



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.

»