



# De kracht van diversiteit benutten

Hoe kunnen we beter op een krachtige wijze leren omgaan met verschillen? Hoe kunnen docenten en studenten bijdragen aan een veerkrachtige en diverse samenleving?

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

# Onderzoek naar het leren omgaan met verschillen binnen de hogeschool en het werkveld

Voor Hogeschool Inholland is het benutten van de kracht van diversiteit een speerpunt. Dat is actueel en urgent, want door daaraan te werken wordt de hogeschool meer inclusief en worden tegelijkertijd participatie en sociale cohesie bevorderd.

De vraag is: weten we wel voldoende over h<sup>o</sup>e we dat als hogeschool kunnen doen?

Bijvoorbeeld: 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?

En: welke kwaliteiten hebben docenten daarvoor nodig en welke eisen stelt dat aan de leeromgeving (binnen de hogeschool en op stageplekken)?

Lectoren en onderzoekers van vijf lectoraten hebben samengewerkt om antwoord te geven op dergelijke vragen. Hun onderzoek richtte zich op studenten en docenten van Hogeschool Inholland en op professionals in het beroepenveld die stageplekken aanbieden aan de studenten van verschillende opleidingen.

Het onderzoek is uitgevoerd in Amsterdam, Diemen en Rotterdam, bij vier verschillende opleidingen: Social Work, Pedagogiek, Business Studies en Communicatie. De aanbevelingen uit het onderzoek kunnen echter ook bij andere opleidingen worden toegepast.

## Tegenstrijdigheden?

Het (h)erkennen van diversiteit moet worden omgezet naar inclusief denken en handelen. Die stap wordt bemoeilijkt door enkele paradoxen die uit ons onderzoek naar voren kwamen. Docenten en studenten vinden aandacht voor diversiteit 'belangrijk', maar vaak ook 'een uitdaging'. Zij onderkennen dat diversiteit over meer gaat dan etnisch-culturele identiteit, maar als het gaat om het benoemen van 'verschil' dan komen ze toch telkens terug op deze specifieke verschillen. Studenten zeggen graag meer (informele) activiteiten rond diversiteit te willen, terwijl de opkomst daarbij vaak laag is. Ten slotte, docenten en studenten zijn enthousiast over het leren in en van de praktijk, juist als het gaat om diversiteit, maar het blijkt moeilijk om duurzame samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld te organiseren.





'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).

### **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 de meerwaarde benutten die diversiteit in teams heeft (bijvoorbeeld ten aanzien van effectiviteit en creativiteit vanuit verschillende perspectieven).

Stageplekken bieden de mogelijkheid om kennis op te doen over diverse doelgroepen in organisaties die daar ervaring mee hebben. Een open houding en vaardigheden om met iedereen goed contact te maken kunnen zo worden geoefend. Het werkveld heeft hoge verwachtingen van studenten en hun diversiteitscompetenties.

## **Perspectiefrijke interventies samenbrengen in één aanpak**

Om diversiteit daadwerkelijk als kracht te kunnen inzetten, zijn interventies op verschillende niveaus nodig. Het macroniveau (samenleving), mesoniveau (hogeschool en werkveld) en microniveau (individuele student of docent) beïnvloeden elkaar. Bijvoorbeeld: dominante beelden over jongeren met een migratie achtergrond die in de samenleving aanwezig zijn, blijken ook invloed te hebben op de hogeschool bij studenten en docenten (De Jong e.a., 2018). Dat is niet eenvoudig te doorbreken.

Welke interventies zijn van belang om de kracht van diversiteit te kunnen benutten? Wij noemen de belangrijkste en benadrukken dat die bouwstenen (moeten) vormen in een samenhangende en versterkende aanpak. We kijken naar studenten, docenten en opleidingen.



**'Dit onderzoek laat zien hoe belangrijk het hoger onderwijs is bij het samen met het werkveld organiseren van oefenplekken voor het omgaan met diversiteit. Daarvoor bieden we ook concrete handvatten.'**

**Machteld de Jong, lector Diversiteitsvraagstukken**

### **Studenten**

Het koppelen van ouderejaarsstudenten aan eerstejaarsstudenten en het organiseren van (informele)activiteiten waarin studenten elkaar beter leren kennen.

### **Docenten**

Ervoor zorgen dat docenten zich handelingsbekwaam voelen in een diverse klas door het aanbieden van gerichte individuele en teamtrainingen.

### **Opleidingen**

Zorgdragen dat opleidingsteams een afspiegeling zijn van de studentenpopulatie. Daarnaast is het essentieel dat het curriculum als inspirerend en herkenbaar wordt ervaren door alle studenten. Zorg voor kleine klassen waar persoonlijk contact tussen docenten en studenten en studenten onderling kan ontstaan. Zorg tijdens contactmomenten voor een 'safe space' (Ghorashi, 2018), waarin studenten onbevooroordeeld naar elkaar luisteren. Maak veel meer gebruik van ervaringen, talenten en kennis van studenten. Oefen het delen van je eigen -levens - verhalen om verbindingen te kunnen maken met anderen. Zet ervaringsgericht leren en coöperatief leren vaker in. Stimuleer betekenisvolle ontmoetingen binnen en buiten de hogeschool.



## Praktische aanbevelingen

- 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'.
- 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).
- Zorg dat rond het thema diversiteit docenten goed worden toegerust en de organisatie goed is ingericht.
- Betrek studenten bij (het organiseren van) activiteiten rond diversiteit op het niveau van hogeschool en opleiding (activiteiten zoals ontmoeting en dialoog).
- Zorg voor een krachtige leeromgeving voor het (leren) omgaan met diversiteit, die uitdaagt en veilige open ruimte biedt om te oefenen.
- Benut het werkveld als partner bij het leren omgaan met diversiteit (door middel van stages en gastlessen met praktische oefeningen).

### Waar vind ik het volledige rapport?

Op de website van Inholland:  
[www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/leren-omgaan-met-verschillen-bijdragen-van-het-hbo-aan-een-veerkrachtige-super-diverse-samenleving](http://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/leren-omgaan-met-verschillen-bijdragen-van-het-hbo-aan-een-veerkrachtige-super-diverse-samenleving)

Dit onderzoek is deels gefinancierd vanuit de Nationale Wetenschapsagenda.

“Inholland is een weerspiegeling van de diverse samenleving die Nederland is. Om elk talent tot zijn recht te laten komen is inclusief onderwijs niet alleen nodig, maar ook sterk bevorderlijk. Immers, iederéén presteert het beste als hij of zij zich gezien en gewaardeerd voelt. En als we zien dat de arbeidsmarkt steeds meer tekorten laat zien, weten we dat er voor onze studenten en afgestudeerden veel te doen is. We willen ons ontwikkelen op basis van onderzoek en bewezen praktijken. Dan gaan we vooroordelen voorbij en hebben we een breder perspectief. Om die reden ben ik blij dat vijf krachtige lectoraten van onze hogeschool de krachten hebben gebundeld om ons hierin voort te stuwten.’

Jet de Ranitz, voorzitter  
College van Bestuur Hogeschool Inholland