

# Evaluatie van de docententraining 'Dialogo onder druk'

Onderdeel van de evaluatie van het project Begrenzen  
en uitnodigen

Deel 2



## Colofon

Auteurs: René Broekroelofs en Hanneke Felten  
Foto omslag: 123RF  
Redactie: Annemarie van den Berg

April 2021  
© Movisie

Te downloaden via: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Deze publicatie is mogelijk gemaakt met subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

---

### **Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken**

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

# INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>1 Training algemeen</b>	<b>10</b>
1.1 De trainer	10
1.2 De trainingsacteur	10
1.3 Onverwacht thema	11
1.4 Aansluiting bij verschillende functies	11
<b>2 Wat de docenten hebben geleerd (algemeen)</b>	<b>13</b>
2.1 Leerzaam	13
2.2 Begrenzen en uitnodigen	13
2.3 Het stille midden	14
<b>3 Wat de docenten hebben geleerd over seksuele- en genderdiversiteit</b>	<b>15</b>
3.1 Kennis en inleving	15
3.2 Weerstand tegen het thema	16
3.3 Geen issue?	16
<b>4 Begrenzen en uitnodigen in de praktijk</b>	<b>17</b>
4.1 Wanneer toegepast?	17
4.2 Thema's waarbij er begrensd en uitgenodigd wordt	17
4.3 Begrenzen en uitnodigen bij het thema seksuele- en genderdiversiteit	18
4.4 Strategieën om te begrenzen	19
4.5 Strategieën om uit te nodigen	19
4.6 Voorwaarden voor begrenzen en uitnodigen	20
4.7 Obstakels bij het begrenzen en uitnodigen	22
<b>5 Houding van docenten</b>	<b>26</b>
5.1 Bewustwording	26
5.2 Docenten die het thema niet relevant of interessant vinden	26
<b>6 Wensen en behoeften van docenten</b>	<b>28</b>
6.1 Herhaling en oefening	28
6.2 Samen met de studenten	29
6.3 Vervolgtraining	29
<b>Samenvatting, conclusie en aanbevelingen</b>	<b>30</b>
<b>Aanbevelingen</b>	<b>34</b>



# INLEIDING

Uit de Monitor Sociale Veiligheid mbo blijkt dat ruim acht op de tien studenten zich veilig voelen op school (Kans, Van Toly, & Koning, 2018). Maar er zijn wel duidelijke gebieden die nog aandacht behoeven. Want hoewel de acceptatie van LHBTI'ers de laatste jaren is gestegen, worden LHBTI-studenten in vergelijking met andere studenten desondanks ongeveer drie keer zo vaak slachtoffer van vandalisme, discriminatie en pesten, digitaal geweld, seksueel geweld en bedreiging (Kans, Van Toly, & Koning, 2018).

Om respectvol gedrag ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit te vergroten onder jongeren op het mbo, en om mbo's toe te rusten op dit thema, hebben in 2015 EduDivers, Theater AanZ, en COC Nederland samen een project uitgevoerd om mbo welzijnsopleidingen structureel veiliger te maken voor LHBT studenten en studenten te leren hoe zij in de beroepspraktijk klantvriendelijker kunnen zijn naar LHBT cliënten. Het project "Seksuele diversiteit in het mbo: een duurzame aanpak" bestaat per opleiding uit een theatervoorstelling met een nagesprek voor de studenten, een dag training voor de docenten, en een verkenning (samen met het COC) van mogelijkheden om een Gay/Straight Alliance op te zetten. Uit onderzoek van de Radboud Universiteit (Elfering, Leest, & Rossen, 2016) blijkt dat de scholen dit waarderen. Op basis van eerdere ervaringen hebben de organisaties Theater AanZ, COC Nederland en stichting School & Veiligheid in 2019 en 2020 een nieuw project ontwikkeld. Dit project met de titel Begrenzen en uitnodigen is op negentien scholen uitgevoerd.

Het project Begrenzen en uitnodigen heeft verschillende doelgroepen:

- 1) docenten: het is de bedoeling dat zij door dit traject voldoende worden toegerust om respectvol om te gaan met seksuele- en genderdiversiteit, en dit respectvolle gedrag ook stimuleren bij studenten. Zij leren om studenten uit te nodigen voor een respectvol gesprek over seksuele- en genderdiversiteit en andere gevoelig liggende thema's. Ook leren ze te begrenzen wanneer het gesprek onder studenten niet meer respectvol verloopt;
- 2) niet-LHBTI<sup>1</sup> -studenten: het is de bedoeling dat hun houding positiever wordt ten aanzien van LHBTI'ers en dat zij zich ten opzichte van hen respectvoller gaan gedragen.

Het project bestaat uit twee belangrijke onderdelen: een training voor docenten en een voorstelling voor studenten. De training Dialoog onder druk wordt verzorgd door School & Veiligheid en is onder meer gericht op het vergroten van kennis over LHBTI en op het ontwikkelen van vaardigheden om in te grijpen bij gedrag dat niet respectvol is ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit. De voorstelling LEEF! wordt door Theater AanZ opgevoerd voor de studenten. Na de voorstelling volgt een nagesprek onder begeleiding van een gespreksleider van Theater AanZ. De acteurs doen daar ook aan mee.

De bedoeling is dat dit project gedurende meerdere jaren uitgevoerd zal worden op mbo's. Daarom is het van belang om inzicht te krijgen in de resultaten ervan. Met dit inzicht kan het project waar nodig verder aangescherpt worden.

Dit rapport is het tweede deel van ons onderzoek, en is specifiek gericht op de docententraining Dialoog onder druk. Het eerste deel bestond uit een evaluatie aan de hand van de werkzame mechanismen van de

---

<sup>1</sup> LHBT staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele en transgender personen. De I staat voor interseksuele personen.

voorstelling LEEF!, en is verschenen onder de titel Observaties bij de voorstelling LEEF! (Broekroelofs, Kovács, & Felten, 2020). Daarnaast kijken we hoe het thema seksuele- en genderdiversiteit is ingebed binnen de mbo's. Hiervoor hebben we interviews afgenomen met beleidsmakers en teamleiders van mbo's. De resultaten hiervan zijn gebundeld in het derde deel van ons onderzoek, onder de titel " Seksuele- en gender diversiteit op het mbo: inbedding en wensen voor de toekomst".

## OVER DE TRAINING DIALOOG ONDER DRUK

De training Dialoog onder Druk heeft als bedoeling een bijdrage te leveren aan het vakmanschap van docenten en helpt de leeromgeving van studenten veilig(er) te maken. Studenten moeten ruimte hebben om te ontdekken wat zij vinden en moeten leren hoe zij die mening tot uitdrukking kunnen brengen. Daarom leren docenten om te gaan met het bespreken van maatschappelijk beladen thema's en te herkennen welke dynamiek speelt in de groep. Het gaat hier om de vrijheid van meningsuiting – die niet onbegrensd is – en om de facilitering van het gesprek. Belangrijke onderdelen zijn het begrenzen van kwetsende en discriminerende opmerkingen en het uitnodigen tot een gesprek hierover zodat de student zich gehoord voelt en na gaat denken over andere standpunten en perspectieven. Als middel wordt de respectvolle en verbindende dialoog over gevoelige onderwerpen ingezet. In de training leren docenten over de vaardigheid 'begrenzen en uitnodigen'. Ze krijgen kennis van het principe en oefenen situaties met een trainingsacteur. De fysieke training duurt een dag. In de afgelopen periode is de training Dialoog onder Druk aangepast aan seksuele- en genderdiversiteit. De bedoeling is dat docenten leerden negatief gedrag en uitingen ten aanzien van LHBTI-studenten te begrenzen, maar studenten ook uit te nodigen dieper op het thema in te gaan. De training is ontwikkeld en wordt kosteloos aangeboden door Stichting School & Veiligheid.<sup>2</sup>

## DOELSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

Dit onderzoek heeft als doel om te achterhalen (a) of docenten het idee hebben dat ze door de trainingen beter in staat zijn om het gesprek over LHBTI te voeren met hun studenten; en (b) welke verbeteringen er mogelijk zijn in de training Dialoog onder druk.

We beantwoorden in dit rapport de volgende vragen:

Wat is de ervaren baat van de training in de ervaring van de docenten die hebben deelgenomen en zien zij nog mogelijkheden voor verbetering van de interventie, en zo ja welke?

## ONDERZOEKSMETHODE

We kiezen in dit onderzoek voor een 'ervaren baat'-benadering. Deze kwalitatieve onderzoeksbenadering biedt een beter inzicht in de werking en de opbrengsten van een interventie dan alleen een kwantitatieve effectmeting: onder meer omdat het niet alleen gaat om het oplossen van problemen, maar vooral om de subjectieve beleving van de doelgroep (Machielse, 2015; Melief, Flikweert, & Broenink, 2001; Flikweert, Mak, Kromontono, Melief, & Van der Laan, 2002). We willen in dit onderzoek de 'ervaren baat' van de docenten achterhalen. Wat hebben zij aan de training gehad? Wat doen ze ermee in de praktijk? En voelen zij zich meer in staat om niet-respectvol gedrag te begrenzen en studenten uit te nodigen tot een verder gesprek? Ofwel: wat is de door hen ervaren effectiviteit? Deze 'ervaren effectiviteit' is namelijk een belangrijke voorspeller van het daadwerkelijk toepassen van gedrag (Bartholomew et al., 2012). Ook willen we nagaan wat de docenten verder nog nodig hebben om meer te leren over respectvol gedrag ten aanzien

---

<sup>2</sup> Meer informatie over de training is te vinden in de pdf [Training Dialoog onder druk](#) van stichting School & Veiligheid.

van seksuele- en genderdiversiteit of vergelijkbare thema's. Verwacht wordt dat de 'eigen effectiviteit' (het gevoel het geleerde in praktijk te kunnen brengen) van de docenten door het project Begrenzen en uitnodigen vergroot wordt, waardoor de ervaren baat omhoog zal gaan (Ajzen, 1985; McAlister, Perry, & Parcel, 2008).

Ons onderzoek gaat dus uitdrukkelijk uit van de ervaringen van de docenten. Deze keuze betekent dat we via onze onderzoeksmethode geen informatie hebben verzameld over het effect van de training op studenten: we krijgen dus geen inzicht in de vraag of Begrenzen en uitnodigingen leidt tot meer gevoelens van veiligheid bij LHBTI-studenten of meer respect voor seksuele- en genderdiversiteit bij niet-LHBTI-studenten.

## Focusgroepen en interviews

We hebben allereerst gekozen voor focusgroepen. Werken met focusgroepen is een veelgebruikte methode in kwalitatief onderzoek, waarbij in een gezamenlijk gesprek wordt afgetast hoe een bepaalde groep denkt over een thema. Door de interactie tussen deelnemers die plaats vindt in een focusgroep, geeft een focusgroep een goed inzicht in hoe het echte leven wordt omgegaan met een bepaald thema (Bryman, 2008).

Het was echter niet mogelijk om voldoende focusgroepen te organiseren, onder meer door drukte bij de docenten op scholen, en door de coronacrisis (zie ook hierna, onder 'Procedure'). Om die reden hebben we daarnaast ook interviews gehouden. Bij deze semigestructureerde interviews gebruikten we dezelfde topiclijst als bij de focusgroep. Anders dan bij een focusgroep kan in een interview dieper worden ingegaan op de individuele ervaringen, ideeën en wensen van de respondenten.

## Analyse

De focusgroepgesprekken en interviews zijn opgenomen met een geluidsrecorder en woordelijk getranscribeerd. We zijn daarbij uitgegaan van grounded theory. Deze aanpak is passend wanneer de onderzoeker meer wil weten over een sociaal fenomeen, in dit geval een interventie, in een bepaalde context (Starks & Trinidad, 2007). Grounded theory is afkomstig van Glaser en Strauss (1967) en is zowel inductief als deductief (King & Horrocks, 2010). Er worden namelijk kwalitatieve data verzameld in de natuurlijke omgeving (inductivisme), maar er wordt ook systematisch aan theorievorming gedaan door hypothesen te stellen (deductivisme), om deze vervolgens in elk volgend interview te testen en/of bij te stellen en/of nieuwe hypothesen te formuleren. Dit iteratieve proces<sup>3</sup> geldt overigens tijdens het gehele onderzoeksproces. Dit betekent dat er een herhalende cyclus van dataverzameling loopt, een eerste data-analyse en daarop meteen een reflectie (Charmaz, 2014). In principe blijf je bij grounded theory net zo lang data verzamelen tot er geen nieuwe informatie meer binnenkomt. Gezien de beperkte tijd en middelen voor dit onderzoek was dit niet mogelijk, maar na drie focusgroepgesprekken en zes interviews hoorden we weinig nieuws meer, en leken we inderdaad saturatie te hebben bereikt, wat betekent dat we in de antwoorden in grote lijnen steeds dezelfde thema's hoorden terugkomen.

Grounded theory betekent dus het analyseren van al het gebeurde, gedurende het hele onderzoeksproces. Ook betekent deze aanpak dat we zijn gestart met meer 'open coderen' (eerste indeling in concepten en thema's), dan naar 'axiaal coderen' (vergelijken en verbinden van concepten en thema's) en vervolgens naar 'selectief coderen' (identificeren van de belangrijkste concepten en thema's), zodat er uiteindelijk duidelijke thema's en hypothesen uit voortkomen (Starks & Trinidad, 2007). Dit hebben we gedaan met behulp van het computerprogramma MAXQDA 18.2. We hebben in het bijzonder geanalyseerd op de thema's die behandeld zijn in de focusgroepen.

---

<sup>3</sup> Staat voor een cyclus dataverzameling en data-analyse. Het gaat hierbij om de wisselwerking waarbij een constante vergelijking wordt gehanteerd (Charmaz, 2014).

## Procedure

Via Theater AanZ en School & Veiligheid kwamen we in contact met de scholen. We hebben vaak eerst geobserveerd bij de uitvoeringen van de theatervoorstelling LEEF! voor de studenten (zie Broekroelofs, Kocács, & Felten, 2020). Na afloop probeerden we direct een afspraak te maken met docenten die de training Dialoog onder druk hadden gevolgd, en hen uit te nodigen voor een focusgroep (ook wel intervisie genoemd<sup>4</sup>). Om een focusgroep te organiseren namen we telefonisch en/of per mail contact op met onze contactpersonen. Focusgroepen organiseren met docenten bleek echter ingewikkeld te zijn. In eerste instantie leek tijdgebrek bij docenten het probleem, maar veel docenten antwoordden niet meer op onze mails, dus de precieze redenen weten we niet. We hebben met veel tijd en moeite geprobeerd om desondanks de scholen te bereiken. We zijn zelfs bij een training langsgesegaan aan de andere kant van het land, omdat we via de mail geen antwoord meer kregen.

Door de COVID-19-pandemie ('coronacrisis') werd de uitdaging nog groter. Geplande focusgroepen werden direct afgezegd, en het lukte niet om deze opnieuw te plannen, mogelijk doordat docenten toen druk aan de slag moesten met het organiseren van online onderwijs.

We hebben daarom de volgende acties ondernomen:

- Vanaf de ingang van maatregelen tegen COVID-19 zijn we begonnen de focusgroepen online te houden.
- We hebben docenten herhaaldelijk gemaïld of gebeld om te vragen deel te nemen aan een online focusgroep. Uiteindelijk is het slechts eenmaal gelukt om een online focusgroep te houden.
- Aanvullend hebben we via Teams en telefoon enkele interviews gehouden met docenten die de training hadden gevolgd; en we hebben twee docenten geïnterviewd die de reguliere training Dialoog onder druk hadden gevolgd, die niet specifiek was toegespitst op seksuele- en genderdiversiteit.

In totaal spraken we 33 docenten, op zeven verschillende scholen. Dit hebben we gedaan tijdens drie focusgroepen op locatie, één focusgroep online (totaal dus vier focusgroepen), en zes interviews op drie verschillende scholen.

Tijdens de focusgroepgesprekken en interviews kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

- zinvolheid van de trainingen en toepasbaarheid in de praktijk;
- randvoorwaarden voor begrenzen en uitnodigen in de praktijk;
- invloed van de training op eigen houding;
- wat docenten verder nodig hebben voor dit thema;
- bij de fysieke bijeenkomsten: tips of vragen aan elkaar over hoe ze de kennis en vaardigheden uit de trainingen hebben toegepast.

De docenten ontvingen een cadeaubon als dank voor hun deelname.

## LEESWIJZER

In de volgende hoofdstukken beschrijven we de resultaten van de focusgroepen en interviews. Allereerst gaan we in op de praktische uitvoering van de training en de kwaliteit van de trainers (hoofdstuk 1, 'Training algemeen'). Vervolgens komt aan bod wat de docenten aangeven geleerd te hebben (hoofdstuk 2), en hoe ze de geleerde kennis en vaardigheden zeggen te hebben toegepast en onder welke voorwaarden dit het geval was (hoofdstuk 3). Tot slot beschrijven we of de docenten de indruk hebben dat hun houding is veranderd (hoofdstuk 4) en wat ze menen nodig te hebben om de geleerde kennis verder toe te passen in

---

<sup>4</sup> De focusgroep werd ook een intervisiegroep genoemd, omdat het de bedoeling was om in de focusgroep te reflecteren op het eigen handelen.



de praktijk (hoofdstuk 5). In deze hoofdstukken staan getranscribeerde uitspraken uit focusgroepen en interviews: deze hebben we voor de weergave in dit rapport zo min mogelijk geredigeerd om interpretaties zo veel mogelijk te beperken.

We sluiten het rapport af met een samenvatting, conclusie en aanbevelingen. Geraadpleegde bronnen vindt u onder 'Referenties'.

# 1 TRAINING ALGEMEEN

In dit hoofdstuk beschrijven we wat de docenten vonden van de trainer, de trainingsacteur en de training in het algemeen.

## 1.1 DE TRAINER

De docenten waren erg positief over de trainer: ze merkten onder meer op dat de trainer flexibel was, goed luisterde en de training soms aanpaste aan hun wensen en behoeften.

‘Het ging natuurlijk ook veel [over] homoseksualiteit, en dat hadden we ook aangevraagd. Maar gedurende de training kwamen we erachter dat bij ons wat meer de vraag lag bij discriminatie in zijn totaliteit, dus halverwege is de training een beetje aangepast.’

Ook werd genoemd dat de trainer in de trainingen zelf het goede voorbeeld gaf wanneer een docent iets grensoverschrijdends zei:

‘Nou, ik vond de trainer heel goed, omdat zij heel veel voorbeelden gaf en ook heel stellig was elke keer zelf. Dus zelf het goede voorbeeld gaf wanneer het ging over het begrenzen en uitnodigen.’

De trainer liet in de training dus direct zien hoe je kunt begrenzen en uitnodigen. Ook dat werd positief gevonden.

## 1.2 DE TRAININGSACTEUR

Een onderdeel van de training is het oefenen met een trainingsacteur. De docenten werden uitgedaagd om in een bepaalde rol of positie de geleerde kennis toe te passen. Sommige docenten vonden dat spannend: zij voelden zich kwetsbaar om ten overstaan van hun collega's in een rollenspel het principe van ‘uitnodigen en begrenzen’ toe te passen. Maar het oefenen in een veilige setting met de trainingsacteur maakt het makkelijker om het geleerde in de praktijk toe te passen, zo gaven verschillende docenten uit een focusgroep aan.

‘Nou, het oefenen dat vond ik heel waardevol, en de trainer die zette ons ook wel echt even op scherp doordat iedereen moest oefenen met een acteur. Nou, dat was natuurlijk echt megaspannend, en de anderen vonden dat ook. Maar dat was echt goed, want dan voel je ook even wat je ook kan voelen als je in een klas staat en er wordt iets gezegd over een bepaald onderwerp. Dat is denk ik heel goed om dat even te voelen.’

De rollenspellen vonden de meeste docenten realistisch en direct. Volgens enkele docenten sloot het niet altijd aan bij de praktijk:

‘De rollenspellen waren soms vrij heftig. Drenthe is niet te vergelijken met Amsterdam. Wat we toen uitspeelden, gebeurt hier niet. Het zijn vaak de lager-niveaustudenten, het is dan vooral een ‘wat als’-vraag: wat zou ik dan doen? Daar leer je wel van.’

In de rollenspellen zouden de situaties dus aangepast kunnen worden op de regio waarin de school staat. Zo komen docenten uit de Randstad andere dingen tegen dan docenten uit de provincie, lieten de docenten van buiten de Randstad weten.

Voor de rollenspellen is een gevoel van veiligheid belangrijk, zo vertelde een aantal docenten. Het samen oefenen vraagt dat docenten zich kwetsbaar kunnen opstellen tegenover collega's. Als docenten elkaar al kennen, vergroot dat het gevoel van veiligheid: zij weten dan al hoe hun collega's over seksuele- en genderdiversiteit denken, terwijl dat voor docenten die elkaar niet kennen, nog niet geldt. Dat maakt het extra spannend. Om het gevoel van veiligheid te creëren, is het volgens een aantal docenten belangrijk dat iedereen gemotiveerd is om aan de training deel te nemen. Wanneer docenten de spelsituaties niet serieus nemen, is het lastig om goed te oefenen en om je veilig te voelen om dit goed te doen, zo vertelden verschillende docenten. De training verplicht stellen is volgens enkele docenten dan ook een slecht idee, omdat dan niet alle docenten die meedoen gemotiveerd zouden zijn.

### 1.3 ONVERWACHT THEMA

Niet alle docenten waren vooraf op de hoogte van de inhoud van de training. Voor enkelen kwam het als verrassing dat het over seksuele- en genderdiversiteit ging.

'Ik weet alleen dat we erg verrast waren, vooral bij aanvang van de training. Want we hadden het over veiligheid in algemene zin, en voornamelijk dan toch gespitst op seksuele veiligheid was. Dat was eigenlijk wel een beetje de verrassing.'

Voor een aantal docenten was het geen probleem dat de training was toegespitst op seksuele- en genderdiversiteit. Maar sommigen hadden hier moeite mee. Dit waren docenten die seksuele- en genderdiversiteit niet interessant of relevant vonden (zie hoofdstuk 6, 'Houding docenten').

### 1.4 AANSLUITING BIJ VERSCHILLENDE FUNCTIES

De meeste docenten zijn positief over de training: ze hadden het gevoel dat het geleerde goed toepasbaar is in de praktijk. Kennis, theorie en oefenen wisselden elkaar af, en dat vonden de docenten prettig. De training lijkt dus goed aan te sluiten bij docenten. Maar volgens enkele docenten sloot de training niet goed aan bij deelnemers met andere functies. Vanuit de gedachte 'iedere medewerker heeft met studenten te maken', deden op sommige scholen ook collega's mee die niet direct voor de klas staan zoals administratief personeel. Dit maakte de informatie voor hen minder bruikbaar, zij zouden het geleerde minder kunnen toepassen in de praktijk, zo dacht een aantal docenten:

'Er waren wel wat mensen waarbij ik in de groep zat die meer op andere plekken in school werken. Dus bij de administratie. Het idee was heel erg: iedereen in de school volgt die training, want iedereen komt weleens in aanmerking met studenten die dit soort uitspraken kunnen doen. Maar ik zag wel bij hun dat zij iets minder goed konden werken of konden toepassen, omdat ze niet dagelijks met studenten te maken hebben die dit soort uitspraken doen.'

We hebben voor dit onderzoek echter alleen gesproken met docenten, en niet met ondersteunend personeel. Hoe zij de training hebben ervaren, is dus niet duidelijk.

## HOOFDSTUK 1 IN HET KORT

De meeste docenten zijn positief over de training, de trainer en in het bijzonder over het oefenen met de acteur. Bij ondersteunend personeel lijkt de training minder aan te sluiten op hun werkpraktijk.

## 2 WAT DE DOCENTEN HEBBEN GELEERD (ALGEMEEN)

In dit hoofdstuk beschrijven we wat de docenten aangeven te hebben geleerd in de training.

### 2.1 LEERZAAM

De meerderheid van de docenten heeft ervaren iets geleerd te hebben van de training: in het bijzonder het principe van het 'uitnodigen en begrenzen', maar ook over 'het stille midden betrekken' en dat je als docent niet een mening over een mening hoeft te hebben. Slechts twee docenten gaven aan niets geleerd te hebben. Redenen die zij noemden zijn dat ze al lang in het vak zitten, dat er niet veel nieuws voorbijkomt, of dat ze zich niets meer van de training kunnen herinneren.

### 2.2 BEGRENZEN EN UITNODIGEN

De docenten vertelden onder meer dat ze hebben geleerd om te begrenzen en uit te nodigen bij discriminerende opmerkingen. De docenten vinden het ook belangrijk om dat te doen. Ze wisten eigenlijk wel al dat dit belangrijk is, zo vertelden zij, maar de training heeft hen daar meer van bewust gemaakt en handelingsperspectief gegeven. Onder meer door het benoemen van artikel 1 van de grondwet, was het ook voor docenten duidelijker waarom begrenzen belangrijk is.

*'Wat ik heel fijn vond, was dat het heel duidelijk begon met het kader vanuit de grondwet. Dus wat staat er nou in de grondwet; wat niet mag en dat je daar dus als docent naar kunt verwijzen. Dus dat het niet gaat over wat jij vindt als persoon, maar dat het gaat om wat er in de grondwet staat.'*

Voor enkele docenten was het begrenzen nog nieuw: zij hadden dit niet eerder gedaan. Deze docenten wisten niet dat sommige meningen ook discriminerend kunnen zijn, en dat niet iedere mening is toegestaan. Verschillende docenten vertelden dat zij hebben geleerd om studenten niet alleen te begrenzen, maar hen tegelijkertijd uit te nodigen voor gesprek. Op die manier kappen ze de mening of opmerking niet alleen af, maar zorgen ze ook dat er bijvoorbeeld een groepsgesprek ontstaat. Individuele gesprekken worden ook aangegaan, maar de meeste docenten vertelden dat zij groepsgesprekken houden. De meeste docenten hebben ook geleerd om hier hun eigen woorden bij te gebruiken; woorden en taalgebruik die bij hen zelf passen als docent. 'Uitnodigen' hebben de meeste docenten geleerd door vragen te stellen en na te gaan waardoor een student zich discriminerend uitlaat.

*'Dus dat heb ik vooral heel erg geleerd, en inderdaad waar leg je nou die grens en hoe dan? Inderdaad, als je zegt, ho, ik wil niet dat er gediscrimineerd wordt in de groep, maar ik wil wel graag [...] Maar goed, vertel eens, waar komt dit vandaan? Dus, zeg maar, de uitlating afkeuren, maar wel dingen weten om zelf die verbinding proberen juist te leggen.'*

Ook gaven docenten aan geleerd te hebben om te vragen of een student nog meer meningen weet. Doordat een student verschillende meningen vertelt, wordt het bespreken van de verschillende meningen en dus ook

de negatieve mening, minder persoonlijk. Het onderwerp wordt hierdoor beter bespreekbaar. De student bekijkt het onderwerp dan vanuit andere perspectieven.

*'Ik merk vooral dat er gezegd werd en ook heel duidelijk gemaakt wordt: ga naar alle meningen kijken, en vooral: welke meningen zijn er nog meer? Dat leerlingen niet hun eigen mening geven, maar zo meer van: wat is er in zijn algemeenheid? Dat haalt de lading er al een beetje af.'*

De docenten gaven ook aan dat ze hebben geleerd om de negatieve mening te respecteren, door bijvoorbeeld te vragen die op een andere, niet-kwetsende manier te verwoorden. Of door te vragen wat de student met de discriminerende opmerking bedoelt. Vaak zit er volgens sommige docenten een andere discussie onder, die dan pas naar boven komt.

*'...te begrenzen, zodat je de echte discussie naar boven haalt. Want ze willen wel graag ergens over praten, maar de manier waarop ze hem inbrengen kan soms nogal confronterend zijn. En dat het de taak van ons is om dat gelijk te begrenzen. Dat vond ik wel heel mooi.'*

Docenten gaven tevens aan dat zij geleerd hebben om hun eigen mening als docent even aan de kant te zetten, en ervoor te zorgen dat een student wel begrensd wordt in discriminatie, maar zich ook gehoord voelt. En hem of haar niet af te kappen, maar te bekijken of er een groepsgesprek kan ontstaan.

Kortom, de meeste docenten die we hebben gesproken, hadden dus het gevoel dat zij door de training handvatten hebben gekregen om zowel (discriminatie) te begrenzen, als studenten uit te nodigen hier verder over in gesprek te gaan.

## 2.3 HET STILLE MIDDEN

Veel docenten gaven aan dat ze het een eyeopener vonden dat er ook een soort 'middengroep' is: het zogeheten stille midden. Dit zijn studenten die minder uitgesproken hun mening verkondigen. Het is soms nuttig om deze 'stille' studenten uit te nodigen om in de groep hun mening te geven, zo hebben docenten geleerd in de training, vertelden ze. Vooral bij gevoeliger onderwerpen waar de meningen over verdeeld zijn.

*'Je hoort heel erg de extreme meningen, hoor je heel vaak, waardoor je denkt dat dat heel overheersend is, terwijl hij [de trainer] zei: er is een hele grote middengroep die zich niet laat horen. En daar juist op focussen.'*

Naast de focus te leggen op de middengroep, hebben ze geleerd om te kijken naar alle meningen van verschillende studenten, vertelden de meeste docenten.

## HOOFDSTUK 2 IN HET KORT

De meeste docenten vonden de training leerzaam. Zij hebben met name het principe van het 'uitnodigen en begrenzen' geleerd, maar ook over 'het stille midden betrekken'.

# 3 WAT DE DOCENTEN HEBBEN GELEERD OVER SEKSUELE- EN GENDERDIVERSITEIT

Tijdens de training is kennis gedeeld over seksuele- en genderdiversiteit. In dit hoofdstuk beschrijven we wat de docenten denken dat zij hierover hebben geleerd.

## 3.1 KENNIS EN INLEVING

Verschillende docenten vertelden dat zij relevante kennis hebben gekregen over LHBTI, zoals over verschillende seksuele voorkeuren, gender en omgaan met LHBTI-studenten, bijvoorbeeld transgender personen. Vooral de casussen die gebruikt werden, waren leerzaam volgens hen. Met de opgedane kennis kunnen zij LHBTI-studenten beter begrijpen, zo menen verschillende docenten. Andere docenten noemden dat zij geleerd hebben dat LHBTI-zijn niet direct geseksualiseerd hoeft te worden: het gaat niet alleen over seks. Deze kennis komt vooral van pas in situaties met studenten die uit de kast zijn gekomen. Bijvoorbeeld als er na gym samen gedoucht wordt. Docenten kunnen aan de studenten uitleggen dat de situatie niets met seksualiteit te maken heeft.

Een van de docenten vertelde hoe ze het gesprek is aangegaan:

*'...van hè, hoezo hè? Dat hoef je helemaal niet te seksualiseren (...). Ja, natuurlijk ziet jou bloot hè, en natuurlijk zie je dat, maar daar let je niet op. (...) Dat is het verschil tussen iemand zien en echt kijken.'*

In deze zelfde focusgroep werd verteld dat een student die zichzelf identificeert als homo met zijn klas zijn ervaring deelde over hoe hij het vindt om samen te douchen, bij zijn waterpoloverenging. Volgens de docent leverde dit bij andere studenten vragen en begrip op. Na de training zijn ze hier bewuster het gesprek over gaan voeren.

Door het rollenspel konden docenten zich ook beter verplaatsen in LHBTI-personen. Het begrip over hoe iemand zich voelt, bijvoorbeeld als die wordt uitgescholden vanwege LHBTI-zijn, is hierdoor groter geworden.

*'Omdat je op dat moment toch wel heel erg voelt wat het met iemand doet die wordt uitgescholden voor homo of wordt buitengesloten.'*

Een andere docent vertelde dat ze zich kon verplaatsen in de LHBTI-personen die uitgesloten werden. Ze herkende het gevoel van uitgesloten worden tijdens het rollenspel in haar eigen leven. De meeste docenten hebben dus meer inzicht gekregen in de positie van LHBTI-personen. Enkele docenten hebben ook meer geleerd over hun eigen identiteit. Zo kwam een docent erachter dat zij misschien asexueel is.

## 3.2 WEERSTAND TEGEN HET THEMA

Sommige docenten lieten zich niet positief uit over de informatie die zij kregen over LHBTI. Zij vonden het verwarrend, leken informatie over seksuele- en genderdiversiteit op te vatten als een aanval op heteroseksualiteit, of voelden zich bedreigd in hun heteroseksualiteit:

*'Ik snap wel wat je bedoelt, ik had heel erg sterk het gevoel van goh, ik ben vrouw en ik val op mannen. En dat kan eigenlijk niet meer in deze tijd, weet je wel. Dat was een beetje het gevoel wat ik erbij kreeg. Als je echt een holistisch persoon bent, dan zal je er toch wel over nagedacht hebben van goh, voel ik me nou eigenlijk wel vrouw hè, ben ik niet 's ochtends meer een man en 's middags meer een vrouw.'*

Er werd ook aangegeven dat het team niet op één lijn zit als het over het onderwerp LHBTI-personen gaat. Zo vonden enkele docenten die wij spraken dat de meerderheid zich te veel aanpast aan een kleine minderheid. Uit een focusgroep leek ook naar voren te komen dat deze docenten zelf moeite hebben met LHBTI-personen.

*'Soms heb je het gevoel dat je voor een kleine minderheid hè, de overgrote meerderheid zich moet aanpassen. Ja voor mijn gevoel doen wij... ik wil niet zeggen aanpassen maar accepteren we iedereen. En door alles te benoemen heb ik soms het gevoel dat het veel verder gaat dan alleen maar accepteren en dan moet je eigenlijk ook nog eens de grens verleggen dat dat eigenlijk meer telt dan die meerderheid.'*

Daarbij vinden sommige docenten het ook niet hun taak om over seksuele- en genderdiversiteit te praten. Opmerkelijk is dat ze wel vinden dat er een veilige sfeer moet zijn om eventueel uit de kast te komen. Maar zij denken dat dit vanzelf wel gebeurt, zonder dat hierover gepraat wordt.

Kortom, er was bij sommige docenten weerstand tegen het thema seksuele- en genderdiversiteit.

## 3.3 GEEN ISSUE?

Zoals we ook hierboven al aangaven, vond een aantal docenten dat LHBTI geen thema is waar zij als docent iets mee zouden moeten of kunnen. Maar daarnaast zijn er ook docenten die het gevoel hebben dat homoseksualiteit al breed geaccepteerd is. Ze hebben de indruk dat studenten hier makkelijker over praten, en dat als studenten uit de kast komen, dit niet veel onenigheid veroorzaakt. Bij andere vormen en uitingen van seksuele- en genderdiversiteit ligt dit anders, meenden de docenten. Zoals voor transgender personen, non-binaire personen en bi-plus-personen. Dit onderwerp vinden studenten en ook sommige docenten die wij spraken duidelijk ingewikkelder, en hier staat men minder positief tegenover.

### HOOFDSTUK 3 IN HET KORT

Door de training ervaren veel docenten dat zij zich beter kunnen inleven in LHBTI-studenten. Maar we spraken ook docenten die weerstand hadden en hielden ten opzichte van het thema seksuele- en genderdiversiteit, of die denken dat het geen 'issue' meer is.



# 4 BEGRENZEN EN UITNODIGEN IN DE PRAKTIJK

Verschillende docenten vertelden dat zij het principe van 'begrenzen en uitnodigen', zoals in de training aan bod kwam, toegepast hebben in de praktijk. In dit hoofdstuk beschrijven we onder meer hoe en wanneer de docenten dat hebben gedaan, wat zij nodig hebben voor toepassing en waarom zij het nog niet altijd toepassen.

## 4.1 WANNEER TOEGEPAST?

Het toepassen van 'begrenzen en uitnodigen' gebeurt al door een aantal docenten. Reden om het nog niet toe te passen is onder meer dat de coronacrisis ervoor zorgde dat dit nog niet kon of er hebben zich nog geen situaties voorgedaan waarin ze deze kennis konden toepassen. Daardoor is de kennis uit de training weggezaakt.

Wanneer docenten het wel toepassen verschilt het per docent wanneer precies het geleerde uit de training toepassen. De ene docent kiest specifieke onderwerpen en momenten uit om het gesprek aan te gaan, waar de ander ook reageert op opmerkingen of gesprekken in het voorbijgaan op de gang. Zo vertelde een docent over hoe zij heeft gereageerd op het 'homo' roepen in de gang. Zij heeft duidelijk gezegd: 'zo gaan we hier niet met elkaar om'.

Het principe van begrenzen en uitnodigen wordt ook in de klas toegepast, onder meer bij actuele thema's:

*'Pas geleden toen heb ik inderdaad zo'n klassengesprek gevoerd, [over] die Samuel Paty. Dat werd inderdaad ook aangemoedigd en toen dacht ik, oh ja, hier wil ik inderdaad wel echt wat mee. Dus toen heb ik daar een gesprek over gevoerd in de klas.'*

Sommige docenten vertelden dat zij op het moment zelf reageren, en dan direct het principe van begrenzen en uitnodigen toepassen (dus op het moment dat er een negatieve opmerking wordt gemaakt), terwijl andere aangeven er op een later moment op terug te komen.

## 4.2 THEMA'S WAARBIJ ER BEGRENSD EN UITGENODIGD WORDT

Docenten vertellen dat ze het principe van begrenzen en uitnodigen toepassen bij een breed scala van onderwerpen. Dus ook bij actuele onderwerpen, om juist studenten uit te nodigen tot een gesprek, zoals de moord op Samuel Paty in Frankrijk. Maar ook vertelden de docenten dat ze het principe van begrenzen en uitnodigen toepassen als studenten negatief praten over andere docenten, of racisme uiten.

*'Ik had vorige week nog een situatie en dat was bij het invullen van de stemwijzer, omdat het toen die dag stemmen was. En toen was er ook een leerling die zei van ja, je moet op PVV stemmen, we willen alles wat zwart is het land uit hebben. En toen zei ik wel 'echt?', toen heb ik dat wel echt even begrensd en hebben we daar met een klein groepje over doorgesproken van 'wat bedoel je daar precies mee?'*

Maar ook als het gaat om de coronacrisis wordt het principe toegepast:

*'Dus je zou het zelfs nu als er een soort discussie ontstaat over hoe er om wordt gegaan met COVID op dit moment, en de maatregelen, wat mensen daarvan vinden. Ook dan kan je dit echt toepassen. Dus ik zie het wel als echt een overkoepelend hulpmiddel, in gewoon situaties om aan te pakken of toe te passen. Dat het niet aan [een] specifiek onderwerp gekoppeld is.'*

Docenten ervaren dus dat zij het principe van begrenzen en uitnodigen op verschillende thema's kunnen toepassen, en doen dat ook.

### **4.3 BEGRENZEN EN UITNODIGEN BIJ HET THEMA SEKSUELE- EN GENDERDIVERSITEIT**

Hoewel het thema seksuele- en genderdiversiteit in de meeste trainingen<sup>5</sup> uitgebreid is besproken, werden situaties over seksuele- en genderdiversiteit relatief weinig genoemd als voorbeeld waarin het principe van begrenzen en uitnodigen wordt toegepast. Het principe is duidelijk geland bij de docenten, maar wordt minder snel ingezet bij dit specifieke thema:

*'Ik denk dat wij wel aardig hebben aangegeven dat wij op heel veel polariserende dingen wel mee kunnen gaan, maar als het gaat over seksuele geaardheid dat dat toch nog wel even een richting apart is om daar op in te gaan en ook om daar open en makkelijk over te spreken.'*

Als het gaat om seksuele of genderdiversiteit zijn de situaties waarin begrensd en uitgenodigd wordt vaak de situaties waarin 'homo' als scheldwoord wordt gebruikt.

*'Het is wel dat je je er bewust van bent. Er liep er ook eentje weg, die ging dan naar huis en die hoor ik dan even 'homo' [zeggen]. Kom, daar ga ik dan wel even naartoe van...'*

Andere situaties doen zich vaak voor als er met een klas specifiek over het onderwerp gesproken wordt. Bijvoorbeeld aan de hand van stellingen zoals: 'Mag je jezelf zijn als je verliefd wordt, hoe belangrijk vind je dat?'

Een aantal docenten gaf ook aan te denken dat homoseksualiteit vaak niet zo'n groot issue is wanneer een student uit de kast is gekomen. Tegelijkertijd vertelden ze dat er soms nog wel grappen worden gemaakt over de persoon die uit de kast is gekomen. De veiligheid om uit de kast te komen is er niet altijd.

*'Ik heb één student in mijn klas die misschien wel een issue had met dat... die op jongens viel. Ik merkte dat die in de gesprekken die we hadden en in het videomateriaal dat we toen hadden, zich niet veilig genoeg voelde om daar iets over te zeggen en daarna ook niet. Dus het heeft in die zin ook niet gezorgd voor meer openheid. Maar dat kan ook te maken hebben hoe veilig voelt iemand zich. Omdat er iemand in mijn groep wel schold met homo.'*

Dus sommige docenten merken enerzijds dat het thema seksuele- en genderdiversiteit nog moeilijk ligt en lastig bespreekbaar is, maar aan de andere kant geven deze zelfde docenten aan dat ze vinden dat het 'geen issue' meer is. Mogelijk speelt dit mee in het niet toepassen van 'begrenzen en uitnodigen'. Daar komt bij dat het thema ook niet vaak aan de orde komt in de klas: docenten gaven aan dat ze nog weinig in de gelegenheid zijn geweest om het toe te passen. En daarnaast zijn er docenten die, zoals eerder beschreven, nog enige weerstand hebben op dit thema.

---

<sup>5</sup> Twee docenten hebben meegedaan aan een training waarin het thema seksuele- en genderdiversiteit nog niet centraal stond.

## 4.4 STRATEGIEËN OM TE BEGRENZEN

Docenten hanteren verschillende strategieën om te begrenzen. Deze strategieën zijn in de focusgroepen met elkaar uitgewisseld. Zoals het benoemen van de sociale norm, vragen om uitleg, en een aantal andere strategieën.

### Sociale norm stellen

Vershillende docenten vertelden dat zij in de klas, naar aanleiding van de training, een duidelijke norm stellen tegen discriminatie. Dat doen ze door artikel 1 van de grondwet aan te halen, maar ook door te zeggen: 'Joh, dit is gewoon wat we niet doen. Ik kan me voorstellen dat je misschien zo boos bent dat je iemand anders iets aan zou willen doen op wat 'ie zegt, maar dat is gewoon niet hoe we dat doen hier in Nederland.'

Een duidelijke sociale norm stellen is belangrijk, zo vertelde een docent:

*'Anders laat je het voorbijgaan, en dan denkt diegene dat het kan. Als iemand echt iets intolerants zegt, wat echt kwetsend is, als je er dan op dat moment niet op reageert, dat anderen in de klas misschien denken van o, nou voel ik me niet meer veilig, en dat het dan ook voorbij is als je niet adequaat erop reageert.'*

Door de training hebben de docenten dus geleerd om duidelijk aan te geven wat wel kan en wat niet.

Aan de studenten vragen of ze bedoelen wat ze zeggen

Een docent beschreef te begrenzen door aan de student te vragen of die beseft wat die zegt.

*'...maar wacht even, heb je door wat je nu zegt? Want de uitspraak die je nu maakt, is wel best intens'*

Dit laatste wordt vaker toegepast: docenten vragen aan studenten of ze daadwerkelijk bedoelen wat ze zeggen. Vaak wordt de mening of opmerking van de student dan genuanceerder. Docenten hebben dus het idee dat dit werkt. Zo wordt ook uitgenodigd tot een gesprek.

### Andere strategieën

Naast de bovenstaande strategieën worden er nog andere strategieën genoemd: een docent probeert met humor een duidelijke grens te stellen; een andere docent vertelde dat hij aangeeft wat de woorden die begrensd moeten worden met hem doen (laat zien dat het 'raakt'); en weer andere docent laat eerst begrip zien voor het gevoel dat de student heeft, maar begrenst ook de discriminerende opmerking.

Naar aanleiding van de training worden er dus verschillende strategieën gebruikt om te begrenzen. Vooral de strategieën 'het stellen van een sociale norm' en 'vragen naar wat er bedoeld wordt', worden door meerdere docenten toegepast.

## 4.5 STRATEGIEËN OM UIT TE NODIGEN

De docenten passen verschillende manieren toe om uit te nodigen tot een gesprek. Zoals doorvragen op wat er gezegd is, vragen om andere woorden te gebruiken, laten reageren door andere studenten, of laten inleven. Vooral 'doorvragen' passen zij veel toe.

## Doorvragen

Als er discriminerende meningen of opmerkingen worden gegeven, vragen docenten hierop door. Zo nodigen ze de studenten uit tot een gesprek. Ze vragen bijvoorbeeld waar de mening vandaan komt, wat ze precies bedoelen, en of dat dan geldt voor de hele groep. Andere docenten laten juist andere studenten reageren, en begrenzen waar nodig.

*‘Bedoel je dan, ja, de hele groep, of hoe zie je dat...? Neen, dat bedoel ik niet [zegt de student]. Toen werd het al wel wat meer gefilterd door diegene.’*

Door te vragen naar wat er achter een mening of opmerking schuilgaat, kan er vaak een goed gesprek op gang komen. Zo kan het ook gewoon een schreeuw om aandacht zijn, of kan er iets zijn voorgevallen waardoor studenten onrespectvol gedrag vertonen.

## 4.6 VOORWAARDEN VOOR BEGRENZEN EN UITNODIGEN

De docenten gaven verschillende voorwaarden aan om te kunnen begrenzen en uitnodigen.

### Direct toepassen

Een voorwaarde die genoemd werd, is dat docenten het geleerde direct na de training kunnen toepassen, anders zakt de kennis te snel weg. Om de methodiek onder de knie te krijgen raadden sommige docenten aan om te beginnen met makkelijker bespreekbare onderwerpen.

*‘Ja, ik zit hier echt heftig te denken van waar heb ik iets kunnen toepassen? (...) Dat komt, de vakantie zat ertussen. De training hadden we toen na de herfstvakantie. En toen hadden we projectweek en nu hebben we normale week.’*

Er moet dus niet te veel ruimte zitten tussen de training en de mogelijkheid om de geleerde kennis en vaardigheden toe te passen.

### Tijd en ruimte

Een aantal docenten gaf aan het gesprek het liefst voor te bereiden, en dus minder snel, in het moment zelf, te zullen begrenzen en uitnodigen. Deze docenten willen dus tijd en ruimte hebben om goed te kunnen begrenzen en uitnodigen. Reden daarvoor is dat het energie kost en dat docenten het gesprek goed voorbereid aan willen gaan. Wanneer docenten geen tijd of ruimte hebben, laten ze soms ook momenten voorbijgaan waarin ze de vaardigheden uit de training hadden kunnen toepassen. Daarnaast moet de docent zelf ook alert zijn om een gesprek goed te kunnen voeren.

*‘Omdat je anders op moment dat je een soort van, nou, niet tijd hebt, niet uitgeslapen bent, laat je sneller schieten. Terwijl juist bij zo'n gesprek moet je heel alert zijn op, wacht even, jij zegt nu dit, heb je door wat dat met die ander doet, zodat je ze daar echt bewust van kan maken. Maar dat vraagt wel dat je zelf op een heel meta-niveau boven de groep moet hangen.’*

Een andere docent vertelde het ook belangrijk te vinden om jezelf de vraag te stellen of dit het goede moment is om door te gaan op wat er gebeurd is, en of het je niet te persoonlijk raakt. Het kost namelijk veel energie, en je stelt je als docent soms ook kwetsbaar op tijdens zo'n gesprek. Docenten kiezen er soms ook voor om het gesprek even te 'pauzeren' en later verder te gaan, zodat ze de tijd hebben om goed na te denken over wat ze gaan zeggen. Soms wordt er dan met een collega overlegd.

Volgens de docenten moet het ook bij het onderwijsteam prioriteit hebben om het uitnodigen en begrenzen verder goed te kunnen toepassen. Dit heeft ook met de tijd te maken die docenten hieraan willen en kunnen besteden.

### **Open en veilig klimaat**

Verschillende docenten benadrukten dat er op het moment van 'uitnodigen' een veilige en vertrouwde sfeer moet zijn in een klas. Als dit ontbreekt, is het volgens hen lastig om een open en eerlijk gesprek te voeren. Of de sfeer goed is, kan per moment verschillen. Het helpt daarbij wel als er een algemene schoolcultuur is waarin studenten worden aangesproken.

*'Ik denk dat het heel erg afhangt van de veiligheid van de groep. Dus als je kijkt naar de klas: hoe is de sfeer in de klas? In hoeverre staan ze ook open voor elkaar? Soms merk je dat er gewoon een soort van onveilige sfeer is in de klas, waardoor zo'n onderwerp bespreken eigenlijk alleen maar meer onveiligheid teweegbrengt. Dus dan kies ik er echt voor om dat niet te doen.'*

Juist met gesprekken over seksualiteit en diversiteit is een veilige sfeer belangrijk, vinden de docenten. Als die er niet is, durven studenten hun mening niet te geven en wordt volgens sommige docenten door de studenten gezegd dat ze homoseksualiteit allemaal accepteren, terwijl er bijvoorbeeld nog wel wordt gescholden met het woord 'homo'. Bij een veilige sfeer kan er een eerlijker gesprek ontstaan, waardoor de veiligheid ook vergroot wordt doordat studenten hun meningen en ideeën kunnen delen.

### **Student-docentrelatie en groepsdynamiek**

Of je al dan niet kunt begrenzen en uitnodigen, is mede afhankelijk van de relatie die er is met de student, zo gaven verschillende docenten aan. Als er een goede student-docentrelatie is, wordt het veiliger en makkelijker om met de student over deze onderwerpen te praten. Als deze ontbreekt, kan er een collega-docent bij worden gevraagd. De docent moet ook rekening houden met de individuele student zelf. Bij de ene student werkt het direct begrenzen beter dan bij de andere.

*'... de ene leerling die reageert best heftig als je er direct op ingaat bijvoorbeeld. Dat hangt ook weer echt van de leerling af.'*

De groepsdynamiek is hierin ook van belang: wie spreek je wanneer aan? Is het in een groep bijvoorbeeld veilig genoeg om op dat moment te begrenzen en uit te nodigen? Soms kan het beter zijn om te begrenzen als er geen andere studenten bij zijn. De groepsdruk speelt hierin ook een rol, waardoor een groepsgesprek lastiger gevoerd kan worden.

*'Individueel, moet ik vaak zeggen, dat gaat me makkelijker af dan in groep. Daar heb je ook vaak de groepsdruk. En daar zitten wel wat haantjes in die een negatieve stempel drukken. En als je er drie, vier hebt en de groep is wat kleiner, ja, die zijn toch een stuk positiever naar elkaar.'*

Zowel de individuele relatie met de student, als de relatie tussen de studenten onderling bepaalt dus of een docent het gevoel heeft te kunnen begrenzen en uitnodigen.

## Andere voorwaarden

Er werd nog een aantal zaken benoemd die het begrenzen en uitnodigen makkelijker maken. Zoals het oefenen met minder heftige onderwerpen; jezelf afvragen of dit het juiste moment is om te begrenzen en uit te nodigen; samen met een collega reflecteren op de situatie nadat er begrensd en uitgenodigd is.

## 4.7 OBSTAKELS BIJ HET BEGRENZEN EN UITNODIGEN

Verskillende docenten gaven aan dat zij al kunnen begrenzen. Maar uitnodigen vinden ze niet altijd even makkelijk. Bij begrenzen en uitnodigen ervaren zij verschillende obstakels: de invloed van coronamaatregelen; het zich als docent kwetsbaar voelen; het wegzakken van kennis en vaardigheden uit de training; moeite hebben om direct te reageren in het moment; de aanwezigheid van LHTBI'ers in de klas; beperkt reflectievermogen bij studenten; het onvermogen bij studenten om buiten hun directe omgeving te kijken.

### Coronamaatregelen

Docenten vinden het lastig om het begrenzen en uitnodigen toe te passen tijdens het van kracht zijn van de coronamaatregelen. Tijdens online lessen is het lastiger om dit principe toe te passen, vertelden zij.

*'Ik denk ook dat je heel goed moet nadenken over de voorwaarden, en als die kloppen op dat moment en of dat goed is, want we hebben nu ook heel veel online lessen en ik ga dat niet online doen. Ik voel gewoon niet dat een gesprek over iets als de moord op Samuel Paty of zwartepietendiscussie of iets anders in die categorie dat dat online dat werkt niet.'*

Door de online lessen hebben docenten voor hun gevoel minder mogelijkheden gehad om dat wat tijdens de training geleerd is toe te passen in de praktijk. Ze vinden dat gesprekken over 'gevoelige' onderwerpen namelijk lastiger online te voeren zijn.

### Spannend en kwetsbaar voelen

Docenten gaven aan zich soms kwetsbaar te voelen en het soms spannend te vinden om studenten uit te nodigen voor een gesprek over een gevoelig onderwerp. Dit komt doordat het vaak onderwerpen zijn waarover verschillend gedacht wordt. Docenten voelen dat, en dat maakt hen soms onzeker. Enkele docenten gaven aan zich in die situaties af te vragen of ze het gesprek dan goed kunnen voeren.

*'Ik denk dat het echt wel iets is waar je een soort vaardig in moet worden. Dus dat je daar echt gewend in moet raken. Ja, en daarvoor moet je het natuurlijk heel erg doen en tegelijk, en dat blijf ik zelf een beetje lastig een soort grijs gebied vinden, tegelijk blijft het spannend, waardoor je het dan soms liever uit de weg gaat.'*

Door aan de slag te gaan met 'begrenzen en uitnodigen' ontstaan er gesprekken die docenten anders niet hebben met studenten, dat wordt als erg spannend ervaren:

*'De sfeer veranderde direct. En die jongen die moest zelf even nadenken, want het is eigenlijk zo een heel nonchalante boer die alles verder wel prima vindt, en toen dacht ik zelf ook zo van, oké, welke kant gaat het op, hoe ga ik hier nu verder mee? En het was voor hem een stukje bewustwording omdat die moest gaan nadenken van wat wil ik hier nu eigenlijk mee. En ik had hem waarschijnlijk op een kwetsbare plek geraakt of zo. Ik weet het nog steeds niet, maar ik heb er een heel weekend over lopen nadenken van wat er nou*

*eigenlijk gebeurde. Maar dat je wel, doordat je dingen echt benoemde wat je zag, kreeg je een heel ander gesprek.'*

Het 'begrenzen en uitnodigen' wordt door de docenten dus nog best spannend gevonden: ze zijn het nog niet gewend.

### **Kennis zakt weg**

De docenten gaven aan dat wat ze hebben geleerd, ook weer snel 'wegzakt'. Al snel gaat men weer over tot 'de orde van de dag':

*'Je verlaat dan altijd zo'n training met heel veel ideeën en heel veel inspiratie, maar misschien zakt dat ook weer een beetje weg en dan is het fijn om d'r weer even aan herinnerd te worden of zo?'*

De docenten vinden het daarom fijn om elkaar te herinneren aan de trainingen, en te sparren over de toepassing en ook naderhand met elkaar te bespreken hoe ze hebben begrensd en uitgenodigd, en wat het heeft opgeleverd of wat er beter kan.

### **Reageren in het moment**

Wat uitnodigen en begrenzen lastig kan maken volgens de docenten, is dat het vaak in het moment moet gebeuren. Dit heeft vooral te maken met gewenning en het vaker doen.

*'...dat ik achteraf denk van ja, dat had ik nog moeten zeggen. Ja, dat is vaak achteraf natuurlijk. Sommige situaties zijn ook nieuw en het is vaak een beetje aftasten van hé, wat werkt nou wel en wat werkt weer niet?'*

Docenten vinden het soms dus lastig om direct te weten hoe ze moeten reageren: ze willen er liever even over nadenken, maar dan is het moment al gepasseerd. Dat het vaak niet lukt, komt dus doordat het nog niet in hun systeem zit, ze niet direct de juiste vragen weten te stellen, het spannend vinden, of doordat hun non-verbale lichaamstaal iets anders communiceert.

### **LHBTI-persoon in de klas**

Of een docent het lastig vindt om in te grijpen, verschilt ook per groep: waar de ene klas prima over seksuele- en genderdiversiteit kan praten, ontstaan er in andere klassen discussies die docenten soms lastig in de hand kunnen houden. Dat wordt door de docenten in het bijzonder als lastig ervaren als zij weten dat er iemand in de klas zit die zich als LHBTI'er identificeert, omdat het dan dichtbij en persoonlijk kan worden.

*'En in andere klassen kan dat [homoseksualiteit] ook wat gevoeliger zijn. Zeker op het moment dat er zelf leerlingen met een andere geaardheid in zitten. Dat is inderdaad het moment dat het leerlingen, dat het heel dicht bij de leerlingen komt, wordt het tot nu toe in ieder geval lastiger om te bespreken, want ik merk dat het in de klas vaak wat lastiger wordt.'*

Dit geldt ook voor andere onderwerpen die de studenten direct persoonlijk raken, zoals bij moslimjongeren, als het over moslimextremisme gaat.

*'Laatst bij die moord op Samuel Paty [...] Ik heb vrij veel islamitische leerlingen in de klas, waar heel veel van hun voelt dat werkelijk ook als, niet zo zeer als een persoonlijke aanval, maar wel dat ze zich weer*

*moesten verdedigen over hun geloof. En dat het op die manier meer persoonlijk was. Zij vertelden ook, nou ja, voor hun is het iets, moslimextremisme, daar moeten ze zich al vrij vaak over verdedigen.'*

Het 'begrenzen en uitnodigen' wordt dus ingewikkelder gevonden wanneer er studenten aanwezig zijn op wie het thema waarop wordt begremsd en uitgenodigd, direct betrekking heeft.

### **Beperkt reflectievermogen bij studenten**

Wat sommige docenten soms lastig vinden, is het beperkte vermogen tot reflectie bij de studenten: zij reageren volgens de docenten vaak vanuit een impuls, zonder erover na te denken en 'er iets mee te bedoelen'. Daarnaast hoort het ook bij de ontwikkeling van deze jongeren dat ze soms het randje opzoeken. Ook kijken de docenten soms ook naar de intentie van wat er gezegd is.

*'Ik merk wel dat onze pubers daar niet aan toe zijn. Die gaan een mening droppen en als je dan gaat zeggen van, goh, ik vind het niet goed dat je dat zegt, maar hoe kom je hierop? Nou, dat is nou eenmaal zo. Dan proberen ze het af te kappen, dat vinden ze heel lastig om [...] Ze weten misschien wel dat hun mening goed of fout is, maar dat vinden ze heel lastig om daarover in gesprek te gaan, om te zeggen waarom ze iets zeggen. Vooral als het fout is natuurlijk.'*

Het 'puberende brein' en de beperkingen die daarbij horen, maken het voor docenten soms dus lastig om het principe van 'begrenzen en uitnodigen' toe te passen in de praktijk.

### **Medestudenten als uitzondering**

In een focusgroep werd benoemd dat het lastig is wanneer studenten een negatieve mening geven, maar dan aangeven dat de hun medestudenten de uitzondering zijn. Het is dan lastig om het gesprek iets abstracter te maken.

*'Achmed die naast jou zit die komt ook uit een ander land, die heeft ook een migratieachtergrond. Ja, maar voor Achmed geldt dat niet, die is anders [zegt de student dan]. En dat is vaak de discussie, dat je het naar een iets ander niveau moet tillen, omdat de mensen die ze in hun directe omgeving kennen, die hebben ze eigenlijk wel geaccepteerd. En dat gaat goed. Maar om dan een stapje verder te denken, dat ze dan toch nog een hele groep kunnen discrimineren, dat is een discussie die ik wel eens lastig vind om te voeren.'*

Docenten hebben in de training geleerd om hun studenten ermee te confronteren dat hun negatieve opmerkingen over minderheidsgroepen (bijvoorbeeld mensen een migratieachtergrond, LHBTI-personen) kwetsend kunnen zijn voor hun medestudenten. Maar wanneer de studenten hun negatieve uitspraken legitimeren door te stellen dat hun medestudenten een uitzondering zijn, en dat hun negatieve uitspraken geen betrekking hebben op hen, vinden docenten het lastig om hier verder over in gesprek te gaan.

## **HOOFDSTUK 4 IN HET KORT**

In de praktijk begrenzen docenten bij verschillende thema's, en nodigen studenten uit voor een gesprek daarover, maar lang niet altijd als het over seksuele- en genderdiversiteit gaat. Dat blijft een lastig thema. Sommige docenten haken aan bij actuele thema's, of passen begrenzen en uitnodigen toe op andere vormen van discriminatie. Er worden voor het 'begrenzen' verschillende strategieën gebruikt, zoals het stellen van een sociale norm en het vragen naar wat een student met een bepaalde mening bedoelt. Het 'uitnodigen' gebeurt door middel van doorvragen op wat er gezegd is, vragen om andere woorden te



gebruiken, laten reageren door andere studenten, of laten inleven. Docenten noemden verschillende voorwaarden voor het toepassen van het principe van begrenzen en uitnodigen: het direct kunnen toepassen van de training (voordat het wegzakt); de tijd en ruimte hebben; een goede relatie tussen docent en student; goede groepsdynamiek; en een open en veilig klimaat. Obstakels om 'begrenzen en uitnodigen' te kunnen toepassen zijn volgens docenten onder meer het online onderwijs in de coronacrisis; het beperkte reflectievermogen van studenten; het gegeven dat de materie snel wegzakt; het direct moeten reageren in het moment; en het als docent nog spannend vinden om het toe te passen: zeker als er in de klas studenten aanwezig zijn op wie het gesprek betrekking heeft, en als andere studenten vervolgens ontkennen dat hun discriminerende opmerkingen betrekking hebben op hen.

## 5 HOUDING VAN DOCENTEN

In dit hoofdstuk beschrijven we of en hoe docenten hebben ervaren dat hun eigen houding is veranderd door het volgen van de training.

### 5.1 BEWUSTWORDING

Docenten bleken het lastig vinden om aan te geven of hun houding ten opzichte van seksuele- en genderdiversiteit is veranderd door de training. Wel spraken de docenten over 'bewustwording' na aanleiding van de training. Ze zijn zich bewust geworden van hoe ze op studenten overkomen, hoe ze kunnen handelen bij discriminerende meningen, en dat ze de middengroep ('het stille midden') kunnen betrekken. Ook noemden enkele docenten dat ze zich meer bewust zijn geworden van hun eigen referentiekader. Daarnaast zijn enkele docenten zich er meer van bewust geworden dat studenten meningen kunnen uiten die discriminerend zijn.

*'Dat bepaalde stellingen mensen toch kunnen uitsluiten en discriminerend kunnen zijn. Terwijl ik het eerst zag van als iemand echt 'homo' gaat roepen of dat soort dingen, dan pas zei ik er wat van, maar andere uitdrukkingen kunnen ook al heel kwetsend zijn. En daar ben ik me nu wel meer bewust van geworden.'*

De training zorgde er volgens sommige docenten voor dat 'het weer even op scherp werd gesteld'. Ze wisten vaak wel dat ze moeten begrenzen en in gesprek moeten gaan, maar de training gaf hun extra handvatten. Het werkte als een soort reminder.

### 5.2 DOCENTEN DIE HET THEMA NIET RELEVANT OF INTERESSANT VINDEN

Er waren ook docenten die de training minder interessant vonden. Dat waren met name de docenten die voorafgaand aan de training al vonden dat het niet hun taak is om over seksuele- en genderdiversiteit te praten en/of enige weerstand ervaren ten op zichten van dit thema.

*'Als ik kijk naar mezelf heeft het me heel erg in verwarring gebracht. Ik weet wat ik zelf ben, maar ik weet niet of er nog voor uit mag komen (...) Op dat filmpje dat bij die les zat, ja, je hebt zoveel verschillende geaardheden dan, waardoor ik door de bomen het bos niet meer wist.'*

Volgens deze docenten hoeft niet elke docent kennis te hebben van dit onderwerp. Als er ten minste maar iemand is die hier iets vanaf weet. Ze zijn ook bang dat je er anders te veel nadruk op legt. In hun beleving is het dan ook zo dat als iemand uit de kast komt, dit zich van zelf oplost.

*'Ik denk dat wij ons als docenten daar drukker om maken dan de klas. Dat is wat ik net zeg, als de klas onderling kletst en babbelt, dan zullen ze mekaar veel meer accepteren dan dan wij denken. Alleen bepaalde dingen worden vanuit de media en dingen gewoon versterkt. Maar als ik ga kijken naar een klas hoe... inderdaad, zoals met die staande ovatie wat ik net zei, ja, ik had hem niet zien aankomen zo. Daar ben ik heel eerlijk in. Ik had niet verwacht dat iedereen dat zou doen. Maar zelfs de stoerste jongens van de klas zeiden op dat moment van 'wat dapper van je, hartstikke goed. Ik wist het wel, homo'tje van me'. Op zo een*

*manier ging het. En het was goed en hij kon het ook op die manier accepteren. Dan denk ik prima, voor mij is het super.'*

Ook als er negatieve opmerkingen in de vorm van een grapje worden gemaakt, vinden niet alle docenten dat problematisch:

*'En dan zeg je 'Wie durft er nu te bukken?' (zegt een docent) en ja, zo gaat dat dan. En dan is het een beetje aan diegene die, die uit de kast is gekomen van hoe die daarmee omgaat (...) Weet je, en daarnaast een biertje en dan is het weer klaar. Ja. Dus hoe, hoe zwaar reageer je op sommige dingen? Soms slaan we ook al wel eens door, heb ik het idee.'*

Deze beginhouding heeft invloed op de manier waarop docenten de training ingaan. Zo vertelde een docent dat ze eerst een discussie hadden over dat 'alles politiek correct moet zijn'.

## HOOFDSTUK 5 IN HET KORT

Docenten gaven naar aanleiding van de training aan dat er meer 'bewustwording' is over hoe ze omgaan met discriminerend opmerkingen. Sommige docenten geven blijk van een negatieve houding ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit, en houden die ook na de training.

# 6 WENSEN EN BEHOEFTE VAN DOCENTEN

Aan het einde van de focusgroepen en interviews hebben we gevraagd wat docenten nodig hebben om verder aan de slag te gaan met begrenzen en uitnodigen. Dit beschrijven we in dit hoofdstuk.

## 6.1 HERHALING EN OEFENING

Docenten merken dat wat ze tijdens de training hebben geleerd, na een tijdje weer wegzakt. Dit komt voornamelijk doordat ze het niet oefenen of herhalen, denken ze.

*'Er komen veel dingen, trainingen, onderwerpen voorbij, overal moet je wat mee. Je volgt een dag een training, je denk, oh ja, super geïnspireerd. Ik wil hiermee aan de slag en daarna ga je weer door in de waan van de dag en vervalt het een beetje.'*

Verschillende docenten gaven aan dat zij nog niet in een situatie terechtgekomen zijn waarin ze het geleerde konden toepassen. Een docent merkte op dat ze het daarom in de privésfeer heeft 'geoefend' op haar eigen kinderen, maar dat dit toch minder spannend is dan met studenten. Docenten zouden het graag vaker met elkaar willen oefenen, in een soort rollenspel. Een andere suggestie die gegeven werd, is om het thema terug te laten komen tijdens bijvoorbeeld een teamoverleg. Zo worden de docenten herinnerd aan wat ze tijdens de training hebben geleerd. In de dagelijkse gang van zaken komt het er vaak niet van om in het moment te begrenzen en uit te nodigen, zo benoemden verschillende docenten. Wanneer het wel lukt, zouden sommige docenten hier graag met elkaar op willen reflecteren. Daarnaast zouden docenten meer willen oefenen met collega's:

*'Nou ja, misschien, want er was natuurlijk in die training zelf ruimte om te oefenen, dus met collega's. Zoiets zou ook, zeg maar, gewoon meer ruimte om eerst meer met wat collega's te kijken en te oefenen en vanuit daar verder te gaan. Dat zou ook makkelijker zijn, omdat je dan gewoon als docent die vaardigheden moet in kunt zetten zonder dat je meteen de doelgroep erbij hebt.'*

Om vaardiger te worden in het begrenzen en uitnodigen tot gesprek, deden de docenten de suggestie om coaching on the job te krijgen, in de vorm van feedback achteraf. Waarbij iemand dus even meekijkt hoe ze het doen.

*'Het zou fijn zijn als er meer begeleiding zou zijn in de praktijk. Als iemand mee kan kijken bijvoorbeeld tijdens een mentorles. En dan tips, tops en do's kan meegeven. Dat zou sowieso leuk zijn. Ook om zo'n trainingsdag te doen met studenten, in plaats van dat je twee uurtjes met ze bezig bent.'*

Hoewel er wel al docenten zijn die het geleerde toepassen in de praktijk, is de 'eigen effectiviteit' nog niet bij alle docenten zo groot dat ze de kennis en vaardigheden uit de training al vaak toepassen. Herhaling, een reminder en oefening zouden kunnen helpen om dit te verbeteren.

## 6.2 SAMEN MET DE STUDENTEN

Verschillende docenten stelden voor om de trainingsdag samen met studenten te doen. Een ander idee is om studenten een soortgelijke training te geven, zodat zij ook kennis krijgen van de methodiek om breder naar meningen te kijken, en kennis opdoen over LHBTI. Dit kan volgens de docenten bijvoorbeeld vorm krijgen in een vervolgtraining of gastlessen.

*‘De trainingen die wij hebben gehad, studenten komen ook in de zorg en in de hulpverlening terecht. Ook zij moeten de techniek weten van, van begrenzen en uitnodigen.’*

Verschillende docenten zouden graag een lespakket of lessenreeks willen ontvangen om met dit onderwerp aan de slag te gaan met de studenten.

## 6.3 VERVOLGTRAINING

De meeste docenten zien graag een vervolg op de training. Vooral over het uitnodigen tot en oefenen van een gesprek, zodat de kennis niet wegzakt. Daarbij zouden ook meer docenten of hele teams de training moeten volgen.

*‘Wat ik me zou kunnen bedenken, is dat je bijvoorbeeld nog een soort van vervolgtraining zou hebben. Dus dat je na een halfjaar of een jaar nog een keer terugpakt. Waardoor je weer denkt: oh ja, hoe heb ik dat gedaan? Dus dat het meerdere momenten heeft waardoor je er actiever mee aan de slag gaat.’*

Door een vervolgtraining hopen deze docenten dat zij het geleerde nog beter kunnen toepassen in de praktijk.

### HOOFDSTUK 6 IN HET KORT

Wat geleerd is in de training, zakt snel weg. Volgens de docenten is herhaling en opnieuw oefenen dus nodig om het beter in de praktijk te kunnen toepassen.

# SAMENVATTING, CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

LHBTI-studenten op het mbo worden in vergelijking met andere studenten ongeveer drie keer zo vaak slachtoffer van vandalisme, discriminatie en pesten, digitaal geweld, seksueel geweld en bedreiging (Kans, Van Toly, & Koning, 2018). Om respectvol gedrag ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit te vergroten onder jongeren op het mbo, zijn COC Nederland, Theater AanZ en School & Veiligheid al een aantal jaar bezig om mbo's toe te rusten op dit thema. Uit eerder onderzoek van de Radboud Universiteit (Elfering, Leest, & Rossen, 2016) blijkt dat de scholen het werk van deze organisaties op dit gebied waarderen. Op basis van eerdere ervaringen is er in 2019 en 2020 een nieuw project ontwikkeld waar de training Dialoog onder druk van School & Veiligheid een onderdeel van is. In deze eendaagse training leren mbo-docenten om kwetsende en discriminerende opmerkingen te begrenzen (onder meer ten aanzien van LHBTI-personen) en studenten uit te nodigen tot een gesprek hierover, zodat studenten zich gehoord voelen en na gaan denken over andere standpunten en perspectieven. De bedoeling is dat er zo een respectvolle verbindende dialoog gevoerd kan worden over gevoelige onderwerpen, maar ook dat LHBTI-studenten zich veiliger voelen in de klas.

In dit onderzoek hebben we 33 docenten van zeven verschillende scholen gesproken over deze training. Centraal stonden de hoofdvragen: Wat is de ervaren baat van de training in de ervaring van de docenten die hebben deelgenomen en zien zij nog mogelijkheden voor verbetering van de interventie, en zo ja welke? Met 'ervaren baat' wordt bedoeld: wat hebben zij aan de training gehad? En voelen zij zich meer in staat om niet-respectvol gedrag te begrenzen en studenten uit te nodigen tot een verder gesprek? Ofwel: wat is de 'ervaren effectiviteit'? Ervaren effectiviteit is een belangrijke voorspeller van het daadwerkelijk toepassen van gedrag (Bartholomew et al., 2012). Ook zijn we nagegaan wat de docenten verder nog nodig hebben om meer te leren over het bevorderen van respectvol gedrag ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit of vergelijkbare thema's.

## CONCLUSIE

In een notendop kan gesteld worden dat de training door de meeste docenten positief wordt gewaardeerd en als nuttig wordt ervaren. Docenten ervaren dus baat bij de training in hun praktijk. De methodiek van enerzijds discriminerende opmerkingen begrenzen en anderzijds studenten uitnodigen voor een gesprek, sluit goed aan bij de denk- en werkwijze van de docenten en ze willen dit ook toepassen. Toepassen in de praktijk gebeurt door een aantal docenten al, maar dan met name op andere thema's dan seksuele- en genderdiversiteit. Dat het toepassen nog niet veel gebeurt, komt onder meer doordat het geleerde 'wegzakt' en na één dag training nog niet is 'ingeoefend'. Het toepassen vinden de docenten dan ook nog spannend. Een herhaling van de training (of dat wat er geleerd is) vinden veel docenten wenselijk. Het thema seksuele- en genderdiversiteit verdient hierbij nog extra aandacht; dit krijgt in de praktijk juist weinig aandacht. Daarnaast is er extra aandacht nodig omdat sommige docenten zelf niet positief tegenover dit thema staan. Investeren in het vergroten van acceptatie onder docenten lijkt dus ook nodig te zijn.

Hieronder lichten we deze conclusie verder toe en doen we als onderzoekers ook een aantal suggesties voor het verbeteren van de training.

## **Training, trainer en trainingsacteur**

De docenten waren erg positief over de trainer, de trainingsacteur en de training in het algemeen. Het oefenen met de trainingsacteur vonden de meeste docenten erg fijn. Niet alleen om de geleerde kennis direct toe te passen, maar ook om dit in een veilige setting te kunnen oefenen. Ook leverde het rollenspel op dat docenten zich meer konden inleven in de LHBTI-studenten.

De trainer werd door de meeste docenten gewaardeerd vanwege diens kennis en flexibiliteit. De meeste docenten die we in dit onderzoek hebben gesproken, hadden veel aan de kennis. Zo gaven zij aan meer begrip voor LHBTI-studenten te krijgen.

Soms sloten casussen wat minder goed aan bij de mbo's buiten de Randstad, zo vonden verschillende docenten van buiten de Randstad.

## **Weerstand bij deel van de docenten**

Bij sommige docenten sloot de training niet goed aan vanwege hun houding ten opzichte van seksuele- en genderdiversiteit. Zo vinden sommige docenten het niet hun taak om met studenten over dit onderwerp te praten of vinden ze het onderwerp niet interessant en relevant. Hierdoor ontstond er enige weerstand tegen de training. Dit heeft mogelijk mede te maken met hun eigen negatieve houding tegenover seksuele- en genderdiversiteit en tegenover LHBTI-personen, die ook in de focusgroepen werd geventileerd.

De negatieve houding van een aantal docenten zorgde ervoor dat andere docenten – die wel gemotiveerd waren – soms lastiger konden oefenen in de training. De gemotiveerde docenten hadden soms het gevoel dat de veiligheid ontbrak doordat er ook ongemotiveerde docenten deelnamen; het belemmerde hen om met een veilig gevoel te kunnen oefenen.

## **De methodiek van begrenzen en uitnodigen**

De methodiek van begrenzen en uitnodigen werd over het algemeen goed ontvangen. Veel docenten vonden dit nuttig. Bijvoorbeeld: docenten gaven aan dat zij het een eyeopener vonden om te leren dat zij een sociale norm tegen discriminatie kunnen uitdragen door artikel 1 van de grondwet te benoemen. Ook het nut van duidelijk begrenzen hebben de docenten nu beter op hun netvlies. De docenten leerden om niet alleen in te gaan op de meest extreme mening, maar ook aandacht te besteden aan 'het stille midden'. Daarnaast werden de docenten eraan herinnerd dat ze als docent niet altijd hun eigen mening hoeven te geven, maar bijvoorbeeld ook aan studenten kunnen vragen of zij nog andere meningen dan hun eigen mening weten, om hen zo te stimuleren een ander perspectief in te nemen.

De meeste docenten zouden graag zien dat de training herhaald wordt, omdat dat wat in de training geleerd is, na verloop van tijd kan 'wegzakken'. Een vervolgtraining of op een andere manier aandacht geven aan de inhoud van de training, wordt door veel docenten genoemd als wenselijk.

De docenten vonden de methodiek zelfs zo nuttig dat zij zich afvroegen of studenten zelf ook niet op deze manier getraind kunnen worden.

## **Toepassing in de praktijk**

Het toepassen in de praktijk gebeurt al wel, maar was niet altijd even makkelijk. Verschillende docenten hadden dit nog niet gedaan. Dit kwam doordat er nog geen situaties waren voorgevallen waarin dit kon, en ook door de coronacrisis waardoor er veel online onderwijs is gegeven. Gevolg was dat de kennis is weggezakt. Wanneer de geleerde werkwijze niet direct werd toegepast, vonden de docenten het lastig om dit later wel te doen.

Vaardigheden uit de training werden op verschillende momenten wel toegepast, zoals in het voorbijgaan op de gang. Het ging dan vooral over andere thema's dan seksuele- en genderdiversiteit, in het bijzonder thema's die op dat moment actueel waren, zoals de moord op Samuel Paty, de Black Lives Matter-beweging of het coronavirus. Dat het minder toegepast wordt op het thema seksuele- en genderdiversiteit komt mogelijk doordat docenten menen dat situaties rondom dit thema niet vaak voorkomen. Sommige docenten ervaren weerstand tegen dit thema, of menen dat het 'geen issue' is.

Er werd begrensd door een sociale norm te stellen, met humor te reageren, te vertellen welke impact een opmerking kan hebben op de docent of degene over wie het ging (vertellen dat 'het raakt'), te vragen of de student echt bedoelt wat hij of zij zegt, of door eerst begrip te tonen en dan door te vragen. Dit ging dan vaak over het achterliggende gevoel waardoor een student een discriminerende of negatieve opmerking maakte. Bij het uitnodigen tot gesprek werd er dus vooral bij de studenten doorgevraagd op wat zij gezegd hadden.

### **Voorwaarden voor toepassing in de praktijk**

Docenten noemden de volgende voorwaarden voor het in de praktijk toepassen van wat in de training geleerd is:

- Er moet geoefend kunnen worden met makkelijkere onderwerpen, waar minder verschillende meningen over zijn.
- De kennis en vaardigheden moeten direct kunnen worden toegepast.
- Er is een veilig en open schoolklimaat nodig.
- Docenten moeten voldoende tijd en ruimte hebben. Om het gesprek goed te kunnen leiden, moeten docenten alert zijn en zich goed uitgerust voelen. Aan het einde van de dag gaat dat minder goed.
- Docenten moeten een goede band hebben met hun studenten.

### **Obstakels voor toepassing in de praktijk**

Docenten noemden de volgende obstakels voor het in de praktijk toepassen van wat in de training geleerd is:

- Coronamaatregelen: veel lessen worden online gegeven, terwijl docenten het gevoel hebben dat begrenzen en uitnodigen beter gaat in een 'live' setting.
- Ervaren kwetsbaarheid: docenten vinden het over het algemeen nog spannend, en voelen zich kwetsbaar als ze de nieuwe vaardigheden (begrenzen en uitnodigen) toepassen in de praktijk. Soms raakt het hen ook persoonlijk.
- Weggezakte kennis: na een tijdje hebben de docenten niet meer goed voor ogen wat ze ook alweer geleerd hebben.
- Reageren in het moment zelf: docenten moeten direct weten wat ze moeten doen of zeggen, en dat vinden ze nog lastig omdat ze er eigenlijk nog even over willen nadenken. Ze weten op het moment zelf vaak niet direct welke vragen ze moeten stellen. Het 'begrenzen en uitnodigen' is nog niet dermate ingeoeffend dat dit vanzelf gaat.
- Beperkt reflectievermogen bij studenten: nog niet alle studenten kunnen reflecteren op hun eigen gedrag.
- Onvermogen bij studenten om buiten hun directe omgeving te kijken: het argument van de docent dat discriminerende opmerkingen medestudenten kunnen kwetsen, wordt weggewuifd door te stellen dat de medestudenten een uitzondering zijn op de regel, en dat de discriminerend en kwetsende uitspraken niet voor hen zijn bedoeld. Niet alle docenten weten hoe ze hierop moeten reageren.
- Aanwezigheid van LHBTI-studenten: als de docent weet dat er een LHBTI-student in de klas zit, en er uitgesproken negatieve meningen zijn, dan vindt de docent het extra spannend om hierop in te gaan.



## **Wat docenten nog meer nodig hebben**

Zoals eerder vermeld hebben de docenten vooral behoefte aan herhaling en oefening. Verschillende docenten willen ook graag een vervolgtraining. Reminders aan kennis en vaardigheden die in de training geleerd zijn, zijn van belang om het te blijven toepassen in de drukte van alledag. Enkele docenten gaven aan coaching om de job fijn te vinden, of feedback nadat ze het principe van begrenzen en uitnodigen in de praktijk hebben toegepast. In een vervolgtraining zou er voornamelijk aandacht moeten zijn voor het onderdeel 'uitnodigen'. Ook zien sommige docenten graag een soortgelijke training voor hun studenten, of een lessenreeks.

De docenten zijn over het algemeen erg tevreden over de training, en vinden het vrijwel allemaal belangrijk en interessant. De houding van de meeste docenten is niet per se veranderd. Het toepassen van kennis en vaardigheden gaat vaak nog moeizaam, net zoals het vinden van tijd en prioriteit om aan dit thema te werken.

# AANBEVELINGEN

Op basis van bovenstaande geven we de volgende aanbevelingen om de training nog beter te laten aansluiten bij de mbo-docenten:

- Leg in de training zelf de nadruk op (blijven) oefenen, en breng meer variatie aan in de casussen, zodat deze ook beter aansluiten op de cultuur buiten de Randstad.
- Bied mogelijkheden voor meer oefenen en herhalen. Daardoor kan de 'eigen effectiviteit' (het gevoel het geleerde in praktijk te kunnen brengen) verbeterd worden. Bied de training eventueel meerdere malen aan, of laat onderdelen terugkomen in de teamoverleggen.
- Deel succesvolle toepassing van het principe van uitnodigen en begrenzen door docenten, en bespreek het in het team. Dit geldt in het bijzonder voor situaties waarbij het thema seksuele- en genderdiversiteit een rol speelt, omdat docenten het principe van 'uitnodigen en begrenzen' juist voor dat thema nog weinig weten toe te passen. Ook kunnen docenten elkaar adviseren en ondersteunen bij het toepassen van 'uitnodigen en begrenzen'. Op deze manier kan het voor docenten minder spannend en onwennig worden om het geleerde toe te passen in de praktijk.
- Investeer voorafgaand aan de training in de acceptatie van seksuele- en genderdiversiteit onder docenten; want er zijn nog docenten die daar enige moeite mee hebben. De acceptatie zou onder meer verhoogd kunnen worden door docenten te laten deelnemen aan het theaterstuk, of door een specifieke interventie voor hen te ontwikkelen gericht op het verminderen van vooroordelen ten aanzien van LHBTI-personen.
- Maak voorafgaand aan de training duidelijk waarom docenten iets met het onderwerp moeten doen (niet iedereen onderschrijft het belang); de sociale norm gericht op acceptatie van LHBTI-personen moet eerst aanvaard zijn, zodat de motivatie van docenten wordt vergroot.
- De training moet niet verplicht worden gesteld; in de praktijk blijkt dat ongemotiveerde deelnemers een sfeer kunnen creëren waardoor de andere deelnemers zich minder veilig voelen en minder ruimte hebben om tijdens de training te oefenen.
- Verken of eenzelfde soort training ook voor studenten gegeven kan worden; verschillende docenten raden dit aan, in het bijzonder voor de studenten die later in de zorg- of welzijnssector gaan werken. Ook zij zouden het principe van 'begrenzen en uitnodigen' moeten leren, vinden verschillende docenten.
- Verken of de training wel of geen toegevoegde waarde heeft voor ondersteunend (niet docerend) personeel. Belangrijk is dat bij hen nagevraagd wordt of zij de training als nuttig ervaren, en of en hoe zij het geleerde kunnen toepassen in de praktijk.

## TOT SLOT

In dit onderzoek hebben we onderzocht wat de ervaringen zijn van docenten die deelnamen aan de training Dialoog onder druk van School & Veiligheid, en wat zij nog nodig hebben om het principe 'begrenzen en uitnodigen' dat zij in de training leren vaker en beter toe te passen bij hun studenten. De meeste docenten ervaren baat bij de training, zo kunnen we concluderen. Maar een andere vraag is wat dit 'begrenzen en uitnodigen' betekent voor de studenten zelf. Hoe ervaren zij deze aanpak? Dit is nog niet onderzocht. Het gaat allereerst om de (1) LHBTI-studenten. Gaan zij zich veiliger voelen in de klas? Het principe van 'begrenzen en uitnodigen' zoals de docenten dat aanleren, kan in de praktijk betekenen dat docenten dus juist doorvragen op negatieve meningen ten aanzien van LHBTI-studenten, zo is gebleken in deze evaluatie.

Niet-LHBTI-studenten worden dus eerlijker over hun eventuele negatieve mening ten aanzien van LHBTI-personen, en durven deze makkelijker te delen in een klas. De vraag is hoe LHBTI-studenten dergelijke gesprekken ervaren. Vergroot dat hun gevoel van veiligheid, zoals aangenomen wordt door de docent? Of vergroot dat juist gevoelens van onveiligheid?

Daarnaast is de vraag of (2) niet-LHBTI-studenten (door de benadering door de docenten in combinatie met het zien van het theaterstuk LEEF! door Theater AanZ) zich ook respectvoller gaan gedragen tegenover LHBTI-studenten. Leiden het begrenzen van discriminerende meningen door docenten en het uitnodigen tot eerlijke gesprekken hierover ertoe dat het gedrag van studenten positief verbeterd wordt?

Mogelijk heeft de training ook positieve effecten in het tegengaan van andere vormen van discriminatie. In deze evaluatie met de docenten is namelijk naar voren gekomen dat het principe van 'begrenzen en uitnodigen' ook juist op andere thema's wordt toegepast. Maar tegelijkertijd lopen de docenten aan tegen het beperkte reflectievermogen van studenten. Om hier meer zicht op te krijgen, is er dus onderzoek nodig dat zich focust op de ervaringen van de studenten, en in het bijzonder LHBTI-studenten.

# REFERENTIES

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions. A theory of planned behavior. In: Kuhl, J. & Beckmann, J. (eds), Action control Berlin, Heidelberg: Springer (p. 11-39).
- Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G., Gottlieb N.H., Fernandez, M.E. (2011) Planning health promotion programs. An intervention mapping approach. San Francisco: Jossey-Bass.
- Broekroelofs, R., Kovács, Z., & Felten, H. (2020) Observaties bij de voorstelling LEEF. Van inleving tot Sociale norm Utrecht: Movisie.
- Bryman, A. (2008) Social research methods. Third edition. Oxford: Oxford University Press
- Charmaz, K. (2014). Constructing Grounded Theory. Los Angeles: Sage.
- Elfering, S., Leest, B., & Rossen, L. (2016). Heeft seksuele diversiteit in het mbo (g)een gezicht? De verankering van de aandacht voor seksuele diversiteit in het mbo. Nijmegen: ITS.
- Flikweert, M., Mak, J., Kromontono, E., Melief, W., & Laan, G. van der (2002). De uitkomsten van de hulpverlening van MJD Groningen. Een onderzoek naar de ervaren opbrengsten en tevredenheid van de cliënten van de eerste opvang en het maatschappelijke werk. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). The Discovery of Grounded Theory. Aldine Publishing Company, Hawthorne, NY.
- Kans, K., Toly, R. van, & Koning, I. (2018). Monitor Sociale Veiligheid 2017-2018. Stand van zaken over sociale veiligheid in het mbo. 's-Hertogenbosch: ECBO.
- King, N. & Horrocks, C. (2010). Interviews in qualitative research. London: Sage.
- Machielse, A. (2015). Ouderen in sociaal isolement. Ervaren baat van hulp. Utrecht: Movisie.
- Melief, W., Flikweert, M., & Broenink, N. (2002). 'Heeft u er wat aan gehad? Bent u tevreden?' Cliëntenraadpleging met het SATER-systeem in het maatschappelijk werk. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- McAlister, A. L., Perry, C. L., & Parcel, G. S. (2008). How individuals, environments, and health behaviors interact. Social cognitive theory. In: Glanz, K, Rimer, B. K., & Viswanath, K (Eds.), Health behavior, and health education: Theory, research, and practice. New York: Wiley (p. 169-188)
- Starks, H., & Brown Trinidad, S. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. Qualitative health research, 17(10), 1372-1380.