



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inclusie en diversiteit

Wat, waarom en hoe?

Colofon

Auteurs: Ceronne Kastelein
Eindredactie: Claire Blom & Dyonne van Haastert

Mei, 2021
© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



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

Vraagstukken rondom diversiteit en inclusie staan op verschillende plekken bovenaan de agenda. Binnen organisaties, in het onderwijs, in beleid, in onderzoek en in de media wil – of misschien moet – iedereen ermee aan de slag. Toch is het niet altijd helder wat de betekenis is van diversiteit en inclusie en waar het over gaat als we deze begrippen bespreken. Deze publicatie legt de concepten diversiteit en inclusie en verwante termen uit aan de hand van literatuuronderzoek. In de conclusie worden de begrippen diversiteit en inclusie met de opgedane kennis geduid en is te lezen over een praktische toepassing ervan.

Noodzaak

De noodzaak om te werken aan diversiteit wordt breed erkent. Op de werkvloer, in de maatschappij, maar ook in media, scholen en onderzoek.

In het kader van de arbeidsomgeving wordt er veel beschreven. Zo blijkt uit onderzoek dat diversiteit op de werkvloer van belang is, omdat het kan leiden tot meer innovatie, verhoogde flexibiliteit, en uiteindelijk verbeterde financiële prestaties (Ellemers, 2018).

Maatschappelijk gezien is het werken aan een diverse arbeidsorganisatie dan ook van belang. Het draagt namelijk bij aan het bestrijden van sociale ongelijkheid en aan het verminderen van vooroordelen en stigma's over bepaalde groepen in de samenleving (Ellemers, 2018). Wel is het belangrijk om de randvoorwaarden voor een divers personeelsbestand in de gaten te houden. Denk bijvoorbeeld aan dat diversiteit in alle lagen van de organisatie te zien is, dat het in acht wordt genomen bij in-, door- en uitstroom, etc. (Bellaart et al, 2016). Gebeurt dat niet op de juiste manier, bijvoorbeeld wanneer alle 'diversiteit' zich centreert in één functie-laag (uitvoerende of ondersteunende), dan kan de diversiteit juist problematisch zijn.

Ook andere maatschappelijke domeinen en vraagstukken besteden steeds meer aandacht aan diversiteit. Denk aan diversiteit in wijken, op scholen, in de media, in onderzoek en in beleid. Dat is positief, omdat aandacht voor diversiteit ervoor kan zorgen dat mensen zichzelf herkennen in een omgeving en zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen (Celik, 2019). Dit draagt ook weer bij aan het bestrijden van sociale ongelijkheid en aan het verminderen van vooroordelen en stigma's over bepaalde groepen in de samenleving (Ellemers, 2018).

Wat is diversiteit?

Diversiteit gaat over alle manieren waarop we van elkaar verschillen (Hudson Jordan, 2011; Kramer, 2019). Met sommige van die verschillen worden we geboren. Die kunnen we niet veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de kleur van je ogen of cultuur. Andere verschillen ontstaan later in ons leven en zijn veranderlijk. Bijvoorbeeld je kledingstijl of interesses.

In de verschillende definities van diversiteit worden naast zichtbare kenmerken, zoals sekse, leeftijd, huidskleur ook onzichtbare elementen genoemd, zoals seksuele voorkeur, cultuur, economische status, etc. (Akaiouar, 2020).

Gonzales & Densi (2009) voegen daaraan toe dat dat de verschillen in persoonlijke kenmerken ook bepalen hoe mensen elkaar waarnemen. 'Diversiteit is een gegeven' zegt Kramer (2019), we verschillen nu eenmaal van elkaar.

Superdiversiteit

De laatste jaren gaat het naast diversiteit ook steeds meer over superdiversiteit. De term gaat in de essentie over de diversiteit binnen de diversiteit (Crul, Schneider & Lelie, 2013). Het gaat in de literatuur met name over de diversiteitsfactor sociaal-culturele achtergrond (waar voorheen vaak de term etniciteit voor werd gebruikt). De mensen met een migratieachtergrond in onze samenleving worden steeds diverser in termen van opleiding, werkervaring, immigratiestatus, religie, gezondheid, migratiegeschiedenis, leeftijd of taalvaardigheid (Crul, Schneider & Lelie, 2013). Het begrip maakt duidelijk dat het niet (langer) mogelijk is om mensen met een migratieachtergrond te blijven zien en beschrijven als een homogene groep.

Toen in de jaren '60 van de vorige eeuw Turkse arbeidsmigranten naar Nederland kwamen, was er tot op zekere hoogte sprake van een homogene groep. Mensen kwamen uit dezelfde regio's, spraken dezelfde (of slechts enkele verschillende) talen en hadden dezelfde migratiemotieven. Ook op het gebied van culturele achtergrond, opleiding, religie en normen en waarden, werden zij gezien als homogene groep. Nu er in de Nederlandse maatschappij sprake is van superdiversiteit kan dat niet meer. Dat heeft ook gevolgen voor beleid en interventies die gericht zijn op mensen met een migratieachtergrond of die werden gerekend tot een bepaalde 'doelgroep'. Het vraagt om een aanpak waarin oog is voor die diversiteit.

Werken aan diversiteit

Om diversiteit te duiden en te verbeelden werkt Movisie, aan de hand van de afbeelding 'diversiteitsvlechtwerk', met 12 zichtbare en onzichtbare diversiteitsfactoren. Dit zijn: sociaal-culturele achtergrond, uiterlijke kenmerken, seksuele oriëntatie, sociale status, financiële situatie, educatie, leeftijd, gezondheid, gender & sekse, taal & geletterdheid, (arbeids)participatie, religie & levensbeschouwing.

Elk mens bestaat uit een combinatie van deze factoren. Deze combinaties zijn bij iedereen verschillend. Diversiteit gaat dus over deze

onderlinge verschillen in elke diversiteitsfactor en de verschillen in combinaties van diversiteitsfactoren.

Er is gekozen voor deze 12 factoren, omdat de meeste andere denkbare factoren gevolg kunnen zijn van een combinatie van een of enkele van deze 12 gekozen factoren. Denk aan woonsituatie: dat kan een gevolg zijn van de financiële situatie, arbeidsparticipatie, leeftijd en/of sociale status.



Uitsluiting

Werken met diversiteit wordt pas spannend, zegt Kramer (2019), bij de vraag hoe we omgaan met verschillen. Zo komt het voor dat mensen om één of meerdere van hun diversiteitsfactoren worden buitengesloten. Mensen worden bijvoorbeeld gediscrimineerd op grond van een chronische ziekte of beperking, op basis van hun leeftijd, sekse en/of gender, sociaal-culturele achtergrond, uiterlijke kenmerken of religie. Diversiteitsfactoren kunnen naast factoren waarop mensen van elkaar verschillen dus ook worden gezien als potentiële en vaak actieve uitsluitingsgronden. Uitsluiting op grond van een van je diversiteitsfactoren is discriminatie.

Wat is wat?

- Discriminatie is volgens het SCP het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering. Het gaat hier vaak om gedrag. (Felten et al., 2020)
- Vooroordelen zijn negatieve gevoelens ten aanzien van een specifieke groep en refereren naar een houding. Vooroordelen kunnen zowel impliciet als expliciet zijn en zijn een belangrijke voorspeller van discriminatie (Felten et al., 2020)
- Stereotypen zijn kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit bepaalde groepen. Een stereotype is een denkbeeld dat ook positief kan zijn, maar vaak alsnog bijdraagt aan een negatief beeld. Ook stereotypen zijn een belangrijke voorspeller van discriminatie (Felten et al., 2020).

Vormen van discriminatie:

- Discriminatie vindt in verschillende vormen plaats, denk aan negatieve bejegening, ongelijke behandeling, uitsluiting, vernieling of bedreiging. Ook kom je het in verschillende lagen van de samenleving tegen (Felten et al., 2020).
- Interpersoonlijke discriminatie gaat over gedrag tussen mensen, waarbij de ene persoon de ander discrimineert (Felten et al., 2020)
- Institutionele discriminatie. Institutionele discriminatie gaat over beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Omdat die ongelijkheid wordt gefaciliteerd en in stand wordt gehouden door instituties, is er sprake van een ongelijke machtsverhouding. Het thema macht komt later in dit essay verder aan bod.

Intersectionaliteit

Sommige mensen worden uitgesloten of gediscrimineerd om meer dan één diversiteitsfactor. Bijvoorbeeld vrouwen van kleur en zwarte vrouwen die worden uitgesloten om hun sekse én om hun huidskleur. Kimberlé Crenshaw introduceerde in 1989 de term intersectionaliteit om dit te duiden (Crenshaw, 2005). De term houdt in dat een combinatie van factoren iemands positie in de maatschappij bepaalt. Daarnaast zegt de interactie tussen verschillende factoren iets over de mate van discriminatie die iemand kan ervaren. Zo worden de verschillende lagen van sociale ongelijkheid zichtbaar.

Doelgroepgericht of factorgericht werken?

Zoals beschreven in het diversiteitsvlechtwerk werkt Movisie met diversiteitsfactoren. Die factoren zijn de elementen waarop mensen van elkaar kunnen verschillen en waarop mensen kunnen worden uitgesloten. Diversiteitsfactoren zijn iets anders dan doelgroepen. Een doelgroep betreft een deel van de bevolking waarop een activiteit of interventie zich richt, een groep die je wilt bereiken (Van Dale) of een groep mensen die op basis van één of meerdere gezamenlijke kenmerken tot een groep worden gerekend (Encyclo).

Met het werken op doelgroepen-niveau, voor bijvoorbeeld ouderen of mensen die te maken hebben met armoede, bestaat het risico op stigmatisering. Onderstaand kader brengt dit risico in beeld in het eerste voorbeeld. Wie focust op de doelgroep koppelt al snel een bepaald probleem, kenmerk of eigenschap aan die specifieke groep. Als die doelgroep in de basis al gemarginaliseerd is, is de kans groot dat stereotypen worden bevestigd.

Voorbeeld risico 1:

In een organisatie waar veel verschillende mensen werken (M/V/X) is een aanpassing doorgevoerd in het beleid rondom zwangerschaps- en zorgverlof. Om die wijziging te introduceren worden alle vrouwen in de organisatie uitgenodigd voor een bijeenkomst. De anderen collega's krijgen die uitnodiging niet. Met deze actie wordt geïmpliceerd dat alleen vrouwen te maken krijgen met zwangerschaps- of zorgverlof. Hiermee worden zorgtaken, kinderen krijgen en het hebben van aandacht voor het gezin gekoppeld aan vrouw zijn. Dat wordt met deze actie nog een keer versterkt.

Naast het risico van het koppelen van een probleem aan een specifieke doelgroep, bestaat er nog een risico. Namelijk dat een interventie gericht op een specifieke doelgroep, mensen buiten die doelgroep vergeet, terwijl de interventie voor hen óók prettig zou kunnen zijn. Een voorbeeld hiervan is te zien in het kader bij risico 2. Een laatste probleem bij een doelgroepgerichte aanpak is dat er ook sprake is van superdiversiteit. Binnen de doelgroep is al zo veel diversiteit ontstaan, waardoor ze niet meer kan worden gezien, noch aangesproken, op één specifiek deel van hun identiteit.

Voorbeeld risico 2:

Uit de publicatie 'Diversiteitswijzer' (Van Hinsberg & Repetur, 2008): De GGD maakt de gemeente Amsterdam erop attent dat er relatief veel kinderen verdrinken. Het gaat vooral om kinderen van Turkse en Marokkaanse afkomst. De gemeente neemt dit signaal serieus. Dit probleem moet aangepakt worden. De gemeente besluit zwemlessen aan te bieden aan kinderen met een migratie-achtergrond. Later zou blijken dat het verdrinken van de kinderen als oorzaak had dat de ouders onvoldoende geld hadden om hun kinderen op zwemles te doen. Het had dus te maken met de financiële situatie van de ouders. Door alleen te richten op de doelgroep mensen met een migratie-achtergrond vergeet je de andere mensen die zich zwemles niet kunnen permitteren.

Deze risico's zijn (grotendeels) te voorkomen wanneer wordt gewerkt op het niveau van diversiteitsfactoren. Zo hoeft een interventie over het leren van de taal niet te worden neergezet als iets wat bijvoorbeeld alleen nieuwkomers nodig hebben. Bij de insteek op het niveau van de diversiteitsfactor Taal & Geletterdheid, zou je als doel kunnen stellen dat alle inwoners van een bepaalde wijk de Nederlandse taal voldoende moeten

beheersen om gebruik te kunnen maken van de gemeentelijke faciliteiten. Dit gaat dan over nieuwkomers, maar ook over mensen die laaggeletterd zijn, of onvoldoende digivaardig. Dat voorkomt de implicatie of associatie tussen groepen mensen en een specifiek probleem. Onder deze doelstelling vallen dan verschillende activiteiten, zoals les voor mensen die Nederlands leren als tweede taal, les in lezen en schrijven, digivaardigheden, etc. Op deze manier 'hoort' niet een probleem bij een groep, maar hebt wel aandacht voor dit thema.

Taal

Wanneer het gaat over de concepten diversiteit en inclusie behandelen, is het ook belangrijk om het te hebben over taal. Hoe woorden worden gebruikt geeft betekenis aan dat wat de woorden beschrijven legt Verhaeghe (2020) uit naar de theorie van De Saussure. De betekenissen zijn afhankelijk van contexten, of *discours* zoals Foucault ze noemt. Daardoor komt het voor dat mensen verschillende dingen kunnen bedoelen terwijl ze hetzelfde woord gebruiken (Verhaeghe, 2020).

Het discours, ook wel vertoog, is, zo vertaalt Verhaeghe het, een allesomvattende framing. "Concreet bestaat een vertoog uit een samenhangend geheel van woorden en uitdrukkingen met betrekking tot maatschappelijk relevante zaken. Een vertoog wordt gedeeld door een groep mensen die daarmee uiting geven aan hun opvattingen over 'de' wereld en actief bijdragen tot de constructie van een dergelijke wereld".

Framing

Taal is, en woorden zijn, dus niet neutraal. Hierdoor ontstaat *framing*. Verhaeghe (2020) geeft hier een mooi voorbeeld van: "Spreek over een 'lappendeken' van 'snippertjes' natuur, over 'postzegeltjesnatuur', en de boodschap is duidelijk: te klein, te onbelangrijk, mik toch op grotere gehelen. Spreek over 'een robuust netwerk', over 'laatste restanten' van 'oorspronkelijke natuur', over 'nabijheid' van natuur, en je brengt een heel andere boodschap: behouden, verzorgen, liefst uitbreiden." Dit voorbeeld is illustratief voor betekenisgeving. Koppelen we 'zielig', 'hulpbehoevend', 'slachtoffer' aan mensen met specifieke identiteitskenmerken, zullen zij niet worden gezien als mensen die ook zelfredzaam kunnen zijn, en *empowered*. Niet alleen kijken we dan zo naar de mensen waar het over gaat, ook anderen met die kenmerken krijgen dat label opgelegd.

Een specifieke vorm van framing in taalgebruik is *othering*. Othering gaat over de aanduiding van het verschil tussen 'wij' en 'zij', waarbij het 'wij' in verband wordt gebracht met positieve kenmerken en het 'zij' met negatieve(re) kenmerken (Hall, 2013). Op deze manier nemen mensen afstand van een ander individu of een andere groep, op basis van identiteitskenmerken als geslacht, culturele achtergrond, sociale positie, religie, etc. Othering in algemene zin gebeurt bijvoorbeeld als Afrika wordt beschreven als 'traditioneel' en 'agrarisch' is, tegenover het 'geïndustrialiseerde' en 'moderne' westen (De Meulder, 2014).

Is inclusie een vervolg op diversiteit?

Diversiteit wordt vaak in een adem genoemd met inclusie. Maar wat houdt dat in, inclusie? Er zijn mensen die beargumenteren dat het onmogelijk is om te werken aan diversiteit, zonder ook bezig te zijn met inclusie (Grujters, 2019). Anderen benoemen inclusie juist als een vervolg op het werken aan diversiteit of zeggen

dat diversiteit kan bijdragen om inclusie te realiseren. In ieder geval zijn of willen veel gemeenten en organisaties ermee aan de slag. Vanuit Movisie wordt kennis ontwikkeld over inclusief beleid en over het inclusiever maken van voorzieningen op het gebied van specifieke diversiteitsfactoren en thema's. Denk aan het toegankelijker maken van de gemeentewebsite voor mensen die laaggeletterd zijn, of het organiseren van meer representatie in bewonerspanels.

Exclusie

Om te begrijpen wat inclusie inhoudt, is het goed om eerst te kijken naar de term exclusie. Deze begrippen zijn nauw aan elkaar verbonden en niet los van elkaar te zien, zeggen Buckmaster & Thomas (2009).

Exclusie, ook wel uitsluiting genoemd, gaat volgens hen in de meeste gevallen over het gebrek aan kansen om te participeren in het sociale, economische en/of politieke leven, maar ook bijvoorbeeld het relationele leven. Dat is vaak toe te schrijven aan de afwezigheid van de nodige middelen, rechten, goederen en toegang tot diensten. Sociale exclusie kan worden gezien als resultaat van de combinatie van samenhangende en elkaar versterkende problemen. Hierbij valt te denken aan werkloosheid, beperkt onderwijs, laag inkomen en slechte gezondheid (Daly & Silver, 2008).

Verschillende soorten uitsluiting:

- Institutionele exclusie gaat over alle maatregelen gericht op het systematisch uitsluiten van bepaalde groepen mensen van samenleving, zoals bijvoorbeeld de arbeidsmarkt, huizenmarkt, gezondheidszorg en sociale zekerheid (Leerkes, 2009).
- Sociale uitsluiting betreft het proces waardoor individuen of groepen deels of helemaal worden uitgesloten van deelname aan de maatschappij waarin zij leven (Rawal, 2008). Dit kan ook gaan over uitsluiting die mensen ervaren van hun familie of hun gemeenschap (Altahaf, 2019).
- Zelfuitsluiting gaat over situaties waarin mensen zichzelf uitsluiten van sociale situaties. Hoewel dit impliceert dat mensen er zelf voor kiezen om zichzelf te onttrekken aan sociale situaties, blijkt uit onderzoek dat dat vaak niet klopt. Opstapelingen van negatieve ervaringen, zoals uitlachen, negeren, fysieke en/of psychische mishandeling op grond van een bepaalde diversiteitsfactor, maakt dat mensen zich ook minder waardevol gaan voelen. Het beeld dat zij denken dat anderen van hen hebben wordt eigen gemaakt. Het negatieve zelfbeeld en gebrek aan zelfvertrouwen kan ertoe leiden dat mensen passief gedrag vertonen en zelfuitsluiting gebruiken als coping mechanisme (Altahaf, 2019).

Macht

Wat mist in de definitie van exclusie van Daly & Silver (2008) is het 'machtsaspect' van de context waarin exclusie plaats vindt. Exclusie bestaat namelijk nooit op zichzelf: men wordt ergens van uitgesloten, dus ook door iets of iemand. "Macht is het vermogen om hulpbronnen in te zetten om de handelingsmogelijkheden van anderen te vergroten of te verkleinen." Schrijven Beijck et. al (2015). Onder deze hulpbronnen vallen

bijvoorbeeld status en bezit. Deze kunnen worden ingezet om andere mensen een kans te geven of die juist te ontzeggen. Zij schrijven ook dat machtsongelijkheid in stand blijft doordat degenen met de meeste macht geen verandering willen en de mensen met minder macht onvoldoende hulpbronnen hebben om de situatie te veranderen.

Samenvattend: persoonlijke en contextuele omstandigheden lijken een aanleiding te kunnen zijn van uitsluiting. Machtsongelijkheid kan, hoewel het inherent is aan samenleven, op diens beurt ook leiden tot discriminatie en uitsluiting (De Ruijter, 1996). Bij het in stand houden van uitsluiting speelt macht (mensen of instituties) in ieder geval een rol.

Discriminatie versus racisme

Een andere context waarin het machtsaspect relevant is, is in het verschil tussen discriminatie en racisme. Eerder definieerden we discriminatie zoals het SCP dat doet: het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering.

Racisme wordt volgens Felten (2020) vaak gedefinieerd als een theorie die bedacht werd in het Europa van de negentiende eeuw die onderdrukking legitimeerde door te stellen dat a) er verschillende mensen 'rassen' zouden bestaan en b) dat de mensen met een lichtere huidskleur superieur zouden zijn aan anderen. Echter, de term racisme wordt niet alleen gebruikt als het gaat over huidskleur, zegt ook Charkaoui (2019). Men kan ook spreken van racisme als het gaat over cultuur en religie: Joden, Roma en Sinti en moslims hebben ook al eeuwenlang te maken met racisme. Dit wordt racisme genoemd, zegt de Fundamental Right Agency, omdat racisme niet alleen gaat over ideeën van superioriteit op basis van ras, maar ook op basis van afkomst en religie (Felten, 2020).

Het is onmogelijk om te spreken van omgekeerd racisme of racisme jegens witte mensen, omdat er geen sprake is van jarenlange structurele achterstelling is van witte mensen. En zoals Philippe (2020) het in Oneworld zo treffend schreef: "Een zwart persoon die witte mensen haat bestaat, maar dat betekent in de praktijk heel weinig voor de levens van witte mensen. Er is namelijk geen machtssysteem dat iets structureels met die haat doet."

Inclusie

Voor inclusie zijn door de jaren heen een variëteit aan definities de revue gepasseerd. Waar definities van uitsluiting gaan over het gebrek aan toegang tot kansen om te participeren, gaat het volgens Zemni en Yakoub (2009) bij definities van inclusie vaak over het opheffen van deze gebreken.

Definities van inclusie:

- **Forest & Pearpoint (1992):** definiëren inclusie als het (op welke manier dan ook) uitnodigen van hen die buitengesloten zijn en hen vragen te helpen bij het ontwerpen van een nieuw systeem dat iedereen aanmoedigt om ten volle deel te nemen. Parekh (2004) bouwde voort op deze definitie: “‘Wij’ kunnen ‘hen’ niet insluiten zolang wij ‘wij’ blijven; ‘wij’ moeten loskomen om een nieuwe gezamenlijke ruimte te creëren waarin ‘zij’ kunnen worden ondergebracht en onderdeel kunnen worden van het nieuw ontworpen ‘wij’.”
- **Scholten en Schuurman (2015):** ‘De situatie waarin er voor iemand geen obstakels zijn, en ook niet obstakels door hem of haar worden ervaren, om mee te kunnen doen aan de samenleving en iedereen, ongeacht zijn achtergrond of situatie, er als vanzelfsprekend bij hoort, ervaart dat hij welkom is en contact kan maken met zijn omgeving’.
- **Cobigo et.al (2016):** De ervaring om (h)erkend en geaccepteerd te worden als individu ondanks individuele verschillen, interpersoonlijke en wederkerige relaties te hebben en ‘belonging’ te ervaren in een groep.
- **Janssens et.al (2017):** definiëren inclusie als ‘de insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten.’ In deze definitie wordt inclusie gebruikt in het discours rond gemarginaliseerde groepen. ‘Inclusie staat voor gelijkwaardigheid en volwaardig burgerschap en wil een samenleving creëren zonder drempels en dit voor mensen met een functiebeperking, voor etnisch-culturele minderheden, voor kortgeschoolden, voor armen, enz. De verantwoordelijkheid tot ‘aanpassing’ ligt niet bij een sociaal achtergestelde groep, zoals bij integratie. Het is de maatschappij die zich aanpast en diversiteit als meerwaarde ziet. Hindernissen voor sociale participatie worden verwijderd, zodat iedereen naar eigen vermogen kan deelnemen aan het maatschappelijk leven.’
- **Zemni & Yakoub (2018):** ‘Inclusie omvat een proces van systemische hervorming waarin veranderingen en wijzigingen in de inhoud, methoden, benaderingen, structuren en strategieën van bestaande collectieven, organisaties, diensten, instellingen – of van de samenleving in haar geheel – worden doorgevoerd om drempels te doorbreken, met een visie die iedereen, ongeacht de doelgroep, een rechtvaardige en participatieve ervaring en omgeving biedt. Iedereen wordt a priori als deel van een samenleving beschouwd.’

Meedoen en erbij horen

Afgaand op de verschillende definities van inclusie lijken een aantal kenmerken essentieel onderdeel van het begrip inclusie. Zoals het bewustzijn van verschillen, het aangaan van gelijkwaardige en wederkerige relaties en gelijke kansen en mogelijkheden. Wat ook vaak terugkomt in definities is de mogelijkheid om mee te kunnen doen en erbij te horen.

Het 'deelnemen aan' en 'horen bij' slaan dan op de maatschappij, de samenleving of het maatschappelijk leven. Dit impliceert dat de samenleving of het maatschappelijk leven buiten iemand bestaat (of kan bestaan) zonder dat diegene een onderdeel is. Ondanks dat diegene ergens woont, een buur heeft en belasting betaalt. Als 'meedoen' de voorwaarde is van inclusie, lijkt het relevant om te kunnen aangeven wanneer iemand voldoende meedoet. Dus roept het de vraag op: wanneer doet iemand voldoende mee om erbij te horen, om onderdeel te zijn? En wie bepaalt dat?

Wie bepaalt?

Vooropgesteld beschikken we binnen de democratische rechtsstaat over de grondwet, met daarvan afgeleid wetten en regels die hiervoor kaders bieden. Toch zijn niet al deze wetten en regels en duidelijk en kunnen ze voor meerdere interpretaties vatbaar zijn. In bovenstaande definities waarin 'meedoen' belangrijk is, lijkt het erop dat meedoen een sociale norm is die bepaald wordt door de overheersende normgroep.

De normgroep beschikt over de macht om te bepalen wie erbij hoort en wie niet. Het niet hebben van de macht zorgt bij sommige mensen voor (mentale) zelfuitsluiting, waardoor pogingen om de status quo te veranderen uitblijven (Altaf, 2019). Wie bepaalt wanneer iemand voldoende meedoet? Hoeveel ruimte is erom niet mee te (willen) doen of te participeren naar vermogen? En als de mate van participatie laag is, ben je dan geen onderdeel van de maatschappij? Deze vragen wijzen erop dat in de definities van inclusie die gaan over 'meedoen', ook een element van macht verscholen zit. Terwijl het idee van gelijkwaardigheid, wederkerigheid en het co-creëren van het sociale systeem juist het fundament is van andere definities van inclusie.

Respect

Naast de term gelijkwaardigheid is ook respect een relevant concept in het discours rondom inclusie. Volgens socioloog Richard Sennett is respect fundamenteel voor onze ervaringen rondom sociale relaties en onszelf (2003). Om deze reden is het belangrijk om na te gaan wat respect precies betekent. Sennett definieert respect in de basis als het serieus nemen van anderen.

Het voorbeeld dat Sennett geeft bij deze omschrijving gaat over de uitvoering van een muziekstuk. Om dit goed te laten verlopen moeten de muzikanten elkaar respecteren. Dat betekent: ze moeten acht op elkaar slaan en zich wederzijds aanpassen. Dat vraagt ook om gelijkwaardigheid, maar ook om autonomie.

Die autonomie noemt Sennett in het bijzonder belangrijk, omdat autonomie mensen in staat stelt de ander in diens anders-zijn te erkennen. Zo zegt hij: 'De acceptatie van het feit dat je niet alles van de ander kunt begrijpen, zorgt voor achting en gelijkheid binnen een relatie'. Je zou het kunnen vertalen als de notie dat het verschil de gelijkheid creëert (Pols, 2004). In deze context zou respect kunnen worden gezien als voorwaarde voor of als kenmerk van inclusie.

100% inclusief?

Het is onmogelijk om 100% inclusief te zijn, omdat dat zou betekenen dat er ruimte moet zijn voor mensen om altijd hun authentieke zelf te zijn. In sociale interacties lever je altijd iets van jezelf in, je past je aan. Of zoals Goffman (1956) het zegt: je speelt een rol die past bij de situatie. Dat is niet erg, omdat iedereen zich een beetje aanpast in sociale interacties.

Pas als van de één wordt verwacht dat die zich meer aanpast dan de ander, wanneer het zichzelf zijn van de ander schade berokkent aan een ander, of wanneer iemand te ver verwijderd is van diens eigen zelf, wordt de situatie onhoudbaar.

Het gaat erom dat inclusie zo veel mogelijk wordt nagestreefd, waardoor iedereen zowel bij zichzelf kan blijven als persoon als onderdeel kan zijn van het geheel. Dat zowel de waardering van de eigenheid van een persoon als het gevoel van verbondenheid hoog is (Shore et al., 2011).

Kritiek op inclusie

Het werken aan inclusie kan ook rekenen op kritische geluiden. Filosoof Jürgen Habermas beschreef dat inclusie ook wel inhoudt dat er een vorm van redelijke overeenstemming is over een aantal basisnormen in de maatschappij. De kritiek hierop luidt dat deze overeenstemming onrecht zou doen aan de andersheid van de ander (Rummens, 2014).

Andere kritiek is dat er geen aandacht meer zou mogen zijn voor onderlinge verschillen en dat door het invoeren van inclusieve werkwijzen de noodzakelijke gesprekken en reflectie over die verschillen uit de weg gaat (uit een leernetwerkbijeenkomst van Movisie). Van Robeays (2014) bevestigt die kritiek met haar beschrijving van de coping strategie bij het moeten omgaan met een veelheid van diversiteiten: het negeren of over relativieren van verschillen. Maar Van Houten (2008) weerlegt deze kritiek als volgt: Inclusie gaat over diversiteit én gelijkwaardigheid.

Dit is niet te verwarren met gelijkheid of gelijkvormigheid, want alle mensen zijn verschillend. Diversiteit betekent hier dat mensen verschillend mogen zijn en dat verschillen worden gewaardeerd. Waardering voor het verschil is dus even belangrijk – sterker nog- kan alleen plaatsvinden als er aandacht is voor het verschil. Je zou kunnen zeggen: op het moment dat er sprake is van over-relativering, of negeren van verschil (zoals bv 'kleurenblind zijn') er geen sprake kan zijn van inclusie.

CONCLUSIE

Wat houden diversiteit en inclusie in? Dit literatuuronderzoek laat zien dat de concepten diversiteit en inclusie een veelheid en verscheidenheid aan andere informatie en vraagstukken met zich meebrengen. Dat geeft onder meer aan dat de concepten fundamenteel in alle levensdomeinen verweven zitten. Die verwevenheid vraagt wel om duiding van de verschillende concepten, evenals een visie.

Definities van diversiteit en inclusie

De definitie van diversiteit is simpel: diversiteit gaat over verschil. Mensen verschillen van elkaar en het bij elkaar hebben van die verschillen noemen we diversiteit. Minder simpel is hoe we omgaan met diversiteit in de praktijk. Hier komen fenomenen als uitsluiting en andere vormen van discriminatie, waaronder racisme aan bod. Het echt goed kunnen omgaan met en waarderen van diversiteit wordt ook wel inclusie genoemd. Er zijn verschillende definities voorbij gekomen in de tekst, met diverse kernelementen.

Movisie kiest voor het gebruik van een definitie van inclusie waarin de volgende kenmerken naar voren komen:

- Iedereen heeft en ervaart de vrijheid om zelf vorm te geven aan het eigen leven binnen een sociaal systeem (en ervaart daar dus geen moeilijkheden bij);
- Iedereen is onderdeel van dit systeem en kan het mede vormgeven;
- Iedereen zich (h)erkend en geaccepteerd voelt als individu.

Een definitie op basis van deze elementen is:

Iedereen heeft en ervaart binnen de kaders van de rechtstaat de vrijheid om naar behoefte en vermogen vorm te geven aan diens leven binnen een sociaal systeem, waar: a) iedereen a priori onderdeel van is, b) dat iedereen mede kan vormgeven en c) waarin eenieder zich (h)erkend en geaccepteerd voelt als individu.

Het gaat er in deze definitie om dat iedereen per definitie onderdeel is van het sociale systeem in kwestie, dat iedereen ook actief onderdeel kan zijn van dat systeem als die dat kan en wil en dat ieders aanwezigheid en autonomie wordt gerespecteerd. Ook de wederkerigheid hiervan is een cruciaal element.

Met deze definitie wordt afstand genomen van het element 'meedoen' of 'erbij horen', omdat daarin een machtsverhouding schuilgaat die niet past binnen de notie van inclusie. Ook impliceren concepten als meedoen en erbij horen dat mensen niet a priori en onvoorwaardelijk onderdeel zijn van een sociaal systeem. Als er sprake is van inclusie, is er respect voor de ander. Dit respect uit zich, naar de theorie van Richard Sennett, in het accepteren van de ander, ondanks dat je diegene niet (volledig) begrijpt of je je niet kunt vinden in diens leef- of denkwijze. De rechtstaat biedt hierbij een belangrijk kader. Dit houdt in dat men rekening houdt met bijvoorbeeld ieders vrijheid van meningsuiting, de vrijheid van religie, maar ook met het verbod op discriminatie.

Invalshoek

Om binnen organisaties, onderwijs, in beleid, onderzoek en de media inclusiever te werk te gaan is het mogelijk de definitie bij de hand houden. Het is belangrijk om na te gaan of ieders stem even goed gehoord wordt en ook even goed gewaardeerd is. Daarnaast zijn er een aantal speerpunten (Van Hinsberg en Repetur, 2008) die helpen bij het richting geven van een projectdesign, onderzoeksvraag, beleidsstuk, lesonderwerp of journalistiek stuk:

- Ga uit van een probleem of situatie, niet van een doelgroep;
- Betrek belanghebbende zo vroeg mogelijk (in het kader van 'niet over hen, maar met hen');
- Voorkom generalisering en stereotypering;
- Pas op voor te simpele oorzaak-gevolgrelaties;
- Heb oog voor nuance, differentiatie en eventuele complexiteit van vraagstukken.

Door niet de focus te leggen op de doelgroep maar op het vraagstuk kan stereotype-bevestiging of stigmatisering worden voorkomen. Ook is er dan meer ruimte om de situatie of context als geheel te zien.

Toch een doelgroep?

Er kunnen situaties zijn waarin toch een groep mensen centraal staan. Op dit moment is de ideale situatie van inclusief te werk gaan nog niet de realiteit. In deze situaties is het belangrijk om uit te leggen waarom die specifieke invalshoek op doelgroep niveau toch gekozen is. Daarnaast is het cruciaal om zo veel mogelijk de voorgenoemde speerpunten in gedachten te houden en een heldere visie te hebben over de manier waarop over een project of invalshoek wordt gecommuniceerd. Immers, wat aandacht krijgt groeit en dat geldt ook voor stereotypen, stigmatisering en polarisatie. Dit vraagt om bewuste en sensitieve communicatie.

LITERATUUR

- Alaoui, S. (2020). Diversiteit en Inclusie: Een illusie? Een corpusanalyse naar intenties rondom diversiteit en inclusie in vacatureteksten, Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Altaf, A. (2019). The Many Hidden Faces of Extreme Poverty: Inclusion and Exclusion of Extreme Poor People in Development Interventions in Bangladesh, Benin and Ethiopia, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Beijk, N., Bruggen, L. van der, Meijs, L., Schra, L., Simons, P. (2015). Maatschappijwetenschappen. Hoofdconcepten en kernconcepten. Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling, Enschede
- Bellaart, H., Oostrik, S., Razenberg, I., Smits van Waesberghe, E. (2016). Effectief diversiteitsbeleid: Tel uit je winst!. Verwey-Jonker Instituut, Utrecht.
- Bochel, H & Duncan, S (2007). Making Policy in theory and practice, Hoofdstuk 6: Inclusive Policy-Making, Cathering Bochel & Angela Evans.
- Botman, M., Jouwe, N., & Wekker, G. (2001). Caleidoscopische visies. Koninklijk instituut voor de Tropen, Amsterdam.
- Buckmaster, L., & Thomas, M. (2009). Social inclusion and social citizenship: towards a truly inclusive society. Canberra: Parliamentary Library.
- Ben Yakoub, J., & Zemni, S. (2018). Inclusieve Maatschappij. In *GEMEEN. D.* (pp. 57-70).
- Charkaoui, N. (2019). Racisme. Over Wonden en Veerkracht. Epo, Antwerpen.
- Çelik, S. (2019). Diversiteit vanuit het perspectief van waarden. *Filosofie & Praktijk*, 40(2), 45-59.
- Cobigo, V., Brown, R., Lachapelle, I., Lysaght, R., Martin, L., Quellerie-Kuntz, H., Stuart, H., & Fulford, C. (2016). Social Inclusion: A Proposed Framework to Inform Policy and Service Outcomes Evaluation. *Inclusion*, 4(4), 226-238
- Crenshaw, K. (2005). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color (1994)*. In R. K. Bergen, J. L. Edleson, & C. M. Renzetti, *Violence against women: Classic papers* (p. 282–313). Pearson Education New Zealand.
- Crul, M. R. J., Schneider, J., & Lelie, F. (2013). Superdiversiteit. Een nieuwe visie op integratie. Amsterdam: VU University Press.
- Daly, M. & Silver, H. (2008). Social exclusion and social capital: a comparison and critique', *Theory and Society*, vol. 37, 2008, p. 550.
- Ellemers, N., Sahin, O., Jansen, W. S., & van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 409-428.
- Engbersen, G.B.M., Bovens, M.A.P., Bokhorst, A.M., Jennissen, R.P.W. (2022). Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving. WRR, Den Haag
- Felten, H. (2020). Zeven prangende vragen en antwoorden over discriminatie en racisme, Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht.

- Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Kapel, M., van, Thijs, C., Veenis, E., Walz, G., Yilmaz, C. (2020). Wat Werkt bij Het Verminderen Van Discriminatie, Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Every Day Life*, Doubleday, New York City.
- Gonzales, J. A., & Denisi, A. S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of organizational behavior*, 30(1), 21-40.
- Gruijters, K. (2019). *Het benutten van diverse opvattingen. Een onderzoek naar de opvatting en advisering over culturele diversiteit en inclusiviteit bij de Rijksoverheid*. Radboud Universiteit Nijmegen, Nijmegen.
- Hooghiemstra, E., Pelt, M., van (2020). *De Kennis- en onderzoeksagenda Sociaal Werk*, Movisie, Utrecht.
- Houten, D. van (2008). Werken aan inclusie. *Sociale Interventie Jaargang 17, nummer 3*.
- Jordan, T. H. (2011). Moving from diversity to inclusion. *Profiles in Diversity Journal*.
- Kramer, J. (2019). *Culture Jams, Management Impact*, Amsterdam.
- Leerkes, A. (2009). *Illegal Residence and Public Safety in the Netherlands*. Amsterdam: University Press.
- Meulder, T, de. (2014). *Beeld van Afrika: Zwart-wit of gekleurd? Een inhoudsanalyse van wereldburgerschap in Edukans Going Global Films*, Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Parekh, B. (2000). The political structure of multicultural society. In B. Parekh, *Rethinking Multiculturalism. Cultural diversity and political theory*. Houndmills/London: Macmillan Press.
- Philipse, S. (2020). 'Nee, omgekeerd racisme bestaat niet', *Oneworld 10-07-2020*, <https://www.oneworld.nl/lezen/opinie/nee-omgekeerd-racisme-bestaat-niet/>
- Pols, W. (2004). Richard Sennett, respect in een tijd van sociale ongelijkheid, Hogeschool van Rotterdam, https://www.researchgate.net/publication/47682292_Richard_Sennett_Respect_in_een_tijd_van_sociale_ongelijkheid.
- Rawal, N. (2008). Social Inclusion and Exclusion: A Review. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 2, 161–180. doi.org/10.3126/dsaj.v2i0.1362
- Repetur, L. (2018). Alleen aansluiten is niet genoeg voor het versterken van de sociale basis, Wat een vak. *Beschouwingen over professionalisering van sociaal werk bij het afscheid van Harry Hens*, Movisie, Utrecht.
- Robeays, B., van (2014). De reflectieve professional. Inzichten over verschil. *POW ALERT, JAARGANG 40, NUMMER 4, OKTOBER 2014*.
- Ruijter, A. de (1996). *Macht maakt verschil. Beleid en Maatschappij 1996/5*
- Rummens, S. (2014). *Inclusie van de vreemde ander. Algemeen Nederlands tijdschrift voor Wijsbegeerte*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Scholten, G. & Schuurman, M. (2015). *IN ZICHT. Transformatie van de dienstverlening*. Wezep: Invra
- Sennett, R. (2003). *Respect: The formation of character in an age of equality. London: Allen Lane. p.49.*

Shore, L., Randel, A.E., Chung, B.G., Dean M.A., Holcombe Ehrhart, K., Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research, *Journal of management*, Vol.37 No.4, 1262-1289.

Siebers, H., Verweel, P., & Ruijter, A. d. (2002). *Management van diversiteit in arbeidsorganisaties*. Utrecht, Nederland: Lemma.

Verhaeghe, P. (2020). Over woorden en dingen. In C. Brinkgreve (Ed.), *Taalkracht. Andere woorden, andere werelden*. (pp. 11–23). Amsterdam: ISVG-uitgevers.