

A photograph of three people in a workshop setting. On the left, a young Black man in a red and grey work shirt is smiling and looking towards the camera. In the center, a young woman with blonde hair tied back, also in a red and grey work shirt, is looking down at a small object she is holding. On the right, an older man with grey hair, wearing a grey button-down shirt, is looking at the same object. They are standing in front of a large industrial machine, possibly a lathe or mill. The background shows other workshop equipment and a bright, clean environment.

Diversiteit en inclusie: waar hebben we dan het precies over?

Binnen de subsidieregeling STO 2025-2028 wordt aandacht gevraagd voor drie maatschappelijke thema's: het aantrekken en ontwikkelen van technisch schoolpersoneel, het tegengaan van genderstereotyperingen en bevorderen van inclusie in de techniek, en het ontwikkelen en toepassen van technologie in het kader van duurzaamheid.

Diversiteit en inclusie lijkt het lastigste thema te zijn om handen en voeten aan te geven. Lenie van Lieverloo, programmamanager STO Gorinchem-Altena heeft het thema bij de kop gepakt. In september heeft ze een studiedag georganiseerd met als keynote spreker prof. dr. Saniye Çelik, bijzonder hoogleraar Diversiteit en Inclusie aan de Universiteit Leiden.

De 36 deelnemers aan de studiedag bestonden uit bestuurders VO, directeurs van scholen, programmaleiders, docenten en leden van de klankbordgroep uit het bedrijfsleven van deze STO-regio, die scholen kent van zowel christelijke als gereformeerde en openbare signatuur. Van tevoren heeft Lenie een vragenlijst uitgezet om te inventariseren wat er leeft met betrekking tot dit thema. Aan de hand van de verhalen die uit de vragenlijsten zijn gekomen, heeft Lenie samen met Saniye Çelik de studiemiddag vormgegeven.

De middag was vooral bedoeld om te werken aan bewustwording en niet alleen aan 'wat moeten we allemaal gaan doen op school om diversiteit en inclusie te bewerkstelligen'. Lenie: "Belangrijk hierbij is de fundamentele vraag: 'waar hebben we het precies over als we spreken over diversiteit en inclusie?'. Vaak wordt het verengd tot 'meer meiden in techniek' en 'meer multi-culti op school'. Maar het is veel meer. Het gaat bijvoorbeeld ook over uiterlijke

kenmerken, sociale status of opleidingsniveau van ouders, taal en geletterdheid, gezondheid, financiële situatie en seksuele oriëntatie."

Focus op overeenkomsten

De deelnemers kregen een filmpje te zien waarin een diversiteit aan mensen voorkomt met daarbij de opdracht om te zoeken naar overeenkomsten in plaats van naar verschillen. "Dat was voor veel mensen echt een eye-opener. Veel aspecten van diversiteit liggen vaak onder de oppervlakte en zijn niet direct zichtbaar. Ongemerkt en onbedoeld kunnen mensen zich daardoor echter wel onveilig of buitengesloten voelen. Als je je daar meer bewust van bent, kun je werken aan inclusiviteit. Om dit te bereiken is moed en leiderschap nodig."

Sleutelfactoren hierbij zijn:

- Invloed in besluitvorming
- Betrokkenheid
- Respect en waardering
- Psychologische veiligheid.

Voordat je kunt gaan werken aan inclusie, moet je je als organisatie ook afvragen waarom je inclusief wilt zijn. Çelik heeft het in dit kader over vijf perspectieven:

- Gelijkwaardigheid
- Legitimiteit
- Creativiteit
- Arbeidsmarkt
- Verbinding.

Inclusief in woord en daad

"Als je niet weet waar je het eigenlijk over hebt bij dit thema, kun je er ook niet aan gaan werken", stelt Lenie. De deelnemers kregen dan ook de opdracht om in tweetallen de volgende vragen te bespreken: 'Welk perspectief spreekt jou het meeste aan?' en "Hoe geef je hier vorm aan in je huidige rol?"

Inclusiviteit, of het gebrek daaraan, heeft gevolgen voor het gedrag van mensen. Hierin onderscheidt Çelik drie zones van psychologische veiligheid: de prestatiezone, de risicozone en de gevarezone. De deelnemers zijn hierop oefeningen gaan doen om zaken uit die gevarezone te herkennen bij zichzelf of op hun school. "Er is moed, maar vooral ook bewustwording voor nodig om dit om te buigen en op een ander spoor te zetten", stelt Lenie. "Een van de aspecten daarbij is om niet meteen te oordelen over de ander. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan natuurlijk. Van inclusief willen zijn naar daadwerkelijk inclusief zijn is best een hele stap. Inclusief gedrag vraagt nogal wat van mensen."

Sleutelbegrippen hierbij zijn: openstaan voor anderen, samenwerken, managen van verschillen, open voor diversiteit en ruimte voor inclusie. Ook op deze punten hebben de deelnemers deze middag gereflecteerd. "Het was fijn om te merken dat iedereen zich veilig en vrij voelde om bij deze kwetsbare onderwerpen zichzelf een spiegel voor te houden en



de eigen worstelingen op dit punt te delen met de anderen."

Stap voor stap bouwen aan inclusiviteit

"Aan het eind van de studiedag is iedereen geïnspireerd en gevoed, én met een gevoel van veiligheid naar huis gegaan. Er zijn verschillende concrete ideeën geopperd in het kader van diversiteit en inclusie binnen STO, waarvan er inmiddels ook al enkele in praktijk zijn gebracht. Zo is er op een van onze scholen een speciale ouderavond voor moeders georganiseerd, is er op een andere school een meidenkantine ingericht en zetten we rolmodellen in. En het is natuurlijk ook niet zo dat er nog helemaal niets aan diversiteit en inclusie wordt gedaan op de scholen. Maar er kan en moet nog meer; daar is iedereen wel van overtuigd. Het gaat dan niet alleen om zichtbare activiteiten, maar zeker ook om de onzichtbare. We hebben elkaar en elkaars gedrag daar bij nodig. Belangrijk bij dit hele proces is om het vooral stap voor stap te doen. We nemen de tijd om te bouwen."