



Diversiteit in het groene onderwijs

Managementsamenvatting 3^e monitor van het actieplan Kies Kleur in Groen

Tilburg, oktober 2013

Hans Mariën
Paula Willemse

Uitgever:
IVA Onderwijs
Universiteit van Tilburg
Postbus 90153
5000 LE Tilburg

© 2013 IVA Onderwijs

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van IVA Onderwijs. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Managementsamenvatting

“Kies Kleur in Groen” (KKiG) is een gemeenschappelijk actieplan dat door de AOC's, Aequor en STOAS Hogeschool is ontwikkeld en wordt ondersteund door het ministerie van EZ. Het actieplan richt zich op de versterking van culturele diversiteit binnen de instellingen in een internationale groene context en is gebaseerd op de ervaringen die zij hebben op dit gebied^[1].

Culturele verschillen worden binnen het programma KKiG breed opgevat. Het gaat ondermeer om verschillen naar sociale achtergrond en herkomst, stad en platteland, religie en levensbeschouwing, seksuele- en sociale voorkeuren en politieke voorkeuren.

De stuurgroep van het programma KKiG heeft in oktober 2010 een uitvoeringsplan ontwikkeld waarin een streefbeeld is beschreven aan de hand van meetbare strategische doelen (finishfoto) en ambities voor het schooljaar 2013/2014. Daarnaast stelt de stuurgroep jaarlijks een activiteitenplan op.

Om de voortgang van KKiG te volgen wordt jaarlijks een monitor afgenomen. In deze samenvatting wordt verslag gedaan van de resultaten van de derde monitor, die is afgenomen in 2013. Deze derde monitor van het actieplan Kies Kleur in Groen moet inzicht geven in de beantwoording van de volgende hoofdvraag:

In hoeverre hebben de locaties van de groene instellingen de eindresultaten, zoals beschreven in de finishfoto, bereikt?

Van belang voor het beantwoorden van de hoofdvraag zijn de doelen in de finishfoto. De volgende doelen zijn in de finishfoto beschreven:

1. Diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd;
2. Diversiteit krijgt structureel aandacht in het primaire proces;
3. Er zijn verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitsagenda;
4. Er is een zichtbare instroom van niet-westerse allochtonen op gang gebracht, met een landelijke stijging van 10% van de instroom voor het schooljaar 2013-2014 ten opzichte van de instroom van het schooljaar 2009-2010.

In deze monitor wordt apart ingegaan op de vraag in hoeverre projectleiders en managers bekend zijn met het maatwerkaanbod. Deze vraag is in eerdere monitoren niet aan de orde geweest omdat pas in 2012/2013 voor het eerst een maatwerkaanbod in de regio is aangeboden.

De doelen van de finishfoto zijn geoperationaliseerd in indicatoren. Door middel van het onderzoek is nagegaan in welke mate de locaties van de groene instellingen aan deze indicatoren voldoen. Hier worden de resultaten per doel samengevat. Deze samenvatting wordt afgesloten met een beschrijving van de belangrijkste knelpunten en succesfactoren zoals die in de interviews op de locaties naar voren zijn gekomen.

Doel 1: Diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd

Bij dit eerste doel gaan we in op drie indicatoren: bekendheid met de doelstellingen van het actieplan, het belang van KKiG en de beleidsmaatregelen die uitgevoerd worden.

¹ Actieplan Kies Kleur in Groen: culturele diversiteit in een internationale groene context

Bekendheid met de doelstellingen van het landelijk actieplan

Net als in de vorige metingen zijn de doelstellingen van het landelijk actieplan KKiG goed bekend bij de projectleiders KKiG, managers en docenten en beleidsadviseurs. Projectleiders en managers zijn het best bekend met de doelstellingen, docenten het minst.

Uit de interviews op locatie blijkt dat de meeste docenten niet bekend zijn met de letterlijke doelstellingen, maar dat voor iedereen wel duidelijk is waar het project (in algemene zin) over gaat en wat er mee beoogd wordt.

Als het gaat om draagvlak dan kan geconstateerd worden dat deze bij de projectleiders KKiG het grootst is, gevolgd door managers en vervolgens in mindere mate bij docenten.

Contactpersonen KKiG en managers zijn positief over de mate waarin de beleidsmaatregelen ten uitvoer zijn gebracht. Docenten zijn hierover minder tevreden dan vorig jaar. De lagere bekendheid onder docenten in 2013 ten opzichte van 2012 wordt veroorzaakt door een grotere respons van docenten bij instellingen waar de bekendheid met de doelstellingen lager is.

Dit beeld strookt niet helemaal met wat docenten aangeven in de interviews. Docenten stellen hierin dat de doelstellingen onderschreven worden en ingevoerd zijn. Het draagvlak neemt volgens de respondenten toe, ook al blijven er docenten die het realiseren van de doelen als belastend ervaren. Daar waar het draagvlak toeneemt wordt dit onder meer verklaard uit het koppelen van de doelstellingen aan bestaande programma's.

Belang van Kies Kleur in Groen

Elke locatie heeft zijn eigen meer of minder gekleurde deelnemerspopulatie en zijn eigen context. Uit de interviews met de vijf bezochte locaties komt naar voren dat locaties verschillende doelstellingen hebben. Uit de interviews komen twee dominante verschillen in doelstellingen naar boven namelijk: kennis maken met verschillende culturen/bredere kijk op de wereld en het vergroten van instroom van (allochtone) jongeren.

Kennis maken met verschillende culturen/bredere kijk op de wereld

Een aantal groene instellingen die bezocht zijn, staan in gebieden waar weinig allochtonen wonen. KKiG is bij deze instellingen van belang gebleken om aandacht te kunnen besteden aan diversiteit in brede zin en om deelnemers kennis te laten maken met ander culturen. Doelen en activiteiten zijn naast de culturele kant, in meer algemene zin gericht op het vergroten van respect voor de achtergrond van mensen. Ook diversiteit in politiek en religieus opzicht krijgt aandacht. Hetzelfde geldt voor diversiteit in seksuele geaardheid, leeftijd en gezondheid. Uit de interviews komt in sommige gevallen een kanteling in accenten van doelen en activiteiten naar voren. Legde men eerst het accent op de culturele diversiteit, later zijn de accenten verschoven naar diversiteit in bredere zin.

Vergroten van instroom van (allochtone) jongeren

Een aantal groene instellingen staan in gebieden waar veel allochtonen wonen die vooralsnog niet kiezen voor het groene onderwijs. Op deze groene instellingen wordt flink ingezet op het werven van allochtone deelnemers onder meer door het heersende imago bij te stellen.

Uiteraard hebben de verschillende belangen die locaties hebben bij KKiG gevolgen voor het type activiteiten dat wordt ingezet om eigen doelstellingen te kunnen bereiken. De locaties die zich vooral richten op meer (cul-

turele) diversiteit onder hun deelnemers ontplooiën activiteiten zoals voorlichtingsavonden, filmmateriaal ontwikkelen en werken met rolmodellen tijdens informatiebijeenkomsten. Ook proberen zij bijvoorbeeld nieuwe samenwerkingsvormen op te zetten met scholen met veel allochtone leerlingen. Men probeert nieuwe doelgroepen te werven door andere type opleidingen aan te bieden waarvan verwacht wordt dat allochtone deelnemers daar meer interesse in hebben dan het geval is bij hun huidige aanbod.

De locaties die zich vooral richten op het kennismaken met andere culturen en ervoor zorgen dat hun deelnemers een bredere kijk op de wereld krijgen, ontplooiën activiteiten voor deelnemers en docenten zoals bezoeken aan de grote stad of activiteiten gericht op het opvangen van internationale studenten. Er worden ook activiteiten georganiseerd die kennisontwikkeling op het gebied van diversiteit beogen, zoals bezoeken aan moskees en theatervoorstellingen over homoseksualiteit.

Uitvoeren van beleidsmaatregelen

De projectleiders, managers en docenten noemen een groot aantal beleidsmaatregelen die, zo blijkt uit de interviews, ook daadwerkelijk uitgevoerd worden.

We gaan hier in op de drie vaakst genoemde beleidsmaatregelen: het communicatie/voorlichtingenbeleid, het beleid voor een veilig schoolklimaat en het onderwijsvernieuwingbeleid. In hoofdstuk drie is een volledig overzicht te vinden. Hierin zijn ook de beleidsmaatregelen beschreven die betrekking hebben op scholingsbeleid, personeelsbeleid, leermiddelenbeleid en medezeggenschap en ouderparticipatie.

Communicatie / voorlichtingenbeleid

Scholen communiceren intern en met de buitenwereld dat ze een groene school zijn waar iedereen welkom is en waar veel mogelijkheden zijn voor een grote diversiteit aan leerlingen. Activiteiten worden gecommuniceerd via interne communicatiekanalen, maar ook extern via deelname aan het stedelijk overleg, contacten met multiculturele organisaties, in nieuwsbrieven en op bijeenkomsten of grote beurzen als 'Spots on Jobs'.

In deze derde meting zijn dezelfde activiteiten genoemd als in eerdere metingen. Activiteiten zijn gericht op werving, voorlichting, interne communicatie en het in contact komen met allochtone doelgroepen. Daaraan is deze meting toegevoegd dat nadrukkelijk contact wordt gezocht met de afleverende (basis)scholen. Specifieke voorlichting wordt gegeven op 'grijze' scholen over de mogelijkheden met betrekking tot groen onderwijs.

Beleid voor een veilig schoolklimaat

Bij beleidsmaatregelen betreffende het beleid voor een veilig schoolklimaat zijn in voorgaande jaren dezelfde (specifieke) beleidsmaatregelen genomen als die in deze meting genoemd worden. Deze zijn onder meer gericht op bewustwording en op het creëren van een veilige omgeving waarin iedereen gerespecteerd wordt. Het opstellen van protocollen en veiligheidsplannen past hierbij.

Onderwijsvernieuwingbeleid

In de meting in 2011 werd aangegeven dat er projecten zijn ontwikkeld en uitgevoerd, en lesinhouden zijn aangepast die gericht zijn op het omgaan met andere culturen en/of minderheden. In de meting van 2012 werden daar verschillende maatregelen aan toegevoegd zoals een grotere plek voor diversiteit in de lessen voor Maatschappijleer in het vmbo en in de lessen Leren Loopbaan Burgerschap (LLB) in het mbo en meer aandacht voor internationalisering in de opleiding.

Het beleid rond onderwijsvernieuwing richt zich ook op het ontwikkelen van nieuwe opleidingen die aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt en op het aantrekkelijk maken van de opleidingen voor niet-westerse studenten of jongeren uit de Randstad. Dat gebeurt volgens de respondenten in deze meting onder andere door culturele diversiteit in het curriculum op te nemen en het curriculum van de bedrijfsopleidingen (nog) beter af te stemmen op de verschillende (niet-westerse allochtone) doelgroepen. De aandacht voor internationalisering wordt ook in deze meting genoemd.

Is de diversiteit op de verschillende beleidsterreinen gestimuleerd?

Welke conclusies kunnen we trekken ten aanzien van doelstelling 1: diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd?

Bij deze doelstelling zijn verschillende indicatoren geformuleerd om een antwoord op deze vraag te kunnen geven. Diversiteit is gestimuleerd doordat projectleiders, managers, beleidsadviseurs en docenten bekend zijn met en draagvlak hebben voor het landelijke actieplan KKiG. De mate waarin verschilt al naar gelang de functie van de respondenten.

Accenten in de locatiebeleidsplannen zijn verschillend. Doelen zijn gericht op het kennismaken met verschillende culturen/bredere kijk op de wereld en op het vergroten van de instroom van (allochtone) jongeren. Respondenten zijn op de hoogte van deze beleidsdoelen, ze zijn er niet alleen bij betrokken maar dragen ze ook actief uit.

Op verschillende gebieden worden beleidsmaatregelen met betrekking tot diversiteit gepland en ten uitvoer gebracht. Dit geldt in sterke mate voor maatregelen op het gebied van communicatie en voorlichtingsbeleid, beleid voor een veilig schoolklimaat en onderwijsvernieuwingsbeleid en in minder mate voor beleid in leermiddelen en gebouwen en infrastructuur.

De stimulans voor diversiteit op verschillende beleidsterreinen heeft geresulteerd in een structurele aandacht voor diversiteit in het primaire proces.

Doel 2: Diversiteit in het primaire proces krijgt structureel aandacht

Zowel op instellingniveau als op locatieniveau is er sprake van inspanningen gericht op verankering van diversiteit in het primaire proces. Op instellingsniveau vinden beleidsadviseurs dat de koers en ambities in de beleidsplannen van KKiG in redelijke tot grote mate vertaald zijn naar concrete maatregelen en ook ten uitvoer zijn gebracht. Maatregelen zijn bijvoorbeeld gericht op het aantrekken van PR- of communicatiemedewerkers, het opnemen van inhoud in het curricula of het aanbieden van voorlichtingsdagen.

Op locatieniveau geeft tweederde van de projectleiders, managers en docenten aan dat het curriculum aangepast is om de interculturele en internationale competenties van deelnemers te versterken.

Zeven op de tien respondenten geven aan dat formele overheidskaders worden gebruikt om invulling te geven aan doelstellingen rondom diversiteit. Het gaat dan om kaders zoals kwaliteitseisen, leren, loopbaan en burgerschap, maatschappelijke stages en het toezichtkader actief burgerschap en sociale integratie. Uit de interviews is naar voren gekomen dat het versterkend werkt als de KKiG-doelen gekoppeld worden aan het bestaande curriculum.

Diversiteit scoort in deze meting het hoogst bij doelstellingen zoals respect tonen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond, zich tolerant op stellen naar mensen met een `andere` voorkeur of achtergrond en het op locatie creëren van een veilig en open klimaat waarin diversiteit een plaats kan hebben.

Diversiteit in het primaire proces is net als in de vorige meting het minst zichtbaar bij doelstellingen zoals het:

- opdoen van kennis over de interculturele context van het werken in de groene sector;
- leren inspelen op gebruiken en gewoontes van andere culturen;
- aanreiken van competenties aan deelnemers om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext.

In de interviews is een breed palet aan activiteiten genoemd die maken dat deze sociale doelen gericht op diversiteit bereikt kunnen worden: het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen, het maken van gerichte trainingen, workshops, mentorlessen, uitstapjes, themaweken en projectweken maken duidelijk dat diversiteit structureel een plaats heeft gekregen in het primaire proces.

Is er structureel aandacht voor diversiteit in het primaire proces?

Welke conclusies kunnen we trekken ten aanzien van doelstelling 2: diversiteit krijgt structureel aandacht in het primaire proces?

Uit zowel de enquêtes als de interviews op locatie komt een energiek beeld naar voren van allerlei activiteiten voor deelnemers die diversiteit in het primaire proces moeten gaan bevorderen. Er is aandacht voor andere culturen, homoseksualiteit, omgang met andere culturen en respect voor iedereen ongeacht voorkeur of achtergrond. Ook het internationale karakter van de groene sector krijgt aandacht. De bezochte scholen werken aan een veilig en open schoolklimaat waarin diversiteit een plaats heeft.

Bijna alle informanten gaven in de interviews te kennen dat het klimaat dusdanig is dat het gesprek over diversiteit niet alleen met deelnemers maar ook met docenten gevoerd wordt. In en buiten de lessen worden activiteiten georganiseerd waarbij deelnemers interculturele competenties op kunnen doen.

Hier zijn twee kanttekeningen op zijn plaats. Informanten geven aan hoopvol en verwachtingsvol te zijn ten aanzien van de duurzame verankering van diversiteit in het primaire proces. Voor een groot deel is dit terug te voeren op de koppeling van activiteiten aan bestaande kaders en curricula (maatschappijleer, leer-loopbaan en burgerschapscompetenties, bestaande trainingen). Daar staat tegenover dat het teruglopen van subsidiemiddelen opgestarte activiteiten in het primair proces in gevaar kan brengen. Dit vraagt een slimme wijze van organiseren van activiteiten, het zoeken naar alternatieve middelen en wellicht een terugloop van de omvang aan activiteiten.

Doel 3: Er zijn verbindingen gelegd met externe partijen

Er wordt door alle instellingen regelmatig overleg gevoerd met locaties binnen de eigen instelling. Daarnaast wordt met betrekking tot de diversiteitagenda overlegd met andere scholen (basisscholen, vo-scholen), (bpv-) bedrijven, internationale bedrijven, gemeenten en provincies. FORUM wordt veel genoemd als samenwerkingspartner. Ook wordt samengewerkt met Aequor en advies- en ondersteuningsinstellingen.

Over de duurzaamheid van deze samenwerking zijn contactpersonen KKiG, managers en docenten positief. Over het algemeen vindt men de samenwerking duurzaam en inspirerend. Dankzij de samenwerking met externe partijen zijn er concrete projecten ontwikkeld in het kader van diversiteit, worden er ervaringen uitgewis-

seld tussen verschillende partijen en maken partijen concrete afspraken waardoor er bijvoorbeeld een betere afstemming tussen scholen onderling of scholen en bedrijven ontstaat.

Op instellingsniveau geven beleidsadviseur/stafleden aan dat samenwerking met externe partijen geleid heeft tot resultaten zoals het versterken van de positie van het groene onderwijs, het vergroten van de instroom en het vergroten van kennis, inzicht, draagvlak en een betere afstemming van doelen.

Projectleiders, docenten en managers laten, in vergelijking met de meting van 2012 iets lagere percentages zien in de mate van overleg met externen. De respondenten die aangeven dat regelmatig wordt overlegd met externe partijen noemen gemiddeld vier partijen waarbij de samenwerking met andere locaties binnen de eigen onderwijsinstelling het hoogst scoort. Daarnaast geeft meer dan de helft van de projectleiders, docenten en managers aan dat wordt samengewerkt met onderwijsinstellingen in het buitenland, advies- en ondersteuningsbureaus/ expertisecentra en allochtonen zelforganisaties

Op locatieniveau heeft samenwerking geleid tot een aantal concrete resultaten zoals het vergroten van het bewustzijn bij docenten en leerlingen, meer contacten met andere culturen, opzet van netwerken en samenwerkingsverbanden.

De interviews bevestigen bovenstaand beeld. Er wordt veel samenwerking gezocht en gevonden met scholen in de regio, ook zijn er door KKiG andere professionele samenwerkingsrelaties ontstaan (theatermakers, zorginstellingen, bureaus gespecialiseerd in het werken met allochtone jongeren). Bijna alle respondenten geven aan het landelijk netwerk van KKiG als waardevol te ervaren, hetzelfde geldt voor de ondersteuning van FORUM.

Zijn er verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitsagenda?

Welke conclusies kunnen we trekken ten aanzien van doelstelling 3: er zijn verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitsagenda?

Er wordt regelmatig samengewerkt met externe partijen rondom de diversiteitsagenda. Scholen, bedrijven, gemeenten, ondersteuningsinstellingen zoals FORUM worden vaak genoemd. Scholen realiseren zich de meerwaarde van het werken in (landelijke) netwerken. De samenwerking wordt als inspirerend ervaren.

Scholen kunnen concreet benoemen wat zij met de samenwerking willen bereiken en wat zij al bereikt hebben. De duurzaamheid zal moeten blijken. Verondersteld mag worden dat het ontbreken van projectleiders op instellings- of locatieniveau een ongunstig effect zal hebben op de duurzaamheid van samenwerkingsrelaties. Deze wordt namelijk gezien als een belangrijke verbindende schakel tussen school en samenwerkingspartners.

Doel 4: Stijging instroom niet-westerse allochtonen

“Er is een zichtbare instroom van niet-westerse allochtonen op gang gebracht, met een landelijke stijging van 10% van de instroom voor het schooljaar 2013-2014 ten opzichte van de instroom van het schooljaar 2009-2010”, zo luidt de vierde doelstelling van het programma.

De absolute instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs is sinds het schooljaar 2009-2010 in alle onderwijssectoren (flink) gestegen. De instroom van niet-westerse allochtonen in het vmbo is gestegen met bijna 20 procent. In de andere onderwijssectoren is de instroom met respectievelijk 50 (mbo), 67 (hbo) en 40 procent (wo) toegenomen.

Bij berekening van de *relatieve* instroom wordt de absolute instroom gerelateerd aan de totale instroom in de verschillende onderwijssectoren. In het vmbo is de relatieve instroom van niet-westers allochtonen gestegen met 6 procent. In de overige sectoren is de stijging respectievelijk 57 (mbo), 66 (hbo) en 18 procent (wo). Op basis van de absolute en relatieve instroom wordt de doelstelling uit de finishfoto zeer waarschijnlijk in alle onderwijssectoren (ruimschoots) behaald.

De conclusie ten aanzien van de vierde doelstelling van de finishfoto zal positief uitvallen. Het 10% stijgingspercentage van niet-westerse allochtonen in 2013-2014 ten opzichte van schooljaar 2009-2010 zal gehaald worden.

Bekendheid met maatwerk aanbod

KKiG werkt in 2012/2013 voor het eerst maatwerkgericht in de regio, met behulp van een maatwerk aanbod dat is ontwikkeld voor scholen. In deze derde monitor is voor het eerst gevraagd naar de bekendheid van de respondenten met het maatwerk aanbod. Projectleider en managers zijn in grotere mate bekend met het maatwerk aanbod dan docenten en adviseurs.

Dit betekent nog niet dat er in grote mate gebruik gemaakt wordt van het maatwerk aanbod. Van de 41 respondenten die bekend zijn met het aanbod geeft een klein percentage aan in grote mate gebruik te maken van het aanbod. Bijna de helft gebruikt het aanbod in redelijke mate. Bijna vier op de tien gebruikers is (zeer) tevreden over het maatwerk aanbod. De helft van de respondenten die in redelijke tot zeer grote mate gebruik maken van het maatwerk aanbod is (zeer) tevreden over het aanbod, de overige 50 procent is neutraal in haar oordeel.

Knelpunten

Respondenten op de bezochte scholen noemen verschillende knelpunten. Deze liggen hoofdzakelijk in de randvoorwaardelijke sfeer. Twee vaak genoemde knelpunten zijn beschikbare tijd en teruglopende middelen. Respondenten merken op dat activiteiten voor KKiG vaak bovenop hun takenpakket komt, het verhoogt de werkdruk. In de vorige meting werd te weinig inbedding in het curriculum nog als vaak voorkomend knelpunt genoemd. Uit de gevoerde gesprekken in deze meting komt naar voren dat dit knelpunt is opgelost. Sterker nog: inbedding in het curriculum wordt nu als een succesfactor aangemerkt.

Respondenten op twee locaties geven aan dat de oorspronkelijke focus op het vergroten op allochtone instroom in eerste instantie belemmerend heeft gewerkt. Men had graag eerder een bredere focus willen kiezen gericht op recht doen aan diversiteit in brede zin. Men heeft nu gaandeweg die scope verbreed, dat heeft uiteindelijk zijn vruchten afgeworpen. Opbrengsten hadden nog groter kunnen zijn als men eerder die keuze had gemaakt.

Naast bovenstaande knelpunten worden ook de volgende knelpunten genoemd:

- Cofinanciering en teruglopende middelen heeft zijn weerslag op het al dan niet doorzetten van activiteiten in het kader van KKiG;
- Het bereiken van allochtone ouders is niet eenvoudig. Beelden van het groene onderwijs zijn vaak stereotype en zouden in het contact met ouders bijgesteld kunnen worden;
- Teruglopende instroom vanuit het primair onderwijs;
- Beperkte betrokkenheid van het management.

Succesfactoren

Tijdens de verschillende schoolbezoeken is gevraagd naar concrete succesfactoren van KKiG. Wat maakt dat KKiG werkt?

Op vier van de vijf bezochte locaties is de factor het landelijk netwerk van KKiG genoemd. Het deel uitmaken van een landelijk netwerk of landelijke community zoals dat van KKiG biedt de mogelijkheid om ervaringen te delen, informatie te verkrijgen en hulp of advies in te schakelen.

Door drie locaties is de koppeling van het KKiG-programma aan het bestaande curriculum als succesfactor genoemd. Verbinding van KKiG- doelen en activiteiten aan bestaande programma's wordt belangrijk gevonden met het oog op verduurzaming en inbedding. Was dit eerst nog een knelpunt, een jaar later zijn de betrokkenen van mening dat het een succesfactor is.

Een andere succesfactor is dat het KKiG-programma de mogelijkheid biedt om binnen de instelling het gesprek over diversiteit te voeren. Dit vergroot de bewustwording bij docenten en deelnemers.

In bijna alle gesprekken op de scholen is de rol van de projectleider op instellings- of locatieniveau als een belangrijke succesfactor aangemerkt. De projectleider als de verbindende schakel: de aanjager, de makelaar en de procesbewaker. De respondenten geven aan dat het programma minder succesvol was geweest als er niet iemand was geweest die de lijnen aan elkaar verbindt en mensen met elkaar in contact brengt.

Tot slot werden nog drie succesfactoren genoemd:

- Het programma maakt dat doelen scherp omschreven zijn, dat maakt het makkelijker om te achterhalen of de doelen ook gerealiseerd zijn;
- De breedte van het programma is ook aangemerkt als succesfactor. Hiermee doelt men op de bredere scope: niet alleen culturele diversiteit gericht op het vergroten van allochtone instroom, maar ook aandacht voor het diversiteit in de bredere zin;
- De subsidie op zichzelf heeft het mogelijk gemaakt dat activiteiten georganiseerd zijn die anders niet georganiseerd zouden zijn. Ook dit wordt gezien als een succesfactor.

Toekomstverwachtingen

In de interviews is expliciet gevraagd naar de toekomstverwachtingen van KKiG. Bijna unaniem wordt gesteld dat door het teruglopen van subsidie activiteiten in omvang terug zullen lopen of anders georganiseerd gaan worden. Dit betekent echter niet dat activiteiten ophouden te bestaan. Dit houden de respondenten voor onmogelijk. De doelstellingen van KKiG en de daaraan gerelateerde activiteiten zijn inmiddels dusdanig ingebed in de bestaande organisatie en het curriculum dat het programma, de activiteiten, zij het op kleinere schaal, doorgaan. *"De toegevoegde waarde van aandacht voor diversiteit wordt zichtbaar"*, zo geeft een geïnterviewde aan.