



Er is veel aandacht voor diversiteit, gelijke kansen en inclusie in de maatschappij. Hebben deze onderwerpen ook een plaats in leren? Er zijn veel aparte trainingen óver diversiteit, gelijke kansen en inclusiviteit, maar binnen andere leerprogramma's kijken we er weinig naar. En dat blijkt een gemiste kans.

# Ontwikkel trainingen met een inclusieve bril voor succesvolle leerervaringen

Dr. Ingeborg Kroese, Affiliate Researcher bij Open University, UK onderzoekt diversiteit, gelijke kansen en inclusiviteit in opleidingen en trainingen voor volwassenen. Kroese: "Vaak zijn we onszelf niet bewust van de invloed van gender, etniciteit, sociaal-culturele achtergrond, omgeving, enzovoort, in leren. Al deze zaken kunnen echter iemands realiteit en leerervaringen bepalen. Het bepaalt ook hoe je in een training zit. Of jouw realiteit gezien en besproken wordt, heeft invloed op je leerprestaties. Als de trainer daar geen aandacht voor heeft, is de training misschien niet toegankelijk en toepasbaar."

## WAAROM IS HET BELANGRIJK?

Steeds meer organisaties vinden het belangrijk om divers en inclusief te zijn. Het uitgangspunt is tweeledig, blijkt uit onderzoek. Medewerkers in een inclusieve en diverse organisatie zijn meer betrokken en er is meer ruimte voor innovatie. Tweede drijfveer is de sociale rechtvaardiging vanuit de maatschappij. Toonaangevende bedrijven maken serieus stappen op dit gebied in hun opleidings- en trainingsstrategie. Er is ook een grote groep die nog bewust moet worden van het belang van diversiteit, inclusiviteit en gelijke kansen in trainingen. HR kan hierin een voortrekkersrol spelen.

## WAAR STAAN WE NU?

Op dit moment zie je in het leeraanbod voor volwassenen veel algemene programma's zonder aandacht voor inclusiviteit en gelijke kansen. Kroese: "Als je in een training ie-

deren gelijk behandelt, wil dat niet zeggen dat de training gelijke kansen biedt. De impact van gender kan voor de één een barrière zijn en voor de ander een versneller. Gender kan een grote invloed hebben op het leerresultaat." Er zijn ook specifieke programma's voor een bepaalde doelgroep om in te kunnen gaan op de vaardigheden die die groep nodig heeft. Denk bijvoorbeeld aan leiderschapsprogramma's voor vrouwen. Kroese: "Een specifiek programma heeft zeker waarde, maar vanuit de wetenschap stellen we kritische vragen. Het kan namelijk zijn dat je maar een beperkte groep bereikt en bijvoorbeeld vrouwen wegzet als 'anders'."

## HOOFDROL VOOR GENDER

Gender speelt een hoofdrol in alle elementen van leren, geeft Kroese aan. "Het niet erkennen van die rol geeft alleen een voordeel aan de meerderheid. De ongelijkheid tussen verschillende genders blijft dan bestaan en neemt zelfs toe. Een voorbeeld: Een vrouw kan in de praktijk andere problemen tegenkomen bij onderhandelen dan een man, door gendernormen en verwachtingen. Als in een salestraining dan de inhoud en voorbeelden voornamelijk vanuit een mannelijk perspectief belicht worden, komt de realiteit van de vrouw niet aan bod. Ze leert niet de vaardigheden en strategieën die haar beter kunnen maken in haar realiteit. Als vrouw ben je niet gehoord of gezien. Trainingen lijken vaak generiek, en daarmee inclusief, maar de gewenste opbrengst is niet hetzelfde voor alle deelnemers."



### WAAR EN HOE START JE?

De ontwikkeling van inclusieve trainingen begint bij het begrijpen dat identiteit en achtergrond van invloed kunnen zijn op leerervaringen. Kroese pleit ervoor om goed te kijken hoe je de begrippen inclusiviteit, diversiteit en gelijke kansen duidelijk kunt laden.

- Informeer jezelf en lees erover.
- Ga met elkaar in gesprek.
- Schrijf voorbeelden op die je tegenkomt. Het helpt om invalshoeken te bieden om ervaringen en verschillende realiteiten te tonen.
- Bekijk hoe je elke opleiding en training die je organiseert inclusief kunt maken, zodat iedereen succesvol kan zijn.
- Vraag aan je opleider/trainer hoe het zit met diversiteit en inclusie in de programma's. Hoe draagt het bij aan een diverse, inclusieve werkplek?

### DE BASISVRAGEN OM TE STELLEN

Inclusieve trainingen ontwikkelen, vraagt wel iets van organisaties en trainers. Al het lesmateriaal moet worden bekeken met een inclusieve bril op. Er zijn drie basisvragen die daarbij helpen.

#### 1. Wie heeft er toegang tot de leerprogramma's die we aanbieden in de realiteit?

Kijk naar toegangseisen, bereikbaarheid, logistiek, kosten, tijdsinvestering. Wie bereik je en wie sluit je uit als je bijvoorbeeld een driedaagse training geeft op een locatie die alleen met de auto bereikbaar is?

#### 2. Wiens realiteiten bespreken we in het programma?

Identiteit en achtergrond kunnen een rol spelen in de ervaringen en uitdagingen van deelnemers, bijvoorbeeld in het



geven en ontvangen van feedback, conflictmanagement en assertiviteit. Wat is de invloed van macht en privileges? Hoe neem je dit soort zaken mee in een training?

### 3. Wie heeft het meeste baat bij de manier waarop we de training geven?

Deze vraag gaat er vooral over of de huidige aanpak even goed werkt voor alle deelnemers. Weten en meten we dat? Evalueren we onze trainingen op inclusiviteit en gelijke kansen?

#### CONCLUSIE: INVESTEER IN INCLUSIEF LEREN

Investeren in inclusieve trainingen en opleidingen is noodzakelijk concludeert Kroese. "Het kost tijd om diversiteit, inclusie en gelijke kansen te verweven in het leren in een organisatie vanaf onboorden tot en met leiderschap. We

## BETEKENISSEN

Om bewust in je trainingen aandacht te hebben voor gelijke kansen en inclusiviteit zijn dit de belangrijkste termen die je moet kennen:

- **diversiteit:** Daarbij kijken we vooral naar representatie: de aanwezigheid van verschillen in achtergronden en identiteiten
- **inclusie:** worden de verschillen in achtergrond en identiteit gezien en gehoord?
- **belonging:** ergens thuis horen, mee kunnen beslissen.

Simpel gezegd bedoelen we met diversiteit het aan tafel mogen zitten, met inclusiviteit het mogen en kunnen meepraten aan die tafel, en met belonging het meebepalen van de onderwerpen waarover wordt gesproken.

- **Gelijkheid:** iedereen hetzelfde behandelen. Dat is nu meestal de aanpak in trainingen.
- **Gelijke kansen:** rekening houden met verschillende realiteiten en ervaringen en daarop inspelen.

kijken nu met een andere blik dan twintig jaar geleden. Met het pleidooi van de overheid voor een leven lang leren is het een basisverantwoordelijkheid van iedereen die te maken heeft met leren en ontwikkelen. Ik hoop dat we ons over tien jaar niet kunnen voorstellen dat inclusiviteit en gelijke kansen geen onderdeel uitmaken van leerprogramma's."

Wil je meer weten over het waarom en hoe van inclusief trainen, neem gerust contact op met Ingeborg Kroese, of lees de verschillende publicaties hierover op <https://enhance-facilitation.eu/publications/>.