

IGO Ontmoet een: Inclusieve Cultuur

- Waar hebben we het eigenlijk over?*
- Waar heb jij het over?*



Inhoud D&I Inspiratie Sessie

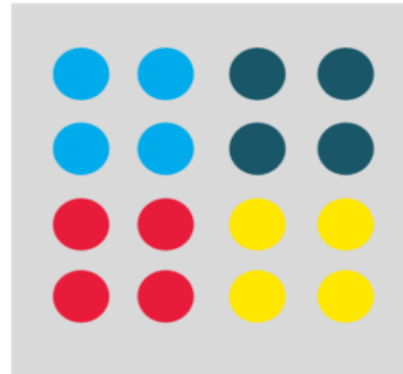
- 1) waar hebben we het over...?
- 2) De inclusie paraplu
 - a) *Inclusief leiderschap*
 - b) *Inclusieve werkomgeving*
 - c) *Inclusieve leeromgeving*
 - d) *Inclusieve communicatie*
 - e) *Inclusieve werving en selectie*
- 3) De rode draad van inclusie: stemmen en tegenstemmen
- 4) Three Corners: inclusie en jij



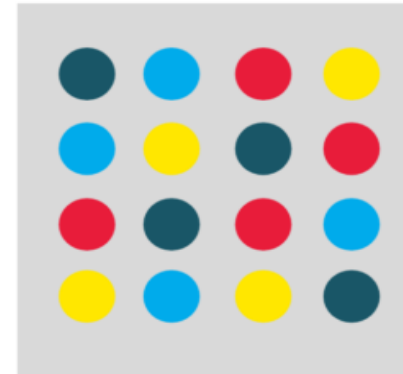
Waar hebben we het over?

diversiteit, gelijkheid, inclusie

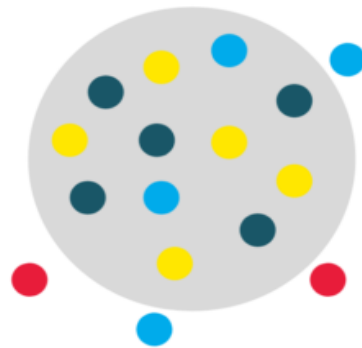
diversiteit



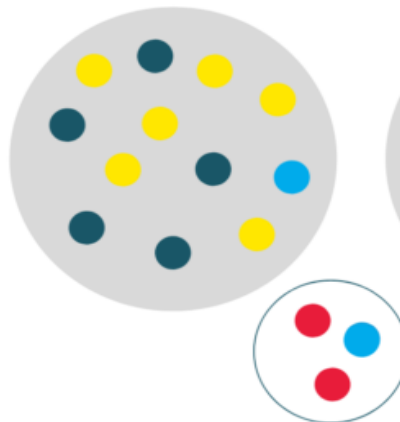
inclusie



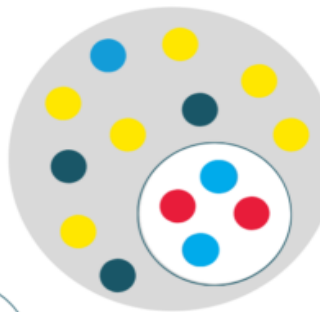
uitsluiting



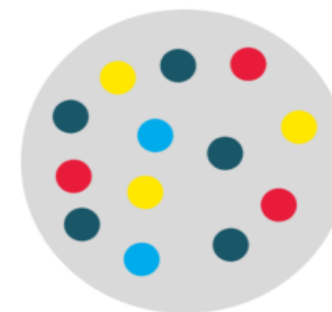
segregatie



integratie



inclusie



Diversiteit en Inclusie

Diversiteit

De variëteit binnen een groep wordt aangeduid met het woord diversiteit.

- Wat is de samenstelling?
- Wat zijn de aantallen?
- Mannen, vrouwen, non-binair, religieus, met een migratie achtergrond, met een lage/hoge SES, eerste generatie, met een bijzonderheid/beperking, met een leeruitdaging/probleem, met een gedragsstoornis, van welke leeftijd etc.

Inclusie

Gaat over erbij horen, meedoen, het gevoel hebben er onderdeel van te zijn (sense of belonging).

- Zonder een gevoel van participatie en engagement, hebben mensen in mindere mate gevoelens van welbevinden.
- Willen we dat iedereen niet alleen gelijke toegang heeft tot onderwijs en arbeidsparticipatie, maar ook daadwerkelijk meedoet.
- Meedoen is niet genoeg om je ook goed te voelen.
- Een inclusieve omgeving houdt
- rekening met de aanwezigheid van de diverse ander (representatie) en is vooral gericht op participatie waarbij dit bijdraagt aan het gevoel hebben van erbij horen, er onderdeel van te zijn.



Thema's

Kansen(on)gelijkheid

Instroom, doorstroom
studentsucces

Professionalisering

Life Long Learning

Representatie

Burgerschap

Armoede

Binding/Sense of Belonging

Wellbeing

Student Voice

Racisme, Discriminatie, Uitsluiting

Veiligheid, Ongewenst gedrag

Interventie niveau

management (senior/medior)

Docent

Curriculum

Staff / HRM (representatie,
medewerkers ondersteuning etc.)

Student

facilitair (gebouwen, kantine, etc.)

Variabelen

Gender

LHBTQIA

Cultuur/Etniciteit

Religie

Eerste Generatie

Vluchteling

Lage SES

Bijzonderheid/Beperking

Leerprobleem (Neurodiveristy)

Psychosociaal

Volwassen (adult learning/ ouder)

Alleenstaande ouder

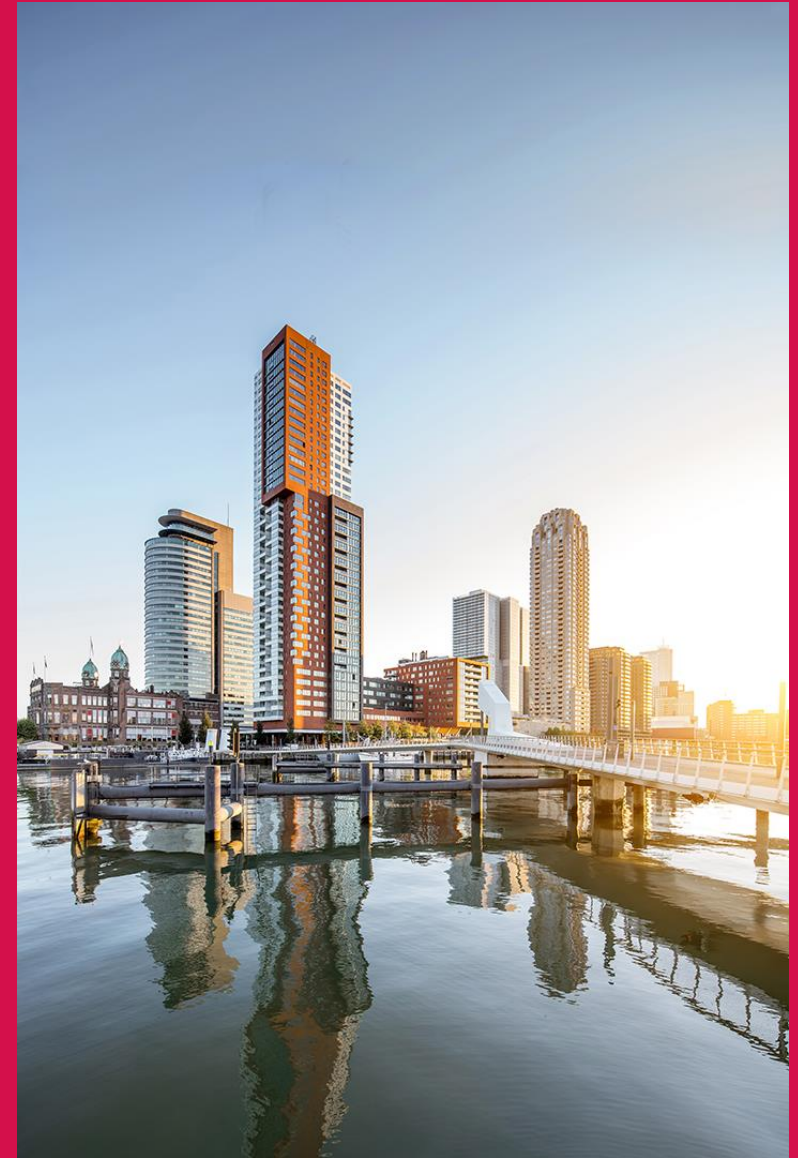
Onze context: de Hogeschool Rotterdam

Paraplu van de inclusieve cultuur

Visie over diversiteit en inclusie

Hogeschool Rotterdam

‘Op een inclusieve hogeschool voelt iedereen zich thuis doet (fysiek) mee. Er is geen ruimte voor uitsluiting of vooroordelen die leiden tot discriminatie en kansenongelijkheid. Een hogeschool die divers en inclusief is houdt rekening met alle stemmen en zorgt ervoor dat die stemmen niet alleen gehoord, gerepresenteerd en (h)erkend worden, maar ook dat ze worden gebruikt in communicatie, beleid, onderzoek en de praktijk van het onderwijs. Er is oog en oor voor de toegankelijkheid en doorstroom van (neuro)divers talent’ (Actieplan D&I 2.0, p.8)



De paraplu van de inclusieve cultuur



Uitgangspunten inclusieve werkomgeving

- Er ruimte en waardering voor eigenheid
- Er is een gevoel van *belonging*, hier wordt actief aan gewerkt
- Iedereen wordt eerlijk behandeld
- Er is aandacht voor (neuro)divers talent
- Er wordt gewerkt aan bewustwording door D&I professionalisering dat is ingebed in personeelsbeleid
- Er zijn gespecialiseerde (D&I) vertrouwenspersonen
- Er zijn workshops en sessies over D&I thema's, zoals impliciete associaties (vooroordelen/bias), uitsluiting, veiligheid, toegankelijkheid
- Er wordt gewerkt aan systeemverandering, aan samenwerking tussen verschillende groepen en aan verantwoordelijkheid nemen en dragen



Uitgangspunten inclusief leiderschap

- Een inclusief leider toont zich: betrokken, heeft moed, herkent vooroordelen, is nieuwsgierig, toont culturele intelligentie en werkt samen...
- Een inclusief leidinggevende heeft een hoogwaardige relatie met de werknemers: hen is beschikbaar en toegankelijk
- Een inclusief leidinggevende toont diversiteitssensitieve competenties
- Een inclusief leidinggevende versterkt de gevoelens van erbij horen (*belonging*) en gewaardeerd worden



Uitgangspunten inclusieve leeromgeving

- Een inclusieve leeromgeving biedt randvoorwaarden die gericht zijn op 'je thuis voelen' (belonging) en je gewaardeerd voelen (erkenning)
- Er is aandacht en toegang tot gelijke kansenstructuren
- Op drie interventie niveaus wordt gewerkt aan het realiseren van een inclusieve leeromgeving:
 - ✓ Op *macro niveau* zijn er doelstellingen en acties die de onderwijscontext betreffende inclusieve maatstaven kunnen herijken, die de leer- én werkomgeving beïnvloeden
 - ✓ Op *meso niveau* zijn er doelstellingen en acties die het curriculum en de gehanteerde pedagogiek herzien betreffende inclusieve maatstaven. *Wat leren we* en *hoe leren we* zijn de uitgangsvragen
 - ✓ Op *micro niveau* zijn er doelstellingen en acties die zich richten op de gehanteerde didactiek en het onder de aandacht brengen van de student-voice



Uitgangspunten inclusieve communicatie

- Inclusieve communicatie is vrij is van taal en beelden die stereotypen, vooroordelen, normativiteit of discriminatie creëren of in stand houden.
- Het is een benadering van communicatie die zoveel mogelijk mensen probeert te bereiken en betrekken, waarbij toegankelijkheid, herkenning en begrip worden nagestreefd en waarvan het resultaat leidt tot positieve communicatie, vrij van stereotypen
- Taal en beelden worden inclusief gemaakt door aandacht te schenken aan diversiteit en representatie, woord- en terminologiegebruik, gebruik van contra-stereotypen en inclusie en anti-discriminatie. Hierdoor wordt de ontvanger vanuit erkenning, gelijkwaardigheid en respect betrokken
- Inclusieve communicatie waardeert het belang van woorden en beelden en is kritisch over de impact die ze hebben voor verschillende groepen in de samenleving. Als zodanig draagt het bij aan de bevordering van gelijke kansen voor iedereen.



Uitgangspunten werving en selectie

- Inclusieve werving en selectie is gericht op het vergroten van representativiteit. In het bijzonder gaat het dan over legitimiteit, waarmee wordt gestuurd op het vergroten van de herkenbaarheid binnen de organisatie van bepaalde groepen (b.v. gender, etniciteit, bijzonderheid); dit vergroot het gevoel van *belonging*.
- Een meer diverse groep wordt gezien als interne bron van productiviteit, omdat de kennis, inzichten en vaardigheden van werknemers uit verschillende etnische of culturele groepen beter worden benut.
- Inclusieve werving en selectie vanuit een sociaal rechtvaardigheids perspectief stelt dat 'iedereen een gelijke behandeling wil en verdient.' Bij dit perspectief staan gelijke kansen voor werving en promotie, en de bestrijding van vooroordelen en discriminatie ten opzichte van minderheidsgroepen centraal.



De rode draad

Stemmen en tegenstemmen



A INCLUDED

Jouw stem is onze kracht!



ONTSTAAN INCLUDED

- Persoonlijk verhaal
- Afstudeeronderzoek



Sami Martins Ribeiro
oud- student

INCLUDED

INCLUDED is een nieuw studentenplatform gericht op inclusie binnen Hogeschool Rotterdam.

Studentenervaringen die je niet vaak hoort, bieden wij de ruimte om meer begrip en bekendheid te geven aan ingewikkelde thematieken.

Online via artikelen en live met events waarin we het gesprek met elkaar aangaan



TEAM



kern team



studentenredactie



Studentredacteur



Studentredacteur



Studentredacteur



Studentredacteur



Studentredacteur



Hoofdredacteur

Stagiaire

Content specialist

Oprichter & Event
coördinator

INCOMPLETE TEAMFOTO

Stagiaire

Eindredacteur



STUDENTENVERHALEN



**De ziekte van Bechterew:
Synthia deelt haar strijd
en succes op weg naar
haar diploma**



**‘Ik werd niet geloofd, dus
had het er maar niet over’**



**‘Validisme moet een
begrip worden’**

STADSWANDELING

Ontdek wandelend het koloniale- en slavernijverleden van Rotterdam



Meld je aan
via de QR-code



Included.hr



Included.hr



Included@hr.nl

 **INCLUDED**

OP DE HOOGTE BLIJVEN?

- Aanmelden nieuwsbrief
- Op de hoogte blijven van aankomende evenementen
- Ambassadeurschap



@included.

hr



included@hr.

nl



Inclusief Leiderschap Ranking

- **Inclusie als opgave: het tonen van urgentie, sturing en zichtbaarheid:** er is aandacht voor de D&I thema's door het verhogen van bewustzijn over (systematische) uitsluiting en discriminatie en racisme. Binnen de dagelijkse aansturing en taaktoebedeling krijgen deze onderwerpen meer een plek en wordt toegezien op de uitvoer van D&I acties (niet reactief maar proactief).
- **Reflecteren op in- en uitsluiting:** wees bedacht op een cultuur van *blaming*, *shaming* en *cancelling* terwijl er tegelijkertijd nadrukkelijk aandacht is voor kleine en grote voorbeelden van groepsvorming, uitsluiting en onveiligheid. Het open maar niet vrijblijvende (spanningsvolle) gesprek moet daadwerkelijk gevoerd kunnen worden.
- **Bijdragen aan vormgeving, uitvoering en borging van een inclusieve cultuur:** uit en beloon inclusief gedrag, ook in werkprocessen. Dit is/wordt onderwerp in de PCDA cyclus en gesprekscyclus met alle medewerkers.
- De leidinggevende is in staat een **open sfeer/ safe space te creëren** voor de communicatie in de werkomgeving en het betrekken van alle betrokkenen
- **Voorlopers en voortrekkers van inclusie worden gesteund.** Actieve ambassadeurs worden gezien en erkend, en gesteund in hun ondersteuningsvragen.

Antwoorden

- ✓ Geef een persoonlijke prioritering aan van de doelstellingen die binnen een inclusief leiderschap zijn gesteld
- ✓ Ga met elkaar in gesprek over je ranking
- ✓ Kom tot een gezamenlijke ranking (wat zijn de redenen van een ander en ben je bereid je eigen overtuiging los te laten?)



Inclusief Leiderschap Ranking

Casus (uit Leiderschap in Kleur, Mesman 2024, p.26)

"Overal de eerste". Zo luidt de ondertitel van een boek over het leven en de carrière van Ahmed Aboutaleb die al 15 jaar burgemeester van Rotterdam is. Overal de eerste zijn betekent logischerwijs ook (in ieder geval een tijdje) overal de enige zijn. De eerste en de enige zijn kan een krachtig rolmodeffect hebben. Het heeft echter ook nadelen voor zowel de persoon in kwestie als de groep waarop de kwalificaties 'eerste' en 'enige' gebaseerd zijn. De eerste en/of de enige zijn kan bij de persoon zelf en bij anderen de indruk wekken dat deze de baan in kwestie alleen maar heeft gekregen om een bepaald diversiteitsdoel te bereiken of erger: om alleen voor het plaatje divers over te komen. Niet iedereen vindt het een prettig idee dat hun afkomst mogelijk een rol heeft gespeeld in de benoeming. Het liefst wordt men aangenomen vanwege hun kwalificaties. Zeker omdat veel deelnemers hebben meegemaakt dat anderen impliciet of expliciet zeggen dat ze hun baan (deze of een in het verleden) alleen maar te danken hebben aan hun kleur of afkomst. Dat ze met andere woorden een token zijn, iemand die vooral voor het plaatje diversiteit mag brengen en wiens geschiktheid daardoor niet voorop staat in de beeldvorming.

Tokenisme

Volgens **token-theorie** hebben gemarginaliseerde groepen die sterk in de minderheid zijn in organisaties door hyperzichtbaarheid te maken met verhoogde druk om te presteren, grotere afstand tot collega's en meer stereotypering en gezien worden als vertegenwoordiger van een hele groep. Volgens token-theorie is het belangrijk een kritische massa te bereiken om deze mechanismen tegen te gaan. Als een bepaald aandeel van de subgroep bereikt is, komt de cultuuromslag vanzelf omdat het dan 'normaal' is dat deze mensen ook deel uitmaken van de werkcultuur. Met andere woorden: grotere aantallen zouden tot een inclusievere werksfeer leiden voor die specifieke groep. In Amerikaans onderzoek bleek dat bij kleinere aantallen vrouwen en Zwarte medewerkers in organisaties er meer sprake was van 'token stress' bij deze groepen. Dat wil zeggen: meer eenzaamheid, je meer moeten bewijzen, je eigen identiteit niet kunnen uiten. Een ander Amerikaans onderzoek liet zien dat het welzijn van medewerkers van kleur hoger is als ze met meer zijn in de organisatie, maar weer minder als ze de meerderheid vormen wat te maken kan hebben met het type banen waarin mensen van kleur in de meerderheid zijn. Uit een overzichtsstudie blijkt verder dat mensen van kleur in een meer etnisch-raciaal diverse organisatie de stress van het werk beter aan kunnen en meer controle ervaren over hun werk in relatie tot hun persoonlijk welzijn.

Vraag

- a) Wat vind je van het voorbeeld van Aboutaleb?
- b) Heb je ervaringen (zelf of gezien) met Tokenisme?
- c) Is positieve discriminatie nodig om het patroon van machtsstructuren te veranderen?



Inclusieve Leeromgeving Ranking

- Het **onderwijs (fysiek) toegankelijk** te maken, met aandacht voor bijzonderheden, beperkingen, neurodiversiteit, gender, cultuur, etniciteit en religiositeit. Is er een bezinningsruimte waar men terecht kan, is er leerondersteuning voor een leerstoornis, zijn faciliteiten daadwerkelijk fysiek toegankelijk, zien we al het talent, ook niet traditioneel talent?
- Het **curriculum te ontwerpen of herzien naar inclusieve maatstaven**, zoals gesuggereerd in de *Handreiking Inclusief Curriculum* zodat iedereen zich gezien en gehoord voelt en waarbij aandacht is voor het inclusief vakmanschap binnen de beroepen waartoe we opleiden. Bijvoorbeeld sensitiviteit voor algoritmes met een *bias*; aandacht voor de religieuze identiteit binnen een professionele rol van de verpleegkundige, het omgaan met hot topics binnen de lerarenopleiding.
- Aandacht te besteden aan professionalisering en hantering van **inclusieve pedagogische beginselen en didactische vaardigheden** die aan thema's als sociale rechtvaardigheid, kansen(on)gelijkheid en diversiteitssensitief werken handelingsperspectieven geven, allereerst in onze BDB. Daarnaast het aanbieden van kennismodules over b.v. SEN (*special education need*, neurodiversiteit en leerstoornissen), over LHBTQI+, over identiteit en religiositeit, over cultuur en etniciteit en passende (activerende) werkvormen (zie Bijlage II. D&I handreikingen en tools). Dit gebeurt in afstemming met O&K en het KCTO.
- Het werken vanuit een **support strategy** die bijdraagt aan het gevoel van *belonging* en ruimte en erkenning geeft aan de *student voice* door de inzet van mentoren, buddies en vertrouwenspersonen die het gevoel van representativiteit vergroten en studentsucces bevorderen. Bijvoorbeeld het agenderen van welzijn: *burn-out & bore-out*, *overachiever* & perfectionist, erbij horen & *the odd one out*, mantelzorger & werken/studeren.
- Aandacht voor **gelijke kansen op zowel stage als arbeidsmarkt, en zero tolerance beleid tegen stagediscriminatie**. Samenwerkingspartners krijgen waarschuwing, zodra er melding is, bij tweede melding wordt samenwerking gestaakt.

Ranking

- ✓ Geef een persoonlijke prioritering aan van de doelstellingen die binnen een inclusieve leeromgeving zijn gesteld
- ✓ Ga met elkaar in gesprek over je ranking
- ✓ Kom tot een gezamenlijke ranking (wat zijn de redenen van een ander en ben je bereid je eigen overtuiging los te laten?)

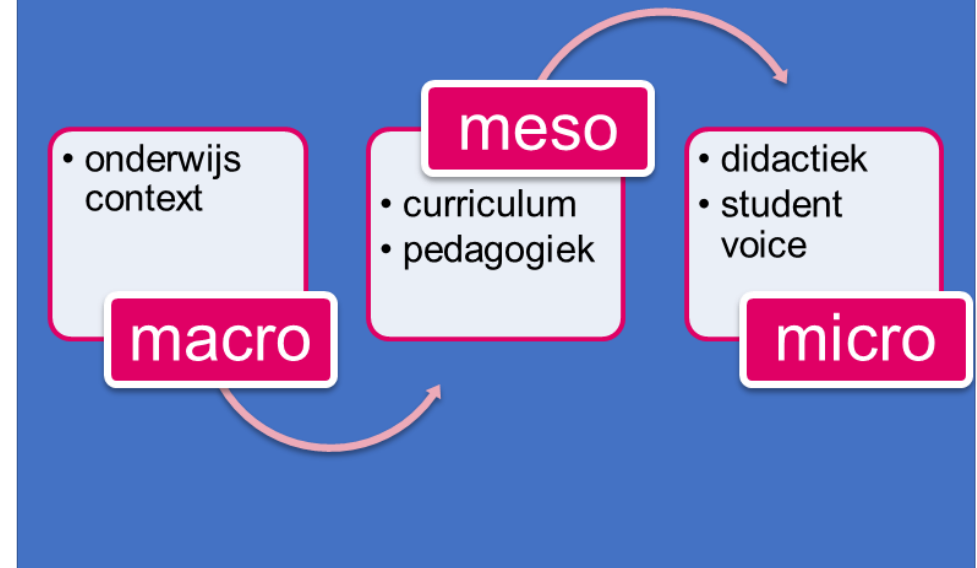


Inclusieve Leeromgeving

Principes Inclusief Curriculum Ontwerp

- ✚ Allereerst gaat het om het inventariseren en herzien van het aanbod en materiaal, de onderliggende ideeën en overtuigingen en manieren van toetsing. Meer in het bijzonder gaat het daarbij om het herzien van het curriculum naar inclusieve maatstaven, om op die manier:
 - *Dominante zienswijzen te herzien en/of aanvullen van nieuwe zienswijzen, vanuit andere perspectieven.*
 - *De stemmen van zowel docenten als studenten worden tijdens dit proces van herziening geraadpleegd, evenals bredere casuïstiek die leeft (dilemma's en incidenten). Theoretische kennis kan deze opvattingen en inzichten ondersteunen en weerlegt de casuïstiek en dominante zienswijzen.*
- ✚ Doel van het inventariseren en herzien van het bestaande curriculum is dat het zowel docenten als studenten in staat stelt een grote variëteit aan perspectieven te leren (her)kennen, wat leidt tot meedoen, je thuis voelen, kunnen functioneren en goed voelen in de super diverse, geglobaliseerde urbane context en samenleving.

Er zijn drie niveaus van handelen:



Inclusieve Leeromgeving (zie 'Handreiking Handelingsperspectief Inclusief Curriculum' voor volledige scan)

macro

onderwijscontext
de leer- en
werkomgeving

creëren van community of belonging

werken aan representatie (diversiteit medewerkers en docenten)

werken aan studentwelzijn

creëren van een veilig klimaat vanuit respect en waardering

optimaliseren van gelijke kansen, ook op de stage- en arbeidsmarkt

creëren en adresseren van toegankelijkheid

werken aan D&I professionalisering voor alle medewerkers

creëren en adresseren van inclusieve communicatie

Op het macro niveau, gebruik de beoordelingschaal:

1. Nog niet geagendeerd	We zijn nog niet begonnen met het gesprek binnen onze opleiding en/of de gesprekken hierover zijn beperkt
2. Beginnend gesprek	We (h)erkennen de waarde van inclusief handelen en het belang van het adresseren van handelings-/kennishiaten, maar weten niet goed waar te starten
3. Geïntroduceerd	We hebben belangrijke handelings- en kennishiaten geïdentificeerd en zijn gestart met het adresseren van deze thema's
4. In ontwikkeling	We zijn gestart met het proactief adresseren van de thema's, en zijn nu bezig dit uit te breiden naar een grotere groep (docenten, studenten, materiaal)
5. Verbetering	De geïdentificeerde thema's zijn geadresseerd en door systematisch handelen kunnen we gaan evalueren en verbeteren

Beoordeel individueel

Bespreek je uitkomsten



Corner Inclusieve werkomgeving Ranking

- De werkomgeving (fysiek) toegankelijk is voor iedere medewerker.
- Aandacht is voor het in- en doorstroomprofiel van medewerkers; 'equality doesn't mean equity.' De aanwezigheid van kansen, maakt niet dat kansen gelijk worden verdeeld.
- Medewerkers zich bewust zijn van de gevolgen van stereotypering, uitsluitingsmechanismen en eigen (voor)oordelen en tools krijgen hoe te handelen.
- De diversiteit aan identiteiten, achtergronden, perspectieven, ervaringen en belevingen binnen teams wordt erkend en benut. Er is aandacht voor intersectionaliteit.
- De medewerker wordt als gelijkwaardige partner binnen de organisatie gezien en krijgt ruimte om zijn eigen werkproces vorm te geven binnen de kaders van het functioneringsprofiel. Er is aandacht voor de eigen talenten en kwaliteiten, en sensitiviteit voor neurodiversiteit.
- De medewerker in staat is bij te dragen aan een open en veilige sfeer/safe space voor de communicatie in de werkomgeving. Er is tolerantie voor de bijdragen van andere betrokkenen, ook als er anders wordt gedacht over hot topics.
- Onderzoek naar de mate van ervaren inclusie door medewerkers wordt gebruikt om systemen en/of processen te doorbreken en aan te passen.

Opdracht

- ✓ Geef een persoonlijke prioritering aan van de doelstellingen die binnen een inclusieve werkomgeving zijn gesteld
- ✓ Ga met elkaar in gesprek over je ranking
- ✓ Kom tot een gezamenlijke ranking (wat zijn de redenen van een ander en ben je bereid je eigen overtuiging los te laten?)



Inclusieve werkomgeving 2.

Casus

De hogeschool is een openbare school, en geeft iedereen op dezelfde manier de ruimte om zichzelf te kunnen zijn. Er zijn bijvoorbeeld genderneutrale toiletten en er zijn bezinningsruimtes. Bij het gebruikmaken van de bezinningsruimte, willen de gebruikers graag de ruimte inrichten naar hun eigen religieuze voorschriften en gebruiken. Kan dit wel of niet? En waarom?

Opdracht

- ✓ Maak twee groepen, voor&tegen (geef de deelnemers van tevoren nummers 1-2-1-2).
- ✓ Nummers 1 vertegenwoordigen het positieve advies. Nummers 2 vertegenwoordigen het negatieve advies.
- ✓ Ga in je groep in gesprek, verzamel argumenten waarom deze casus positief/negatief wordt geadviseerd
- ✓ Voer een dialoog tussen 1 en 2
- ✓ Stel een eindadvies samen en kies dus een antwoord, waarin beide argumenten goed de revue passeren





HOGESCHOOL ROTTERDAM

overtref jezelf