



Handboek Diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en - opleiding

Auteur
Mehmet Altunbas

"Diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding (DIVET)

Het project "Diversity and Inclusion in Vocational Education and Training" (DIVET) wil diversiteitsmanagement in kleine en middelgrote opleidingsbedrijven op Europees niveau ondersteunen. Het project richt zich op het informeren van bedrijven en onderwijsinstellingen over de voordelen van actief werken aan meer diversiteit. Door middel van initiatieven zoals anti-bias training en empowerment workshops, streeft DIVET naar het creëren van inclusieve omgevingen en het bestrijden van discriminatie.

DIVET wordt gefinancierd door de Europese Unie en geïmplementeerd door:

International Rescue Committee Deutschland (IRC Deutschland gGmbH)

Het International Rescue Committee (IRC) is een humanitaire organisatie die in 1933 werd opgericht door Albert Einstein. Het IRC werd opgericht met als doel mensen te helpen die uit Duitsland en andere Europese landen vluchtten. Vandaag de dag is het IRC actief in meer dan 40 landen wereldwijd. In Duitsland werkt het IRC met meer dan 100 sta2 op het gebied van onderwijs, bescherming en juridisch advies, participatie en economisch welzijn.

Internationale Arbeidsorganisatie (ILA)

International Labour Association (ILA) is een in Nederland gevestigde NGO die mechanismen biedt om de overdracht van kennis en ervaring tussen sectoren en landen te vergemakkelijken en nationale en internationale trainings-, onderzoeks- en adviesprojecten uitvoert op het gebied van ICT, werkgelegenheid, ondernemerschap, beroepskwalificatie, migratie, vrijwilligerswerk, jongerenwerk en arbeidsverhoudingen.

Zentrum für Soziale Inklusion Migration und Teilhabe (ZSIMT)

ZSIMT is een organisatie gevestigd in Bonn, Duitsland. Hun werk richt zich op sociale inclusie, migratie en participatie. Enkele belangrijke aspecten van ZSIMT zijn anti-biasenttraining en organisatieontwikkeling om het bewustzijn over vooroordelen te vergroten en diversiteit en inclusie binnen organisaties te bevorderen.

Inleiding

Welkom bij het handboek 'Diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding'.

In een wereld die steeds meer met elkaar verbonden is, kan de waarde van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding niet genoeg worden benadrukt. Dit handboek is een uitgebreide gids voor het begrijpen en implementeren van effectieve diversiteitsstrategieën in kleine en middelgrote ondernemingen in heel Europa, met name binnen programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding.

De Europese Unie staat volledig achter de principes van gelijkheid en non-discriminatie, zoals vastgelegd in haar verschillende handvesten en wettelijke kaders. Ondanks deze toezeggingen zijn er nog steeds uitdagingen - discriminatie op basis van ras of etnische afkomst, geslacht, religie en nog veel meer - die de professionele en persoonlijke groei van mensen in beroepsonderwijs en -opleidingen blijven belemmeren. Dit handboek is bedoeld om deze hiaten te overbruggen door kleine en middelgrote ondernemingen de kennis en hulpmiddelen te bieden om een inclusieve omgeving te creëren waarin diversiteit op alle niveaus wordt gewaardeerd.

Dit handboek is opgebouwd rond de hoofdthema's bewustwording, strategieontwikkeling en praktische implementatie en is gebaseerd op de nieuwste onderzoeks- en beleidsontwikkelingen. Het gaat in op de nuances van diversiteitsmanagement, van het conceptuele begrip van intersectionaliteit tot de praktische stappen die nodig zijn voor het uitvoeren van een diversiteitsaudit en het opzetten van effectief beleid.

We nodigen docenten in beroepsonderwijs en -opleiding, het management van KMO's en alle belanghebbenden bij beroepsonderwijs uit om actief met dit materiaal aan de slag te gaan. Zo verbetert u niet alleen uw competenties, maar draagt u ook bij aan een meer rechtvaardige en inclusieve Europese arbeidsmarkt.

Diversiteit omarmen en zorgen voor inclusie zijn niet alleen ethische vereisten; ze zijn ook de sleutel tot het ontsluiten van het potentieel van alle individuen, waardoor het concurrentievermogen en de innovatie van bedrijven over het hele continent worden verbeterd. Laat dit handboek u leiden door de essentiële stappen op weg naar een meer inclusieve en diverse onderwijs- en werkomgeving.

Inhoudsopgave

Unit 1: Inleiding tot diversiteit en inclusie	8
1.1 Het concept van diversiteit en inclusie in de context van beroepsonderwijs en -opleiding	8
1.1.1 Definities en betekenis in beroepsonderwijs en -opleiding	8
1.1.2 Historische context en evolutie in het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding	8
1.2 Belang en voordelen van diversiteitsmanagement in beroepsonderwijs en -opleiding	9
1.2.1 De strategische waarde van diversiteit en inclusie	9
1.2.2 Voordelen voor organisaties, individuen en de samenleving	10
1.3 Uitdagingen voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding	11
1.3.1 Veelvoorkomende barrières en misvattingen	11
1.3.2 Discussies over systeemproblemen en persoonlijke vooroordelen	11
1.4 Intersectionaliteit en de relevantie ervan in antidiscriminatiepraktijken	12
1.4.1 Inleiding tot het concept van intersectionaliteit	12
1.4.2 De rol van intersectionaliteit bij het creëren van alomvattende inclusiestrategieën	13
1.5 Beste praktijken	14
1.6 Zelfreflectie	17
1: Nadenken over het concept van diversiteit en inclusie in de context van beroepsonderwijs en -opleiding	17
2: Nadenken over het belang en de voordelen van diversiteitsmanagement in beroepsonderwijs en -opleiding	17
3: Nadenken over uitdagingen voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding	17
4: Reflecteren over intersectionaliteit en de relevantie ervan in antidiscriminatiepraktijken	18
1.7 Het is jouw beurt!	19
1.8 Hulpbronnen	23
Eenheid 2: Inzicht in het EU-beleid inzake diversiteit en antidiscriminatie	26
2.1 Overzicht van het diversiteitscharter en antidiscriminatiewetgeving in de EU	26
2.1.1 Belangrijkste principes van het EU-Diversiteitshandvest	26
2.1.2 Onderzoek naar antidiscriminatiewetgeving en hoe deze van toepassing is op beroepsonderwijs en -opleiding	27
2.2 Specifieke EU-strategieën en -programma's ter bevordering van 'diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding	28
2.2.1 Diepgaande duik in EU-initiatieven, -strategieën en -programma's	28
2.2.2 Beleidsimplementatie in scenario's voor beroepsonderwijs en -opleiding	28
2.3 Beste praktijken	29
2.4 Zelfreflectie	31
1: Nadenken over het overzicht van het Handvest voor diversiteit en antidiscriminatiewetten in de EU	31
2: Nadenken over de specifieke EU-strategieën en -programma's ter bevordering van	

'diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding	31
2.7 Het is jouw beurt!	32
2.8 Hulpbronnen	35
Unit 3: Een diversiteitsstrategie voor het MKB ontwikkelen	38
3.1 Stappen om een strategie voor diversiteit en inclusie te ontwikkelen	38
3.1.1 Stappenplan voor het maken van een diversiteits- en inclusieplan	38
3.1.2 Sjablonen en planningshulpmiddelen voor strategieontwikkeling	38
3.2 Een diversiteitsaudit uitvoeren	39
3.2.1 Richtlijnen voor het uitvoeren van een uitgebreide diversiteitsaudit	39
3.2.2 Analyse van auditresultaten en plannen voor verbeteringen	40
3.3 Een multidimensionaal diversiteitsbeleid opzetten	41
3.3.1 Onderdelen van een effectief diversiteitsbeleid	41
3.3.2 Een diversiteitsbeleid voor een MKB-bedrijf opstellen	42
3.4 Beste praktijken	42
3.5 Zelfreflectie	44
1: Nadenken over stappen om een strategie voor diversiteit en inclusie te ontwikkelen	44
2: Nadenken over het uitvoeren van een diversiteitsaudit	45
3: Nadenken over het opzetten van een multidimensionaal diversiteitsbeleid	45
3.6 Het is jouw beurt!	46
3.7 Hulpbronnen	49
Referenties	52

Structuur handboek

1.	<p>Beschrijving van het handboek:</p> <p>Het handboek "Diversity and Inclusion in Vocational Education and Training (VET)" is een essentieel hulpmiddel dat is ontworpen om kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en docenten in beroepsonderwijs en -opleiding te begeleiden bij de complexiteit van het implementeren van effectieve strategieën voor diversiteit en inclusie binnen hun organisaties. Dit handboek biedt een diepe duik in de principes van diversiteitsmanagement, verrijkt met praktische richtlijnen, casestudy's en oefeningen die specifiek zijn afgestemd op de context van beroepsonderwijs en -opleiding. Het behandelt een breed scala aan onderwerpen, van het begrijpen van de basisconcepten van diversiteit en intersectionaliteit tot de gedetailleerde stappen die nodig zijn voor het uitvoeren van diversiteitsaudits en het ontwikkelen van uitgebreid, multidimensionaal diversiteitsbeleid. Het handboek is bedoeld voor docenten in beroepsonderwijs en -opleiding, HR-experts en organisatieleiders en dient als blauwdruk voor het creëren van inclusieve onderwijs- en werkomgevingen die verschillende achtergronden en talenten respecteren en waarderen, wat uiteindelijk leidt tot meer innovatie en zakelijk succes op de Europese markt.</p>
1.	<p>Doel van het handboek:</p> <p>Het doel van het handboek "Diversity and Inclusion in Vocational Education and Training (VET)" is om kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en docenten in beroepsonderwijs en -opleiding een grondig begrip en bruikbare strategieën te bieden voor het verbeteren van diversiteit en het bevorderen van inclusieve praktijken binnen hun activiteiten. Dit hulpmiddel voorziet belanghebbenden van de benodigde hulpmiddelen en kennis om effectief diversiteitsmanagement te implementeren en zo een rechtvaardigere, dynamischere en succesvollere omgeving voor beroepsonderwijs en -opleiding te bevorderen.</p> <p>Dit zijn de belangrijkste onderwerpen en de doelen voor elk onderwerp.</p> <p>Unit 1: Inleiding tot diversiteit en inclusie</p> <p>Deze unit verkent de fundamentele concepten van diversiteit en inclusie, het belang en de voordelen ervan binnen de context van beroepsonderwijs en -opleiding, de uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd en het belang van intersectionaliteit, met als doel een fundamenteel begrip te creëren voor het creëren van inclusieve onderwijs- en werkomgevingen.</p> <p>Eenheid 2: Inzicht in het EU-beleid inzake diversiteit en antidiscriminatie</p> <p>Deze unit geeft een overzicht van het Handvest voor diversiteit, de EU-wetgeving tegen discriminatie en specifieke strategieën en programma's ter bevordering van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding, met als doel de lezers de kennis te geven om dit beleid effectief te navigeren en te implementeren binnen hun organisaties.</p> <p>Unit 3: Een diversiteitsstrategie voor het mkb ontwikkelen</p> <p>Deze unit richt zich op de stappen voor het creëren van een diversiteits- en inclusiestrategie, het uitvoeren van diversiteitsaudits en het opzetten van multidimensionaal diversiteitsbeleid, met als doel het mkb te begeleiden bij het</p>

	opstellen en implementeren van effectieve strategieën om inclusiviteit en diversiteit op de werkplek te verbeteren.
1.3	<p>Studie-uren en ECVTS:</p> <p>Deze leereenheid/module bestaat uit in totaal 28 leeruren, verdeeld over 13 uur begeleid leren en 15 uur zelfstudie. Dit komt overeen met 1 ECTS.</p>
1.4	<p>Vereisten vooraf:</p> <p>Om het Handboek 'Diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding (BOO)' effectief te kunnen gebruiken, is het waardevol voor gebruikers om een basiskennis te hebben van personeelspraktijken en organisatiemanagement. binnen de context van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Het is essentieel dat gebruikers openstaan voor het leren over en implementeren van strategieën voor diversiteit en inclusie, en zich inzetten voor het verbeteren van de werkcultuur. Toegang tot organisatiegegevens voor diversiteitsaudits en de mogelijkheid om verschillende belanghebbenden te betrekken - waaronder werknemers, management en leerlingen - is nuttig voor de praktische toepassing van de richtlijnen en strategieën die in dit handboek worden besproken. Daarnaast zal bekendheid met het wettelijk kader rond antidiscriminatiebeleid in de Europese Unie de gebruiker beter in staat stellen om de inhoud van het handboek ten volle te benutten en er voordeel uit te halen.</p>
1.5	<p>Te gebruiken lesmethoden:</p> <p>De online training biedt virtuele lezingen, praktijkcases, discussies en oefeningen. Deelnemers hebben de flexibiliteit om in hun eigen tempo met het cursusmateriaal aan de slag te gaan en activiteiten te voltooien. Regelmatige zelfbeoordelingen en mogelijkheden voor feedback zorgen ervoor dat deelnemers een goed begrip krijgen van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding. Tijdens de hele module worden voorbeelden van goede praktijken gegeven.</p> <p>Daarnaast worden de volgende methoden gebruikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Verklarende methode (verklarende video's, teksten, afbeeldingen en dia's om de basisbegrippen uit te leggen). ● Participatieve methode (lerenden betrekken bij de discussie over teksten en afbeeldingen, casestudy's, goede praktijken en video's om kennis te integreren en te consolideren). ● Actieve methode (echte problemen, praktische activiteiten, quizen, forum).
1.6	<p>Gebruikte studie- en technische hulpmiddelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● E-book ● Online cursusmodules ● Videocolleges ● Presentaties ● Interactieve oefeningen

1.7	Wijze van beoordeling: <ul style="list-style-type: none"> ● Quizen ● Case studies ● Praktische oefeningen ● Zelfbeoordelingen
-----	--

Leerinhoud in overeenstemming met het Europees Kwalificatiekader (EQF)				
	Lerende eenheid (ULO)	Studie-uren		
		Begeleid leren	Zelflerend	Totaal
1.	Inleiding tot diversiteit en inclusie	5.3	6.8	12.2
2.	EU-beleid inzake diversiteit en antidiscriminatie begrijpen	2.7	3.5	6.2
3.	Een diversiteitsstrategie voor het MKB ontwikkelen	5	4.7	9.7
Totale duur (in uren)		13 h	15 h	28 h
Totale duur (in %)		46.4 %	53.6%	100 %

Leerresultaten		
Kennis	Vaardigheden	Competenties
Theoretische kennis over: <ul style="list-style-type: none"> ● Inzicht in concepten over diversiteit en inclusie ● Kennis van de EU-wetgeving tegen discriminatie ● Inzicht in de rol van intersectionaliteit ● Strategieën voor effectief diversiteitsmanagement ● Procedures voor het uitvoeren van diversiteitsaudits ● Opstellen van multidimensionaal diversiteitsbeleid 	Vaardigheden voor: <ul style="list-style-type: none"> ● Diversiteitsstrategieën effectief implementeren ● Het uitvoeren van uitgebreide diversiteitsaudits ● Beheren van inclusieve werkomgevingen ● Navigeren door wettelijke kaders van de EU ● het verbeteren van interculturele communicatievaardigheden ● Trainingsprogramma's tegen vooroordelen ontwikkelen 	Competenties voor: <ul style="list-style-type: none"> ● Strategische diversiteitsplanning ● Herkennen en beheren van vooroordelen ● Formuleren van inclusief beleid ● Betrokkenheid bij belanghebbenden en belangenbehartiging ● Veerkracht bij diversiteitsuitdagingen ● Ethische besluitvorming in HR

Eenheid 1: Inleiding tot diversiteit en inclusie

1.1 Het concept van diversiteit en inclusie in de context van beroepsonderwijs en -opleiding

1.1.1 Definities en betekenis in beroepsonderwijs en -opleiding

Diversiteit en inclusie in de context van beroepsonderwijs en -opleiding impliceren het erkennen en waarderen van de verschillen tussen lerenden en opleiders, met inbegrip van aspecten zoals etniciteit, geslacht, seksuele geaardheid en sociaaleconomische status. Deze brede definitie moedigt de ontwikkeling aan van onderwijsomgevingen die niet alleen divers maar ook inclusief zijn, waar elk individu zich gewaardeerd voelt en deel uitmaakt van de onderwijsgemeenschap. Dergelijke omgevingen zijn bevorderlijk voor het leren en worden gekenmerkt door een ethos van respect en acceptatie (Hymel & Katz, 2019).

Het belang van de integratie van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding kan niet genoeg worden benadrukt. Diverse onderwijsomgevingen bieden een rijker perspectief en bevorderen creativiteit en innovatie. Bovendien bereiden inclusieve programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding studenten voor op een geglobaliseerde beroepsbevolking waar ze effectief kunnen omgaan met mensen met verschillende achtergronden. Deze voorbereiding verbetert hun professionele en persoonlijke capaciteiten, waardoor ze zich beter kunnen aanpassen en beter kunnen concurreren op de arbeidsmarkt. Opvoeders spelen een cruciale rol in deze context door inclusiestrategieën te integreren in hun onderwijsmethoden, wat alle studenten ten goede komt door het bevorderen van een ondersteunende en boeiende leeromgeving (Milner, 2010).

Het uiteindelijke doel van beroepsonderwijs en -opleiding is studenten uit te rusten met de vaardigheden en kennis die nodig zijn voor de arbeidsmarkt. Werkgevers hechten steeds meer waarde aan zachte vaardigheden zoals culturele competentie, aanpassingsvermogen en samenwerking in de huidige diverse en dynamische economische omgeving. Diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding versterken deze vaardigheden bij studenten en sluiten aan bij bredere maatschappelijke en economische doelstellingen. Door een inclusieve leeromgeving te bevorderen, dragen beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's bij aan een hechtere samenleving en een robuustere economie, waarin diversiteit wordt gezien als een pluspunt in plaats van een belemmering (Hargreaves, 2011).

1.1.2 Historische context en evolutie in het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding

Beroepsonderwijs en -opleiding vinden hun oorsprong in de industriële revolutie, een periode die werd gekenmerkt door snelle technologische vooruitgang en de behoefte aan gespecialiseerde vaardigheden. In deze periode werd beroepsonderwijs en -opleiding een cruciale component van onderwijssystemen, met name om mensen voor te bereiden op specifieke beroepen. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld markeerde de introductie van manuele training en beroepsonderwijs aan het eind van de 19e eeuw het begin van geformaliseerde programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding. Deze initiatieven werden gedreven door de noodzaak om jonge mensen uit te rusten met de praktische vaardigheden die

nodig waren voor industrieel en agrarisch werk, als gevolg van de eisen van een steeds complexere economie (Broda, 2001).

In de loop van de 20e eeuw werd de reikwijdte van het beroepsonderwijs aanzienlijk uitgebreid, van basisvaardigheden in de handel tot een breder scala aan disciplines en sectoren. Na de Tweede Wereldoorlog erkenden veel landen het belang van de ontwikkeling van geschoolde arbeidskrachten voor de wederopbouw en modernisering van hun economieën. In deze periode ontstond een wildgroei aan programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding om te voldoen aan de uiteenlopende behoeften van een geïndustrialiseerde samenleving, waaronder de invoering van beleid en wetgeving zoals de Smith-Hughes Act in de VS, die de federale financiering voor beroepsonderwijs formaliseerde. In dit tijdperk lag de nadruk niet alleen op het verwerven van vaardigheden, maar ook op het verbeteren van de sociale status van beroepsopleidingen, die van oudsher als minder prestigieus werden beschouwd dan academische opleidingen.

In de afgelopen decennia is het concept van beroepsonderwijs veranderd om beter aan te sluiten bij de hedendaagse economische en maatschappelijke behoeften. De opkomst van een kenniseconomie en het toenemende belang van de dienstensector hebben geleid tot een verschuiving naar levenslang leren en de voortdurende ontwikkeling van vaardigheden. Dit moderne perspectief beschouwt beroepsonderwijs en -opleiding niet alleen als een middel om voor te bereiden op specifieke banen, maar ook als een cruciaal element in het stimuleren van een flexibele en competente beroepsbevolking die in staat is om te navigeren door de complexiteiten van de moderne arbeidsmarkten. De huidige programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding leggen de nadruk op technische vaardigheden en zachte vaardigheden zoals teamwork, probleemoplossing en communicatie, en weerspiegelen bredere onderwijsdoelen van inclusiviteit en aanpassingsvermogen in een geglobaliseerde wereld (Vislie, 2003).

1.2 Belang en voordelen van diversiteitsmanagement in beroepsonderwijs en -opleiding

1.2.1 De strategische waarde van diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding hebben niet alleen te maken met het naleven van sociale rechtvaardigheidsbeginselen; ze brengen ook aanzienlijke strategische voordelen met zich mee voor onderwijsinstellingen en de bredere arbeidsmarkt. In de context van beroepsonderwijs en -opleiding betekent het omarmen van diversiteit het actief bevorderen van een onderwijsomgeving die de veelzijdige aard van de samenleving weerspiegelt en die studenten voorbereidt op een geglobaliseerde beroepsbevolking. Instellingen die alomvattende strategieën voor diversiteit en inclusie toepassen, kunnen hun reputatie verbeteren, een breder scala aan talent aantrekken en effectief tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van een divers studentenbestand. Deze strategische aanpak verrijkt de leerervaring en ondersteunt de ontwikkeling van een innovatievere en creatievere beroepsbevolking, wat essentieel is voor het economisch concurrentievermogen en groei (Hymel & Katz, 2019).

Het integreren van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's vergemakkelijkt ook de ontwikkeling van zachte vaardigheden, zoals culturele competentie, empathie en aanpassingsvermogen, die zeer gewaardeerd worden op de huidige arbeidsmarkt. Door een inclusieve leeromgeving te bevorderen, zorgen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding ervoor dat studenten met verschillende achtergronden zich gewaardeerd en begrepen

voelen, wat hun betrokkenheid bij en succes in het programma vergroot. Bovendien bereiden dergelijke omgevingen studenten voor om effectief te functioneren in diverse teams zodra ze de arbeidsmarkt betreden, waardoor ze aantrekkelijker worden voor potentiële werkgevers. Onderwijsinstellingen die op deze gebieden succesvol zijn, zien vaak betere plaatsingspercentages voor hun afgestudeerden, wat de strategische waarde van het integreren van praktijken op het gebied van diversiteit en inclusie in hun curricula en institutioneel beleid verder aantoont (Chavez & Weisinger, 2008).

Bovendien kunnen beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's die prioriteit geven aan diversiteit en inclusie zich beter aanpassen aan veranderende demografische en economische omstandigheden. Instellingen kunnen kritieke vaardigheidstekorten in de economie opvullen door hun programma's af te stemmen op de behoeften van ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen in bèta/technische beroepen of personen uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus. Deze afstemming ondersteunt sociale gelijkheid en stimuleert innovatie door een breed scala aan perspectieven en ervaringen op te nemen in het leerproces. Strategische initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie bieden instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding dus een kader om voortdurend te evolueren en in te spelen op de dynamische eisen van de arbeidsmarkt, waardoor hun duurzaamheid en relevantie op lange termijn verzekerd zijn (Awang-Hashim, Kaur, & Valdez, 2019).

1.2.2 Voordelen voor organisaties, individuen en de samenleving

Organisaties, met name die in de sector beroepsonderwijs en -opleiding (BOO), hebben veel te winnen bij het implementeren van initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie. Diversiteit bevordert creativiteit en probleemoplossing door organisaties gevarieerde perspectieven en ervaringen te bieden. Deze samensmelting van verschillende denkprocessen leidt vaak tot innovatie, kwalitatief betere beslissingen en effectievere probleemoplossing. Bovendien zijn organisaties die zich inzetten voor diversiteit en inclusie beter geplaatst om toptalent aan te trekken uit een bredere pool van kandidaten. Zoals onderzoekers hebben opgemerkt, kan een diverse leeromgeving alle studenten beter voorbereiden op een geglobaliseerde wereld, waardoor onderwijsinstellingen profiteren door hun output af te stemmen op de eisen van een multiculturele beroepsbevolking en door hun reputatie op te vijzelen (Meyer & Cui, 2019).

Individueel kunnen diversiteits- en inclusiepraktijken leiden tot grotere persoonlijke en professionele groei kansen. Studenten en medewerkers in diverse omgevingen worden blootgesteld aan verschillende perspectieven die hun standpunten kunnen uitdagen en kritisch denken en empathie kunnen aanmoedigen. Deze blootstelling is van onschatbare waarde voor de persoonlijke ontwikkeling, omdat het sociale vaardigheden en cultureel bewustzijn vergroot, die van cruciaal belang zijn in de huidige geglobaliseerde samenleving. Bovendien zorgt inclusie ervoor dat mensen zich gewaardeerd en begrepen voelen, wat de motivatie en tevredenheid op het werk of in leeromgevingen verhoogt. Dit gevoel erbij te horen kan de prestaties verbeteren en het verloop verminderen, wat bijdraagt aan een stabiel en productiever organisatieklimaat (Cheng et al., 2008).

Vanuit een maatschappelijk perspectief zijn de voordelen van diversiteit en inclusie in beroepsopleidingen enorm. Door een inclusieve cultuur te bevorderen die diversiteit waardeert, helpen instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding een samenleving te cultiveren die verschillen waardeert en omarmt in plaats van ze te discrimineren. Deze culturele verschuiving heeft brede implicaties, waaronder het verminderen van sociale spanningen en het bevorderen

van sociale rechtvaardigheid. Bovendien dragen beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's bij aan de economische gezondheid van gemeenschappen door studenten voor te bereiden op het betreden van diverse werkomgevingen met de juiste vaardigheden en attitudes, door een competentere beroepsbevolking met meer aanpassingsvermogen te creëren. Dergelijke onderwijspraktijken ondersteunen bredere maatschappelijke doelen van rechtvaardigheid en cohesie, waardoor ze essentieel zijn voor de duurzame ontwikkeling van elke natie (Page, 2007).

1.3 Uitdagingen voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding

1.3.1 Veelvoorkomende barrières en misvattingen

Een belangrijke belemmering voor de implementatie van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding is het gebrek aan adequate lerarenopleidingen. Veel docenten zijn onvoldoende voorbereid op de uiteenlopende behoeften van studenten, vooral die uit ondervertegenwoordigde of gemarginaliseerde groepen. Dit gebrek aan voorbereiding kan leiden tot een verkeerd begrip van het belang van diversiteit en inclusie, wat resulteert in onderwijspraktijken die niet alle studenten effectief ondersteunen. Bovendien kunnen sommige docenten de misvatting hebben dat diversiteit van leerlingen een probleem is dat moet worden aangepakt in plaats van een kans om de leeromgeving te verrijken. Dit perspectief kan leiden tot weerstand tegen inclusieve onderwijspraktijken en de ontwikkeling van ondersteunende leeromgevingen voor alle leerlingen belemmeren (Arnaiz Sánchez, De Haro-Rodríguez, & Maldonado Martínez, 2019).

Een andere belangrijke barrière is de aanwezigheid van fysieke en systemische obstakels die de volledige deelname van alle studenten verhinderen. In veel onderwijsomgevingen blijft fysieke toegankelijkheid een probleem, samen met starre leerplannen die geen rekening houden met uiteenlopende leerbehoeften. Bovendien kan onduidelijk beleid op het gebied van inclusie deze uitdagingen verergeren, waardoor leerkrachten niet over de nodige richtlijnen beschikken om een inclusieve omgeving te bevorderen. Het ontbreken van duidelijk en uitvoerbaar beleid leidt vaak tot onderwijspraktijken die niet alleen niet-inclusief, maar ook discriminerend zijn, waardoor leerlingen die toch al te maken hebben met aanzienlijke leerbelemmeringen, nog verder worden gemarginaliseerd (Ebuenyi et al., 2018).

Culturele misvattingen en negatieve houdingen ten opzichte van personen met een handicap of geestelijke gezondheidsproblemen dienen ook als diepgaande barrières. Deze culturele barrières omvatten stigma, stereotypen en lage verwachtingen, die de houding van leerkrachten en de institutionele cultuur van beroepsopleidingsprogramma's kunnen beïnvloeden. Dergelijke houdingen ondermijnen niet alleen het potentieel van studenten, maar bestendigen ook een cyclus van uitsluiting en marginalisatie. Het aanpakken van deze misvattingen vereist een gezamenlijke inspanning om docenten op te leiden en te trainen in de waarde van diversiteit en de capaciteiten van alle studenten, ongeacht hun achtergrond of de uitdagingen waarmee ze te maken kunnen krijgen (Juvonen et al., 2019).

1.3.2 Discussies over systeemproblemen en persoonlijke vooroordelen

Systemische problemen op het gebied van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding zijn diep verankerd in de structuren van onderwijsinstellingen en de bredere

samenleving. Deze problemen komen vaak tot uiting in vastgeroeste institutionele praktijken die onbedoeld bepaalde groepen bevoordelen ten opzichte van andere, waardoor barrières worden opgeworpen voor de toegang tot en promotie van ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen. Zo kunnen starre leerplannen die geen rekening houden met verschillende leerstijlen en -behoeften studenten met een andere culturele of sociaaleconomische achtergrond onevenredig benadelen. Daarnaast kunnen systemische problemen het gebrek aan vertegenwoordiging van diverse groepen binnen de onderwijsleiding omvatten, waardoor een cyclus van uitsluiting in stand wordt gehouden en de ontwikkeling van inclusief beleid en inclusieve praktijken wordt belemmerd. Het aanpakken van deze systemische barrières vereist een holistische aanpak die beleidshervorming, aanpassingen in het curriculum en meer diversiteit onder docenten en administratie omvat om de diversiteit van de studentenpopulatie te weerspiegelen (Hsieh & Seshadri, 2020).

Persoonlijke vooroordelen zijn een ander belangrijk aspect dat van invloed is op de doeltreffendheid van inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding. Deze bewuste of onbewuste vooroordelen kunnen de verwachtingen van docenten en de interacties met studenten beïnvloeden, wat kan leiden tot een verschillende behandeling en resultaten. Persoonlijke vooroordelen kunnen voortkomen uit een gebrek aan bewustzijn of blootstelling aan diversiteit en kunnen worden versterkt door maatschappelijke stereotypen. Het is aangetoond dat trainingsprogramma's die zich richten op het vergroten van culturele competentie en het verminderen van vooroordelen essentieel zijn voor het creëren van meer inclusieve onderwijsomgevingen. Deze programma's moeten echter doorlopend zijn en geïntegreerd worden in de professionele ontwikkeling van al het personeel om effectief te zijn. De uitdaging is om ervoor te zorgen dat deze trainingen leiden tot betekenisvolle veranderingen en niet slechts formaliteiten worden die de onderliggende houdingen of gedragingen die bijdragen aan uitsluiting niet aanpakken (Wall, Tran, & Soejatminah, 2017).

Effectieve interventies tegen systemische problemen en persoonlijke vooroordelen vereisen een toegewijde en aanhoudende inspanning van alle niveaus van een organisatie. Dit omvat zowel top-down initiatieven die de toon zetten voor diversiteit en inclusie, als bottom-up benaderingen die individuen in staat stellen discriminerende praktijken aan te vechten en te pleiten voor verandering. Voor instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding kan dit betekenen dat het toelatingsbeleid moet worden herzien, mentorschapprogramma's moeten worden geïmplementeerd om diverse studenten te ondersteunen en een inclusieve campuscultuur moet worden bevorderd waarin verschillen worden gevierd in plaats van getolereerd. Het creëren van een omgeving waarin alle studenten kunnen gedijen, vereist een duidelijk begrip van de complexiteit van diversiteit en een toewijding aan het wegnemen van de barrières die volledige deelname in de weg staan (Naik et al., 2021).

1.4 Intersectionaliteit en de relevantie ervan in antidiscriminatiepraktijken

1.4.1 Inleiding tot het concept van intersectionaliteit

Het concept van intersectionaliteit werd eind jaren 1980 voor het eerst verwoord door Kimberlé Crenshaw en is sindsdien een kritisch kader geworden voor het begrijpen van de complexiteit van identiteiten en onderdrukkingen. Intersectionaliteit verwijst naar de onderling verbonden aard van sociale categorisaties zoals ras, klasse en geslacht zoals die van toepassing zijn op een bepaald individu of een bepaalde groep. Het wordt beschouwd als het creëren van overlappende en onderling afhankelijke systemen van discriminatie of achterstelling. Dit raamwerk helpt te begrijpen hoe systemische onrechtvaardigheden en sociale ongelijkheden op een

multidimensionale basis voorkomen, en maakt duidelijk dat verschillende aspecten van identiteit niet los van elkaar kunnen worden onderzocht. In plaats daarvan beïnvloeden ze elkaar op manieren die de ervaringen van individuen met onderdrukking en privileges op diverse en complexe manieren vormgeven (Cole, 2009).

In onderwijsomgevingen, met name in beroepsonderwijs en -opleiding (BOO), maakt het toepassen van een intersectionele lens een genuanceerder begrip mogelijk van de belemmeringen waarmee lerenden te maken hebben. Het benadrukt de noodzaak van beleid en praktijken die de gevarieerde en gelaagde ervaringen van discriminatie waarmee studenten te maken kunnen krijgen, erkennen en aanpakken. Zo zou een intersectionele aanpak in beroepsonderwijs en -opleiding rekening houden met de gelijktijdige impact van ras, geslacht en sociaaleconomische achtergrond op de leerervaring van een student en de toegang tot kansen. Deze benadering daagt de onderwijssystemen uit om hun strategieën voor diversiteit en inclusie te herformuleren om tegemoet te komen aan de complexe realiteit van alle studenten en ervoor te zorgen dat niemand wordt gemarginaliseerd door overlappende sociale identiteiten (Khelifa & Mahdjoub, 2021).

Bovendien kan intersectionaliteit instellingen begeleiden bij het creëren van ondersteunende omgevingen die het onderwijssucces van alle studenten vergroten. Door de uitdagingen van meervoudige intersectionele identiteiten te erkennen, kunnen opvoeders en beleidsmakers gerichte interventies ontwikkelen die inspelen op deze unieke behoeften. Zo kunnen programma's die ontworpen zijn om studenten te ondersteunen die zowel een raciaal gemarginaliseerde achtergrond hebben als een lage inkomensachtergrond, zowel culturele competentietraining voor personeel als initiatieven voor financiële hulp omvatten. Dergelijke op maat gemaakte benaderingen erkennen de samengestelde effecten van verschillende vormen van discriminatie, met als doel de barrières die ze opwerpen in onderwijsomgevingen te slechten (Gopaldas, 2013).

1.4.2 De rol van intersectionaliteit bij het creëren van alomvattende inclusiestrategieën

Intersectionaliteit dient als fundamenteel concept bij het ontwikkelen van allesomvattende inclusiestrategieën, vooral op gebieden zoals onderwijs en organisatiemanagement. Door de overlappende identiteiten en ervaringen van individuen te erkennen, maakt intersectionaliteit het mogelijk om beleid en praktijken te creëren die de unieke uitdagingen van diverse groepen erkennen en aanpakken. Deze benadering is cruciaal voor instellingen die een inclusieve omgeving willen creëren waarin alle leden zich kunnen ontplooien. In onderwijsomgevingen kan inzicht in de intersectionele identiteiten van studenten - waaronder ras, geslacht en sociaaleconomische status - bijvoorbeeld leiden tot ondersteunende diensten op maat die tegemoetkomen aan de specifieke behoeften van elke student, waardoor hun onderwijservaring en -resultaten worden verbeterd. Deze strategie zorgt ervoor dat geen enkele groep wordt gemarginaliseerd of over het hoofd wordt gezien en bevordert gelijkheid en inclusie op alle organisatorische niveaus (Laperrière & Lépinard, 2016).

Het toepassen van een intersectionele lens op de werkplek helpt organisaties bij het identificeren en verminderen van systemische barrières die gemarginaliseerde werknemers treffen. Hierbij wordt erkend hoe verschillende vormen van discriminatie, zoals racisme, seksisme en ableïsme, elkaar kunnen versterken en unieke ervaringen voor individuen kunnen creëren. Door deze samenhangende problemen aan te pakken, kunnen bedrijven effectievere initiatieven voor diversiteit en inclusie implementeren die een divers personeelsbestand aantrekken en talent met verschillende achtergronden behouden en koesteren. Deze aanpak

verbetert de organisatiecultuur en stimuleert innovatie door ervoor te zorgen dat alle werknemers gelijke kansen hebben om bij te dragen en vooruit te komen. Bovendien bevordert intersectionaliteit een dieper begrip van de ervaringen van werknemers, wat leidt tot empathischere en effectievere managementpraktijken die de hele organisatie ten goede komen (Wilson, 2023).

Verder kan intersectionaliteit een leidraad zijn voor overheidsbeleid en belangenbehartiging door de complexiteit van sociale ongelijkheden te benadrukken en informatie te verschaffen over gerichte interventies die tegelijkertijd meerdere vormen van discriminatie aanpakken. Dit is vooral belangrijk in sectoren zoals gezondheidszorg, onderwijs en openbare diensten, waar het beleid de realiteit van diverse bevolkingsgroepen moet weerspiegelen om effectief te zijn. Intersectionele analyse helpt beleidsmakers bij het begrijpen en ontwerpen van betere interventies die rekening houden met verschillende sociale determinanten van gezondheid en welzijn, waardoor de impact en het bereik van overheidsbeleid wordt verbeterd. Deze methodologische benadering zorgt ervoor dat interventies inclusief en rechtvaardig zijn, door de benodigde middelen en ondersteuning te bieden aan degenen die het meeste risico lopen op discriminatie en uitsluiting (Harpur, Szucs, & Willox, 2022).

1.5 Beste praktijken

Duits duaal beroepsonderwijs- en opleidingssysteem

Een voorbeeldige praktijk in Europa met betrekking tot diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding is de implementatie van het Duitse duale systeem. Dit systeem wordt alom erkend om zijn gestructureerde leercontracten, die leerlingen effectief integreren in de arbeidsmarkt en hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten. Door onderwijs op school te combineren met opleidingen in bedrijven, voorziet het Duitse duale systeem in zowel de educatieve als praktische behoeften van studenten met verschillende achtergronden. Het ondersteunt de integratie van schoolverlaters in de beroepsonderwijs- en -opleidingssector en bestrijdt jeugdwerkloosheid door hen uit te rusten met relevante vaardigheden die voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt. De aanpak is holistisch en richt zich niet alleen op specifieke beroepsvaardigheden, maar ook op de ontwikkeling van bredere competenties zoals teamwerk en probleemoplossing, die cruciaal zijn voor de aanpassing aan diverse werkomgevingen. Deze praktijk onderstreept het belang van gestructureerde, werkplekgeïntegreerde leertrajecten die inclusief en ondersteunend zijn voor alle leerlingen, met name leerlingen uit gemarginaliseerde of ondervertegenwoordigde groepen (T. Deissinger, 2015).

Finse beroepsopleidingsprogramma's

Een specifiek voorbeeld van goede praktijken op het gebied van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding is de Finse benadering van beroepsonderwijs en -opleiding, met name de nadruk op toegankelijkheid en flexibiliteit voor diverse leerlingen. Finse beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's staan bekend om hun vermogen om studenten met verschillende achtergronden te integreren, inclusief studenten met speciale onderwijsbehoeften en immigranten, door aangepaste leertrajecten en sterke ondersteuningssystemen aan te bieden. Deze aanpak is niet alleen geschikt voor verschillende leerstijlen, maar ondersteunt ook de integratie van alle studenten in de beroepsbevolking. Finse instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding werken nauw samen met werkgevers om ervoor te zorgen dat het curriculum relevant blijft voor de behoeften van de industrie en tegelijk

ook rekening houdt met de specifieke uitdagingen waarmee ondervertegenwoordigde groepen worden geconfronteerd. Deze inspanningen worden ondersteund door nationale wetgeving die de nadruk legt op gelijkheid en non-discriminatie in het onderwijs, waardoor een robuust kader ontstaat voor praktijken op het gebied van diversiteit en inclusie in beroepsopleidingen. Deze holistische en inclusieve aanpak in Finland dient als model voor het effectief integreren van diversiteit in beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen en bevordert zowel onderwijssucces als sociale inclusie (Autti & Hyry-Beihammer, 2014).

Diversiteit in het onderwijs omarmen

Het project van het Europees Vakbondscomité voor Onderwijs (ETUCE), "Onderwijsvakbonden en inclusieve scholen: Embracing Diversity in Education. Dit project, gefinancierd door de Europese Commissie en uitgevoerd tussen 2019 en 2021, onderzocht de impact van maatschappelijke veranderingen op het onderwijs en het beroep van leraar. Het richtte zich onder andere op de diversificatie van de bevolking, globalisering, technologische vooruitgang en toegenomen migratie. Het onderzoek leverde waardevolle inzichten op in de manier waarop onderwijsystemen in heel Europa zich aanpassen aan de toegenomen diversiteit en specifieke aanbevelingen doen voor het verbeteren van inclusieve onderwijspraktijken. Dit onderzoek benadrukte het belang van het ondersteunen van leerkrachten en ander onderwijspersoneel bij het effectief omgaan met diverse leerlingenpopulaties en het bevorderen van strategieën voor inclusief onderwijs op zowel nationaal als EU-beleidsniveau (Danau, 2023).

Het Erasmus+ programma

In Europa is een opmerkelijke goede praktijk op het gebied van diversiteit en inclusie binnen beroepsonderwijs en -opleiding de integratie van digitale hulpmiddelen om het leren voor diverse studentenpopulaties te verbeteren. Het Erasmus+ programma ondersteunt dit initiatief door middel van verschillende projecten die zich richten op digitale transformatieplannen in beroepsonderwijs en -opleiding. Deze plannen omvatten de ontwikkeling van digitale pedagogie en expertise, evenals de creatie en het innovatieve gebruik van digitale onderwijsinhoud. Deze aanpak is essentieel om tegemoet te komen aan verschillende leerbehoeften en om inclusiviteit in het digitale tijdperk te bevorderen. Details over het programma zijn beschikbaar via deze link <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP)

Om de uitdagingen van diversiteit en inclusie binnen beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen in Europa aan te pakken, zijn innovatieve benaderingen van de professionele ontwikkeling van docenten en trainers van cruciaal belang. Een voorbeeldmodel komt van het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van de Beroepsopleiding (CEDEFOP), dat pleit voor het op maat maken van CPD om te voldoen aan de specifieke, veranderende behoeften van docenten in beroepsonderwijs en -opleiding. Dit model omvat het uitvoeren van grondige analyses van opleidingsbehoeften en het op maat maken van programma's voor professionele ontwikkeling om aan deze behoeften te voldoen. Dergelijke programma's leggen vaak de nadruk op inclusieve onderwijsstrategieën en digitale competenties, die een integraal onderdeel vormen van het bevorderen van inclusieve onderwijsomgevingen. Meer informatie over het programma vindt u op deze link <https://www.cedefop.europa.eu/en>

Aan de slag met diversiteit en inclusie in Nederland

Bij het aanpakken van systemische problemen en persoonlijke vooroordelen in beroepsonderwijs en -opleiding (VET) met betrekking tot diversiteit en inclusie, dienen sommige Europese praktijken als uitstekende voorbeelden van effectieve interventie. In Nederland integreert een door het ministerie van Onderwijs ondersteund project innovatieve interventies in scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding om diversiteit en inclusie te bevorderen. Dit initiatief legt de nadruk op 'leren door te doen' en gaat verder dan de traditionele klassikale settings om leerlingen actief te betrekken bij het creëren van meer inclusieve omgevingen. Het project omvat een uitgebreide training voor docenten over diversiteit en bevat pedagogische benaderingen die rechtstreeks betrekking hebben op het persoonlijke leven en de ervaringen van studenten, waardoor het leren zinvoller en direct toepasbaar wordt (CEDEFOP, 2020).

Het Zweedse onderwijssysteem

Het Zweedse onderwijssysteem integreert een intersectionele lens in het curriculum en de trainingmethoden om specifiek de effecten van overlappende sociale identiteiten en ongelijkheden aan te pakken en te verminderen. Deze praktijk wordt ondersteund door overheidsbeleid dat onderwijsinstellingen verplicht om rekening te houden met factoren zoals ras, geslacht en sociaaleconomische status bij het ontwikkelen van onderwijsstrategieën en ondersteuningssystemen. In Zweden bijvoorbeeld zijn beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's zo opgezet dat ze gerichte ondersteuning bieden aan immigranten en vrouwen, omdat deze groepen vaak te maken hebben met meerdere barrières op het gebied van onderwijs en werkgelegenheid. Deze ondersteuning omvat taalcursussen, mentorschapsprogramma's en specifieke loopbaanbegeleiding op maat om de unieke uitdagingen van kruisende identiteiten aan te pakken. De effectiviteit van deze programma's wordt voortdurend geëvalueerd om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan de uiteenlopende behoeften van studenten, waardoor hun toegang tot onderwijs en latere kansen op de arbeidsmarkt wordt verbeterd. Deze holistische benadering wordt ondersteund door de inzet van de Zweedse regering voor inclusief onderwijs, dat voorschrijft dat onderwijsomgevingen de diversiteit van de studentenpopulatie moeten accommoderen en weerspiegelen, zodat geen enkele student wordt gemarginaliseerd. In het Zweedse onderwijsbeleid wordt gepleit voor voortdurende bijscholing van leerkrachten op het gebied van diversiteit en intersectionaliteit, zodat leerkrachten over de vaardigheden en kennis beschikken die nodig zijn om effectief in te spelen op de genuanceerde behoeften van alle leerlingen (Pollak, 2008).

Trots op de werkplek

Nederland biedt een ander voorbeeld van de integratie van intersectionaliteit in antidiscriminatiepraktijken, met name op de werkplek. De Nederlandse organisatie "Workplace Pride" is een toonaangevend voorbeeld van hoe intersectionaliteit kan worden gebruikt om meer inclusieve bedrijfsomgevingen te creëren. Deze organisatie richt zich op de integratie van LGBTQ+ identiteiten met andere persoonlijke en sociale kenmerken zoals etniciteit, geslacht en handicap in bedrijfsbeleid en -praktijken. Workplace Pride faciliteert verschillende initiatieven die bedrijven helpen bij het herkennen en aanpakken van de overlappende uitdagingen waarmee hun werknemers worden geconfronteerd. Ze hebben bijvoorbeeld een uitgebreide toolkit ontwikkeld die organisaties helpt bij het beoordelen en verbeteren van hun

diversiteits- en inclusiebeleid door middel van een intersectionele lens. Dit omvat trainingsessies, richtlijnen voor beleidsontwikkeling en maatstaven voor het monitoren van de voortgang op weg naar echt inclusieve werkomgevingen. Dergelijke praktijken verbeteren niet alleen de werkomgeving voor individuen met intersectionele identiteiten, maar verbeteren ook de algehele organisatieprestaties door een meer inclusieve en begripvolle bedrijfscultuur te bevorderen (van Lisdonk & Keuzenkamp, 2019).

1.6 Zelfreflectie

1: Nadenken over het concept van diversiteit en inclusie in de context van beroepsonderwijs en -opleiding

Reflecteer op je begrip van Definities en betekenis in beroepsonderwijs en -opleiding: Hoe denkt u dat het integreren van strategieën voor diversiteit en inclusie in uw onderwijs- of trainingsmethoden de leeromgeving en de resultaten van studenten in uw beroepsonderwijs en trainingsprogramma's zou kunnen veranderen?

Denk na over je begrip van de historische context en evolutie in beroepsonderwijs en -opleiding: Als je nadenkt over de historische evolutie van beroepsonderwijs en -opleiding en het hedendaagse belang ervan, hoe zouden de huidige beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's diversiteit en inclusiepraktijken verder kunnen integreren om studenten beter voor te bereiden op de uitdagingen en kansen van de geglobaliseerde beroepsbevolking?

2: Nadenken over het belang en de voordelen van diversiteitsmanagement in beroepsonderwijs en -opleiding

Denk na over je begrip van de strategische waarde van diversiteit en inclusie: Hoe denk je dat het omarmen van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's een directe invloed zou kunnen hebben op het succes van afgestudeerden en de plaatsingspercentages in jouw organisatie of sector?

Reflecteer op uw begrip van Voordelen voor organisaties, individuen en de samenleving: Hoe kan het verbeteren van praktijken op het gebied van diversiteit en inclusie uw specifieke omgeving ten goede komen en welke stappen kunnen worden genomen om deze praktijken af te stemmen op de bredere doelen van het verbeteren van innovatie, culturele competentie en maatschappelijke cohesie?

3: Nadenken over uitdagingen voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding

Denk na over je begrip van gemeenschappelijke barrières en misvattingen: Hoe kunnen docenten in beroepsonderwijs en -opleidingen hun vooroordelen en misvattingen over diversiteit aanpakken en overwinnen om een meer inclusieve en ondersteunende leeromgeving voor alle studenten te creëren?

Reflecteer op je begrip van Discussies over systemische problemen en persoonlijke vooroordelen: Hoe zou het herkennen en aanpakken van je vooroordelen kunnen veranderen hoe je omgaat met studenten met diverse achtergronden, en welke stappen kun je nemen om je culturele competentie in een onderwijssetting voortdurend te verbeteren?

4: Reflecteren over intersectionaliteit en de relevantie ervan in antidiscriminatiepraktijken

Reflecteer op je begrip van Inleiding tot het concept van intersectionaliteit: Hoe kan een intersectionele benadering van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) opleiders en beleidsmakers helpen om de complexe en gevarieerde ervaringen van discriminatie aan te pakken waarmee studenten te maken kunnen krijgen als gevolg van overlappende sociale identiteiten zoals ras, klasse en geslacht?

Denk na over je begrip van de rol van intersectionaliteit bij het creëren van allesomvattende inclusiestrategieën: Hoe zou je intersectionaliteit kunnen integreren in je persoonlijke benadering van het bevorderen van diversiteit en inclusie in je dagelijkse interacties, zowel in onderwijsomgevingen als in professionele omgevingen?

1.7 Het is jouw beurt!

Beantwoord de volgende vragen.

1. Welke voordelen bieden inclusieve onderwijsomgevingen om diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding te bevorderen?

- A) Creativiteit en innovatie bevorderen.
- B) Perspectieven beperken voor gestroomlijnd leren.
- C) Homogeniteit in studentenachtergronden bevorderen.
- D) Uitsluitend gericht op de ontwikkeling van harde vaardigheden.
- E) Het negeren van maatschappelijke en economische doelstellingen.

2. Welk tijdperk legde, gezien de historische evolutie van beroepsonderwijs en -opleiding, de nadruk op het verbeteren van de sociale status van beroepsopleidingen?

- A) Industriële revolutie
- B) Na de Tweede Wereldoorlog
- C) Eind 19e eeuw
- D) Recente decennia
- E) Pre-Industriële Revolutie

3. Welke actie past bij het bevorderen van diversiteit en inclusie om studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op een globaliseerde beroepsbevolking?

- A) Een homogene onderwijsomgeving bevorderen.
- B) De focus vernauwen tot ervaringen van meerderheidsgroepen.
- C) De dialoog over verschillende standpunten aanmoedigen.
- D) Discussies over culturele verschillen vermijden.
- E) De toegang tot divers lesmateriaal beperken.

4. Welke aanpak bevordert organisatorische innovatie, trekt toptalent aan en sluit aan bij de wereldwijde vraag naar personeel?

- A) Diversiteits- en integratie-initiatieven implementeren.
- B) Focussen op homogene perspectieven.
- C) De werving van talent beperken tot een smalle demografische groep.

D) Discussies over culturele verschillen vermijden.

E) Diversiteitsmanagement helemaal negeren.

5. Welke strategie ondersteunt het best het bevorderen van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's?

A) Fysieke toegankelijkheid verbeteren om uitsluitend tegemoet te komen aan mobiliteitsuitdagingen

B) De wervingscriteria uitbreiden zonder de ondersteunende diensten aan te passen

C) Vertrouwen op informele richtlijnen in plaats van geformaliseerd beleid

D) Verplichte diversiteitstraining invoeren voor al het onderwijzend personeel

E) Focussen op hoge academische normen zonder rekening te houden met diverse onderwijsbehoeften

6. Welke van de volgende strategieën is het minst effectief in het aanpakken van systemische problemen en persoonlijke vooroordelen in beroepsonderwijs en -opleidingen met betrekking tot diversiteit en inclusie?

A) Het toelatingsbeleid herzien om meer inclusief te zijn

B) Het implementeren van eenmalige trainingen over diversiteit

C) Het vergroten van de diversiteit onder docenten en administratie

D) Curricula herzien om tegemoet te komen aan diverse leerstijlen

E) Doorlopende culturele competentieprogramma's aanmoedigen

7. Welke rol speelt intersectionaliteit bij het ontwerpen van ondersteuningsprogramma's voor studenten in een beroepsonderwijs- en -opleidingsomgeving?

A) Het categoriseert studenten op één aspect van hun identiteit voor gerichte ondersteuning.

B) Het zorgt ervoor dat ondersteuningsprogramma's uitsluitend academische prestaties verbeteren.

C) Het leidt tot algemeen beleid dat alle studenten gelijk behandelt.

D) Het helpt ondersteuningsprogramma's op maat te maken om de specifieke, overlappende uitdagingen van studenten aan te pakken.

E) Het benadrukt het scheiden van studentenondersteuning op basis van alleen sociaaleconomische status.

8. Welke uitspraak beschrijft het best de toepassing van intersectionaliteit bij het creëren van allesomvattende inclusiestrategieën?

- A) Intersectionaliteit richt zich voornamelijk op individuele identiteitskenmerken in isolatie om diversiteit aan te pakken.
- B) Intersectionaliteit verbetert inclusie door oplossingen met één as te identificeren die één vorm van discriminatie tegelijk aanpakken.
- C) Intersectionaliteit combineert een begrip van verschillende identiteiten om genuanceerde organisatorische ondersteuningsstructuren te creëren.
- D) Intersectionele benaderingen minimaliseren het belang van individuele ervaringen ten gunste van groepsgericht beleid.
- E) Intersectionaliteit ontmoedigt de ontwikkeling van organisatiebeleid dat zich aanpast aan diverse behoeften van werknemers.

Het is jouw beurt Antwoorden

2. *A. Creativiteit en innovatie bevorderen.*
3. *B. Na de Tweede Wereldoorlog*
4. *C. Dialoog over verschillende standpunten aanmoedigen.*
5. *A. Initiatieven voor diversiteit en inclusie implementeren.*
6. *D. Verplichte diversiteitstraining invoeren voor al het onderwijspersoneel.*
7. *B. Het implementeren van eenmalige trainingssessies over diversiteit.*
8. *D. Het helpt ondersteuningsprogramma's op maat te maken voor de specifieke, overlappende uitdagingen waarmee leerlingen te maken krijgen.*
9. *C. Intersectionaliteit combineert inzicht in verschillende identiteiten om genuanceerde organisatorische ondersteuningsstructuren te creëren.*

1.8 Hulpbronnen

Kijk op

1. Definities en betekenis in beroepsonderwijs en -opleiding

<https://www.youtube.com/watch?v=AjLEHY04t4M>

2. Historische context en evolutie in beroepsonderwijs en -opleiding

<https://www.youtube.com/watch?v=yxz84yehFfY>

3. De strategische waarde van diversiteit en inclusie

<https://www.youtube.com/watch?v=mzu3ira61k8>

4. Voordelen voor organisaties, individuen en de samenleving

<https://www.youtube.com/watch?v=IPtPG2IAmm4>

5. Veelvoorkomende barrières en misvattingen

<https://www.youtube.com/watch?v=mtUIRYXJ0vI>

<https://www.youtube.com/watch?v=iNTih4nJOOI>

6. Discussies over systemische problemen en persoonlijke vooroordelen

<https://www.youtube.com/watch?v=HR4wz1b54hw>

7. Inleiding tot het concept van intersectionaliteit

<https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>

8. De rol van intersectionaliteit bij het creëren van allesomvattende inclusiestrategieën

<https://www.youtube.com/watch?v=W0I9kXwxIu0>

Lees

1. Definities en betekenis in beroepsonderwijs en -opleiding

- Betrokkenheid van de sociale partners bij duaal beroepsonderwijs en -opleiding:

https://drive.google.com/file/d/1nJkF4PEzz8n-4AlmwZ8wjYYusodZe6dF/view?usp=drive_link

- Beroepsonderwijs en -opleiding in Scandinavische landen

https://drive.google.com/file/d/14N0wPNEI9JIPKsTBwiu45P08F8EsAXtT/view?usp=drive_link

- Diversiteitsfactbook

https://drive.google.com/file/d/1GJG0XuTkMmwnn3c6mooRDvixL86w-NwD/view?usp=drive_link

2. Historische context en evolutie in beroepsonderwijs en -opleiding

- Centraal- en Oost-Europa, Kaukasus en Centraal-Azië: Inclusie en onderwijs

https://drive.google.com/file/d/1slKRC73yMCApZJ1VTAY92EffP8JfRoE4/view?usp=drive_link

3. De strategische waarde van diversiteit en inclusie

- Actieplan voor inclusie en diversiteit voor het Erasmus+-programma en het Europees Solidariteitskorps

https://drive.google.com/file/d/1CCghwsOV0uUBHINd5rtHXAbgrppVX5PZ/view?usp=drive_link

- Technisch en beroepsonderwijs omvormen voor succesvolle en rechtvaardige overgangen

https://drive.google.com/file/d/1DoHiHHSFxd9ePvUSCbfBT6p_xqJhawb/view?usp=drive_link

4. Voordelen voor organisaties, individuen en de samenleving

- Diversity Wins: hoe inclusie ertoe doet

https://drive.google.com/file/d/1KZKqFzh18ld35xQkyXzpehrCA8fqSbo-/view?usp=drive_link

- Voordelen van diversiteit, gelijkheid en inclusie

https://drive.google.com/file/d/1yh9xvKnTUS9lDvxB5xS5zAHPfSW0qs4g/view?usp=drive_link

5. Veelvoorkomende barrières en misvattingen

- Het perspectief van jongens, meisjes en adolescenten op discriminatie en belemmeringen voor inclusief onderwijs

https://drive.google.com/file/d/1S9x_S78UGkTbbz5TffTQHesII9A6jn14/view?usp=drive_link

6. Discussies over systemische problemen en persoonlijke vooroordelen

- Systemische discriminatie op lokaal niveau identificeren en voorkomen

https://drive.google.com/file/d/15r_PSEoJmcFIv1ZIQmsiv7AyWepSdZ/view?usp=drive_link

7. Inleiding tot het concept van intersectionaliteit

- Intersectionaliteit in het onderwijs: Rationale en praktijken om tegemoet te komen aan de behoeften van de intersectionele identiteiten van leerlingen

https://drive.google.com/file/d/1ahgyxUNp5vyhc1EcvimwElyHgNZNWibD/view?usp=drive_link

8. De rol van intersectionaliteit bij het creëren van allesomvattende inclusiestrategieën

- Gids met hulpmiddelen en toolkit voor intersectionaliteit

https://drive.google.com/file/d/1t14ngW9_m8nHzWjkz9RwP-rqPpz3wKtC/view?usp=drive_link

Eenheid 2: Inzicht in het EU-beleid inzake diversiteit en antidiscriminatie

2.1 Overzicht van het diversiteitscharter en antidiscriminatiewetgeving in de EU

2.1.1 Belangrijkste principes van het EU-Diversiteitshandvest

Het EU-Diversiteitscharter is een vrijwillige verbintenis van organisaties om diversiteit en inclusie op de werkplek te bevorderen. Het Charter moedigt bedrijven aan om een beleid te voeren dat verder gaat dan de wettelijke vereisten om gelijke kansen te garanderen voor alle huidige en toekomstige werknemers, ongeacht hun achtergrond. Het basisprincipe van het Charter is dat diversiteit erkend en gewaardeerd moet worden als een waardevolle hulpbron. Deze erkenning strekt zich uit tot alle facetten van diversiteit, inclusief maar niet beperkt tot etniciteit, geslacht, leeftijd, nationaliteit, handicap en seksuele geaardheid. Door deze principes te omarmen, verplichten organisaties zich tot het creëren van een meer inclusieve omgeving die individuele verschillen respecteert en waardeert, wat de prestaties van de organisatie en de harmonie in de samenleving ten goede komt (Thiel & Prügl, 2009).

De inzet van de Europese Unie voor diversiteit en inclusie is vastgelegd in het EU-Diversiteitshandvest, een beleidsinitiatief dat organisaties aanmoedigt om diversiteitsmanagement te implementeren. Het Handvest schetst een raamwerk van principes die bedrijven en openbare instellingen in alle EU-lidstaten leiden bij het bevorderen van diversiteit en het stimuleren van een meer inclusieve omgeving. Deze principes benadrukken het belang van het erkennen en respecteren van de unieke achtergronden, vaardigheden en perspectieven van alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, geslacht, etniciteit, religie, handicap of seksuele geaardheid. Door zich aan deze richtlijnen te houden, verplichten organisaties zich tot het creëren van een werkplek waar diversiteit wordt gezien als een pluspunt en waar billijke kansen alle werknemers in staat stellen zich te ontplooien en bij te dragen aan het succes van de organisatie (Witte, 2008).

Een ander fundamenteel principe van het EU-Diversiteitshandvest is het bevorderen van inclusieve praktijken die verder gaan dan alleen het naleven van antidiscriminatiewetten. Dit omvat het proactief betrekken van alle personeelsniveaus bij diversiteitsinitiatieven, trainingsprogramma's en de ontwikkeling van beleid dat onbewuste vooroordelen en structurele ongelijkheden binnen de organisatie aanpakt. Het Handvest moedigt entiteiten aan om tastbare diversiteitsdoelen te stellen en de voortgang te bewaken door middel van regelmatige rapportage, waardoor transparantie en verantwoording worden gewaarborgd. Deze proactieve aanpak verbetert de werkomgeving en de prestaties van de organisatie door gebruik te maken van het brede scala aan talenten en standpunten die vertegenwoordigd zijn in een divers personeelsbestand (Laperrière & Lépinard, 2016).

Bovendien onderstreept het EU-Diversiteitshandvest het belang van leiderschapsbetrokkenheid en de rol van het senior management bij het aansturen van de diversiteitsagenda. Leaders worden aangemoedigd om initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie publiekelijk te ondersteunen en deze waarden te integreren in de bedrijfscultuur en strategische planning. Deze top-down benadering zorgt ervoor dat diversiteit en inclusie geen randzaken zijn, maar centraal staan in de missie en bedrijfsstrategie van de organisatie. Goedkeuring door het leiderschap is cruciaal voor het cultiveren van een organisatiecultuur die diversiteit omarmt en actief werkt

aan het wegnemen van barrières voor inclusie, wat uiteindelijk bijdraagt aan een meer samenhangende en innovatieve bedrijfsomgeving (Arzoz, 2008).

2.1.2 Onderzoek naar antidiscriminatiewetgeving en hoe deze van toepassing is op beroepsonderwijs en -opleiding

Antidiscriminatiewetten spelen een cruciale rol bij het vormgeven van de praktijken binnen beroepsonderwijs en -opleiding door ervoor te zorgen dat iedereen gelijke toegang heeft tot opleidingsmogelijkheden, ongeacht zijn of haar persoonlijke kenmerken zoals ras, geslacht, handicap of leeftijd. Deze wetten, die verschillen per rechtsgebied binnen de EU, verbieden over het algemeen discriminatie in onderwijs en tewerkstelling en creëren zo een wettelijk kader dat inclusiviteit ondersteunt. Voor aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding betekent dit dat ze praktijken moeten aannemen die discriminatie voorkomen en diversiteit actief bevorderen. Dit wettelijke kader dwingt instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding om beleid te implementeren dat ervoor zorgt dat alle studenten volledig kunnen deelnemen aan en in gelijke mate kunnen profiteren van opleidingsprogramma's. Dit is van cruciaal belang voor het voorbereiden van geschoold personeel op de arbeidsmarkt. Dit is cruciaal voor het voorbereiden van een geschoolde beroepsbevolking die de diversiteit van de gemeenschap weerspiegelt (Mertens, 1984).

De toepassing van deze wetten in de context van beroepsonderwijs en -opleiding omvat verschillende specifieke acties, zoals het aanpassen van het leerplan om te voldoen aan de behoeften van diverse leerlingen en ervoor zorgen dat onderwijsmethoden en -materiaal geen enkele groep uitsluiten of marginaliseren. Bovendien verplicht de antidiscriminatiewetgeving aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding om hun toelatingsprocessen, ondersteunende diensten en beoordelingsmethoden te onderzoeken om vooroordelen die bepaalde groepen studenten zouden kunnen benadelen, te identificeren en weg te nemen. Naleving is een wettelijke verplichting en een morele en educatieve verplichting om een inclusieve omgeving te bevorderen die diversiteit respecteert en waardeert. Deze verplichting helpt om alle studenten voor te bereiden op het slagen in een diverse beroepsbevolking en draagt bij aan sociale cohesie en gelijkheid (Smith, 2008).

Bovendien kan de effectieve implementatie van antidiscriminatiewetten in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding een uitdaging zijn en vereist deze een voortdurende inzet en waakzaamheid. Docenten en bestuurders moeten worden getraind in het herkennen en bestrijden van discriminatie en het ondersteunen van een cultuur van inclusiviteit. Dit kan professionele ontwikkeling in culturele competentie inhouden, aanpassingen in de onderwijspraktijk en het opstellen van een duidelijk beleid en procedures voor het afhandelen van discriminatieklachten. Naleving van antidiscriminatiewetten is in het voordeel van studenten en verhoogt de kwaliteit en reputatie van de onderwijsinstelling, waardoor het een aantrekkelijkere keuze wordt voor zowel toekomstige studenten als werkgevers (Bisom-Rapp, 2000).

2.2 Specifieke EU-strategieën en -programma's ter bevordering van 'diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding

2.2.1 Diepgaande duik in EU-initiatieven, -strategieën en -programma's

De Europese Unie heeft een uitgebreid kader van initiatieven, strategieën en programma's opgezet om diversiteit en inclusie in alle lidstaten te bevorderen. Een van de hoekstenen van deze inspanningen is de Europa 2020-strategie, die ambitieuze doelen stelt om een slimme, duurzame en inclusieve economie te creëren. Deze strategie benadrukt de behoefte aan meer sociale cohesie en richt zich specifiek op het terugdringen van armoede en sociale uitsluiting. Daartoe heeft de EU verschillende wetgevende maatregelen en beleidslijnen aangenomen die lidstaten aanmoedigen om de toegang tot onderwijs en beroepsopleidingen voor ondervertegenwoordigde groepen te verbeteren en zo een meer inclusieve beroepsbevolking te bevorderen. Deze maatregelen zijn bedoeld om gelijke kansen te bevorderen en het potentieel van een diverse bevolking te benutten om economische innovatie en concurrentiekracht te stimuleren (Carayannis & Rakhmatullin, 2014).

Naast de Europa 2020-strategie heeft de EU specifieke programma's geïmplementeerd zoals het Europees Sociaal Fonds (ESF), dat van cruciaal belang is voor de ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten om de vooruitzichten op werk voor langdurig werklozen en gemarginaliseerde gemeenschappen te verbeteren. Dit omvat het financieren van initiatieven gericht op programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding (VET), die de toegankelijkheid en relevantie voor mensen met verschillende achtergronden verbeteren. Het ESF heeft een belangrijke rol gespeeld bij het ondersteunen van projecten die training bieden in nieuwe vaardigheden en competenties die nodig zijn in een veranderende markt, waardoor de integratie van migranten, mensen met een handicap en andere achtergestelde groepen in de arbeidsmarkt wordt vergemakkelijkt. Deze programma's worden ondersteund door beleid dat zich inzet voor antidiscriminatie, gendergelijkheid en de actieve deelname van alle burgers aan de economie (Zanfrini, 2016).

Bovendien wordt de inzet van de EU voor diversiteit en inclusie weerspiegeld in haar onderwijs- en opleidingsaanpak door middel van initiatieven zoals het Erasmus+ programma. Dit programma ondersteunt individuele mobiliteit in heel Europa en financiert partnerschappen en projecten die tot doel hebben innovatieve praktijken naar onderwijsinstellingen en -systemen te brengen. Erasmus+ bevordert inclusief onderwijs door het onderwijzen en leren van talen te verbeteren en de deelname van alle studenten aan te moedigen, ongeacht hun achtergrond. Het ondersteunt ook de professionele ontwikkeling van leerkrachten om ervoor te zorgen dat zij effectief kunnen omgaan met diversiteit in de klas. Deze initiatieven laten zien dat de EU beleid en financiering strategisch inzet om onderwijs- en beroepsomgevingen te creëren die diversiteit waarderen en een inclusieve samenleving bevorderen (Berry & Taban, 2022).

2.2.2 Beleidsimplementatie in scenario's voor beroepsonderwijs en -opleiding

De effectieve uitvoering van beleid in de context van beroepsonderwijs en -opleiding is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat onderwijshervormingen worden omgezet in praktische resultaten die studenten, instellingen en de arbeidsmarkt ten goede komen. De complexiteit van beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen, die onderwijsdoelen integreren met de behoeften van het bedrijfsleven, vereist een multidimensionale aanpak van de beleidsuitvoering. Deze aanpak moet rekening houden met de specifieke kenmerken van beroepsonderwijs en -opleiding, zoals de noodzaak om opleidingsprogramma's af te stemmen op de vraag van de

markt, de aanpassing van curricula aan de technologische vooruitgang en de betrokkenheid van een groot aantal belanghebbenden, waaronder partners uit het bedrijfsleven, docenten en beleidsmakers. De succesvolle uitvoering van beleid op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding is vaak afhankelijk van samenwerking tussen deze verschillende sectoren, om ervoor te zorgen dat de onderwijsresultaten voldoen aan de vaardigheden die de economie nodig heeft (K. Caves & M. Oswald-Egg, 2023).

Bovendien staat de uitvoering van BOO-beleid voor unieke uitdagingen in verband met de diversiteit van de studentenpopulatie en de specifieke behoeften van verschillende economische sectoren. Deze uitdagingen kunnen bestaan uit het aanpakken van de vaardigheidskloof in bepaalde sectoren, het waarborgen van gelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden en het overwinnen van sociaaleconomische barrières waarmee studenten te maken kunnen krijgen. Een doeltreffende beleidsuitvoering in beroepsonderwijs en -opleiding vereist niet alleen de ontwikkeling van inclusieve en flexibele leerplannen, maar ook het aanbieden van gerichte ondersteunende diensten die studenten kunnen helpen om deze belemmeringen te overwinnen. Zo kunnen initiatieven die zachte vaardigheidstrainingen integreren in technisch onderwijs de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van studenten op een snel veranderende arbeidsmarkt vergroten. Daarnaast zijn continue evaluatie- en feedbackmechanismen essentieel om beleid en praktijken aan te passen als reactie op nieuwe behoeften en uitdagingen (P. Runhaar & H. Runhaar, 2012).

Tot slot mag de bredere sociaaleconomische context waarin beroepsonderwijs en -opleiding plaatsvindt, niet over het hoofd worden gezien. Economische neergang, technologische veranderingen en verschuivingen in de vraag op de arbeidsmarkt kunnen allemaal van invloed zijn op de effectiviteit van het beleid voor beroepsonderwijs en -opleiding. Beleidsmakers moeten flexibel blijven en inspelen op deze externe factoren door strategieën voor beroepsonderwijs en -opleiding voortdurend bij te werken en te verfijnen om ervoor te zorgen dat ze relevant en effectief blijven. Dit kan betekenen dat er nieuwe technologieën in opleidingsprogramma's worden opgenomen, dat het beleid wordt herzien om opkomende industrieën te ondersteunen of dat de sectoroverschrijdende samenwerking wordt verbeterd. Het begrijpen en aanpakken van deze externe invloeden is cruciaal voor het succesvol implementeren van BOO-beleid dat studenten uitrust met de vaardigheden die nodig zijn voor de moderne beroepsbevolking (F. V. Wieringen, 1999).

2.3 Beste praktijken

Deutsche Telekom AG

Een voorbeeldige praktijk in Europa met betrekking tot de implementatie van het EU-Diversiteitshandvest is de aanpak van bedrijven in Duitsland, met name in de technische sector. Duitse bedrijven hebben het diversiteitscharter proactief ondertekend en de principes ervan in hun bedrijfsstrategieën geïntegreerd. Deze bedrijven committeren zich niet alleen aan de principes van het Handvest, maar implementeren ook uitgebreide trainingsprogramma's gericht op alle niveaus van de organisatie om het bewustzijn van en het begrip voor diversiteit en inclusie te vergroten. Deutsche Telekom AG heeft bijvoorbeeld een Diversity Council opgericht, met leden uit verschillende lagen van het bedrijf, om toezicht te houden op initiatieven op het gebied van diversiteit en deze te stimuleren. Deze raad zorgt ervoor dat diversiteit en inclusie voortdurend worden aangepakt en afgestemd op de bedrijfsstrategieën, waardoor een cultuur van inclusiviteit wordt bevorderd. Deze proactieve aanpak van Duitse bedrijven benadrukt het belang van leiderschap bij het aansturen van de diversiteitsagenda en

laat zien hoe de integratie van deze principes de prestaties van de organisatie kan verbeteren en een meer inclusieve werkomgeving kan creëren (Thiel & Prüggl, 2009; Witte, 2008).

Antidiscriminatie-eenheden

In Zweden wordt een voorbeeldige praktijk in de toepassing van antidiscriminatiewetten binnen beroepsonderwijs en -opleiding waargenomen in de antidiscriminatie-eenheden die in verschillende gemeenten zijn opgericht. Deze eenheden zijn belast met de handhaving van de uitgebreide antidiscriminatiewetgeving van Zweden en zorgen ervoor dat beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's toegankelijk zijn voor alle studenten, ongeacht hun achtergrond. De gemeenten houden actief toezicht op de aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding om ervoor te zorgen dat deze wetten worden nageleefd en werken nauw samen met onderwijsinstellingen om discriminerende praktijken bij toelating, onderwijs en dienstverlening aan studenten te identificeren en uit te bannen. Bovendien bieden deze eenheden training en middelen aan leerkrachten om inclusieve klaslokalen te creëren die tegemoetkomen aan de behoeften van diverse leerlingen. Dit initiatief zorgt er niet alleen voor dat het wettelijke kader wordt nageleefd, maar bevordert ook een proactieve aanpak om een inclusieve onderwijsomgeving te bevorderen. Het succes van dit model blijkt uit het toegenomen bewustzijn en de grotere competentie van het personeel in beroepsonderwijs en -opleidingen in het omgaan met diversiteit en discriminatie, wat uiteindelijk leidt tot meer rechtvaardige onderwijsresultaten voor alle studentenpopulaties (Migration Policy Group, 2023).

Het EAEA opleidingsprogramma voor jonge medewerkers

Een belangrijk voorbeeld van goede praktijken bij het bevorderen van diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding in de hele Europese Unie is het EAEA Younger Staff Training programma. Dit initiatief stimuleert de professionele ontwikkeling van medewerkers in de volwasseneneducatie en bouwt nieuwe samenwerkingsverbanden op, terwijl de diversiteit van beleid en praktijk in de volwasseneneducatie in Europa wordt verkend. Sinds de start in 2011 heeft het programma verschillende wijzigingen ondergaan om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften van professionals in de volwasseneneducatie. Het programma heeft hen met succes kennis laten maken met EU-initiatieven op het gebied van volwasseneneducatie, de diversiteit van beleid en praktijk op het continent en het stimuleren van netwerken met gelijkgestemde professionals. Dit programma dient als model voor de integratie van EU-strategieën in professionele opleidingen en toont de effectieve toepassing van diversiteit en inclusieprincipes op transnationaal niveau (S. Tursi & Aleksandra Kozyra, 2020).

Europees kwalificatiekader (EKK)

Een goed praktijkvoorbeeld van beleidsimplementatie in scenario's voor beroepsonderwijs en -opleiding (VET) binnen de EU is de implementatie van het Europees kwalificatiekader (EKK) naast het Europees systeem van studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET). Deze instrumenten zijn bedoeld om de vergelijkbaarheid en overdraagbaarheid van kwalificaties tussen verschillende landen te verbeteren, waardoor de mobiliteit van werknemers en lerenden wordt vergroot. Dit beleid benadrukt echter ook de noodzaak om beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen af te stemmen op de uiteenlopende en dynamische vereisten van de arbeidsmarkt. Het EQF en ECVET hebben deze afstemming vergemakkelijkt door een transparant en coherent kader te bieden dat aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding kunnen volgen. Dit helpt ervoor te zorgen dat de aangeboden vaardigheden relevant zijn en dat kwalificaties over de grenzen heen worden erkend, waardoor de arbeidsmarktintegratie van

afgestudeerden wordt ondersteund en de economische samenwerking in de hele EU wordt bevorderd. Ondanks enkele uitdagingen bij de aanpassing, betekenen deze instrumenten een belangrijke stap in de richting van harmonisatie van normen en praktijken voor beroepsonderwijs en -opleiding in heel Europa, waardoor zowel de onderwijs- als werkgelegenheidskansen voor individuen toenemen (Winch, 2020).

2.4 Zelfreflectie

1: Nadenken over het overzicht van het Handvest voor diversiteit en antidiscriminatiewetten in de EU

Reflecteer op je begrip van de belangrijkste principes van het EU-Diversiteitshandvest: Hoe zou je, gezien de nadruk die in het EU-Diversiteitshandvest wordt gelegd op leiderschapsbetrokkenheid, waarden op het gebied van diversiteit en inclusie kunnen integreren in het strategische planningsproces van je organisatie?

Denk na over uw begrip van het onderzoek van antidiscriminatiewetten en hoe ze van toepassing zijn op beroepsonderwijs en -opleiding: Welke stappen kunt u nemen binnen instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding om ervoor te zorgen dat uw praktijken diversiteit en inclusiviteit actief bevorderen in overeenstemming met de antidiscriminatiewetten van de EU?

2: Nadenken over de specifieke EU-strategieën en -programma's ter bevordering van 'diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding

Denk na over uw begrip van Diepe duik in EU-initiatieven, -strategieën en -programma's: Welke stappen kunt u nemen om ervoor te zorgen dat uw programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding toegankelijk en relevant zijn voor personen met verschillende achtergronden, in overeenstemming met de doelstellingen die zijn uiteengezet in de Europa 2020-strategie?

Denk na over je begrip van beleidsimplementatie in scenario's voor beroepsonderwijs en -opleiding: Met welke overwegingen moet je mogelijk rekening houden bij de uitvoering van het EU-beleid inzake diversiteit en antidiscriminatie binnen beroepsonderwijs en -opleiding, vooral met betrekking tot de uiteenlopende behoeften van studenten en de veranderende eisen van de arbeidsmarkt?

2.7 Het is jouw beurt!

Beantwoord de volgende vragen.

1. Welke van de volgende vragen geeft het beste een proactieve benadering van diversiteit weer, zoals aangemoedigd door het EU-Diversiteitshandvest?

- A) Regelmatig herzien van alleen door de overheid opgelegde diversiteitsregels
- B) Diversiteit van het personeelsbestand verbeteren door facultatieve initiatieven en voortdurende educatie
- C) Een tijdelijke commissie instellen om diversiteitskwesties aan te pakken
- D) Jaarlijkse vergaderingen houden om mogelijke diversiteitsstrategieën te bespreken
- E) Diversiteitsbeleid implementeren zonder specifieke doelen te stellen of de voortgang bij te houden

2. Welke uitspraak illustreert het best de rol van antidiscriminatiewetten in beroepsonderwijs en -opleiding?

- A) Ze geven in de eerste plaats richting aan het financiële beheer van instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding.
- B) Ze zorgen ervoor dat alleen studenten met een minderheidsachtergrond steun krijgen.
- C) Ze leggen specifieke quota op voor studenten met bepaalde achtergronden.
- D) Ze creëren een wettelijk kader dat een inclusieve onderwijsomgeving bevordert.
- E) Ze ontmoedigen elke vorm van training in culturele competentie binnen beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's.

3. Welk EU-programma ondersteunt specifiek de integratie van gemarginaliseerde gemeenschappen in de arbeidsmarkt door de toegankelijkheid van beroepsonderwijs en -opleiding te verbeteren?

- A) Horizon 2020
- B) Creatief Europa
- C) LIFE-programma
- D) COSME
- E) Europees Sociaal Fonds (ESF)

4. Welke uitspraak illustreert het best de multidimensionale aanpak die nodig is om het beleid voor beroepsonderwijs en -opleiding effectief uit te voeren?

- A) Onderwijsdoelen uitsluitend afstemmen op bestaande industriestandaarden zonder flexibiliteit.
- B) Onderwijsinitiatieven isoleren van de industrie en technologische vooruitgang.
- C) Alleen opleiders betrekken bij de ontwikkeling en uitvoering van onderwijsvormingen.
- D) Opleidingsprogramma's integreren met de eisen van de markt en technologische vooruitgang.
- E) Uitsluitend focussen op naleving van het beleid zonder de onderwijsresultaten te evalueren.

Het is jouw beurt Antwoorden

1. *B. De diversiteit van het personeelsbestand vergroten door middel van facultatieve initiatieven en permanente educatie*
2. *D. Ze creëren een wettelijk kader dat een inclusieve onderwijsomgeving bevordert.*
3. *E. Europees Sociaal Fonds (ESF)*
4. *D. Opleidingsprogramma's integreren met de eisen van de markt en technologische vooruitgang.*

2.8 Hulpbronnen

Kijk op

1. Belangrijkste principes van het EU-Diversiteitshandvest

<https://www.youtube.com/watch?v=CwKB8yOo8J0>

2. Onderzoek van antidiscriminatiewetgeving en hoe deze van toepassing is op beroepsonderwijs en -opleiding

<https://www.youtube.com/watch?v=ExcDNly1DbI>

<https://www.youtube.com/watch?v=fYdVONWLT4c>

3. Diepgaande duik in EU-initiatieven, -strategieën en -programma's

<https://www.youtube.com/watch?v=fAX9P2XpHTg>

4. Beleidsimplementatie in scenario's voor beroepsonderwijs en -opleiding

<https://www.youtube.com/watch?v=EhbjS7U7tml>

Lees

1. Belangrijkste principes van het EU-Diversiteitshandvest

- Gemeenschappelijke leidende beginselen voor nationale actieplannen tegen racisme en rassendiscriminatie

https://drive.google.com/file/d/1PX5KHnKc2nO00RUcAcIEpXn4LSjcYILm/view?usp=drive_link

- Toolkit voor de implementatie van het Handvest Een actiekader

https://drive.google.com/file/d/1sHY3o5FL_eqhJ4BrJXQHL6SQ7jvLajB-/view?usp=drive_link

2. Onderzoek van antidiscriminatiewetgeving en hoe deze van toepassing is op beroepsonderwijs en -opleiding

- Een vergelijkende analyse van non-discriminatiewetgeving in Europa 2019

https://drive.google.com/file/d/1Ou9TcOYfqlMlrWpodt6uSPQ9aspe1gn2/view?usp=drive_link

3. Diepgaande duik in EU-initiatieven, -strategieën en -programma's

- Naar inclusief onderwijs en verder: EASPD 2021 - Lissabonverklaring over inclusief onderwijs

https://drive.google.com/file/d/1FFpTPPTJkjISmk1wa6MeMlrxXeXrh5FO/view?usp=drive_link

- Agenda voor diversiteit en inclusie in de EAAS

https://drive.google.com/file/d/1K3V310KHRxhxF79RY328Ae7ChFCmKCMX/view?usp=drive_link

4. Beleidsimplementatie in scenario's voor beroepsonderwijs en -opleiding

- Interpersoonlijke communicatie en gemeenschapsbetrokkenheid ter ondersteuning van inclusief onderwijs: Trainingspakket voor leerkrachten en opvoeders

https://drive.google.com/file/d/1Dpe3g8KnSm6kaiiqKOS68YiQZ5rMoEbf/view?usp=drive_link

- Richtlijnen en richtlijnen voor inclusief onderwijs

https://drive.google.com/file/d/14ajwfC5CmVWjkkUcXAubEASTLI6IC2QD/view?usp=drive_link

Eenheid 3: Een diversiteitsstrategie voor het MKB ontwikkelen

3.1 Stappen om een strategie voor diversiteit en inclusie te ontwikkelen

3.1.1 Stappenplan voor het maken van een diversiteits- en inclusieplan

Het maken van een diversiteits- en inclusieplan in de context van beroepsonderwijs en -opleiding vereist een strategische en gestructureerde aanpak om ervoor te zorgen dat de initiatieven effectief en duurzaam zijn. De eerste stap in dit stappenplan is het uitvoeren van een uitgebreide audit van de huidige beroepsonderwijs- en -opleidingsomgeving om te bepalen op welke gebieden diversiteit en inclusie ontbreken of verbeterd kunnen worden. Bij deze beoordeling moet rekening worden gehouden met verschillende aspecten, zoals de inhoud van het curriculum, onderwijsmethoden, de demografie van de studenten en de opleidingsbehoeften van het personeel. Het verzamelen van gegevens door middel van enquêtes, focusgroepen en overleg met belanghebbenden, waaronder studenten, docenten en leden van de gemeenschap, is van cruciaal belang. Deze eerste beoordeling helpt om duidelijke, meetbare doelen te stellen voor het diversiteits- en inclusieplan en inzicht te krijgen in de specifieke uitdagingen en kansen binnen de VET-setting (A. Smith & Sheena Bell, 2015).

Na de beoordeling is de volgende stap het ontwikkelen van uitvoerbare strategieën om de vastgestelde hiaten aan te pakken en de kansen te benutten. Dit deel van het stappenplan moet ook beleid omvatten dat een inclusieve cultuur bevordert, zoals antidiscriminatiebeleid, huisvestingsprocedures en diversiteitstrainingsprogramma's voor alle medewerkers en studenten. Daarnaast is het belangrijk om diversiteit- en inclusiedoelstellingen te integreren in de operationele en educatieve kernkaders van de instelling. Deze integratie zorgt ervoor dat deze doelstellingen worden meegenomen in elk besluitvormingsproces, van het aannemen van personeel tot het ontwerpen van cursussen en het selecteren van lesmateriaal. De strategieën moeten worden afgestemd op de specifieke behoeften van de instelling en alle niveaus van de organisatie moeten erbij worden betrokken om te zorgen voor een breed draagvlak en betrokkenheid (R. Redd, Alydia Sims, & Tara Weekes, 2020).

Tot slot vereist de uitvoering van het diversiteits- en inclusieplan voortdurende monitoring en evaluatie om de effectiviteit ervan te beoordelen en de nodige aanpassingen te doen. Het opzetten van een commissie of taskforce om toezicht te houden op het implementatieproces kan deze evaluatie vergemakkelijken. Dit orgaan moet regelmatig verslag uitbrengen over de voortgang en uitdagingen, met behulp van vooraf gedefinieerde maatstaven om succes te meten op het gebied van studenttevredenheid, retentiecijfers en de diversiteit van de studentenpopulatie en het personeel. Voortdurende feedback van alle belanghebbenden moet worden aangemoedigd en gebruikt om het plan te verfijnen. Het uiteindelijke doel is om een omgeving voor beroepsonderwijs en -opleiding te creëren waarin alle individuen zich gewaardeerd en betrokken voelen en in staat zijn om hun volledige potentieel te bereiken, waardoor de leerervaring voor alle betrokkenen wordt verrijkt (Luis Espino-Díaz & Gemma Fernández-Caminero, 2018).

3.1.2 Sjablonen en planningshulpmiddelen voor strategieontwikkeling

Bij het ontwikkelen van een strategie voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding is het cruciaal om gebruik te maken van gestructureerde sjablonen en planningstools

die het proces van concept tot implementatie begeleiden. Een effectief hulpmiddel is de SWOT-analyse, geïntegreerd met een Balanced Scorecard-benadering. Met deze methode kunnen instellingen sterke punten, zwakke punten, kansen en bedreigingen met betrekking tot diversiteit en inclusie binnen hun organisatie identificeren. Door deze elementen af te zetten tegen strategische doelstellingen zoals leren en groei, interne processen, het perspectief van de klant (student) en financieel beheer, kunnen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleidingen uitgebreide strategieën creëren die aansluiten bij zowel de educatieve uitmuntendheid als de inclusiviteitsdoelen. Dit strategisch kader helpt niet alleen bij het duidelijk definiëren van diversiteitsdoelen, maar ook bij het monitoren en evalueren van de voortgang, om ervoor te zorgen dat de initiatieven de onderwijsomgeving effectief verbeteren (S. F. Lee & K. K. Lo, 2003).

Een ander cruciaal hulpmiddel voor instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding is het gebruik van sjablonen voor inclusieve lesplanning. Deze sjablonen helpen docenten hun cursussen zo te ontwerpen dat ze voldoen aan de uiteenlopende behoeften van alle studenten, waardoor een omgeving wordt bevorderd waarin iedereen kan slagen. De sjabloon voor lesplanning die door Julie N. Causton-Theoharis en collega's wordt besproken, bevat aspecten zoals gedifferentieerde instructie en beoordelingstechnieken, die inspelen op verschillende leerstijlen en vaardigheden. Door deze inclusieve praktijken in het curriculum op te nemen, kunnen beroepsonderwijs- en -opleidingsprogramma's ervoor zorgen dat hun onderwijsaanbod toegankelijk en boeiend is voor alle studenten, waardoor ze hun inzet voor diversiteit en inclusie ondersteunen. Dit hulpmiddel vergemakkelijkt de praktische implementatie van inclusiestrategieën, waardoor het makkelijker wordt voor docenten om ze in hun dagelijkse onderwijsactiviteiten op te nemen en te handhaven (Julie N. Causton-Theoharis et al., 2008).

Daarnaast kunnen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleidingen hun voordeel doen met Europese en nationale planningskadercriteria voor onderwijs om deze strategieën effectief te beheren en te implementeren. Deze kaders leiden instellingen door een gedetailleerde analyse van hun onderwijspraktijken en -resultaten en helpen hen gebieden te identificeren waar diversiteit en inclusie geïntegreerd en verbeterd kunnen worden. Door deze methode te volgen, kunnen onderwijsinstellingen gerichtere interventies ontwikkelen die gericht zijn op de specifieke behoeften en uitdagingen van hun diverse leerlingenpopulaties, wat uiteindelijk leidt tot betere onderwijsresultaten en een meer inclusief schoolklimaat (E. Bradburn & E. Pearson, 2006).

3.2 Een diversiteitsaudit uitvoeren

3.2.1 Richtlijnen voor het uitvoeren van een uitgebreide diversiteitsaudit

Het uitvoeren van een alomvattende diversiteitsaudit in beroepsonderwijs en -opleiding omvat een systematische aanpak voor het beoordelen van de inclusiviteit van onderwijspraktijken, beleid en de algehele omgeving. De eerste stap is het definiëren van de reikwijdte en de doelstellingen van de audit, waarbij duidelijk wordt aangegeven welke aspecten van diversiteit en inclusie zullen worden geëvalueerd. Dit kan inhouden dat de inhoud van het lesprogramma wordt beoordeeld op culturele relevantie, dat de demografische gegevens van personeel en studenten worden beoordeeld en dat de toegankelijkheidsmaatregelen voor studenten met een handicap worden geëvalueerd. Enquêtes, focusgroepen en interviews verzamelen op effectieve wijze gedetailleerde informatie van studenten, docenten en medewerkers over hun ervaringen en percepties met betrekking tot diversiteit. Het is ook essentieel om bestaande gegevens over

toelatings-, retentie- en afstudeerpercentages van verschillende demografische groepen te bekijken om mogelijke gebieden van ongelijkheid te identificeren (Nancie Hudson, 2020).

De volgende stap in het auditproces is de analyse van de verzamelde gegevens om systemische problemen op te sporen die diversiteit en inclusie in de weg zouden kunnen staan. Dit moet worden gevolgd door benchmarking met best practices in vergelijkbare instellingen of industriestandaarden. De analyse moet patronen of trends aan het licht brengen die wijzen op ongelijkheden in de behandeling, resultaten of kansen voor verschillende groepen. Analytische tools en software kunnen in deze fase helpen door inzicht te verschaffen in grote datasets, waardoor een beter begrip ontstaat van de manier waarop diversiteitsdimensies zoals ras, geslacht, sociaaleconomische status en andere dimensies elkaar kruisen om de onderwijsresultaten te beïnvloeden. Het ontwikkelen van een feedbackmechanisme om deze bevindingen te delen met de bredere gemeenschap binnen de instelling kan ook transparantie en collectieve verantwoordelijkheid voor verandering bevorderen (Nicole A. Cooke & J. Jacobs, 2018).

Tot slot moet de instelling, op basis van de inzichten die de audit oplevert, gerichte acties ontwikkelen en uitvoeren om de vastgestelde hiaten aan te pakken. Hierbij kan het gaan om het herzien van beleid, het introduceren van nieuwe trainingsprogramma's voor personeel of het herontwerpen van curricula om de inclusiviteit te verbeteren. Het vaststellen van duidelijke, meetbare doelen en tijdlijnen voor deze initiatieven is cruciaal om ervoor te zorgen dat er verantwoording wordt afgelegd. Voortdurende controle en periodieke herevaluatie van de effectiviteit van geïmplementeerde veranderingen zijn van vitaal belang om vooruitgang te blijven boeken en strategieën waar nodig aan te passen. Het inschakelen van externe adviseurs of deskundigen op het gebied van diversiteit en inclusie kan ook zorgen voor een onpartijdig perspectief en aanvullende expertise bij het implementeren van effectieve veranderingen (Hana Panggabean & Juliana Murniati, 2022).

3.2.2 Analyse van auditresultaten en plannen voor verbeteringen

Na het uitvoeren van een uitgebreide diversiteitsaudit zijn de volgende kritieke stappen de grondige analyse van de verzamelde gegevens en de strategische planning voor noodzakelijke verbeteringen. De analyse moet gericht zijn op het identificeren van belangrijke trends en discrepanties in de gegevens die wijzen op systemische problemen of specifieke aandachtsgebieden. Zo kunnen verschillen in participatiegraad, tevredenheid of succescijfers tussen verschillende demografische groepen wijzen op onderliggende ongelijkheden. In deze fase wordt vaak gebruik gemaakt van statistische analyse om objectief de omvang en aard van deze ongelijkheden te meten en de onderliggende oorzaken te begrijpen. Deze diepe duik in de gegevens brengt gebieden aan het licht die onmiddellijke aandacht vereisen en helpt om benchmarks vast te stellen voor het meten van toekomstige vooruitgang (Selzer & Foley, 2018).

Het plannen van verbeteringen op basis van auditresultaten omvat het prioriteren van acties die de belangrijkste problemen aanpakken die tijdens de analyse zijn geïdentificeerd. Dit kan het ontwikkelen van gerichte interventies inhouden, zoals trainingsprogramma's om culturele competentie te vergroten, het herzien van wervings- en aannamepraktijken om vooroordelen te elimineren, of het wijzigen van beleid en procedures om meer gelijkheid te garanderen. In de planningsfase moeten ook duidelijke, meetbare doelen worden gesteld voor elke actie, met aangewezen tijdschema's en verantwoordelijke partijen. Deze gestructureerde aanpak zorgt ervoor dat er verantwoording wordt afgelegd en vergemakkelijkt het effectieve beheer van initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie. Bovendien kan het betrekken van een breed

scala aan belanghebbenden bij dit planningsproces, waaronder degenen voor wie de auditbevindingen gevolgen hebben, de relevantie en impact van de geplande acties vergroten (Sabharwal, 2014).

Het laatste aspect van deze fase is het creëren van een controle- en evaluatiekader om de effectiviteit van de geïmplementeerde verbeteringen te beoordelen. Dit kader moet regelmatige follow-up audits, continue feedbackmechanismen en aanpasbare strategieën omvatten om ervoor te zorgen dat de diversiteitsinitiatieven inspelen op de veranderende behoeften van de organisatie en haar belanghebbenden. Door het effect van de inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie systematisch te evalueren, kunnen instellingen ervoor zorgen dat ze niet alleen reageren op de huidige ongelijkheden, maar ook hun praktijken ontwikkelen om mogelijke toekomstige uitdagingen te voorkomen, waardoor een inclusieve omgeving wordt bevorderd die alle deelnemers ten goede komt (Ashley, Loh, Bubb, & Durham, 2021).

3.3 Een multidimensionaal diversiteitsbeleid opzetten

3.3.1 Onderdelen van een effectief diversiteitsbeleid

Een effectief diversiteitsbeleid in beroepsonderwijs en -opleiding moet beginnen met een duidelijke intentieverklaring die de inzet van de instelling voor het bevorderen van een diverse en inclusieve omgeving schetst. Dit beleid moet voldoen aan de wettelijke antidiscriminatievereisten en verder gaan dan dat door diversiteit actief te promoten als een waardevol aspect van het onderwijs- en opleidingsproces. Het moet duidelijke doelen stellen met betrekking tot werving, retentie en slagingspercentages van diverse studentgroepen en maatregelen schetsen voor personeelsontwikkeling en inclusiviteit in de onderwijspraktijk. Een goed diversiteitsbeleid fungeert als een basisdocument dat het gedrag van alle leden van de instelling stuurt en afstemt op de bredere strategische doelen van de organisatie, zodat diversiteit en inclusie niet alleen als verplichtingen worden gezien, maar als integrale onderdelen van de identiteit en missie van de instelling (Wentling & Palma-Rivas, 1999).

Het beleid moet mechanismen voor implementatie en monitoring bevatten om ervoor te zorgen dat de gestelde doelen actief worden nagestreefd en bereikt. Dit houdt in dat er een gestructureerd plan moet worden opgesteld met details over de stappen die de instelling zal nemen om diversiteit te bevorderen, zoals specifieke trainingsprogramma's voor personeel en docenten, het ontwikkelen van ondersteunende diensten voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen en strategieën voor het betrekken van diverse belanghebbenden uit de gemeenschap. Het plan moet ook aangeven hoe de voortgang zal worden gemeten door middel van regelmatige audits, feedback van studenten en medewerkers en andere relevante indicatoren. Effectief beleid richt zich op werving, retentie en promotie en zorgt ervoor dat diversiteitsinspanningen leiden tot zinvolle resultaten voor alle betrokken belanghebbenden (Gay, 2002).

Daarnaast moet een effectief diversiteitsbeleid in beroepsonderwijs en -opleiding een open dialoog over diversiteit en inclusie binnen de instelling faciliteren. Dit kan worden bereikt door forums en commissies op te richten waar studenten en personeel hun mening kunnen geven en kunnen bijdragen aan de lopende discussies over de effectiviteit en relevantie van het beleid. Het is belangrijk dat deze discussies leiden tot een voortdurende verbetering van het beleid, waarbij het beleid wordt aangepast aan nieuwe uitdagingen en kansen. Het beleid moet een levend document zijn dat evolueert op basis van de ervaringen van de instelling en de

veranderende maatschappelijke context, zodat het effectief blijft en tegemoet komt aan de behoeften van alle leden van de instelling (Lai & Kleiner, 2001).

3.3.2 Een diversiteitsbeleid voor een MKB-bedrijf opstellen

Het creëren van een effectief diversiteitsbeleid voor een kleine of middelgrote onderneming (MKB) omvat een aantal fundamentele stappen die in overeenstemming zijn met wettelijke vereisten en ethische overwegingen om een eerlijke en inclusieve werkplek te garanderen. De eerste stap is het formuleren van een duidelijk commitment aan diversiteit, dat moet worden onderschreven door het topmanagement om het belang ervan in de hele organisatie te onderstrepen. Deze inzet moet worden gecommuniceerd in een schriftelijk beleid dat de doelen van het bedrijf schetst voor het bevorderen van diversiteit, zoals het stimuleren van een werkomgeving waarin verschillende culturele, raciale en genderidentiteiten worden gerespecteerd en opgenomen en gelijke kansen worden geboden aan alle werknemers. Het beleid moet ook duidelijk het standpunt van het bedrijf tegen alle vormen van discriminatie vermelden en de procedures schetsen voor het aanpakken van eventuele problemen die zich voordoen, waarbij naleving van nationale en Europese antidiscriminatie wetten wordt gewaarborgd (Gutterman, 2022).

Het diversiteitsbeleid moet vervolgens praktische stappen specificeren voor de implementatie ervan, waaronder trainingsprogramma's voor alle werknemers, met name managers en degenen die betrokken zijn bij aannamesbeslissingen. Deze trainingen moeten het personeel leren over het belang van diversiteit, hoe ze onbewuste vooroordelen kunnen herkennen en bestrijden en hoe ze een inclusieve cultuur binnen de organisatie kunnen bevorderen. Daarnaast moet het beleid initiatieven aanmoedigen zoals mentorschapsprogramma's, werknemersgroepen en andere activiteiten die begrip en waardering voor diversiteit binnen het personeelsbestand bevorderen. Dergelijke initiatieven helpen om de theoretische aspecten van het beleid te vertalen naar alledaagse praktijken waar werknemers zich mee bezig kunnen houden om een diverse en inclusieve werkomgeving te ondersteunen (Pless & Maak, 2004).

Tot slot is het essentieel voor een MKB-bedrijf om mechanismen op te zetten voor het monitoren en evalueren van de effectiviteit van het diversiteitsbeleid. Dit omvat het opzetten van systemen om de voortgang ten opzichte van de diversiteitsdoelen in het beleid te volgen, zoals verbeteringen in medewerkerstevredenheid, het behoud van minderheidsgroepen en feedback uit onderzoeken naar het diversiteitsklimaat. Het beleid en de resultaten ervan moeten regelmatig worden geëvalueerd om ervoor te zorgen dat het relevant en effectief blijft in veranderende omstandigheden. Deze adaptieve aanpak stelt het MKB in staat om noodzakelijke aanpassingen te maken aan het beleid en de implementatiestrategieën, om te zorgen voor voortdurende verbetering en afstemming op het overkoepelende doel van het bevorderen van een inclusieve werkomgeving (Robinson & Dechant, 1997).

3.4 Beste praktijken

DreamStart

In België dient het "DreamStart"-initiatief als een goede praktijk voor kmo's die strategieën voor diversiteit en inclusie ontwikkelen, vooral in de context van beroepsonderwijs en -opleiding. Dit programma richt zich op het ondersteunen van ondernemers met diverse

achtergronden, waaronder etnische minderheden en vrouwen, door middel van op maat gemaakte training en mentorschap. Het doel is om hun zakelijke vaardigheden te verbeteren en de principes van diversiteit en inclusie vanaf het begin in hun bedrijfspraktijk te integreren. Deze aanpak ondersteunt niet alleen individuele bedrijfseigenaren, maar bevordert ook bredere sociale integratie en economische diversiteit binnen de lokale markt. Het succes van het programma benadrukt het belang van gerichte ondersteuning en de positieve impact van diversiteit op innovatie en bedrijfsgroei in de MKB-sector (A. Coen, D. Deakins, 2016).

Start van het Pads voor werkgelegenheid en ondernemersprogramma

In Spanje is het programma "Launching Pads for Employment and Entrepreneurship" een voorbeeldig initiatief dat een effectieve strategie voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding laat zien. Dit programma heeft als doel de inzetbaarheid van jongeren te vergroten, ook die met een andere achtergrond, door een uitgebreide training en ondersteuning te bieden die is afgestemd op de veranderende eisen van de arbeidsmarkt. Het integreert verschillende opleidingsmodules die zowel gericht zijn op harde vaardigheden, zoals technische vaardigheden die specifiek zijn voor verschillende sectoren, als op zachte vaardigheden, zoals communicatie, teamwerk en probleemoplossend vermogen, die cruciaal zijn voor een succesvolle integratie in de beroepsbevolking. Het programma richt zich ook op ondernemerschapstraining, waarbij deelnemers worden aangemoedigd om bedrijfsideeën te ontwikkelen die kunnen leiden tot zelfstandig ondernemerschap. Deze tweeledige aanpak zorgt ervoor dat deelnemers goed voorbereid zijn om de arbeidsmarkt op te gaan of hun eigen bedrijf te starten, wat aanzienlijk bijdraagt aan economische diversiteit en inclusie. Het succes van het programma wordt ondersteund door het samenwerkingskader, waarbij verschillende belanghebbenden betrokken zijn, waaronder onderwijsinstellingen, lokale bedrijven en overheidsinstanties, wat helpt om ervoor te zorgen dat de aangeboden training relevant is en aansluit bij de huidige behoeften van de markt (Coen et al., 2016).

Initiatief Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

In Polen voerde het Centraal Bureau voor de Statistiek een analyse uit als onderdeel van het initiatief voor maatschappelijk verantwoord ondernemen 2019, waarin het belang van diversiteitsaudits voor kleine en middelgrote ondernemingen werd benadrukt. Dit initiatief ondersteunt een systemische aanpak voor het uitvoeren van uitgebreide diversiteitsaudits, waarbij bedrijven de samenstelling van hun personeelsbestand, hun interne beleid en hun praktijken op het gebied van diversiteit en inclusie evalueren. De richtlijnen stellen voor om werknemers te trainen in diversiteitsbewustzijn en duidelijke strategieën te ontwikkelen om de inclusiviteit op de werkplek te vergroten. Deze inspanningen zijn cruciaal voor het identificeren van ongelijkheden en het plannen van strategische acties gericht op het vergroten van gelijkheid binnen het Poolse MKB (Leśnowolska, 2017).

Charlemagne University of Applied Sciences

In België is de aanpak van de Karel de Grote Hogeschool in Antwerpen een opmerkelijke praktijk in het uitvoeren van diversiteitsaudits binnen instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding. Deze instelling heeft een gestructureerde methode ontwikkeld om haar diversiteits- en inclusiebeleid te beoordelen en te verbeteren. Het proces begint met een uitgebreide audit van bestaande praktijken en beleid, gevolgd door een gedetailleerde gegevensanalyse om hiaten en verbeterpunten te identificeren. Op basis van deze bevindingen heeft de hogeschool gerichte

initiatieven geïmplementeerd om meer inclusie te bevorderen, zoals het verbeteren van de toegankelijkheid voor studenten met een handicap en het verbeteren van de ondersteuningsstructuren voor internationale studenten. Het succes van deze aanpak wordt regelmatig geëvalueerd door middel van follow-up audits en feedback van belanghebbenden, om ervoor te zorgen dat de strategieën effectief blijven en inspelen op de behoeften van alle studenten. Deze praktijk ondersteunt het belang van een dynamische en empirisch onderbouwde aanpak van diversiteitsplanning in onderwijsomgevingen (V. G. Gross-Gołacka, 2018).

Roma-onderwijsfonds

In Hongarije wordt diversiteit in beroepsonderwijs en -opleiding op unieke wijze bevorderd door samenwerking tussen onderwijsinstellingen en ngo's om Roma-studenten te ondersteunen. Het programma, bekend als het Roma Education Fund, richt zich op het verstrekken van beurzen, mentorschap en stagemogelijkheden aan Roma-studenten die zich inschrijven voor beroepsonderwijs en -opleidingen. Dit initiatief steunt studenten niet alleen financieel, maar helpt hen ook om waardevolle werkervaring op te doen en professionele netwerken op te bouwen. De inspanningen van het fonds worden aangevuld met trainingsprogramma's voor docenten, bedoeld om docenten culturele gevoeligheid en inclusieve onderwijspraktijken bij te brengen en zo een ondersteunende leeromgeving te creëren die het academische en professionele succes van Roma-studenten bevordert (Roma Education Fund, 2016).

Het Deense Instituut voor de Mensenrechten

In Denemarken heeft het Deense Instituut voor Mensenrechten diversiteitsbeleid geïmplementeerd dat als voorbeeld dient voor de MKB-sector. Dit beleid is ontworpen om een inclusieve werkomgeving te bevorderen door de nadruk te leggen op het werven en behouden van een divers personeelsbestand, waaronder mensen met verschillende culturele, raciale en genderachtergronden. Het beleid van het instituut biedt duidelijke richtlijnen voor non-discriminatie, gelijke kansen en respect voor alle werknemers. Daarnaast bieden ze gestructureerde trainingsprogramma's om werknemers en managers te informeren over diversiteit, onbewuste vooroordelen en de voordelen van een inclusieve cultuur. Dergelijke initiatieven zijn effectief gebleken om de tevredenheid en betrokkenheid van werknemers te vergroten door begrip en waardering voor diversiteit binnen het personeelsbestand te bevorderen, wat bijdraagt aan een meer inclusieve en productievere werkomgeving (Greene, Kirton & Wrench, 2005).

3.5 Zelfreflectie

1: Nadenken over stappen om een strategie voor diversiteit en inclusie te ontwikkelen

Denk na over je begrip van het stappenplan voor het opstellen van een diversiteits- en inclusieplan: Welke factoren kunnen van invloed zijn op de effectiviteit van strategieën voor diversiteit en inclusie binnen kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de context van beroepsonderwijs en -opleiding?

Denk na over je begrip van sjablonen en planningstools voor strategie: Hoe zou je gestructureerde sjablonen en planningstools, zoals SWOT-analyses en sjablonen voor lesplanning, kunnen integreren om een uitgebreide diversiteits- en inclusiestrategie te

ontwikkelen die is afgestemd op de unieke behoeften van jouw instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding?

2: Nadenken over het uitvoeren van een diversiteitsaudit

Denk na over uw begrip van de richtlijnen voor het uitvoeren van een uitgebreide diversiteitsaudit: Hoe zou u uw aanpak voor het uitvoeren van een diversiteitsaudit in uw KMO kunnen aanpassen om ervoor te zorgen dat het de inclusiviteit van uw onderwijspraktijken, beleid en omgeving uitgebreid evalueert, rekening houdend met factoren zoals relevantie van het curriculum, demografische vertegenwoordiging, toegankelijkheid en systemische ongelijkheden?

Denk na over je begrip van de Analyse van auditresultaten en planning voor verbeteringen: Welke strategieën zou je kunnen implementeren om prioriteit te geven aan acties om de belangrijkste problemen aan te pakken die zijn geïdentificeerd tijdens de analysefase van een diversiteitsaudit, zodat het effectieve beheer van initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie binnen je organisatie wordt gewaarborgd?

3: Nadenken over het opzetten van een multidimensioneel diversiteitsbeleid

Denk na over je begrip van de componenten van een effectief diversiteitsbeleid: Hoe kun je ervoor zorgen dat het diversiteitsbeleid van je instelling verder gaat dan alleen het naleven van wettelijke vereisten en diversiteit actief bevordert als integraal onderdeel van het onderwijs- en opleidingsproces?

Reflecteer op je begrip van Het creëren van een diversiteitsbeleid voor een KMO: Welke praktische stappen kun je implementeren binnen je kleine of middelgrote onderneming om ervoor te zorgen dat je diversiteitsbeleid wordt verwoord en actief wordt omarmd en toegepast door alle niveaus van de organisatie?

3.6 Het is jouw beurt!

Beantwoord de volgende vragen.

1. Welke van de volgende acties is het meest cruciaal bij het opstarten van een diversiteits- en inclusieplan in een beroepsonderwijs- en -opleidingsomgeving?

- A. Een uitgebreide audit van de beroepsonderwijs- en -opleidingsomgeving uitvoeren
- B. De bestaande middelen en infrastructuur voor het onderwijs beoordelen
- C. Een nieuw organisatielogo ontwerpen dat diversiteit weerspiegelt
- D. Jaarlijkse vieringsevenementen plannen voor diversiteitsbewustzijn
- E. Technologische systemen updaten zonder inbreng van belanghebbenden

2. Welke van de volgende omschrijft het beste het voordeel van het integreren van een SWOT-analyse met een Balanced Scorecard-benadering bij het ontwikkelen van een strategie voor diversiteit en inclusie in beroepsonderwijs en -opleiding?

- A) Het verbetert vooral het financiële beheer van instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding.
- B) Het vereenvoudigt de strategische doelstellingen in hanteerbare componenten.
- C) Het stemt diversiteitsdoelen af op bredere educatieve en operationele doelstellingen.
- D) Het vervangt de behoefte aan inclusieve sjablonen voor lesplanning.
- E) Het richt zich alleen op de interne processen van de instelling.

3. Welke van de volgende punten is een kritiek aspect van de beginfase bij het uitvoeren van een alomvattende diversiteitsaudit in beroepsonderwijs en -opleiding?

- A) Het opzetten van een quotasysteem voor diverse aanwervingen
- B) De reikwijdte en doelstellingen van de audit bepalen
- C) De strategische langetermijndoelen van de instelling vaststellen
- D) Onmiddellijke veranderingen doorvoeren op basis van veronderstellingen
- E) Uitsluitend focussen op de demografie van de studentenpopulatie

4. Welke van de volgende acties is het beste voorbeeld van een strategische reactie op ongelijkheden die naar voren komen uit een diversiteitsaudit in een MKB-bedrijf?

- A) Het algemene bewustzijn van diversiteitskwesties in de hele organisatie vergroten

- B) Het opzetten van een tijdelijke werkgroep om potentiële diversiteitsinitiatieven te onderzoeken
- C) Het herontwerpen van functiebeschrijvingen om vaardigheden te benadrukken in plaats van traditionele kwalificaties
- D) Jaarlijkse diversiteitstrainingen organiseren voor nieuw personeel
- E) Het huidige beleid handhaven, maar de werving uit diverse talentpools uitbreiden

5. Welke van de volgende onderdelen is van cruciaal belang bij het ontwikkelen van een multidimensionaal diversiteitsbeleid voor het MKB in beroepsonderwijs en -opleiding?

- A) Verplichte diversiteitstraining uitsluitend voor het topmanagement
- B) Tijdelijke opschorting van diversiteitsprogramma's om de levensvatbaarheid op lange termijn te beoordelen
- C) Ontwikkeling van een niet-gerelateerde reeks diversiteitsdoelen voor elke afdeling
- D) Afschaffing van al het huidige beleid voordat nieuwe diversiteitsstrategieën worden geïmplementeerd
- E) Oprichting van forums voor een voortdurende dialoog over diversiteitspraktijken

6. Wat is een fundamentele stap in het creëren van een effectief diversiteitsbeleid voor het MKB?

- A) De wettelijke vereisten uiteenzetten
- B) Goedkeuring door het topmanagement
- C) Markttrends identificeren
- D) Technologie-oplossingen implementeren
- E) Toewijzing budget

Het is jouw beurt Antwoorden

1. *A. Een alomvattende audit van de beroepsonderwijs- en -opleidingsomgeving uitvoeren*
2. *C. Het stemt diversiteitsdoelen af op bredere educatieve en operationele doelstellingen.*
3. *B. De reikwijdte en doelstellingen van de audit bepalen*
4. *C. Functiebeschrijvingen herontwerpen om vaardigheden te benadrukken in plaats van traditionele kwalificaties*
5. *E. Opzetten van forums voor een voortdurende dialoog over diversiteitspraktijken*
6. *B. Goedkeuring door het topmanagement*

3.7 Hulpbronnen

Kijk op

1. Stappenplan voor het maken van een diversiteits- en inclusieplan

<https://www.youtube.com/watch?v=wbXxhuraJsE>

2. Sjablonen en planningstools voor strategieontwikkeling

<https://www.youtube.com/watch?v=XFhxFbNR1Kk>

3. Richtlijnen voor het uitvoeren van een uitgebreide diversiteitsveilingdit

<https://www.youtube.com/watch?v=ai3qEil79es&t=9s>

4. Analyse van auditresultaten en planning voor verbeteringen

<https://www.youtube.com/watch?v=U8UyOE10Y1s>

5. Onderdelen van een effectief diversiteitsbeleid

<https://www.youtube.com/watch?v=nOy5S3jnpW4>

6. Een diversiteitsbeleid maken voor een mkb-bedrijf

<https://www.youtube.com/watch?v=if-5rNeB190>

<https://www.youtube.com/watch?v=PrIjgvxNIVs>

Lees

1. Stappenplan voor het maken van een diversiteits- en inclusieplan

- Gids om TVET en de ontwikkeling van vaardigheden inclusief te maken voor iedereen
https://drive.google.com/file/d/146xqG_DDYrb1pX1LvUSzGqEd2B8wtKy1/view?usp=drive_link
- Beleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie
https://drive.google.com/file/d/15ms4FHJ37n5pvM331xsekuURYyimPylm/view?usp=drive_link

2. Sjablonen en planningstools voor strategieontwikkeling

- Antiracisme, diversiteit en inclusie in organisatorische omgevingen
https://drive.google.com/file/d/1AT1po_lleAxDD7usv_qOuOw9TXM7fBIV/view?usp=drive_link

3. Richtlijnen voor het uitvoeren van een uitgebreide diversiteitsaudit

- Richtlijnen voor diversiteit en inclusie op de werkplek
https://drive.google.com/file/d/1eIW8XNCy-Yie2rlanSiinVtbWMpQnN2r/view?usp=drive_link
- Audit en strategie inzake gelijkheid, diversiteit en inclusie
https://drive.google.com/file/d/1OXEVj8Dmrjvnj1K6LA-qxTTeEMd0Oqpm/view?usp=drive_link

4. Analyse van auditresultaten en planning voor verbeteringen

- Auditrapport gelijkheid, diversiteit en inclusie
https://drive.google.com/file/d/1XphTq5J061YTUIAvFfe8wfvvdEYIcWX/view?usp=drive_link

5. Onderdelen van een effectief diversiteitsbeleid

- Casestudies over inclusie en diversiteit

https://drive.google.com/file/d/1Cr0KBvtHmO-E5gaGKIcYTtK161lufqQy/view?usp=drive_link

6. Een diversiteitsbeleid maken voor een mkb-bedrijf

- Strategie voor gelijkheid, diversiteit en inclusie (EDI)

https://drive.google.com/file/d/1m4mVs5fUqRCgpLlz1LKR31WyNgGApo8B/view?usp=drive_link

Referenties

al., K. (2021). Role of “Human Library Intervention” in Creating Awareness of Diversity & Inclusion. , 57, 7125-7130. <https://doi.org/10.17762/PAE.V57I9.4580>.

Arnaiz Sánchez, P., De Haro-Rodríguez, R., & Maldonado Martínez, R. (2019). Barriers to Student Learning and Participation in an Inclusive School as Perceived by Future Education
Arzoz, X. (2008). Respecting linguistic diversity in the European Union. . <https://doi.org/10.1075/WLP.2>.

Ashley, A., Loh, C., Bubb, K., & Durham, L. (2021). Diversity, equity, and inclusion practices in arts and cultural planning. *Journal of Urban Affairs*, 44, 727 - 747. <https://doi.org/10.1080/07352166.2020.1834405>.

Awang-Hashim, R., Kaur, A., & Valdez, N. (2019). Strategizing Inclusivity in Teaching Diverse Learners in Higher Education. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*. <https://doi.org/10.32890/MJLI2019.16.1.7316>.

Berry, S., & Taban, I. (2022). The EU Migration Pact and Action Plan on Integration and Inclusion. *European Yearbook of Minority Issues Online*. https://doi.org/10.1163/22116117_002.

Bisom-Rapp, S. (2000). Ounce of Prevention Is a Poor Substitute for a Pound of Cure: Confronting the Developing Jurisprudence of Education and Prevention in Employment Discrimination Law, An. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 22, 1. <https://doi.org/10.15779/Z38SD1X>.

Bradburn, E., & Pearson, E. (2006). From Inclusive Guidance To Inclusive Online Teaching Practice - A Tool To Help Plan For Student Diversity. *Sixth IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT'06)*, 540-541. <https://doi.org/10.1109/ICALT.2006.176>.

Broda, H. (2001). Schooled to Work: Vocationalism and the American Curriculum, 1876-1946. *American Secondary Education*, 29, 63. <https://doi.org/10.5860/choice.37-4021>.

Carayannis, E., & Rakhmatullin, R. (2014). The Quadruple/Quintuple Innovation Helixes and Smart Specialisation Strategies for Sustainable and Inclusive Growth in Europe and Beyond. *Journal of the Knowledge Economy*, 5, 212-239. <https://doi.org/10.1007/S13132-014-0185-8>.

Causton-Theoharis, J., Theoharis, G., & Trezek, B. (2008). Teaching pre-service teachers to design inclusive instruction: a lesson planning template. *International Journal of Inclusive Education*, 12, 381 - 399. <https://doi.org/10.1080/13603110601156509>.

Caves, K., & Oswald-Egg, M. (2023). An Empirical Case of Education Policy Implementation in Serbian VET. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. <https://doi.org/10.13152/ijrvet.10.2.3>.

CEDEFOP. (2020). Netherlands: shaping diversity and inclusion in VET through action, Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-shaping-diversity-and-inclusion-vet-through-action> 02.05.2024

Chavez, C., & Weisinger, J. (2008). Beyond diversity training: A social infusion for cultural inclusion. *Human Resource Management*, 47, 331-350. <https://doi.org/10.1002/HRM.20215>.

Cheng, C., Sanders, M., Sanchez-Burks, J., Molina, K., Lee, F., Darling, E., & Zhao, Y. (2008). Reaping the Rewards of Diversity: The Role of Identity Integration. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 1182-1198. <https://doi.org/10.1111/J.1751-9004.2008.00103.X>.

Coen, A., Deakins, D., Dorr, A., Fitzsimons, P., Heckl, E., Heinonen, J., Justo, R., Kritikos, A., Levratto, N., Molenaar, K., Pinto, R., Ramsden, P., Reszketó, P., Sauka, A., Wennberg, K., & Zandoni, P. (2016). Inclusive Business Creation Good Practice Compendium. . <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32593.63843>.

Cole, E. (2009). Intersectionality and research in psychology.. *The American psychologist*, 64 3, 170-80 . <https://doi.org/10.1037/a0014564>.

Cooke, N., & Jacobs, J. (2018). Diversity and Cultural Competence in the LIS Classroom: A Curriculum Audit. *Urban Library Journal*, 24, 2.

Danau, D. (2023). Example of best practice: ETUCE Study on Embracing diversity in education: key elements of inclusive education and training needs of education personnel. *Intercultural Education*, 34, 95 - 95. <https://doi.org/10.1080/14675986.2023.2172127>.

Deissinger, T. (2015). The German dual vocational education and training system as 'good practice'?. *Local Economy: The Journal of the Local Economy Policy Unit*, 30, 557 - 567. <https://doi.org/10.1177/0269094215589311>.

DesRoches, S. (2007). Review of "Liberalizing Vocational Study: Democratic Approaches to Career Education". *Philosophical Inquiry in Education*, 16, 67-68.

Ebuenyi, I., Rottenburg, E., Bunders-Aelen, J., & Regeer, B. (2018). Challenges of inclusion: a qualitative study exploring barriers and pathways to inclusion of persons with mental disabilities in technical and vocational education and training programmes in East Africa. *Disability and Rehabilitation*, 42, 536 - 544. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1503729>.

Espino-Díaz, L., & Fernández-Caminero, G. (2018). Attention to Diversity in the Formation of Future Teachers: Forming in Inclusion from Higher Education. *International journal of environmental and science education*.

Gay, G. (2002). Preparing for Culturally Responsive Teaching. *Journal of Teacher Education*, 53, 106 - 116. <https://doi.org/10.1177/0022487102053002003>.

Gopaldas, A. (2013). Intersectionality 101. *Journal of Public Policy & Marketing*, 32, 90 - 94. <https://doi.org/10.1509/jppm.12.044>.

Greene, A., Kirton, G., & Wrench, J. (2005). Trade Union Perspectives on Diversity Management: A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations*, 11, 179 - 196. <https://doi.org/10.1177/0959680105053962>.

Gross-Gołacka, E. (2018). Diversity Management in Organisations Located within the Visegrad Group V4 Countries (The Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary) – State of Implementation and Benefits. , 6, 16. <https://doi.org/10.5296/BMH.V6I1.12406>.

Gutterman, A. (2022). Diversity and Inclusion in the Workplace. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4085736>.

Hargreaves, J. (2011). Vocational Training and Social Inclusion. At a Glance.. *National Centre for Vocational Education Research*.

Harpur, P., Szucs, B., & Willox, D. (2022). Strategic and policy responses to intersectionality in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45, 19 - 35. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2144790>.

Hsieh, A., & Seshadri, G. (2020). Promoting Diversity and Multicultural Training in Higher Education. , 75-94. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9279-2.CH004>.

Hudson, N. (2020). An In-Depth Look at a Comprehensive Diversity Training Program for Faculty. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.20429/ijstl.2020.140103>.

Hymel, S., & Katz, J. (2019). Designing Classrooms for Diversity: Fostering Social Inclusion. *Educational Psychologist*, 54, 331 - 339. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1652098>.

Juvonen, J., Lessard, L., Rastogi, R., Schacter, H., & Smith, D. (2019). Promoting Social Inclusion in Educational Settings: Challenges and Opportunities. *Educational Psychologist*, 54, 250 - 270. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1655645>.

- Khelifa, R., & Mahdjoub, H. (2021). An intersectionality lens is needed to establish a global view of equity, diversity and inclusion.. *Ecology letters*. <https://doi.org/10.22541/au.163464439.98441924/v1>.
- Lai, Y., & Kleiner, B. (2001). How to conduct diversity training effectively. *Equality, Diversity and Inclusion*, 20, 14-18. <https://doi.org/10.1108/02610150110786958>.
- Laperrière, M., & Lépinard, E. (2016). Intersectionality as a tool for social movements: Strategies of inclusion and representation in the Québécois women's movement. *Politics*, 36(4), 374-382. <https://doi.org/10.1177/02633957166649009>
- Lee, S., & Lo, K. (2003). e-Enterprise and management course development using strategy formulation framework for vocational education. *Journal of Materials Processing Technology*, 139, 604-612. [https://doi.org/10.1016/S0924-0136\(03\)00501-6](https://doi.org/10.1016/S0924-0136(03)00501-6).
- Leśnowolska, E. (2017). Towards Employee-Friendly Work Environment, Diversity Charter in Poland. , 135-143. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0_8.
- Mertens, D. (1984). Federal Policy for Sex Equity in Vocational Education. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6, 401 - 409. <https://doi.org/10.3102/01623737006004401>.
- Meyer, E., & Cui, D. (2019). Diversity and Inclusion in Anatomy and Physiology Education, Degree Programs, and Professional Societies. *HAPS Educator*. <https://doi.org/10.21692/haps.2019.012>.
- Migration Policy Group, (2023). Country Report 2023: Non-Discrimination. Retrieved from https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2023/10/2023-SE-Country-report_final-for-web.pdf 28.04.2024
- Milner, I. (2010). What Does Teacher Education Have to Do With Teaching? Implications for Diversity Studies. *Journal of Teacher Education*, 61, 118 - 131. <https://doi.org/10.1177/0022487109347670>.
- Page, S. (2007). Making the Difference: Applying a Logic of Diversity. *Academy of Management Perspectives*, 21, 6-20. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895335>.
- Panggabean, H., & Murniati, J. (2022). Education and training to build awareness of organizational diversity in senior high school teachers. *Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*. <https://doi.org/10.26905/abdimas.v7i4.7725>.
- Pless, N., & Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147. <https://doi.org/10.1007/S10551-004-9465-8>.

Pollak, A. (2008). Discrimination and good practice activities in education: trends and developments in the 27 EU Member States. *Intercultural Education*, 19, 395 - 406. <https://doi.org/10.1080/14675980802531580>.

Professionals. *Journal of New Approaches in Educational Research*, Vol. 8, No.1, 18 - 24. <https://doi.org/10.7821/naer.2019.1.321>

Redd, R., Sims, A., & Weekes, T. (2020). Framework for Change: Creating a Diversity Strategic Plan within an Academic Library. *Journal of Library Administration*, 60, 263 - 281. <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1698920>.

Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11, 21-31. <https://doi.org/10.5465/AME.1997.9709231661>.

Roma Education Fund. (2016). Hungary and Roma Education, Retrieved from <https://www.romaeducationfund.org/hungary-and-roma-education/> 27.04.2024

Runhaar, P., & Runhaar, H. (2012). HR policies and practices in vocational education and training institutions: understanding the implementation gap through the lens of discourses. *Human Resource Development International*, 15, 609 - 625. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.710108>.

Sabharwal, M. (2014). Is Diversity Management Sufficient? Organizational Inclusion to Further Performance. *Public Personnel Management*, 43, 197 - 217. <https://doi.org/10.1177/0091026014522202>.

Selzer, R., & Foley, T. (2018). Implementing grassroots inclusive change through a cultural audit. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1455>.

Smith, A., & Bell, S. (2015). Towards Inclusive Learning Environments (TILE): Developing the "Roadmap for the Inclusion of Students with Special Educational Needs in Vocational Education and Workplace Settings".. *Support for Learning*, 30, 150-160. <https://doi.org/10.1111/1467-9604.12082>.

Smith, B. (2008). Australian Anti-Discrimination Laws: Framework, Developments and Issues. <https://doi.org/10.2139/SSRN.1101909>.

Tarozzi, M. (2014). Building an 'intercultural ethos' in teacher education. *Intercultural Education*, 25, 128 - 142. <https://doi.org/10.1080/14675986.2014.888804>.

Thiel, M., & Prügl, E. (2009). Theorizing Diversity in the European Union. , 237-247. https://doi.org/10.1057/9780230104167_14.

Thiel, M., Prügl, E. (2009). Understanding Diversity In The European Integration Project. In: Prügl, E., Thiel, M. (eds) Diversity in the European Union. Palgrave Macmillan, New York. https://doi.org/10.1057/9780230104167_1

Tursi, S., & Kozyra, A. (2020). EAEA Younger Staff Training as a learning journey. , 221-229. <https://doi.org/10.36253/978-88-5518-155-6.16>.

van Lisdonk, J., & Keuzenkamp, S. (2019). Intersectionality in the Dutch workplace: Improving LGBTQ+ inclusivity. *Journal of Diversity and Inclusion*. Retrieved from <https://workplacepride.org/> 30.04.2024

Vislie, L. (2003). From integration to inclusion: focusing global trends and changes in the western European societies. *European Journal of Special Needs Education*, 18, 17 - 35. <https://doi.org/10.1080/0885625082000042294>.

Wall, T., Tran, L., & Soejatminah, S. (2017). Inequalities and Agencies in Workplace Learning Experiences: International Student Perspectives. *Vocations and Learning*, 10, 141-156. <https://doi.org/10.1007/S12186-016-9167-2>.

Wentling, R., & Palma-Rivas, N. (1999). Components of effective diversity training programmes. *International Journal of Training and Development*, 3, 215-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00079>.

Wieringen, F. (1999). Scenario planning for vocational and adult education. *European Journal of Education*, 34, 153-175. <https://doi.org/10.1080/01418219999403>.

Wilson, L. (2023). Inclusion Needs Through the Lens of Intersectionality: Evidence supporting The 8-Inclusion Needs of All People Framework. *International Journal of Social Science Studies*. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v11i6.6518>.

Winch, C. (2020). The learning outcome approach to European VET policy tools: Where are the arguments and the evidence?. , 81-95. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29924-8_5.

Witte, B. (2008). The protection of linguistic diversity through provisions of the EU charter other than article 22. , 175-190. <https://doi.org/10.1075/wlp.2.12wit>.

Zanfrini, L. (2016). How Europe can Benefit from Immigration-Related “Diversity” – a Policy Paper. *Peace Economics, Peace Science and Public Policy*, 22, 295 - 326. <https://doi.org/10.1515/peps-2016-0021>.

Disclaimer:

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud ervan, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft. De Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie in deze publicatie.

Ga naar de onderstaande link voor de disclaimer in alle talen;
<https://ila.wiki/jVI>