

Op weg naar een inclusievere vrijeschool

Programma



BVS-schooldadvies
Vondellaan 50
3521 GH Utrecht
030-2819656
admin@bvs-schooldadvies.nl
www.bvs-schooldadvies.nl

Inhoud

Aanleiding: 'Ze' komen maar niet!	3
Een inclusievere vrijeschool worden	4
Begrippenkader inclusie	4
Aanpak: vijf pijlers	5
Leer- en veranderproces	7
Organisatie-leercyclus	7
Tabel 1: Het procesverloop tijdens één jaar.....	8
Tabel 2: Programma van drie jaar	9
Resultaten	10
Tabel 3 Voortgang en resultaten	10
Literatuur	11

Aanleiding: 'Ze' komen maar niet!

Binnen vrijescholen wordt de wens breed gedragen om **een diverse afspiegeling te zijn** van de samenleving, waarin mensen van alle achtergronden zich thuis en gezien voelen. Diversiteitscodes, zoals van de Vereniging van Vrijescholen (2024, mei), waarderen verschillen tussen mensen en benadrukken het tegengaan van discriminatie, uitsluiting en pesten.

De werkelijkheid blijft achter. Vrijescholen blijken cijfermatig een **witte, hoogopgeleide, welvarende bubbel van gelijkgestemden** te zijn. Afgelopen zomer belichtte Daphne van Paassen in de Volkskrant (2024) hoe ongemakkelijk de warme gevoelens van extreem rechts voor vrijeschoolonderwijs eigenlijk zijn.

Ook al heeft de Antroposofische beweging zich "allang" gedistantieerd van Steiners racistische uitspraken, zoals de Vereniging van Vrijescholen (2024, juli) in reactie op van Paassen benadrukte, het wereldbeeld dat je in de doorsnee vrijeschool tegenkomt blijft Eurocentrisch. Dit wereldbeeld zien we terug in het curriculum, de jaarfeesten, de uitstraling en uitingen van de school. De gangbare praktijk is dus niet écht inclusief.

Ook in de reacties op Van Paassens stuk zien we bijvoorbeeld een serie van typerende **witte weerstand**, een heel gangbare verdediging tegen vermeend racisme. Van mensen die zelf geloven dat ze "geen kleur zien", dus dat iedereen gelijk voor ze is. En die misschien wel geijverd hebben voor het herzien van de jaarfeesten zodat ze inclusiever worden, met beperkt effect. 'Ze' komen maar niet! Wordt soms verzucht. Wij doen van alles dus het ligt aan 'hen', zou je daarin kunnen horen.

Ondertussen leidt juist het geloof van mensen in de vrijeschoolgemeenschappen '**kleurenblind**' te zijn, onbedoeld tot exclusie.

Hoe komt dat? Institutioneel racisme is vaak subtiel en per definitie genormaliseerd. Dat kan alleen worden aangepakt als je actief reflecteert en open staat voor de lelijkere kanten van gedrag, waarvan je altijd dacht dat je het goed deed. Onderzoeker Agirdag toont op die manier in zijn recente boek (2020) aan dat de "kleurenblinde" houding op scholen met diverse leerlingenpopulaties juist problematisch is, omdat deze overtuiging de eigen, onbewuste discriminatie verhult. Agirdag pleit daarom voor **een pluralistisch wereldbeeld**, waarin verschillen inderdád een meerwaarde zijn.

Het werk van Agirdag en andere wetenschappers die zich al decennialang met diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid bezighouden vormen samen **een mooie basis om door te pakken** op deze fronten op vrijescholen. Daarom biedt BVS-schooladvies het programma *Op weg naar een inclusievere vrijeschool* aan. We baseren ons onder andere op het werk van professor diversiteit en integratie Halleh Ghorashi van VU Amsterdam (2023; Gruyter, 2021), research professor psychologie Jozefien de Leersnyder van KU Leuven (Agirdag & Leersnyder, 2023), en van journalist Zoë Papaikonomou en voormalig tweedekamerlid Kauthar Bouchallikht (2021).

Een inclusievere vrijeschool worden

Ons programma 'Op weg naar een inclusievere vrijeschool' begeleidt participerende scholen in een **traject van drie jaar** een grote stap verder in de ambitie om een **inclusieve, diverse en gelijkwaardige vrijeschool** te zijn. En we **houden rekening met de context** van de school en wat het vraagstuk inclusie hierin betekent.

Begrippenkader inclusie

Het doel is om vrijescholen meer **wereldwijsheid** mee te geven uit recent onderzoek en decennia van kritische filosofische reflecties op de Nederlandse en bredere westerse cultuur en machtsrelaties die we tegenkomen in organisaties. Of dat nu de Belastingdienst is of een vrijeschoolgemeenschap: in beide zijn patronen van uitsluiting en onderdrukking te herkennen die een lange geschiedenis hebben. Die patronen zijn vaak voor de meerderheid of de dominante groep onzichtbaar. Kolonialisme wordt door witte Nederlanders bijvoorbeeld vooral als een ver-van-je-bed show ervaren, maar dat is eerder een schadelijke illusie.

Belangrijke kritische stemmen in de diversiteitsliteratuur komen vaak van mensen die zelf discriminatie ervaren. Voor hen is **ongelijkheid en discriminatie** evident. Het beeld dat we hieruit krijgen is dat migranten misschien wel economische kansen krijgen in Nederland, maar dat zij en hun kinderen en kleinkinderen in ruil daarvoor nog generaties worden gediscrimineerd. Dat gebeurt door Nederlandse instituties, systemen en de grotendeels onwillekeurige – maar met het huidige rechts extremisme steeds vaker doelbewust haatdragende – manieren van denken en doen.

In deze context is het extra belangrijk om kennis te nemen van recent onderzoek en debat. Zodat je je als individu, organisatie en gemeenschap kunt uitspreken over waar je staat en daadwerkelijk iets aan ongelijkheid en discriminatie kan doen. Dit lijkt ons helemaal voor de hand liggend voor vrijescholen: onderwijsorganisaties met een sterke idealistische en maatschappelijke visie, waarvan de grondlegger Steiner benadrukte om de ideeën en de praktijk te blijven vernieuwen.

In navolging van recent onderzoek van Bouchallikht en Papaikonomou (2021) naar diversiteitsmanagement in organisaties, gebruiken we drie kernbegrippen: diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Zij kwamen erachter dat deze drie kernbegrippen verschillende aspecten belichten die elkaar aanvullen en niet zonder elkaar kunnen.

Diversiteit verwijst naar het bestaan van verschillen tussen mensen, zoals in etniciteit, taal, religie, gender, seksualiteit en fysieke en neurologische verschillen. Diversiteit was lange tijd het hoofddoel voor organisaties, bijvoorbeeld door quota te hanteren in personeelsbeleid. Dat ging echter vaak voorbij aan de houding van een organisatie, en of 'andere' mensen zich welkom voelen en gewaardeerd onderdeel kunnen worden van de organisatie. Al het echte werk, de dagelijkse stroom van discriminatie en uitsluiting die moest worden overwonnen, komt dan op het bord van de medewerker met de 'diverse achtergrond'. Daarom gaat het nu meer over inclusie.

Inclusie gaat over de manier waarop je organisatie met verschillen om gaat: een manier van doen en praten waardoor mensen zich welkom en thuis voelen. Als je organisatie een feestje is, leggen

Bouchalikh et Papaikonomou (2021) uit, gaat diversiteit over de samenstelling van je gastenlijst en inclusie over of je favoriete muziek ook op de playlist komt. Op school kan het betekenen dat de helden en verhalen van jouw religie ook worden verteld. Maar ook dan blijft er iets liggen, want je kunt welkom zijn, maar nog altijd niet als gelijke worden gewaardeerd en behandeld. Als iedereen ongemakkelijk gaat giechelen als jouw nummer wordt gespeeld, omdat ze de muziek gek vinden, is het niet zo'n leuk feestje meer. Als de held van jouw religie in de les wordt voorgesteld als een barbaarse slachter, voel je je misschien niet zo thuis meer op school. Vooral als de held van de dominante religie in groot contrast wordt voorgesteld als liefdevolle verlosser.

Gelijkwaardigheid betekent dat verschillende mensen écht op gelijke waarde worden geschat. Dat is wat anders dan dat iedereen hetzelfde wordt behandeld: je mag best oog hebben voor elkaars verschillende eigenschappen. Het moet je als leerling, leraar of ouder niet het gevoel geven dat je doordat je anders bent, minder goed of minder waard bent. Bijvoorbeeld als je thuis geen Nederlands hebt leren spreken. Gelijkwaardigheid betekent dat je niet het gevoel kan krijgen dat je minder bent, omdat je Nederlands nog niet zo goed beheerst, of de opdracht niet precies zo uitvoert als de juf het wil, omdat je anders denkt dan zij. Hoe voor de hand liggend dit ook lijkt, dit is waar het overal, ook in vrijescholen, mis gaat in organisaties. En waar we dus werk te doen hebben.

Aanpak: vijf pijlers

We werken met het programma toe naar **concrete resultaten** op verschillende terreinen. Zo verzekeren we dat de school aan het einde van het traject **aantoonbaar een grote stap voorwaarts** heeft gemaakt op het gebied van inclusiviteit. Zo zijn rituelen inclusiever geworden, zijn verhalen en curricula veel meer gedekolonialiseerd, en voelen leerlingen, ouders en medewerkers die zich eerder voelden afwijken van de meerderheid, zich nu meetbaar gelijk behandeld en gewaardeerd. Er zijn serieuze stappen gezet om in leiderschap- en communicatiestijlen directer en opener te worden. De school is in zijn geheel veel meer wereldwijd. We werken met **vijf pijlers** die we op een cyclische wijze met de schoolleiding en het team gedurende studiedagen en pedagogische vergaderingen zullen vormgeven.

Het programma rust op **vijf pijlers**, die essentieel zijn om mee te nemen als je een inclusieve school wil zijn. In de intake onderzoeken we hoe en in hoeverre elke pijler van belang is voor de school in kwestie. Daarna gaan we met deze opdracht aan de slag in een cyclisch proces van drie stappen, dat zich een aantal keer herhaalt. Zo krijgen we steeds concretere resultaten binnen de verschillende pijlers en ervaren aan den lijve wat inclusiviteit betekent.

- 1. Visie en ambities op inclusie.** We formuleren een visie op inclusie en stellen een aantal ambities waarmee we aan de slag gaan. Om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid te omarmen is het nodig om de antroposofische visie van de school te herijken. Met het hele team formuleren we, kritisch reflecterend op het antroposofische gedachtegoed, kernwaarden rondom diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Hoe willen we deze kernwaarden concreet terugzien in de praktijk, waarop kunnen we bouwen en wat staat ons te doen? Met de schoolleiding definiëren we vervolgens een verandertraject waarin de visie wordt omgezet in onderwijsbeleid en duurzame veranderingen van de schoolorganisatie.

2. **Inclusief, divers, gelijkwaardig onderwijsbeleid en curriculumherziening.** We onderzoeken het curriculum en gaan opzoek naar verschillende perspectieven op de inhoud van de ontwikkelingsstof. Werkend met de schoolleiding op vier terreinen zetten we de visie die we met het team formuleren om in onderwijsbeleid, op het gebied van identiteit, religie, curriculum en taal. Op al deze terreinen formuleren we veranderdoelen en richten processen in om inclusief beleid vorm te geven. Het traject is een wisselwerking tussen het team en de directie, omdat het staat of valt met enthousiasme en draagkracht. We staan stil bij de reacties die veranderingen oproepen en geven ruimte aan initiatieven van ‘onderaf’.
3. **Inclusief en gelijkwaardig in gedrag communicatie.** We geven inzicht in bestaand gedrag en de werking van vooroordelen (bewust en onbewust) en oefenen samen met nieuw gedrag, waarmee je openheid uitstraalt: als individu én als groep. Exclusie en ongelijkwaardigheid uiten zich immers grotendeels in subtiele, onbewuste manieren van doen en denken waardoor je openheid uitstraalt of juist mensen buiten sluit. Zo ontstaat er geen ruimte voor diversiteit. Ook als je officieel misschien wel een diversiteitsbeleid hebt, blijven de “diverse leden” niet hangen, want die voelen zich gediscrimineerd én worden daarover niet gehoord. We geven daarom verdiepend inzicht in bestaand gedrag en oefenen samen met nieuw gedrag, waarmee je openheid uitstraalt en gelijkwaardigheid in de praktijk brengt. We geven aandacht aan leiderschap dat meerstemmigheid stimuleert, met methodieken als Deep Democracy (2019) , waarmee je in besluitvorming het wijsheidspotentieel van de minderheid leert te benutten.
4. **Diverse, inclusieve en gelijkwaardige relaties en personeelsbeleid.** We werken aan inclusieve relaties met onder andere ouders waarbij culturele diversiteit ertoe doet en we de ervaring van ouders actief betrekken bij het vormgeven van de gemeenschap. Zo kunnen we vanuit al bestaande netwerken of door nieuwe contacten in te brengen ontmoetingen op touw zetten met andere gemeenschappen en hun organisaties in de buurt. Zodat er beter besef en waardering ontstaat van de diversiteit binnen en buiten de school. En daarmee een stevigere basis ontstaat voor een meer divers leerlingen- en personeelsbestand.
5. **De school en haar uitstraling binnen de context van dorp of stad.** We zoeken actieve samenwerking op met de directe omgeving van de school rondom jaarfeesten en burgerschapsonderwijs e.d. Andersom kijken we naar de uitstraling van schoolgebouwen en de praktische inrichting. We onderzoeken hoe deze verwelkomend zijn of obstakels opwerpen voor mensen die zich er nu niet thuis wanen; zoals de toegankelijkheid of beschikbaarheid van ruimtes om je in terug te trekken, en ook wat de symboliek van kunst aan de muur doet. Als er nieuwbouw op stapel staat, reflecteren we kritisch op de impact van keuzes in het ontwerp op de diversiteit van de school op de langere termijn.

Leer- en veranderproces

Hoeveel en welke aandacht elke pijler nodig heeft, is afhankelijk van de school en de visie die deze ontwikkelt. We werken zover als nodig aan alle pijlers tegelijk, die versterken elkaar. Het proces is **cyclisch**, met drie fasen die zich herhalen en verdiepen. We baseren ons hiervoor op organisatieleermodellen en -onderzoek.

Organisatie-leercyclus



Figuur 1 Organisatie-leercyclus

Eerst brengen we het vraagstuk, de veranderwens en de obstakels hiervoor in kaart. In de tweede fase experimenteren en ontwikkelen we inspirerende en haalbare antwoorden op deze obstakels. In de derde fase werken we deze uit.

Vervolgens start de cyclus opnieuw; we doen het in totaal drie keer. Door de cyclus te herhalen borgen we ook het leerproces op organisatieniveau. Zodat de school ook na onze betrokkenheid bij het proces, zelfstandig blijft werken aan inclusie. In Tabel 1 en 2 schetsen we hoe zich dat vertaalt in concrete acties.

Tabel 1: Het procesverloop tijdens één jaar

Pijler	Fase 1: onderzoek	Fase 2: experiment en ontwikkeling	Fase 3: Praktische uitwerking
	<i>Wat willen we met inclusie? En hoe staan we er nu voor?</i>	<i>Hoe kunnen we onze obstakels overkomen?</i>	<i>Hoe organiseren, ondersteunen en voeren we de ideeën uit?</i>
1. Inclusieve en gelijkwaardige visie en ambities opstellen	In een studiedag met het hele team onderwerpen we de inclusieve waarden van antroposofische grondleggers, en hoe die vandaag de dag worden vertaald, aan een kritisch onderzoek .	In creatieve workshops, op een studiedag met het hele team, ontwikkelen we nieuwe verhalen en perspectieven . Samen: een inclusief wereldbeeld.	Vernieuwingen in het gedachtegoed werken we uit in lesstof, rituelen , etc. Er wordt in kaart gebracht wat er nodig is aan ondersteuning. Waar mogelijk wordt dit al ingezet.
2. Inclusief onderwijsbeleid vorm geven	We onderzoeken de status en veranderambities op de terreinen van een inclusieve schoolidentiteit, rol van religie, curriculum en taal.	Voortbouwend op verzamelde ideeën van het team uit studiedagen maken we beleidskeuzes .	We voeren inclusieve beleidskeuzes uit zodat veranderingen in gedachtegoed, gedrag, relaties en ruimtes en gebouwen worden ondersteund.
3. Inclusief gedrag en communicatie leren	Op een studiedag geven we onderzoeksresultaten terug aan het team. Samen onderzoeken we hoe gedrag en taal leidt tot in- en uitsluiten . We identificeren weerstand.	Op een tweede studiedag in het hele team reflecteren we op voortschrijdend inzicht en hardnekkige obstakels. We maken afspraken en formuleren haalbare taal- en gedragsdoelen .	Op een derde studiedag in het hele team gaan we dieper in op specifieke inclusie-onderwerpen die spelen op de school. Deze onderwerpen komen uit de ervaring met het bewust oefenen van nieuw gedrag.
4. Inclusieve relaties ontwikkelen	We verkennen de omgeving van de school. Daarbij traceren we leerlingen en ouders die de school eerder hebben verlaten en interviewen hen zo mogelijk over de oorzaken van hun vertrek.	We promoten en faciliteren interessante ontmoetingen in de buurt met schoolklassen, onder leiding van een leraar.	We organiseren herhaling, verdieping en regelmaat in de ontmoetingen in de buurt. Zo bouwen we aan relaties in de omgeving met mensen van diverse achtergronden.
5. Inclusieve uitstraling realiseren	We analyseren ruimtes en gebouwen op hun ontwerp, gebruik en uitstraling op mensen met diverse achtergronden. En verkennen hoe het inclusiever kan.	We ontwerpen aanpassingen aan ruimten. In het geval van nieuwbouw zorgen we dat inclusiviteit in de bouwgroep wordt ingebakken, zoals door representatie.	We voeren de veranderingen in ruimtes uit voor zover mogelijk. In het geval van nieuwbouw consolideren we de inclusiviteit in de aanpak van de bouwgroep.

Tabel 2: Programma van drie jaar

	Jaar 1 Visie & ambitie	Jaar 2 Ontwikkelen	Jaar 3 Evalueren
Activiteiten met hele team	Twee studiedagen en twee studiemiddagen waarin we alle vijf pijlers aanpakken in werkgroep-structuur.	Twee studiedagen waarin we alle vijf pijlers uitwerken in werkgroep-structuur.	Eén studiedag waarin we de resultaten evalueren en de lange termijnvisie vaststellen.
Activiteiten met directie	In enkele bijeenkomsten werken we aan een solide, gedragen beleid.	In enkele bijeenkomsten begeleiden we het veranderproces op de school.	
Onderzoek	Buurtverkenning en nulmeting personeel, leerlingen en ouders.	Tussenmeting personeel, leerlingen en ouders.	Eindmeting personeel leerlingen en ouders.

Resultaten

Aan het eind van elk jaar stelt BVS een beknopt geïllustreerd voortgangsrapport. Deze dient onder meer als hulpmiddel bij uitwisseling tussen scholen. In Tabel 3 schetsen we de voortgang en meetpunten die je per jaar kunt verwachten.

Tabel 3 Voortgang en resultaten

Jaar	Activiteiten	Onderzoek
1 Visie	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit het antroposofische gedachtegoed zoals dat wordt beleefd op de school, is een gedragen, werkbare visie en ambitie uitgekristalliseerd. • Er liggen concrete beleidsveranderingen klaar, zoals in het curriculum, en realistische, gestructureerde plannen om deze goed ondersteund door te gaan voeren. • Er zijn op al enkele 'proeftuintjes' ondernomen. Zoals een inclusievere viering inrichten. Of een activiteit in de klas met de talen die leerlingen in de klas spreken naast het Nederlands. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nulmeting met survey onder leraren, leerlingen en ouders maakt zichtbaar waar de school staat op de gebieden van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. • Buurtonderzoek heeft laten zien waar de kansen en uitdagingen liggen voor de school om verbinding aan te gaan met een meer diverse populatie.
2 Ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> • Het nieuwe beleid wordt ingevoerd aan de hand van de vijf pijlers. • Veranderingen worden onderdeel van de routines van de school, die aantoonbaar veranderen. Er ontstaan nieuwe gewoontes. Het wordt normaal om elkaar aan te spreken op onbedoeld en onbewust uitsluitend gedrag en/of taalgebruik. • Hierin komen team en schoolleiding ongetwijfeld onverwachte obstakels tegen die aandacht vragen en die worden aangepakt in de cyclus van ontwikkelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tussenmeting met survey onder leraren, leerlingen en ouders maakt zichtbaar of er verandering is in diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op school.
3 Evalueren	<ul style="list-style-type: none"> • We leggen ter evaluatie de stand van zaken naast die van het startpunt twee jaar eerder. (voorbeeld, voorbeeld...) • We leggen een visie vast voor de lange termijn. Moeten sommige ambities worden bijgesteld of moeten bepaalde gebieden juist meer aandacht krijgen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Eindmeting met survey onder leraren, leerlingen en ouders maakt zichtbaar wat er bereikt is in de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op school.

Literatuur

Agirdag, O. (2020), *Onderwijs in een gekleurde samenleving*. EPO

Agirdag, O., & Leersnyder, J. de (2023). Inclusie in Vrijescholen: van kleurenblind naar intercultureel. Presentatie. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/729530>

Boukhalikht, K. & Papaikonomou, Z. (2021), *De inclusiemarathon*. University Press

Ghorashi, H. (2023), Structurele 'bite' van diversiteit en inclusie. In: *Beleid en Maatschappij*, 14(2), 117. https://tijdschriften.boombestuurskunde.nl/tijdschrift/benm/2023/2/BenM_1389-0069_2023_050_002_009.pdf

Gruyter, M. (2021) Openstaan voor een ander is moeilijker dan je denkt – Een interview met Halleh Ghorashi. *Learning Crossroads for Refugee Inclusion*. <https://refugeeacademy-learningcrossroads.nl/verhalen/94-openstaan-voor-een-ander-is-moeilijker-dan-je-denkt-een-interview-met-halleh->

Kramer, J. (2019), *Deep Democracy*. Management Impact

Paassen, D. van (2024), De vrije school is zeer in trek bij witte ouders, én bij extreemrechts. Wat betekent dat?. *De Volkskrant*, 6 juli 2024. <https://www.volkskrant.nl/columns-van-de-dag/de-vrije-school-is-zeer-in-trek-bij-witte-ouders-en-bij-extreemrechts-wat-betekent-dat~b68f3354/?referrer=https://www.google.com/>

Vereniging van Vrijescholen (2024, mei), Diversiteitscode (Laatst geüpdate versie, mei 2024). <https://cms.vrijescholen.nl/storage/240529-diversiteitscode.pdf>

Vereniging van Vrijescholen (2024, juli), Ogen op de Spiegel. Reactie op artikel Daphne van Paassen, <https://www.vrijescholen.nl/actueel/ogen-op-de-spiegel>

(Alle links hebben we voor het laatst gecheckt op 29 november 2024).