

KISS

Kansrijke Initiatieven SamenSmelten

in het kader van interculturele diversiteit in de
MBO sector

Opdrachtgever SOM
(Stichting Onderwijsparticipatiefonds MBO)
Uitvoerders opdracht: Divers Advies

December
2009

INHOUD

Inleiding	3
Subdoelstellingen KISS	4
Aanpak	5
Succesfactoren	6
Belemmerende factoren	7
Conclusie	8 -11
Wat werkt?	12
Wat te doen?	13-14
Aanbevelingen	15-19
Interviews met ROC's/AOC Instellingen	20
• ROC Aventus Apeldoorn	21-24
• ROC Nijmegen	25-28
• ROC Leiden	29-32
• ROC Arcus, Heerlen	33-36
• ROC Twente	37-40
• ROC Zadkine, Rotterdam	41-44
• AOC 'Kies Kleur in Groen'	45-48
Literatuur	49
Colofon	50

INLEIDING

KANSRIJKE INITIATIEVEN INVENTARISEREN OP HET GEBIED VAN INTERCULTURELE DIVERSITEIT

In opdracht van de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) heeft bureau Divers Advies een onderzoek gedaan naar kansrijke initiatieven op het gebied van interculturele diversiteit in de MBO-sector. Doel van de inventarisatie is de ontsluiting en uitvergroting van successen van Kansrijke Initiatieven in de sector. Shirley Khoemblal en Marjon Reiziger van Divers Advies voerden gesprekken met onder meer projectleiders bij instellingen die hebben deelgenomen aan het afgesloten SOM-project Kleurrijke Onderwijsteams (KOT) in 2006-2007. De interviews waren bedoeld om succes- en faalfactoren te inventariseren. Ook is er gekeken naar geslaagde initiatieven bij andere MBO-instellingen. De resultaten van dit onderzoek zijn in dit rapport weergegeven en zullen dienen als voorstel voor Uitvergroting van Succesvolle Initiatieven naar andere instellingen.

SOM UITGANGSPUNTEN

- Teruggrijpen op dat wat er al gebeurt/ is gebeurd in de sector, dit zichtbaar maken, uitwisseling en overdracht naar de instellingen tot stand brengen (Fundament SOM pag.5 en 10)
- Imago en profilering van de sector als oog hebbend voor de culturele diversiteit van de deelnemers en het personeel in de sector (en daarmee tevens profilering van de SOM)
- Initiëren en stimuleren van acties op het gebied van culturele diversiteit die op sectoraal niveau bijdragen aan een versterking van het personeels- en arbeidsmarktbeleid

EINDDOELSTELLING PROJECT KISS

Het ontsluiten van kennis en goede praktijken op het gebied van cultureel diversiteitsbeleid met het doel om de culturele diversiteit onder het personeel (zowel voor wat betreft kennis, houding en gedrag als qua samenstelling) in het MBO te versterken. Naar de volgende vier deelgebieden zijn de interviews en resultaten gegroepeerd:

Organisatie, Mensen, Proces en Externe factoren

SUBDOELSTELLINGEN KISS

DOEL 1 SUCCESFACTOREN BENOEMEN

Inventarisatie van succes- en faalfactoren bij deelnemende instellingen aan het project Kleurrijke Onderwijsteams, met de nadruk op de succesfactoren

DOEL 2 GOOD PRACTICES UITLICHTEN

Inventarisatie van andere good practices bij MBO-instellingen en succes- en faalfactoren op het gebied van culturele diversiteit in het personeels- en arbeidsmarktbeleid

DOEL 3 VERKNOPEN, OVERDRAGEN EN UITWISSELEN

Verknoping en het aandragen van successen aan de projectleider van de landelijke themadagen voor overdracht en uitwisseling in de sector naar aanleiding van de bevindingen inzake bovenstaande activiteiten

DOEL 4 PUBLICITEIT GENEREREN

Publiciteit genereren van ministerie van BZK en landelijke pers en vakbladen met hulp van contacten MBO Raad en SOM

DOEL 5 PLAN EN AANBEVELINGEN

Opleveren van een eindrapport met plan en aanbevelingen voor versterking van het cultureel diversiteitsbeleid van de instellingen, geschreven vanuit de ervaringen opgedaan in de praktijk.

AANPAK

De volgende activiteiten zijn uitgevoerd om tot de informatie en aanbevelingen te komen in dit rapport:

interviews

- Interview met SOM-beleidsmedewerker
- 6 Interviews met projectleiders van ROC's: Aventus Apeldoorn, Arcus Heerlen, Leiden, Nijmegen, Twente, Zadkine Rotterdam over successen en faalfactoren van Kleurrijke OnderwijsTeams (KOT) projecten
- 1 interview over specifiek project: Internationalisering ROC Aventus Apeldoorn
- Interview met projectleider AOC Raad: 'Kies Kleur in Groen'
- Inventariseren/literatuuronderzoek van andere succesvolle initiatieven op het gebied van diversiteit

Workshops

- Deelname aan workshop Diversiteit, Zoetermeer, maart 2009
- Deelname aan HR-dag ROC's in workshop Interculturele diversiteit met ROC Nijmegen en Zadkine Rotterdam, Nieuwegein, oktober 2009
- Deelname aan bijeenkomst 'Kies Kleur in Groen' van de AOC Raad, Zoetermeer, oktober 2009

Presentaties

- Presentatie onderzoeksresultaten tijdens een drietal HR-medewerkers regiobijeenkomsten, Zwolle, Utrecht en Den Bosch, 2,3,en 4 februari 2010
- Productie van een filmclip met Nijmegen en Zadkine Rotterdam over hun succesvolle KOT project (ten behoeve van presentatie op HR-dagen ROC's).
- 2010 Voorstel geformuleerd voor presentatie aan Voorzitters College van Bestuur en afgevaardigden van de Vakbond tijdens twee ROC-overlegbijeenkomsten per regio, medio 2010

SUCCESSFACTOREN

Organisatie

- Ondersteuning van het College van Bestuur/de directeur maakt het mogelijk om het thema diversiteit daadwerkelijk geïmplementeerd te krijgen in de organisatie
- Training: docenten die diversiteit kozen als onderwerp voor een eigen afstudeeropdracht, legden de verkregen informatie goed vast, en bleken extra gemotiveerd te zijn om hun afstudeeronderwerp tot uitvoering te brengen
- Diversiteitsbeleid geïntegreerd in het algemene HR-beleid
- Diversiteit tot uiting gebracht in alle communicatiemiddelen (voorstel projectleiders aan HR van ROC Nijmegen, filmclip Zadkine Rotterdam en Nijmegen)

Mensen

- Passie, volharding, overtuiging, betrokkenheid, interesse, urgentiebesef, bereidheid tot extra tijdsinvestering van projectleiders

Proces

- Prijsvraag MBO werkte als katalysator om het KOT-project met enthousiasme van de grond te krijgen
- Het inschakelen van een extern adviesbureau voor ondersteuning (projectplan, methoden, training)

Externe factoren

- Partners die meefinancieren (bijv. Gemeente Nijmegen)/meerjarenfinancieringen
- Studiereizen via NCW/De Baak (bieden kansen om externe netwerken uit te breiden)
- Ondersteuning bij stageplaatsen in landen van herkomst door EVD

BELEMMERENDE FACTOREN

Organisatie

- Weinig tot geen draagvlak bij College van Bestuur en directeuren
- Weinig tot geen ondersteuning van HR-afdeling
- Niet geïntegreerd in HR-beleid

Mensen

- Teveel één activiteit van één persoon

Proces

- Het ontbreken van communicatieplannen bij aanvang projecten/initiatieven
- Geen betrokkenheid van/samenwerking met Communicatieafdelingen
- Niet erkennen van succes (en niet uitvergroot)
- Geen kennisdeling over diversiteitthema's op een gezamenlijke website
- Beperkte vooruitgang/ontwikkeling: bij intervisiegroepen in het Kleurrijke Onderwijsteamproject kwamen telkens andere vertegenwoordigers van ROC's bijeen, waardoor de continuïteit verloren ging en steeds opnieuw dezelfde informatie werd verspreid

Externe factoren

- Korte termijn financieringen

CONCLUSIE

De SOM/MBO Raad heeft het thema diversiteit weer serieus opgepakt door een inventarisatie te laten maken van de succesvolle, kansrijke initiatieven en expliciet te werken aan kennis- en ervaringsuitwisseling. Doel: meer initiatieven in alle ROC's/AOC's te ondernemen om de onderwijsteams kleurrijker van samenstelling te maken, de aansluiting met allochtone deelnemers te verbeteren en vooral ook om op hoog niveau binnen de organisatie de teams diverser te laten worden.

De theorie is dat uitvergroting gerealiseerd wordt via de succesfactoren, namelijk door de goede te versterken en de ontbrekende (belemmerende factoren) uit te lichten en te helpen realiseren. Dit vooronderzoek, KISS (Kansrijke Initiatieven SamenSmelten – inventarisatie op het gebied van Interculturele Diversiteit), geldt als basis voor de communicatie over de resultaten van successen en hoe deze uit te vergroten.

Uit dit onderzoek is gebleken dat er een flink aantal belangrijke successen zijn behaald met diversiteitsactiviteiten (van kleine tot grotere projecten). Uitwisseling van ervaringen en kennis delen over deze activiteiten/projecten, is nauwelijks gebeurd. Om dit te bewerkstelligen stellen we twee initiatieven voor in 2010:

1. Resultaten van dit het onderzoek KISS wordt in drie diversiteitsworkshops met HR managers van ROC's gepresenteerd en bediscussieerd (contactpersoon MBO Raad Willem van Dalen). Planning februari 2010
2. Resultaten van dit KISS-onderzoek met Colleges van Bestuur van alle ROC's (waaraan toegevoegd telkens twee allochtone docenten) delen door een evenement 'Divers Menu' te organiseren. Dit Menu biedt de Colleges van Bestuur de mogelijkheid om keuzes te maken voor een DIVERS 2010

CONCLUSIE

Hoe kunnen de CvB van de ROC's `Succesvolle Initiatieven` uitvergroten en verspreiden door middel van de Veranderaanpak (J.P. Kotter): mensen veranderen wat ze doen niet zozeer omdat ze een analyse voorgeschoteld krijgen die hun denken verandert, maar omdat ze feiten te zien krijgen die hun denken verandert.

Hierbij de acht fasen van succesvolle veranderingen:

I. **Urgentiebesef vestigen :**

Door het gevoerde beleid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en het groeiende aantal allochtone deelnemers nu en in de toekomst, is bij de ROC's de urgentie doorgedrongen dat er een **actief diversiteitsbeleid** gevoerd moet worden.

II. **Leidende coalitie vormen:**

Elk College van Bestuur van een ROC kiest een van de eigen leden als **ambassadeur voor het thema diversiteit**, vindt medestanders onder directeuren en medewerkers en vormt een projectteam voor 1 jaar om het thema een extra impuls te geven. **Specifieke projectleiders** worden benoemd en ondersteund met tijd en middelen en indien mogelijk met een studie/training.

III. **Visie/strategie ontwikkelen:**

ROC's bekijken en herzien eventueel hun **visie/missie** op het gebied van diversiteit. Zij formuleren een duidelijke visie/missie om het thema **diversiteit** geïntegreerd te krijgen in het algemene beleid.

IV. **Veranderingsvisie communiceren:**

Een **communicatieplan met acties en campagnes** in samenwerking en afstemming met het Ministerie BKZ, MBO Raad en SOM opstellen

CONCLUSIE

V. Breed draagvlak creëren voor de verandering:

Medewerkers op alle fronten, deelnemers, ouders en andere betrokken bij de ROC's **informer en betrekken**

VI. Korte termijn successen genereren:

Aan de hand van voorbeelden van ROC's die succesvol waren met hun diversiteitsactiviteiten en reeds goed gedocumenteerd zijn (projectplan, werkwijze, succesfactoren, belemmerende factoren etc), analyseren of het haalbaar is die **initiatieven uit te zetten binnen de eigen ROC**, zoals:

Trainingen en boeken/methoden over interculturele diversiteit	ROC ZADKINE, Rotterdam
Internationaliseringsproject	ROC AVENTUS Apeldoorn
Kleurrijke onderwijsassistenten	ROC Nijmegen
Studiereizen en Stageplaatsen in landen van herkomst	ROC Leiden
Doorstroom van Onderwijsassistent tot Docent, een relatiemanager aangesteld voor allochtone deelnemers en ouders	ROC Arcus, Heerlen
Proces tot cultuurverandering via Denktank, thema-cafés, workshops, trainingen via Twente School of Education	ROC Twente ACADEMIE

CONCLUSIE

VII. Verbeteringen consolideren en meer verandering tot stand brengen door MBO Raad en SOM

- Kennisuitwisseling, loketfunctie, bezoeken, advisering over diversiteit tussen ROC's organiseren
- Centrale vraag-en informatiebaak creëren bij MBO Raad/SOM waar projecten en documenten worden vastgelegd en ontsloten, zodat ROC's informatie kunnen opvragen en brengen
- De functie Coördinator Diversiteit van de MBO Raad voorzien van een duidelijke taakomschrijving met geformuleerde doelstellingen
- Projectleiders van initiatieven op het gebied van diversiteit als intervisiegroepen bij elkaar laten komen (b.v. tweemaal per jaar)
- Het onderwerp diversiteit als vast agendapunt opnemen bij de regiovergaderingen van de College's van Bestuur en bij de regiovergaderingen van HR-directeuren (vanaf 2010)

VIII. Nieuwe benaderingen verankeren in de ROC-cultuur

Diversiteit onderdeel maken van beleid : Kies **2010** als Jaar van de Verandering en zet Diversiteit op de kaart van elk ROC. Maak als College van Bestuur een jaarschema/planning met doelen over:

- Visie/missie; HR beleid
- Sectoren/Colleges kiezen welke projectactiviteiten te starten
- Ambassadeurs en projectleiders benoemen
- Projectplan maken en implementeren

Zie "Wat werkt" en "Wat te doen" op de volgende bladzijden.

WAT WÈRKT?

Bewustwording en beeldvorming zijn elementen die redelijk aangepakt zijn door overheid, media, vakbladen. Besluitvorming en beweging (implementatie van activiteiten die daadwerkelijk leiden tot meer diversiteit) zijn mondjesmaat toegepast. Zoals blijkt uit dit rapport, zijn er talloze succesvolle voorbeelden, en zijn de succes- en belemmerende factoren bekend. Durf een keuze te maken voor een diversiteitsaanpak op de vier fronten: organisatie, mensen, proces en externe factoren.

De keuze is aan de Colleges van Bestuur! Wat kunnen zij bewegen in 2010, Het Jaar van de Verandering: het diverse jaar 2010? **Durf als ROC's** in 2010 FRONTRUNNER te worden op het gebied van diversiteit in het MBO onderwijs!

Wat kun je extra doen om succes te hebben:

- Maak gebruik van successen van andere ROC's /AOC's om deze in de eigen organisatie uit te vergroten
- Zorg voor goede begeleiding door experts, kenniscentrum, MBO Raad/SOM
- Maak gebruik van de vele publicaties op het gebied van diversiteit
- Laat je ondersteunen om een goed plan van aanpak te maken om het thema daadwerkelijk te laten leven
- Zorg voor goede documentatie om uitvergroting van successen uit te kunnen dragen in de sector
- Volg het principe van bewustwording, beeldvorming, besluitvorming en beweging in de aanpak (zie o.a. ook Kies Kleur in Groen als een voorbeeldtraject)

WAT TE DOEN?

Organisatie

1. College van Bestuur kiest één lid als diversiteitsambassadeur voor het jaar 2010
2. Zorg voor een visiestatement over diversiteit, je moet vastleggen hoe je over diversiteit denkt, het expliciteren
3. Zorg voor rolmodellen en voorbeelden in het bedrijf, neem dus ook vrouwen/allochtonen aan in het College van bestuur en als directeuren, neem allochtone docenten, instructeurs en OA's aan, vooral in de sectoren Economie&Handel en Educatie
4. Kies drie acties voor het jaar 2010 en realiseer ze!
5. Onderteken de Charter Talent naar de Top (vrouwen naar topposities)
6. Stel een klein divers projectteam met een projectleider die bewezen heeft veranderingen te kunnen bewerkstelligen
7. Zorg dat je beleid+actieplan hebt voor diversiteit, integreer het in de HR cyclus (Werving&Selectie, begeleiding, ontwikkeling, doorstroom en evaluatie)
8. Reken College van Bestuur en directeuren af of wat ze bereiken op het gebied van diversiteit

Mensen

1. Stel een team samen dat de volgende competenties bezit: veranderingsgezind, draagvlak kan creëren, beschikt over interculturele communicatievaardigheden met passie voor het thema
2. Train het team, laat ze de Regisseursopleiding volgen en diversiteit als thema voor hun afstudeeropdracht kiezen en in dit kader activiteiten uitvoeren

WAT TE DOEN?

Proces

1. Projectmatig werken
2. Focus op drie gebieden: kennis, houding en gedrag
3. Documentatie goed vastleggen
4. Intervisie organiseren via MBO Raad/SOM met andere ROC's en andere organisaties/bedrijven
5. Maak gebruik van reeds ontwikkelde instrumenten zowel intern als extern
6. Communiceer successen en vier het!
7. Evalueer na een jaar de successen en de belemmerende factoren

Externe factoren

1. Lange termijn financiering garanderen door o.a. samenwerking met bedrijven, overheid etc.
2. Ministerie Binnenlandse Zaken, MBO Raad, ECBO (onderzoek) en SOM actief laten participeren in het uitvergroten van successen

AANBEVELINGEN

Niveau MBO Raad/SOM

- MBO raad kan meer **faciliteren op het gebied van kennisuitwisseling**; Colleges van Bestuur en directeuren zouden op landelijke bijeenkomsten meer kennis en informatie moeten kunnen ontvangen over interculturele diversiteit (welke thema's gaan er mee gemoeid, welke aanpak kan men kiezen?)
- MBO raad/Ministerie zouden **meer moeten ondersteunen bij verwerving van stageplaatsen**
- MBO raad zou aan Colleges van Bestuur de suggestie kunnen geven om diversiteit onder te brengen in een **aparte portefeuille** binnen het College
- Coördinatoren Internationalisering en Interculturele Diversiteit van de MBO Raad zouden **gezamenlijk beleid** kunnen ontwikkelen en presenteren in 2010 (plan met praktisch haalbare activiteiten + budget)
- MBO Raad een actievere rol laten spelen in financieringen (studiereizen en creëren stageplaatsen)
- Leerloopbaan: de MBO raad kan goed burgerschap als thema oppakken binnen ROC's om **diversiteit een gezicht te geven**.

Niveau ROC/College van Bestuur

- Om het opstellen en uitvoeren van diversiteitsbeleid kansrijk te maken zou voor dit thema een speciale **portefeuille 'diversiteit'** binnen de Colleges van Bestuur kunnen worden ingesteld. Het College van Bestuur krijgt hiermee tevens een **toetsingsinstrument**.
- **Investeren in evenwichtiger samengestelde teams**: in leeftijdsopbouw van docenten en OA's (maar ook meer vrouwen en allochtonen actief werven en in bestuursfuncties benoemen)
- Meer uitwisseling van kennis over initiatieven, stageplaatsen en contacten tussen ROC's (communicatie)

AANBEVELINGEN

Niveau ROC/Directeuren

- Investeren in een evenwichtige leeftijdsopbouw (ook meer vrouwen en allochtonen) van docenten en OA's in eigen team bij nieuwe aanstellingen.
- Onderhouden van een extern netwerk om meer informatie/initiatieven op dit terrein binnen ROC's te halen

Niveau Trainingen-Intervisie/workshops-coaching

Trainingen bieden aan Colleges van Bestuur/docenten/ondersteunende medewerkers om op het gebied van interculturele diversiteit aan kennis, gedrag en houding te werken (diversiteitscompetent worden). Mogelijke Trainers met ervaring in succesvolle initiatieven:

- Zadkine Akademie Rotterdam - geeft verschillende trainingen op het gebied van identiteit en imago in het kader van interculturele communicatie (ook train the trainers workshop). Het is dringend aan te bevelen om bij een aantal ROC's medewerkers op te leiden tot trainers op het gebied van interculturele communicatie
- RADAR adviesbureau - heeft een training georganiseerd voor ROC Nijmegen over interculturele communicatie
- Regisseursopleiding (MBO Raad-SOM) - wederom aanbieden aan docenten met als specifiek doel initiatieven op het gebied van interculturele diversiteit te laten ontwerpen en te implementeren (afstudeeropdracht). Middelen hiervoor beschikbaar stellen (uitvoering in samenwerking met ROC/AOC);
- Een intervisiegroep vormen na afloop van trainingen zoals de Regisseursopleiding (om uitwisseling van ervaringen te borgen)
- Netwerk opzetten van allochtone (vrouwelijke) docenten en coaching bieden

AANBEVELINGEN

Communicatie over interculturele diversiteit

- Vraag committent van Communicatieafdelingen bij de uitvoering van diversiteitsactiviteiten
- Maak duidelijke afspraken over wie, waar, wanneer communiceert over projecten/activiteiten
- Zet multimediale middelen in voor communicatie (filmclip, websites, digitale nieuwsbrieven, dag- en weekbladen, vakbladen, flyers, jaarverslagen etc.)
- Creëer een gezamenlijke website, zoek bijvoorbeeld aansluiting bij de AOC website : www.kleuringroen.nl

Ambassadeursfunctie

- Benoem een ambassadeur op bestuurlijk niveau om het project te vertegenwoordigen (intern en extern)
- Enthousiasmeer mededirecteuren om ambassadeurs te benoemen in hun sector
- Nodig invloedrijke personen uit en vraag hen zich te verbinden met een project (voorbeeld Premier Balkenende die door de gemeente Nijmegen werd uitgenodigd om het project SAID, Burger van het jaar in Nijmegen met zijn voetbalopleidingsschool te bezoeken)
- Stel een Onderwijs Assistent aan als ambassadeur (na afsluiting van de opleiding); hij/zij kan zich inzetten voor werving van nieuwe deelnemers, en hiertoe b.v. presentaties houden op andere ROC's.

Externe Initiatieven ter inspiratie

- Het Convenant van de AOC Raad “Kies kleur in Groen”
- De K!K promoteams van Forum en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- De wind waait uit een andere richting – het Diversiteitsbeleid van Nuon

AANBEVELINGEN

ROC Internationalisering als catalysator voor interculturele diversiteit

- Investeer in het opdoen van kennis over herkomstlanden en andere culturen om de deelnemers beter te kunnen begeleiden en zo ook beter rendement te behalen (meer succesvolle deelnemers in de maatschappij)
- Internationalisering en diversiteit kunnen samengaan in één beleid (kennis en ervaringen uit herkomstlanden inzetten voor docenten en deelnemers)
- Uitwisseling tussen docenten tussen Nederland en herkomstlanden is nuttig
- ROC's zouden gemeenten kunnen aanspreken op het aangaan van stedenbanden met landen van herkomst van deelnemers (bijv. een beroep doen op VNG, Vereniging Nederlandse Gemeenten, hierin een actieve rol te spelen)
- Ten aanzien van internationaliseringsactiviteiten zou ook het bedrijfsleven nauwer betrokken kunnen worden (bijv. via de studiereizen voor docenten aangeboden door De Baak en VNO/NCW o.a. naar Marokko en Turkije)
- Docenten uit herkomstlanden de mogelijkheid geven in Nederland een ROC te bezoeken om uitwisseling van ervaringen te bevorderen

AANBEVELINGEN

Diversiteit door toezicht van Onderwijsinspectie (www.onderwijsinspectie.nl)

Burgerschap

- Het bevorderen van goed burgerschap is sinds 2006 een wettelijke opdracht voor scholen. Het gaat om sociale integratie. Scholen moeten leerlingen kennis laten maken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. De inspectie ziet erop toe dat dit thema in het onderwijs vorm krijgt en dat scholen transparant zijn hierover.
- **Gemeenschap**
Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Met sociale cohesie wordt de deelname van burgers (ongeacht hun etnische of culturele achtergrond) aan de samenleving bedoeld.
- **Eigen invulling**
Er zijn veel manieren waarop scholen de opdracht tot bevordering van burgerschap en integratie kunnen invullen. Scholen moeten daarbij bijvoorbeeld rekening houden met de lokale omgeving, de samenstelling van de leerlingenpopulatie, de wensen van ouders/verzorgers en de levenbeschouwelijke uitgangspunten van de school. De wettelijke opdracht regelt daarom niet hoe scholen burgerschap en integratie moeten bevorderen, maar dat scholen dat doen.
- **Toezicht**
De Inspectie van het Onderwijs ziet erop toe dat scholen invulling geven aan de taak burgerschap en integratie te bevorderen. Er zijn geen expliciete criteria bekend over hoe diversiteit op ROC's wordt geïnspecteerd. Verdere uitwerking hiervan zou een thema voor de MBO Raad/SOM kunnen zijn om te onderzoeken en aanbevelingen te doen.

INTERVIEW OVERZICHT

Op de volgende pagina's worden per ROC/instelling waarmee voor dit onderzoek gesproken is de succesvolle projecten beschreven in sheets waarin opgenomen:

- Werkwijze (doelen, missie en acties)
- Projectbeschrijving met de succesfactoren (naar organisatie, mensen, proces, externe factoren) en algemene gegevens (beschikbare documentatie, contactgegevens)
- Resultaten (kritieke succesfactoren, opbrengst, directe en indirecte resultaten, impact)

De meewerkende ROC's/AOC instellingen:

- ROC- Aventus Apeldoorn
- ROC Arcus Heerlen
- ROC- Leiden
- ROC- Nijmegen
- ROC- Twente
- ROC- Zadkine Rotterdam
- AOC- convenant "Kies Kleur in Groen"

ROC AVENTUS

Werkwijze

Project/initiatief

Resultaat

WERKWIJZE

DOELEN

Talent
ontwikkeling /
Bevorderen
taalvaardigheid

Stimuleren
interesse en
motivatie
deelnemers voor
buitenlandse
stages

Versterken positief
zelfbeeld en
verhelderen eigen
identiteit

Bevorderen
interculturele
competenties

MISSIE

ROC Aventus Apeldoorn – succesvolle
buitenlandse stages Turkije

ACTIES

Interview met
projectleider

Identificeren
kritieke
succesfactoren

Powerpoint
presentatie
Internationale
Stages Aventus

Transmitter / Six
Intercultural
Competences

PROJECT: INTERNATIONALE STUDENTENSTAGES (TURKIJE)

BESCHRIJVING

Ruim 20% van de deelnemers/studenten bij ROC Aventus van Nederlands/Turkse achtergrond (niveau 2 t/m 4, leeftijd 18-22 jaar) te stimuleren/laten deelnemen aan een buitenlandse stage (BPV – Beroepspraktijkvorming voor alle opleidingen bij ROC). Er hebben in ongeveer 2 jaar tijd (jan '08-okt'09) 60 studenten een stage gelopen in Turkije.

ROC AVENTUS APELDOORN

SUCCESSFACTOREN

Organisatie

- Ingezette menskracht ROC Aventus + extra investering voor dit innovatieproject
- Communicatie: Docententeams moesten goed geïnformeerd om medewerking te verkrijgen

Mensen

- Positiever zelfbeeld
- Nederlandschap/Nederlandse cultuur
- Toegenomen Nederlandse taalvaardigheid
- Toegenomen zelfstandigheid
- Toegenomen ambitie
- Klagerige sfeer voorbij

Proces

- ROC Aventus een medewerker van Turkse komaf (vrouw) aangesteld, zij benaderde via eigen kanalen de moskee's en buurtcentra, verstreekte info,
- Positievare beeldvorming over Nederland en Nederlandse bedrijven: door stage-ervaringen in Turkije (hierarchische bedrijfscultuur, harder werken - ook op zat en zon, andere cultuur dan in Ned.) beeld bijgesteld

Externe factoren

- Media-aandacht: in de media is veel gepubliceerd over het succes van de Turkse stages; dit heeft echter ook negatieve reacties uit de samenleving opgeroepen (PVV en VVD stelden Kamervragen); het werd onbedoeld een politiek beladen onderwerp



BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

- Six Intercultural Competences (assessment)
- Transmitter – een Leonardo da Vinci student mobility project (samenvatting)
- Internationale Stages Aventus (powerpointpresentatie)

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Jan Muijs

E j.muijs@aventus.nl

M 06-22970289

W www.aventus.nl

RESULTAAT

ROC AVENTUS

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: gerichte communicatie, innovatief zijn, vertrouwen geven, vooroordelen wegnemen

Opbrengst

Toegenomen interesse voor buitenlandse stages (Turkije), beter begrip voor Nederlandse bedrijfscultuur, (h)erkende meerwaarde van de eigen (culturele) identiteit voor het bedrijfsleven

Direct
resultaat

50 in plaats van 30 stagiaires geplaatst in 2 jaar tijd

Indirect
resultaat

Verbeterde sfeer, toegenomen ambitie en zelfstandigheid, bijgesteld beeld van Nederland en Nederlandse bedrijfsleven, beter begrip bij docenten (vooroordelen van stages in Turkije weggenomen)

Impact

Verhelderde identiteit en zelfbeeld (Nederlandser dan eerst gedacht)
Extra investering van ROC Aventus: 0,5 fte over 2 jaar ingezet

ROC NIJMEGEN

Resultaat

Werkwijze

Project/initiatief

WERKWIJZE

DOELEN

Kleurrijke
onderwijs-
teamsamen-
stelling

Werkgarantie
creëren voor
allochtone
Onderwijs
Assistenten

Interculturele
communicatie
bevorderen

Identiteit en
imago
versterken

MISSIE

ROC NIJMEGEN
INNOVATIEVE FRONTRUNNER OP HET GEBIED
VAN KLEURRIJKE ONDERWIJSTEAMS

ACTIES

Interviews met
projectleiders

Identificeren
kritieke
succesfactoren

Communicatie
sheets, filmclip

Uitvergroten
van succes via
CvB
HR directeuren

PROJECT: KLEURRIJKE ONDERWIJSTEAMS (KOT)

BESCHRIJVING

16 deelnemers in traject gestart met opleiding
Onderwijsassistent

RESULTAAT

11 Onderwijsassistenten werkzaam op contractbasis tijdens
opleiding

ROC NIJMEGEN

SUCCEFACTOREN

Organisatie

- Opleiding innovatieve regisseurs: aanbieden van theoretische achtergrond over innovatie en veranderingsprocessen aan docenten
- Afstudeeropdracht laten maken die ook geïmplementeerd kan worden in eigen werksituatie
- HR diversiteit beleidsnotitie met voorstellen

Mensen

- Passie, volharding, overtuiging van projectmedewerkers
- Interculturele communicatie training door Radar in kader prijsvraag

Proces

- Volharding van projectleiders om te lobbyen voor OA's opleidingsprogramma
- Informatie continu vastgelegd in documenten
- Steun van MBO Raad-Som met prijsvraag
- Gegarandeerd inkomen voor OA's, status verhogend'

Externe factoren

- Financiële middelen beschikbaar zonder langdurige procedures voor geld aanvragen
- Financiering op lange termijn, meerjarenplan
- Inzetten van gemeentelijke ondersteuning uit bijv. WVA, werkgeverssubsidie
- Langdurige werklozen subsidie



Andere Uitblinkers

BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

- Uitgave boekje op basis van afstudeeropdracht door Jenneke Verrips
- Werkplan, methoden&tips, door projectleiders met ondersteuning van extern bureau RADAR
- Videoclip over de ervaring van drie Onderwijs assistenten
- Innovatieregisseur - training
<http://www.mboraad.nl/?product/48202/Project+Innovatieregisseur+De+prijs+van+nieuw+onderwijs.aspx>

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Jenneke Verrips

PL Mandy Belgers

E j.verrips@roc-nijmegen.nl

E m.belgers@roc-nijmegen.nl

M 06-22219006 (Jenneke Verrips)

W www.roc-nijmegen.nl

RESULTAAT

ROC NIJMEGEN

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: passie, volharding, overtuiging van projectleiders

Opbrengst

16 Onderwijsassistenten getraind

Direct
resultaat

11 Onderwijsassistenten hebben een contract aangeboden
gekregen en hebben een baan

Indirect
resultaat

Cultuurverandering door inbreng OA's in onderwijsteams
Nieuwe richtlijnen voor diversiteit voorgesteld in HR beleid

Impact

OA's hebben inkomen, recht op hypotheek, fietsenplan
Gemeente heeft externe financiering gegeven voor project

ROC LEIDEN

Werkwijze

Project/initiatief

Resultaat

WERKWIJZE

DOELEN

Kleurrijke
onderwijs-
Teams
samenstelling

Internationale
stages in
herkomstlanden
te organiseren

Interculturele
communicatie
bevorderen

Identiteit en
imago
versterken

MISSIE

ROC LEIDEN
INNOVATIEVE FRONTRUNNER OP HET GEBIED
VAN STAGES IN HERKOMSTLANDEN

ACTIES

Extern
netwerken
opbouwen en
benutten via
studiereizen

Instituten in
herkomst-
landen actief
betrekken bij
stages

Benoeming
allochtone
docenten in
sector handel
& Economie

Koppeling tussen
diversiteit (in de
medewerkers van
het ROC) en Inter-
nationalisering.

PROJECT: INTERNATIONALE STUDENTEN(deelnemers)STAGES (TURKIJE)

BESCHRIJVING

Doel met KOT project: personeelsbestand verjongen, betere afspiegeling van de leerlingenpopulatie te krijgen en de gemiddelde personeelsleeftijd te verlagen (60% van de deelnemers allochtoon is binnen ROC Leiden, unit Handel&Economie).

SUCCEFACTOREN

Organisatie

- Goede discussies in het MT
- Plan van aanpak geformuleerd
- Flyer gemaakt en verspreid
- Oproep aan deelnemerbegeleiders en mentoren heeft tot klein aantal kandidaten geleid
- Ervaring met HBO stagiaires (allochtonen) voor lerarenopleidingen.
- Hoog opgeleide migranten of re-integratiemedewerkers een stage of werkervaringsplaats aan te bieden

Mensen

- Iedere directeur is vrij in het benoemen van (nieuw) personeel; inmiddels zijn 5 allochtone medewerkers, deels overgekomen van de unit Educatie, bij de unit E&H benoemd.
- Goed netwerk extern, o.a. overheid, stichtingen en instituten

Proces

- Duidelijke doelen en acties in internationaliseringbeleid (eigenlijk ook diversiteitbeleid)
- Zichtbaarheid van resultaten kan gezien worden in aantal stageplaatsen, aanstelling OA, Aanstelling in sector EH van 5 allochtone medewerkers, studiereizen/uitwisseling
- Sfeer in team en zorg/aandacht voor deelnemers verandert bij diverse samenstelling onderwijsteams

Externe factoren

- PIB financieringen, ondersteunen van MBO dmv NIMAR en NIHA (Ankara) Investors in People (IIP) hebben goede ideeën /inspiratie voor scholen

ROC LEIDEN



BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

- Plan van aanpak Internationalisering
- Flyer
- CPS - info over Investors in People (hulp bij doelgerichte ontwikkelingen van scholen)
- Internationale oriëntatie tussenstand 2009

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Hugo Schnabilie

E h.schnabilie@rocleiden.nl

M 071-5824000

W www.rocleiden.nl

RESULTAAT

ROC LEIDEN

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: netwerken, initiatief nemen, vertrouwen geven, vooroordelen wegnemen

Opbrengst

Toegenomen interesse voor buitenlandse stages (Turkije), beter begrip voor andere culturen van docenten en studenten, (h)erkende meerwaarde van de eigen (culturele) identiteit

Direct resultaat

Zichtbaarheid van resultaten kan gezien worden in 18 Leonardo da Vinci programma stageplaatsen, aanstelling OA, aanstelling in sector EH van 5 allochtone medewerkers, studiereizen/uitwisseling

Indirect resultaat

Verbeterde sfeer, toegenomen ambitie en zelfstandigheid, bijgesteld beeld van deelnemers over herkomstlanden, beter begrip bij docenten (vooroordelen van stages in herkomstlanden weggenomen)

Impact

Verhelderde identiteit en zelfbeeld (Nederlandser dan eerst gedacht)
Sfeer in team en zorg/aandacht voor deelnemers verandert bij diverse samenstelling onderwijsteams (leeftijd, M/V, multiculturele achtergrond)

ROC ARCUS HEERLEN

Werkwijze

Project/initiatief

Resultaat

WERKWIJZE

DOELEN

Aantal allochtone instructeurs verhogen

Draagvlak creëren onder de managers van units voor deelname KOT project

Interculturele communicatie bevorderen en problemen voorkomen

Identiteit en imago versterken

MISSIE

ROC ARCUS HEERLEN
INNOVATIEVE FRONTRUNNER OP HET GEBIED
VAN RELATIEMANAGEMENT

ACTIES

Unit-coördinatoren overtuigen

Financiering vastleggen voor baangarantie Onderwijs assistenten

Projectleider in 5 Management teams presentaties gegeven

Doorstroom van OA naar instructeur naar docent bevorderd.

PROJECT: Kleurrijke

onderwijsteams

BESCHRIJVING

Kleur van de onderwijsteams meer in overeenstemming brengen met kleur van de deelnemers

SUCCEFACTOREN

Organisatie

□ Missie uitgebreid met twee doelen:

1. Ontwikkeling als mens (LLB+ goed burgerschap)
2. Talen Duits/Nederlands en Frans vanwege de grensgebieden met D en B

Mensen

□ In het kader van het project KOT goed gecommuniceerd daarna niet meer

□ Nieuwe actie na eerdere ervaring:

secretaresse uit opleiding na diploma een jaar een functie aanbieden,

□ Geen window dressing maar prioriteit: aanstelling Jonge Marokkaanse vrouw als relatiemanager naar deelnemers en deels als Engels docent; bijna geen incidenten meer in de allochtone groepen

Proces

□ Begrip kweken bij autochtone docenten voor andere culturen; uitleg over rollen in gezinnen van oudste zonen/dochteren

□ Evenementen opzetten, maaltijden voor docenten en ouders; (Oud)-leerlingen bij open dag laten vertellen van hun ervaringen

Externe factoren

□ EOS (Expertise Onderwijs Services in ROC Heerlen opgezet:

□ Onderwijskundige aansturing/ondersteuning o.a. competentiegericht onderwijs

□ Successen/leerpunten uitwisselen tussen sectoren

ROC ARCUS HEERLEN



BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

□ Plan van aanpak

□ Verslagen van bijeenkomsten vertegenwoordigers KOT project (BVE)

□ Betrokkenheidonderzoek jaarlijks levert veel informatie op hoe deelnemers en ex deelnemers de opleiding, sfeer, en inhoud vinden. Zou aangevuld kunnen worden met specifieke vragen over interculturele diversiteit

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Jacques Cratsborn

E jcratsborn@arcuscollege.nl

M 06-51547213

W www.arcuscollege.nl

RESULTAAT

ROC ARCUS HEERLEN

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: overtuigingskracht, doorzettingsvermogen, motiveren en succes van instructeurs/relatiemanager zichtbaar maken

Opbrengst

5 instructeurs opgeleid, 1 relatiemanager aangesteld

Direct
resultaat

Kunnen omgaan met conflicten tussen allochtone deelnemers

Indirect
resultaat

Meer betrokkenheid bij deelnemers

Impact

Onenigheden voor zijn bij deelnemergroepen door sterk relatiemanagement door allochtone instructeur en relatiemanager, gericht op zowel mannelijke als vrouwelijke deelnemers

ROC TWENTE

Werkwijze

Project/initiatief

Resultaat

WERKWIJZE

DOELEN

Aandacht
besteden aan
omgaan met
verschillende
culturen in de
organisatie

Bewustwording

Identiteit en
loyaliteit

Samenwerken
en
Samenbinden

MISSIE

ROC TWENTE ACADEMIE
Omgaan met verschillende culturen in de
organisatie

ACTIES

Vragen/signalen
van studenten en
medewerkers
geinventariseerd

Aanbieden van
lezingen en
workshops voor
docenten

Denktank
geformeerd

Filmpje maken

PROJECT: INTERETNISCHE COMMUNICATIE

BESCHRIJVING

Bewustwording, beeldvorming, actie!
“Samenwerken en samenbinden” is
daarbij het motto.

SUCCEFACTOREN

Organisatie

In eerste instantie is het programma eenmalig. Na evaluatie zal het als een regulier onderdeel worden verankerd in de organisatie van het ROC van Twente.

Mensen

Uitvoering: voorop staat dat voorbereiding en uitvoering van het programma zoveel mogelijk door mensen vanuit alle culturen gebeurt, interne en extern ROC Twente.

Er is een Raad van Advies ingesteld

Proces

ROC-Academie van het ROC van Twente wil gedurende het schooljaar 2009- 2010 (met een uitloop naar 2010-2011) een serie lezingen, workshops e.d. organiseren binnen een totaal-programma (zie “Voorlopig basisprogramma”).

Externe factoren

Programma kan geheel of gedeeltelijk ingezet worden voor organisaties waar de Stichting Samen Werken contacten mee heeft. Het programma is dus ook beschikbaar voor derden. Er zijn verschillende mogelijkheden: andere belangstellende scholen worden vanaf het begin bij het traject betrokken of zij sluiten zich later aan of ze nemen het programma over.

ROC TWENTE ACADEMIE



BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

Voorlopig Basisprogramma Interetnische Communicatie ROC Academie/ROC van

Voorlopige Planning 1^e activiteit
Programma Interetnische Communicatie

Folders, Affiches, E-bulletins

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Rikie Oosthof

E roosthof@rocvantwente.nl

M 06-29054078

W www.rocvantwente.nl

RESULTAAT

ROC TWENTE

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: enthousiasme, samenwerken, meerdere partijen betrekken, breed draagvlak, organisatievermogen

Opbrengst

Programma plan breder inzetbaar bij andere ROCs,
Kennis en inzicht verkrijgen

Direct
resultaat

Kunnen omgaan met verschillende culturen in de organisatie

Indirect
resultaat

Meer betrokkenheid bij huidige en nieuwe medewerkers

Impact

Bewustwording en meer begrip

ROC ZADKINE LECTORAAT

Werkwijze

Project/initiatief

Resultaat

WERKWIJZE

DOELEN

Inter-culturaliseren,
internationaliseren
en diversiteit
bevorderen

Lectoraat
benutten voor
onderzoek naar
interculturele
communicatie

Verhogen
interculturele
competentie
onderwijs-
gevenden

IMAGO
VERBETERING
VOOR-
TREKKERSROL

MISSIE

ROC ZADKINE LECTORAAT Omgaan met
diversiteit: kennis, houding en gedrag

ACTIES

Onderzoek
interculturele
diversiteit

Onderzoek
interculturele
competenties

Trainingen en
workshops
intercultureel
management en
communicatie

Diverse publicaties

PROJECT: Lectoraat

BESCHRIJVING

interculturele management- en communicatie-trainingen voor alle medewerkers).

'Rotterdam, Europees Jongerenjaar' onderzoek bij deelnemers over hun ervaringen met het functioneren en de mate van intercultureel competent zijn van onderwijzend personeel.

SUCCEFACTOREN

Organisatie

- ❑ Lectoraat en benoeming projectleider (onderzoek verricht, resultaten gepubliceerd, in discussies toegepast) + coördinator BVE sector
- ❑ Speciaal ontwikkelde trainingen en workshops 'omgaan met diversiteit' aangeboden
- ❑ Netwerk opgezet voor uitwisseling van kennis en ervaring
- ❑ Uitgebrachte publicaties

Mensen

- ❑ Lange adem, pragmatische insteek, beginnen met actie, niet eerst financiering en draagvlak,
- ❑ Projectleider onderzoek speciaal voor 2 dagen aangesteld
- ❑ De klankbordgroep "de Bonte Was" stimuleerde het doorzettingsvermogen
- ❑ Enthousiasme en ruimte van het College van Bestuur, extern netwerk Rotterdammers inzetten

Proces

- ❑ 2-3 uitgangspunten als basis kiezen: anti-racisme; discriminatie en achteraf verantwoord van activiteiten binnen de gekozen kaders
- ❑ Putten uit ervaringen bedrijfsleven waar veel onderzoek is gedaan naar interculturalisatie (IBM, Shell, KPMG, etc. etc.)
- ❑ waakhondfunctie
- ❑ Kennis delen en uitdragen, ondersteuning BVWE/MBO raad/Somraad van belang
- ❑ HR afdeling heeft op basis van aanbevelingen van het lectoraat interculturele competentie opgenomen in het HR-beleid

ROC ZADKINE LECTORAAT



Externe factoren

- ❑ De SOM ondersteunt het lectoraat bij de publicatie van boeken/materiaal
- ❑ Gebruik gemaakt van faciliteiten en financiën (projectgelden) beschikbaar gesteld door het Ministerie



BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

- ❑ Thermometer – interculturaliseren in de BVE-sector (J. de Beer/ROC Zadkine Rotterdam)
- ❑ -Woordenboek/wat bedoelen we eigenlijk? - Termen en begrippen in de Nederlandse taal over de multiculturele samenleving (J. de Beer/ROC Zadkine Rotterdam)
- ❑ -Menu/het nieuwe kiezen – intercultureel onderwijs in de BVE-sector (J. de Beer/ROC Zadkine Rotterdam)

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Judith de Beer

E j.l.debeer@zadkine.nl

M 06- 53438722

W www.zadkine.nl

RESULTAAT

ROC ZADKINE

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: lange adem, enthousiasme, pragmatische aanpak, actieve netwerk- en klankbordgroep, borging, ruimte krijgen, autoriteit op vakgebied, waakhondfunctie

Opbrengst

Onderzoeksresultaten, trainingenpakket, materiaal

Direct
resultaat

Inzicht, diversiteitsbewustere docenten (meer diversiteitscompetent), opname in HR-beleid

Indirect
resultaat

Inspiratie voor nieuwe ideeën en werkwijzen

Impact

Verbeterd curriculum, betere aansluiting bij huidige en toekomstige deelnemers

KIES KLEUR IN GROEN

Werkwijze

Project/initiatief

Resultaat

WERKWIJZE

Kies Kleur in Groen

DOELEN

Culturele diversiteit geïntegreerd in strategisch beleid

Aansluiting bij internationale groene arbeidsmarkt

Onderwijs toegankelijk voor alle deelnemers

IMAGO-VERBETERING: GROEN IS VOOR IEDEREEN

MISSIE

Groen Onderwijs en Bedrijfsleven
KIES KLEUR IN GROEN

ACTIES

Visie ontwikkeld, uitgewerkt, geïntegreerd en gepubliceerd

Interculturele competenties getraind en doorstroomtrajecten op maat ontwikkeld

Opleidingen, leerbedrijven etc beter aangesloten op behoeften deelnemers

Actieve bijdrage aan OCW-stages, contacten met landelijke en internationale netwerken

PROJECT: KIES KLEUR IN GROEN

BESCHRIJVING

Kies Kleur in Groen is een gemeenschappelijk actieplan van de AOC's, Aequor en Stoas Hogeschool en richt zich op versterking van culturele diversiteit binnen de instellingen in een internationale groene context

KIES KLEUR IN GROEN

SUCCESSFACTOREN

Organisatie

- Convenant ondertekend door alle bestuurders AOC's, Stoas en Aequor
- Uitvoeringsplan en Actieplan geformuleerd

Mensen

- Projectleider aangesteld om project/proces te begeleiden
- Gemeenschappen opgezet waarin betrokkenen worden geïnformeerd en getraind

Proces

- Projectleiders uit instellingen intensief betrokken bij de community Kies Kleur in Groen

Externe factoren

- Financiering door Ministerie van LNV



BESCHIKBARE DOCUMENTATIE

- Actieplan Kies Kleur in Groen (convenant)
- Uitvoeringsplan 2009/2010 Kies Kleur in Groen
- Website www.kieskleuringroen.nl
- Forum: landelijk expertisecentrum voor multiculturele vraagstukken

GEGEVENS PROJECTLEIDERS

PL Esther Wouters en Hilda Weges

ewouters@aequor.nl;

hilda.weges@aacraad.nl

M 06-13011365
06- 52405801

W www.kieskleuringroen.nl

RESULTAAT

Kies Kleur in Groen

KRITIEKE SUCCESFACTOREN: betrokkenheid, urgentiebesef, overtuiging

Opbrengst

- 3 Community-bijeenkomsten per jaar met projectleiders
- 1 Grote expertisebijeenkomst voor geïnteresseerden
- Ondersteuning via menustructuur; vraaggericht

Direct resultaat

Alle instellingen gaan aan de slag met een beleidsplan en een concreet activiteitenplan per locatie

Indirect resultaat

Instellingen nemen culturele diversiteit nu al mee in hun grote beleidsbeslissingen

Impact

Uitvoerbaar diversiteitsbeleid, afgestemd op de locatie; meer leerlingen uit diverse groepen; Intercultureel en internationaal curriculum; divers personeelsbestand, verbinding met de pluriforme samenleving

LITERATUUR

- Fundament SOM 2009-2013
- Thermometer – Interculturaliseren in de BVE-sector (Judith de Beer, ROC Zadkine Rotterdam)
- Woordenboek/Wat bedoelen we eigenlijk? – termen en begrippen in de Nederlandse taal over de multiculturele samenleving (Judith de Beer, ROC Zadkine Rotterdam)
- Menu/Het nieuwe kiezen – intercultureel onderwijs in de BVE-sector (Judith de Beer, ROC Zadkine Rotterdam)
- Convenant Kies Kleur in Groen (www.kieskleuringroen.nl)
- Actieplan Kies Kleur in Groen – culturele diversiteit in een internationale groene context
- Uitvoeringsplan Kies Kleur in Groen 2009/2010 – culturele diversiteit in een internationale groene context
- De wind waait uit een andere richting / Diversiteitsbeleid Nuon
- K!X Promoteams – Forum/ROC's/Min. Van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.kikpromoteams.nl)
- K!X Magazine, nummer 1, november 2008
- KISS – filmclip gemaakt in opdracht van SOM/MBO-raad: Kansrijke Initiatieven SamenSmelten (ROC Zadkine Rotterdam+ROC Nijmegen)
- Het hart van de verandering- de principes van leiderschap bij verandering in de praktijk (John P. Kotter, Dan S. Cohen)
- ECBO- de kleur van het MBO- een overzichtsstudie (concept november 2009)
- Het gemengde team Divmanagement (nov. 2007)
- Beleid Ministerie van Binnenlandse zaken
- Kritieke succesfactoren, methode door J.J. Kessler, Aidenvironment en Marjon Reiziger, Divers Advies

Colofon



KISS Opdracht, november 2009

Opdrachtgever:

Stichting OnderwijsArbeidsmarktfonds MBO
www.onderwijsarbeidsmarktfondsmbonl

Uitvoerders:

Divers Advies (Shirley KHOEBLAL en Marjon REIZIGER)
Externe adviseur: Aidenvironment J.J. KESSLER over methodologie
“Kritieke succesfactoren”
www.diversadviesnl

Samenstelling en redactie:

Shirley KHOEBLAL en Marjon REIZIGER

Vormgeving:

Renske de Haan/Marjon Reiziger