



FOTO: HANNAH BUSING / UNSPLASH

DRIELUIK DEEL 1 | DOOR DR. BIRGIT PFEIFER, PRACITOR VERSCHILLEN WAARDEREN

Dr. Birgit Pfeifer is practor Verschillen Waarden bij Federatie Christelijk Mbo en senior onderzoeker lectoraat Betekenisvolle en Inclusieve leeromgevingen bij lerarenopleidingen Windesheim. Voor deze uitgave van Profiel stelde ze een drieluik samen waarin wordt ingegaan op (deel 1) de werkwijze van Team Inclusief en een methodiek om het mbo inclusiever te maken en (deel 2) de in het project ontwikkelde gesprekstool Multinclude. Tot slot geven (in deel 3) de drie participerende scholen een korte reflectie op de impact die Team Inclusief bij hen op school heeft gemaakt. Het drieluik begint met een beschrijving van de werkwijze waarin de 'lessons learned' van de afgelopen jaren zijn verwerkt.

In het mbo zijn de afgelopen jaren verschillende projecten en pilots gestart om kansengelijkheid, diversiteit en inclusie te bevorderen. Belangrijke initiatieven, maar hoe kun je binnen de mbo-school de aandacht voor deze thema's

Team Inclusief: een methodiek om het mbo inclusiever te maken

verduurzamen? Deze vraag was in 2020 voor mbo Landstede, ROC van Twente en MBO Utrecht aanleiding om op zoek te gaan naar een aanpak die hen kon ondersteunen bij het duurzaam bevorderen van gelijke kansen, diversiteit en inclusie op hun school. De scholen zochten hiervoor samenwerking met het practoraat Verschillen Waarden (Federatie christelijk mbo, Birgit Pfeifer), het practoraat Burgerschap (ROC van Twente, Laurence Guerin) en het lectoraat Inclusive Education (Haagse Hogeschool, Naomi van Staplele). Het accent lag nadrukkelijk niet op

het vinden van snelle oplossingen voor urgente problemen, maar op het professionaliseren van een Team Inclusief op de school.

TEAM INCLUSIEF: DE WERKWIJZE

Bij de start van het project vormde iedere school een Team Inclusief. Dit team werd qua functies en rollen zo divers mogelijk samengesteld. Ook studenten participeerden in de teams. De teamleden werden door de scholen met uren gefaciliteerd en de studenten kregen een student-vergoeding.

Vanaf het begin was teambuilding een zeer belangrijk aspect. Je hebt elkaar nodig bij het werken aan inclusie, omdat je soms ook met weerstand of schuring te maken krijgt. Tijdens tweedaagse trainingsbijeenkomsten hebben de teams elkaar en de werkwijze van Team Inclusief goed leren kennen. Ook werd veel geoefend met bijvoorbeeld schurende gesprekken.

NIET GELIJK IN DE ACTIESTAND

In het onderwijs bestaat vaak (tijds) druk. Er moet van alles gebeuren, en liefst gisteren al. We willen meetbare resultaten en hebben weinig tijd om veranderprocessen goed door te voeren. Terwijl dat vaak wel noodzakelijk is. We hebben gemerkt dat dat zeker ook voor het thema inclusie geldt. Werken aan meer inclusie en gelijke kansen is geen sprint, het is een marathon en vraagt om lange adem. Het is belangrijk om eerst goed te kijken welke vraagstukken op school spelen en hoe je het beste duurzaam aan inclusie kan werken.

EEN SAMEN- WERKINGSPROJECT VAN MEERDERE SCHOLEN EN PRACTORATEN

Daarom zijn de teams niet begonnen met concrete interventies maar met een probleem- en ambitieanalyse per school. De teamleden voerden hiervoor gesprekken met mensen uit alle lagen van de organisatie. Als hulpmiddel voor deze gesprekken gebruikten zij de 'MultInclude-tool'. Dit is een zelf-evaluatie-tool, waarbij op school-, leer- en werkomgevingsniveau wordt gekeken naar inclusiviteit.

De tool werd in de loop van het project ontwikkeld, zie ook het artikel hierover in [Profiel-uitgave 9 2019](#). Op de website van het practoraat [Verschillen Waarderen](#) kunt u de MultInclude-tool downloaden.

INTERVENTIES

Aan de hand van de uitkomsten van deze gesprekken hebben de teams een actieplan ontwikkeld met verschillende interventies. Zo organiseerde MBO Utrecht een schoolbrede dag met sprekers, workshops en dialoogsessies. Het doel van de dag was om docenten en studenten handvatten te bieden om de dialoog over en het werken aan inclusie te bevorderen. Een ander voorbeeld is het onderzoek dat Team Inclusief van ROC Twente deed naar stagediscriminatie om vervolgens gerichte interventies te kunnen ontwikkelen.

De combinatie van het onderzoeken welke vraagstukken op school spelen, het ontwikkelen van passende interventies en het praktijkonderzoek, helpt de teams bewust bekwaam te handelen in hun praktijk.

Tijdens en na elke interventie hebben de teams onderzoek gedaan in hoeverre de beoogde doelen behaald werden. Dit onderzoek heeft geholpen om interventies te evalueren en te verbeteren. Ook de uitwisseling van ervaringen, actieplannen e.d. tussen de drie scholen leidde tot verbeteringen in de interventies.

ONDERZOEK EN REFLECTIE

Werken aan en met een onderzoekende houding is cruciaal voor de werkwijze van Team Inclusief. De participatieve methodologie die de teams hebben gebruikt voor hun onderzoek heet *community-led research and action* (CLRA). Hierbij wordt een feedbackloop van onderzoek en actie ontwikkeld, die

beweegt tussen probleemanalyse, ontwerp, interventie en evaluatie. Tijdens het project werden verschillende participatieve en praktijkgerichte onderzoeksmethodes gebruikt, zoals logboeken, interviews, focus-groeps gesprekken, observaties enzovoort. Belangrijk is dat CLRA nauwelijks extra tijd hoeft te kosten van de medewerkers en studenten omdat het integraal wordt uitgevoerd tijdens de activiteiten. Wel is een voorwaarde, dat de teamleden enige onderzoekservaring hebben of dat een onderzoeker het team ondersteunt bij de dataverzameling en de analyse.

In het volgende artikel (Drieluik deel 2) wordt de gesprekstool Multinclude besproken. Het bleek een zeer belangrijk onderdeel van de werkwijze, ten eerste omdat het een beeld geeft van de stand van zaken met betrekking tot inclusiviteit en diversiteit op de mbo-school. Ten tweede helpt dit om gesprekken te voeren met collega's en studenten om zo prioriteiten in de aanpak te stellen.

Doorwerking Team Inclusief

Het kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie (GKDI) van de MBO Raad heeft van 2021 tot 2023 Project 8 In het leven geroepen. De werkwijze van Team Inclusief werd in dit project overgenomen en acht mbo-instellingen gingen ermee aan de slag. De eindrapportage en een beschrijving van alle door de participerende scholen ontwikkelde interventies vindt u hier: [Eindrapportage project 8 - Gelijke Kansen MBO](#).

Zelf aan de slag met Team Inclusief?

Het [Practoraat Verschillen Waarderen](#) kan daarbij ondersteuning bieden.



DRIELUIK DEEL 2 | DOOR DR. BIRGIT PFEIFER, PRACTOR VERSCHILLEN WAARDEREN

De MultInclude: wat speelt er écht op school

In het onderwijs hebben we meestal de focus op 'doen', en het moet snel af zijn. Dat komt mede door de tijdsdruk die we vaak ervaren. Maar duurzaam veranderen kost tijd. In het geval van veranderen naar meer inclusie is het belangrijk om eerst de tijd te nemen om te onderzoeken welke vraagstukken op school spelen en waar verbeteringen noodzakelijk zijn. Pas daarna bepaal je welke aanpak geschikt is om positieve verandering te realiseren. Anders blijft het werken aan inclusie bij losstaande activiteiten, zoals een Paarse Vrijdag in december, een Diversity Day in oktober of Ketikoti in juli. Hoe waardevol deze extra aandacht op bepaalde dagen ook kan zijn, werken aan inclusie vraagt om continue aandacht.

Daarom is het belangrijk om geregeld de tijd te nemen voor gestructureerde (groeps) gesprekken met medewerkers en studenten met als doel bewustzijn en draagvlak te creëren en goed zicht te krijgen op de vraagstukken die spelen rondom inclusie. In het project Team Inclusief is een tool ontwikkeld om deze gesprekken te kunnen voeren: de MultInclude. Deze is te downloaden op de website van het practoraat [Verschillen Waarderen](https://www.profielactueel.nl).

UITGEBREIDE GESPREKSTOOL

De MultInclude is een uitgebreide gesprekstoel, die ervoor zorgt dat alle relevante dimensies van in- en uitsluiting in een mbo-setting aan bod komen. De tool kan toegepast worden op zowel de school- en leeromgeving als de werkomgeving. Doel van de gesprekken is om inzicht te krijgen in de vraagstukken betreffend diversiteit en inclusie die op school spelen. Daarnaast wordt door het voeren van deze gesprekken ook

bewustzijn gecreëerd bij deelnemers, wat bijdraagt aan het draagvlak.

Om tot relevante inzichten te komen is het belangrijk om een aantal randvoorwaarden voor de gesprekken te scheppen:

1. Idealiter bestaat de gespreksgroep uit 6 tot 12 leden en is hij divers samengesteld. Denk aan diversiteit in functie (manager, docent, ondersteunend), gender, achtergrond, enzovoort. Veiligheid gaat boven diversiteit, dus als je denkt



FOTO: SHUTTERSTOCK

dat het onderwerp gevoelig ligt en dat machtsverhoudingen binnen de gespreksgroep wellicht de antwoorden van deelnemers kunnen beïnvloeden, dan kies je voor een meer homogene groep.

AAN DE SLAG GAAN MET MULTINCLUDE VRAAGT TIJD

Een Team Inclusief-lid is gespreksbegeleider en een tweede lid maakt notities tijdens het gesprek, zodat er na de tijd een analyse van het gesprek plaats kan vinden over welke belangrijke inzichten het gesprek heeft opgeleverd.

2. Voorafgaand aan het gesprek worden de deelnemers gevraagd om de MultInclude-checklist in te vullen. Het invullen gebeurt intuïtief, dus zonder te lang over de vragen en antwoorden na te denken. Het gaat er namelijk niet om in hoeverre de deelnemers op de hoogte zijn van wat erop school gebeurt, maar meer om wat ze bij het invullen opvalt en is bijgeble-

ven. In het groepsgesprek worden deze vragen verder uitgediept en kun je gedetailleerd onderzoeken waar nog ruimte is voor verbetering op het gebied van diversiteit en inclusie.

3. Aan de hand van alle groepsgesprekken maakt het Team Inclusief een analyse van de vraagstukken die spelen op school en koppelt die terug aan studenten en medewerkers met de vraag: herken je je in deze inzichten? Hebben we iets gemist? Door deze terugkoppeling vermijd je als team blinde vlekken en zorg je ervoor, dat je goed geïnformeerd aan de slag kunt met het maken van een aanpak.

ERVARINGEN MET DE MULTINCLUDE

De uitdaging van het voeren van gesprekken en het werken met een gesprekstool als de MultInclude is dat het tijd vraagt om mee aan de slag te gaan. De tool is uitgebreid. Toch is het voeren van gestructureerde gesprekken aan de hand van een tool, die gebaseerd is op theorieën en onderzoek rondom inclusie en participatie, belangrijk om alle thema's van inclusie in de onderwijsinstelling aan bod te brengen. Dat

laatste is nodig, zodat zoveel mogelijk mensen zich betrokken voelen. Bij het thema diversiteit en inclusie bestaat namelijk ook het gevaar dat er aan stokpaardjes van individuele mensen wordt gewerkt. Voor een Team Inclusief is het juist belangrijk om tunnelvisie te vermijden. Daarom is het belangrijk om tijd te investeren in het duidelijk krijgen van de breed gevoelde vraagstukken.

Daarnaast bleken de gesprekken zelf al een succesvolle interventie te zijn om het bewustzijn van studenten en collega's te verhogen. Vooral de reactie 'Het viel me op hoe vaak ik in de MultInclude 'weet ik niet' moest invullen' werd veel gegeven. Niet weten of er een schoolvisie op inclusie is, niet weten of er procedures zijn bij discriminatie, geen zicht hebben op de mogelijkheid van studentparticipatie bij het evalueren en aanpassen van onderwijs: veel deelnemers aan de groepsgesprekken beseften dat er werk aan de winkel is.

Zie ook [publicaties van het Practoraat](#), waaronder de bijdrage 'Verschillen waarderen: aandacht voor diversiteit in het mbo', Vak-tijdschrift Profiel uitgave december 2019.

»



FOTO: CHRISTINAWOONTECHCHAT.COM | UNSPLASH

DRIELUIK DEEL 3 | DOOR DR. BIRGIT PFEIFER, PRACITOR VERSCHILLEN WAARDEREN

Dit heeft Team Inclusief ons tot nu toe opgeleverd

In dit bestek geven de drie participerende scholen - ROC van Twente, Landstede Groep en MBO Utrecht - een korte reflectie op de impact die Team Inclusief bij hen op school heeft gemaakt.

ROC VAN TWENTE

Team Inclusief speelt een waardevolle rol in het streven naar een inclusieve onderwijsomgeving op het ROC van Twente. Het Team Inclusief heeft bij onze instelling het bewustzijn

vergroot rondom diversiteit, inclusie en gelijke kansen. Het team heeft bijvoorbeeld middels onderzoek aan kunnen tonen dat er reële problemen waren rondom stagediscriminatie en heeft samen met docenten en

studenten interventies ontwikkeld. Soms legt het Team Inclusief de vinger op de zere plek. Uit intern onderzoek bleek bijvoorbeeld dat docenten zich niet altijd goed voorbereid voelen op het voeren van

moeilijke gesprekken. Of dat men niet voldoende de missie en visie van school op het gebied van diversiteit en inclusiviteit kent.

Docenten van ROC van Twente geven aan dat het Team Inclusief een aantal concrete dingen heeft opgeleverd. Zo is er een opening gemaakt om met inclusiviteit en diversiteit aan de slag te gaan. Niet alleen in gesprekken, maar ook met concrete activiteiten met impact op bijvoorbeeld stagediscriminatie, bewustwording, feedbackcultuur en ruimte voor studentendiversiteit. In Team Inclusief worden studenten gestimuleerd om te participeren. Een student zegt: 'Dit team onderscheidt zich doordat het studenten de unieke kans biedt om een directe impact te maken. Ze krijgen niet alleen het vertrouwen, maar ook de middelen die nodig zijn om echt verschil te maken – een benadering die helaas nog niet overal de norm is.'

ÖMER KARACA, MSC. DOCENT ALGEMENE ECONOMIE & BEDRIJFSECONOMIE & SLB'ER. DOCENT-ONDERZOEKER BIJ DE PRACTORAAT BURGERSCHAP | ROC VAN TWENTE

LANDSTEDE GROEP

'Een open omgeving met ruimte voor veel meningen en visies', zo typeert een van de leden van Team Inclusief het team van Landstede mbo. Inclusie is er niet vanzelf, wat voor de één inclusief is, kan een ander overvragen omdat het onwennig is of strijdt met persoonlijke overtuigingen. Binnen het team was er ruimte om in gesprek te gaan over lastige thema's. Een belangrijk houvast daarin kregen we van Aminata Cairo: 'Inclusie is niet gezellig'. We leerden om door te vragen, te blijven luisteren en door te praten, ook als dat zeer deed of ongemak gaf. Het practoraat Verschillen Waarden geeft ons daarvoor een aantal praktische werkvormen.

In de gesprekken met collega's naar aanleiding van de Multincludetool kwamen lastige thema's aan de orde. Ze gaven ons drie belangrijke actiepunten: meer aandacht voor beleid op het gebied van diversiteit en inclusie, meer gesprek over concrete zaken zoals een stilleruimte en genderneutrale toiletten, en studenten beter voorbereiden op diversiteit in het werkveld. Rondom deze punten dacht Team Inclusief mee, deed onderzoek en bedacht activiteiten. Ook gaf het team workshops aan medewerkers over lastige gesprekken en ontwierp daarvoor gesprekskaarten.

Het bewustzijn is gegroeid dat de erkenning en bevordering van diversiteit inzet vergt en dat inclusie een voortdurende opgave is: diversiteit bespreken en daarbij iedereen betrekken, ook de mensen die ongemak voelen of weerstand hebben. Landstede mbo streeft naar een vervolg want een team Inclusief 'werkt'; studenten en medewerkers zijn gebaat bij een inclusieve school en de school bouwt aan de samenleving van morgen door divers en inclusief te zijn. De betekenis van Team Inclusief laat zich ook afmeten aan wat er gebeurt nu het team er niet meer is. 'Ik merk bij ons op school hoe goed het is als er een aanspreekpunt is. Nu het oude team is opgeheven en een nieuw team nog niet in beeld is, raakt de focus op diversiteit en inclusie zomaar weer naar de achtergrond.'

NIEKE JANSEN, BELEIDSADVISEUR DIENST ONDERWIJS-ONDERSTEUNING, VICE-VOORZITTER MR SBLG, LID KENNISKRING PRACTORAAT VERSCHILLEN WAARDEREN | LANDSTEDE GROEP

MBO UTRECHT

Team Inclusief heeft belangrijke stappen gezet bij MBO Utrecht om

structureel aandacht te geven aan diversiteit, inclusie en kansengelijkheid. Tijdens de MBO Utrecht-dag in maart 2023 hebben we het thema MBOU breed op de kaart gezet en daarmee een belangrijke bijdrage geleverd aan de bewustwording rondom het thema. Ieder opleidingsteam benoemde eigen doelen en acties op dit gebied en heeft vanuit Team Inclusief een terugkoppeling ontvangen met feedback en adviezen om diversiteit en inclusie te bevorderen in de eigen teams.

EEN REFLECTIE VAN DE DEELNEMENDE SCHOLEN

Verder hebben we tijdens de MBOU-dag de VN-verklaring voor inclusief onderwijs ondertekend. Daarnaast hebben we een taalgids (inclusieve communicatie) ontwikkeld, een diversiteitsspel mede-ontworpen en in de teams gespeeld. MBO Utrecht zal ook de komende jaren actief werken aan het thema diversiteit, inclusie en kansengelijkheid, ook samen met het practoraat Verschillen waarden. In 2022 is een nieuwe strategische koers vastgesteld en een missie en visie geformuleerd, waarin inclusie een belangrijke rol speelt. Kortom, Team Inclusief gaat verder aan de slag met belangrijke thema's en activiteiten zoals het inrichten van een stilleruimte en het organiseren van Kenniscafés.

MURVET DOGAN, TEAMLEIDER OPLEIDING LEGAL, INSURANCE & HR SERVICES SPECIALIST, DOCENTE EN TAAKDOCENT ZORG, PROJECTLEIDER TEAM INCLUSIEF, LID KENNISKRING PRACTORAAT VERSCHILLEN WAARDEREN | MBO UTRECHT