

Meer aandacht voor sociale inclusie en diversiteit in sportopleidingen

Factsheet 2023/2

Suzan Nouwens, Emma Venneker, & Agnes Elling

Het Mulier instituut is in 2019 een verkennende studie gestart naar de aandacht voor inclusie en diversiteit in mbo- en hbo-sportopleidingen.¹ Het doel van deze factsheet is om een beeld te geven van ontwikkelingen in de aandacht voor inclusief sporten en bewegen in deze sportopleidingen, die sinds 2019 hebben plaatsgevonden.

De verwachting is namelijk dat die aandacht, onder invloed van het Nationaal Sportakkoord en recente maatschappelijke ontwikkelingen (o.a. op het gebied van antiracisme en LHBTIQ+-inclusie), in de afgelopen drie jaar is toegenomen.

Het doel van het Nationaal Sportakkoord 2018-2022 'Sport verenigt Nederland' was dat iedereen in Nederland, nu en in de toekomst, zonder belemmeringen in een veilige omgeving, plezier in sport en bewegen kan hebben. Het deelakkoord 'Inclusief sporten en bewegen' richtte zich vooral op het tegengaan van sociale ongelijkheid, zoals specifieke belemmeringen voor mensen met beperkingen, ouderen, mensen met een lagere opleiding en/of beperkte financiële middelen, mensen met een migratieachtergrond en LHBTIQ+-personen.²

Hoe hebben we dit aangepakt?

Voor het huidige onderzoek interviewden we professionals van twaalf sportopleidingen: negen hbo-opleidingen (waaronder vijf sportkunde- en vier ALO-opleidingen) en drie mbo-opleidingen. Tien van de twaalf opleidingen deden ook mee met het onderzoek uit 2019.

Net als in 2019 hebben we gekeken naar de aandacht voor inclusief sporten en bewegen in het curriculum en naar de diversiteit in de samenstelling van de studentenpopulatie van deze sportopleidingen. Daarnaast bekeken we ontwikkelingen binnen het opleidingsbeleid, zoals beleid gericht op het creëren van draagvlak, professionalisering, kwaliteitsborging en aannamebeleid.³

(Waarom) meer aandacht voor inclusie en diversiteit?

Bijna alle opleidingen geven aan dat er in de afgelopen drie jaar meer aandacht is gekomen voor inclusie en diversiteit binnen de sportopleiding.

De grootste aanleiding voor deze verandering is de toegenomen aandacht voor inclusie in de samenleving als geheel en in het sportwerkveld. Ook de invoering van het sportakkoord, de toename in (wetenschappelijke) kennis over het onderwerp en de aandacht voor deze thema's bij

de accreditatie van opleidingen zorgde voor meer aandacht voor inclusie en diversiteit in de opleidingen.

Door deze bredere ontwikkelingen in de sport en samenleving groeide het bewustzijn, en daarmee de interesse voor deze thema's, bij zowel docenten als studenten. Bij enkele opleidingen hadden (bepaalde) docenten een grote rol bij het aanwakkeren van de aandacht voor inclusie en diversiteit. Dit is onder andere terug te zien in door docenten georganiseerde themadagen en workshops. Ook de inbreng van studenten wordt meerdere malen genoemd: vanuit eigen ervaringen of interesses kaarten zij thema's aan.

'Als je een gesprek hebt met studenten die vanuit zijn eigen ervaring er iets erover kan zeggen [over transgender zijn], dan wordt het niet simpel meer een presentatie, dan wordt het gewoon wat meer eigen. Dat heeft dingen echt wel in een stroomversnelling gebracht.' (CIOS Arnhem)

Ook stageaanbieders hebben een verhoogde interesse in deze thema's en vragen daarom de opleiding meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling van inclusie- en diversiteitsvaardigheden bij studenten. Momenteel missen die vaak de vaardigheden om met verschillende groepen te werken, met name de doelgroepen die qua belevingswereld ver van de student afstaan. Studenten ervaren dit ook zelf en zouden zich hier graag in ontwikkelen.

'De werkveldpartners zijn ontzettend tevreden met de studenten in de functie van sportdeskundigen: met hun verbindende rol en hun kennis van zaken. Echter, zij missen in studenten vaak de vaardigheid om makkelijk van referentiekader te kunnen, vooral wanneer de student met een doelgroep werkt, waarvan de belevingswereld ver van zijn/haar eigen belevingswereld staat.' (Fontys Eindhoven)

Wijzigingen in het curriculum

Opleidingen noemen vooral een vergroot aanbod aan cursussen, modules, uitstroomprofielen en/of stages waarin studenten kennis over en ervaring met (werken met) meerdere doelgroepen kunnen opdoen. Vaak kiezen studenten (binnen deze vormen van aanbod) zelf één specifieke groep waarmee ze gaan werken. Daarnaast

wordt regelmatig genoemd dat de opleidingen inclusie en diversiteit explicieter in beeld brengen.

Doelgroepen

Mensen met een beperking vormen een groep waar veel aandacht naar uitgaat binnen de opleidingen, Hierbij gaat het met name om mensen met een fysieke beperking, en deels om mensen met een mentale beperking. 'Aangepast sporten' is daarbij een thema dat veelvuldig terugkomt, net als bijvoorbeeld de motorische ontwikkeling van kinderen in het speciaal onderwijs.

Meerdere opleidingen geven aan dat er onder de studenten minder interesse is voor senioren sport. Daarentegen signaleren meerdere opleidingen meer aandacht voor groepen met verschillende etnisch-culturele of migratieachtergronden en groepen met een lage sociaaleconomische status. Enkele opleidingen benoemen een toegenomen aandacht voor LHBTQI+-inclusie.

Kennis, vaardigheden en ervaringen

Binnen bestaande cursussen is er meer focus gekomen op het aanleren van vaardigheden die studenten helpen om inclusief sporten en bewegen te ondersteunen. Denk hierbij aan cursussen over sportbeleid en veilig sportklimaat, waarbij onderwerpen aan bod komen als omgaan met (cultuur)verschillen, omgaan met ongewenst gedrag, discriminatie in de sport en sociale ongelijkheid.

Opleidingen willen studenten opleiden tot sportleiders die een omgeving kunnen creëren waarin sport toegankelijk is voor iedereen. Het is daarbij belangrijk studenten breed op te leiden, zodat zij met vele verschillende groepen mensen kunnen werken. Vaardigheden die hierbij een rol spelen zijn: kunnen differentiëren, kunnen aanpassen aan de doelgroep, zich kunnen inleven in de belevingswereld van anderen, kennis hebben van normen en waarden van anderen en deze respecteren, en goed kunnen luisteren. Met deze vaardigheden kunnen de studenten gepersonaliseerd aanbod leveren aan hun (toekomstige) klanten.

De studenten zelf aan het stuur

De mate waarin de thema's inclusie en diversiteit terugkomen in de opleiding, lijkt in grote mate afhankelijk van de individuele keuze van de student. Studenten bepalen grotendeels welke specifieke modules, vakken en stages ze willen volgen, en daarbinnen welke (doel)groepen hen aanspreken. Deze grote keuzevrijheid van studenten past bij een gepersonaliseerd leertraject en

bij inclusief onderwijs. Bij verschillende opleidingen is de keuzevrijheid in de afgelopen drie jaren toegenomen.

Slechts enkele opleidingen geven aan dat het wel belangrijk is dat studenten weten waar ze uit kunnen kiezen (welke groepen, thema's en onderwerpen zijn er?). En dat het hiervoor belangrijk is dat studenten in een vroeg stadium in de opleiding in aanraking komen met de verschillende groepen en thema's. Deze opleidingen benoemen als keerzijde van de keuzevrijheid dat sommige studenten verschillende barrières ervaren bij het werken met een bepaalde doelgroep, waardoor het moeilijk kan zijn studenten hiervoor te stimuleren. Opleidingen denken dat dit een gemiste kans kan zijn.

'Ik kan me voorstellen dat het eng is om te kiezen voor het onbekende.'

'Elke student die ik tot nu toe heb gesproken en de module heeft gedaan, die is achteraf heel erg blij.'

(Haagse Hogeschool – Sportkunde)

Er zijn opleidingen die een aantal thema's rondom inclusie en diversiteit verplicht hebben gesteld (naast de keuzeonderdelen die ze aanbieden). Zij zijn van mening dat bepaalde onderwerpen niet voldoende behandeld worden als het keuzeonderdelen blijven en niet elke student ermee in aanraking komt.

Beleid voor inclusie en diversiteit

In ontwikkelacties binnen het beleid zien we grote variatie tussen opleidingen. Zo heeft een aantal opleidingen op meerdere aspecten beleid opgesteld. Ze hebben inclusie en diversiteit bijvoorbeeld expliciet gemaakt in het aanbod (bijvoorbeeld door leerlijnen en einddoelen voor studenten op te stellen), draagvlak gecreëerd en het opleidingsklimaat veranderd. Andere opleidingen hebben alleen wijzigingen doorgevoerd in het curriculum en moeten hun ideeën voor wijzigingen in het beleid nog uitwerken en implementeren. Er bestaat variatie in de al dan niet gestructureerde aanpak van de kwaliteitsborging.

Visieontwikkeling

Alle opleidingen hebben een visie op inclusief sporten en bewegen. Deze is in verschillende mate (door)ontwikkeld in de afgelopen drie jaar. Zo geven enkele opleidingen aan dat zij (of het overkoepelende opleidingsinstituut) de

afgelopen drie jaar een (nieuwe) visie hebben ontwikkeld op deze thema's. Andere opleidingen benoemen dat er meer bewustzijn is gekomen van een al bestaande visie of dat zij hun visie de komende jaren meer expliciet zichtbaar willen maken in de opleiding.

Draagvlak

Draagvlak onder docenten is belangrijk om inclusie en diversiteit te laten landen in de opleiding. De docent is vaak degene die de visie van de school uitdraagt, het lesaanbod verzorgt en invloed heeft op wat de student meekrijgt of wat de student kan inbrengen.

Het draagvlak onder docenten lijkt in het algemeen te zijn toegenomen, maar vaak lang niet bij alle docenten. Niet alle docenten hebben de ambitie en/of interesse om zich bezig te houden met het thema inclusie en diversiteit. Opleidingen proberen meer draagvlak te bewerkstelligen door kennis, bewustzijn en interesse onder docenten te vergroten, onder andere door professionalisering. Ze organiseren bijvoorbeeld workshops, studiedagen en andere vormen van kennisuitbreiding.

Leerklimaat

Het draagvlak onder docenten heeft invloed op het opleidings- en leerklimaat. Enkele opleidingen geven aan groots in te zetten op het creëren van bewustzijn van het thema onder docenten. Ook wordt ingezet op het ontwikkelen van vaardigheden van docenten, zodat zij (als rolmodel) een inclusief leerklimaat kunnen uitdragen.

Hiervoor worden cursussen en workshops aangeboden of gaan docenten met elkaar en/of met studenten in gesprek. Daarbij komen vragen aan de orde als: hoe ga je met verschillende studenten om? Hoe ga je om met verschillende normen en waarden? Hoe denk je dat je gedrag op de studenten overkomt? En hoe tolerant ben je in diverse situaties?

De grootste uitdaging die hierbij genoemd wordt is omgaan met verschillende ideeën van docenten over diversiteit en inclusie en hoe zij die uitgewerkt willen zien in de opleiding.

Oog voor de individuele student

De afgelopen drie jaar is bij verschillende opleidingen het beleid voor het studentenwelzijn en gepersonaliseerd leren aangepast. Meer dan voorheen wordt gekeken hoe de opleidingen studenten met fysieke, cognitieve en/of sociale

uitdagingen beter kunnen ondersteunen. Sommige opleidingen zijn daarin nog zoekende:

'Wat kan ik doen als docent doen om de ander [de student] beter te ondersteunen en meer successen te laten beleven, zonder de [onderwijs]lat te verlagen?'

'Er is sowieso een gedeelde wens om jonge mensen te ondersteunen en te laten floreren onder de leerkrachten, alleen weet niet altijd en iedereen HOE.'

(Fontys Eindhoven)

Variërend tussen de opleidingen ontwikkelen ze hiervoor ondersteuningsprogramma's, halen ze professionals in huis, gaan ze met studenten in gesprek of zetten ze in op een algeheel ondersteunend leerklimaat, bijvoorbeeld door studenten te vragen elkaar bij te staan wanneer zij ervaring hebben met vergelijkbare uitdagingen.

Diversiteit in de samenstelling van studenten en docenten

Studenten

De meerderheid van de opleidingen wil graag een inclusieve opleiding zijn. Vooral qua culturele en etnische achtergronden zien zij momenteel nog weinig diversiteit binnen de studentenpopulatie. Opleidingen denken dat dit grotendeels veroorzaakt wordt doordat de sportbranche bepaalde migrantengroepen minder aanspreekt, omdat de branche geassocieerd wordt met een relatief lage (economische) status. De meeste opleidingen geven aan niet te weten hoe ze een bredere studentenpopulatie kunnen aantrekken en hier nog geen specifiek beleid voor te hebben ontwikkeld.

Een aantal opleidingen heeft wel wijzigingen doorgevoerd bij de aanname van studenten met een fysieke beperking. Waar studenten die beperkt waren in hun sportmogelijkheden voorheen voor de opleiding afgewezen werden, wordt nu gekeken naar de mogelijkheden voor deze studenten om een sportopleiding te volgen en af te ronden.

Docenten

Opleidingen zien dat de docentenpopulatie evenmin een afspiegeling is van de samenleving. Net als bij studenten zijn met name docenten met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd. Ook hier is het beeld dat binnen sommige culturen de opvatting leeft dat een functie als (sport)docent geen hoge status heeft of niet financieel aantrekkelijk is.

Meer sociale diversiteit onder de docenten is wel gewenst. Enkele opleidingen benoemen dat zij door een diversere groep docenten aan te nemen inclusief onderwijs willen uitdragen. Zo vormen ze namelijk een representatiever beeld van de samenleving en creëren ze tegelijk rolmodellen voor studenten.

'Ik hoop dat ons docententeam wat meer divers wordt. Als we inclusie willen uitdragen en erop willen profileren dan moeten we het ook zelf zijn.'

(Haagse Hogeschool Sportkunde)

Eén opleiding probeert dit te bewerkstelligen door niet-westerse oud-studenten via een traineeship op te leiden tot docent. Een andere opleiding heeft specifiek voorkeursbeleid: diversiteit wordt meegenomen in de sollicitatieprocedure wanneer er meerdere kandidaten zijn met dezelfde kennis en kunde.

De meeste opleidingen hebben geen specifiek aannamebeleid om een diverser docententeam te bewerkstelligen. Reden hiervoor is onder meer dat opleidingen vooral docenten willen aannemen met bepaalde kennis of kunde die bij het team en de behoeften van dat moment past.

Conclusie

In de afgelopen drie jaar is de aandacht voor inclusie en diversiteit binnen sportopleidingen toegenomen. De verhoogde aandacht komt zowel tot uiting in het aanbod van de opleidingen als in het beleid. Tussen de sportopleidingen bestaat wel grote variatie in de concrete ondernomen ontwikkelacties.

In het algemeen lijken opleidingen zich in een ontwikkelproces te bevinden waarbij ze meer invulling (willen) geven aan sociale inclusie en diversiteit. Veel opleidingen lijken hierin deels zoekende naar hoe ze

inclusie en diversiteit beter kunnen borgen in het curriculum of hoe ze diversiteitsbeleid willen aanpakken.

Zo maken opleidingen verschillende keuzes in de mate waarin het cursusaanbod over de thema's inclusie en diversiteit verplicht is voor studenten. Er leven vragen over het creëren van meer draagvlak onder docenten voor deze thema's en het realiseren van een diversere studenten- en docentenpopulatie. Met betrekking tot het onderwijs is het van belang om voldoende elementen (o.a. theorie en specifieke groepen) in het basiscurriculum op te nemen en studenten daarnaast voldoende keuzeruimte te bieden om zich te specialiseren.

Duidelijk is dat de meeste opleidingen de komende jaren aan de slag zijn om sociale inclusie en diversiteit meer te verweven in de opleiding. Zo hopen ze beter aan te sluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen en de daaraan gekoppelde wensen en benodigde vaardigheden in het werkveld sport en bewegen.

Eindnoten

1. Heijnen, E., & Elling, A. (2020). [*Diversiteit en inclusie in sportopleidingen: een verkennende studie onder mbo- en hbo-sportopleidingen in Nederland*](#). Mulier Instituut.
2. Ministerie van VWS, VSG, VNG, & NOC*NSF (2018). *Nationaal Sportakkoord 2018-2022. Sport Verenigt Nederland*. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).
3. De data hebben we verzameld via semigestructureerde interviews. Dit houdt in dat een deel van de vragen zijn vastgelegd, maar er ook ruimte is om door te vragen en voor de inbreng van onderwerpen door de respondenten. Hierdoor zijn niet bij elke opleiding alle onderwerpen in dezelfde mate aan bod gekomen.