

Handreiking krachtig omgaan met diversiteit in het hoger onderwijs

Ympkje Albeda & Judith Logger

Met medewerking van:

Marette Ebert

Mai Groenevelt

Machteld de Jong

Femke Kaulingfreks

Guido Walraven

**Handreiking krachtig omgaan
met diversiteit
in het hoger onderwijs**

Ympkje Albeda
Judith Logger

Met medewerking van:
Marette Ebert
Mai Groenevelt
Machteld de Jong
Femke Kaulingfreks
Guido Walraven

Handreiking krachtig omgaan met diversiteit in het hoger onderwijs

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

© 2020 Rotterdam
Hogeschool Inholland

Lectoraat Dynamiek van de stad
inholland
hogeschool

Lectoraat Diversiteitsvraagstukken
inholland
hogeschool

Lectoraat Jeugd en samenleving
inholland
hogeschool

pag

Inhoudsopgave

4	Inleiding
5	Competentie 'omgaan met diversiteit'
6	Omgaan met diversiteit in zes doelen
1	Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken heeft
8	2 Vooroordelen en veralgemeniseringen waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie
10	3 Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken
11	4 Functioneren in verschillende contexten in steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties
12	5 Kiezen voor dialoog en samenwerking
14	6 Leren van elkaars visies, ervaringen en competenties
15	Literatuur
16	Bijlage

Inleiding

Diversiteit is overal in de samenleving aanwezig, zo ook in de klas en in het werkveld waar studenten voor worden opgeleid. Het is daarom belangrijk dat docenten goed kunnen omgaan met diversiteit en dat het onderwijs de studenten ook de competentie 'kunnen omgaan met diversiteit' zou moeten leren. In het onderzoek 'De kracht van diversiteit' hebben we onder andere onderzocht in hoeverre studenten en docenten deze competentie al bezitten en wat er nodig is om deze verder te ontwikkelen. Immers, om de kracht van diversiteit ten volste te kunnen benutten is het van belang om in eerste instantie te weten hoe je met diversiteit om kunt gaan. Waar sommige docenten en studenten deze competentie al bezitten, moet deze bij anderen nog verder worden ontwikkeld. In deze handreiking geven we een aantal concrete handvatten om hieraan te werken en laten we zien waar de kracht van diversiteit benut wordt. Deze handvatten zijn deels gebaseerd op het onderzoek dat is gedaan en deels op ervaringen in het onderwijs van de (docent-) onderzoekers die een bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek.

Het [onderzoek](#) is uitgevoerd in Amsterdam, Diemen en Rotterdam, bij vier verschillende opleidingen: Social Work, Pedagogiek, Business Studies en Communicatie. Er zijn (groeps)interviews afgenomen met studenten en docenten en er is participatief actieonderzoek uitgevoerd samen met een groep studenten bij de opleiding Social Work in Rotterdam. Daarnaast zijn, in alle drie de steden, interviews afgenomen met mensen uit het werkveld die in contact komen met studenten die stage lopen of recent afgestudeerd zijn. De resultaten van het onderzoek zijn ook samengevat weergegeven in een [factsheet](#). Drie specifieke succesfactoren die in Rotterdam naar voren zijn gekomen, zijn in een [Sway publicatie](#) van het lectoraat Dynamiek van Stad besproken.

Competentie 'omgaan met diversiteit'

Van Avermaet en Sierens (2010) hebben deze competentie verder uitgewerkt. Ze stellen dat "omgaan met diversiteit" is bereikt als iemand aan het volgende voldoet:

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 (Van Avermaet & Sierens, 2010, p. 15).

Deze competentie is vervolgens door Van Avermaet en Sierens (2015) uitgewerkt in 6 concrete doelen (zie kader). In deze handreiking zullen we aan de hand van deze doelen aangeven wat er in het onderwijs kan gebeuren om zowel docenten als studenten bekwaam te maken in het omgaan met diversiteit.

Omgaan met diversiteit in 6 concrete doelen

1. Diversiteit zien als 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 onthouden van elke vorm van discriminatie.
3. Gebeurtenissen, contexten en verhalen 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.

Bron: Van Avermaet & Sierens, 2015

Omgaan met diversiteit in zes doelen

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

Om diversiteit als alledaags en ‘normaal’ fenomeen te zien, is het belangrijk om diversiteit in de klas onder de aandacht te brengen. De diversiteit in de klas is immers enorm, zeker wanneer je een brede opvatting van diversiteit hanteert, waarbij alle identiteitsaspecten van een persoon erkend worden. Hiermee vertrek je vanuit het standpunt van superdiversiteit, dat aandacht schenkt aan het feit dat diversiteit meer is dan etnisch-culturele diversiteit, maar dat het gaat om de wisselwerking tussen alle aspecten waarop personen van elkaar verschillen.

Om diversiteit ook verder te normaliseren is het belangrijk om niet alleen in specifieke lessen aandacht aan diversiteit te besteden, maar ook in andere lessen. Het is immers een vakoverstijgend onderwerp. Dit betekent ook dat in opdrachten van studenten en in voorbeelden gebruik gemaakt kan worden van voorbeelden waar een diverse groep van mensen in naar voren komt. Op die manier wordt diversiteit genormaliseerd. Het is daarin belangrijk diversiteit steeds breed op te vatten. Dus niet slechts cultuur en religie aanhalen als aspecten van diversiteit, maar ook aandacht voor andere aspecten zoals gender, sociaal-economische positie of seksuele geaardheid.

Ook kunnen studenten bewust gemaakt worden van het feit dat er overall diversiteit is, ook in de klas. De diversiteit in de klas onder de aandacht brengen kan een mooi startpunt zijn om het gesprek over diversiteit en de verschillende aspecten hiervan te starten. Een voorbeeld van een werkvorm hiervan is opgenomen in de bijlage en heet ‘Verkennen van culturele bagage’.

Een andere manier om diversiteit te normaliseren is door in het docententeam een zekere afspiegeling van de diverse studentpopulatie tot stand te brengen. Dan praat je niet alleen over diversiteit, maar doe je er ook wat aan in je personeelsbeleid en zien studenten dat die diversiteit overal aanwezig is.

Uit het onderzoek is gebleken dat veel studenten – met name in Rotterdam – aangeven dat zij diversiteit al als vanzelfsprekend ervaren. Zij geven hierbij aan dat dit voornamelijk komt doordat zij in een superdiverse stad zijn opgegroeid, in een superdiverse omgeving werken en naar een superdiverse school gaan. Het lijkt erop dat deze normalisering van diversiteit bij een aantal studenten al plaats heeft gevonden. Studenten en docenten waarbij deze normalisering nog niet heeft plaatsgevonden kunnen leren van deze studenten. Het gesprek met de studenten die diversiteit wel al als normaal fenomeen zien zou kunnen gaan over de vraag hoe zij de diversiteit inzetten als kracht. Daarnaast is juist deze generatie studenten met hun ‘ervarings’ kennis op het gebied van diversiteit wellicht goed in staat om op stageplekken opdrachten uit te voeren op het gebied van diversiteit. Laat ze bijvoorbeeld als stageopdracht in kaart brengen hoe er in een organisatie met diversiteit wordt omgegaan en waar zij vanuit hun ervaring verbetermogelijkheden zien. Op deze manier zet een organisatie ook in op de kracht van diversiteit door de kracht van de student optimaal te benutten. Zo heeft binnen het onderzoek een groep studenten meegedaan aan de dataverzameling, dit had als voordeel dat zij vanuit een ander perspectief naar het onderwerp diversiteit kijken en zij soms makkelijker ‘toegang’ hebben en betere aansluiting hebben bij jonge respondenten.

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

In het onderwijs worden veel voorbeelden uit de praktijk gebruikt. Het is belangrijk om de voorbeelden uit het onderwijs doordacht te kiezen en variatie in de voorbeelden aan te brengen. Op deze manier kan voorkomen worden dat vooroordelen over groepen voortdurend aangehaald worden in het onderwijs. Dit kan bijvoorbeeld door alle voorbeelden uit het lesmateriaal eens door te nemen op vooroordelen, stereotyperingen en afwisseling.

Bovendien, om vooroordelen en veralgemeniseringen te vermijden, is het van belang dat mensen zich bewust zijn van hun eigen vooroordelen. Deze bewustwording is ook noodzakelijk om discriminatie te voorkomen. Hiervoor zijn testen online beschikbaar, waarvan het interessant is deze zowel met studenten als met docenten te maken.¹⁾ Ook kan hier in de les aandacht aan besteed worden door middel van het delen van een verhaal. Een concreet voorbeeld van zo een werkvorm is opgenomen in bijlage 2.

Docenten hebben hierin een voorbeeldrol. Vandaar dat het binnen docententeams belangrijk is om het gesprek aan te (blijven) gaan over vooroordelen en veralgemeniseringen en op welke manier dit invloed heeft op het onderwijs. Het gesprek hierover draagt bij aan bewustwording.

Wat daarnaast goed resultaat in klassen geeft op het gebied van het terugdringen van vooroordelen en het beter begrijpen van elkaar, is een intensieve trainingsdag waarin elkaar beter leren kennen centraal staat. Wanneer dit onderdeel is van de eerste weken van de studie en er daarnaast in deze weken veel aandacht wordt gegeven aan het delen van het (levens)verhaal van studenten en hun motivatie om voor een bepaalde opleiding te kiezen, dan kan dit een positief effect hebben op de groepsdynamiek in de klas.

¹⁾ Zie bijvoorbeeld <https://www.onderhuids.nl>

De sfeer wordt prettiger, er is meer begrip voor elkaars situatie en er zijn ook minder vooroordelen over en weer.

Een manier om zo een trainingsdag in te steken is door het organiseren van een zogenoemde 'Powerday'²⁾. De Powerday is een methode waar antidiscriminatiebureau Radar mee werkt om leerlingen elkaar in één dag tijd beter te laten leren kennen en op deze manier meer wederzijds respect te creëren.

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. Tijdens dit onderdeel reageren studenten op een vraag, bijvoorbeeld: "Ben je weleens 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 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 uitvoeren van een dergelijke trainingsdag vraagt wél kennis en goede begeleiding van docenten en het vraagt óók dat dit niet alleen aandacht krijgt aan het begin van de opleiding, maar ook in het vervolgtraject.

²⁾ Zie voor meer informatie <https://diverscityo10.nl/voorlichting/powerday-empowerment-jongeren/>

3. Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken

Een manier die studenten aanspreekt om gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven te bekijken is door ervaringsleren. Succesvolle voorbeelden uit het onderwijs zijn dat studenten bijvoorbeeld een interview moeten doen met iemand die een heel andere mening of visie heeft. Een andere manier van ervaringsleren is door studenten echte verhalen te laten lezen of zien, bijvoorbeeld in het bezoeken van een (ervarings)tentoonstelling of filmpjes. Ook hier zijn studenten enthousiast over en het helpt studenten om dingen vanuit verschillende perspectieven te bekijken.

Die tal van verschillende perspectieven zijn ook in de klas aanwezig. Het is waardevol dat er in de klas ruimte is om deze verschillende perspectieven te delen. Een manier om dit te doen is door levensverhalen in de klas te delen (zie bijlage 3 voor concrete werkvormen). Dit vraagt een goede begeleiding van docenten, die zich nu nog niet altijd bekwaam voelen hiermee om te gaan. Het is daarom belangrijk dat hier voldoende scholingsmogelijkheden zijn voor docenten om dergelijke gesprekken te begeleiden. Daarnaast vraagt het ook van docenten om hier met elkaar over in gesprek te blijven.

Overigens kun je met studenten zeker in het begin ook gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken zonder dat je het heel persoonlijk maakt, bijvoorbeeld door een gebeurtenis voor te leggen en met elkaar te kijken vanuit welke perspectieven je ernaar kunt kijken en wat je dan ziet.

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

Leren omgaan met diversiteit leer je vooral in de praktijk, door dus met diversiteit om te gaan. In het werkveld wordt dit (in ons onderzoek) beaamd. Door verschillende stagemomenten in de opleiding in te bouwen leren studenten bijvoorbeeld om in verschillende contexten te functioneren. Daarnaast werken studenten in veel opleidingen samen in groepjes. Het samenwerken in wisselende groepssamenstellingen helpt om studenten ook te leren om in verschillende contexten te functioneren. Bovendien komen in een andere groep vaak weer verschillende perspectieven naar boven, wat ook bijdraagt aan het derde doel. Docenten kunnen daar dus op sturen en er bij reflecties op wijzen.

5. Kiezen voor dialoog en samenwerking

Kiezen voor dialoog betekent dat studenten en docenten ook moeten leren hoe ze de dialoog aangaan. Hiervoor is het belangrijk om dialoogvaardigheden aan te leren. Een dialoog is immers iets anders dan gewoon met elkaar praten. Het gaat hier om het aangaan van een open gesprek, waar je oprecht interesse toont in de ander en niet de intentie hebt de ander te overtuigen van jouw standpunt. Een dialoog heeft als doel de ander beter te leren kennen, je beter te verplaatsen in de ander en de ander beter te leren begrijpen. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van *self disclosure*, waarbij studenten of docenten in een veilige omgeving uitgenodigd worden om zich voor elkaar open te stellen.

Het is belangrijk om mogelijkheden voor dialoog te creëren. Een manier om dit te doen is door specifiek aandacht te besteden aan dialoogvaardigheden. Een mogelijke werkvorm is opgenomen in bijlage 4. Dit kan in de reguliere lessen, maar ook bijvoorbeeld leercoaching of studieloopbaanbegeldiging bieden mogelijkheden hiervoor. Bovendien hebben studenten behoefte aan informele activiteiten waarbij ze medestudenten beter kunnen leren kennen (volgens ons onderzoek) en ook deze activiteiten bieden mogelijkheden voor het voeren van een dialoog.

Binnen die mogelijkheden is het belangrijk dat studenten zich veilig voelen. Het creëren van een veilige leeromgeving is daarmee een belangrijke randvoorwaarde. Dit kan bijvoorbeeld door intervisie met studenten en docenten waarin wordt gesproken over veiligheid op school. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de incidentmethode, waarbij een casus wordt voorgelegd. Zo worstelen docenten er bijvoorbeeld mee dat dialoog soms uitmondt in discussie of debat, waarbij studenten onvoldoende met respect naar elkaar luisteren en van elkaar leren. Door hierover het gesprek aan te gaan kunnen docenten en studenten er samen voor waken dat de klas een veilige omgeving blijft of wordt.

Tot slot is samenwerking belangrijk. Uitgaande van het principe van coöperatief leren, zouden studenten elkaar nodig moeten hebben om een opdracht af te ronden. Zoals eerder voorgesteld zouden studenten in wisselende samenstelling kunnen samenwerken.

Ook bij docenten is die samenwerking belangrijk. In veel opleidingen wordt onderwijs en toetsing in toenemende mate integraal aangeboden, waarbij verschillende vakken en daarmee disciplines in een toets samenkomen. Dit vraagt ook om intensieve samenwerking tussen collega's die verbonden zijn aan verschillende vakken of zelfs verschillende opleidingen.

6. Leren van elkaars visies, ervaringen en competenties

Tot slot is het van belang om een lerende omgeving te creëren waarin mensen van elkaars visies, ervaringen en competenties kunnen leren. Studenten brengen zelf tal van talenten mee in de opleiding en het onderwijs moet voldoende ruimte bieden om deze talenten in te zetten en te kunnen delen. Hiermee zet je niet alleen in op diversiteit, maar ook op inclusiviteit. Dit talent in kunnen zetten vraagt een zekere mate van flexibiliteit in het onderwijs, die ruimte biedt om studenten hun talenten te laten delen en in te zetten. Dat kan bijvoorbeeld door studenten de kans te geven om zelf te kiezen in welke vorm zij een toets inleveren. De ene student is bijvoorbeeld beter in beeldend iets overbrengen, de andere student is verbaal weer sterker. Ook vraagt dat van docenten dat ze kunnen differentiëren in de klas en een beroep doen op verschillende werkvormen, zodat elke student tot zijn recht kan komen.

Het werken met kleinere groepen studenten in leerwerkplaatsen of leercoachgroepen waarin intensief wordt samengewerkt, creëert voor studenten bovendien de mogelijkheid om van elkaar te leren en elkaar ook van feedback te voorzien. Voor groepsopdrachten wordt bijvoorbeeld soms van studenten verwacht dat ze onbekenden interviewen of bevragen. Sommige studenten vinden dit eng, terwijl anderen heel makkelijk contact maken. Studenten kunnen elkaar dan leren hoe je mensen op straat aan kunt spreken en hoe ze dit contact kunnen maken en kunnen met elkaar oefenen. Op deze manier kunnen studenten in een veilige omgeving van elkaar leren en hun talenten inzetten om anderen verder te helpen.

Literatuur

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.

Bijlage

Mogelijke werkvormen voor een cursus 'omgaan met diversiteit' 3) 4)

1. Werkvorm: Verkennen van culturele bagage

1. Reflecteer hoe je moet werken met verschillen door de punten die uit de groep naar voren komen. Introduceer het idee dat het erkennen van 'culturele bagage' ons kan helpen om het gesprek over cultuurverschillen te voeren.
2. Introduceer het concept van culturele bagage: de onderdelen van onze identiteit die we meenemen uit onze culturele achtergrond en die van invloed zijn op onze toekomst. Deze onderdelen kunnen uit het verleden, religie, beroep, eten, kleding, politieke overtuiging en nationaal karakter van een individu voortvloeien. Culturele bagage kunnen positieve dingen zijn, maar kunnen ook negatieve invloed hebben. De facilitator kan een voorbeeld delen uit het eigen persoonlijke leven. Een voorbeeld: 'in mijn cultuur waarden we kennis van ouderen', 'in mijn cultuur is het niet goed om te trots zijn op je eigen prestaties'.
3. Vraag de participanten om de ruimte te verlaten met papier en pennen. Ze krijgen 10 minuten om een koffer te tekenen die 3 of 4 woorden bevat die onderdelen uit hun eigen culturele bagage bevatten.

3) Onderstaande werkvormen dienen ter inspiratie. In het onderzoek is niet nadrukkelijk aangetoond dat deze werkvormen ook daadwerkelijk op de lange termijn bijdragen aan vaardigheden op het gebied van omgaan met diversiteit.

4) Werkvormen 1, 2 en 4 zijn eerder uitgewerkt voor het project Students₄Students en komen uit het volgende document: ЕCHO (2019), *Uitwerking workshops S4S community meet-up*.

4. Als de participanten de ruimte weer binnenkomen laten ze de tekeningen met de koffer tekeningen naar beneden gericht voor de deur. De facilitator kiest willekeurig een paar tekeningen (of gaat langs alle tekeningen) en verkent:
- Wat de participanten hebben opgeschreven.
 - Wat zij identificeren als culturele bagage.
 - Waar het vandaan komt. Enkele voorbeelden zijn culturele dimensies, gebeurtenissen in de geschiedenis, koloniale expansie, bezetting, politiek, revolutie, evolutie, nationale karakteristieken, gender stereotypen en vooroordelen/veronderstellingen.
 - Of het als positief of negatief wordt ervaren.
 - Of de culturele bagage in de weg staat, oordelen of keuzes beïnvloed, of leidt tot exclusie.

De facilitator nodigt de groep uit om te reflecteren over bewustwording van onze culturele bagage en hoe dit ondersteunend kan zijn als we communiceren over en met verschillende mensen uit andere culturen (individuen die verschillend zijn dan ons).

2. Werkvorm: Een verhaal over vooroordelen

1. Deel het volgende verhaal met de groep: 'Een vader en een zoon reizen samen naar school met de auto. Een boom valt op de auto en de vader is hierdoor bewusteloos en de zoon breekt zijn been. De ambulance brengt de zoon naar het ziekenhuis en de vader wordt door een dokter ter plekke behandeld. Wanneer de zoon bij het ziekenhuis aankomt kijkt de chirurg naar de jongen met het gebroken been en zegt 'Dit is mijn zoon!'
2. Vraag aan de groep om individueel na te gaan hoe dit mogelijk is. Voor een minuut.
3. Vraag hoeveel participanten denken het antwoord te weten. De participanten die overtuigd zijn het antwoord te weten steken hun hand hoog op. De participanten die twifelen aan hun antwoord houden hun hand op buikhoogte. De participanten die geen idee hebben hoe dit mogelijk is leggen hun handen op de vloer.
4. Maak een schatting van participanten die het antwoord zeker weten. Vraag aan de participanten uit de twijfelgroep om hun ideeën te delen. Participanten weten vaak niet gelijk het antwoord en vaak komen antwoorden met dat de vader niet de vader is naar voren; dit soort antwoorden zijn niet correct.
5. Deel het antwoord met de groep: de chirurg is een vrouw. Het idee achter deze oefening is dat de meeste participanten waarschijnlijk een verkeerde veronderstelling hadden gemaakt door (culturele) vooroordelen en veronderstelling van vrouwen en dit ons limiteert om mogelijkheden te zien. Leg uit dat vooroordelen en stereotypen de bron zijn voor discriminatie en dat het in de weg staat om iemands kwaliteiten, vaardigheden en potentieel te zien. Dit draagt bij aan ongelijke startpunten.

Deel verhalen en voorbeelden uit je eigen context, of je kan de volgende voorbeelden gebruiken:

- Negatieve gender stereotypen waarbij vrouwen als 'het zwakkere geslacht' worden gezien draagt bij aan vormen van gender-discriminatie, zoals vrouwen die vaker afgewezen worden voor leiderschap mogelijkheden dan mannen.
- Gender stereotypen die voortvloeien uit 'een man zijn' zorgen ervoor dat mannen over het algemeen minder snel hulp zoeken, omdat het gezien wordt als iets zwaks. Dit draagt o.a. bij aan de lagere sterfteleeftijd voor mannen en hogere incidentie voor levensgevaarlijke ziekten.

Rond af door de groep te laten inzien dat het belangrijk is om bewust te zijn van onze eigen vooroordelen. Dit zal ons helpen om vertrouwen en begrip te creëren en ons helpen betere *social justice* projecten te ontwikkelen.

3. Werkvorm: Levensverhalen 5)

Gebaseerd op ervaringen uit het onderwijs, worden hieronder mogelijke werkvormen weergegeven die ingezet kunnen worden in cursussen rondom het aanleren van vaardigheden op het gebied van omgaan met diversiteit. Het werken met (levens)verhalen staat hierin centraal, omdat studenten in het onderzoek aangaven dat dit aansprekend werkt, studenten hier meer van zeggen te onthouden en het volgens studenten bijdraagt aan het verruimen van hun blik en het hebben van een open houding.

1. Docent deelt eigen levensverhaal of het levensverhaal van iemand uit de omgeving. Dit kan zowel mondeling als met een schriftelijke uitwerking. Dit vraagt een bepaalde mate van kwetsbaar opstellen, maar komt binnen bij studenten en werkt aansprekend. Bij dit verhaal kunnen dialoogvragen worden opgesteld over een aantal thema's die in het verhaal naar voren komen, die breder zijn dan slechts 'cultuurverschillen'. Dialoogvragen zijn open vragen die de studenten uitnodigen om het gesprek met elkaar aan te gaan rondom de verschillende thema's. Interesse in de ander en een open nieuwsgierige houding worden hiermee geoefend.
2. Studenten kunnen in duo's met elkaar in gesprek gaan over hun eigen levensverhaal. Vanuit de methodiek van Storytelling is er een aantal voorwaarden die belangrijk zijn bij het 'ophalen van verhalen'. Het is belangrijk deze voorwaarden eerst met studenten door te nemen. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het kader op pagina 21. Wanneer studenten elkaars levensverhalen hebben gedeeld, kunnen ze in dialoog gaan over de overeenkomsten en over de verschillen. Het is van belang studenten erop te wijzen verschillende thema's te bespreken, zoals opvoeding, religie, cultuur en geaardheid, zodat ze diversiteit zo breed mogelijk bespreken.

5) Deze werkvormen komen uit een lessenserie die tijdens het onderzoek is uitgevoerd door één van de betrokken docentonderzoekers in samenwerking met studenten. Een overzicht van de lessenserie is terug te vinden in de bijlagen van het [onderzoeksrapport](#).

Vaak blijkt hierna dat studenten elkaar toch minder goed kenden dan ze dachten en worden ze bewuster van de invloed van iemands socialisatie op het huidige gedrag. Dit gesprek zorgt voor meer begrip onderling en soms ook voor minder vooroordelen.

Voorwaarden voor het 'ophalen van verhalen'

- Creëer een 'narratief klimaat' en 'veilige ruimte': een klimaat waarin verhalen er mogen zijn en op waarde geschat worden. Een klimaat waarin er veel respect is voor ieders verhaal.
- Vraag toestemming als je een verhaal wil opnemen.
- Verzeker anonimiteit als je het verhaal verder nog ergens voor gaat gebruiken (bijvoorbeeld als je het wil verwerken in een toets).
- Zorg voor een actieve luisterhouding en een open houding.
- Stel open vragen.
- Stel niet te veel vragen (het is geen interview, maar een 'open gesprek').
- Sluit als je doorvraagt aan bij datgene dat de verteller vertelt.
- Heb veel geduld en geef ruimte voor stiltes.
- Zoek vooral naar concrete voorbeelden en niet alleen naar algemene opvattingen van een verteller.
- De gangbare luistervaardigheden Luisteren, Samen vatten en Doorvragen (LSD) zijn hier minder van toepassing. Beter is vervangen door Luisteren, Luisteren, Luisteren.

3. Op dezelfde wijze als het gesprek aangaan over elkaars levensverhaal, kunnen studenten ook gezamenlijk levensverhalen van anderen lezen en bijbehorende dialoogvragen bespreken. Ook hiermee kunnen ze uitwisselen wat voor visies ze hebben en hoe ze tegen bepaalde aspecten van diversiteit aankijken.

Er bestaat een [werkboek](#) voor het ontwikkelen van de competentie Interculturele Sensitiviteit – ontwikkeld door de Wmo Werkplaats Nijmegen – waarin een groot aantal levensverhalen en dialoogvragen zijn opgenomen waarmee geoefend kan worden.

4. Door delen van verhalen op te hangen aan de muren van een klaslokaal en studenten in kleine groepjes langs deze ‘verhalensstukjes’ te laten lopen, kun je een soort ‘verhalencarrousel’ creëren. Studenten bespreken bij elk verhaal een aantal vragen zoals, wat lees je nu eigenlijk, hoe interpreteer je wat er staat en waarom interpreteer je wat je leest op een bepaalde manier? Denk je bijvoorbeeld dat de verteller een man is of een vrouw, en waarom denk je dit? Een dergelijke oefening maakt studenten bewust van hun referentiekader en soms van de vooroordelen die ze hebben wanneer ze iets lezen.
5. Een bezoek aan het [Humanity House](#), waar studenten een ervaringsreis kunnen maken en in dialoog gaan door middel van filmpjes van vluchtelingen, kan van zeer toegevoegde waarde zijn bij het opzetten van een cursus rondom diversiteitsvaardigheden. Ook hier staan verhalen en het aangaan van een dialoog centraal.

4. Werkvorm: Vissenkomdialoog

1. Kies een stelling om een dialoog over te organiseren. Het is belangrijk dat het onderwerp zo relevant mogelijk is en uitnodigt voor het delen van verschillende perspectieven.
2. Vraag maximaal 5 deelnemers om een groep te vormen, nodig deze groep uit om in een cirkel in het midden plaats te nemen (de dialooggroep). Vraag de andere deelnemers om in een cirkel, om de dialooggroep heen, plaats te nemen (de observerende groep). De dialooggroep voert vervolgens een dialoog over de gekozen stelling. De observerende groep wordt gevraagd om stil te zijn tijdens het gesprek en te observeren.
3. De observerende groep buiten de cirkel wordt gevraagd eventueel aantekeningen te maken met opvallende punten.
4. Pauzeer het gesprek na een periode van 10 minuten. Vraag vervolgens 3 deelnemers die niet hebben deelgenomen tijdens de dialoog, dus uit de buitenste ring, om hun plaats te ruilen met deelnemers in de dialooggroep. Vraag de later aangeschoven deelnemers om toe te passen wat ze hebben geobserveerd in hun eerdere rol.
5. Stop de dialoog 10 minuten voordat de tijd om is om nog aandacht te besteden aan het evalueren van de oefening. Vraag de dialooggroep tijdens de evaluatie van de oefening om na te denken of het gesprek succesvol was en waarom. Vraag de observerende groep om na te denken wie wel en wie niet werd betrokken in de discussie en welke perspectieven dominant en gemarginaliseerd zijn en waarom.

Evaluatie

Evalueer de opdracht met de deelnemers en beschouw de volgende punten:

- Hoe dialoog het leren en delen van verschillende en nieuwe perspectieven mogelijk maakt.
- De oefening van vissenkomdialoog als methode, en wanneer het effectief kan zijn.
- Individueel gedrag, inclusief luisteren en bevragingen.
- Het opzetten en managen van een succesvol dialoog.
- Schrijf steekwoorden/bullet points op die de deelnemers belangrijk vinden om goed dialoog te voeren.

