker met elkaar dan met Nederlanders. Het gebeurt gewoon niet, ik zie het niet veel.

Ik kan met mijn eigen [studenten met een migratieachtergrond, MJ, JH] *eerlijk zijn over wat me op school is overkomen of als een docent iets richting mij heeft gedaan bijvoorbeeld. Je kan gewoon je ei kwijt. Ik heb het nog niet meegemaakt dat ik bij een Nederlander mijn ei kwijt kan. Ze begrijpen niet dat bepaalde woorden mij kwetsen. Ik denk niet dat ze het begrijpen. Ik kan het wel uitleggen, maar ik denk dat ze dan zullen zeggen dat ik me aanstel. Bijvoorbeeld als het gaat over negerzoenen of Zwarte Piet.*

Een aantal studenten met een migratieachtergrond merkt op dat docenten onderscheid maken tussen studenten met en zonder migratieachtergrond en studenten met een migratie achtergrond op een bepaalde wijze bejegenen. Bijvoorbeeld als het gaat over taalbeheersing (jongeren met een andere migratie achtergrond dan de Nederlandse zouden slecht zijn in Nederlandse taal, of als het gaat om het tijdig inleveren van stukken, jongeren met een migratieachtergrond zouden minder goed zijn in plannen).

Ondanks het gegeven dat jongeren verschillen ervaren als het gaat om beleving en bejegening van studenten met en zonder migratieachtergrond, vinden ze zelf dat verschillen tussen jongeren niet erg zijn en dat dat nu eenmaal een gegeven is.

Identiteit en jezelf kunnen zijn op school

Studenten definiëren zich voornamelijk aan de hand van hun etnische en religieuze achtergrond en hun geslacht.

Ze geven aan dat ze in het algemeen wel zichzelf kunnen zijn in allerlei situaties, maar zich wel bewust zijn van hun verschillende deelidentiteiten die soms ook kunnen botsen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de wensen die ouders hebben en hun eigen wensen ten aanzien van hun carrière of maatschappelijk succes.

Het zijn met name de studentes met kleur die aangeven zich bewust te zijn dat ze zich op bepaalde momenten inhouden om niet over te komen als 'agressive black women', zoals een studente met kleur het letterlijk verwoordt. En het zijn met name mannelijke studenten die aangeven niet al te veel te benadrukken dat ze moslim zijn, omdat ze denken dat dit hun maatschappelijke kansen verkleint.

Het merendeel van de studenten geeft aan dat ze het gevoel hebben wel zichzelf te kunnen zijn op school, in het bijzonder in hun relatie met hun medestudenten, maar zich tegelijkertijd ook bewust zijn van hun etnische en culturele achtergrond en daar ook rekening mee houden in hun relatie met medestudenten en docenten. Dit komt tot uitdrukking in het gegeven dat studenten met een migratieachtergrond vaker en intensiever met elkaar omgaan en studenten zonder migratieachtergrond ook. Alle studenten die bij het onderzoek zijn betrokken, geven aan dat ze afstand ervaren tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond. Toch wordt door het merendeel van de studenten aangegeven dat ze met een goed gevoel naar school gaan en het 'op zich' met iedereen wel kunnen vinden, maar dat ze vooral naar studenten met een herkenbare etnische of culturele achtergrond trekken.

> *Ik ben Surinaams, dus ik ben wel echt… ik hoor toch bij… mensen zijn toch geneigd naar zijn groep te trekken. Ik zal sneller met Surinamers, of Afrikanen een beetje, omgaan. Ik denk toch dat iedereen geneigd is bij één groep aan te sluiten.*

Op een enkele student na vindt iedereen het belangrijk dat er een prettige, veilige sfeer in de schoolcontext bestaat waarin je je gekend weet door docenten en medestudenten.

De studenten zijn tevreden over het contact dat bestaat met docenten en stellen dat een enkele docent wel eens grensoverschrijdende opmerkingen maakt tijdens de les, maar dat ze dat niet echt serieus nemen of juist met hem in gesprek proberen te gaan.

Kracht van diversiteit

Voor de studenten is diversiteit een feit, een gegeven, binnen de superdiverse onderwijscontext van Hogeschool Inholland. En ondanks het feit dat ze zich bewust zijn van de verschillen tussen studenten en de grenzen die op basis van etnische of culturele afkomst worden getrokken, ervaren ze diversiteit als iets positiefs. Iets waar ze van anderen van kunnen leren.

Voor studenten met een migratieachtergrond is het belangrijk dat er rolmodellen zijn binnen de schoolcontext. Dat kunnen docenten zijn, maar ook medestudenten met een migratieachtergrond die heel goed presteren. Dat geeft vertrouwen in hun eigen kunnen.

> *Als een donker iemand zich bewijst, het beter doet dan een blank persoon, dan doet mij dat ook wel goed. Bijvoorbeeld, vorig jaar waren er drie mensen in mijn klas die hun propedeuse in 1x hadden gehaald. Die waren van Surinaamse en Afrikaanse komaf. Terwijl je verwacht… eigenlijk… het is natuurlijk een vooroordeel, maar dat de blanke groep hun propedeuse sowieso in 1x zou halen. En dan denk je toch wel, ja opmerkelijk. Dat verwacht je niet zo snel.*

Belangrijk is dat er sprake is van veiligheid en verbinding binnen de schoolcontext. Waar studenten worden gekend, waar docenten oprecht geïnteresseerd zijn in hun studenten en er ruimte is om met elkaar in gesprek te gaan over school, maar ook over dingen die in hun dagelijkse leven spelen.

Alle studenten zijn zich ervan bewust dat kunnen omgaan met diversiteit en verschillen tussen mensen herkennen, van groot belang is voor hun toekomstige carrière omdat de Nederlandse samenleving nu eenmaal divers is. Bovendien zijn ze ervan overtuigd dat diversiteit leidt tot het benaderen van vraagstukken vanuit meerdere perspectieven en je dus een betere uitkomst zult krijgen.

Veel studenten met een migratieachtergrond stellen dat ze zich heel bewust zijn van de ongelijke kansen op succes in de samenleving en dat ze als iemand met een migratieachtergrond zichzelf extra moeten bewijzen als ze zich op de arbeidsmarkt zullen begeven.

> *Ik denk nog steeds dat ze in het bedrijfsleven liever autochtonen hebben dan allochtonen. Dat je als allochtoon extra je best moet doen, je doet natuurlijk sowieso je best, maar echt bijna perfect presteren. En dat ze je er dan uitpikken onder hem mom van 'maar jij bent anders'. Dan mag je aan hun kant komen staan. Dat gevoel heb ik echt. Dat ze je pas vertrouwen als je echt heel, heel erg goed bent. Dat je buitengewoon moet presteren.*

Wat geven de studenten mee aan de hogeschool om van diversiteit een kracht te maken?

- Veel meer informele activiteiten om elkaar te leren kennen bij de start van het studiejaar die zijn gericht op het tot stand brengen van onderlinge verbindingen. Waar je het hebt over schoolzaken, maar ook over persoonlijke aspecten waar je als student in het leven tegenaan loopt.

- Docentprofessionalisering: meer inzicht ontwikkelen in de leef- en denkwereld van jongeren (met een migratieachtergrond) en het versterken van culturele sensitiviteit. Docenten die op een superdiverse school werken, zouden ook open moeten staan voor diversiteit en geïnteresseerd zijn in de leef- en denkwereld van alle jongeren, met en zonder migratieachtergrond.

- Maak gebruik van kennis en ervaringen van studenten om diversiteitvraagstukken te agenderen en in het onderwijs te verweven.

- De opleiding zou meer initiatieven moeten nemen om studentgroepjes te doorbreken en alle studenten met elkaar te laten samenwerken.

- Meer zichtbaar maken dat Hogeschool Inholland diversiteit als kracht ervaart, bijvoorbeeld via themabijeenkomsten, maar dat ook verweven in de colleges. Diversiteit als thema meer bespreekbaar maken, zowel de positieve als de ingewikkelde kanten ervan.

- Het docentenbestand zou meer een afspiegeling moeten zijn van de studentenpopulatie.

- Meer succesvolle mensen met een migratieachtergrond inzetten als gastspreker.

Conclusies en aanbevelingen

Net zoals uit eerder onderzoek naar voren komt, is het hoger onderwijs voor veel studenten hét moment dat ze 'anderen' ontmoeten. Dat geldt zowel voor jongeren zonder migratieachtergrond die jongeren met migratie achtergrond ontmoeten als andersom. Of zoals een student zonder migratieachtergrond het verwoordt:

> *Ik ben opgegroeid op een boerderij en mijn huis en de tuin eromheen waren mijn wereld. Verder had ik niet veel contact met mensen, behalve dan op school in het dorp waar ik opgroeide. Als je nu ineens zoveel verschillende nationaliteiten met allemaal verschillende meningen hoort van iedereen, is het toch best wel lastig om het allemaal te bevatten. Je leert heel veel van boeken, ik wist dat de wereld zo in elkaar stak, maar ik ben nu 19 jaar maar ik wist niet dat er zo ongelooflijk veel nationaliteiten en culturen en alles…*

En dat botst heel veel, dat zie je ook op straat. Mijn ouders hebben me geholpen om voor iedereen respect te hebben.

Een heel diverse leeromgeving waarin jongeren op een veerkrachtige wijze omgaan met verschillen, heeft een aantal kenmerken:

- Er is veel ruimte voor informele contacten, het delen van levensverhalen en het elkaar echt leren kennen, zodat groepsvorming op basis van etnische achtergrond wordt doorbroken. Dat geldt zowel voor studenten onderling, als voor docenten en studenten;

- Het 'gebruik maken' van kennis, ervaringen en belevingen van studenten ten aanzien van het opleidingsprogramma;

- Hogeschool Inholland beleid (in dit geval diversiteitbeleid) zou beter moeten worden vertaald naar de studentenpopulatie zodat het beleid niet alleen bekend raakt bij de studenten, maar zij daar ook op kunnen reageren en reflecteren;

- De docentenpopulatie is een afspiegeling van de studentenpopulatie;

- Docenten staan open voor diversiteit en zijn cultuursensitief, ook ten aanzien van voorbeelden tijdens de colleges;

- Het onderwijs is kleinschalig en persoonlijk georganiseerd, waarbij er tijd en ruimte is voor ontmoeting en dialoog die een diverse studentenpopulatie nodig heeft;

- Er worden events georganiseerd die zowel een inhoudelijke als een persoonlijke inhoud bevatten en die zijn gericht op kennisvergroting én de ontmoeting tussen studenten;

- Er wordt gebruik gemaakt van (externe) rolmodellen tijdens colleges of events.

5 Bevindingen Rotterdam

Judith Logger en Ympkje Albeda

Zoals eerder aangegeven is fase 1 van het onderzoek in Rotterdam in drie stappen opgedeeld. Hieronder wordt per stap weergegeven wat de onderzoeksuitkomsten zijn.

Stap 1:Uitkomsten van vooronderzoek voorafgaand aan het opstarten van de projectgroep.

In de maanden november en december 2017 zijn de docentonderzoekers gestart met een klein vooronderzoek onder een brede groep studenten door middel van een korte enquête (zie bijlage 4). Deze enquête is uitgedeeld onder studenten die aan het studeren waren op een zelfstudieplek binnen de hogeschool. Zestig enquêtes zijn uitgedeeld, waarvan er veertig (grotendeel) ingevuld terugkwamen en bruikbaar waren voor het onderzoek. In de Tabel 2 is te zien van welke opleidingen en van welke leerjaren deze studenten kwamen.

Studie	Aantal	Leerjaar
Business studies (BS)	3	Jaar 4
Media en Entertainment Management (MEM)	9	Jaar 1 en jaar 4
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)	5	Jaar 2
Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	7	Jaar 1, jaar 3 en jaar 4
HBO-rechten	6	Jaar 1 en jaar 2
Management Economie en Recht (MER)	2	Jaar 4 (langstudeerders)
Integrale Veiligheid (IV)	8	Jaar 1, jaar 2 en jaar 3

Tabel 2 Geënquêteerde studenten, studie en leerjaren.

Het doel van deze enquête was te inventariseren welke vormen van diversiteit studenten zien en wat ze hier positief of negatief aan vinden. Het aantal afgenomen enquêtes was relatief laag en er was een grote diversiteit in de antwoorden. Om deze reden hebben we om meer grip te krijgen op de resultaten besloten een focusgroep te organiseren met studenten (zie bijlage 5). Zo konden we dieper ingaan op de vragen die gesteld zijn in de enquête. De focusgroep vond plaats in januari 2018 met een vijftal Social Work studenten. Dit was dus nog voordat de uiteindelijke projectgroep werd gevormd. De resultaten van de enquête en de focusgroep worden hieronder kort weergegeven

Definitie van diversiteit

In de enquête is de vraag gesteld welke diversiteit studenten zien, ingedeeld op verschillende niveaus, namelijk in de eigen vriendengroep, in de klas, in de wijk en in (social) media. Wat studenten hier op antwoorden is heel wisselend en lijkt ook af te hangen van welke studie zij volgen. Bij Social Work studenten wordt in de antwoorden duidelijk dat zij diversiteit breed beschouwen en veelal op samenlevingsniveau: verschillen tussen mensen op basis van etniciteit, cultuur, religie en afkomst worden genoemd. Ook superdiversiteit wordt hierbij genoemd. Dit beeld werd bevestigd in de focusgroep onder de Social Work studenten.

De meeste studenten van andere opleidingen (HTRO, Business Studies, MEM Rechten en IV) hebben een smallere definitie van diversiteit en noemen veelal 'culturele achtergrond en woonplaats', zo blijkt uit de enquête. Een enkeling richt zich meer op diversiteit op persoonlijk niveau, namelijk verschillen in interesses, hobby's en talenten. Tot slot valt op dat veel studenten de vragen hierover niet hebben ingevuld.

Aspecten van diversiteit die als verrijkend worden ervaren

De vraag is opgenomen welke aspecten van diversiteit (in de eigen vriendengroep, in de klas, in de wijk en in social media) studenten als positief ervaren. Ook hier zijn de antwoorden erg wisselend. Het meest genoemd wordt dat verschillen verrijkend zijn en dat je van elkaar kunt leren, bijvoorbeeld door niveauverschillen in de klas en doordat iedereen weer andere talenten heeft. Deze verrijking die diversiteit kan zijn werd ook in de focusgroep benadrukt. Sociale media bieden volgens sommige geënquêteerden de mogelijkheid om aan positieve beeldvorming te werken, wat vooral belangrijk kan zijn voor groepen die gestigmatiseerd zijn.

Aspecten van diversiteit die als uitdagend worden ervaren

Hier wordt vaker 'niets' ingevuld of leeg gelaten dan bij de vraag welke aspecten als verrijkend worden ervaren. Mogelijk zijn dit sociaal wenselijke antwoorden. Wat genoemd wordt als 'lastig' is veelal 'het niet hetzelfde over dingen denken', niet dezelfde normen en waarden hebben waardoor botsingen kunnen ontstaan, verschil in communicatie en binnen (sociale) media wordt door meerdere studenten de negatieve beeldvorming over bepaalde groepen in de samenleving genoemd.

In de focusgroep kwam de uitdaging van diversiteit meer naar voren, bijvoorbeeld in de klas. Situaties waarin studenten zich vanwege hun achtergrond of seksuele geaardheid niet begrepen voelden door klasgenoten werden besproken, maar ook kwam aan bod dat dit soms juist heel goed bespreekbaar is en dat het per docent verschilt hoe hier mee om wordt gegaan/of er op wordt gereageerd of niet.

Diversiteitsvraagstukken in de samenleving

In de enquête is de vraag gesteld welke diversiteitsvraagstukken er volgens studenten spelen in de samenleving. Ook hier waren de antwoorden erg divers. Genoemd wordt discriminatie, weinig tolerantie, sociale media (niet nader uitgelegd waarom dit als vraagstuk wordt gezien), verschillende meningen en een gebrek aan binding tussen verschillende groepen.

Leervragen rondom diversiteit

Op de vraag of er iets is dat de studenten zelf nog willen leren als het gaat om leren omgaan met diversiteit geven bijna alle studenten aan dat er niets is dat ze nog willen leren. Wat nog wel genoemd wordt door één student is 'hoe om te gaan met negatieve mensen' en door een ander 'hoe je mening op een goede manier duidelijk te maken zonder iemand anders te kwetsen'.

In de focusgroep kwam naar voren dat studenten het wel interessant zouden vinden als er bijvoorbeeld activiteiten buiten het curriculum om worden georganiseerd die gerelateerd zijn aan diversiteit. Ze geven echter ook aan dat het ingewikkeld is studenten hierbij te betrekken, als het niet verplicht is.

In te zetten talenten

Tot slot is gevraagd welke talenten studenten hebben die ze nog niet (voldoende) kunnen inzetten tijdens hun studie. Ook hier variëren de antwoorden sterk, wat wel door meerdere studenten wordt aangegeven is discussiëren of debatteren en activiteiten organiseren.

Stap 2: Dataverzameling

Binnen deze stap is samen met de gevormde projectgroep van studenten een aantal methoden ingezet om diversiteit binnen de hogeschool te onderzoeken.

Hieronder geven we de resultaten weer. Om te beginnen zullen we aangeven hoe studenten over het algemeen naar diversiteit kijken, hoe ze hiermee omgaan en ook hoe er binnen de opleiding met diversiteit wordt omgegaan. Vervolgens zoomen we in op een concrete actie die we tijdens dit onderzoek hebben ondernomen om te werken aan het leren omgaan met diversiteit door studenten, de Powerday. De Powerday is een methode die is ontwikkeld om leerlingen elkaar in een dag tijd beter te laten leren kennen en op deze manier meer wederzijds respect te creëren.

Om een algemeen beeld te krijgen van de manier waarop er met diversiteit wordt omgegaan bij Social Work Inholland zijn er binnen deze tweede stap twee onderzoeksmethoden gebruikt, namelijk focusgroepen en storytelling.

Vanaf mei 2018 is gestart met het voeren van een vijftal focusgroepen (zie bijlage 6) met studenten Social Work. Deze focusgroepen zijn begeleid door studenten en door de docentonderzoeker. Hieraan hebben in totaal 35 studenten als participant deelgenomen, die allemaal reeds les hebben gehad in 'diversiteit' (in de samenleving) en in diversiteitsbewust werken.

In dezelfde periode hebben we in samenwerking met antidiscriminatiebureau RADAR[1]) door middel van storytelling verhalen opgehaald rondom diversiteit bij studenten, docenten en andere medewerkers van Social Work. De docentonderzoekers en twee studenten hebben hiervoor een training rondom Storytelling[2]) gevolgd bij RADAR. Uiteindelijk is één van de studenten betrokken gebleven bij de voorbereiding van het ophalen van de verhalen en bij het ophalen zelf. Het idee van deze aanpak is dat het vertellen, delen en evalueren van verhalen leidt tot verandering.

[1]) RADAR probeert op verschillende manieren een bijdrage te leveren aan een inclusieve samenleving zonder discriminatie. Dit doen ze op vele verschillende manieren, onder andere door het doen van onderzoek en het geven trainingen. RADAR heeft vestigingen op een aantal plekken in Brabant en in Rotterdam.

[2]) RADAR heeft storytelling ingezet als methode om op een narratieve manier te evalueren hoe er binnen de opleiding om wordt gegaan met diversiteit. Het idee hierachter is dat het vertellen van verhalen en het luisteren hiernaar een participatief evaluatieproces op gang kan brengen. Daarnaast beoogt storytelling door middel van het aangaan van dialoog een beweging en mogelijk een verandering te veroorzaken.

De gesprekken zijn heel open ingestoken, zodat respondenten verhalen vertellen die zij zelf écht belangrijk vinden en waar ze waarde aan hechten. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in 200 verhalen rondom diversiteit. De resultaten die vanuit de storytelling naar voren zijn gekomen en in dit rapport worden gepresenteerd zijn gebaseerd op een analyse gemaakt door RADAR. [3]

Diversiteit: definitie en opvattingen

Tijdens de focusgroepen komt naar voren dat diversiteit over het algemeen breed wordt gedefinieerd: leeftijd, gender, etniciteit, geslacht, religie, woonplaats, afkomst, talenten en niveauverschillen worden genoemd. De meeste studenten geven aan dat diversiteit volgens hen eigenlijk 'alles is waarin mensen van elkaar verschillen.' Daarnaast wordt diversiteit overwegend gezien als iets positiefs en leerzaams:

> *Ik vind het wel leuk. Ik denk dat als we allemaal hetzelfde zouden zijn dat dat saai zou zijn.*

> *Als je het mij vraagt, diversiteit is een verrijking, ook als een persoon het als lastig ervaart, kan hij er alsnog van leren, dus dan is het alsnog een verrijking voor die persoon.*

Veel studenten geven aan diversiteit als vanzelfsprekend te ervaren binnen de stad Rotterdam. Zo geeft een tweedejaars MWD student aan:

> *Ik vind het belangrijk. Ik vind het belangrijk dat iedereen zich er bewust van wordt dat niet iedereen hetzelfde is. Vroeger toen ik jong was heb ik het niet zo ervaren, je werd gelijk gewoon afgeschilderd als een soort van apart binnen die apartheid (…)*

3) De analyse van de verhalen gemaakt door RADARis niet als rapport gepubliceerd. Dit heeft te maken met de privacy-gevoeligheid van de verhalen. De resultaten die naar voren zijn gekomen uit deze verhalen worden hier weergegeven op basis van een gesprek dat heeft plaatsgevonden met de onderzoekers van RADAR en een presentatie van RADAR van de analyse van deze verhalen.

Nou gewoon gedurende mijn school, basisschool, middelbare school, ik heb altijd wel het gevoel gehad alsof ik in de negatieve groep werd geplaatst. En ik merk dat hoe Rotterdam nu bezig is, dat ze daar wel meer rekening mee houden. De diversiteit is veel normaler geworden en er is meer begrip.

Ook binnen de opleiding Social Work wordt diversiteit door studenten gezien als iets 'normaals', dat er gewoon bij hoort:

Ook binnen deze school, binnen deze opleiding is zoveel diversiteit dat je eigenlijk nergens meer van opkijkt. Het is gewoon normaal geworden. Wij kijken hier denk ik niet meer echt naar achtergrond, maar eerder of je een gemotiveerde student bent of niet.

Dat jongeren diversiteit (steeds meer) als vanzelfsprekend ervaren, is een ontwikkeling die ook in ander onderzoek naar voren komt. Zo blijkt uit verschillende onderzoeken dat in grote steden interetnisch contact tussen jongeren en interetnische vriendschappen eerder regel zijn dan uitzondering (Prins, 2013; Crul et al., 2013; Ardjosemito-Jethoe, 2013; De Poorter, 2013). In het onderzoek van Crul et al. (2013) wordt ook wel gesproken over de 'scharniergeneratie': jongeren zijn gewend om te schakelen tussen de eigen gemeenschap en de verschillende andere etnische groepen waar ze interactie mee hebben.

Ondanks de vanzelfsprekendheid van diversiteit, wordt diversiteit soms wel als uitdagend ervaren. Het gevoel (zelf) niet geaccepteerd te worden of gelabeld te worden, geeft een enkeling aan als lastig te ervaren. Ook diversiteit in samenwerking met medestudenten (verschil in motivatie of houding) wordt als uitdagend aangegeven. Eén student geeft ook specifiek aan het lastig te vinden dat zij een stuk ouder is dan haar klasgenoten en dat het verschil in levenservaring dat hiermee gepaard gaat soms zorgt voor wederzijds onbegrip. Eerder onderzoek wijst ook op deze uitdagingen die diversiteit in het hoger onderwijs met zich mee brengt (De Jong, Logger, Peschar, Van Beelen-Slijper, Strooper, & Walraven, 2017).

Tot slot geeft een aantal studenten aan ook de diversiteit binnen de diversiteit te zien. Zo geven zij aan dat er binnen hun cultuur weer allerlei verschillende (sub)culturen zijn en het bijvoorbeeld ook erg uitmaakt uit welk deel of stad van een land je komt (of waar je ouders vandaan komen) of in welke stad je woont.

Omgaan met diversiteit

Op de vraag hoe studenten ermee omgaan wanneer zij een ander niet goed begrijpen, of wanneer ze vanwege een verschil met elkaar botsen, wordt vooral geantwoord dat ze het gesprek aangaan, elkaar vragen stellen en uitleg geven wanneer iemand ze niet begrijpt. Studenten accepteren dingen van anderen omdat ze zelf ook geaccepteerd willen worden. Een dialoog wordt door veel studenten aangeraden als goed middel om in te zetten en hebben ook de ervaring dat dit vaak werkt. Uitleg geven over je eigen achtergrond en vragen naar de achtergrond of de reden van het gedrag van de ander worden genoemd als behulpzaam bij het omgaan met diversiteit. Een tweedejaars MWD student vertelt:

> *Een concreet voorbeeld voor mij, ik ben een moslim en ik geef geen hand aan een vrouw. Ik merk dat daar soms moeilijk om gedaan wordt en dat vind ik soms jammer. Ik blijf vasthouden aan mijn normen en waarden en leg uit waarom ik het doe. En als een persoon dat accepteert, dan is dat alleen maar mooi. Als hij of zij dat niet accepteert dan vind ik dat jammer voor hem of haar.*

Een klasgenoot geeft het volgende voorbeeld wanneer haar wordt gevraagd een situatie weer te geven waarin een dialoog of gesprek aangaan goed heeft gewerkt:

> *Ik denk openheid, want we zijn een keer samen gaan eten en we hebben elkaar op een hele andere manier leren kennen (…) Zij zijn praktiserend moslim en ik niet en ze zijn bij mijn dominee thuis komen eten.*

En mijn dominee is in zo'n boerendorpje opgegroeid en hij (een islamitische klasgenoot) moest gaan bidden en hij zei: "Kan ik bidden?" en is toen in de woonkamer gaan bidden en dat vond ik een hele bijzondere ervaring.

Meerdere studenten geven aan zelf niet altijd geaccepteerd te zijn geweest vanwege hun achtergrond of bepaalde aspecten van hun identiteit, wat hen juist motiveert zich in te zetten voor dialoog en meer begrip tussen mensen. Een tweedejaarsstudent MWD vertelt:

Weet je wel op een gegeven moment ga je volwassen worden en ga je denken van ja wat heeft het voor zin om alleen bij een bepaalde groep te zijn. Vooral mijn ouders ook die zijn heel erg veroordelend, bijvoorbeeld met Marokkanen ofzo. Maar ik ben weer iemand die zegt "nee je moet verder kijken". Dan zeg ik bijvoorbeeld "mensen hebben ons ook vroeger als slaven behandeld, hoe zou jij het vinden als iedereen zo naar donkere mensen zou kijken?" Ik ben heel erg bezig naar hoe ik mijzelf niet zou willen voelen en behandeld wil worden. Zo ben ik ook met anderen.

Tevens wordt er aangegeven dat studenten het belangrijk vinden om kennis te hebben over bepaalde culturen, zodat ze weten wat de normen en waarden uit die cultuur zijn. Dit doen ze door in gesprek te gaan met hun medestudenten, maar ook door middel van het lezen van literatuur. Ze geven hierbij echter ook aan dat ze het contact met 'de ander', de dialoog aangaan, minstens net zo belangrijk of mogelijk nog belangrijker vinden:

Kijk je kan nog zo veel boekjes lezen of lessen volgen over religie of cultuur enzo, maar het zegt nog niet altijd iets over de personen of bijvoorbeeld de cliënten die je hebt. Iedereen is uiteindelijk anders, dus je moet kijken vooral welk mens heb je tegenover je.

Omgaan met diversiteit door de opleiding

Studenten voelen zich veelal geaccepteerd en verbonden en zijn meestal positief over de manier waarop de opleiding Social Work met diversiteit omgaat. Dit komt zowel terug in de verhalen van RADAR als in de focusgroepen. Ze geven aan zich mede thuis te voelen door de grote diversiteit aan achtergronden onder zowel medestudenten als docenten. Het docententeam bij Social Work wordt gezien als een redelijke afspiegeling van de studentenpopulatie; waarmee het docententeam verschilt van dat in Amsterdam en Diemen. Studenten zien diversiteit zowel in de (etnische) achtergrond van docenten als in de wijze waarop docenten doceren en omgaan met regels:

> *Ja, de een is strikter dan de ander, de een is weer wat losser, de een is weer meer meegaand. Het is gewoon heel erg verschillend. Net als hoe wij verschillend zijn vind ik ook de docenten verschillend.*

Studenten zien wel verbetermogelijkheden in het onderwijs: meer aandacht nog voor diversiteit in de lessen, omdat dit volgens hen noodzakelijk is gezien de diversiteit in de samenleving. De aandacht die er nu is wordt door een enkeling omschreven als eenzijdig (waarom bijvoorbeeld geen literatuur anders dan westerse, bijvoorbeeld over de slavernij).

Een andere concrete wens bestaat er ten aanzien van het omgaan met groepsvorming: wanneer twee groepen samengevoegd worden tot één klas is er behoefte aan aandacht voor dit proces, omdat dit niet altijd gemakkelijk verloopt en er soms onbegrip is tussen de twee klassen die worden samengevoegd. Dat onbegrip heeft vooral te maken met het feit dat studenten elkaar niet kennen. Ze kennen elkaars manier van doen niet en weten weinig over elkaars achtergrond, waardoor ze bijvoorbeeld niet op de hoogte zijn van bepaalde omstandigheden die studenten hebben waardoor ze niet altijd aanwezig kunnen zijn.

Een ander deel van de studenten geeft aan dat er genoeg wordt gedaan met diversiteit in de lessen, zo zijn er verslagen waarin diversiteit naar voren komt en gaan ze in gesprek met elkaar over hun opvattingen en normen en waarden.

Wel komt er volgens radar een belangrijk aandachtspunt naar voren uit de storytelling, namelijk omgaan met gender diversiteit en diversiteit met betrekking tot seksuele geaardheid. Uit de verhalen bleek over het algemeen dat zowel studenten als docenten niet altijd even gevoelig zijn wat betreft dit onderwerp. Net als in Amsterdam, bleek ook in Rotterdam dat er soms onderling tussen studenten sprake is van pestgedrag en uitsluiting, dit gebeurt ook weleens op basis van diversiteitsaspecten. De docenten hebben hier volgens de gesproken studenten onvoldoende zicht op of geen weet van. Ook bij een gehouden bijeenkomst met docenten naar aanleiding van de verhalen bleek dat docenten inderdaad niet altijd op de hoogte zijn van situaties waarin studenten gepest worden of buitengesloten op basis van diversiteitsaspecten. Het is onduidelijk hoe vaak dergelijke zaken voorkomen, maar het blijft dus zaak voor docenten om hier alert op te zijn.

Ideeën over activiteiten rondom diversiteit/inzetten van talenten en krachten

Studenten geven aan graag meer variatie te krijgen in de aangeboden manier van toetsing, dan hebben ze bijvoorbeeld meer ruimte om andere talenten in te zetten dan alleen maar schrijven.

> *Ik vind wel dat heel erg alle opdrachten aan papier gebonden zijn zeg maar en ik vind het jammer dat bijvoorbeeld niet eens z'n opdracht als deze (dialoog voeren met 'de ander') dat we die niet bijvoorbeeld in een film ofzo kunnen inleveren. Dat lijkt mij nou heel leuk.*

Evenementen waarin verschillende culturen zichzelf presenteren door middel van bijvoorbeeld muziek en eten worden aangeraden als interessant evenement rondom diversiteit. Eventueel in combinatie met een debat. Het organiseren van een dialoog komt ook terug. Studiereizen worden ook aangegeven als interessant, mits het een duidelijk doel heeft en een link met de opleiding.

Niet iedereen vindt dat zijn of haar talenten genoeg ingezet kunnen worden binnen de opleiding. Echt concreet verwoorden wat ze dan nog zouden willen inzetten vindt men echter lastig.

Studenten geven tegelijkertijd aan dat ze niet veel naar activiteiten komen die worden georganiseerd. Mails hierover worden niet of slecht gelezen en verder geven ze aan dat als het niet verplicht is, ze liever niet komen. Posters en social media worden aangegeven als beter communicatiemiddel dan de mail als het gaat om aandacht vragen voor een activiteit of evenement.

Bijwonen en evalueren van de Powerday

Binnen de opleiding Social Work volgen alle eerstejaarsstudenten een zogenoemde Powerday. De Powerday is een methode waar antidiscriminatiebureau RADAR mee werkt om leerlingen elkaar in een dag tijd beter te laten leren kennen en op deze manier meer wederzijds respect te creëren (RADAR, z.d.; Diverscity010, z.d.). De uitvoering van de Powerday bij Social Work Inholland is altijd in samenwerking met RADAR. Tijdens de dag worden er diverse oefeningen gedaan die ten doel hebben elkaar beter te leren kennen, vooroordelen weg te nemen en te zoeken naar verbindingen. Een standaard oefening tijdens deze dag is het onderdeel 'over de streep', dat ook wel bekend is van het gelijknamige televisieprogramma. Dit is een werkvorm uit het programma van de Challenge Day – een programma voor jongeren op scholen dat zich richt op de aanpak van verschillende problemen zoals pesten, vooroordelen en buitensluiten (Challenge Day Nederland, z.d.).

Tijdens de oefening 'over de streep' reageren studenten op een vraag, bijvoorbeeld: "Ben je wel eens beoordeeld op je uiterlijk?" Degenen die zich herkennen in de vraag steken een denkbeeldige lijn over, de rest blijft staan. Op deze manier zien studenten op welke aspecten ze overeenkomsten hebben met medestudenten en leren ze elkaar op een veilige manier kennen. Immers, ze maken zelf de keuze of ze de lijn overgaan of niet en ze worden niet gevraagd om iets toe te lichten.

In kleinere groepen worden ook vertrouwensoefeningen gedaan en worden gesprekken gevoerd, bijvoorbeeld naar aanleiding van de vraag "Als je me echt zou kennen zou je weten dat…", waarna iedere student deze zin mag aanvullen.

Het concept van de Powerday is geëvalueerd met de studenten in de focusgroepen en in de projectgroep. De studenten die deel uitmaken van de (onderzoeks)projectgroep hebben op één student na allemaal zelf in het verleden deelgenomen aan de Powerday tijdens het begin van hun studie. Twee van hen hebben in het kader van dit onderzoek ook deelgenomen als coach tijdens de Powerday voor de eerstejaarsstudenten in het studiejaar 2017–2018. Als coach begeleidden ze kleine groepjes eerstejaarsstudenten tijdens de oefeningen gedurende de Powerday.

De ervaringen van de studenten met de Powerday zijn wisselend, maar overwegend positief. Als student in hun eerste jaar hebben ze de Powerday als positief ervaren en gezien dat de sfeer in de klas in de eerste weken na deze dag verbeterde. Er was minder groepsvorming en studenten hadden onderling meer en prettiger contact met elkaar. De studenten geven echter allemaal aan dat de meeste effecten tijdelijk zijn. Een SPH student verwoordt dit als volgt:

> *We waren ineens een soort eenheid bij alles volgens mij. Maar ja, dat verwatert dan ook heel snel. Maar dat effect van eenheid kwam denk ik door dat over de streep gedeelte bij ons (…) Kijk het was nu een dag. Dus je was enthousiast, daarna eventjes en daarna was het weer klaar.*

Misschien dat als je het wat vaker doet, maar niet te vaak. Want dan gaat ook het effect ervan af.

Een aantal studenten geeft hiernaast óók aan dat ze zich (nog) niet veilig genoeg voelden om hele persoonlijke dingen met elkaar te delen. Zij zijn van huis uit niet gewend dergelijke zaken te bespreken en vonden dit moeilijk aan het begin van de opleiding. Dit beeld wordt bevestigd door de studenten die als coach hebben deelgenomen. Sommige eerstejaars hebben deze dag als zwaar ervaren. Deze studenten geven aan deze dag liever in het tweede jaar te doen. Alle studenten van de focusgroepen zijn van mening dat het goed zou zijn als er een soort voorbereiding en 'nazorg' zou komen rondom de Powerday. Sommige studenten geven aan dat de SLB'er daar zelf voor zorgde, anderen geven aan het in de klas of tijdens SLB' nooit meer over de Powerday gehad te hebben.

Ik denk voor de mensen die wel iets eruit hebben gehaald dat een soort nazorg goed zou zijn, want ik snap voor sommigen kan het wel zo zijn dat zij voor het eerst zo open met bepaalde dingen konden zijn. Dat misschien voor diegene die dat nog nodig hebben zo'n soort van nabespreking is.

In het studiejaar 2018-2019 is Hogeschool Inholland begonnen met de nieuwe brede bachelor Social Work, waarin reeds een wijziging is aangebracht in het onderwijs met het idee studenten beter voor te bereiden op de Powerday en tevens het effect op de langere termijn te vergroten. Zo staan nu de hele eerste vier weken in het teken van kennismaken met de opleiding, met elkaar en met jezelf in relatie tot de opleiding. De Powerday vindt al na twee weken studie plaats (eerder was dit pas na twee maanden) en de studenten werken tevens aan een zelfportret waarin ze zichzelf presenteren door middel van een zelfgekozen vorm. Tijdens studiecoaching en groepsdynamica is ruimte om te reflecteren op de Powerday en de effecten hiervan. Respondenten in dit onderzoek geven juist aan de Powerday liever later in de studie te willen volgen. De beslissing deze nu juist te vervroegen was al genomen voordat gestart werd met dit onderzoek.

De Powerday zou nu juist onderdeel moeten uitmaken van de algehele kennismaking met de opleiding en is nu beter ingebed in de start van de opleiding. Of dit een blijvender effect mogelijk maakt en de studenten de begeleiding rondom de Powerday nu toereikender vinden zou nader onderzocht moeten worden.

Stap 3: Thema diversiteit in het curriculum van Social Work
Naar aanleiding van de ervaringen met het project rondom Storytelling met RADAR heeft de projectgroep besloten een aantal aspecten van Storytelling te gebruiken om de lessenreeks 'diversiteitsbewust werken' voor tweedejaarsstudenten Social Work te verbeteren. In het verleden werd voor dit vak gebruik gemaakt van het werkboek 'interculturele sensitiviteit' van de Wmo-werkplaats Nijmegen[4], waarin levensverhalen van migranten staan. Voor studenten was het werken met dit werkboek echter vaak nog steeds weinig aansprekend, omdat het nog 'verhalen op papier' bleven. Daarom is besloten dat studenten zelf verhalen moeten ophalen. Een precieze beschrijving van de lessenreeks is te vinden in bijlage 7.

Daarnaast werkte een van de docentonderzoekers ten tijde van dit onderzoek aan een nieuwe module diversiteit voor eerstejaarsstudenten Social Work. Bij de ontwikkeling hiervan zijn ook de bevindingen uit dit onderzoek meegenomen, waar is besloten studenten te laten leren door te ervaren, bijvoorbeeld door contact te leggen met een 'onbekende ander'. Zowel de lessenreeks 'diversiteitsbewust werken' als de module 'diversiteit' zijn geëvalueerd. Hier worden de belangrijkste resultaten weergegeven die ons meer zicht geven op de vraag op welke manier het thema diversiteit in de lessen het best aan bod kan komen.

4) Dit boek is online beschikbaar via:
https://docplayer.nl/7966330-Competentie-ontwikkeling-interculturele-sensitiviteit-intercultureel-vakmanschap-en-welzijn-nieuwe-stijl-i.html

Ervaringsleren belangrijk bij diversiteit

Opvallend is dat veel studenten aangeven dat het leren door te ervaren, in plaats van 'klassieke' lessen over diversiteit of bijvoorbeeld interculturele communicatie, een positief effect heeft.

> *Ik denk eerlijk gezegd dat ik veel meer heb geleerd van het voeren van de dialoog dan dat ik leer tijdens theorielessen. Het verhaal komt binnen, het is echt, het is authentiek. Daardoor spreekt het meer aan, maar blijft het daarnaast ook gewoon beter hangen.*

> *De ervaringsreis die je maakt bij het Humanity House voegt wel echt iets toe. Je voelt een heel klein beetje wat je meemaakt wat het is om te moeten vluchten. Doordat je het voelt onthoud je het ook beter, het maakt indruk. Ik denk dat dit helpt om inlevingsvermogen te creëren. Mensen vluchten echt niet voor de lol.*

De authentieke leersituatie komt dus naar voren als verrijkend. Dat is niet verrassend: in theorieën over actief leren wordt ervaring opdoen gezien als essentieel onderdeel van het leerproces. De opleiding Social Work heeft het onderwijs vormgegeven naar de taxonomie van betekenisvol leren van Dee Fink. Hierin wordt het ervaring opdoen door het doen van leeractiviteiten waarin de lerenden 'iets doen waarvan we willen dat ze leren hoe ze datgene moeten doen' als noodzakelijk onderdeel van leren beschouwd (Dee Fink, 2013). Het uitproberen in een zo authentiek mogelijk situatie en het reflecteren hierop zorgt voor betekenisvol leren. Specifiek voor het leren omgaan met diversiteit worden authentieke leersituaties ook vanuit ander onderzoek als meerwaarde, of zelfs als noodzakelijk gezien (Van Avermaet & Sierens, 2010).

Tevens geven studenten aan zo ook meer kennis op te doen over culturen of over een specifieke doelgroep. Deze kennis was (bijvoorbeeld vanwege beeldvorming) eerder niet compleet of bijvoorbeeld vertekend.

Ik heb hier zeker van geleerd. Niet dat ik nou zo'n heel verkeerd beeld had over vluchtelingen. Maar alles wat je weet komt van het nieuws en je leest die dingen maar echt binnen komt het niet. Als je een verhaal hoort van iemand die het echt zelf vertelt en je kunt dialoogvragen stellen, dan raakt het je echt (…) als je hoort wat er allemaal gebeurt tijdens zo'n reis. (…) Als je dat hoort van iemand die het heeft gezien en meegemaakt dan maakt dat indruk en je vergeet het niet meer. Dit heeft echt invloed gehad op hoe ik naar de vluchtelingenproblematiek kijk.

Het voeren van de dialoog heeft me veel opgeleverd. Zo wist ik bijvoorbeeld alleen wat globale dingen over de islam. Bijvoorbeeld dat ze vijf keer per dag bidden. Maar niet dat je een gebed bijvoorbeeld ook kan uitstellen en later inhalen. En dat de één daar dan weer anders mee omgaat dan de andere (…) Ik heb geleerd dat iedereen hier zijn eigen invulling aan geeft en dat dus niet alle moslims zich op dezelfde manier gedragen.

Studenten doen op deze wijze dus ook kennis op van de diversiteit *binnen* een bepaalde cultuur of doelgroep. Ook bij het bezoek van de eerstejaars aan het Humanity House kwam deze diversiteit binnen groepen terug. Studenten denken bij vluchtelingen vaak aan mensen die uit Syrië vluchtten vanwege oorlog. Ze leerden in het Humanity House echter dat de groep vluchtelingen veel diverser is, zoals blijkt uit onderstaande citaat.

Ik wist niet dat mensen zelfs konden vluchten omdat ze homoseksueel zijn. Die vrouw uit Jamaica, die alles achter heeft gelaten zodat ze met haar vrouw samen kon zijn, in een ander land. Dat je zo'n beslissing moet nemen vind ik wel heftig.

Wat in de uitspraken van studenten vooral naar voren komt is dat het erop lijkt dat zij een genuanceerder beeld hebben gevormd van vluchtelingen en diversiteit die er is in de groep vluchtelingen zichtbaarder is geworden.

Tegelijkertijd gaven meerdere studenten aan dat het bezoek heeft bijgedragen aan hun inlevingsvermogen, aangezien ze een duidelijke ervaring hebben opgedaan.

Leren door de dialoog aan te gaan

Het aangaan van de dialoog is waardevol, maar is niet altijd gemakkelijk. Studenten geven aan dat het niet vanzelfsprekend is om 'zomaar' op iemand af te stappen die ze niet kennen en in gesprek te gaan over diens levensverhaal. Alle studenten gaven aan hiervan geleerd te hebben dat het gesprek aangaan eigenlijk heel leerzaam en verrassend kan zijn.

> *Ik vond het heel interessant om de dialoog te voeren. Het was wel even gek om af te stappen op mijn buurman. We groeten elkaar wel maar eigenlijk weet ik helemaal niet wie hij is. Ik had een heel beeld van hem. (…) De Polen staan nou eenmaal niet zo goed bekend. Maar hij was heel aardig en heeft veel verteld over Polen. Toen kwam ik erachter dat ik eigenlijk niets weet over de Poolse cultuur.*

Ook de eerstejaarsstudenten vonden het spannend om het gesprek aan te gaan. Hun opdracht was om te gaan praten met iemand die een heel ander standpunt heeft dan zij. Echter, ze geven wel aan dat zij hierdoor wel hebben geleerd dat de ontmoeting en het gesprek voeren een manier is om nader tot elkaar te komen en elkaar beter te (proberen te) begrijpen. Zo gaf een student aan:

> *Ik vond het confronterend en eng om dat te doen. Ik was bang dat ik boos zou worden omdat ik het niet eens ben met zijn opvattingen over de islam. Maar dat is nu juist wat je moet proberen niet te doen. Ik ben het wel iets beter gaan begrijpen (…) waar het vandaan komt. Ik ben het er nog steeds niet mee eens, maar denk nu wel wat minder negatief over mensen die zo denken.*

Een andere student gaf aan dat zij is gaan inzien dat er in het standpunt van de ander ook best goede argumenten zitten die zij zich eerder niet had gerealiseerd.

> *Ik dacht altijd als je je kind niet inent ben je gewoon dom en naïef. Maar die mensen hebben zich echt wel verdiept. Ze roepen het niet zomaar dat het zo slecht is. En wat ik vooral wel kan snappen, is dat zij vinden dat je het recht hebt om over je eigen lichaam en dat van je kinderen te beslissen. Waarom zou iemand anders moeten bepalen wat jij met je lijf doet?*

Aangezien het aangaan van de dialoog niet vanzelfsprekend is voor studenten, maar wel heel waardevol blijkt in het leren omgaan met diversiteit is het belangrijk om hier als opleiding aandacht aan te besteden. Dit blijkt ook uit onderzoek naar het leren omgaan met diversiteit. Van Avermaet en Sierens (2010) geven aan dat ontmoeting een sleutelwoord is bij het leren omgaan met diversiteit. Ontmoeting is volgens hen zowel doel als middel. Literatuuronderzoek van het Kenniscentrum Integratie en Samenleving wijst uit dat het aangaan van een dialoog voor een afname van vooroordelen kan zorgen (Taouanza, Felten, & Keuzenkamp, 2016). Tegelijkertijd wijst dit rapport op een aantal belangrijke randvoorwaarden om een positief effect te bereiken met een dialoog. Zo blijkt dat het hebben van kennis, zoals over de historische achtergrond van 'de ander', een positief effect heeft op de uitkomsten van een dialoog en dat een vrijwillige deelname aan een dialoog gunstiger effecten heeft dan niet vrijwillige deelname. Daarnaast moet de dialoog gevoerd worden 'vrij van afleidingen'. Er moet rust, tijd en ruimte genomen worden om een dialoog goed te kunnen voeren (ibid.).

Conclusies en aanbevelingen

Dit exploratieve onderzoek biedt eerste inzichten in de visie op diversiteit door studenten en de manier waarop een school hiermee om kan gaan. Een aantal zaken valt op:

- Studenten definiëren diversiteit wisselend. Over het algemeen komt naar voren dat studenten Social Work diversiteit breder interpreteren dan studenten van verschillende andere opleidingen. Ook vinden studenten diversiteit in de klas en in de stad vaak een vanzelfsprekendheid.

- Studenten noemen verschillende uitdagingen wanneer het gaat om omgaan met diversiteit. Verschillen in normen en waarden en het omgaan met botsende normen en waarden komt meerdere keren naar voren.

- In het kader van (leren) omgaan met diversiteit noemen studenten het aangaan van een dialoog en kennis opdoen van andere culturen en andere achtergronden. Hier mag (nog) meer aandacht voor zijn binnen het onderwijs. Het kan ook buiten het onderwijs in de vorm van bijvoorbeeld een debat.

- De Powerday lijkt een goed instrument om in een deel van bovenstaande ideeën te voorzien. Tijdens de Powerday staat elkaar beter leren kennen centraal en dit zorgt meestal voor meer onderling begrip en een betere sfeer in de klas. Aandachtspunten hierbij zijn wel een goede voorbereiding op deze dag, het feit dat niet alle studenten van huis uit zijn gewend te praten over zichzelf en voldoende nazorg. Deze punten zijn mogelijk in de nieuwe opleiding Social Work opgevangen door het nieuwe programma.

- Studenten en docenten zijn enthousiast over het werken met verhalen, omdat 'echte' verhalen vaak meer aanspreken en binnenkomen en je door middel van het delen van verhalen elkaar beter kunt leren kennen, ofwel door het delen van levensverhalen, ofwel door het voeren van een dialoog over echte verhalen.

- Studenten geven aan kennis op te doen door de verhalen over andere culturen en religie. Tegelijkertijd leren ze ook dat wat er in theorie over bijvoorbeeld verschillende culturen staat geschreven niet altijd overeenkomt met de werkelijkheid en dat er dus ook zoiets bestaat als diversiteit bínnen een cultuur.

- Uit opmerkingen van studenten over zowel de lessenreeks diversiteitsbewust werken als over de module diversiteit binnen de nieuwe opleiding Social Work blijkt dat leren door ervaringen op te doen en authentieke leersituaties te creëren studenten zelf denken meer te leren en dat dit leren ook blijvender is.

Naar aanleiding van bovenstaande conclusies is een aantal zaken aan te bevelen wanneer het gaat om het inzetten van manieren/tools/middelen om studenten te leren omgaan met diversiteit.

- Een evaluatie van de huidige inbedding van de Powerday in de nieuwe opleiding Social Work is nodig om te zien of de aanpassingen in het programma de bezwaren van studenten ten aanzien van deze dag hebben weggenomen. De Powerday wordt inmiddels ook uitgevoerd bij de opleidingen Recht en SJD in Rotterdam. De ervaringen zijn daar eveneens positief.
  De Powerday is een concept dat in principe geschikt is voor verschillende groepen jongeren van diverse leeftijden.
  Zoals gezegd is het wel van belang aandacht te hebben aan het traject voorafgaand aan de dag zelf en de nazorg die geboden wordt.

- Het werken met verhalen kan naar aanleiding van een uitgebreidere evaluatie aangepast worden en verder aangescherpt. Bij Social Work was deze manier van werken nu gekoppeld aan een toets diversiteitsbewust werken, waarin de opdracht is dat student iemand met 'een andere culturele achtergrond' moet interviewen en hierop reflecteren. In de nieuwe opleiding is dit breder gemaakt, diversiteit is immers meer dan alleen cultuur.

6 Vergelijkende conclusie leren omgaan met diversiteit binnen Hogeschool Inholland

Guido Walraven en Ympkje Albeda

Dit eerste deel van ons onderzoek is gericht op leren omgaan met diversiteit binnen de hogeschool. In deze paragraaf vergelijken we de onderzoeksresultaten van drie locaties en de verschillende opleidingen uit het onderzoek. We gaan vooral in op overeenkomsten (om rode draden te zien) en soms ook op verschillen (om bijvoorbeeld de rol van de context te kunnen laten zien). Daarbij maken we onder meer gebruik van in de inleiding genoemde notie van superdiversiteit en de competentie 'leren omgaan met verschillen'. In deze conclusie zijn enkele kaders opgenomen, waarin concrete manieren om studenten te leren omgaan met verschillen staan beschreven. Het gaat om concrete succesvoorbeelden uit de praktijk. Sommige van deze voorbeelden worden al ingezet op één van de locaties.

Diversiteit: (meer dan) etnisch-culturele verschillen

Uit dit onderzoek op de hogeschool locaties in Amsterdam, Diemen en Rotterdam blijkt dat daar zowel een brede als een smalle definitie van diversiteit wordt gebruikt.

Een deel van de studenten ziet diversiteit vooral als etnisch-culturele diversiteit en ook docenten blijken er soms moeite mee te hebben de brede opvatting van diversiteit in hun lessen te gebruiken, omdat maatschappelijke discussies over diversiteit nog veelal gaan over cultuur, etniciteit en religie. In Amsterdam bleek ook in de interviews en focusgroepen dat docenten in gesprekken over diversiteit toch vooral spreken over culturele diversiteit.

Een andere deel van de studenten hanteert een brede definitie van diversiteit. Deze brede visie is gangbaar onder studenten en docenten Social Work in Rotterdam.

Dit kan mogelijk verklaard worden vanuit het feit dat geïnterviewde studenten les hebben gekregen over diversiteit, waarbij een brede definitie gehanteerd wordt. Lessen over diversiteit en ontmoeting met de ander leiden volgens deelnemers tot bewustwording van diversiteit binnen groepen. Het opdoen van concrete ervaringen rondom diversiteit heeft hierin een duidelijke meerwaarde.

Wat bij het verschil in het hanteren van een brede of smalle definitie ook een rol kan spelen, is de samenstelling van de studentenpopulatie en het werkveld – die is bij Social Work veel meer divers dan bij Business Studies.

Voorbeeld: Ervaringsleren om diversiteit binnen groepen te zien

Uit het onderzoek in Rotterdam blijkt dat ervaringsleren bijdraagt aan het zien van de diversiteit binnen groepen. Bij de opleiding Social Work wordt ingezet op ervaringsleren. Studenten van de opleiding bezoeken onder andere het Humanity House in Den Haag. Hierbij ervaren bezoekers hoe het is om te vluchten en worden ze geconfronteerd met echte verhalen van vluchtelingen. Studenten geven aan dat deze ervaring veel indruk op hen heeft gemaakt. De verhalen van de vluchtelingen zijn studenten dan ook bijgebleven en deze droegen bij aan het besef dat de groep vluchtelingen heel divers is. Met andere woorden: studenten ontdekten dat diversiteit binnen elke groep enorm is.

Mogelijkheden creëren om de dialoog aan te gaan

Uit het onderzoek op de verschillende locaties blijkt dat docenten nog niet altijd weten hoe ze om moeten gaan met verschillende aspecten van diversiteit en op welke manieren ze de kracht hiervan kunnen benutten. Wel zijn er handvatten aangereikt en is verduidelijkt wat er nodig is om de kracht van diversiteit de benutten.

Het aangaan van de dialoog staat hierin centraal. Hiermee lichten we één onderdeel uit van de competentie 'omgaan met diversiteit', zoals Van Avermaet en Sierens (2010) die beschrijven. We gaan met name in op de eerste stap die zij onderscheiden: ruimte maken voor contact. In de volgende paragraaf gaan we verder in op randvoorwaarden om binnen de hogeschool het leren omgaan met diversiteit te bevorderen.

Om de dialoog aan te gaan moet er zoals gezegd eerst ruimte worden gemaakt voor contact. Daarbij speelt groepsvorming in de klas een rol. Meestal zoeken studenten die op elkaar lijken elkaar ook op en dan is er een risico dat er weinig contact is met 'de ander', bijvoorbeeld met de persoon die andere visies en ideeën heeft. Hoewel dit in de dagelijkse lessen niet steeds een probleem hoeft te zijn, is het rond omgaan met verschillen wel nodig groepsvorming te doorbreken en het contact met 'de ander' te organiseren, zodat de kracht van de diversiteit in de klas benut kan worden. Het idee is immers dat studenten door de dialoog aan te gaan en te leren van andere visies ook beter leren omgaan met diversiteit (Van Avermaet & Sierens, 2010). We gaan hier in op twee manieren die bij kunnen dragen aan dat contact met de ander, namelijk door dit op te nemen in het verplichte curriculum (formeel) en door extra-curriculaire activiteiten (informeel) aan te bieden.

Formele activiteiten om de dialoog aan te gaan

Wat betreft het verplichte curriculum zijn er in het onderzoek suggesties naar voren gekomen hoe studenten kunnen leren omgaan met diversiteit. In Amsterdam en Diemen werd benadrukt dat het contact met de ander niet vanzelf wordt gelegd en dat de hogeschool hier een actieve rol in moet spelen. In Diemen werd bijvoorbeeld gesuggereerd dat het belangrijk is om over verschil te praten, maar concrete structuren om dit te doen ontbraken nog. In Amsterdam hebben docenten ervaren dat het naar voren brengen van verschillende meningen en visies in de klas soms verhitte discussies kan opleveren en dat docenten niet altijd weten hoe ze hierop in kunnen spelen (zie volgende paragraaf).

Belangrijke voorwaarden die docenten noemen om de handelingsbekwaamheid binnen gesprekken over diversiteit te versterken zijn tijd krijgen van de organisatie en samen met studenten getraind worden om gesprekken beter te structureren.

In Rotterdam wordt geprobeerd studenten de dialoog aan te laten gaan door middel van de Powerday (zie kader). Hierin zijn eerstejaarsstudenten een volle dag bezig om elkaar beter te leren kennen, waarin zowel verschillen als overeenkomsten duidelijk zichtbaar worden. Over het algemeen ervaren studenten dit als positief; het vergt wel deskundige begeleiding en een veilige leeromgeving. Daarnaast moeten studenten voor één van de vakken verplicht een 'onbekende ander' interviewen, waarbij ze dus buiten hun comfortzone moeten treden. Hierbij leren studenten te luisteren naar de visie van de ander en een bepaald onderwerp van verschillende kanten te bekijken, wat bijdraagt aan de competentie 'omgaan met diversiteit' (Van Avermaet & Sierens, 2010).

Bij het werken aan die competentie worden wel twee didactische methoden genoemd: coöperatief leren en *self disclosure* (Bakker et al, 2011). Bij coöperatief leren moeten studenten met elkaar samenwerken op manieren die de inzet van alle deelnemers vragen; dat biedt docenten de kans om het zo te organiseren dat informele groepsvorming wordt doorbroken en iedereen leert samenwerken met iedereen. Bij *self disclosure* worden studenten binnen een veilige omgeving uitgenodigd om persoonlijke dingen te delen, zich bloot te geven. Wanneer iedereen zich daarvoor openstelt en meedoet dan leer je 'de ander' echt beter kennen en worden vooroordelen doorbroken. Een voorbeeld van *self disclosure* is de *Powerday*.

Voorbeeld: Powerday, elkaar actief leren kennen

Alle eerstejaarsstudenten Social Work Inholland nemen aan het begin van het studiejaar met hun klas deel aan de Powerday. Tijdens deze dag doen studenten verschillende oefeningen om elkaar beter te leren kennen, vooroordelen weg te nemen en te zoeken naar verbinding.

Eén van de oefeningen is 'over de streep', dat ook wel bekend is van het gelijknamige televisieprogramma. Tijdens deze oefening reageren studenten op een vraag, bijvoorbeeld: "Ben je wel eens beoordeeld op je uiterlijk?" Degenen die zich herkennen, steken een denkbeeldige lijn over, de rest blijft staan. Op deze manier zien studenten waar ze verschillen en waar niet en leren ze elkaar op een veilige manier kennen. In kleinere groepen worden ook vertrouwensoefeningen gedaan en worden gesprekken gevoerd, bijvoorbeeld naar aanleiding van de vraag "Als je me echt zou kennen zou je weten dat..." waarna iedere student deze zin mag aanvullen. Studenten ervaren de Powerday als positief en geven aan dat er de eerste weken na de Powerday minder groepsvorming is in de klas. De Powerday lijkt dus een effectieve methode studenten elkaar te laten leren kennen. Echter, het effect van de Powerday lijkt nu nog weg te ebben na verloop van tijd. Het is dus belangrijk ruimte te blijven creëren om de dialoog aan te gaan

Informele activiteiten om de dialoog aan te gaan

Studenten geven aan ook behoefte te hebben aan informele activiteiten om elkaar beter te leren kennen, bijvoorbeeld in Diemen. Rotterdam biedt voorbeelden van activiteiten die zijn georganiseerd, maar studenten geven ook aan hier vaak niet naartoe te gaan. Doordat de activiteiten slecht bezocht worden, blijft de ontmoeting met de ander beperkt. Het is daarom belangrijk dat er goed wordt nagedacht over de informele activiteiten die worden aangeboden, zodat dit een diverse groep studenten aantrekt. Eén van de informele activiteiten die wel populair is, is de studiereis. In Rotterdam worden er studiereizen naar Suriname en Marokko georganiseerd. Hierbij vinden studenten een link met de opleiding wel belangrijk, het samenzijn om alleen samen te zijn lijkt niet voldoende. Eerder onderzoek laat ook zien dat het hebben van een gezamenlijk doel mensen dichter bij elkaar brengt (Warmenbol, 2007).

Ook bij de informele activiteiten is het dus belangrijk dat studenten aan een gezamenlijk doel kunnen werken om zo het effect van het samen actief zijn te vergroten.

Wat is er nodig om te kunnen leren van diversiteit?

In de dagelijkse werkelijkheid van het leven op Hogeschool Inholland is diversiteit een gegeven, dat wordt door de docenten en studenten waarmee wij samenwerkten en spraken in het kader van dit project volmondig erkend. Hogeschool Inholland zelf geeft aan dat diversiteit een kracht is in het onderwijs (Hogeschool Inholland, 2016: 20). Tegelijk geven zij aan te worstelen met de vraag hoe je beter gebruik kunt maken van (de kracht van) de aanwezige diversiteit, ook om iedereen beter te leren omgaan met verschillen. Wanneer je alle suggesties van hen daarover bij elkaar voegt, dan ontstaat de volgende clusters van voorwaarden en succesfactoren. Veel daarvan gaan over wat je als docent in je klas kunt doen, enkele over wat het team en de organisatie eraan kunnen bijdragen.

Veiligheid en verbondenheid

Hier gaat het allereerst om een veilige leeromgeving, waarin iedereen zich vrij voelt vragen te stellen en opvattingen te delen, ook in verhitte discussies of bij gevoelige onderwerpen. Ook gaat het erom dat iedereen zich thuis voelt op een opleiding en de hogeschool, zich gezien weet en gekend voelt. Docenten spelen bij het scheppen van zo'n leeromgeving een sleutelrol. Als je kijkt naar de drie motivaties die Deci en Ryan (2008) onderscheiden bij leren –– *autonomy, belonging, competence* –– dan gaat het hier om de nadruk op *belonging*, op thuisvoelen en verbondenheid. De veiligheid die nodig is voor een positief sociaal klimaat vereist structurele behandeling van diversiteit tussen docenten en studenten en docenten onderling.

Docenten

De samenstelling van het docententeam zou divers moeten zijn, volgens sommigen liefst een afspiegeling van de studentenpopulatie. Vooral in Diemen en Amsterdam komt naar voren dat zo'n afspiegeling belangrijk is, maar dat dit nu nog niet zo is. Hierbij gaat het om diversiteit op verschillende vlakken zoals geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, leeftijd en opleidingsniveau. Hoewel er geen complete afspiegeling is, is het docententeam wel divers wat betreft leeftijd, etnisch culturele achtergrond en opleidingsniveau (WO-HBO). Studenten geven aan dat deze diverse docentenpopulatie bijdraagt aan hun thuisgevoel.

Bovendien is professionalisering op maat wenselijk om zowel de ervaren handelingsverlegenheid te overwinnen als tegemoet te komen aan wensen van studenten rond cultuursensitief werken, gelijke bejegening en kennis over achtergronden van studenten. Het is met andere woorden belangrijk dat er voldoende professioneel kapitaal aanwezig is. Hargreaves en Fullan (2013) hebben dit concept geïntroduceerd, dat bestaat uit *human capital* (opleiding en professionalisering), *social capital* (netwerken; *bonding & bridging)* en *decisional capital* (de kunst om in een klas iedereen tot leren te brengen door veel kleine beslissingen).

Alle drie die onderdelen van professioneel kapitaal zijn van belang om als hogeschool het leren omgaan met verschillen te verbeteren. Bij *human capital* kun je dan denken aan de genoemde professionalisering rond cultuursensitief werken et cetera. Bij *social capital* zowel aan het opbouwen en onderhouden van professionele netwerken rond diversiteit (zoals de *Community of Practice* binnen Hogeschool Inholland) als aan werken in lessen aan *bonding en bridging* (waarover hieronder meer). Bij *decisional capital* aan ruimte maken voor contact en ontmoeting alsmede aan iedereen de ruimte geven bij een dialoog.

Ook kan een gemeenschappelijke visie van het docententeam een belangrijk uitgangspunt vormen. Dit kan volgens sommigen het beste worden uitgewerkt in richtlijnen, bijvoorbeeld over discussies over gevoelige onderwerpen, die behalve breed gedragen ook gehandhaafd moeten worden. Docenten moeten het omgaan met verschillen voorleven en zo rolmodel zijn.

Voorbeeld: Trainingen voor docenten

Verschillende organisaties bieden trainingen aan op het gebied van diversiteit. Eén van deze organisaties is Diversion. Zij bieden de training 'Burgerschap en gevoelige kwesties' aan, waarbij onderwijsprofessionals praktische handvatten aangereikt krijgen om gesprekken met leerlingen over gevoelige thema's te begeleiden. Hierbij leren docenten botsende waarden en wereldbeelden bloot te leggen en bespreekbaar te maken. Ook krijgen ze handvatten om hierin actief een moreel kompas voor hun leerlingen te zijn wanneer democratische waarden onder vuur liggen.

Werkvormen

Er is overeenstemming over de meerwaarde die het kan hebben om in de lessen op sommige momenten actief groepen te vormen die een diverse samenstelling hebben. Nu trekken studenten die op elkaar lijken vaak naar elkaar toe, zeker in de eerste jaren van de opleiding. Dit kan voor de studenten bijdragen aan een gevoel van veiligheid, waarvan het belang ook is onderstreept in dit onderzoek. Echter, op andere momenten is het juist belangrijk in contact te komen en samen te werken met mensen die je normaliter niet zo snel zou opzoeken. Ook in de beroepspraktijk moet je immers met iedereen kunnen samenwerken, dat kun je mooi oefenen in de opleiding.

Je moet als (aankomend) professional verbinding maken met anderen, elkaar echt leren kennen, ontmoeting en dialoog kunnen aangaan. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het samenstellen van diverse groepen niet per definitie leidt tot elkaar echt leren kennen en dialoog. Dit vraagt om een goede begeleiding van de docent.

Als het gaat om groepsvorming, dan is het onderscheid tussen *bonding & bridging* sociaal kapitaal behulpzaam. Beide zijn van belang: *bonding* kan bijdragen aan de identiteitsvorming en *bridging* is noodzakelijk om te kunnen samenleven. Het bijzondere aan een opleiding volgen is, dat je allemaal ook een beroepsidentiteit aan het ontwikkelen bent en dat dat je verbindt met medestudenten; met andere woorden in een klas of opleiding is ook sprake van bonding op dat niveau. Daarbij moeten individuele verschillen worden overbrugd *(bridging)*, een vaardigheid die ook verder voor de meeste beroepen van belang is (*competence,* vgl. Deci & Ryan, 2008). Aandacht voor bonding op verschillende niveaus draagt bij aan een veilige leeromgeving en aan thuisvoelen *(belonging);* studenten keuzes bieden en een rol geven draagt bij aan autonomie (het derde element uit de motivatietheorie van Deci & Ryan, 2008).

Ervaringen benutten en laten ophouden

Wanneer je de kracht van diversiteit wilt inzetten, dan kan er veel vaker en beter gebruik worden gemaakt van ervaring en kennis van studenten rond dat thema. Dat kan ook, door studenten meer ruimte te bieden om zelf activiteiten te organiseren (in de lessen en daarbuiten). Dat past goed bij het uitgangspunt ervaringskennis en theoretische kennis te bieden en die met elkaar te verbinden en bij het aanbieden van activerend onderwijs. Het past ook bij de bredere wens vraagstukken vanuit meerdere perspectieven te (leren) benaderen.

Ook hier zijn de drie elementen van Deci en Ryan (2008) van belang: autonomie om studenten keuzes te bieden, competentie om te zorgen dat ze toegerust zijn om die keuzes te kunnen uitvoeren, en verbondenheid om dat samen te doen en in interactie te leren.

Voorbeeld: Ervaringen van studenten benutten via rolmodellen

Op de locatie Hogeschool Inholland Diemen wordt gewerkt met rolmodellen, studenten uit jaar 2, 3 of 4 die eerstejaarsstudenten begeleiden. Dit project heeft een tweeledig doel, ten eerste het bevorderen van de academische integratie en ten tweede het bevorderen van sociale integratie. Als studenten zich thuis voelen, mensen in de hogeschool hebben naar wie ze toe kunnen gaan, stimuleert dat ook om zich in te zetten voor hun studie. Ook blijkt uit onderzoek dat de studieresultaten van de rolmodellen zelf verbeteren. Door hun spiegelfunctie voor eerstejaars worden ze zichzelf ook meer bewust van hun eigen studievaardigheden. Bovendien krijgen ze als rolmodel een inkijkje binnen de opleiding en versterkt het hun band met docenten.

Organisatie

De hogeschool moet als organisatie de docenten de tijd en ruimte geven het leren omgaan met verschillen goed vorm te geven. Dat wil ook zeggen goed voor te bereiden en goed uit te voeren, met ruimte voor de inbreng van studenten en voor dialoog.

Een ander aspect van organisatie betreft de plaats van diversiteit in het curriculum. Nu zijn er vaak aparte lessen over, maar het wordt belangrijk gevonden daarnaast het thema meer te laten doorklinken in de hele opleiding.

DEEL 2

Leren omgaan met diversiteit in het werkveld

7 Introductie en verantwoording van de uitvoering

Guido Walraven en Ympkje Albeda

Na onderzoek te hebben gedaan binnen Hogeschool Inholland, waarbij we hebben gekeken op welke manier er binnen verschillende opleidingen omgegaan wordt met diversiteit en wat studenten en docenten hierover leren, zijn we het werkveld ingegaan. Studenten worden op de hogeschool, en via stages deels in samenwerking met het werkveld, immers opgeleid tot start bekwame professionals, maar wat heeft die start bekwame professional nodig als het gaat om het omgaan met diversiteit? En in hoeverre zijn beginnende professionals voldoende toegerust om met diversiteit om te kunnen gaan?

In dit verslag worden de resultaten weergegeven van dit tweede gedeelte van het onderzoek. Ten eerste bespreken we de methoden. Ten tweede worden de resultaten per stad gepresenteerd, tot slot volgt een overkoepelende conclusie met daaruit voortvloeiend een aantal concrete aanbevelingen

Verantwoording uitvoering

In zowel Amsterdam, Diemen als Rotterdam hebben we interviews gehouden met mensen uit het werkveld van de betrokken opleidingen. Dit betekent dat er in Amsterdam acht mensen zijn geïnterviewd van maatschappelijke organisaties van verschillende grootte die stagiairs Social Work begeleiden (praktijkbegeleiders), in Diemen zijn er 14 mensen bevraagd uit zowel de commerciële als niet-commerciële sector. De organisaties verschillen ook van omvang: van het midden- en kleinbedrijf tot multinationals. In Rotterdam is er gesproken met 9 mensen uit het sociaal werk, waarvan er met 2 slechts een kort gesprek is gevoerd.

In de interviews met de werkveldpartners hebben we de volgende thema's behandeld:

Diversiteit in de praktijk: we vroegen praktijkpartners uiteen te zetten wat voor hen relevante aspecten van diversiteit zijn voor hun professionele praktijk. We stelden de vraag hoe hun cliëntenpopulatie is opgebouwd gekeken naar diversiteit (gender, leeftijd, geografische achtergrond). Ook stond in dit deelaspect centraal welke kwaliteiten van professionals gevraagd worden. Dit kan gaan om kennis, inzicht, vaardigheden, houding, gedrag of weerbaarheid en in hoeverre de organisatie actief inzet op het onderhouden van deze kwaliteiten.

Diversiteit in de beroepspraktijk van de organisatie: centraal staat hier welke uitdagingen de organisaties zien voor de medewerkers ten aanzien van het omgaan met diversiteit in de beroepspraktijk. We stelden de vraag in hoeverre er in de organisatie op een actieve manier wordt ingezet op het leren omgaan met diversiteit van medewerkers, hoe dit gebeurt (bijvoorbeeld trainingen, gesprekken voeren etc.), en of er een verschil is tussen medewerkers die al langer bij de organisatie werken en pas afgestudeerde jongeren. Ook draaide het hier om de vraag hoe divers het medewerkersbestand is, of dit wel of niet voldoende is, wat er inspirerend kan zijn aan een diverse medewerkerspopulatie en wat uitdagingen zijn op dit gebied.

Diversiteit, jongeren en de hogeschool: we vroegen de praktijkprofessionals te reflecteren op de vraag in hoeverre zij vinden dat studenten van de hogeschool voldoende zijn toegerust om op een effectieve wijze te kunnen functioneren in een diverse beroepsgroep. Met andere woorden: Zijn studenten adequaat opgeleid in het omgaan met diversiteit? Wat doen ze goed, en wat ontbreekt er nog in hun werkaanpak? Ook stelden we de vraag wat eventuele aanvullende tools of hulpmiddelen zouden kunnen zijn om studenten op een adequate manier met diversiteit op de werkvloer en de beroepspraktijk te leren omgaan en of zij voor hun organisatie daarin een eventuele rol zagen weggelegd (via gastlessen, gezamenlijk ontwikkelen van tools en hulpmiddelen voor het werken in een diverse beroepspraktijk).

Als laatste vroegen we hen of er vanuit hun organisatie aandacht is – in de begeleiding van stagiairs – voor het omgaan met diversiteit op de werkvloer (hebben zij bijvoorbeeld een inwerktraining voor stagairs waarbij er aandacht is voor diversiteit).

De vragenlijst die voor deze interviews is gebruikt is in bijlage 8 opgenomen.

8 Bevindingen Amsterdam

Femke Kaulingfreks, Frake Schermer en Mai Groenevelt

Diversiteit in de praktijk

Als vertrekpunt in de gesprekken met praktijkpartners werd gevraagd te formuleren wat voor hen relevante aspecten van diversiteit zijn en welke kwaliteiten dit volgens onze respondenten van (bij de organisatie werkzame) professionals vraagt. Het begrip diversiteit wordt door respondenten over het algemeen breed opgevat. *"[Diversiteit is een] heel breed woord. Man, vrouw, cultuur, leeftijd, opleiding. Eigenlijk kun je gewoon zeggen elk mens is anders."* Echter, gezien de voorbeelden die respondenten gebruiken om hun antwoord of argument te ondersteunen (en welke hieronder ook naar voren komen), lijkt het er desalniettemin op dat wanneer er gesproken wordt over diversiteit er toch eerder aan culturele en religieuze verschillen wordt gedacht, dan bijvoorbeeld leeftijdsverschillen of genderaspecten. Of wanneer het wel over genderaspecten gaat, culturele en religieuze verschillen ook een rol lijken te spelen.

Kwaliteiten die van professionals worden verwacht om adequaat om te kunnen gaan met diversiteit zijn grofweg in drie aspecten te verdelen. Ten eerste is het hebben van een 'open houding' een kwaliteit die veelvuldig naar voren kwam. Ten tweede wordt van professionals verwacht dat ze over kennis van de doelgroep beschikken en zicht hebben op en kennis hebben van de 'sociale kaart'. Dat wil zeggen dat je als professional weet hebt van organisaties die potentieel toegerust zijn om specifieke groepen te kunnen ondersteunen. Adequate omgang met diversiteit betekent in zo'n geval dan vooral inzien dat andere organisaties wellicht adequatere hulp zouden kunnen bieden. Tot slot wordt ook 'gespreksvaardigheid' veel genoemd door respondenten.

Open houding

Een cruciale voorwaarde om adequate ondersteuning te kunnen bieden aan cliënten is dat je als professional open moet kunnen staan voor de diversiteit in de beroepspraktijk. Dat betekent bewustwording van de eigen achtergrond, levensopvatting, normen en waarden en beseffen dat anderen er levensopvattingen op na kunnen houden die niet in overeenstemming zijn met die van jou als professional. Ook betekent een 'open houding' in het contact met collega's of cliënten dat een professional in staat moet zijn om zich te richten op overeenkomsten met collega's, om samen toe te kunnen werken naar ondersteuning op maat. 'Wat vooral dus belangrijk is, is dat je een open houding hebt. Dat je niet met meningen komt of probeert op te dringen van zo zit het en zo moet het. En dat je kijkt waar zijn de gelijkenissen.'

Het is belangrijk de cliënt te begrijpen, waar deze staat, wat zijn of haar ideeën zijn zonder eigen normen en ideeën op te dringen. Om deze open houding te illustreren, gaf een respondent het voorbeeld van een cliënt die geen hand wilde geven:

> *Daar kunnen we geen protocol in hebben. Dat is een vrije keuze van de cliënt. Dat leren we altijd wel de stagiaires en ook… dat moest ik in het begin ook… Dat is goed om te leren… Ga niet meteen met je hand vooruit staan maar wacht het even af, misschien komen ze wel met een hand en misschien ook niet. En laat het dan, anders wordt het een ongemakkelijke situatie. Het is geen probleem als je van tevoren al weet dat de hele school verwacht dat je een hand geeft, maar je hebt ook scholen of ouders waarvan je weet die zijn religieus. Wees daar voorzichtig in, in het op te willen dringen. Het is voor de andere kant ongemakkelijk om te zeggen dat ze dat niet willen. Ook voor de stagiaires [die hun hand al direct uitsteken] die staan dan voor hun gevoel al 1–0 achter ofzo.*

Kennis van de doelgroep

Naast een open houding wordt 'kennis van de doelgroep' door respondenten belangrijk geacht om adequate ondersteuning te kunnen bieden. Kennis van de doelgroep wordt in het licht van diversiteit door professionals opgevat als inzicht hebben in, en weet hebben van leidende culturele of sociale kenmerken en normen en waarden binnen hun cliëntenpopulatie:

> *Als ik op huisbezoek ga bij een Marokkaans gezin dan trek ik mijn schoenen uit bij de voordeur. Hele simpele dingen maar die wel heel belangrijk zijn voor de band die je opbouwt. Die zijn wel essentieel om echt contact te maken.*

Professionals kunnen worden getraind in het werken met specifieke doelgroepen. Maar ook werkervaring speelt een rol. Daarnaast geven respondenten aan dat het kan helpen als de professional zelf 'dicht bij de doelgroep staat', bijvoorbeeld doordat deze culturele of sociale kenmerken deelt met de doelgroep.

Organisaties houden in hun programma's en initiatieven rekening met culturele aspecten van de doelgroep en passen daar ook de toewijzing van taken op aan. Zo stelde een respondent in relatie tot een programma voor ouders van kinderen in de basisschoolleeftijd met overwegend een Turkse achtergrond, dat het binnen de organisatie een bewuste keuze is dit programma door een vrouwelijke collega uit te laten voeren: "Het zijn allemaal moeders die daarop afkomen. Dat is dan toch anders dan als ik dat zou geven als man zijnde." Er wordt bewust gekozen voor een vrouwelijke collega, omdat bij deze organisatie de ervaring is dat er vooral moeders op de ouderavonden afkomen.

Organisaties maken bewuste keuzes in de inzet van professionals. Daarin worden diversiteitsaspecten als gender en culturele achtergrond meegenomen. Hiermee wordt blijk gegeven van sensitiviteit ten opzichte van diversiteit in hun cliëntenpopulatie.

Hierbij kan wel de vraag gesteld worden of de onderscheidingen die nu gebruikt worden (zoals een vrouwelijke collega past beter bij deze Turkse groep) om vast te stellen wie het beste een professionele relatie met een bepaalde doelgroep op kan bouwen wel de meest relevante zijn, of dat wellicht een andere categorisering zoals het wel of niet hebben van kinderen voor nog betere aansluiting kan zorgen. Wellicht dat een mannelijke collega die zelf vader is ook een prima aansluiting bij de groep zou kunnen vinden. Een vraag die op komt is dan ook in hoeverre er aan deze bewuste, sensitieve, benadering ook weer bepaalde stereotype ideeën over groeperingen in de samenleving voorafgaan.

Taalvaardigheid

Een thema waar professionals tegenaan lopen is de vraag hoe om te gaan met cliënten die de taal niet, of niet volledig machtig zijn. Om diverse cliënten passende ondersteuning te kunnen geven vinden verschillende respondenten het belangrijk om goede gesprekken te voeren waarin ze te weten komen wat er echt speelt in de levens van cliënten. Dit is lastig wanneer er sprake is van een taalbarrière tussen professionals en cliënten.

> *Hoe spreek je met iemand die de taal niet zo vaardig is. We hebben ontzettend veel mooie tools, maar die zijn vaak talig. Als je een coaching gesprek met ouder of kind voert dan gaat het ook vaak om taal. En heb je de taal nodig om te bespreken wat je kwijt wilt of wat je te weten wilt komen. Maar we hebben veel gezinnen waarvan de ouders niet of nauwelijks Nederlands spreken. Dus hoe ga je toch met zo'n ouder om de tafel zitten en hoe betrek je die dan toch bij de ontwikkeling van zijn/haar kind? Dat is vooral heel belangrijk in vaardigheden. Dus echt gesprekstechnieken en hoe je omgaat met ouders die de taal niet spreken.*

De 'taligheid' van verschillende programma's en ondersteuningstechnieken wordt bevestigd door een andere respondent.

Hij stelde dat er binnen hun organisatie aan collega's gevraagd wordt of ze kunnen bijspringen wanneer het in de Nederlandse taal niet lukt: "We hebben een heel divers team, maar soms loop je wel met taal ergens tegenaan. Dan is iemand moeilijk te verstaan, dan kunnen collega's daarin opvangen. Hé kun je even helpen met... het kan beter in de eigen taal.'"

Onderhouden van kwaliteiten

Omdat de diverse samenleving constant verandert, wordt er van professionals verwacht dat zij zich continu bezighouden met het ontwikkelen en onderhouden van kwaliteiten en gereedschappen, kennis en inzichten moeten alsmaar geslepen en aangescherpt worden. Uit de gesprekken blijkt dat dit onderhoud van kwaliteiten en gereedschappen vaak niet specifiek wordt toegespitst op het omgaan met diversiteit, maar veel breder wordt opgevat. Een van de respondenten stelde hierover:

> *We doen veel bijeenkomsten met elkaar. We zijn een transitie gestart. Ga eens op een themalunch, wat komen collega's met een andere expertise tegen. De een is meer geschoold in het LVB-traject, GGZ-traject, [of] de culturele verschillen. Sommigen zijn daarin gespecialiseerd. Dus door dat met elkaar te verdelen onder ons als 35 werkers [...], wie zit op welk stuk van de stad en hoe school je je? Het is allemaal werk ten goede van de intake die je straks bij iemand hebt.*

Ook voor stagiairs betekent dit dat zij – naast de kennis die ze op de hogeschool opdoen – soms een extra training krijgen alvorens ze mogen werken bij hun beroepspraktijk organisatie.

> *Elke stagiaire die het werkveld ingaat start met een training en krijgt verderop in het jaar een vervolgtraining. Ze worden getraind in de zin van hoe ga je om met bepaalde situaties. Een voorbeeld: het thema seksuele oriëntatie. Soms krijg je van leerlingen vragen tijdens de lessen.*
> *Dan leren we ze: die vraag moet je even parkeren, daar kom*

ik later op terug. Ik overleg met de coördinator. Je ziet dat in cultuurverschillen… De Nederlandse cultuur is daar vrij open in, en als je dat zomaar in de – ik noem het maar even islamitische cultuur – bespreekt, dan krijg je vaak klachten van hoe kun je dit nou zomaar vertellen et cetera.

Studenten voorzien ook in de behoefte bij organisaties om hun kennis en inzichten te vernieuwen. Studenten dragen vanuit hun opleiding nieuwe inzichten aan waar de organisatie goed gebruik van kan maken, en die uitwisseling wordt door de meeste respondenten zeer gewaardeerd. Dit kunnen theoretische inzichten zijn, maar ook praktische gereedschappen of methodieken. Ook hier stellen de respondenten dat het niet specifiek gaat om nieuwe kennis en inzichten op het gebied van diversiteit:

We hebben veel tools liggen en proberen die altijd wel toe te spitsen op de doelgroep die we hebben. We maken vaak gebruik van spellen of symbolen. Eigenlijk ontwikkelen we dat continu. Studenten zijn vaak zelf ook bezig om dingen te bedenken die goed bij hun gezin passen. En die slaan we dan daarna weer op in een activiteitenboek zodat we die bij andere gezinnen kunnen toepassen. Dus dat is wel heel belangrijk dat we daar constant mee bezig zijn.

Van (aankomend) professionals wordt verwacht dat zij beschikken over concrete kennis van (culturele) eigenschappen van verschillende groepen in de samenleving en hoe met deze verschillen om te gaan. Hieruit blijkt dat de respondenten waar het gaat om het omgaan met diversiteit vooral de nadruk leggen op cultuursensitief werken terwijl andere aspecten van het omgaan met diversiteit minder worden belicht. De respondenten stellen dat stagiaires vaak in de praktijk aanvullende kennis en vaardigheden opdoen die ze kunnen gebruiken om cultuursensitief te werken, in aanvulling op de meer theoretisch onderdelen van de opleiding. Sommige organisaties bieden hierbij ook extra training aan, maar dit geldt niet voor alle organisaties.

Diversiteit in de beroepspraktijk van de organisatie

Diversiteit kan in de beroepspraktijk soms voor uitdagingen zorgen. Deze uitdagingen, maar ook de kansen die diversiteit opleveren staan in dit deel centraal.

Zoals eerder al aangehaald zijn veel van de gereedschappen binnen de beroepspraktijk 'talig', wat het voor professionals soms lastig kan maken adequate ondersteuning te bieden. Professionals moeten daarom soms verwachtingen die zij van cliënten hebben naar beneden bijstellen, en langer de tijd nemen per cliënt.

> *Ik denk dat het vooral voor mijzelf altijd de uitdaging is in gesprek te gaan met een ouder die de taal niet goed beheerst. Om mijn verwachtingen daar ook op af te stemmen. Dat vinden studenten ook vaak heel lastig. Dus ik ga een coaching project met een ouder in en dan voer ik deze gesprekken, terwijl in de praktijk ligt het taalniveau van een gesprek iets lager. Of heb je meer afspraken nodig om tot een bepaald doel te komen omdat het wat langer duurt. Dat blijft altijd een uitdaging, we werken ook vaak met studenten. Die zijn na een jaar weer weg. Dus je bent constant bezig met elkaar het gesprek aan te gaan over diversiteit, die verschillen maar ook de overeenkomsten tussen de cliënten.*

Ook binnen organisaties, tussen medewerkers of stagiaires ontstaat soms frictie, of zijn er uitdagingen die terug te voeren zijn op sociale of culturele diversiteit tussen de (aanstaande) professionals. Een van de respondenten gaf hierbij het voorbeeld van een gesprek tussen een homoseksuele collega en een collega met een Turkse achtergrond waarbij ze in een gesprek over seksualiteit meer begrip voor elkaar kregen.

> R: *Er zijn onderling veel discussies, in een algemeen overleg maar ook tijdens de lunchtafelgesprekken. Bijvoorbeeld: we hebben een homoseksuele collega, en dat is in het begin ook […] heel interessante vragen, van dat is in onze cultuur meer naar de achtergrond, in bijvoorbeeld de Turkse cultuur.*

Dan zie je dat er tijdens zo'n gesprek meer begrip komt voor elkaar tijdens zo'n gesprek.

I: *Tijdens de lunchtafel is er dus wel eens discussie over bepaalde aspecten in de samenleving?*

R: *Ja, je mag het gerust discussie noemen, en ook echt soms dat het echt even… niet fel, maar gewoon… En daarna is het ook wel weer goed met elkaar. Iedereen heeft wel begrip voor elkaar.*

Diversiteit kan soms in 'discussies aan de lunchtafel' naar boven komen, en kan soms voor wrijving zorgen onder collega's wanneer zij het niet met elkaar eens zijn. Toch wordt diversiteit over het algemeen door de respondenten wel gezien als een positief kenmerk van de beroepspraktijk, waarbij er meer kansen zijn die benut kunnen worden dan dat er uitdagingen zijn die overwonnen dienen te worden. 'Ik denk dat het werk veel meer uitdagingen zou geven als we alleen maar met Nederlanders zouden zitten. En dat bedoel ik niet negatief naar Nederlandse professionals.'

Ik denk dat je veel van elkaar kunt leren in hoe je naar een bepaalde situatie kijkt. Voor de een is het: 'dat kan echt niet'. De ander zegt: 'vanuit mijn achtergrond is dat anders'. Ik denk dat je elkaar dingen op een andere manier kan laten bekijken. Ook over verschillende culturen of verschillende achtergronden en opleidingen. We hebben veel studenten van verschillende opleidingen. Vooral voor studenten is het leuk dat ze van elkaar kunnen leren inhoudelijk. Ook door te kijken naar verschillende casussen.

Wanneer deze respondent gevraagd werd de positieve en negatieve aspecten van diversiteit tegen elkaar af te wegen, zei deze:

Nou, ik zie het alleen maar als winst. Natuurlijk reageert iemand wel eens op een manier wat de ander niet gewend is.

Of ik heb een student die elke pauze wil bidden, terwijl een andere student denkt:" Ja maar ik ben hier en die is elke keer weg dat vind ik ongezellig. Ik vind dat we samen moeten eten." Dus dat soort kleine dingen heb je natuurlijk wel. Maar als je daarna weer met elkaar in gesprek gaat dan zijn het niet echt problemen.

Diversiteit, jongeren en de hogeschool

We vroegen de praktijkprofessionals te reflecteren op de vraag in hoeverre zij vinden dat studenten van de hogeschool voldoende zijn toegerust om op een effectieve wijze te kunnen functioneren in een diverse beroepsgroep. Wat doen ze goed, en wat mist er nog in hun werkaanpak?

Hierin valt direct op te merken dat dit student, studiejaar en werkplek afhankelijk is. Het kan voorkomen dat studenten vanuit hun eigen achtergrond niet in de positie zijn, of zichzelf niet in de positie zien om bepaalde werkzaamheden uit te voeren, of te voldoen aan bepaalde verwachtingen op de werkvloer. Sommige organisaties kiezen er dan voor bepaalde gedeelde richtlijnen voor gedrag en interacties op te stellen, terwijl andere organisaties dit veel opener laten en de keuze voor bepaalde omgangsvormen over laten aan de eigen inschatting van de professional. Studenten die vasthouden aan persoonlijke overtuigingen die afwijken van overtuigingen die breder gedeeld worden binnen een bepaalde organisatie zitten vaak nog vroeg in hun opleiding.

R: *We hebben ook wel eens… wat te doen bijvoorbeeld als een vrijwilliger geen hand wil geven aan mannen, een tweedejaarsstudent, vanuit geloofsovertuiging. En dan liepen we wel… wat vinden we.*

I: *Hoe gaan jullie daar mee om?*

R: *Dat is een discussiepunt. De een vindt het vrijheid van geloof.*

De andere helft vindt het belangrijk dat je in deze samenleving een hand kunt geven. Zo starten we vaak ook de lessen. Dus uiteindelijk hebben we besloten dat de hand… Dat is gewoon een soort…

R: *Je geeft een hand?*

R: *Ja.*

I: *Is dat een basisverwachting?*

R: *Ja, je gaat het veld in, het sociale werkveld. Het is een basis van… het hoort erbij… nou ja… dat je elkaar gewoon een hand geeft et cetera. Ook op scholen wordt dat… misschien Islamitische scholen minder…*

Eensgezindheid is er op dit thema binnen de organisatie niet. De respondent stelt: "Er is ook veel discussie over in het team. Dat is ook wel weer leuk. Dan zie je dat het een divers team is. Maar dat is de weg die we uiteindelijk gekozen hebben."

Een andere respondent gaf te kennen dat de organisatie waar zij werkzaam is, wellicht niet geschikt is als stageplaats voor eerste- of tweedejaarsstudenten. Sommige respondenten geven aan dat studenten aan het begin van hun studie nog bepaalde kwaliteiten missen om voldoende om te kunnen gaan met zware problematiek.

Over het algemeen lijken praktijkorganisaties tevreden te zijn over de kennis van studenten rondom diversiteit:

Ik heb wel het idee dat de studenten die we binnen krijgen, wel in hun opleiding heel veel hebben geleerd over kijken vanuit verschillende perspectieven. Ook wel over opvoeddoelen van verschillende culturele achtergronden. Ik heb het idee dat ze daar al wel in getraind zijn, maar in de praktijk vraagt het wel een extra stapje.

Maar er wordt bij gezegd dat zij niet van studenten verwachten dat ze al volledig zijn klaargestoomd om de beroepspraktijk te betreden:

> *Als je echt voor een ouder zit die zegt: "Mijn dochter mag niet op voetbal want dat is voor mannen". Dat is toch anders dan als je dat in een boek leest. En denkt daar ben ik het niet mee eens. Maar ik denk ook weer dat je dat… Daar moet je in de praktijk mee leren om gaan.*

Ondanks dat professionals stellen dat studenten goed op de hoogte zijn van verschillende culturen en daarvoor open staan, ontstaat er soms toch frictie. Vaak is er bij stagiaires die net beginnen en nog niet zo ver in hun opleiding zijn eerder sprake van waardenbotsingen die ook tot onderlinge conflicten op de werkvloer kunnen leiden. Een respondent geeft het voorbeeld van het effect dat een wens van een Islamitische stagiair van Pakistaanse afkomst die 'behoorlijk in de leer' was heeft op een mede stagiair. Toen het team van de organisatie besloot na een teamuitje nog een 'drankje op het terras' te doen stelde de jongen met Pakistaanse achtergrond dat hij alleen mee wilde als er geen alcohol gedronken zou worden. "Voor sommige collega's was dat wel een ding. Dan zeg je eigenlijk dat wij niet mogen drinken. Nou nee, dat zeg ik niet… dat is ingewikkeld."

Soms zien werkveldpartners verschillen in opvattingen binnen hun team en zijn ze zelf handelingsverlegen om hierin op te treden. Dit is een voorbeeld van zo'n situatie waarin juist een student een goede oplossing aandroeg. "Gelukkig was er een stagiaire die met een compromis kwam. Doen we eerst een rondje zonder alcohol, dan daarna kan hij gaan en doen we een rondje met alcohol. Hij was daar blij mee. Vond dat ook respectvol. Maar er was een meisje die wel echt vond… Het was voor haar wel dat moslims heel rechtlijnig zijn, en niet open staan voor haar."

Interessante vraag die uit zowel de interviews met docenten, de focusgroepen als ook hier met een van de praktijkpartners komt boven drijven is de vraag: in hoeverre kunnen studenten ongeschikt geacht worden voor het werkveld wanneer ze, zoals in bovenstaand voorbeeld waarin de student mannelijke collega's geen hand wil geven, niet aan bepaalde binnen een organisatie geldende normen en waarden kunnen voldoen? Bepaalt in zo'n geval de organisatie zelf of de student wel of niet geschikt is, of moet eerder naar meer algemene kaders zoals de beroepscode worden gekeken? In hoeverre moeten zowel huidige als toekomstige professionals leren omgaan met een diversiteit aan verschillende normen- en waardenpatronen, en wie kan bepalen welke normen en waarden als een gedeeld kader binnen een bepaalde organisatie worden aangenomen? Kwesties als deze zijn een interessante uitnodiging voor organisaties om te reflecteren op de eigen organisatie, en de verwachtingen die zij stelt aan professionals.

Conclusie

Naar aanleiding van dit verkennend onderzoek onder professionals uit het werkveld kunnen we stellen dat diversiteit en diversiteitsvraagstukken een wezenlijk onderdeel zijn van de beroepspraktijk. Ook kunnen we stellen dat er van studenten en aanstaande professionals mag worden verwacht dat zij zich actief en bewust (leren) verhouden tot diversiteitsvraagstukken, competenties ontwikkelen om adequaat met diversiteitsvraagstukken om te gaan, en deze competenties ook gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen, aanscherpen en slijpen aan de veranderingen in de samenleving.

Terugkerend element bij de verschillende organisaties is het idee van een open houding hebben naar cliënten en collega's. Het idee van de open houding komt sterk overeen met de competenties die verwacht worden van docenten binnen het hogeschooldomein.

Hoewel het deels afhangt van de organisatie en het individu in de organisatie welke kwaliteiten er van professionals worden verwacht, en hoe aan die kwaliteiten invulling dient te worden gegeven, kunnen we verder stellen dat met name gespreksvaardigheid – de wijze waarop een gesprek met (aanstaande) cliënten aangegaan wordt – een gemene deler is.

Ook kennis van de sociale kaart is een kwaliteit die van professionals kan worden verwacht. In het licht van diversiteit kan dit bijvoorbeeld betekenen dat professionals bekend zijn met organisaties die zich specifiek richten op groepen met bijvoorbeeld een bepaalde culturele of geografische achtergrond, sociaaleconomische positie of seksuele voorkeur.

Volgens de respondenten zijn studenten over het algemeen vanuit de opleiding adequaat opgeleid om te kunnen omgaan met diversiteit op de werkvloer. Dit lijkt vooral te gaan over cultuursensitief werken. Er zijn verschillen tussen studenten waar te nemen, maar over het algemeen blijkt uit de interviews dat studenten goed op de hoogte zijn van culturele verschillen en dat zij hier in hun werk rekening mee houden. Wanneer studenten nog niet voldoende toegerust worden geacht bepaalde werkzaamheden uit te voeren, heeft dat volgens de respondenten vaak met leeftijd en levenservaring te maken. Eerste- en tweedejaarsstudenten zijn nu eenmaal nog minder ver in hun professionele ontwikkeling dan derde- of vierdejaarsstudenten. Tegelijkertijd kunnen eerstejaarsstudenten die eerder al een mbo-opleiding hebben afgerond al over verder ontwikkelde houding en competenties beschikken dan een eerstejaarsstudent die net van de havo komt.

Ook hier wordt de transitie duidelijk van student naar professional, een verandering in houding van studenten in een schoolomgeving die boute uitspraken kunnen doen zonder dat daar (verstrekkende) consequenties aan worden verbonden, naar professionals die zich opener, reflectiever en genuanceerder opstellen naar andere meningen, levensopvattingen en culturen.

9 Bevindingen Diemen

Machteld de Jong en Joke Hermes

Diversiteit

Als vertrekpunt in dDoor alle werkgevers wordt diversiteit bij voorkeur zo breed mogelijk gedefinieerd: alle menselijke identiteitskenmerken worden genoemd. Verschillen ten aanzien van etniciteit, cultuur, religie, gender, seksuele geaardheid, handicap en leeftijd komen expliciet aan de orde, evenals verschillen als het gaat om sociaaleconomische status (SES). Gesteld kan worden dat werkgevers willen voorkomen dat diversiteit smal wordt gedefinieerd en beperkt wordt tot culturele of etnische verschillen.

Eveneens kan gesteld worden dat de nadruk op de verschillende identiteitskenmerken samenhangt met de diverse identiteiten die de informanten 'bezitten'. Dit komt overeen met eerder onderzoek (De Jong, et al., 2017), waarin bijvoorbeeld met name werkgevers met een migratieachtergrond wezen op het belang van aandacht voor iemands migratieachtergrond en de rol die aspecten daaruit spelen in het dagelijkse werkleven zoals omgangsvormen (w.o. elkaar wel of niet aankijken) of verschillen in man- en vrouwrollen. Ook uit ander onderzoek bleek dat werkgevers met een migratieachtergrond zich bewuster waren van de kansen die ze werkzoekenden met een migratieachtergrond konden bieden, omdat ze meer bekend waren met gedragingen van werkzoekenden en hun leef- en denkwereld (De Jong, Nijhoff, Wilbrink, Sjoer, & De Vries, 2018).

Daarnaast wordt in een aantal gesprekken het belang van inclusiviteit benoemd. De gedachte daarbij is dat inzicht in en aandacht voor verschillen die tussen mensen bestaan tot inclusie zouden moeten leiden. Inclusie betekent in dat geval dat niemand zich uitgesloten voelt en zich ook gekend weet.

In onze organisatie hebben we specifieke gesprekken ontwikkeld waarin mensen vertellen wat ze belangrijk vinden in hun werk en in hun leven. Met als doel inclusiviteit te bevorderen. Met name bij de productiemedewerkers zijn thema's als diversiteit en inclusie geen onderdeel van hun leefwereld. De moeilijke kanten daarvan tenminste. We zijn hier niet in de Randstad, maar in een perifeer gebied waar nog weinig culturele diversiteit is, en waar weinig migranten wonen. Mensen hier zetten zich wel eens af tegen wat ze vanuit de Randstad voor beelden uit de media over zich heen krijgen. Laatst merkten we dat toen we via voorkeursbehandeling aan een aantal Syrische vluchtelingen gaven. Toen kwam de vraag vanuit de productiemedewerkers waarom we niet onder de eigen bevolking uit de buurt personeel gingen werven. Dan moet je die discussie niet uit de weg gaan. Je moet uitleggen en nog eens uitleggen. Echt scherp beleid op diversiteit en inclusiviteit in onze organisatie staat nog in de kinderschoenen. Dat is nog toekomstmuziek voor onze fabriek, maar wel muziek voor de naaste toekomt. De vraagstukken staan voor de deur (vrouw, profit sector, multinational).

Het merendeel van de werkgevers heeft een diverse afnemersgroep (klanten), maar realiseert zich dat zij als organisatie niet altijd een afspiegeling zijn van deze afnemersgroep. Dit wordt verklaard door het traditionele aannamebeleid, het (toch) aannemen van werknemers die lijken op de al bestaande werknemers en de nog altijd relatieve onbekendheid met nieuwe groepen Nederlanders.

Onze organisatie is niet divers genoeg. Het merendeel van het personeel is mbo-opgeleid, wit en traditioneel. En je ziet dat mensen meer van het vertrouwde houden dan van veranderingen. Ook in de teamsamenstelling (man, non-profitsector).

Om kunnen gaan met een diverse organisatiecontext, of dat intern of extern is, gaat volgens werkgevers zowel over kennis van de leefwereld en achtergrond van de betreffende collega's en klanten, als over een open houding ten aanzien van 'verschil'.

Binnen organisaties worden verschillende initiatieven genomen om werknemers diversiteit sensitiever te maken. Een aantal organisaties heeft een manifest ondertekend. Dat geldt in het bijzonder voor internationale organisaties die een uniforme werkwijze nastreven als het gaat om diversiteit. Bij kleinere organisaties worden veelal documenten opgesteld die als standaardnorm gelden in de organisatie als het gaat om het omgaan met diversiteit, het tegengaan van bias of cultureel sensitieve communicatie. Anderen bieden hun personeel diversiteittrainingen aan.

Er zijn ook organisaties die bewust geen diversiteittrainingen geven om 'hokjesdenken' te voorkomen. Weer andere organisaties maken promotiefilmpjes waarin de inclusiviteit van de organisatie centraal staat. Het inzetten van rolmodellen is een andere tool die wordt ingezet diversiteit sensitiviteit te bevorderen, waarbij het idee is dat deze rolmodellen zowel nieuwe werknemers als klanten uit specifieke groepen aanspreken en helpen verbindingen te maken tussen werknemers. Ten slotte wordt genoemd dat diversiteit sensitiviteit ook ontstaat door praktijkervaringen tussen werknemers onderling en tussen werknemers en klanten. Die ervaringen kunnen leiden tot positieve en negatieve beelden.

> *In onze organisatie is aandacht voor het goed kunnen omgaan met diversiteit heel belangrijk. En dat vraagt ook heel veel van onze collega's. Het is bijvoorbeeld belangrijk inzicht te hebben in de manier van communiceren met onze diverse klanten. Veel van mijn collega's hebben het heel moeilijk met het omgaan met mannen met een migratieachtergrond. Veel van mijn collega's zijn vrouw en ze lopen tegen allerlei hindernissen aan die communicatie en een goede omgang met elkaar bemoeilijken. Eergevoel, pijnbeleving en soms ook genderproblematiek. We hebben zelf onderzoek gedaan naar de manier waarop processen van face saving een rol spelen in de communicatie tussen vrouwelijke collega's en mannelijke klanten met een migratieachtergrond. Vanwege de sociaal wenselijke antwoorden die veel van hen gaven, bleken veel afgenomen vragenlijsten waardeloos.*

Nu onze klantengroep steeds meer divers wordt, komen dit soort dingen ook steeds meer naar voren. Maar we hebben nog lang niet altijd de geschikte tools hiermee om te gaan (vrouw, non-profitsector).

Een aantal werkgevers stelt dat de organisatie (nog) te weinig doet om diversiteitsensitiviteit te bevorderen.

Wij doen er niets aan om vaardigheden op het gebied van omgaan met diversiteit bij onze medewerkers te versterken. We zijn een klein bedrijf en kunnen ons geen specialist veroorloven. Wat ik doe, doe ik op intuïtie, ik leer er wel van maar ik volg er geen cursus voor. We doen het allemaal zelf maar het kost zoveel tijd. En soms hebben we die gewoon niet. Soms moet ik een reactie op een gebeurtenis op de werkvloer gewoon laten lopen' (man, profit sector, MBK).

Diversiteit in de beroepspraktijk

Het tot stand brengen van een meer divers personeelsbestand wordt door de werkgevers als belangrijke uitdaging gezien. Met name het binnenhalen van 'andere' werknemers blijkt in de praktijk niet altijd een eenvoudige opgave. Sommige werkgevers benoemen expliciet dat het voor veel mensen met een andere achtergrond dan die van de dominante werknemerspopulatie lastig kan zijn om te solliciteren en aangenomen te worden bij een 'typisch Nederlandse organisatie'. En een bijkomende uitdaging vervolgens is het in dienst houden van medewerkers die niet binnen de dominante groep vallen. Recente aandacht in de Nederlandse media voor de politieorganisatie waar medewerkers met een migratieachtergrond en vrouwen vaker uitstromen omdat ze zich niet thuis voelen in de bestaande cultuur, is een uiting van deze uitdaging.

Het blijft lastig om divers personeel te vinden. Onze ervaring is dat het een drempel is dat divers personeel solliciteert bij een typisch Nederlandse instelling.

Momenteel is het meer praise en pray dat divers personeel solliciteert op onze vacatures. We moeten meer naar ze toe om ze te vinden (vrouw, non-profitsector).

Door de werkgevers wordt een aantal uitdagingen van een diverse werkcontext naar voren gebracht. Als belangrijkste voorwaarde wordt gezien het leren openstaan voor 'de ander' (lees: de werknemer die niet binnen de dominante medewerkersgroep valt), hun waarden, normen, gedragingen, zowel privé als in de werkcontext. Die openheid, acceptatie en ontvankelijkheid is niet bij iedereen aanwezig.

Bij ons zie je dat er vaak flauwe grappen worden gemaakt over iedereen die afwijkt van de normmedewerker. Of er worden overbodige grappen gemaakt. Ook zie ik dat er vooroordelen bestaan die niet gemakkelijk zijn weg te nemen en er ook wel uitsluitingsmechanismen spelen. Ik weet de oorzaak eigenlijk niet echt, de ander valt op in zijn anders zijn, ik denk dat dat het is (man, non-profitsector).

Benadrukt wordt dat negatief of uitsluitend gedrag niet altijd bewust plaatsvindt. Mensen kunnen ook 'onbewust onbekwaam' zijn, wordt gesteld. Daarnaast noemden werkgevers voorbeelden waarin mensen 'onbewust bekwaam' zijn en in de werkpraktijk vooral op hun gevoel afgaan bij het handelen in een diverse context. Een goede manier van communicatie wordt door veel werkgevers genoemd als belangrijkste voorwaarde voor diversiteit sensitiviteit en inclusie. Het gaat dan op een open, reflectieve en niet oordelende wijze van communiceren met elkaar.

In onze organisatie zijn mensen met betrekking tot diversiteit nog onbewust bekwaam. We willen nu graag ontwikkelen naar bewust bekwaam. Helder communiceren met elkaar, het gaat om het benoemen dat er naar elkaar wordt geluisterd (vrouw, non-profitsector).

Ook het veranderen van de organisatiecultuur met haar vaste patronen en rituelen blijkt een uitdaging te zijn. Een meer open en inclusieve organisatiecultuur ontstaat niet van de een op andere dag, maar vereist tijd, inzet van iedereen en geduld, stellen de werkgevers.

Opvallend is dat het leren omgaan met en het stimuleren van diversiteit vooral een soort van 'trial and error' lijkt te zijn in de dagelijkse werkpraktijk. Vaak gaat het 'gewoon goed', maar het wordt door de werkgevers niet als vanzelfsprekend gezien.

> *Het monitoren van een diverse groep personeel vergt heel veel tijd. Een diverse groep eist dat dus op. En die tijd kun je dus niet aan anderen geven. Het gevolg kan dan zijn dat er iemand vertrekt omdat er onvrede was. Dat is dan geslipt, met nare gevolgen* (man, profit sector, MBK).

Het merendeel van de werkgevers die bij deze interviewreeks is betrokken, beschouwd zijn of haar personeelsbestand niet als divers genoeg, maar is zich grotendeels wel bewust van de noodzaak daartoe, met name omdat de afnemers veelal divers zijn en de werkomgeving ook dynamisch is. Er wordt in mindere mate verwezen naar de kracht van diverse teams.

Als inspirerende kanten van diversiteit worden genoemd het bezien van organisatievraagstukken vanuit diverse kanten en het krijgen van nieuwe inzichten in het contact met 'anderen'. Tegelijkertijd wordt erkend dat ruimte maken voor verschil en aandacht maken voor inclusie veel tijd en aandacht vraagt. Tijd en aandacht die niet aan het werk kunnen worden besteed. De druk om te presteren en goede organisatieresultaten te behalen, staan haaks op de tijd die nodig is de talenten en inzichten van een divers team te kunnen benutten. Feitelijk wordt gesteld dat een divers team elkaar eerst goed moet leren kennen om de kracht van diversiteit te kunnen benutten, maar dat in de dagelijkse praktijk met een focus op (het realiseren van) werk, die tijd ontbreekt.

Ik kijk hier als werkgever vooral bedrijfsmatig naar. Inspirerend is het als je ziet dat mensen ontdekken dat hun vooroordelen niet kloppen, of uit hun comfortzone komen. Als ze leren en zich ontwikkelen. Moeilijk is de tijd die het extra kost voor het management. En de onzekerheid die het af en toe veroorzaakt omdat je bij mensen die nog niet goed in het team passen niet zeker weet wat er gaat gebeuren. Ze kunnen fouten maken die voor lastige situaties aanleiding geven (man, profit sector, MBK).

Organisaties die inclusiviteit als speerpunt in het beleid hebben, stellen dat ze in staat zouden moeten zijn om (de kracht van) diversiteit te benutten, ook al gaat dat niet van de ene op de andere dag en kost het tijd en energie. Het bewustzijn leeft sterk bij alle werkgevers dat het om kunnen gaan met diversiteit vooral een permanent balanceren is, waarbij de balans soms uitslaat naar positieve en inspirerende facetten en soms uitslaat naar complexe situaties die tijd en aandacht vereisen.

Als het gaat om het benutten van de kracht van diversiteit dan merk je vanuit mijn positie [HR-manager, MJ] *dat wanneer mensen elkaar begrijpen en op een veilige manier met elkaar omgaan, ook makkelijker onverwachte oplossingen voor elkaars vraagstukken kunnen geven. Of het nu persoonlijke of werk gerelateerde vraagstukken zijn. Onze organisatie is een gemeenschap waarin je van elkaar moet verschillen, als je die verschillen maar op elkaar betrekt. Dat is niet vanzelfsprekend in een organisatie. Ik heb het gevoel dat we met voorzichtig ontdekkingswerk bezig zijn. Maar we hebben de eerste stappen in de inclusiviteit gezet, teruggaan is geen optie meer. We moeten durf hebben en creativiteit om door te gaan op een weg waar we niet precies van weten waar die uitkomt. Dat is onze uitdaging* (vrouw, profit sector, multinational).

Diversiteit, jongeren en de hogeschool

De relatie tussen werkgevers en school wordt als goed, maar niet heel intensief getypeerd. Wel zijn de werkgevers grotendeels tevreden over de studenten die ze begeleiden met meeloop- en afstudeerstages. Ze hebben het idee dat veel jongeren, meer dan de oudere generatie dat is, gewend zijn om te gaan met verschillen en de waarde van diversiteit beter zouden weten te benutten. Jongeren worden bovendien als 'flexibel' getypeerd in de zin dat ze goed kunnen aanpassen aan een nieuwe werkcontext.

> *Ik heb de ervaring dat studenten hun eigen weg wel vinden. Ik heb nog nooit meegemaakt dat de studenten vragen over diversiteit of het omgaan daarmee hebben. Daar hoeft niet extra op geïnvesteerd te worden. Studenten zijn zo flexibel. Ze komen, ze passen zich aan en worden helemaal opgenomen in het team* (vrouw, profit sector, international).

> *De ouderen* [in onze organisatie, MJ] *zoeken meer een homogeen team. Terwijl jongeren makkelijker de voordelen van diversiteit zien. We proberen dan ouderen en jongeren met elkaar te laten praten, bijvoorbeeld door daarmee rekening te houden bij de teamindeling. En jongeren en ouderen in een gemengd team te plaatsen. Als je dat een beetje positief prikkelt, komt inclusiviteit dan vanzelf* (vrouw, profit sector, international).

Daarnaast zijn er ook geluiden dat jongeren op communicatief vlak wel heel competent zijn, maar nog weinig echte praktijkervaring hebben in een heel divers werkveld.

> *Niemand die hier als student binnenkomt, is op school voorbereid om met diversiteit zoals wij die hier in onze organisatie kennen om te gaan. De scholing op dat vlak is heel erg onder de maat. Dat zie ik ook wat betreft de kennis die hbo-stagiaires hebben* (man, profit sector, MBK).

Werkgevers zijn zich in het algemeen bewust van het feit dat jongeren weliswaar een hbo-opleiding volgen, maar de dagelijkse, complexe werkpraktijk geen vanzelfsprekendheid is. Het merendeel stelt dat 'gewoon meedoen' de beste manier is om praktijkervaring op te doen en kennis te maken met een heel diverse werkomgeving. Aandacht, gesprekken, het delen van ervaringen worden daarbij als belangrijke manieren gezien dit te bewerkstellingen.

> *Uiteindelijk gaat het toch om communicatie. Op heel veel uiteenlopende niveaus. De interactie die je hebt als collega's om systematisch en planmatig je werk uit te voeren en af te stemmen. Maar het gaat ook om de communicatie van persoonlijke dingen. Wie je bent en wat je voelt en wat je beweegt en meegemaakt hebt. Dan kun je je verplaatsen in de mensen met wie je werkt. Dat is uiteindelijk toch niet zo moeilijk? Dat is toch te leren of te oefenen op school? Dan kunnen wij dat in stages wat uitwerken en concreet maken* (man, profit sector, MBK).

Werkgevers zijn van mening dat ze zich daarentegen ook heel bewust zijn van het belang van een goed aannamebeleid en merken daarbij tegelijkertijd op dat niet alle jongeren dezelfde kansen hebben op het vinden van een plek op de arbeidsmarkt. Daarnaast worden zorgen geuit over problemen, zoals taalbeheersing, die al generaties lang bestaan en niet lijken te verminderen.

> *Ik heb wel het gevoel dat we niet veel verder zijn. Je hebt nu veel ouders die lange tijd in Nederland wonen, kinderen krijgen, en die toch hun moedertaal spreken thuis. Dan moeten de kinderen met vier jaar, en dat zie ik veel, toch een nieuwe taal leren, het Nederlands. Er komen nog steeds kinderen met een taalachterstand de school binnen. Je begint steeds weer opnieuw* (vrouw, schoolleider).

Gastlessen worden genoemd als een goede manier de relatie tussen werkgevers en de hogeschool te versterken en zo vaardigheden onder de aandacht te brengen die nodig zijn in de beroepspraktijk. De werkgevers merken op dat hun organisatie studenten geen aparte tools aanbiedt voor het leren omgaan met verschillen.

Het gaat in hun beleving toch om vertrouwen, het opbouwen van een goede band met de student en de student de dagelijkse beroepspraktijk laten ervaren om te leren 'hoe diversiteit werkt'.

> *Op een effectieve manier met diversiteit om kunnen gaan, gaat uiteindelijk toch om communicatie. Op heel veel uiteenlopende niveaus. De interactie die je hebt met collega's, maar ook de communicatie van persoonlijke dingen. Wie je bent en wat je voelt en wat je beweegt en meegemaakt hebt. Dan kun je je verplaatsen in mensen met wie je werkt* (man, profit sector, MBK).

Concluderend

Wat zijn rode draden uit de interviews met de werkgevers? We noemen de belangrijkste hieronder:

Meer aandacht vanuit opleidingen voor de thema's diversiteit en inclusie

Werkgevers zijn kritisch ten aanzien van de opleidingen als het gaat om het jongeren leren omgaan met diversiteit en inclusie tijdens hun studie. Meer aandacht voor een vaste plek in het bestaande curriculum van theoretische inzichten over diversiteit en inclusie of het toevoegen van bestaande diversiteittrainingen is hierbij essentieel.

Benutten van de kracht van diversiteit gebeurt vooral in de praktijk

Maar werkgevers stellen ook dat omgaan met diversiteit en het benutten van de kracht van diversiteit vooral plaatsvindt door ervaringen en contacten in de dagelijkse praktijk en niet zozeer uit hoorcolleges zou moeten komen. Wel zou er binnen het onderwijs voorafgaand aan de stageperiode, meer dan nu het geval is, gefocust kunnen worden op beroepsauthentieke leerervaringen tijdens de stageperiode.

Hoge verwachtingen van jongeren ten aanzien van diversiteit sensitief handelen

Werkgevers hebben desalniettemin hoge verwachtingen van jongeren wat betreft het kunnen omgaan met en het benutten van een divers team. Ze gaan ervan uit dat jongeren deze vaardigheid hebben geïnternaliseerd omdat ze, veelal meer dan de werkgever zelf, in een multiculturele omgeving zijn opgegroeid.

Ook een rol voor werkgevers bij het benutten van de kracht van diversiteit

Werkgevers zien voor zichzelf een rol weggelegd om de praktische kennis en vaardigheden van jongeren, waaronder het goed kunnen functioneren in een divers werkveld, te stimuleren, maar missen de verbinding met de opleiding.

Leefwereld van jongeren als 'bron' voor het benutten van de kracht van diversiteit

Het lijkt alsof het uitsluitend de leefwereld en ervaring van jongeren betreft die als bron dienen voor het wel of niet goed kunnen omgaan met diversiteit.

Meer samenspel opleidingen en werkveld om de kracht van diversiteit te benutten

Het idee dat onder werkgevers dominant lijkt, is dat het moeilijk is diversiteit sensitiviteit of diversiteit skills aan te leren, anders dan door het voor te leven in de dagelijkse praktijk, en te ondervinden. Dit impliceert dat opleidingen in relatie met het werkveld, meer dan nu het geval is, zouden moeten nagaan op welke aspecten lacunes aanwezig zijn als het gaat om diversiteitssensitief handelen en op welk moment in de opleiding daar aandacht voor zou moeten bestaan. En welke rol het werkveld daarin zou kunnen en willen spelen.

10 Bevindingen Rotterdam

Judith Logger en Ympkje Albeda

Definities van diversiteit

Om iets te kunnen zeggen over de manier waarop er met diversiteit om wordt gegaan in het werkveld en op welke manier dit als kracht kan worden ingezet, is het eerst goed om na te gaan wat diversiteit is volgens het werkveld. Uit de interviews met mensen uit het werkveld bleek dat het besef bestaat dat diversiteit meer is dan alleen etnisch-culturele diversiteit. In de rest van dit verslag zal het dan ook gaan over deze brede diversiteit. Hierbij zien we diversiteit in de breedste zin van het woord, zoals een van de respondenten het hieronder verwoordt

> *Leeftijd, geslacht, seksuele overtuiging of hoe noem je dat, seksuele voorkeur, religieuze overtuiging. Hoe noem je dat? Sociale status. Nog meer diversiteit. Cultuur. Etnische achtergrond. Dat vind ik wel twee wezenlijke verschillen. Ja, dat was hem wel (…) maar ook hoe je intellectueel bent. Dus je cognitie*ve.

Aanbod leren omgaan met verschillen

Alle respondenten ervaren diversiteit in de populatie waar ze mee werken en ook diversiteit binnen het team van de organisatie. In de interviews is gevraagd of ze tijdens hun opleiding hebben geleerd over het leren omgaan met verschil en of dit een thema is binnen het professionaliseringsaanbod.

De meeste respondenten, zeker degenen die een opleiding binnen het sociaal werk hebben gevolgd, geven aan dat ze binnen hun opleiding geleerd hebben over diversiteit, bijvoorbeeld door een vak als interculturele communicatie. Om echt te leren omgaan met verschil zijn echter specifieke vaardigheden nodig die je vooral in de praktijk opdoet. Deze zijn verderop uitgewerkt.

De organisaties geven volgens de respondenten geen trainingen op het gebied van de omgang met diversiteit waar het hele team bij betrokken is, maar in het kader van professionalisering is er wel ruimte elders trainingen te volgen op dit gebied. De respondenten hebben hier geen gebruik van gemaakt. Echter, los van trainingen wisselen collega's wel informeel informatie uit over het leren omgaan met verschillende mensen. Hierbij maken ze gebruik van de diversiteit die in het team aanwezig is.

> *Ik denk dat dat toch weer iets is wat voor mijn gevoel heel organisch gaat. En waardoor er eigenlijk niet per se behoefte is aan handvatten. We hebben een heel leuk en hecht team. Ik merk dat ze mekaar wel weten te vinden. Dus we gebruiken mekaar een beetje als handvatten. Ik weet dat Said bijvoorbeeld heel erg… dat is een soort buurtvader eigenlijk en hij kent, hij is zo goed met de buurt. Iedereen kent hem. Hij is zelf van Marokkaanse afkomst. Als ik iets niet begrijp uit die cultuur dan kan ik gewoon alle vragen stellen aan hem die ik maar wil en dan wordt dat uitgelegd en dan begrijp je misschien beter hoe je iemand moet benaderen. Ik heb het gevoel dat we gewoon heel veel uit het team halen.*

Het werken in diverse teams wordt dan ook aangeduid als waardevol, ook omdat het helpt in het leren omgaan met verschil. Omdat de respondenten in diverse teams werken, ervaren ze zelf diversiteit en dat kan krachtiger zijn dan een training of cursus, zoals één van de respondenten aangeeft.

> *Een cursus heeft geen zin als je je organisatie niet verandert. Als je een hele 100% blanke organisatie hebt, je zegt van ik vind diversiteit belangrijk, ik stuur ze op training, dat gaat niet helpen. Je kan het alleen maar wijzigen door je organisatie ook divers te maken. Walk the talk, zeggen de Amerikanen.*

Voor een aantal organisaties is het niet alleen belangrijk de medewerkers te leren over verschillen, maar ook de populatie waar ze mee werken te leren hoe om te gaan met verschillen.

Een van de jongerenwerkers gaf aan hoe dit elkaar kan aanvullen en hoe medewerkers en jongeren samen meer leren over verschillen.

> *En laten we zeggen 90% van mijn jongeren, want we zitten heel breed dus, ik heb het nu alleen over één wijk, 90% als het niet meer is, zijn moslim. Die binnenkomen. Nou wat we dan een keertje gedaan hebben is in plaats van elke keer de moskee te bezoeken elke vrijdag, we gaan naar het vrijdag-gebed, dat is voor mij privé maar tegelijkertijd ook als professional doe ik dat, nou we zijn een keer… hebben wij alle gebedshuizen, zijn we afgegaan. Dus denk aan de kerk, en ook in de kerk heb je verschillende, dus daarom zijn wij in heel de stad eigenlijk verschillende gebedshuizen afgegaan. Ook naar de moskee, we zijn één keer naar de Marokkaanse moskee gegaan en een andere keer naar de Turkse moskee. En ook daarin zitten weer verschillen. Die diversiteit bezoeken wij dan met de jongeren. En het is een ontwikkeling voor ons, maar zeker ook voor de jongeren. Het is voor ons allen dan een zoektocht.*

Vooral in organisaties die werken met jongeren die problemen hebben op meerdere leefgebieden, zoals wonen en werken, wordt er ook ingezet op het leren omgaan met verschil, omdat ze nu eenmaal in een heel diverse samenleving moeten functioneren. Het gaat dan vooral om het leren respect te hebben voor mensen die anders zijn en of anders denken dan jijzelf. Ook in dit geval helpt het dat er gewerkt wordt met een diverse populatie. De jongeren worden in dat geval namelijk geconfronteerd met diversiteit binnen de organisatie. Deze confrontatie zorgt overigens zelden voor problemen, hoewel jongeren wel zeer uitgesproken kunnen zijn. Dit komt overeen met eerdere studies waaruit blijkt dat percepties over bepaalde groepen zich niet altijd uiten in de manier waarop mensen omgaan met individuen die tot die groep behoren (Albeda, Tersteeg, Oosterlynck, & Verschraegen, 2018; Peterson, 2017; Pinkster, 2016; Valentine, 2008; Van Eijk, 2011).

Strategieën om te leren omgaan met verschillen

De respondenten is gevraagd wat ze nodig zouden hebben om met verschillen om te leren gaan en hoe je dat dan het beste zou kunnen leren. Dit gaf niet alleen inzicht in de strategieën die er op de werkvloer worden gebruikt, maar dit biedt ook handvatten voor opleidingen die studenten willen leren over het omgaan met diversiteit.

Als het gaat om de vraag wat sociaal werkers nodig hebben om te leren omgaan met diversiteit komen kennis en een open houding vaak naar voren. Ten eerste wordt er bij kennis gewezen op kennis over verschillende culturen. Volgens de respondenten kan dit helpen bepaalde groepen beter te begrijpen. Ten tweede wordt er gewezen op het hebben van een open houding. Alle respondenten uit het sociaal werk gaven aan dat het hebben van een open houding zonder mensen te veroordelen essentieel is als je met een diverse populatie werkt.

> *Ja, het zal misschien helpen als je iets, iets van knowhow hebt over de cultuur waar je mee te maken hebt. Maar aan de andere kant is het gewoon heel belangrijk dat je jezelf bent, dat je niet oordeelt. (…) Je openstelt voor de anderen. Ik heb een jongen die komt, ja, wekelijks naar onze activiteit. Maar die geeft gewoon geen hand. Dan kan ik ook zeggen van je bent niet welkom. Aan de andere kant denk je van hij geeft iedereen gewoon een boks en zo doet hij gewoon dingen samen. Weet je, ze vinden hun eigen weg en dat vind ik juist het mooie eraan.*

> *Inlevingsvermogen, empathie. Onvoorwaardelijke acceptatie. Dus iemand is zoals diegene is. En een open mindset, dus dat betekent dat je niet zozeer veroordelend bent over de overtuiging van een ander.*

Dit betekent dat opleidingen sociaal werk onder andere moeten inzetten op het ontwikkelen van een open houding zonder vooroordelen.

Tegelijkertijd geven veel respondenten aan dat je dit vooral in de praktijk leert. Volgens hen zouden scholen dus in moeten zetten op ervaringsleren.

> *Als je verschillende meningen hebt, dan is het heel erg goed om de, om de anderen, om jouw mening te delen en de anderen mee te nemen hoe jij je, ja, het één en ander beleeft zeg maar. (…) [Een van de islamitische jongeren] is bijvoorbeeld tegen homoseksualiteit. (…) Aan andere kant zit er een Somalische moslim dame bij, en die vindt het prima, dat moeten ze eigenlijk zelf weten. Weet je wel, dat, dat is de andere kant van het verhaal. Daarnaast zit er ook gewoon een, een biseksuele dame bij, ze zit samen op dezelfde opleiding, en heeft het er wel over van hé, wat ga je volgend jaar doen? Dit en dat. Weet je wel, ze tolereren mekaar, accepteren en zien mekaar als persoon.*

Bovenstaand voorbeeld laat zien dat ontmoeting een belangrijk onderdeel is van het leren omgaan met verschillen. Bovendien toont het aan dat mensen vaak al goed in staat zijn met verschillen om te gaan, door een gemeenschappelijke deler te zoeken.

Een laatste vaardigheid die je volgens de respondenten moet hebben om met verschil om te gaan is dat je zelf je eigen handelen moet kunnen aanpassen aan verschillende soorten mensen. Hierbij kan het gaan om cultuur, maar ook om verschil in intellectueel vermogen. Onderstaand citaat maakt dit duidelijk.

> *Er lopen hier een aantal jongens rond die prima hbo-student hadden kunnen zijn. En met hen heb ik het, als ik met hen praat, (…) dan kan ik iets abstracter praten, iets meer over toekomst praten en over ja, sparen, huizen kopen. Meer toekomstgericht kan je zijn. En jongens die dan meer richting* LVB *gaan, die komen gewoon niet zo ver. Dan gaat het heel erg over nu en morgen. Overmorgen wordt dan al gauw te veel of niet te overzien. Gewoon wat ik net zei, hoe je communiceert is gewoon echt verschillend.*

Dilemma's bij het werken in diversiteit

Uit de interviews blijkt dat de omgang met diversiteit over het algemeen natuurlijk verloopt. Sommige respondenten zien wel dat collega's hier soms moeite mee hebben, vooral als ze niet gewend zijn aan het werken met een diverse groep. In dergelijke gevallen kunnen bepaalde gedragingen negatief geïnterpreteerd worden omdat iemand hier niet aan gewend is. Hierbij kan een directe manier van communiceren dan bijvoorbeeld als onbeleefd worden opgevat, terwijl dit niet op die manier bedoeld is. Collega's zijn dan soms geneigd dan afkeurend te reageren op gedrag dat ze niet gewend zijn. Ongewend gedrag wordt dan verward met ongewenst gedrag.

Een ander dilemma is dat je, zoals hierboven gesteld, je open moet kunnen stellen zonder te oordelen. Echter, het is niet altijd gemakkelijk je eigen ideeën los te laten en de vraag is ook, waar de grens in dat geval ligt. Sommige respondenten, zoals enkele docenten en jongerenwerkers, vinden immers ook dat ze een (ped)agogische taak hebben.

> *Iedereen is op een bepaalde manier opgegroeid, heeft een bepaalde opvoeding meegekregen. Bepaalde normen en waarden. (…) Als iemand wat anders doet, dan vind je daar altijd wat van. En dat gaat je met meerdere of met mindere mate in de weg zitten. Als voorbeeld, wij vinden het in Nederland niet normaal om een kind te slaan. (…) Dat is een voorbeeld van wij vinden dat dat in Nederland niet mag, maar als dat voor hen normaal is en dat dat erbij hoort, dat zijn ook onze normen en waarden, in hoeverre moet je die opdringen en waar ligt dan de grens waar je stopt. Dan vind ik het slaan van kinderen, wat mij betreft, een nog makkelijker voorbeeld om in te vullen, maar zo heb je zoveel gradaties over wat wel kan en wat niet kan. En wie bepaalt dan?*

Een tweede dilemma is taal. Zo is bij verschillende organisaties de regel dat mensen alleen Nederlands spreken of dat materiaal alleen in het Nederlands wordt verspreid.

Er kunnen verschillende redenen voor zijn om alleen de Nederlandse taal te gebruiken, bijvoorbeeld om te voorkomen dat mensen zich buitengesloten worden. Dit geldt vooral voor sociaal werkers die met groepen werken; als een paar mensen in die groep een buitenlandse taal spreken met elkaar kan dit ervoor zorgen dat anderen zich minder thuis voelen. Aan de andere kant kan het soms heel zinvol zijn dat mensen onderling hun moedertaal spreken om elkaar zo beter te kunnen helpen. Zowel het wel en niet accepteren dat mensen een andere taal spreken kan dus voor uitsluiting zorgen.

> *Die 75+ huisbezoeken dan, waarbij we de ouderen moeten bezoeken. We mogen elk jaar een uitnodiging sturen of die mensen behoefte hebben aan een huisbezoek. Die brief moet eigenlijk in het Nederlands. En ik heb er uiteindelijk voor gekozen om die brief zowel in het Frans, als in het Arabisch of in het Turks te sturen naar mensen met een Arabische of Turkse achternaam. Dus dan staat die er en in het Nederlands en in hun eigen taal op. En dat heb ik gedaan omdat ik het een onmogelijke opgave vindt om die mensen te bereiken in het Nederlands. Dat gaat hem niet worden. En die mensen die gaan ook nog niet naar taalles, die zijn te oud. Die hebben hun leven heel nuttig besteed, en die zien, die gaan toch niet meer naar school. Dus heb ik dat toch besloten om dat zo te doen.*

Een laatste dilemma is dat diversiteit niet per definitie betekent dat mensen ook contact hebben met veel verschillende soorten mensen. Als de groep groot genoeg is ontstaan er eilandjes, vaak langs etnisch-culturele lijnen. Respondenten geven aan dat ze deze eilandjes vaak onwenselijk vinden, al blijft het onduidelijk waarom dit dan onwenselijk is. Eerdere studies wijzen op het belang van menging, omdat dit het sociaal kapitaal van mensen kan vergroten en ook in lokaal stedelijk beleid wordt er actief ingezet op menging van bijvoorbeeld woonwijken en scholen, vanwege het vermeende positieve effect voor de bewoners met een lagere sociaal-economische status (Galster, Andersson, Musterd, & Kauppinen, 2008; Granovetter, 1973; Van Kempen & Bolt, 2009).

Menging zou op deze manier het zogenaamde bridging kapitaal kunnen vergroten, waarbij er bruggen worden geslagen met andere sociale groepen (Granovetter, 1973). Anderzijds tonen studies aan dat het mengen van bewoners niet de positieve effecten heeft die men verwacht (Ostendorf, Musterd, & De Vos, 2001). Sterker nog, voor de sociale mobiliteit van nieuwkomers zou het juist beter zijn in een wijk te wonen waar nog mensen met dezelfde etnische achtergrond wonen, omdat ze op die manier toegang kunnen krijgen tot bijvoorbeeld werk en een woning (Saunders, 2010). Ook in het onderwijs kan het juist een voordeel zijn mensen met dezelfde etnische achtergrond die dezelfde vreemde taal spreken samen te zetten, omdat studenten elkaar dan in hun moedertaal kunnen helpen de stof beter te leren begrijpen (Geldof, 2014; Sierens & Van Avermaet, 2010). Ook binnen het jongerenwerk en sociaal werk, wanneer er wordt gewerkt met groepen kan het mengen een positief effect hebben, maar dit hoeft niet altijd zo te zijn.

Diversiteit binnen de organisatie

De respondenten hechten veel waarde aan diversiteit binnen de organisatie en vinden de organisaties waar ze werken allemaal divers. Hierbij wijzen ze op verschillende aspecten waaronder persoonlijkheid, leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, etniciteit en geloof. Er zijn grofweg twee redenen waarom er belang wordt gehecht aan diversiteit binnen de organisatie. Ten eerste gezien de overtuiging dat een organisatie een afspiegeling moet zijn van de samenleving en ten tweede omdat diversiteit binnen het team een belangrijke meerwaarde kan hebben.

Respondenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat ze een afspiegeling zijn van de populatie, in de literatuur ook wel aangeduid als descriptive representation. Bij de vraag of de organisatie voldoende divers is, kijken respondenten vaak naar de populatie die ze bedienen. Het heersende idee is hierbij dat je 'divers genoeg' bent wanneer je als organisatie een goede afspiegeling bent van de mensen die je bedient.

Ik denk dat het wel divers genoeg is. Ik denk dat wij wel een afspiegeling zijn wat er in onze wijken aan bevolkingsgroepen zijn.

Ten tweede wordt diversiteit binnen de organisatie ingezet om de doelgroep beter te kunnen bedienen. Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat ze er niet in slagen een goede band op te bouwen met de gehele doelgroep. Hierbij is het belangrijk verschillende collega's te hebben, omdat zij weer aansluiting kunnen vinden bij een ander deel van de doelgroep. Dit kan te maken hebben met de taal die een collega wel spreekt en jij niet, een ervaring van de collega of met de stijl die je hebt als professional hebt in het benaderen van mensen.

Dus je moet ook soms accepteren dat jij niet diegene bent, ja die het beste met ze kan samenwerken. Of bijvoorbeeld als er een probleem is, dan is er vaak één iemand waar ze het fijn bij vinden om hun ei kwijt te kunnen. (…) En ik denk dat dat komt omdat we zoveel verschillen qua medewerkers. (…) En dat is ook met, met iemand met een detentie achtergrond of die nu nog met politie of met justitie te maken heeft. Een aantal collega's hebben zelf daar ook mee te maken gehad. Voor sommigen is dat essentieel om begrepen te kunnen worden. (…) En ik heb zelf bijvoorbeeld twee jaar op Aruba gewoond, en dat, ja, dat sluit dan weer aan bijvoorbeeld bij de jongens van Curaçao of Aruba, dus die denken van hé, ze weet, (…) waar ik het over heb, als ik het over mijn eiland heb.

Uit bovenstaand citaat blijkt dat je niet altijd hetzelfde verleden of dezelfde achtergrond hoeft te hebben als de doelgroep waar je mee werkt, maar dat je ook aansluiting kan vinden door eerdere ervaringen. Wel komt in de interviews naar voren dat het hebben van dezelfde etnisch-culturele achtergrond soms voordelen kan hebben, bijvoorbeeld doordat je de taal spreekt of omdat je makkelijker tot iemand kan doordringen door een bepaalde communicatiestijl te hanteren, zoals in een van de interviews naar voren kwam. Onderstaand voorbeeld maakt dit duidelijk.

R: *Ja, (…) wat ik zei van, omdat ik ook de taal van de jongens kan praten, Papiaments, dan komt het anders binnen. Het is, ja, ik weet niet, dan kan je makkelijker respect afdwingen of zo. (…) Dat is een cultureel iets. Ja, ik weet niet hoe ik dat moet uitleggen. Maar je hebt een bepaalde manier van communiceren, in dit geval als we het hebben over Antillianen, die komt, ja, die komt als je het Papiaments praat, goed binnen. Of als je iemand hebt die van die cultuur zijn, komt het.*

I: *En dat is dan niet alleen taal, maar ook door de manier van praten en de hele, ja…*

R: *De gebaren. Ja, intonatie. Ja.*

Anderzijds bestaat het vermoeden dat sommige mensen juist liever geen professionele hulp ontvangen van mensen die behoren tot dezelfde etnisch-culturele groep. Eén van de respondenten geeft aan dat dit zou kunnen komen doordat mensen met problemen soms wat wantrouwend zijn tegenover hulpverleners en daardoor in eerste instantie wat afstand willen bewaren, wat soms gemakkelijker gaat met iemand die juist een andere achtergrond heeft. Eerdere studies bevestigen dat sommige cliënten liever niet geholpen willen worden door iemand met een dezelfde etnisch-culturele achtergrond (Stevens & Verhulp 2017; Van Mens-Verhulst & Bekker 2017).

Conclusies en aanbevelingen

Dit onderzoek laat zien dat diversiteit binnen het werkveld veelal wordt gezien als normale alledaagse realiteit. Diversiteit binnen de medewerkerspopulatie wordt als een belangrijke kracht gezien de diverse doelgroep te bedienen. Zeker binnen het sociaal werk is het belangrijk om een band op te bouwen met de cliënt en hiervoor is het belangrijk dat je team bestaat uit mensen met verschillende stijlen en verschillende persoonlijkheden. Bovendien vinden de meeste respondenten dat je als organisatie een afspiegeling hoort

te zijn van de doelgroep die je bedient.
Waar de diversiteit binnen de werknemers duidelijk als kracht wordt ingezet zien we dit minder terug wanneer het gaat om de diversiteit onder de populatie. Diversiteit bestaat hier en wordt als vanzelfsprekend gezien, maar dit wordt niet expliciet als kracht ingezet. Men vindt wel dat diversiteit een meerwaarde heeft. Door een diverse groep mensen bij elkaar te zetten wordt iedereen geconfronteerd met diversiteit, waardoor ze leren dat mensen van elkaar verschillen zonder deze persoon met een andere levenswijze bijvoorbeeld te veroordelen. De respondenten zien dus dat diversiteit wel een meerwaarde kan zijn, maar weten nog niet goed hoe ze dit actief kunnen inzetten. Overigens weten we uit eerdere onderzoeken dat een positieve ervaring met 'de ander' niet direct tot een positievere overtuiging over de groep leidt (Pettigrew, 1998; Schlueter & Scheepers, 2010; Thijssen & Dierckx, 2011; Warmenbol, 2007). Een van de voorwaarden waardoor contact met de ander wel kan leiden tot een positief beeld van de gehele groep is bijvoorbeeld dat het contact diepgaand is (Warmenbol, 2007). Dit is niet altijd het geval bij sociaal werkers die met diverse groepen werken.

Hoewel de diversiteit binnen de populatie waar sociaal werkers mee werken als normaal wordt gezien is men zich er wel van bewust dat deze diversiteit specifieke kennis en vaardigheden vraagt. Het is belangrijk kennis over verschillende culturen te hebben, maar het is minstens zo belangrijk een open houding te hebben waarbij je mensen niet veroordeelt. Kennis, vaardigheden en gedrag blijken dus essentieel voor het leren omgaan met diversiteit. Hulpverleners blijken dit vooral in de praktijk door ervaring te leren en volgens hen zouden hogescholen dus ook moeten inzetten op ervaringsleren. Door de ander te ontmoeten zal je de ander beter leren begrijpen. Scholen met een diverse studentenpopulatie zouden dit dus bij uitstek als een belangrijke kracht kunnen inzetten in het onderwijs.

Deze conclusies leiden tot drie concrete aanbevelingen. Ten eerste is het belang van een divers team in dit onderzoek onderstreept. Diversiteit wordt in dit geval wel breed benaderd. Het gaat om alle vormen van diversiteit, zoals religie, afkomst, sociale status en cultuur.

Deze verschillen zijn belangrijk, omdat dit ook verschillende stijlen in de hulpverlening met zich meebrengt. Bij het werven van een diverse medewerkerspopulatie zal dus niet alleen gelet moeten worden op de 'klassieke' aspecten van diversiteit, zoals geslacht en etniciteit, maar zal dit breder moeten worden gezien.

Ten tweede blijkt dat de diversiteit onder de populatie nog niet altijd als kracht wordt ingezet, terwijl de diversiteit vaak groot is. Het zou dus goed zijn als organisaties bewuster omgaan met de diversiteit onder de populatie, zodat ook deze verschillen als kracht ingezet kunnen worden. Sommige sociaal werkers proberen jongeren bijvoorbeeld respect voor de ander bij te brengen. Door jongeren dan juist mensen te laten ontmoeten die op een andere manier in het leven staan kun je als sociaal werker gecontroleerd een dialoog op gang zetten, waarbij jongeren leren hoe ze om kunnen gaan met verschil.

Tot slot zouden opleidingen studenten kunnen leren zichzelf open te stellen en zonder vooroordelen naar de ander te kijken. Een goede manier om dit te doen is door in te zetten op ervaringsleren, zoals ook bleek uit het onderzoek binnen hogescholen. Niet alleen studenten, maar ook professionals zien duidelijk een meerwaarde van ervaringsleren op het gebied van diversiteit.

11 Vergelijkende analyse leren omgaan met diversiteit in het werkveld

Guido Walraven en Ympkje Albeda

Dit tweede deel van ons onderzoek was gericht op leren omgaan met diversiteit in het werkveld. In deze paragraaf vergelijken we de onderzoeksresultaten uit het werkveld in de drie steden, waar studenten van verschillende opleidingen werkzaam zijn of stagelopen. We gaan vooral in op overeenkomsten (om rode draden te zien) en soms ook op verschillen (om bijvoorbeeld de rol van de context te kunnen laten zien). Daarbij maken we onder meer gebruik van in de inleiding genoemde notie van superdiversiteit en de competentie 'leren omgaan met verschillen'.

Diversiteit in personeelsbestand en bij doelgroepen

In de verschillende steden wordt een divers personeelsbestand belangrijk gevonden. De meerwaarde hiervan wordt erkend en benut, hoewel het ook uitdagingen kan meebrengen.

Er zijn grofweg twee redenen waarom er belang wordt gehecht aan diversiteit binnen de organisatie. Ten eerste de overtuiging dat een organisatie een afspiegeling moet zijn van de samenleving en ten tweede omdat diversiteit binnen het team een belangrijke meerwaarde kan hebben. Dat laatste punt wordt ook in de literatuur over krachtige en effectieve teams vaak genoemd (zie o.a. Shore et al., 2018).

In de interviews kwam bijvoorbeeld naar voren dat je een diverse doelgroep beter kunt bedienen, wanneer je als team zelf divers bent, omdat je dan beter aansluiting kunt vinden. Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat het kan helpen als een professional zelf 'dicht bij de doelgroep staat'. In Rotterdam kwam naar voren dat je hiervoor niet altijd onderdeel uit hoeft te maken van de doelgroep, maar dat je ook een ervaring kunt delen.

Daarnaast helpt een divers team om zelf beter om te leren gaan met verschillen. Met andere woorden, diverse teams dragen bij aan het ontwikkelen van de competentie 'omgaan met diversiteit', zoals in de inleiding beschreven.

In het werkveld van Business Studies bleek er in de interviews wel minder te worden verwezen naar de kracht van diverse teams, dan in het werkveld van Social Work en Pedagogiek. Hier werd ook veelal aangegeven dat de teams nog niet divers genoeg waren. Zij zien die diversiteit als een noodzaak, met name omdat de klanten veelal divers zijn.

Hoewel diversiteit als belangrijk en waardevol wordt gezien, blijkt de diversiteit soms ook nog als moeilijk te worden ervaren. In de volgende alinea bespreken we enkele dilemma's die het werken in diverse teams en met een diverse doelgroep met zich meebrengt.

Dilemma's bij het omgaan met diversiteit

Bedrijven en organisaties weten nog niet altijd goed hoe ze om moeten gaan met diversiteit en zijn soms zoekende welke verschillende omgangsvormen acceptabel zijn en welke niet. Handelingsverlegenheid speelt met andere woorden ook in het werkveld een rol.

Bedrijven en organisaties nemen soms initiatieven om diversiteitssensitief te werken, maar weten bijvoorbeeld na een cursus nog niet goed hoe ze dit op een goede manier moeten doen. Leren omgaan met verschillen en het stimuleren van diversiteit gaat via een soort 'trial and error' in de dagelijkse werkpraktijk. Vaak gaat het 'gewoon goed'. Hier zie je de worsteling van een ontwikkeling van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam, waarbij het heersende idee is dat je omgang met diversiteit vooral leert in de praktijk. Door geconfronteerd te worden met diversiteit leer je ook hiermee om te gaan.

Een vaker aangehaald dilemma is welke omgangsvormen die afwijken van de meeste collega's wel of niet acceptabel zijn. Wie bepaalt op welke manier mensen met elkaar omgaan?

Sommige organisaties kiezen ervoor bepaalde gedeelde richtlijnen voor gedrag en interacties op te stellen, terwijl andere organisaties dit veel opener laten en de keuze voor bepaalde omgangsvormen over laten aan de eigen inschatting van de professionals. Een voorbeeld hiervan is het geven van een hand. Sommige organisaties zijn van mening dat je niet geschikt bent als je mensen geen hand geeft, terwijl andere organisaties het alleen belangrijk vinden dat je mensen begroet en dat de manier waarop dit gebeurt niet uitmaakt. Afkeuren van gedrag wat je niet bent gewend kan een valkuil zijn in de omgang met diversiteit. De vraag is waar de grens ligt, wanneer wordt het ongewenst gedrag en wat is gewoon 'ander' gedrag?

Professionals dienen in de omgang met diversiteit te beschikken over specifieke competenties.

In deze laatste paragraaf gaan we kort in op de concrete kwaliteiten die van professionals worden verwacht om adequaat om te kunnen gaan met diversiteit. Ook bespreken we hierbij in hoeverre startende professionals deze competenties beschikken volgens de respondenten. In de verschillende steden zijn handreikingen gedaan over wat er nodig is om beter om te kunnen gaan met diversiteit. De kwaliteiten zijn grofweg in drie groepen te verdelen: specifieke kennis en vaardigheden, ook een open houding. Samen met gedrag vormen kennis, vaardigheden en houding de competentie, in dit geval over 'omgaan met diversiteit'.

Kennis

Er wordt van professionals verwacht dat ze over kennis van de doelgroepen beschikken en zicht hebben op, en kennis hebben van de 'sociale kaart'. Dat wil zeggen dat je als professional weet welke verschillende gewoonten, gebruiken en culturen er zijn en dat je zicht hebt op organisaties die potentieel toegerust zijn specifieke groepen te kunnen ondersteunen. Adequate omgang met diversiteit betekent in zo'n geval dan vooral inzien dat andere organisaties of andere collega's wellicht adequatere hulp zouden kunnen bieden.

Wat betreft deze kennis kunnen we stellen dat hogescholen studenten wel kennis bijbrengen van verschillende culturen. Verschillende werkveldpartners van de opleidingen Pedagogiek en Social Work waren overwegend positief. In Business Studies geven werkveldpartners wel aan dat er meer aandacht zou moeten zijn voor theorie over diversiteit en inclusie.

Communicatieve vaardigheden

Met communicatief vaardig wordt bedoeld dat je met alle cliënten goed contact kunt maken en professioneel gesprekken kunt voeren. Iets wat dit contact kan belemmeren is gebrekkige taalvaardigheid van de klanten of cliënten. De vraag is daarom wanneer je ervoor kiest een andere taal te spreken. Bij individuele gesprekken spreek je dan de taal van de client. Bij gesprekken met meer mensen kan het spreken van een andere taal soms insluitend werken en soms uitsluitend – daar moet je als professional oog voor hebben.

Open houding

Er wordt gewezen op het hebben van een open houding. Daar kan in de opleiding een begin mee worden gemaakt, tegelijkertijd geven veel respondenten aan dat je zo'n houding vooral in de praktijk leert. Dat geldt eigenlijk ook voor de vaardigheid je eigen handelen te kunnen aanpassen aan mensen met diverse achtergronden.

Vanuit het werkveld wordt aan de ene kant benadrukt dat de jonge beginnende professionals van nature vaak goed kunnen omgaan met diversiteit, omdat ze zijn opgegroeid in een diverse samenleving. De studenten van de verschillende opleidingen kunnen dan gezien worden als de scharniergeneratie (Crul et al., 2013). Tegelijkertijd benadrukt men dat het hebben van een open houding een vaardigheid is die je vooral in de praktijk leert. Hierbij zien de werkveldpartners dus ook dat de studenten nog veel te leren hebben.

Ervaringsleren wordt wel gezien als een goede methode waardoor studenten een open houding kunnen ontwikkelen.

Competentie 'omgaan met diversiteit'

De drie kwaliteiten die uit het onderzoek naar voren komen sluiten deels aan bij de competentie 'omgaan met diversiteit' zoals in de inleiding beschreven in zes concrete doelen (Van Avermaet & Sierens, 2010):

1. Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken heeft.

2. Vooroordelen en generalisaties waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie.

3. Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken.

4. Functioneren in verschillende contexten in steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties.

5. Kiezen voor dialoog en samenwerking.

6. Leren van elkaars visies, ervaringen en competenties.

De drie kwaliteiten die hierboven zijn genoemd dragen volgens ons bij aan het bereiken van deze zes doelen. We lopen ze hier kort langs.

Ten eerste is specifieke kennis nodig om de zes doelen te bereiken. Kennis helpt onder meer om de zaken vanuit verschillende perspectieven te bekijken; en om in andere contexten te kunnen functioneren moet je eerst weten wat er in verschillende contexten speelt en wat er van je wordt verwacht.

Kennis over doelgroepen en organisaties die daar professioneel goed mee om kunnen gaan is daarom één van de randvoorwaarden om te kunnen werken aan de zes doelen van de competentie 'omgaan met verschillen'.

Ten tweede zijn communicatieve vaardigheden van belang bij verschillende doelen. Om te kunnen functioneren in verschillende contexten en situaties (doel 4), bij het leren van elkaar (doel 6), en vooral bij dialoog en samenwerking (doel 5). Zonder goede en cultuursensitieve communicatieve vaardigheden zal de dialoog of de samenwerking niet kunnen bloeien. Deze communicatieve vaardigheden vormen daarom ook één van de randvoorwaarden om doelen van de competentie 'omgaan met verschillen' te kunnen bereiken.

Tot slot is de open houding een belangrijke voorwaarde voor alle doen en vooral voor het eerste, tweede en zesde doel. Er is immers een open houding voor nodig om verschil als normaal te zien en vooroordelen los te laten. Bovendien kun je alleen leren van elkaars visies als je daarvoor open staat. Hiermee is het hebben van een open houding ook een randvoorwaarde.

De drie kwaliteiten die genoemd zijn in de interviews blijken dus belangrijke voorwaarden om de competentie 'omgaan met diversiteit' te kunnen ontwikkelen. Dit betekent dat er eerst aan deze drie kwaliteiten moet worden gewerkt voordat de concrete doelen verwezenlijkt kunnen worden.

Uitleiding – Beter benutten van de kracht van diversiteit voor veerkrachtige samenlevingen

12 Achtergronden, doelen en beoogde resultaten

Guido Walraven en Ympkje Albeda

Inleiding: leren omgaan met diversiteit in een veerkrachtige samenleving

Een van de routes van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) is 'op weg naar veerkrachtige en betekenisvolle samenlevingen'. Dat zijn samenlevingen die goed zijn voorbereid op sociale risico's (naast fysieke); samenlevingen waarin sociale kernwaarden als participatie en sociale cohesie worden bevorderd, en waar uitsluiting en ongelijkheid wordt voorkomen en bestreden. Wie op weg wil naar zulke samenlevingen zal ook moeten leren omgaan met diversiteit, omdat diversiteit een kenmerk is geworden van de huidige maatschappij. Diversiteit in de zin van alle facetten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen, zoals cultuur, overtuigingen, gender, etniciteit, seksuele voorkeur, kennis, leeftijd, sociaaleconomische positie et cetera. In de literatuur wordt gesproken over superdiversiteit (Vertovec, 2007) en over steden waar iedereen tot een minderheid behoort (*majority-minority cities*; Crul et al., 2013). Uitdaging voor een veerkrachtige samenleving is om diversiteit vooral als kracht te zien en diversiteit ook zo in te zetten. Ook Hogeschool Inholland wil volgens het instellingsplan inzetten op diversiteit als kracht. De vraag is hoe we studenten zo kunnen leren omgaan met diversiteit dat zij toegerust worden deze diversiteit als kracht in te zetten tijdens de opleiding, de stage en later in hun loopbaan. Wat is daarvoor nodig aan kwaliteiten van docenten en van de leeromgeving (binnen de hogeschool en op stageplekken)?

Dergelijke vragen vormen een opdracht voor iedere hogeschool. Om er antwoord op te vinden hebben vijf lectoraten van Hogeschool Inholland praktijkgericht onderzoek gedaan.

Dat onderzoek richtte zich voornamelijk op studenten en docenten, die vooral participanten en soms ook mede-onderzoekers waren. Daarnaast richtte het onderzoek zich op professionals in het beroepenveld die stageplekken bieden. Het onderzoek is uitgevoerd in Amsterdam, Diemen en Rotterdam, bij verschillende opleidingen (voornamelijk bij *Social Work, Pedagogiek en Business Studies*).

Dit hoofdstuk biedt de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek naar 'De kracht van diversiteit: leren omgaan met verschillen in de (super)diverse samenleving'. In paragraaf 1 gaan we eerst in op de omschrijving van diversiteit en vervolgens op de conclusies uit deel 1 en 2 van ons onderzoek. Daarna bespreken we het leren omgaan met diversiteit en de kracht ervan, alsmede burgerschap en diversiteit. Tot slot keren we terug naar het begin: op weg naar veerkrachtige samenlevingen. In paragraaf 2 geven we zes algemene aanbevelingen die voortkomen uit ons onderzoek en werken die uit in specifieke suggesties.

Conclusies

Diversiteit

Hogescholen zijn gewend om te denken in termen van competenties, die bestaan uit kennis, vaardigheden en houding en die zichtbaar worden in gedrag. De competentie 'omgaan met diversiteit' omschrijven Van Avermaet en Sierens (2010, p 15) als:

> 'Een handelingsbekwaamheid om oordeelkundig om te gaan met de dynamiek en complexiteit van allerlei vormen van diversiteit in de alledaagse omgeving en de mondiale samenleving. Het verwijst naar het vermogen om in wisselende situaties de eigen persoonlijkheid en identiteit op een kritische en bewuste manier te ontwikkelen in interactie met uiteenlopend gesocialiseerde individuen, zonder iemand op grond van persoonskenmerken uit te sluiten, te ontwijken of te stereotyperen.'

Deze definitie wordt door hen uitgewerkt in een zestal concrete doelen, te weten:

1. Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken heeft.

2. Vooroordelen en veralgemeniseringen waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie.

3. Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken.

4. Functioneren in verschillende contexten in steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties.

5. Kiezen voor dialoog en samenwerking.

6. Leren van elkaars visies, ervaringen en competenties.

De omschrijving en doelen van Van Avermaet en Sierens vormen een goed startpunt voor ons onderzoek en een referentiekader voor het duiden van de bevindingen. Daarnaast zijn ook analytische begrippen van belang zoals superdiversiteit (Vertovec, 2007), *bonding and bridging social capital* (Putnam, 2001), een grondhouding van actief pluralisme (Geldof, 2004), *safe spaces* (Gorashi, 2018; De Jong, 2018) en de theorie over motivatie en *self-determination* (Deci & Ryan, 2008).

Conclusies DEEL 1

Leren omgaan met diversiteit binnen de hogeschool

Binnen Hogeschool Inholland wordt door de respondenten zowel een brede als een smalle definitie van diversiteit gebruikt. Waar zowel veel studenten als docenten diversiteit breed definiëren als je er open naar vraagt, daar valt het op dat het in voorbeelden en verhalen regelmatig gaat over etnisch-culturele diversiteit. Verschillen op etnisch-cultureel gebied springen blijkbaar bij sommige respondenten het meest in het oog, zeker als het gaat om interacties in de klas; en in hun beleving spelen die verschillen ook vaak een rol in situaties waarin diversiteit nog niet als kracht kan worden ingezet, zoals bij verhitte discussies. Het blijkt met andere woorden moeilijk het brede perspectief op diversiteit vast te houden wanneer je verder in gesprek gaat, zoals wordt bevestigd door eerder onderzoek (vgl. De Jong et al., 2017). Een aantal studenten en docenten definieert diversiteit breder en verwijst in de voorbeelden ook naar verschillende aspecten van diversiteit.

Ervaringsgericht leren blijkt meerwaarde te hebben bij het leren omgaan met diversiteit. Door betekenisvolle ontmoetingen te organiseren in de klas of daarbuiten (zoals bij een bezoek aan het Humanity House in Den Haag) worden ervaringen opgedaan die tot bewustwording leiden over diversiteit. Inzetten op ruimte voor contact en serieuze ontmoeting is daarom belangrijk, het organiseren van dialogen eveneens. Om de kracht van diversiteit in een groep of klas te kunnen benutten is het goed af en toe de gebruikelijke groepsvormingen te doorbreken – het gaat hier immers om het diepere, meer betekenisvolle contact met mensen die in een aantal opzichten anders zijn. Dat vergt handelingsbekwaamheid van docenten, bijvoorbeeld om ook discussies die verhit raken goed te laten verlopen of om studenten aan te moedigen nieuwsgierig te zijn naar de identiteit, perspectieven en ervaringen van studenten waar ze van verschillen. Dat vergt tijd en die is er niet altijd.

Respondenten geven aan dat er sprake is van groepsvorming langs etnisch-culturele lijnen onder studenten en dat het goed is die in de klas af en toe te doorbreken. Als het gaat om groepsvorming, dan is het onderscheid tussen *bonding & bridging* sociaal kapitaal behulpzaam. Kort gezegd gaat *bonding* over banden met familie en vrienden, *bridging* over banden met mensen die in een aantal opzichten anders zijn. Beide zijn van belang: *bonding* kan onder meer bijdragen aan de identiteitsvorming en *bridging* is noodzakelijk om als diverse groepen te kunnen samenwerken en samenleven. Het bijzondere aan het volgen van een opleiding is, dat je allemaal ook een beroepsidentiteit aan het ontwikkelen bent en dat dat je verbindt met medestudenten; met andere woorden in een klas of opleiding is ook sprake van *bonding* op dat niveau. Daarbij moeten individuele verschillen worden overbrugd *(bridging)*, een vaardigheid die ook verder voor de meeste beroepen van belang is.

Zeker twee didactische methoden zijn bij het ervaringsgericht leren omgaan met verschillen behulpzaam: coöperatief leren en *self disclosure*. De eerste draagt ook bij aan het doorbreken van groepsvorming, beiden dragen bij aan een open klimaat waarin ruimte is voor ontmoeting, dialoog en samenwerking. Bij coöperatief leren hebben studenten elkaar nodig en moeten zij goed samenwerken om een opdracht met succes af te kunnen ronden. Dat gaat niet vanzelf en vergt zorgvuldig optreden, bijvoorbeeld bij het samenstellen van de coöperatief lerende teams. In het onderwijs bij de onderzochte opleidingen wordt ook in kleinere groepjes gewerkt, maar er wordt niet structureel gebruikgemaakt van coöperatief leren.

Bij de methodiek van *self disclosure* worden studenten in een veilige omgeving uitgenodigd zich voor elkaar open te stellen en persoonlijke verhalen te delen. Bijvoorbeeld tijdens de Powerday, waarin onder meer gebruik wordt gemaakt van 'over de streep' lopen wanneer je bepaalde ervaringen hebt gehad (vergelijk het gelijknamige televisieprogramma). Beide didactische methoden vergen goede voorbereiding, begeleiding en nabespreking/nazorg, iets waar docenten voor toegerust moeten zijn of worden.

Ontmoeting en dialoog kunnen behalve binnen het curriculum ook op informele manieren daarbuiten worden georganiseerd. De paradox die zich hier voordoet is dat studenten aangeven behoefte te hebben aan informele activiteiten, maar dat de opkomst vaak laag is. Informele activiteiten die wel goed bezocht worden, zoals een studiereis die niet verplicht is, hebben een gezamenlijk doel.

Voorwaarden en succesfactoren

Welke succesfactoren of voorwaarden voor effectief leren van diversiteit heeft de analyse van onze onderzoeksresultaten opgeleverd? We onderscheiden hierbij voorwaarden en succesfactoren op het meso-niveau (Inholland en opleidingsniveau) en het micro-niveau (de klas).

Meso-niveau (opleiding, hogeschool)

De hogeschool moet als organisatie de docenten de tijd en ruimte geven om het leren omgaan met verschillen goed vorm te geven en hun handelingsverlegenheid te overwinnen. Docenten moeten daarvoor zo goed mogelijk worden toegerust, bijvoorbeeld door middel van professionalisering op maat (zodat die aansluit op alles op wat ze goed kunnen). Hogeschool Inholland zou dit kunnen doen door actief professionalisering op het gebied van diversiteit in te zetten, bijvoorbeeld professionalisering rond het voeren van discussies over gevoelige thema's of rond de inzet van didactische werkvormen als coöperatief leren.

Daarnaast is de samenstelling van het docententeam van belang. Wanneer die een afspiegeling vormt van de studentenpopulatie dan is de kans op thuis voelen groter en zijn ook de mogelijkheden dat docenten als rolmodel worden gezien beter. Een van de manieren om dit te doen is door in de vacatureteksten standaard iets op te nemen over de kracht van diversiteit.

Hogeschool Inholland heeft hiermee een begin gemaakt door in elke vacature de zin *"Onze aanpak is persoonlijk en dichtbij, waarbij diversiteit onze kracht is"* op te nemen. Een andere stap kan zijn het gericht werven in netwerken die gekenmerkt worden door diversiteit. Wat betreft de samenstelling van het docententeam ligt hier ook een verantwoordelijkheid bij de opleiding en de sollicitatiecommissies daar. Bij die afspiegeling kan de brede definitie van diversiteit worden gehanteerd en dus niet alleen naar etniciteit worden gekeken maar bijvoorbeeld ook naar gender. Afspiegeling is geen statisch begrip want wanneer de studentenpopulatie verandert dan zal de docentenpopulatie uiteindelijk meebewegen om die afspiegeling te realiseren.

Een andere manier waarop de hogeschool en meer in het bijzonder de verschillende opleidingen kunnen inzetten op het leren omgaan met diversiteit is door na te denken over de plaats van diversiteit in het curriculum. Nu zijn er vaak aparte lessen over, maar het wordt belangrijk gevonden om daarnaast het thema meer te laten doorklinken in de hele opleiding. Een gemeenschappelijke visie over diversiteit (van teams, opleidingen en hogeschool) kan hierbij ook helpen. Daarnaast is het belangrijk dat docenten voldoende ruimte en tijd krijgen om zich voor te bereiden zodat de kracht van diversiteit benut kan worden.

Tot slot kan de hogeschool de kracht van de aanwezige diversiteit actief inzetten door ouderejaars studenten in te zetten als mentor en rolmodel voor jongerejaars – uiteraard nadat zij daarvoor goed en gericht zijn getraind.

Micro-niveau (klas)

Docenten spelen een sleutelrol bij het organiseren van een krachtige en veilige leeromgeving, ook als het gaat om het leren omgaan met diversiteit. Een belangrijke voorwaarde om te leren omgaan met diversiteit is veiligheid en verbondenheid. Een veilige leeromgeving, waar je je thuis voelt, gezien weet, gekend bent.

Die verbondenheid met je klas, opleiding en hogeschool is een van de motivaties die Deci en Ryan (2008) onderscheiden bij leren, het is de middelste van hun 'abc': *autonomy, belonging, competence*. Aandacht voor bonding op verschillende niveaus draagt ook bij aan een veilige leeromgeving en aan thuisvoelen.

Als het gaat om veiligheid en verbondenheid dan is ook het concept tussenruimte van belang als een rustige plek waar mensen naar elkaar luisteren en in dialoog tot verbinding komen. Voorwaarde voor die tussenruimte, of '*safe space*' is het opschorten van jouw oordeel en onbevangen te luisteren naar het verhaal van 'de ander' (Ghorashi, 2018; De Jong, 2018).

Als de veiligheid in de klas er is, dan kun je de kracht van diversiteit in de klas vaker en beter benutten door gebruik te maken van ervaring en kennis van studenten. In een veilige omgeving kunnen studenten gemakkelijker persoonlijke ervaringen met elkaar delen en is het vaak ook beter mogelijk om over verschillende overtuigingen/opvattingen op een respectvolle manier met elkaar in discussie te gaan. Meer gebruik maken van ervaringen van studenten kan ook, door studenten meer ruimte te bieden zelf activiteiten te organiseren (in de lessen en daarbuiten). Dat past goed bij het uitgangspunt ervaringskennis en theoretische kennis te bieden en die met elkaar te verbinden en bij het aanbieden van activerend onderwijs. Uiteraard speelt in dit geval niet alleen de docent een rol, maar moet hier door de opleiding voldoende ruimte voor worden geboden. Het combineren van soorten kennis past ook bij de bredere wens vraagstukken vanuit meerdere perspectieven te (leren) benaderen. Ook hier zijn de drie elementen van Deci en Ryan van belang: *autonomie* om studenten keuzes te bieden, *competentie* om te zorgen dat ze toegerust zijn om die keuzes te kunnen uitvoeren, en *verbondenheid* dat samen te doen en in interactie te leren.

Conclusies DEEL 2

Leren omgaan met diversiteit in het werkveld

Uit de interviews met professionals in het werkveld die stageplekken bieden aan studenten blijkt, dat zij diversiteit in hun eigen team en personeelsbestand belangrijk vinden. Omdat ze een afspiegeling willen zijn van de samenleving (ook om zo dicht mogelijk bij hun doelgroepen te staan) en omdat diversiteit in teams meerwaarde heeft (bijvoorbeeld ten aanzien van effectiviteit en creativiteit vanuit verschillende perspectieven). In het werkveld van *Social Work* en *Pedagogiek* is er afgaande op onze respondenten meer aandacht voor diversiteit in het eigen team of bedrijf dan in het werkveld van *Business Studies*.

In het werkveld speelt handelingsverlegenheid in het omgaan met diversiteit ook een rol. Hoe ga je met elkaar om, welke grapjes maak je. Omgaan met diversiteit leer je vooral in de praktijk volgens de respondenten – een visie die aansluit op de nadruk op ervaringsgericht leren in het onderwijs. Van studenten wordt enerzijds gezegd dat ze vaak al goed kunnen omgaan met diversiteit (dat is iets dat past bij wat onderzoekers de scharniergeneratie noemen, zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven), anderzijds valt er in de praktijk ook nog veel voor hen te leren, bijvoorbeeld over het functioneren als professional in een werkcontext gekenmerkt door diversiteit.

Kwaliteiten die (aankomende) professionals moeten ontwikkelen voor hun professionele gedrag hebben ook op het terrein van diversiteit te maken met kennis, vaardigheden en houding. Kennis van de diverse doelgroepen en van organisaties die daar ervaring mee hebben. Vaardigheden om met iedereen goed contact te kunnen maken. En een open houding. Een stageplek biedt bij uitstek mogelijkheden die verschillende onderdelen van de competentie 'omgaan met diversiteit' in de praktijk te leren.

Die competentie is door Van Avermaet en Sierens (2010) omschreven en uitgewerkt in zes doelen (zoals hierboven aangegeven). Hoe verhouden de kwaliteiten die het werkveld noemde zich tot die doelen?

Ten eerste is specifieke kennis nodig om de zes doelen te bereiken. Kennis helpt onder meer de gebeurtenissen of ervaringen vanuit verschillende perspectieven te bekijken; en om in andere contexten te kunnen functioneren moet je eerst weten wat er in verschillende contexten speelt en wat er van je wordt verwacht. Kennis over doelgroepen en organisaties die daar professioneel goed mee om kunnen gaan is daarom één van de randvoorwaarden om te kunnen werken aan de zes doelen van de competentie 'omgaan met verschillen'.

Ten tweede zijn communicatieve vaardigheden van belang bij verschillende doelen. Om te kunnen functioneren in verschillende contexten en situaties (doel 4), bij het leren van elkaar (doel 6), en vooral bij dialoog en samenwerking (doel 5). Zonder goede en cultuur-sensitieve communicatieve vaardigheden zal de dialoog of de samenwerking niet kunnen bloeien. Deze communicatieve vaardigheden vormen daarom ook één van de randvoorwaarden om doelen van de competentie 'omgaan met verschillen' te kunnen bereiken.

Tot slot is de open houding een belangrijke voorwaarde voor alle doen en vooral voor het eerste, tweede en zesde doel. Er is immers een open houding voor nodig om verschil als normaal te zien en om vooroordelen los te laten. Bovendien kun je alleen leren van elkaars visies als je daarvoor open staat. Hiermee is het hebben van een open houding ook een randvoorwaarde.

De drie kwaliteiten die genoemd zijn in de interviews blijken dus belangrijke voorwaarden de competentie 'omgaan met diversiteit' te kunnen ontwikkelen. Dit betekent dat er eerst aan deze drie kwaliteiten moet worden gewerkt voordat de concrete doelen verwezenlijkt kunnen worden.

Leren omgaan met verschillen en inzetten op de kracht van diversiteit

Diversiteit wordt steeds meer als vanzelfsprekend fenomeen gezien, zo blijkt ook uit ons onderzoek zowel op de hogeschool als in het werkveld. Tegelijkertijd valt er nog een wereld te winnen als het gaat om het leren omgaan met die diversiteit en het benutten van de kracht ervan. Een diverse context betekent immers niet automatisch inclusief zijn of dat studenten, docenten en professionals in die context effectief of verbindend zijn. Om daar beter in te worden kunnen hogescholen en het werkveld elkaar versterken en van elkaar leren. Bijvoorbeeld bij de volgende drie onderwerpen.

Ten eerste wordt op hogescholen het belang van een divers samengesteld docententeam onderstreept. Ook in het werkveld wordt dit onderschreven en in het sociaal werk is er al veel ervaring met het werken in divers samengestelde teams. Ook blijkt dat docenten het belangrijk vinden dat studenten in diverse groepjes samenwerken aan schoolopdrachten. Op verschillende opleidingen is de docentenpopulatie overigens nog weinig divers (als je kijkt naar de brede definitie), terwijl van de studenten wel wordt verwacht in diverse teams te kunnen werken. Dat vraagt veel van docenten en ervaringen met het zelf werken in divers samengestelde teams kunnen hen daarbij helpen. Dat blijkt onder meer uit positieve ervaringen in docententeams die divers zijn samengesteld. Bij sommige organisaties in het werkveld wordt wel met diverse teams gewerkt. Veel van deze organisaties bieden stageplekken aan en zijn soms ook bereid een actieve bijdrage te leveren aan het onderwijs. De kracht van diversiteit die in het werkveld aanwezig is zou beter benut kunnen worden, bijvoorbeeld door ervaringen uit het werkveld in het onderwijs te brengen.

Ten tweede wordt er zowel op hogescholen als in het werkveld aangegeven dat je het leren omgaan met diversiteit vooral in de praktijk leert door ervaringsleren.

Hogescholen proberen hierop in te spelen door studenten ervaringen te laten opdoen en door studenten samen te laten werken in divers samengestelde groepjes (soms al met behulp van coöperatief leren). Werkveldpartners geven aan dat beginnende studenten diversiteit vaak wel heel vanzelfsprekend vinden, maar dat dit niet betekent dat ze ook weten hoe ze ermee om moeten gaan. Het ontwikkelen van bijvoorbeeld een open houding gebeurt dan vooral in de praktijk. Een aandachtspunt hierbij blijft dat we van studenten verwachten dat ze de competentie leren omgaan met diversiteit verder ontwikkelen, maar dat de docenten die zouden moeten helpen om deze competentie te ontwikkelen deze zelf nog niet altijd onder de knie hebben. In het sociaal werk zie je dat deze competentie over het algemeen beter ontwikkeld is dan in het werkveld van *Business Studies*.

Tot slot vraagt een goede omgang met diversiteit niet alleen om het erkennen van de kracht van diversiteit maar ook om het erkennen van de kracht van homogeniteit. Op de hogescholen klonk de roep om groepsgrenzen te 'doorbreken', met een nadruk op *bridging* terwijl in het werkveld de diversiteit binnen het team vaak werd ingezet om de diverse doelgroep te kunnen bedienen, vanuit het idee van *bonding* en identiteit. Soms kun je de klant of client namelijk makkelijker helpen of bedienen als deze zich herkent in jou. Diversiteit in het team is dan belangrijk vanuit het idee dat mensen zich veilig voelen bij mensen waarin ze zichzelf herkennen en om de afstand tussen de hulpverlener of dienstverlener en de cliënt/klant te kunnen verkleinen. Hierbij wordt dus ingezet op bonding en op de kracht van homogeniteit en herkenning. Ook in het onderwijs kan deze vorm van bonding tussen studenten soms bevorderlijk zijn, bijvoorbeeld doordat studenten elkaar in hun moedertaal verder kunnen helpen om de stof beter te begrijpen of door het inzetten van *peer mentoring* die ook het thuisgevoel kan versterken (Geldof 2013; Van Avermaet & Sierens, 2010). Docenten lijken nog weinig zicht te hebben op de vraag wanneer *bonding* binnen een groep en wanneer bridging tussen groepen het meeste bijdraagt en zij lijken vooral in te zetten op *bridging*.

Burgerschap en diversiteit

Diversiteit is een vanzelfsprekendheid in het huidige Nederland en daarom is leren omgaan met verschillen zo belangrijk. We moeten met elkaar samenwerken en samenleven en dat vergt onder meer zowel *bonding* als *bridging*, zo hebben we laten zien. Volgens Geldof (2004) vergt het ook een grondhouding van actief pluralisme, een open houding die verschillen erkent en gericht is op ontmoeting en dialoog. Actief pluralisme kan zo een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van een gedeeld burgerschap waarin mensen zich verantwoordelijk voelen voor hun wijdere omgeving. Ook Van Avermaet en Sierens (2010) zien het werken aan de competentie 'omgaan met diversiteit' als onderdeel van burgerschapsvorming; andersom wordt in wetgeving over burgerschapsvorming het leren omgaan met diversiteit ook genoemd. Volgens ons zijn (hoge)scholen een oefenplek voor burgerschap. De mensen op een hogeschool (docenten, studenten, onderzoekers en overige medewerkers) vormen een gemeenschap, waarin ze samen leren en werken. Waarin ze verantwoordelijkheden en 'eigenaarschap' kunnen nemen. Waarin ze zich vooral als 'burger' kunnen gedragen of als bezoekende 'toerist': een burger heeft duurzame banden en draagt bij aan het geheel, een toerist komt langs en consumeert. Daarbij is ook de vraag van belang wie bepaalt wat een 'goede' burger in deze gemeenschap is, omdat het antwoord aangeeft welke uitingsvormen van burgerschap er worden (h)erkend (vgl Kaulingfreks, 2017). Een krachtige leeromgeving heeft als kenmerk dat mensen worden uitgedaagd hun burgerschap te ontwikkelen en samen te oefenen. Het werken aan omgaan met diversiteit kan bij het vormgeven van die oefenplek een prominente plaats krijgen.

Terug naar het begin: Op weg naar veerkrachtige samenlevingen

Het project 'De kracht van diversiteit: leren omgaan met verschillen in de (super)diverse samenleving' is mede mogelijk gemaakt door de startimpuls voor de route 'Op weg naar veerkrachtige en betekenisvolle samenlevingen' van de Nationale Wetenschapsagenda.

Dat zijn samenlevingen waar onder meer participatie en sociale cohesie als kernwaarden worden bevorderd, en waar ongelijkheid en uitsluiting worden voorkomen en bestreden. Het werken aan omgaan met diversiteit is onderdeel van het werken aan sociale en maatschappelijke veerkracht. Bijvoorbeeld omdat samenwerken en samenleven onderdeel zijn van die veerkracht en omdat er bij die veerkracht wordt gekeken naar individuen in hun (door diversiteit gekenmerkte) context. Beter leren omgaan met diversiteit is ookonderdeel van het werken aan betekenisvolle samenlevingen, namelijk via betekenisvolle ontmoetingen en dialoog. Bijvoorbeeld omdat betekenisvolle ontmoetingen in een buurt de sociale cohesie kunnen versterken.

Vandaar dat we in de inleiding van dit rapport schreven dat we als lectoraten met dit praktijkgerichte onderzoek een bescheiden bijdrage wilden leveren aan het ontwikkelen van die veerkrachtige en betekenisvolle samenlevingen. De vraag in hoeverre we daarin geslaagd zijn mag de lezer beantwoorden. Wat wij wilden laten zien is dat aandacht voor het thema leren omgaan met diversiteit belangrijk is en voorlopig nog wel een aandachtspunt zal blijven voor lectoraten, hogescholen, het werkveld en voor iedereen die verder op weg wil naar veerkrachtige en betekenisvolle samenlevingen.

Aanbevelingen

Werken aan beter leren omgaan met diversiteit is een taaie kwestie, zo is ook in dit onderzoek gebleken. Er zijn geen gemakkelijke oplossingen die voor elke situatie op de hogeschool of in het werkveld gelden, het is een kwestie die voortdurende aandacht behoeft en oog voor maatwerk vergt.

Aandacht voor de kracht van diversiteit en leren omgaan met verschillen is te vergelijken met jongleren en dansen (volgens Ghorashi & Sabelis, 2013) Jongleren betekent veel ballen in de lucht houden, soepel bewegen en coördineren (hoofd en handen), focus en concentratie, uit ervaring weten hoe hoog je een balletje moet opgooien en hoe je het op tijd weer kunt vangen.

Dansen betekent soms de leiding nemen en soms meebewegen en aanpassen, soms snel en soms langzaam bewegen, luisteren naar de muziek en je bewust zijn van het ritme. Voor jongleren en dansen allebei geldt: veel oefenen en leren loslaten, durven en soms je gevoel volgen.

Het op die manieren aandacht geven is een leerproces en de aanbevelingen die uit ons onderzoek volgen gaan er voor een belangrijk deel over hoe je zo'n proces van voortdurend leren en verbeteren vorm kunt geven. Dat doe je samen en in een specifieke context (bijvoorbeeld op een stageplek in Rotterdam of op een opleiding P*edagogiek* in Amsterdam). Hogescholen hebben ervaring met zulke processen en die ervaring leert dat het inderdaad niet gemakkelijk is maar wel mogelijk, ook op het terrein van diversiteit.

We hebben zes algemene aanbevelingen die uit het onderzoek voortkomen (zie kadertekst), die we hieronder nader uitwerken in specifieke suggesties.

Algemene aanbevelingen

1. Werk met een brede definitie van diversiteit en ontwikkel een visie [WAT]

2. Werk met een brede en gedifferentieerde strategie aan het leren omgaan met diversiteit [HOE]

3. Zorg dat rond het thema diversiteit de organisatie goed is ingericht en de docenten goed worden gefaciliteerd

4. Betrek studenten bij activiteiten rond diversiteit op het niveau van hogeschool en opleiding

5. Zorg voor een krachtige leeromgeving voor het (leren) om gaan met diversiteit

6. Benut het werkveld als partner bij het leren omgaan met diversiteit

Algemeen:
de leeromgeving op de hogeschool en in het werkveld

1. Werk met een brede definitie van diversiteit en ontwikkel een visie [WAT]

Ontwikkel een nuchtere kijk op diversiteit met oog voor zowel problemen als kansen; de kracht van diversiteit inzetten betekent ook de dialoog aangaan over gevoelige onderwerpen.

Werk vooral met een brede definitie van diversiteit (breder dan alleen etnisch-cultureel). In visie en beleid, in curriculum en opgedragen literatuur, in opdrachten in school en in het werkveld. Gebruik als inspiratie de definitie van Van Avermaet en Sierens (2010) en de uitwerking daarvan in doelen voor de competentie 'leren omgaan met diversiteit'.

Door de brede definitie wordt duidelijk dat mensen meervoudige identiteiten hebben en daar hoort bij mensen niet 'vast te pinnen' op een bepaald aspect van hun identiteit. De kracht van diversiteit komt tot uiting in het erkennen van deze meervoudige identiteiten van mensen en vooral wanneer die identiteiten worden benut of ingezet.

2. Werk met een brede en gedifferentieerde strategie aan het leren omgaan met diversiteit [HOE]

Ontwikkel een brede en gedifferentieerde strategie rond diversiteit en zorg voor samenhang in de onderdelen of bouwstenen ervan, zodat die elkaar kunnen versterken. Kijk ook goed naar wat er voor nodig is om die strategie goed uit te voeren.

Zorg dat het thema diversiteit op de agenda staat en daar blijft. In de opleidingscommissie, het docententeam, de medezeggenschapsraad, in gesprekken met studenten(vertegenwoordigingen) en met het werkveld. Zorg dat het thema ook wordt gedragen door het management, van teamleiders tot het College van Bestuur.

Zet in op ervaringsgericht leren en maak gebruik van didactische methoden als coöperatief leren (waarbij deelnemers elkaar nodig hebben om een opdracht af te ronden) en *self disclosure* (in een veilige omgeving persoonlijke verhalen delen), als een bezoek aan het Humanity House en de Powerday, als het horen en bevragen van verhalen van 'anderen'.

Zet in op ruimte voor contact, ontmoeting en dialoog. Zowel binnen de hogeschool (in het curriculum en bij informele activiteiten) als in het werkveld (bij stages en andere opdrachten). Bijvoorbeeld door dialoogtafels te organiseren, een levensverhaal van 'de ander' op te tekenen als stage-opdracht, of door tijdens de Powerday dialoog aan te gaan, contact te maken en elkaar te ontmoeten.

Maak bij het werken aan de competentie 'leren omgaan met diversiteit' ook gebruik van het onderscheid tussen *bonding* (met mensen die op je lijken maar ook als het gaat om het als studenten samen ontwikkelen van een beroepsidentiteit) en *bridging* (als het gaat om omgaan met mensen die van je verschillen). Soms kan het behoren tot een specifieke groep ingezet worden als kracht, wanneer studenten bijvoorbeeld erkenning bij elkaar vinden en elkaar kunnen motiveren. Dan is bonding via groepsvorming van waarde. Tegelijkertijd hoort het contact maken over grenzen heen (*bridging)* ook bij het leren omgaan met verschillen en is dit iets dat we allemaal moeten leren om samen te kunnen werken en leven.

Benader het leren omgaan met diversiteit ook vanuit het abc van de motivatie van alle lerenden: *Autonomy, Belonging, Competence*. Autonomie gaat over zelfstandigheid, keuzemogelijkheden en regie. Biedt studenten de ruimte verantwoordelijkheden te nemen rond het thema diversiteit –– in de klas, de opleiding, de hogeschool en op hun stageplek. Bijvoorbeeld bij het organiseren van activiteiten met een helder doel (bijvoorbeeld verbinding). *Belonging* gaat over verbondenheid en je ergens of thuis voelen. Biedt een veilige werk- en leeromgeving voor iedereen en houdt daarbij rekening met diversiteit.

Competentie gaat over kennis, vaardigheden, houding en gedrag. Biedt iedereen de gelegenheid de competentie 'leren omgaan met diversiteit' verder te ontwikkelen.

Geef vorm aan de grondhouding van actief pluralisme en aan de hogeschool als oefenplek en plaats voor burgerschap. Actief pluralisme gaat over een open houding die verschillen erkent en gericht is op ontmoeting en dialoog. Werken aan omgaan met diversiteit is onderdeel van burgerschapsvorming en de hogeschoolgemeenschap vormt een goede plek burgerschap te oefenen, verantwoordelijkheden en 'eigenaarschap' te tonen. Een krachtige leeromgeving daagt mensen uit hun burgerschap en actief pluralisme te ontwikkelen en oefenen. Bijvoorbeeld tijdens de Powerday of bij het organiseren van activiteiten door studenten.

Opleiding/hogeschool

3. Zorg dat rond het thema diversiteit de organisatie goed is ingericht en de docenten goed worden gefaciliteerd

Geef docenten tijd en ruimte het leren omgaan met verschillen goed vorm te geven. Zonder die tijd en ruimte in de planning lukt dat vormgeven niet. Dat betekent dat het thema ook moet worden gedragen door het management (van teamleiders tot het College van Bestuur).

Bied docenten professionalisering op maat.

Werk aan de diversiteit in het docententeam. Denk daarbij ook aan afspiegeling van de studentenpopulatie (op dit moment in termen van etnisch-culturele aspecten, de smalle definitie).

Geef ruimte aan docenten als rolmodellen. Neem iets over omgaan met diversiteit op in vacatureteksten en andere communicatie van de hogeschool.

Geef het thema omgaan met diversiteit een plaats in het curriculum (aparte vakken en vakoverstijgend). Maak periodiek een curriculumscan: zijn we diversiteitssensitief genoeg?

Maak het thema diversiteit en vraagstukken die eruit voortkomen een vast punt bij het opleidingsoverleg. Zorg ervoor dat de stem van docenten (zeker die met speciale taken rond diversiteit) ook daar wordt gehoord.

Laat docenten over 'moeilijke' gesprekken binnen hun team ervaringen uitwisselen en zo handvatten verzamelen over hoe je een dialoog goed kunt aangaan over ook lastige en gevoelige onderwerpen. De aan waarden gerelateerde stellingen en situatieschetsen die we in dit onderzoek hebben gebruikt kunnen daarbij worden ingezet.

Docenten en studenten kunnen samen intervisiegesprekken voeren over de school als een veilige omgeving voor het leren omgaan met diversiteit. Bijvoorbeeld aan de hand van een casus en de incidentenmethode, of onder leiding van een student die daarbij begeleid wordt. Hier kan ook de methode van het herstelgericht werken worden ingezet.

Opleidingen kunnen ook van elkaar leren als het gaat om omgaan met diversiteit, bijvoorbeeld de opleidingen Social Work en Business Studies kunnen ervaringen en tips uitwisselen.

4. Betrek studenten bij activiteiten rond diversiteit op het niveau van hogeschool en opleiding

Ga na waar het thema diversiteit ter sprake komt en zou kunnen komen, en hoe studenten daar betrokken kunnen worden.

Laat studenten met initiatieven komen voor aansprekende events gericht op binding en inclusie en faciliteer dat. Betrek studenten bij organisatie van bijvoorbeeld een studiereis of een debat.

Zet ouderejaars in als mentoren en rolmodellen voor jongerejaars en bij voorlichtingsactiviteiten. Train ze daar goed voor, begeleid hen en evalueer de inzet regelmatig.

Klas

5. Zorg voor een krachtige leeromgeving voor het (leren) omgaan met diversiteit

Rust docenten beter toe voor het scheppen van een veilige en krachtige leeromgeving voor het leren omgaan met diversiteit, en voor het werken aan verbondenheid en thuis voelen. Denk daarbij ook aan een veilige tussenruimte of *safe space*.

Maak meer gebruik van de kennis en ervaring van studenten op het gebied van (leren) omgaan met diversiteit. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van de verschillende achtergronden van studenten in de lessen, in onderzoek en bij de ontwikkeling van curricula. Laat studenten hun (diverse) talenten meer inzetten

Doorbreek in de klas soms de groepsvorming en zorg dat studenten leren samenwerken en samen leren met iedereen. Maak op andere momenten ook gebruik van de kracht die groepsvorming soms kan hebben.

Bereid docenten en studenten voor op het voeren van 'moeilijke' gesprekken en begeleid ze daarbij gedurende de opleiding en stages

Werkveld

6. Benut het werkveld als partner bij het leren omgaan met diversiteit

Organiseer het leren van en met elkaar tussen werkveld en opleidingen (docenten én studenten). Bijvoorbeeld t.a.v. werken in door diversiteit gekenmerkte werkteams of het overwinnen van handelingsverlegenheid t.a.v. het omgaan met verschillen (binnen de werkteams en binnen het cliëntenbestand). Denk daarbij aan het vormen van een leergemeenschap of *community of practice*, en/of organiseer jaarlijks een gezamenlijk seminar waarin relevante thema's die in het werkveld en school spelen rond diversiteit worden besproken.

Denk daarbij aan wederkerigheid en wisselwerking. Zo kan de ervaringen die men in het werkveld heeft met het omgaan met diversiteit (een thema dat in veel beroepen tot de kern behoort) beter worden benut. Bijvoorbeeld door mensen uit het werkveld uit te nodigen om via gastlessen bij te dragen aan het onderwijs. En zo kan de ervaring van een opleiding met het scheppen van een krachtige leeromgeving voor het leren omgaan met diversiteit beter worden benut om stageplaatsen vorm te geven en desgewenst ook om het personeel binnen de stage-biedende organisatie verder te professionaliseren op dat thema.

Organiseer op stageplekken het (ervaringsgericht) leren in de praktijk van het omgaan met diversiteit door studenten en laat ervaringen die daar zijn opgedaan in de opleiding terug komen.

Literatuurlijst

Albeda, Y., Tersteeg, A., Oosterlynck, S., & Verschraegen, G. (2018). Symbolic Boundary Making in Super-Diverse Deprived Neighbourhoods. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie, 109*(4).

Ardjosemito-Jethoe, S. (2013). Een les over vrouwen en beeldvorming: Constructies van nationaliteit, etniciteit, religie en gender. In B. Prins (red.), *Superdivers: Alledaagse omgangsvormen in de superdiverse samenleving* (pp. 67-88). Den Haag: Eburon/De Haagse Hogeschool.

Bakker, J., Denessen, E., Peters, D., & Walraven, G. (eds) (2011). *International Perspectives on Countering School Segregation*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant Publishers.

Beck, U. (2004). *Der Kosmopolitische Blick.* Frankfurt am Rhein: Suhrkampf.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development.* Cambridge Mass.: Harvard University Press.

Carter, B., & Fenton, S. (2010). From re-thinking ethnicity to not thinking ethnicity. *Journal for the Theory of Social Behavior, 40*(1), 1-18.

Challenge Day Nederland (z.d.). *Over ons.* Geraadpleegd op 21 november 2019, van https://www.challengedaynederland.nl/over-ons/challenge-day-nederland/

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum, 1989*(1), 139-167.

Crul, M., Schneider, J., & Lelie F. (2013). *Superdiversiteit: Een nieuwe visie op integratie.* Amsterdam: University Press.

De Jong, M. (2018). *Verschillen verbinden. Waarom aandacht voor diversiteit belangrijk is.* Lectorale Rede. Hogeschool Inholland.

De Jong, M., Logger, J., Peschar, O., Van Beelen-Slijper, J., Strooper, J., & Walraven, G. (2017). *Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work.* Rotterdam: Hogeschool Inholland.

De Jong, M., & Nelis, J. (2018). *Help. Onze school is gekleurd.* Amsterdam: Nijgh en Van Ditmar.

De Jong, M., Nijhoff, K., Wilbrink, D., Sjoer, E., & De Vries, S. (2018). *Syrische vluchtelingen aan het werk.* Hilversum: Instituut GAK.

De Jong, M., & Wolff, R. (2018). *Doceren voor een inclusieve klas. Een literatuurstudie ter voorbereiding op docenttrainingen in het hoger (beroeps)onderwijs.* Diemen/Rotterdam: Hogeschool Inholland/Risbo

De Poorter, F. (2013). 'It's a bit of a jump, isn't it?': Succesvolle switches van mbo-studenten naar het hbo. In B. Prins (red.), *Superdivers: Alledaagse omgangsvormen in de superdiverse samenleving* (pp. 37-66). Den Haag: Eburon/De Haagse Hogeschool.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 49*(3), 182-185.

Dee Fink, L. (2013). *Creating significant learning experiences.* Hoboken, NJ: Jossey-Bass.

Diverscity010 (z.d.). Powerday. Geraadpleegd op 21 november 2019, van https://diverscity010.nl/voorlichting/powerday-empowerment-jongeren/

Fransen, J. (2007). Je groeit in het (competentiegericht) onderwijs; Pleidooi voor een gefaseerde leerroute naar volwaardige competenties. *Tijdschrift voor lerarenopleiders, 28*(2), 31–38.

Galster, G., Andersson, R., Musterd, S., & Kauppinen, T. M. (2008). Does neighborhood income mix affect earnings of adults? New evidence from Sweden. *Journal of Urban Economics, 63*(3), 858–870.

Geldof, D. (2014). *Superdiversiteit: Hoe migratie onze samenleving verandert* (3e druk). Leuven/Den Haag: Acco.

Ghorashi, H. (2018). Commentary: Unsettling friendship and using friendship to unsettle. *Sage Journals, Urban Studies, 55*(3), 655–661.

Ghorashi, H., & Sabelis, I. H. J. (2013). Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations. *Scandinavian Journal of Management, 29*(1), 78–86.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology, 78*(6), 1360–1380.

Gritt, R. (2014). *Projectmanagement.* Groningen: Noordhoff.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2013). *Professional Capiltal. Transforming Teaching in Every School.* New York: Teacher College Press.

Hogeschool Inholland (2016). *Durf te leren. Instellingsplan 2016–2020.* Hogeschool Inholland.

Kuipers, H. J. (2008). *Pedagogiek voor professionele opvoeders.* Coutinho.

Migchelbrink, F. (2016). *De kern van participatief actieonderzoek.* Amsterdam: SWP.

Naber, P. M., & Knippels, V. (2013). *Diversiteit in Vakmanschap, Opleiden met gevoel voor diversiteit.* Amsterdam: Kennis-werkplaats Tienplus.

Onstenk, J. (2018). *Geïntegreerd pedagogisch handelen in voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs.* Bussum: Coutinho.

Ostendorf, W., Musterd, S., & De Vos, S. (2001). Social Mix and the Neighbourhood Effect. Policy Ambitions and Empirical Evidence. *Housing Studies, 16*(3), 371–380.

Peterson, M. (2017). Living with difference in hyper-diverse areas: how important are encountrers in semi-public spaces? *Social and Cultural Geography, 18*(8), 1067–1085.

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology, 49*(1), 65–85.

Pinkster, F. M. (2016). Narratives of neighbourhood change and loss of belonging in an urban garden village. *Social and Cultural Geography, 17*(7), 871–891.

Prins, B. (2013). Superdivers! Een inleiding. In B. Prins (red.), *Superdivers: Alledaagse omgangsvormen in de superdiverse samenleving* (pp. 7–14). Den Haag: Eburon/De Haagse Hogeschool.

Prior, F., & Walraven, G. (1999). *De wereld wordt kleiner als je groter wordt. De basisschool als oefenplaats voor wereldburgers.* Amsterdam: NCDO.

Radar (z.d.). *Powerday: Maskers af, contact maken.* Geraadpleegd op 21 november 2019, van https://www.radar.nl/read/powerday?submenu=8345

Ruijters, M. et al. (2015). Mijn Binnenste Buiten. *Werken aan je professionele identiteit.* Amsterdam: Boom.

Saunders, D. (2010). *Arrival City. How the largest migration in history is reshaping our world.* London: William Heinemann.

Schlueter, E., & Scheepers, P. (2010). The relationship between outgroup size and anti-outgroup attitudes: A theoretical synthesis and empirical test of group threat- and intergroup contact theory. *Social Science Research, 39*(2), 285-295.

Seligman, M. (2014). *Gelukkig zijn kun je leren.* Houten: Spectrum.

Sierens, S., & Van Avermaet, P. (2010). Taaldiversiteit in het onderwijs: van meertalig onderwijs naar functioneel veeltalig leren. In P. van Avermaet, K. van den Branden, & L. Heylen (Eds.), *Goed gegokt? Reflecties op twintig jaar gelijke onderwijskansen-beleid in Vlaanderen*. (pp. 69-87) Antwerpen: Garant Uitgevers.

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018) Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review, 28*, 176-189.

Stevens, G., & Verhulp, E. (2017). Migratie en psychische problematiek bij jeugdigen: reden tot (professionele) zorg. In J. Kipscheer & R. Kleber (red), *Pychologie en de multiculturele samenleving*. Amsterdam: Boom uitgevers.

Strang, H., & Braithwaite J. (eds.) (2001). *Restorative Justice and Civil Society*. Cambridge University Press.

Taouanza, I., Felten, H., & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog?: Onderzoek naar de effectiviteit van dialoog-bijeenkomsten tegen vooroordelen en stereotypen.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Tasan-Kok, T., Van Kempen, R., Raco, M., & Bolt, G. (2013). *Towards Hyper-Diversified European Cities: A Critical Literature Review. Research Report submitted to European Commission.* Delft: The Netherlands.

Thijssen, P., & Dierckx, D. (2011). Tussen contact en bedreiging: etnische diversiteit en etnocentrisme in Antwerpse buurten. *Tijdschrift Voor Sociologie, 2*, 153-176.

Ungar, M. (2015). *Working with Children and Youth with Complex Needs. 20 Skills to Build Resilience.* New York: Springer.

Valentine, G. (2008). Living with difference: reflections on geographies of encounter. *Progress in Human Geography, 32*(3), 323-337.

Van Avermaet, P., & Sierens, S. (2010). Diversiteit is de norm. Er mee leren omgaan de uitdaging. Een referentiekader voor omgaan met diversiteit in onderwijs. *Handboek Beleidsvoerend Vermogen. Doelgerichte visie* (4), 1-48.

Van Eijk, G. (2011). "They eat potatoes, i eat rice": Symbolic boundary making and space in neighbour relations. *Sociological Research Online*, *16*(4), 15-16.

Van Kempen, R., & Bolt, G. (2009). Social cohesion, social mix, and urban policies in the Netherlands. *Journal of Housing and the Built Environment, 24*(4), 457-475.

Van Mens-Verhulst, J., & Bekker, M. (2017). Gezondheidspsychologie in een pluriforme samenleving. In J. Kipscheer, & R. Kleber (red), *Pychologie en de multiculturele samenleving.* Amsterdam: Boom uitgevers.

Vertovec, S. (2007). Superdiversity and its implications. *Journal of ethnic and racial studies, 29*(6), 1014-1054.

Warmenbol, L. (2007). Interetnisch contact en beeldvorming over allochtonen in gemengde stadsbuurten. *Migrantenstudies,* (4), 282-303.

Wijsbroek, S., & De Winter, M. (2017). *Zorg voor jeugd is veelgevraagd.* Utrecht: Hogeschool Utrecht.

Bijlagen

Bijlage 1 Topiclijst Amsterdam

Bijlage 2 Casussen Amsterdam

Bijlage 3 Vragenlijst studentinterviews Kracht van Diversiteit (locatie Diemen)

Bijlage 4 Enquête Rotterdam

Bijlage 5 Topiclijst focusgroep vooronderzoek Rotterdam

Bijlage 6 Topiclijst focusgroep projectgroep

Bijlage 7 Lessenreeks diversiteitsbewust werken Rotterdam

Bijlage 8 Vragenlijst werkveld

Bijlage 1 – Topiclijst Amsterdam

Introductie en interviewvragen docenten Amsterdam

Overal waar mensen met elkaar samenwerken, samenleven en samen leren is het onvermijdelijk dat men (voor)oordelen over elkaar heeft. Als die oordelen niet samengaan met ongelijke (machts)verhoudingen, hoeft dat geen probleem te zijn. Soms voelt het echter niet als gelijkwaardig. Iedereen maakt weleens mee dat je je onheus bejegend voelt. Wanneer daarbij je gender, seksualiteit, of je culturele, religieuze, etnische of sociale afkomst een rol speelt, kan dat heel confronterend en pijnlijk zijn. We vragen je voor dit onderzoek een incident waarbij dit speelde binnen de opleiding, in gedachten te nemen en daarover de onderstaande vragen te beantwoorden. We zullen vertrouwelijk omgaan met de informatie die je met ons deelt.

1. Wanneer deed het incident zich voor?

2. Wie waren betrokken (geen namen nodig, maar wel rol: bijv. docent, klasgenoot, vriend(in))?

3. Wat gebeurde er?

4. Wat waren je gedachten op dat moment?

5. Wat heb je sindsdien gedacht?

6. Hoe heeft dit jou en de anderen geraakt?

7. Wat was het moeilijkst voor je?

8. Wat had er volgens jou moeten gebeuren om iedereen recht te doen?

9. Wat zou jij zelf, of anderen, kunnen doen (of leren?) om een vergelijkbare situatie in de toekomst te voorkomen?

Bijlage 2 – Casussen Amsterdam

Casussen voorgelegd in focusgroep 1 en 2 en bijbehorende vragen.

De volgende casussen zijn voorgelegd in focusgroep 1:

Situatie 1:
Student vertelt in de les dat zij op haar stage-instelling de vraag heeft gekregen om mee te werken aan een programma voor homo-emancipatie. Wegens haar persoonlijk religieuze opvattingen heeft ze hier problemen mee. Ze begrijpt dat dit werkweigering betreft en ziet het als een ethisch dilemma.

Situatie 2:
Bij binnenkomst geeft docent (v) iedereen een hand, een student weigert dit.

Situatie 3:
Een student neemt jou in vertrouwen en vertelt dat ze uit gaat en seks heeft gehad voor het huwelijk. Tijdens groepsbijeenkomsten praat ze mee met andere studenten die er meer conservatieve gedachten op nahouden.

De casussen die zijn besproken in focusgroep 2 zijn:

Situatie 1:
Een groep studentes geeft een presentatie, een groep jongens zit achterin de klas seksistische opmerkingen te maken.

Situatie 2:
Je komt het lokaal binnen, aan de ene kant zitten alle witte studenten aan de andere kant alle zwarte studenten.

Situatie 3:
Na de les komt een student bij je uit de kast en vertelt dat hij niet voor zijn geaardheid durft uit te komen in de klas.

Per situatie zijn de volgende vragen voorgelegd:

1.1 Wat vind jij hier persoonlijk van?

1.2 Wat vind jij dat de opleiding hiervan moet vinden?

2 Hoe moeten we de gezamenlijke visie overdragen op de student?

3.1 Wat heb jij nodig om hier adequaat mee om te gaan?

3.2 Wat hebben we van elkaar nodig?

3.3 Wat hebben we nodig vanuit de organisatie om dit te bewerkstelligen?

Bijlage 3 – Vragenlijst Studentinterviews Kracht van Diversiteit (locatie Diemen)

Algemene kenmerken

Naam
Leeftijd
Opleiding/Studiejaar
Vooropleiding
Etnische achtergrond
Woonplaats
Plaats in het gezin

Diversiteit

Hoe definieer je diversiteit?
Wat is voor jou de betekenis van 'verschil'.
Wanneer voel je je verschillend?
Is het ene verschil makkelijker dan het andere verschil?
Is verschil erg?

Identiteit

Hoe typeer je jezelf? Welke deelidentiteit is voor jou belangrijk en in welke situatie?
Hoe vind je een balans tussen jouw verschillende deelidentiteiten?
Op welke momenten ben je jezelf en wanneer niet?
Zowel op school, als thuis als in de samenleving.

Verschillen op school

Welke verschillen tussen jongeren ervaar je op school?
Kun je op school jezelf zijn? Wanneer wel en wanneer niet?
Heb je het gevoel dat je wordt gekend/begrepen op school en is dat belangrijk voor je?
Heb je het gevoel dat je erbij hoort (met jouw 'zelf')?

Kracht van diversiteit

Wanneer voelt diversiteit voor jou als iets positiefs (bij samenwerking, tijdens les, in het onderlinge contact)?
Hoe belangrijk is diversiteit in jouw toekomstige beroep?

Ten slotte:

In dit onderzoek beogen we inzicht te krijgen in de wijze waarop jongeren met diversiteit omgaan en de wijze waarop de leeromgeving kan worden ingericht om deze diversiteit te benutten. Ook willen we weten hoe beter om te gaan met verschillen tussen jongeren en hoe diversiteit te zien is als kracht.

Welke tips/aanbevelingen zou je de hogeschool, docenten of medestudenten mee willen geven om van diversiteit een kracht te maken?

Bijlage 4 – Enquête Rotterdam

Enquête: De kracht van diversiteit – leren omgaan met verschil

Opleiding:
Klas/jaar:

Welke diversiteit zie jij in de klas?
Welke kanten van deze diversiteit ervaar jij als positief?
Welke kanten van deze diversiteit vind je lastig?

Welke diversiteit zie jij in je vriendengroep?
Welke kanten van deze diversiteit ervaar jij als positief?
Welke kanten van deze diversiteit vind je lastig?

Welke diversiteit zie jij in je wijk?
Welke kanten van deze diversiteit vind jij positief?
Welke kanten van deze diversiteit vind je lastig?

Welke diversiteit zie jij in (sociale) media?
Welke kanten van deze diversiteit ervaar jij als positief?
Welke kanten van deze diversiteit vind je lastig?

Welke diversiteitsvraagstukken spelen er volgens jou in onze samenleving?

Is er iets dat je zelf graag zou willen leren als het gaat om omgaan met diversiteit/verschillen? Zo ja, wat?

Welke talenten heb jij die je (nog) niet kan inzetten tijdens je studie?

Bedankt voor het invullen!

Bijlage 5 – Topiclijst focusgroep vooronderzoek in Rotterdam

- Intro – filmpje, love has no labels

- Korte introductie onderzoek/project

- Voorstellen –> Iets wat je niet over me weet?

- Vragen rondom diversiteit beantwoorden via post–its

Welke diversiteit zie jij in je omgeving
(klas/vriendengroep/social media)

Welke kanten van deze diversiteit ervaar jij als positief?

Welke kanten van deze diversiteit vind je lastig?

Welke diversiteitsvraagstukken spelen er volgens jou in onze samenleving?

Is er iets dat je zelf graag zou willen leren als het gaat om omgaan met diversiteit/verschillen? Zo ja, wat?

Welke talenten heb jij die je (nog) niet kan inzetten tijdens je studie?

- Vacature tekst projectgroep lezen en feedback

- Werven van studenten. Hoe? Brainwriting

- Afsluiten

Bijlage 6 – Topclijst focusgroep projectgroep

Topic: Definitie van diversiteit.

Voorbeeldvragen:
1. Wat versta je onder diversiteit/superdiversiteit?
2. Op welke aspecten zie of ervaar jij diversiteit (in de klas, binnen de opleiding en binnen Inholland)
3. Wat vind je dat algemeen bekend moet zijn over diversiteit?

Topic: Houding ten aanzien van diversiteit

Voorbeeldvragen:
1. Wat voor gevoel krijg je bij diversiteit?
2. In hoeverre vind je diversiteit belangrijk? En waarom?
3. Als je een perfect scenario voor je zou zien ten aanzien van hoe er met diversiteit wordt omgegaan (binnen de school): hoe ziet dat er dan uit?

Topic: Omgaan met diversiteit

Voorbeeldvragen:
1. Wat doe je om in contact te komen met iemand die 'anders' is dan jij?
2. Wat doe je zelf om verschillen te overbruggen?
3. Wat zie je anderen doen om verschillen te overbruggen?
4. Hoe hou jij rekening met iemands normen en waarden, als die anders zijn dan die van jou?
5. (Welke houding/vaardigheden/kennis denk je dat nodig is om om te kunnen gaan met verschillen?)
6. (Hoe kan de opleiding daar ondersteunend in zijn binnen het onderwijs?)

Topic: Omgaan met diversiteit door de opleiding

Voorbeeldvragen:
1. Hoe vind je dat er binnen jouw opleiding/in de klas wordt omgegaan met diversiteit?
2. Waar vind je dat Inholland/de opleiding goed gebruikt maakt van diversiteit? Licht toe.
3. Waar kan Inholland nog beter gebruik maken van diversiteit. En hoe?

Eventueel hier doorvragen op de Powerday!

Topic: Talenten
1. In hoeverre kan je je (diverse) talenten of kwaliteiten inzetten binnen de opleiding?
2. Welke talenten heb je nog die meer benut zouden kunnen worden binnen de opleiding? En hoe?

Topic: Binding met de opleiding/gastvrijheid

Voorbeeldvragen:
1. Hoe ervaar je de gastvrijheid binnen de opleiding?
2. In hoeverre voel je jezelf veilig/verbonden bij de opleiding?
3. In hoeverre kan je jezelf zijn binnen de klas?
4. In hoeverre kun je je verhaal vertellen/open zijn?
5. In hoeverre voel je je gekend binnen de opleiding?

Laatste vraag:

Welke concrete activiteiten zouden jullie zinvol vinden om in te zetten binnen de opleiding die bijdragen aan het krachtig inzetten van diversiteit?

Bijlage 7 – Lessenreeks diversiteitsbewust werken Rotterdam

Les 1

Docent vertelde het levensverhaal van iemand uit de eigen omgeving. Bij dit verhaal zijn dialoogvragen opgesteld over een aantal thema's, die breder waren dan slechts 'cultuurverschillen'. Dialoogvragen zijn open vragen die de studenten uitnodigen om het gesprek met elkaar aan te gaan rondom de verschillende thema's. De centrale thema's waren religie, opvoeding en (acceptatie van) homoseksualiteit. Studenten gaven aan dit verhaal aansprekend te vinden omdat het een 'echt' verhaal was uit de omgeving van de docent, die vervolgens ook zelf in dialoog kon gaan met de studenten. Interesse in de ander en een open nieuwsgierige houding kwamen hier als onderdeel van een 'diversiteitsbewuste houding' aan bod en werden concreet geoefend tijdens de les.

Les 2

In deze les zijn de voorwaarden besproken om een verhaal 'op te halen'. Hoe ga je een zo open mogelijk gesprek aan en zorg je voor een vertrouwelijke sfeer, waren vragen die centraal stonden. Studenten hebben hierna elkaar geïnterviewd over elkaars levensverhaal en zijn in gesprek gegaan over overeenkomsten en verschillen. Dit was deels bedoeld als oefening voor het af te nemen interview voor de toets maar had ook tot resultaat dat studenten aangaven elkaar 'toch minder goed te kennen dan ze dachten'. Het zorgde voor een stukje bewustzijn van de invloed van iemands socialisatie op het huidige gedrag. Verschillende diversiteitsaspecten kwamen aan bod, zoals cultuur, etniciteit, (verandering van) religie en seksuele geaardheid. Een aantal studenten gaf hierna aan elkaar beter te begrijpen. Ook geven studenten aan kennis op te doen over verschillende culturen en geloven door met elkaar in gesprek te gaan. Een aantal studenten gaf tijdens de les aan dat ze hier meer aan hebben dan kennis over cultuur uit een boekje, omdat juist cultuur zo veranderlijk is dat wat er in een boek staat niet altijd klopt met de werkelijke cultuurbeleving van individuen.

Les 3

Verhalencarrousel. Deze oefening is overgenomen uit de training Storytelling van Radar. Tijdens deze oefening hangen kleine stukjes verhalen op de muur die studenten in groepjes van 2 of 3 lezen en met elkaar bespreken. Het gaat hier vooral om de vraag wat lees je nu eigenlijk, hoe interpreteer je dit en waarom interpreteer je dingen op een bepaalde manier? Zo kwam bijvoorbeeld regelmatig naar voren dat studenten de verteller van een verhaal als vrouwelijk zien terwijl dit in de tekst niet duidelijk wordt, wanneer er gesproken wordt over het hebben van kinderen. Blijkbaar interpreteerden zij het hebben van kinderen eerder gezien wordt als 'iets vrouwelijks'. De oefening maakt studenten bewust van hoe ze naar een verhaal kijken en welke interpretaties ze erbij hebben.

Les 4

Een student van de projectgroep heeft het levensverhaal van een (inmiddels overleden) cliënt van haar verteld. Diversiteitsthema's die aan bod kwamen in dit verhaal waren seksuele geaardheid in relatie tot een strikt religieuze opvoeding en de invloed die dit had op het leven van de cliënt. De studenten konden vervolgens vragen stellen en gingen met elkaar in dialoog. De studenten ervaarden dit als prettig omdat ze tijdens deze les de mogelijkheid hadden de diversiteitsaspecten van een verhaal in verband te brengen met hun (toekomstig) werkveld. De vraag hoe zij zelf zouden handelen in het geval dit een cliënt van hen zou zijn, stond hierbij centraal.

Bijlage 8 – Vragenlijst werkveld

Intro

Het werkveld/de professionele praktijk wordt gekenmerkt door een grote diversiteit en als hogeschool willen we studenten daar goed op voorbereiden. We willen ze leren omgaan met verschillen en leren de kracht van diversiteit te zien en ervaren. Dat kunnen studenten leren op de hogeschool en tijdens hun stages in het werkveld. Om dat leren te faciliteren is het nodig om een uitdagende leeromgeving te bieden. Wij willen nagaan hoe zo'n uitdagende leeromgeving eruit ziet op de hogeschool en in het werkveld. Daarom gaan we nu langs bij een aantal organisaties waar onze studenten terecht kunnen komen om te zien hoe er wordt omgegaan met diversiteit.

A. Introductie

1. Kunt u iets over de organisatie vertellen en over uw eigen functie (wat doet de organisatie, wat is jouw functie, hoe lang werk je hier etc.)

2. Wat is volgens u diversiteit (bevolking, welke aspecten van verschil zijn belangrijk en waarom)?

B. Zelf omgaan met diversiteit (verschillen) van uw populatie

3. Hoe is de diversiteit van de (groepen) cliënten waar uw organisatie zich op richt? Maw Is de beroepspraktijk waarin u werkzaam bent divers? Zo ja, waaruit bestaat deze diversiteit in uw beroepspraktijk?

4. Wat zijn uw eigen ervaringen met het werken met een diverse populatie?

5. Wat vergt het van u om met verschillen (bij cliënten) om te gaan? Welke kwaliteiten zijn daarbij belangrijk? Denk aan kennis en vaardigheden, houding en gedrag

6. Welke uitdagingen ziet u voor uzelf en collega's wat betreft het omgaan met diversiteit in de beroepspraktijk?

7. Ziet u in de omgang met diversiteit verschillen tussen medewerkers/stagiairs? Heeft u hier voorbeelden van?

8. In hoeverre wordt er op een actieve manier ingezet op het leren omgaan met diversiteit van cliënten? Op welke manier gebeurt dat?

9. In hoeverre wordt er door de organisatie op een actieve manier ingezet op het leren omgaan met diversiteit door de jongeren die behoren tot de doelgroepen/clientgroepen van uw organisatie?

C. Diversiteit van collega's

10. Hoe is het medewerkersbestand van de organisatie opgebouwd (jong/oud, man/vrouw, met en zonder migratie achtergrond, hoe is dat verdeeld over verschillende functies)?

11. Is diversiteit in de medewerkerspopulatie belangrijk voor u (en waarom)?

12. Vindt u uw medewerkerspopulatie voldoende divers (waarom wel/niet)?

13. Wat zijn volgens u inspirerende kanten van een diverse medewerkerspopulatie? En wat zijn moeilijke kanten (voorbeelden)?

14. Vindt u dat de organisatie voldoende handvatten heeft om diversiteit te benutten? En om goed om te kunnen gaan met complexe kanten van diversiteit? Welke handvatten biedt de organisatie?

15. In hoeverre wordt er in uw organisatie op een actieve manier ingezet op het leren omgaan met diversiteit van medewerkers? Op welke manier gebeurt dat? Ziet u daarin een verschil in tussen medewerkers/stagiairs?

D. Diversiteit, jongeren en de hogeschool

16. Wat doen studenten en aankomende professionals goed in de omgang met diversiteit?

17. Wat zijn verbeterpunten in de omgang met diversiteit?

18. Als je kijkt naar de manier waarop de hogeschool studenten opleidt om op een goede manier te kunnen werken in een diverse samenleving: Wat spreekt u daarin aan en wat mist u in deze aanpak? Heeft u mooie voorbeelden van hoe jongeren dat doen?

19. Wat zouden aanvullende tools/activiteiten/werkwijzen zijn om studenten op een effectieve manier met diversiteit (op de werkvloer en in de beroepspraktijk) te leren omgaan?

20. U biedt studenten een stageplek, besteed u daarbij aandacht aan het leren omgaan met verschillen? Zo ja, hoe doet u dat? Is het bijvoorbeeld een aandachtspunt voor de stage-begeleiders? Bij het zoeken van activiteiten die studenten gaan doen? Zo nee, waarom niet?

21. Als hogeschool willen we graag de vaardigheden van jongeren om met een diverse beroepspraktijk om te gaan versterken. We zoeken hiervoor input uit de praktijk. Zouden we u mogen benaderen om te sparren over hoe we dit verder kunnen ontwikkelen? Of bijvoorbeeld voor het geven van een gastles?

Algemene informatie over uw organisatie

Naam organisatie

Naam en functie

Vestigingsplaats(en)

Type organisatie

Bestaat sinds

Aantal medewerkers

Nawoord

Om te beginnen willen we graag alle respondenten die aan het onderzoek hebben meegewerkt hartelijk bedanken. Daarnaast bedanken we ook graag Michelle Bax voor de verzorging van het manuscript.

Aan het project hebben veel onderzoekers meegedaan. De basis werd gevormd door de drie lokale teams.

In Amsterdam bestond het team uit lector Femke Kaulingfreks en (docent)onderzoekers Mai Groenevelt en Frake Schermer. Ook Mieke van Heerebeek (docent Pedagogiek) werkte mee.

In Diemen bestond het team uit lectoren Machteld de Jong en Joke Hermes. Ook docentonderzoekers Birol Ona, Natasja Sabajo, Tjitske Lovert en Somya Bouzaggou werkten mee.

In Rotterdam bestond het team uit lector Guido Walraven en docentonderzoeker Judith Logger. Ook (docent)onderzoekers Somya Bouzaggou en Elizabeth van Twist en studenten Megan Bosch, Aminah Langerak, Demario Romney en Melanie Vianen werkten mee.

Daarnaast was er een kernteam dat de voortgang besprak en feedback gaf op alle conceptteksten. Dat kernteam bestond uit de lectoren Machteld de Jong, Femke Kaulingfreks, Jeroen Onstenk en Guido Walraven (projectleider) en uit de (docent)onderzoekers Judith Logger, Mai Groenevelt en Ympkje Albeda.