

# magazine

**KIES** **KLEUR**  
**IN GROEN**

**De kracht van roze netwerken**

Geen geouwehoer met jongens op de vloer

**Maurice Crul over superdiversiteit:**  
Straks zijn autochtone jongeren in de minderheid

# inhoud

- 
- 3 Slimme meid  
Van de eindredactie
- 
- 4 Door de bril van  
Liesbeth van de Vegt
- 
- 5 Kies Kleur in Groen  
De laatste manifestatie
- 
- 11 Roze netwerken  
Voor een sfeer van veiligheid en acceptatie
- 
- 15 Geen gouwehoer met jongens op de vloer  
Meiden in jongensstudies
- 
- 19 De Bazar  
Tips voor lesmaterialen, tentoonstellingen en gastlessen op het gebied van sociale veiligheid en pesten
- 
- 20 Kijk naar de successen  
Interview met hoogleraar Maurice Crul
- 
- 25 Sauna  
Column Kaka-iigee
- 
- 26 De praktijk van diversiteit  
Vreemde streken
- 
- 28 Focusgroep ontdekt de kansen van de voedingssector  
Netwerkdag bij Pure Ingredients
- 
- 30 Cherry Blossom

# Slimme meid

Ik ben groot gebracht met de campagne 'Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid'. Die was bedoeld om meisjes toch vooral een technische (mannen)studie te laten kiezen. Ik snapte de campagne eigenlijk niet zo. Natúúrlijk ging ik zorgen dat ik op mijn toekomst was voorbereid, maar ik wilde vooral een studie en een vak dat me aansprak.



Ik was niet de enige, want dit soort campagnes (later kregen we nog 'Kies exact') blijkt nauwelijks te werken. Jongeren kiezen wat ze kennen, willen en wat ze leuk lijkt. In het groene onderwijs zien we bijvoorbeeld al jaren dat jongeren – ondanks slechte perspectieven op de arbeidsmarkt en ook tijdens economische malaise – kiezen voor de opleiding dierverzorging. Ze volgen hun passie.

Wie wél de studiekeuze een klein beetje kan beïnvloeden, zijn bekenden in de omgeving of rolmodellen. Daarom vind ik het zo leuk dat we in dit nummer een aantal stoere meiden portretteren. Ze studeren allemaal op een AOC voor groene 'mannenberoepen'. En dat schijnt, zo staat in het artikel, vooral voor hun toekomstige werkgevers voordelen op te leveren. Ze zijn stuk voor stuk prachtige rolmodellen!

Ook in dit Magazine: een verhaal over roze netwerken. In het groene onderwijs komt dit wat moeizaam op gang, maar bij een aantal overheidsinstanties en grote bedrijven zijn ze erg succesvol. Wat kunnen we daar van leren?

En we hebben het over 'superdiversiteit'. Dat is het gegeven dat de meerderheid van de bevolking (straks) bestaat uit minderheden. In sommige grote steden in Nederland is dat al het geval. Het kan niet anders of het groene onderwijs krijgt daar mee te maken. En wat blijkt? Onderwijs is de sleutel tot integratie en draagt bij aan een goed functionerende, superdiverse maatschappij. Hoe dat precies zit en wat we zelf kunnen doen om kansen die dit biedt te benutten, vertelt Maurice Crul (hoogleraar Diversiteit en Onderwijs aan de VU) vanaf pagina 20. Want... een slimme school is op superdiversiteit voorbereid!



**Mirjam Kuggeleijn,**

iredacteur van het Kies Kleur in Groen Magazine

# door de bril van

Iedereen kijkt met andere ogen naar Kies Kleur in Groen. Soms geeft het opzetten van een andere bril ineens een hele andere, ruime blik.

## Liesbeth van de Vegt

Projectleider Projecten LTO Noord

Liesbeth houdt zich bezig met de thema's arbeid, goed werkgeverschap en scholing & ontwikkeling, met name voor de sector land- en tuinbouw. Ze heeft vooral ervaring met projecten die gaan over de inzet van arbeidsgehandicapten.

TEKST: MIRJAM KUGGELEIJN  
FOTOGRAFIE: MARION KLERKEN

"De meeste land- en tuinbouwbedrijven vinden het heel normaal dat ze diverse mensen in dienst hebben. Daar hebben ze geen diversiteitsbeleid voor nodig. Zo zie ik dat er bij seizoenswerk veel ouderen of (normaal niet werkende) vrouwen worden ingezet. Ook zie ik in veel bedrijven de inzet van arbeidsgehandicapten of Wajongers.

Niet-westerse etnische groepen zie je wat minder in deze sector. Die hebben vaak nog een vertekend beeld van werken in de land- en tuinbouw. Ze associëren het werk met vieze handen en laagbetaalde

'De partner van de werkgever heeft vaak een achtergrond in de zorg'

functies. Dat de sector veel meer is dan dat, wordt nog niet uitgedragen door de werkgevers. Misschien ook omdat de nood nog niet hoog genoeg is om heel actief te werven onder deze groepen.

Die nood komt er, de komende jaren krijgen we te maken met flinke vergrijzing onder het personeelsbestand. Een van de oplossingen is het anders organiseren van het werk, zodat arbeidsgehandicapten aan de slag kunnen. Deze mensen, veelal met een Wajong-status (Wajong = wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) hebben een ontwikkelingsstoornis, psychiatrisch ziektebeeld of somatisch ziektebeeld. Dit vraagt om extra ondersteuning en inspanning van de werkgever, waarbij de focus ligt op werken naar vermogen.

Er is al een aantal bedrijven dat daar heel succesvol in is. Het past ook goed bij de sector. Agrarische bedrijven zijn geworteld in de samenleving en daardoor maatschappelijk betrokken. Vaak zijn het familiebedrijven, die in hun directe kring iemand kennen met een handicap, die ze graag helpen. Wat ik veel zie, ik weet niet of dat toeval is, is dat de partner van de werkgever een achtergrond heeft in de zorg. Zij doet dan de sociale begeleiding van de werknemers. Het geeft veel extra voldoening.

Het past misschien niet bij alle bedrijven om een Wajonger in dienst te nemen, maar wel bij veel. Bij LTO werken we aan het wegnemen van drempels en het informeren over de mogelijkheden en kansen." ■

# Kies Kleur in Groen de laatste manifestatie

2014/1015 is het laatste jaar voor Kies Kleur in Groen. Dat betekent ook dat de KKiG-manifestatie op 12 november 2014 de laatste is. Aanleiding om terug te kijken en inzet en succes van de afgelopen jaren te vieren.

TEKST: ESTHER WOUTERS EN GERRIT STRIJBIS

We hebben dat gedaan met bijzondere Award uitreikingen. Toen dit nummer van het magazine op de persen lag, waren de winnaars nog niet bekend. We presenteren hier alle genomineerden. Op de manifestatie is ook een steunpunt gelanceerd, dat de resultaten van Kies Kleur in Groen voor langere tijd zal waarborgen.

## Verkiezing Mr. & Mrs. Kies Kleur in Groen

Elke groene onderwijsinstelling heeft bij de start van Kies Kleur in Groen in 2009 een communitylid aangewezen, die als informatiedrager, inspirator en verbinder heeft gefunctioneerd tussen programma en instelling. Zij zijn de ambassadeurs voor het gedachtegoed van KKiG en de motor achter vele activiteiten. De laatste KKiG-manifestatie is een mooi moment om hen in die rol te eren. Van alle communityleden zijn er drie genomineerd voor de titel Mr. & Mrs. Kies Kleur in Groen.

Bezoekers van de website konden stemmen op deze drie genomineerden. Er is een eervolle vermelding voor Gertrude van den Brink. Zij heeft enorm veel betekend voor het project en Wellantcollege. Omdat ze ook in de coördinatiegroep zat en dus op een directere manier betrokken is bij het project, is het niet fair haar te nomineren.

Op 12 november tijdens de manifestatie Samen Werken aan Sterk Groen Onderwijs is bekend gemaakt wie naar huis gaat met de titel en de eeuwige roem.

## Genomineerden:

- > **Nordwin College**  
**Bonne Meetsma** (en voorgangers)
- > **Lentiz**  
**Danielle van Heck**  
(Margriet Cornelisse als voorganger)
- > **Wageningen UR**  
**Astrid van de Heuvel**

## Eervolle vermelding:

**Gertrude van den Brink**  
(Wellantcollege) >>

## Kies kleur in Groen als vliegwiel

Kies Kleur in Groen legde het fundament; docenten en leerlingen van het Nordwin College bouwen verder. Iedere locatie besteedt inmiddels met uiteenlopende activiteiten structureel aandacht aan diversiteit. Zo staat er jaarlijks een uitwisseling op het programma tussen de onderbouw van de locatie Sneek en leerlingen van een internationale schakelklas. Ook docenten zijn enthousiast. Ze bezochten onder andere een boeddhistische tempel en een thema-avond over Wit-Rusland.

Communitylid Bonne Meetsma: “De jaarlijkse reis van leerlingen van de locatie Sneek naar de Marokkaanse stad Sidi Ifni prijkt op nummer één in mijn top tien van hartverwarmende activiteiten. Leerlingen bezoeken deze stad en renoveren daar verwaarloosde parken, perken en promenades. Op de heenreis dragen ze een rugzak vol vooroordelen, bij terugkeer een koffer met louter hartverwarmende ervaringen.



Meetsma fungeert als aanjager en neemt ook zelf deel aan de activiteiten. Hij constateert dat KKIG als een vliegwiel aandacht voor diversiteit aanjaagt. Zodra leerlingen en docenten activiteiten kennen, kost een volgend evenement minder tijd, energie en overredingskracht. Verder stelt hij vast dat ook collega's vergeleken met vroeger meer open staan voor initiatieven en argumenten: “Dankzij KKIG hebben we met elkaar een ruimere blik gekregen voor verschillen tussen mensen.”

### Bonne Meetsma,

Communitylid Nordwin College



## Wie waagt wint

Krakende chipszakken en krijgende acteurs in actiefilms. Veel jongeren vinden dit aantrekkelijker dan een bezoek aan een expositie over homo-, trans-, en biseksualiteit. Lentiz koos voor het meest uitdagende alternatief en schotelde de leerlingen een reportage voor over transgenders voor en na een aantal medische aanpassingen. Beleidsmedewerkerster Danielle van Heck van Lentiz plaatst het transgenderproject bovenaan de lijst met succesvolle activiteiten met hun wortels in de uitgangspunten van Kies Kleur in Groen. Het idee en de aanpak waren waagstukken, maar de oogst in de vorm van positieve reacties was rijk. “Deze mensen zijn niet zoveel anders dan wij”, oordeelden de leerlingen.

De projecten die Van Heck aanstuurde, begeleidde, ondersteunde en bijwoonde, omschrijft ze als op maat gesneden initiatieven: “Op een zwarte school bestaan totaal andere problemen dan op een plattelandschool.”

Zo laten plattelandsjongeren zich soms negatief uit over allochtonen terwijl sommigen uit laatstgenoemde groep op hun beurt neerkijken op mensen met een andere seksuele geaardheid. Dit maatwerk heeft een open sfeer gecreëerd bij Lentiz. Geleidelijk verdwijnen de misverstanden door gesprekken en klimmen moeizame onderwerpen uit de kelder met taboes. Van Heck: “Veel onbegrip lossen we met gesprekken op. Mede dankzij Kies Kleur in Groen mag iedereen bij Lentiz zijn wie die is.”



### Danielle van Heck,

Communitylid Lentiz College



## Wageningen UR maakt werk van diversiteit

De getallen spreken. Sinds de introductie van Kies Kleur in Groen steeg het aantal internationale studenten aan Wageningen UR van 1200 naar 1800. Astrid van den Heuvel begeleidt internationale studenten, medewerkers en zorgt voor de verankering van internationalisering binnen de universiteit. Haar activiteiten vielen samen met initiatieven van Wageningen UR om internationaal meer aan de weg te timmeren. Daarbij schonk de universiteit ook aandacht aan het welzijn van deze nieuwe groep studenten. Van den



Heuvel: "De combinatie van KKIG en de ontwikkelingen binnen Wageningen UR bleken een schot in de roos."

Mede dankzij KKIG staat het welzijn van internationale studenten, medewerkers en de ontwikkelingen naar een cultuur met aandacht voor diversiteit en andere werkwijzen nu hoog op de agenda bij Wageningen UR. Door contacten te leggen met de gemeente, regionale instellingen en studentenverenigingen bouwde zij een infrastructuur voor de interactie tussen de doelgroepen. De gezamenlijke introductieweek van Nederlandse en internationale studenten, buddy's voor nieuwe studenten, Engelstalige informatie op de website van de gemeente Wageningen en een jaarlijkse culturele feestweek zijn enkele succesvolle voorbeelden. Van den Heuvel: "Met dit netwerk hebben we allerlei mogelijkheden om onze internationale studenten en medewerkers een thuis en veilig gevoel te bieden."

**Astrid van de Heuvel,**  
Communitylid Wageningen UR



## Van verdomhoekje naar schavot

Iedereen herkent dit gevoel! We zijn in een winkel, restaurant of showroom, maar kunnen niet kiezen, omdat we werkelijk alles prachtig of lekker vinden. Projectleider Gertrude van den Brink van Wellantcollege krijgt hetzelfde gevoel als de redactie van Kies Kleur in Groen (KKIG) haar vraagt de meest succesvolle KKIG-activiteit van haar instituut te benoemen. Door haar hoofd schieten locaties die samenwerkten met islamitische basisscholen bij de aanleg en het onderhoud van een schooltuin. Ze denkt ook aan een christelijke vestiging waarbij het team, de plaatselijke dominee of predikant en de imam met elkaar van gedachten wisselden. Haar gedachten gaan verder uit naar locaties die hun team traiden in de omgang met diversiteit of samen gingen werken met allochtone ondernemers. Van den Brink: "Ik ben er reuze trots op dat zoveel locaties diversiteit met veel inzet en creativiteit op hun rooster hebben geplaatst."

Ze ziet KKIG als een kraan die diversiteit vanuit het verdomhoekje naar het ereschavot heeft gehesen. Noodzakelijk, want de grote verschillen tussen mensen op het terrein van huidskleur, seksuele voorkeur, religie zien we natuurlijk terug op de scholen van Wellantcollege. Van den Brink: "We willen leerlingen en medewerkers een prettige en veilige school bieden. Leren omgaan met verschillen tussen mensen is dan noodzakelijk. Mede dankzij de voortrekkersrol van Van den Brink is diversiteit nu een thema bij Wellantcollege: "Diversiteit leeft bij het management en op de werkvloer."

**Gertrude van den Brink,**  
Communitylid Wellantcollege



## Beste Kies Kleur in Groen praktijkvoorbeeld ooit

Vanaf 2010 is er jaarlijks een Award uitgereikt voor het beste praktijkvoorbeeld van dat jaar. Van elke winnaar is een professioneel filmpje gemaakt. Ook op deze zeven filmpjes is gestemd. Deze projecten hebben mee gedaan voor de verkiezing (de filmpjes kun je bekijken op [www.kieskleuringroen.nl](http://www.kieskleuringroen.nl)).

### Helicon Opleidingen

#### Iedereen gelijke kansen op een Artikel-1 school (vmbo)

VMBO Groen Den Bosch is een Artikel 1-school. Leerlingen, docenten, directie, onderwijsondersteunend personeel, bestuur en medezeggenschapsraad van VMBO Groen Den Bosch, zeggen NEE tegen discriminatie en intolerantie en JA tegen een gelijke behandeling voor iedereen. Om Artikel 1-school te worden heeft de locatie Den Bosch diverse projecten ontwikkeld die een leerlijn vormen door alle leerjaren heen.



### Nordwin College

#### Friese leerlingen knappen op in Sidi Ifni, Marokko (mbo en vmbo)

Op de heenreis bestond hun handbagage uit vooroordelen over irritante Marokkaanse jongetjes en hoofd- doeken, maar op de terugreis hadden ze die ingeruild voor een hutkoffer vol hartverwarmende ervaringen. Dankzij bemiddeling van een Marokkaanse zaken- man vertrokken mbo- en enkele vmbo-leerlingen naar Marokko om verwaarloosde parken, perken en prome- nades te renoveren.



### AOC Terra

#### 'Ontmoet de ander' (vmbo)

In dit project staat respect centraal en is gekozen voor de gedachte dat 'andere' mensen ontmoeten de beste manier is om vooroordelen te bestrijden. Leerlingen maken kennis met mensen uit een andere leef- of den- komgeving in een jaarlijkse week.



### Helicon Opleidingen

#### Respect to all – Lessen uit het verleden (vmbo)

Vmbo-leerlingen van Helicon met radicale ideeën kwamen in conflict met leeftijdsgenoten van buitenlandse afkomst. Samen met Interculturele Alliantie startte de school het project 'Respect to all'. Meer respect voor onder andere de geardeerdheid, afkomst, seksuele voor- keur en religie van anderen. Een bezoek aan het voor- malig concentratiekamp Auschwitz maakt onderdeel uit van dit traject.

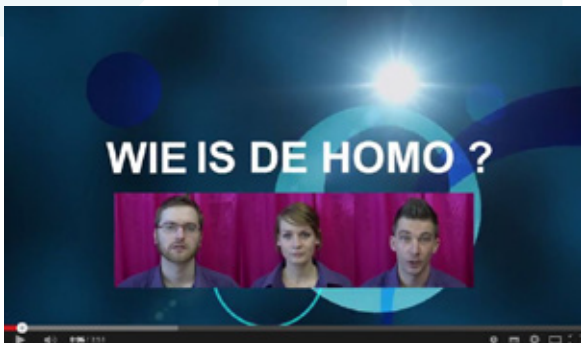




## Nordwin College

### Wie is de homo (vmbo)

De vmbo-vestiging Buitenpost van Nordwin College gebruikte de formule 'Wie van de drie' om homoseksualiteit onder de aandacht van de leerlingen te brengen. Het doel was de gast met een homoseksuele geartheid te traceren.



## Stoas Vilentum Hogeschool

### Vruchtbare samenwerking (hbo)

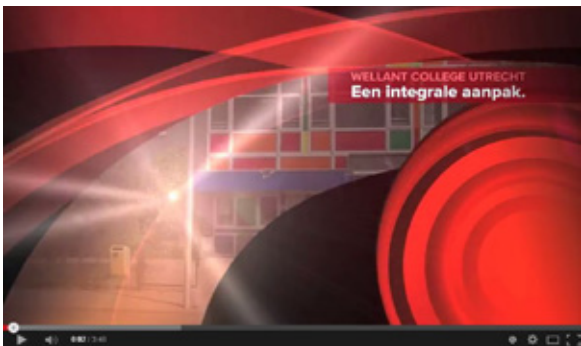
Twee studenten van Stoas reisden af naar Istanbul om een Turkse zakenman te helpen met zijn tuincentrum. Hij betrok de twee studenten bij de verbreding van het assortiment van zijn tuincentrum.



## Wellantcollege

### Integrale aanpak (vmbo)

De school heeft een lange traditie op het gebied van actief burgerschap en sociale integratie. Ze doen zeer diverse activiteiten en projecten, in en om de school. Projecten over vooroordelen, het bezoeken van tentoonstellingen en spel en dans. Met recht een integrale aanpak.



## Blijvend steunpunt diversiteit voor groen

In juli 2015 stopt het programma Kies Kleur in Groen, na zes jaar looptijd. Dat past bij de aard van het programma: een tijdelijke stimulans voor meer diversiteit in het groen onderwijs. De doelen die het groen onderwijs met het programma nastreefden, zijn grotendeels bereikt. Het gaat om hogere aantallen instroom van allochtone leerlingen, meer aandacht voor diversiteit in de curricula én tussen de oren van docenten, meer samenwerking tussen groene onderwijsinstellingen en de multiculturele en pluriforme samenleving.

Uit ervaringen in andere sectoren blijkt dat het niet slim is de activiteiten rondom diversiteit abrupt te staken wanneer er eenmaal succes is behaald. Wat met veel moeite opgebouwd is, kan maar zo wegzakken bij gebrek aan onderhoud. Daarom kijkt de stuurgroep Kies Kleur in Groen nu naar een manier om het groen onderwijs op maat te blijven ondersteunen. Dit gebeurt in de vorm van een steunpunt dat op bescheiden schaal informatie, inspiratie en ondersteuning blijft bieden. Dit steunpunt zal niet meer Kies Kleur in Groen gaan heten, maar krijgt een nieuwe naam.

Tot juli 2015 gaat Kies Kleur in Groen op volle kracht door. Maak er gerust gebruik van, door te bellen of te mailen naar de helpdesk van KKIG: [info@kieskleurin-groen.nl](mailto:info@kieskleurin-groen.nl) of 0630283154. ■

# Roze net



# werken

Voor een  
sfeer van  
veiligheid en  
acceptatie

TEKST TON VAN DEN BORN | FOTOGRAFIE ELENA PONZETTI

Politie, ministeries, banken, gemeentes. Veel grote organisaties in overheid en bedrijfsleven hebben bloeiende roze netwerken. Ze zorgen dat lhbt'ers zich veilig voelen op hun werkplek. En ze willen dat ook graag laten zien, bijvoorbeeld op de Gay Pride. Het roze netwerk van KKiG komt echter nogal moeizaam van de grond. Een artikel over het wat, waarom en hoe van roze netwerken.

Elena Ponzetti, werkzaam bij de Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit, een uitvoerende dienst van het ministerie van Economische Zaken (EZ), nam drie jaar geleden initiatief voor een roze netwerk bij het ministerie. "Ik zag het bij een ander ministerie en vroeg me af: waarom hebben wij dat niet?"

Ze sprak erover met collega's en begon met het netwerk voor het ministerie en uitvoerende diensten van EZ elders in het land. "Er is een kerngroep", vertelt ze, "en er zijn mensen die wat doen, bijvoorbeeld op de website of in de organisatie van activiteiten. Het is niet een netwerk waar je lid van wordt, want het is juist belangrijk dat je als netwerk niet alleen mensen van de doelgroep betreft. Ook heterobondgenoten horen erbij, zoals in de Gay Straight Alliance gebeurt, of net als nu bij het feminisme waar ze mannen willen betrekken (de HeforShe-campagne). Het gaat erom dat iedereen het belangrijk vindt. Bij ons is ook iedereen welkom, bijvoorbeeld wanneer we 'een borrel' organiseren. Het is niet zo officieel." >>



Elena Ponzetti



Amin Michel



Marion Keislair (r) tijdens de (R)Echt Roze kranslegging op 4 mei 2012

“In het begin liep ik soms wel tegen muren”, zegt ze, “maar de laatste maanden heb ik meer succes. Ik heb directie en collega’s ervan weten te overtuigen dat het niet de bedoeling is dat we ons puur op problemen van lhbt’ers (lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender en ook intersekse/DSD) richten. Het gaat om inclusie van deze mensen, we willen laten zien dat er verschillen zijn en dat je die kunt benutten.”

### Naar buiten

“Mensen zien nu de voordelen.” Die voordelen zijn er voor de lhbt’ers zelf, en voor de organisatie. Dat zegt ook Amin Michel. Behalve projectleider van Roze in Groen, het roze netwerk voor groen onderwijs, heeft hij een eigen adviesbureau, Inclusion4Diversity. Hij

Zo’n netwerk werkt naar binnen en naar buiten, bevestigt hij. “Een werkgever laat zo zien dat hij inclusief is. Dat is een boodschap voor de werving van nieuw talent (kom bij ons, want wij omarmen alle groepen), en ook naar de organisatie zelf.”

Marion Keislair heeft een goed overzicht over de roze netwerken bij de overheid. Ze werkt bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (“zeg maar: het gevangeniswezen”). In 2008 nam ze initiatief voor een roze netwerk bij het ministerie van Veiligheid en Justitie, waar de dienst onder valt: (R)echt Roze.

Maar daar bleef het niet bij. Omdat ze vindt dat lhbt-veiligheid bij de hele overheid geregeld moet zijn, nam ze

bij de overheid op de agenda blijft staan. “Dat is nodig”, zegt ze. “Ik denk zelfs dat het allemaal nog meer nodig wordt, want je merkt dat de samenleving verhardt.”

“Ik wilde kijken hoe op het werkveld de veiligheid van lhbt’ers geregeld was. Als preventiewerker, bezig met veiligheid volgens arbo-normen, besef je dat een veilige plek niet alleen een plek is waar je het risico van ongelukken aanpakt, maar ook een plek waar je jezelf kunt zijn. Bovendien, als overheid vertel je de samenleving bijvoorbeeld wel dat sociale veiligheid gegarandeerd moet zijn, maar wat doe je zelf?”

### Sfeer van begrip

“Een netwerk is absoluut een hele goede manier om een inclusieve werkgever te zijn”, zegt Michel. “Maar organisaties moeten dat ondersteunen en faciliteren: geld of middelen, vergaderruimte of wat dan ook. Het werkt pas echt als er steun van de top is, een duidelijke uitspraak van de directie dat het bedrijf een inclusief bedrijf is. Dan volgt de rest vanzelf. Hrm of personeelszaken kan sprekers uit de lhbt-groep uitnodigen of een trainer die personeel bewust maakt van de vooroordelen die invloed hebben op sollicitatie- of functionerings-

## ‘Een werkgever laat zo zien dat hij inclusief is’

adviseert publieke en private organisaties over mogelijkheden om diversiteit vorm te geven. “De roze netwerken vormen daar maar een onderdeelje van. Ik ben zelf homo. Maar ik zet me naast voor lhbt’ers ook in voor andere groepen: vrouwen, biculturele mensen, gehandicapten.”

dat jaar ook initiatieven voor de Dutch Government Pride. Doel daarvan was een samenwerking tussen roze netwerken van verschillende overheden (bijvoorbeeld ook Defensie, Economische Zaken, Rijkswaterstaat, de Belastingdienst en gemeentes) op te zetten en ook te zorgen dat het



Brandweer Roze Rood Roze Zaterdag 2014



Landelijk Homonetwerk Politie Gay Pride Berlijn 2012

gesprekken. Het kan ook helpen als directeuren met collega-directeuren van andere bedrijven praten: hoe doen jullie dat, hoe werken jullie aan sociale veiligheid voor lhbt'ers?"

"Je kunt mensen helpen die gepest worden", zegt Ponzetti. Vaak kan een netwerk niet meer doen dan simpelweg signaleren en verwijzen. In goede samenwerking met hrm. "In die zin is zo'n netwerk ook een contact tussen werkvloer en personeelszaken."

"Maar", vervolgt ze, "het gaat toch vooral om een sfeer van begrip en acceptatie op de werkvloer." En de onderlinge solidariteit binnen een netwerk. Ze berekent dat als je nagaat dat het bij de VWA een 1600 of 1700 mensen betreft en bij het ministerie van EZ en de uitvoerende diensten 20 tot 25.000 mensen, je naar schatting bij de VWA een kleine 200 lhbt'ers hebt en bij EZ misschien wel 2500. "Ik word weleens gebeld door mensen die nog in de kast zitten", zegt ze. "Ze vragen dan hoe dat bij mij ging, ze zoeken een soort voorbeeld. Als je dat niet hebt, blijf je maar tobben, terwijl het helemaal geen probleem is."

### Zichtbaarheid

De grootste activiteit van het roze netwerk van EZ tot nog toe was een debat over sociale veiligheid op werkvloeren

van de overheid, in 2013 in Utrecht. Dat was in samenwerking met de Dutch Government Pride, waar zowel Ponzetti als Keislair in het bestuur zitten. Keislair noemt de jaarlijkse conferentie die de Work Place Pride jaarlijks organiseert. Bij deze organisatie, die open is voor heel het bedrijfsleven, zijn nu een 35 tot 40 organisaties bij aangesloten. "Op de conferentie in juni hadden we als sprekers bijvoorbeeld Lord Brown, ceo van BP, die uit de kast kwam toen hij daar vertrok, en generaal Tammy Smith, een lesbische vrouw in het Amerikaanse leger."

Meestal is het wat bescheidener. Roze netwerken kunnen mensen helpen om uit

de kast te komen. "We zijn heel verschillend bij EZ", zegt Ponzetti. "Het maakt uit of je in Den Haag op het ministerie tussen hoogopgeleide mensen uit de kast komt of ergens in het veld in een mannenomgeving. Je ervaart dan hoe stereotype beelden meespelen. Daar kun je het sowieso over hebben, die stereotypingen. Ook stoere mannen kunnen bijvoorbeeld homo zijn en vrouwen met make-up, lesbisch."

"Soms vragen organisaties om optreden", zegt Michel. "Dat je mensen aanspreekt op hun gedrag. Zeker als mensen nog in de kast zitten, kan de sfeer maken dat ze zich niet veilig voelen." Een andere >>

### Kies Roze in Groen

Kies Roze in Groen, het netwerk voor seksuele diversiteit en sociale inclusie in groen onderwijs, functioneert wat moeizaam. Amin Michel, projectleider, denkt dat dit vooral komt door het ontbreken van taakuren. "Je moet al zoveel, dan schiet dit over. Er zijn overigens scholen waar docenten hier wel taakuren voor hebben, maar dan heb je nog geen netwerk." In het onderwijs geldt dat je als docent het goede voorbeeld moet geven, voert hij aan. "Ook groene scholen moeten inclusieve scholen worden en in gesprek gaan met andere scholen over aanpak. En ook zij kunnen hierin nauw samenwerken met hrm en met de afdeling communicatie. Laten zien dat je een inclusieve school wilt zijn, bijvoorbeeld op beurzen en open dagen. Het is overigens goed om te zien in groen onderwijs dat veel mensen, en ook veel hetero's, zich inzetten tegen vooroordelen en vóór homo-acceptatie."





## ‘Het gaat toch vooral om een sfeer van begrip en acceptatie op de werkvloer’

vraag kan opkomen als je uitgezonden wordt naar een homofob land. Niet alleen mensen bij Defensie kunnen zich afvragen wat dit betekent, denkt Michel, maar ook voor medewerkers van Shell of groen-opgeleide mensen die naar een Afrikaans land gaan.

Natuurlijk zijn er de netwerkborrels, zegt Keislair. “We zijn ook betrokken bij lespakketten voor jeugdboefjes en de vraagstelling voor een medewerkersonderzoek. Hoe breng je het onderwerp ter sprake en welke vragen kun je de medewerkers op dit terrein stellen?”

Verder draait het vooral om zichtbaarheid. Laten zien dat je bestaat, dat je je inzet voor lhbt'ers en dat je organisatie een ‘open werkgever’ is. “Heb je een vriendelijk klimaat voor lhbt'ers, dan heb je vast ook een vriendelijk klimaat voor vrouwen”, zegt Ponzetti.

Keislair: “Mensen vinden het wel belangrijk dat we ons met (R)echt Roze laten zien. Met dodenherdenking leggen we een krans bij het homomonument, er zijn altijd een paar mensen die meevaren met de Gay Pride.” ■

### Netwerken, belangengroepen en platforms

De roze netwerken in het bedrijfsleven zijn anders dan de landelijke netwerken voor lhbt'ers. Die netwerken zetten zich landelijk in voor zichtbaarheid en een inclusief beleid voor lhbt'ers. Met voorlichting en andere activiteiten. Dat zijn met name COC (sinds 1946), het Landelijk Netwerk Bisexualiteit (LNBI), de Transgender Netwerk Nederland (TNN) Vereniging Nederland en het in 2013 opgerichte Nederlands Netwerk Intersekse/DSD.

Een Gay Straight Alliance – verbinding tussen homo's en hetero's – is een netwerk op scholen. Een groep leerlingen en docenten die willen dat hun school veilig is voor iedereen, ‘of je nu homo, hetero, lesbo, bi of in dubio bent’, richten zo'n GSA op. Ze kunnen zich aanmelden bij het GSA-netwerk (op [gaystraightalliance.nl](http://gaystraightalliance.nl)).

Verder heb je Work Place Pride, overkoepelend voor roze netwerken in bedrijven zoals IBM, Philips en ING, en de Dutch Government Pride. Dit was aanvankelijk een platform, in 2011 officieel gelanceerd door de minister van Onderwijs, maar het is in september 2014 een stichting geworden. De stichting is overkoepelend voor bestaande en op te richten roze netwerken van overheidsorganisaties op rijks-, provinciaal en gemeentelijk niveau. Behalve zichtbaarheid en emancipatie op de werkvloer wil ze de samenwerking tussen LHBTI-netwerken te versterken. Ze willen onder meer adviseren en ondersteunen in hrm en maatschappelijk verantwoord werkgeverschap. En ook bij de opzet van een roze netwerk bij Rijksoverheid, provincies en gemeenten.

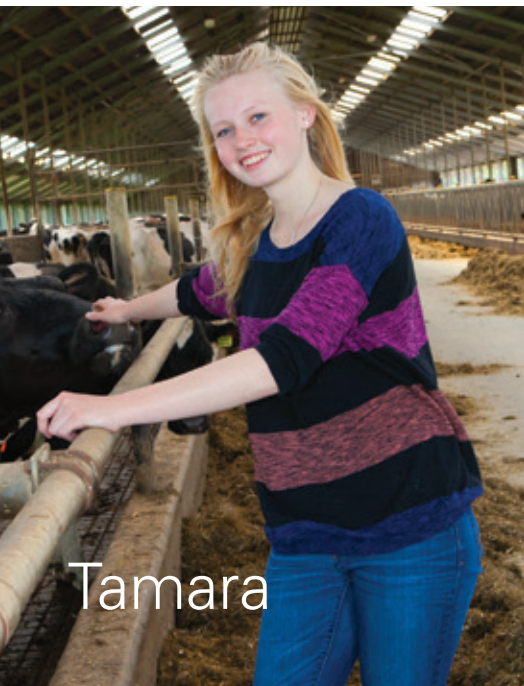
Roze netwerken van bedrijven en organisaties hebben verder namen zoals Trainbow (van de NS), Roze in Blauw (politie) en het Netwerk Roze FNV.



# Geen geouwehoer met jongens op de vloer

TEKST: GERRIT STRIJBIS | FOTOGRAFIE: MARION KLERKEN

Ze ontbreken op de barricaden. Theoretische discussies over gelijke rechten voor man en vrouw gaan eveneens aan hen voorbij. Toch staan ze in de praktijk hun mannetje in hun opleiding voor karakteristieke mannenberoepen. Acht meisjes van AOC Oost en AOC Terra vertellen over hun ervaringen op school en in de praktijk. >>



Tamara



Corien



Rosalien

Gewoon is gek genoeg! Fluoriserende kapsels, hanenkammen en excentrieke kledingstukken ontbreken. De acht meisjes vallen evenmin op door hoge hakken, overvloedig gebruik van cosmetica, sieraden en parfum. Ze kleden zich modern, zien er verzorgd uit zonder dat ze de spiegel als fundament van hun uiterlijk bestaan beschouwen.

Naast de afwezigheid van een schreeuwerig uiterlijk hebben Cathy, Carla, Joge, Janneke, Marloes, Rosalien, Tamara en Corien meer gemeenschappelijk. Met hun

nog, met meer jongens in de klas neemt het 'geouwehoer' af. Rosalien: "Dat maakt het allemaal wel zo gemakkelijk."

### Bewijzen

Tijdens hun stage ervaren ze dat mannen en vrouwen nauwelijks voor elkaar onder doen. Ze vullen elkaars kwaliteiten aan en compenseren hun wederzijdse tekortkomingen. De meisjes ervaren dat stagebedrijven ze hartelijk welkom heten, Joge ziet bijvoorbeeld dat buitenstaanders bewonderend achterom kijken wanneer ze met haar tractor voorbij davert, maar

Wel lopen de meisjes bij hun werk op de boerderij soms tegen hun lichamelijke grenzen aan. Zo komt het volgens Janneke bij bevallingen soms puur op fysieke kracht aan. Met een slimme aanpak omzeilt zij haar gebrek aan kracht: "Met snel en logisch nadenken kom je er vaak wel uit. Als dat niet helpt, vraag ik gewoon hulp." Aan de andere kant zien ze dat de technische hulpmiddelen de rol van vrouwen in de veehouderijsector vergemakkelijken. Corien: "Alles wat je met oliedruk kan doen, moet je niet met bloeddruk doen."

## 'Alles wat je met oliedruk kan doen, moet je niet met bloeddruk doen'

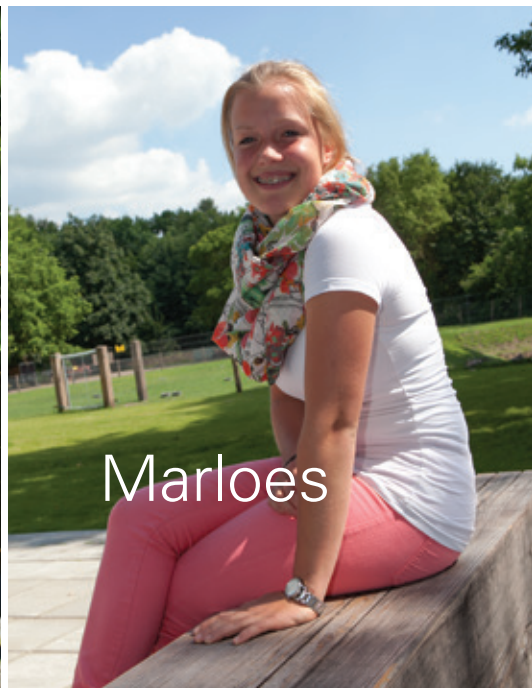
opleidingen Veehouderij, Loonwerk en Land, Water en Milieu bij AOC Terra en AOC Oost studeren ze als vrouwen voor karakteristieke mannenberoepen. Ze voelen ze zich zonder uitzondering op hun gemak in klassen met jongens. Sterker

de meisjes hebben aan de andere kant wel het gevoel dat ze zich extra moeten manifesteren. Janneke: "Mannen accepteren ons wel, maar ik heb steeds het gevoel dat we ons meer dan jongens moeten bewijzen."

### Vrouwelijke kwaliteiten

Tegenover de fysieke beperkingen staan typisch vrouwelijke kwaliteiten die de meisjes ook professioneel inzetten. Op het bedrijf compenseren ze typisch mannelijke tekortkomingen die machines nog niet kunnen opvangen. Het gaat hier volgens Tamara om beperkingen die mannen op hun rationele plek, hun portemonnee, voelen: vrouwen melken vaak zorgvuldiger. Dat verkleint de kans op uierontsteking met een lagere melk-





Marloes



Janneke



Joge

opbrengst als gevolg. Naast hygiëne hebben vrouwen meestal meer geduld. Carla ziet dat vrouwen bijvoorbeeld kalfjes met veel meer geduld en doorzettingsvermogen verzorgen. Mannen geven de moed al snel op wanneer kalfjes weigeren te drinken: Vrouwen gaan door en bereiken daarom betere resultaten. Ze gaat nog een stap verder. Zo vergroten de fijner gebouwde handen van vrouwen de kans op succes bij inseminatie.

Als ondernemers boren vrouwen misschien ook nieuwe mogelijkheden aan om het rendement van het bedrijf te vergroten. Toch beperken vooral de meisjes van AOC Oost zich het liefst tot de core business van de boerderij. Ze tonen weinig affiniteit met neventakken in de zorg, recreatie en kinderopvang. Janneke: 'Ik heb geen behoefte aan krijsende kinderen. Het hoort rustig te zijn in de stal.'

En hoe zien zij de rolverdeling tussen man en vrouw? Pragmatisch en nuchter blijkt, met duidelijke grenzen. Zo waardeert de vriend van Rosalien een kant en klaar lunchpakket. Rosalien: "Dat doe ik

echt niet. Die boodschap heb ik overgebracht door zijn broodtrommel met klef brood te vullen."

**Tamara Bosma** (18) uit Rasquert volgt de opleiding Veehouderij niveau 3 bij de mbo-locatie Groningen van AOC Terra: "Na deze studie stap ik over naar de opleiding Design en Styling. Mijn huidige opleiding vind ik geweldig. Werken met koeien vind ik erg leuk, maar in de toekomst wil ik niet zeven dagen per week aan dit werk gebonden zijn. Naast mijn leven op de boerderij streef ik naar een deeltijd baan in een andere sector."

**Corien Hartlief** (19) uit Donderen maakt na de afronding van haar opleiding Veehouderij niveau 4 bij de mbo-vestiging Groningen van AOC Terra de overstap naar de Hotelschool: "Mijn hart ligt bij het melkvee- en loonbedrijf van mijn ouders, maar het is nog onduidelijk of er financieel genoeg ruimte is voor mij. Ik volg deze opleiding om mijn handen uit de mouwen te steken zodra mijn ouders een beroep op me doen."

## 'Vrouwen verhogen het rendement van het bedrijf'

**Rosalien Zandwijk** (18) uit Nijeveen rondt dit schooljaar de opleiding Land, Water en Milieu af bij de mbo-vestiging Meppel van AOC Terra: "Hierna ga ik naar de hbo-opleiding Land- en Watermanagement. Die wereld boeit me, in mijn vrije tijd zit ik al in het Jeugdwaterschap. Veel mensen beseffen onvoldoende dat goed watermanagement het verschil tussen een goede of slechte oogst kan bepalen."

**Marloes Jonker** (18) uit Deurningen zit in het tweede leerjaar van de opleiding Veehouderij van de mbo-vestiging van AOC Oost in Twello: "De dieren en de natuur maken het werk op de boerderij leuk. Het zou mooi zijn om later een eigen bedrijf te runnen." >>



Cathy



Carla

## Meiden met toekomst!

### ‘Vrouwen compenseren typisch mannelijke tekortkomingen die machines nog niet kunnen opvangen’

**Janneke Jonker** (18) uit Deurningen volgt evenals haar tweelingzus Marloes het tweede leerjaar van de opleiding Veehouderij van de mbo-vestiging van AOC Oost in Twello: “Een eigen melkveebedrijf zou echt geweldig zijn. Maar omdat we thuis geen eigen bedrijf hebben, ligt dat niet voor de hand. Een baan bij de bedrijfsverzorging of als adviseur is mogelijk een alternatief.”

**Joge Bramer** (19) uit Westerhaar sluit haar opleiding Loonwerk bij de mbo-vestiging Almelo van AOC Oost dit schooljaar af: “De schoolbanken laat ik voorgoed achter me, ik vind het geweldig straks mijn eigen inkomen te verdienen als tractorbestuurder bij een loonbedrijf. Mijn stagebieder heeft me al een vaste baan aangeboden.”

**Carla Beltman** (18) uit Schalkaar wil na afronding van haar mbo-opleiding Veehouderij bij AOC Oost in Twello op een boerderij werken: “De omgang met koeien blijft me boeien. Zodra ze je herkennen en vertrouwen, verdwijnt de schrik uit hun ogen en lopen ze niet meer voor je weg.”

**Cathy Lindeman** (18) uit Twello gaat nu nog naar de opleiding Veehouderij van AOC Oost in haar woonplaats, maar stapt daarna over naar een andere opleiding: “Mogelijk kies ik voor Toerisme, maar alles ligt nog open. Dat je bij deze opleiding in aanraking komt met alle facetten van het ondernemerschap, maakt het boeiend.” ■

# de bazar

SAMENGESTELD DOOR WENDY DE LA RAMBELJE  
TEKST: MIRJAM KUGGELEIJN

Er zijn diverse organisaties met vergelijkbare doelstellingen als Kies Kleur in Groen. Ook zij ontwikkelen materialen die scholen kunnen gebruiken voor leerlingen, docenten en ouders. Lespakketten, tentoonstellingen, boeken en nog veel meer. Het KKIG-magazine selecteerde voor dit nummer een aantal bruikbare tips op het gebied van sociale veiligheid en pesten. Een en ander is gebaseerd op het actieplan 'sociale veiligheid op school' waar de Rijksoverheid actief aan werkt.



## PAD | Programma Alternatieve Denkstrategieën

Dit programma kan worden ingezet als klasseninterventie en is gericht op zowel PO als VO en op verbetering van sociale vaardigheden en emotionele controle. Met behulp van

een uitgebreide lessenserie en extra hulpmiddelen werken schoolteams op een professionele wijze aan de **sociale competentie** van hun leerlingen. Meer informatie: <http://bit.ly/1wcnccl>



## Sta sterk training

Sta sterk is een training die, behalve op de klas, zich vooral richt op **ouders en professionals**. De training heeft als doel om de weerbaarheid van de deelnemers te vergroten om zo effectiever te reageren op **pestgedrag**, maar ook om de negatieve invloed hiervan te beperken. Meer informatie: [www.stasterktrainer.nl](http://www.stasterktrainer.nl)



## Taakspel

Dit programma kan ingezet worden als klasseninterventie. Het doel van Taakspel is dat **onrustig en storend gedrag** afneemt. Leerlingen en leerkrachten kunnen hierdoor efficiënter en taakgerichter werken. Op deze manier ontstaat er tevens meer structuur in de klas. Meer informatie: [www.taakspel.nl](http://www.taakspel.nl)



## Spel Gedragen Gedrag

Met dit spel gaan onderwijsteams met elkaar in gesprek om gewenst en ongewenst gedrag op school te bespreken en nieuwe afspraken en regels te maken. Gedragen Gedrag is zowel voor het primair, als voor het voortgezet onderwijs verkrijgbaar. Meer informatie en/of bestellen kan via [www.ppsi.nl/shop](http://www.ppsi.nl/shop)



**Kanjertraining** Een training om **sociaalvaardig gedrag** te stimuleren en sociale problemen te voorkomen en/of te verminderen. Deze training bestaat uit een reeks lessen met bijbehorende oefeningen die de leerkracht in de klas op de eigen school geef, en is bedoeld om de **sfeer** in de klas **goed te houden**. Meer informatie: [www.kanjertraining.nl](http://www.kanjertraining.nl)





'Je moet meebewegen, anders prijs je jezelf uit de markt'

Maurice Crul

# Interview met hoogleraar Maurice Crul

## Kijk naar de successen

“Oplossingen uit het verleden werken niet meer”, zegt hoogleraar Maurice Crul. Hij doelt op integratie van minderheden in de Nederlandse samenleving. Dat is achterhaald. “Ook moeten we meer naar succesvolle allochtone jongeren kijken. Zij zijn rolmodellen.” Een interview over de consequenties voor onderwijs en de vraag wie zich aanpast, school of student.

TEKST TON VAN DEN BORN | FOTOGRAFIE MARION KLERKEN

“Ik ben zelf ook uitgevallen in het onderwijs”, bekent Maurice Crul, Voortijdig schoolverlaten overkomt echt niet alleen allochtone studenten die merken dat de studie niet is wat ze aanvankelijk dachten. “In de jaren 80 heb ik mijn studie politicologie in Amsterdam afgebroken. Na acht jaar ben ik weer teruggekeerd om de studie af te maken. Toen was er wel iets veranderd: je zag dat er veel meer allochtone jongeren in hoger onderwijs zaten. Je las echter alleen maar over problemen van allochtonen, en ik vroeg me af: waarom schrijft nooit iemand over deze studenten?”

Vandaag is Crul, hoogleraar in Amsterdam en onderzoeker op de Erasmus Universiteit, in Rotterdam. Na de studie politicologie promoveerde Crul bij antropologie, nu werkt hij daar bij sociologie. “Een mooie combinatie”, vindt hij. “Voor mij moet onderzoek ook altijd een beleidsrelevantie hebben. Dat komt ongetwijfeld door de politicologische basis.”

### Meerderheidsminderheden-steden

Met het thema diversiteit is hij al twintig jaar bezig. Vorig jaar kwam hij bij de oratie voor het hooglerarschap met het begrip superdiversiteit. “Dat bleek een inspirerend concept.” Crul gebruikt het om twee trends te beschrijven: de nieuwkomers, gemigreerd in jaren 60 en 70, zijn tegenwoordig de gevestigden in de stad en in steeds meer steden is geen enkele etnische groep nog in de meerderheid. Het zijn in de woorden van Crul meerderheidsminderheden-steden geworden.

“Bovendien heb ik een tijd in New York gewerkt, en dat is een voorland voor de Europese steden. Daar is het al langer zo dat geen enkele etnische groep de meerderheid heeft. Dat heeft grote gevolgen voor alles wat er gebeurt in de stad en hoe je het organiseert. En voor het denken over integratie. Kijk ook naar Amsterdam. Daar komen mensen van Nederlandse afkomst studeren en dan vertrekken ze weer. Maar vooral allochtone groepen zijn trouw aan de stad.” >>

## Paternalisme

“Oplossingen uit het verleden werken dan niet meer. Het multiculturalisme is achterhaald evenals het idee van het integratiebeleid dat Nederlandse mensen aanpassing kunnen afdwingen van nieuwkomers. Het failliet van het multiculturalisme ligt in de visie dat culturen gelijkwaardig zijn en dat je daarom alle cultuuruitingen maar moest tolereren. Dan accepteer je ook onderdrukking van mensen, bijvoorbeeld van vrouwen of homoseksuelen.”

“In een meerderheidsminderheden-stad kunnen dit soort progressieve waarden niet langer door de autochtone groep worden afgedwongen, daar heb je ook progressieve allochtone groepen voor nodig.”

“Je ziet dat dit nu plaatsvindt”, vervolgt hij. “Bij de tweede generatie hoogopgeleide moslims is de emancipatie sterk op gang gekomen, ook in opvattingen over man-vrouwverhoudingen en seksuele diversiteit. Ze moeten wel een enorme strijd voeren. Maar ik geloof echt dat deze emancipatie alleen vanuit de groep kan komen.”

Wij kunnen niet zeggen tegen een moslimmeisje dat werk combineert met de zorg voor de kinderen: je bent er pas als je je hoofddoek afdoet. Dat soort paternalisme is niet goed. Je moet kijken naar wat er gebeurt en niet zomaar een hele groep allochtonen en moslims opzij zetten.”

## De publicatie ‘Superdiversiteit’

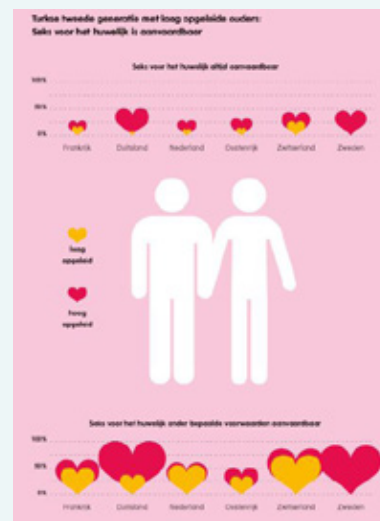
De nieuwe visie op integratie van Maurice Crul is beschreven in de publicatie ‘Superdiversiteit’, die in 2013 uitkwam. Hierin een helder betoog, gefundeerd door een groot Europees onderzoek. De conclusie luidt als volgt: in Europese landen waar de tweede generatie kansen krijgt in het onderwijs en gelijkwaardig wordt behandeld, komt een ontwikkeling op gang die tot een sterke en zichtbare emancipatiebeweging leidt. Juist de groep hoger opgeleiden werkt als ijsbreker voor integratie. Het zijn mensen die ruimdenkender zijn, met normen en waarden die meer passen bij de westerse samenleving (zie de infographic).

Maar hoe geef je allochtone jongeren van de tweede generatie betere kansen op een hogere opleiding? Om hier achter te komen is een vergelijkbare groep Turken van laagopgeleide ouders in verschillende landen gevolgd. De verschillen bleken vooral te zitten in het moment van instroom (op welke leeftijd gaan kinderen voor het eerst naar school) en het keuzemoment (wanneer kiezen ze voor middelbaar- en beroepsonderwijs). Een hoger opleidingsniveau is te bevorderen door aanpassing van het schoolsysteem. Niet het opleidingsniveau van de ouders is het meest bepalend voor succes, maar wel vroege instroom, een zo laat mogelijk selectiemoment en een beschermde stabiele schoolomgeving tot 18 jaar.

Superdiversiteit, een nieuwe visie op integratie

Auteurs: Crul, Schneider, Lelie,

Uitgave, 2013 VU University Press, Amsterdam



## Aanpassen

Onderwijs is de proeftuin, zegt Crul. "De leerkrachten die lesgeven in migrantenwijken hebben de superdiversiteit allang gezien. Ze hebben een vorm gevonden voor hoe je met verschillende mensen omgaat en ze hebben oplossingen bedacht voor hoe je met de ouders communiceert."

"In onderwijs was aanvankelijk vaak de reactie: 'o, er komen nieuwe groepen, die moeten zich aanpassen'. Maar twintig jaar later heeft de school zich aangepast. Onze basisscholen functioneren anders dan twintig jaar geleden. Ze vinden het bijvoorbeeld heel belangrijk om stagiairs uit de tweede generatie binnen te halen. En ze hopen dat die blijven na de stage."

"Dat proces zet zich door. Je ziet het vervolgens in het vmbo en nu komt het ook in het mbo en het hbo op gang. Op hogescholen zijn al opleidingen waar de meerderheid allochtoon is. Maar ook die scholen hebben nog vaak dezelfde reactie: zij moeten zich maar aanpassen aan de school. Ze kijken ook niet bij elkaar, hbo naar mbo. Het zijn bovendien vaak nog heel erg witte organisaties."

"Er wordt verder te weinig naar de allochtone studenten gekeken. Soms worden ze ingezet als mentor of tutor, maar misschien zijn het ook wel toekomstig docenten op die school."

## Pathways to Success

Crul coördineert op dit moment twee grote onderzoeken. "In Pathways to Success kijken we naar de hoogopgeleide jongeren van de tweede generatie Turken en Marokkanen." Dit borduurt voort op eerder onderzoek van Crul onder 10.000 respondenten in Europa. Daaruit bleek dat een steeds groter deel van hen heel succesvol is op de arbeidsmarkt. "We hebben ons in het verleden vaak op de problemen gericht: schooluitval en criminaliteit. Het lijkt logisch dat je daar naar kijkt als je de situatie wilt verbeteren, maar er is ook een andere kant."

Het nieuwe onderzoek wordt uitgevoerd in vier landen: Zweden, Frankrijk, Duitsland en Nederland. Dat gaat via



### Meer Maurice Crul?

Beluister het interview dat hij gaf aan Mirjam Sterk op Radio 5.



'Scholen hebben vaak dezelfde reactie: zij moeten zich maar aanpassen'

tweehonderd interviews met allochtonen die een goede positie hebben gevonden op de arbeidsmarkt.

Het andere onderzoek van Crul richt zich op voortijdige schooluitval in negen Europese landen. Daar zie je landen die het goed doen, bijvoorbeeld Zweden en Polen, landen met hoge uitval, zoals in Spanje en Portugal en Nederland dat met een inhaalslag bezig is. >>

# ‘Multiculturalisme is achterhaald’

## Loopbaanbegeleiding

Allochtonen stapelen twee keer zo vaak als autochtonen, zegt Crul. Als het Onderwijsministerie in haar beleid uit bezuinigingsdrift stapelen wil tegengaan, is het duidelijk waar de klappen vallen. Crul verklaart het stapelen door de vroege selectie en een taalachterstand. Vanwege die achterstand beginnen de jongeren uit de tweede generatie vaak op het vmbo, maar ze willen verder, naar mbo en hbo. “Het is ook niet voor niets dat hun ouders zijn geëmigreerd: ze wilden betere kansen voor hun kinderen.”

De conclusie uit alle onderzoeken is dat allochtone jongeren uit een beperkt aantal studies kiezen. “Dat komt vooral omdat er in de familie weinig kennis is over andere beroepen en opleidingen. Maar in het Pathways-onderzoek vonden we dat negen van de tien allochtone hoogopgeleide jongeren in hun eigen omgeving advies geven aan jonge broertjes en zusjes en nog breder in de familie. Praat je over studie- en loopbaanbegeleiding, dan gebeurt dat daar. Deze jongeren vormen de groep die dat uitvoert.”

## Vroege selectie

Ze doen dat anders dan hun ouders. Ze hebben bijvoorbeeld nog wel Rechten gedaan, en ook afgemaakt, maar ze vonden het uiteindelijk misschien toch erg saai. Zij zeggen tegen hun broertjes en zusjes: je moet je breder oriënteren. Doe vooral wat je leuk vindt, waar je goed in bent, waar je interesse ligt. En niet wat je vrienden doen of wat je ouders zeggen. Ik denk dat die omslag zich nu afspeelt. Het is belangrijk om dat verder te faciliteren.” Veel van die hoogopgeleide jongeren zijn of waren ook actief in huiswerkprojecten, mentorprojecten of rolmodelprojecten.

Een andere doorn in het oog is de vroege selectie. “We laten deze leerlingen binnen het Nederlandse onderwijssysteem de vroegste keuzes maken in het vmbo, voor techniek of administratie bijvoorbeeld. Terwijl jongeren op de havo en het vwo dat nog even kunnen uitstellen.” Of dat beter wordt met de tien profielen in het vmbo is de vraag, maar, zegt Crul, “er zijn ook scholen die experimenteren met een langere en bredere oriëntatie. Want kiezen leerlingen weloverwogen, dan zijn ze, ook al vormen ze een uitzondering in de opleiding die ze volgen, vaak veel gemotiveerder. Misschien moeten mbo-scholen hun allochtone studenten naar het vmbo sturen om daar te vertellen hoe leuk het is wat ze doen.”

## Meebewegen

Misschien denken lezers in groen onderwijs bij superdiversiteit: ‘dat raakt ons niet’. Ja, zegt Crul. “In organisaties gaan dingen pas echt spelen als er een massa ontstaat. Als het nog een hele kleine minderheid is, dan zal de motivatie om zich aan hen aan te passen klein zijn. Maar de geschiedenis heeft geleerd hoe snel het kan gaan.”

“In Amsterdam bijvoorbeeld, waar nog maar eenderde van de leerlingen onder de vijftien jaar autochtoon is, kan je het niet meer veroorloven om je alleen op autochtone leerlingen te richten. Dan ben je je organisatie aan het afbouwen. Dat geldt voor een poppodium, voor de detailhandel, maar ook voor die scholen. De buitenwereld verandert en dan moet je meebewegen. Doe je dat niet, dan prijs je jezelf uit de markt.” ■



‘De passie komt vanuit de gedrevenheid’

Teka Kappers (Zonnehoeve)

Lees meer over Teka op [www.kieskleuringroen.nl](http://www.kieskleuringroen.nl) wall of fame



## kaka-iigee

Esther is programmamanager van Kies Kleur in Groen en woont in Wageningen.

## Sauna

Ik zou wel wekelijks over de sauna van de sportschool kunnen schrijven. Omdat ik er regelmatig kom natuurlijk, maar ook omdat het een samenleving in samengeperste vorm is. Er is beperkte ruimte, het is warm en iedereen is naakt. Dan komt het nogal aan op details. Zo vind ik altijd dat vriendelijk knikken, aankijken en duidelijk hallo zeggen bij binnenkomst het effect heeft van een denkbeeldige smoking aantrekken. Het stelt mij in elk geval altijd erg gerust over de eruditie van de man of vrouw (heel veel mannen altijd hoor, in de sportschoolsauna) waarmee ik als vrouw van bijna middelbare leeftijd in mijn vervallende blootje een zweterig hok ga delen. Zoiets kan de sfeer erg bepalen.

Dus groette ik onlangs de enige jongen die in de sauna zat na binnenkomst. Hij zat op de onderste bank. Knappe jongen, Marokkaans denk ik, niet ouder dan 23. En hij zei niets terug. Hè jakkes, dacht ik, en scande snel of hij een onderbroek aanhad. Want dan sta je al helemaal meteen met 0-1 achter. Gelukkig, geen onderbroek. Liggen dan maar, de jongen vergeten, helemaal ontspannen. Net toen dat ging slagen, vroeg hij als uit het niets: "Lekker gewerkt?" Zijn toon amuseerde me meteen. Streetwise, ontwapenend wel. "Ja druk", zei ik, "maar met leuke dingen". We hadden een gesprekje over wat ik doe. "En jij?" vroeg ik. "Ik heb ook gewerkt", zei hij. "Waar werk je?" "Ik ben advocaat. Dus ja, dat is wel druk enzo. Maar het brengt wel mooi wat in het laatje elke maand". "Doe je dat al lang?" "Ik ben nou 27, dus al twee jaar". "Hier in Ede?" "Nee, nee, in Amsterdam", zei hij. "Bij welk kantoor?" vroeg ik. "Ah.. dat kent u toch niet", zei hij licht aarzelend. "Nou, dat weet ik niet, ik heb lang in Amsterdam gewoond". "O". Hij was even stil. "Nou, als je het Centraal Station uitloopt, daar aan de overkant daarzo."

Het advocaat-zijn verdampte met elke zin verder in de hitte van de sauna. Ik hield een grinnik binnen omdat het me ergens amuseerde, maar toen ik even stil was daarna, vond ik het toch helemaal niet zo grappig. Als hij liegt, zou hij dan ook stelen, dacht ik. Ik zag mijn sporttas met autosleutels voor me die ik net slordig en halfopen ergens in de rustruimte voor de sauna had achtergelaten. In mijn hoofd reed de knappe jongen al lachend weg in mijn open cabrio. Ach nee, stelde ik mezelf gerust. Dan was hij toch geen gesprekje begonnen. Dan had hij juist geprobeerd niet op te vallen. Ik schaamde me voor mijn gedachte.

Zo zaten we nog even in stilte, gevangen in de treurige gevolgen van onze veronderstellingen. Zijn veronderstelling dat hij wel advocaat of zoiets moet zijn om een gesprekje met een Nederlandse dame op leeftijd te kunnen beginnen. Mijn veronderstelling dat een jonge knappe Marokkaanse jongen die indruk probeert te maken door praatjes op te hangen, erop uit is iets van me te stelen. Ik probeerde te bedenken wat ik zou kunnen zeggen om de impasse te doorbreken. Maar dat lukte niet en hij stond al op, wenste me beleefd een prettige avond. Zo kom je soms ondanks je moeite niet nader tot elkaar. Een naakte waarheid.



*Esther Wouters*

Niet alleen het groene onderwijs is bezig met meer diversiteit, ook steeds meer bedrijven realiseren zich dat meer diversiteit een meerwaarde kan hebben voor de bedrijfsvoering. In de rubriek 'De praktijk van diversiteit' laten we een paar mooie verhalen zien uit het groene bedrijfsleven.

# de praktijk van d



Judith Keizer

## Vreemde Streken

Judith Keizer is een zeer gedreven vrouw die met veel passie en liefde haar restaurant runt. Vreemde Streken is een marktcafé waarbij je niet alleen consumeert, maar ook beleeft. Het is gevestigd in het centrum van Wageningen aan het Conventplein. Je kunt hier terecht voor een overheerlijke lunch en/of catering, bereid met biologische, streek- en fairtrade producten.

Tijdens haar middelbare schoolperiode deed Judith vakantiewerk op een biologisch-dynamisch bedrijf. De verhalen die haar collega's en de boer haar tijdens de

lunchpauze vertelden, hebben enorme indruk op haar gemaakt. Hier werd haar duidelijk dat biologische landbouw beter is voor mens, dier en milieu dan pesticidenlandbouw. Judith had naar eigen zeggen ook een totaal nieuwe eetervaring. Het brood dat ze at was steviger en ze was daardoor eerder gevuld. Ook had ze nog nooit eerder een kruidenthee geproefd maar kende alleen de reguliere zwarte Pickwick thee.

Niet lang daarna werd zij actief in de kraakbeweging, waar zij in aanraking kwam met fairtrade, biologisch eten en hoe je door bewust te consumeren

een bijdrage kan leveren aan een betere wereld.

Haar liefde voor bewust en verantwoord leven werden aangewakkerd toen zij als sociaal-cultureel werkster bij VluchtelingenWerk werkte. In Wageningen, de stad waar Judith woont, wordt jaarlijks op 5 mei, door de ondertekening van de capitulatie, de bevrijding groots gevierd. Zo ook door Judith in 2014.

Op die dag deed zij een eenmalig project in samenwerking met een aantal vluchtelingen. Het was een groot succes. In hun zelf ingerichte tent, met Midden-Oosten

# iversiteit

TEKST: WENDY DE LA RAMBELJE | FOTOGRAFIE: MARION KLERKEN



‘Het project was een groot succes’

krukjes en tapijten, verkochten zij ondermeer falafel en muntthee.

Judiths enthousiasme en energie werken aanstekelijk. Waar veel mensen enkel van dromen, maakt zij haar wensen waar. Mede zonder enorme verwachtingen, maar hopen op mooie ontmoetingen. Het project op die dag was een laagdrempelige manier om autochtonen en allochtonen in contact te brengen door middel van eten.

Mensen herkennen dat. Eten is niet alleen maar eten, maar ook een sociaal moment. Het idee om een eigen restaurant te

beginnen, bestond al heel lang. Mede door deze ervaring werd deze droom werkelijkheid. Oorspronkelijk zou Judith het restaurant runnen met een Irakese vriendin. Maar door omstandigheden moest zij zich helaas terugtrekken. Judith besloot om haar droom waar te maken en zo ontstond ‘haar’ Vreemde Streken.

“Hoe kan je door bewust te consumeren een bijdrage leveren aan een betere wereld?” Vluchtelingen moeten reintegreren of zijn zich aan het oriënteren. Vreemde Streken werkt niet met subsidies, maar wordt benaderd door de gemeente en/of VluchtelingenWerk. Judith: “Het is belang-

rijk om met fairtrade en biologische producten te werken, maar ook om vluchtelingen de kans te geven om door middel van een snuffelstage, Nederlands te leren en zo kennis te maken met het horecaleven.”

Vreemde Streken is heel divers. Naast biologische catering, kun je er ook op afspraak dineren, waarbij je je eigen menu kunt bepalen. Alles wat je ziet is te koop. Van het tweedehands en vintage interieur, tot aan de fairtrade cadeautjes en delicatessen uit de streek of van ver(der) weg. ■



# Focusgroep ontdekt de kansen van de voedingssector

Geslaagde netwerkdag bij snackproducent Pure Ingredients

Wanneer het project Kies Kleur in Groen na dit schooljaar ophoudt, blijven de Focusgroepleden als netwerk verbonden. Zo kunnen zij ook in de toekomst gebruik maken van hun kennis over en verbinding met de groene sector en het groene onderwijs, die veel kansen biedt voor jongeren. Begin oktober reisde een groep Focusgroepleden naar 'Pure Ingredients', een snackproducent die vooral bekend is van het merk 'Mekka Foods'. Om de band met elkaar en het netwerk te verstevigen, maar vooral om kennis te maken met de kansrijke voedingssector.

TEKST: MIRJAM KUGGELEIJN  
FOTO'S: MIRJAM KUGGELEIJN & PURE INGREDIENTS

Het heeft wel iets van een schoolreisje, zo met z'n allen in de bus op weg naar Duitsland net over de grens bij Venlo, waar Pure Ingredients is gevestigd. En dat is eigenlijk ook precies de bedoeling. In de bus wordt al druk gepraat en van stoel gewisseld, genetwerkt dus. Later op de dag leert NetworKing Charles Ruffolo

**'Er is 100% kans op werk in de voedingsindustrie'**

ons in zijn entertainende workshop dat 'dingen samen doen' de belangrijkste basis voor het bouwen van een netwerk.

Maar voordat de netwerkvaardigheden worden bijgespijkerd, krijgen de focusgroepleden informatie en inspiratie over de voedingsbranche.

## Boeiende branche

Er is bijna geen dynamischere sector dan die van de voeding. Een die bovendien altijd zal blijven bestaan, want mensen moeten altijd eten. Gastbedrijf Pure Ingredients is een innovatief bedrijf, dat graag open en transparant opereert. Er werken veel jonge mensen en het bedrijf groeit hard. De focusgroepleden volgen de presentatie met veel interesse en vragen de - ook jeugdige - marketingmedewerkers het hemd van het lijf. Kritische vragen zijn er ook: "Hoe halal zijn jullie nou echt en wat klopt er van de negatieve

berichtgeving hierover?" We mogen het straks zelf beoordelen tijdens de rondleiding.

## 100% kans op werk

Esther Wouters presenteert de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een mbo-opleiding in de food. Die zijn meer dan goed. Het is een van de weinige sectoren die ik ken met 100 procent kans op werk na de studie, zegt Esther. Producenten bieden samen met de scholen opleidingen met baangarantie. Het komt zelfs voor dat leerlingen worden binnengelokt met een gratis scooter. Als ze maar bij hen komen werken en leren."

Esther vertelt later: "De focusgroepleden maken deel uit van netwerken met een



‘Via de Focusgroepleden bereiken we een heel andere doelgroep’

**Branchecijfers 2013**

- **Kerngegevens**
- Aantal vestigingen: 4.720
- Aantal werkzame personen: 108.765
- 19% van de bedrijven heeft personeel aangenomen
- 19% van de bedrijven heeft vacatures
- 38% van de bedrijven verwacht personeel aan te nemen

groot arbeidsmarktpotentieel. Ze kunnen in contact komen met jongeren die werk zoeken, maar helemaal niet aan een baan in de groene sector denken. Via de focusgroepleden bereiken we dus een hele nieuwe doelgroep. Het leggen van verbindingen is voor alle partijen goed. We hopen dat deze blijvend een vervolg krijgen, ook na Kies Kleur in Groen. Bijvoorbeeld door met jongeren op bezoek te gaan bij de bedrijven die nieuw talent zoeken.”

Werk aan de winkel voor groen onderwijs Een van de focusgroepleden, Mohammed Arab, werft samen met Wellantcollege leerlingen voor de Foodacademy in Amsterdam. Hij ziet nog wel een uitdaging voor het groene onderwijs: “Op veel

scholen is de organisatie, en dan met name het docentencorps, geen afspiegeling van de maatschappij. Leerlingen voelen zich daardoor niet thuis op de school. Dat zou eerst moeten veranderen, wil je stedelijke jongeren aantrekken”

De leden van de Focusgroep moeten dus straks als zelfstandig netwerk door. Nafize Sener, organisator van de dag en coördinator van de Focusgroep, ziet kansen. “Bijvoorbeeld bij het bemiddelen van jongeren voor de arbeidsmarkt. Of als adviseurs en denktank voor allerlei instanties.”

### Kroketten en frikadellen

En dan mogen we eindelijk de fabriek in en kunnen we met eigen ogen zien hoe die pure snacks worden gemaakt.

Compleet ingepakt en gedesinfecteerd, want zo hoort dat op een plek waar voedsel wordt verwerkt. Het is bijzonder dat dit kan, want de meeste producenten zijn om redenen van voedselveiligheid niet zo dol op bezoekers.

Daarom weten veel mensen niet hoe boeiend het werk in de levensmiddelenbranche kan zijn. Meer transparantie, zoals bij Pure Ingredients, en met de jongeren naar de werkgevers toe, dat zou helpen. Na de rondleiding weten we dat we met een gerust hart een kroketje of frikadell kunnen nemen. En dat doen we dan ook. Het smaakt naar meer. ■

### De leergang inclusie en diversiteit

Deze leergang van Stoas Vilentum bestaat uit losse bijeenkomsten die gegroepeerd zijn rondom 2 thema's: 'Open en stimulerende leeromgeving' en 'Werving en inclusie'. U kunt zich voor elke bijeenkomst apart aanmelden of voor alle bijeenkomsten van een thema ineens.

[Stoasvilentum.nl/actueel/agenda/leerganginclusieendiversiteit](http://Stoasvilentum.nl/actueel/agenda/leerganginclusieendiversiteit)

Thema B Werving en inclusie	Bijeenkomst 1	Bijeenkomst 2	Bijeenkomst 3	Bijeenkomst 4	Bijeenkomst 5	
<b>Onderwerp</b>	Mindbugs	Professionaliteit in Diversiteit	Samenwerken met Migranten Zelforganisa-ties	Ouderbetrokken- heid in het onderwijs	Van wij of zij naar WijZ!	
<b>Deskundige</b>	Direction Europe BV	EQT trainingen	Tamam Training & Advies	Forum	Ntb	
<b>Datum + Tijd</b>	3 dec 2014 14.00 – 17.00u	7 jan 2015 14.00 – 17.00u	4 feb 2015 14.00 – 17.00u	4 maart 2015 14.00 – 17.00u	18 maart 2015 14.00 – 17.00u	
Thema A Open en stimulerende leeromgeving	Bijeenkomst 1	Bijeenkomst 2	Bijeenkomst 3	Bijeenkomst 4	Bijeenkomst 5	Bijeenkomst 6
<b>Onderwerp</b>	Teambuilding in de klas	Talentont- wikkeling	Deep democracy	Inclusive excellence	Sociale veiligheid en seksuele diversiteit	Omgang met uitsluitings- mechanismen
<b>Deskundige</b>	Art 1	Centrum voor creatief leren	Bouckaert Teamcoaching	ECHO	Theater aanZ	Stichting Edudivers
<b>Datum + Tijd</b>	26 nov 2014 14.00 – 17.00	10 dec 2014 14.00 – 17.00	14 jan 2015 14.00 – 17.00	11 feb 2015 14.00 – 17.00	11 maart 2015 14.00 – 17.00	25 maart 2015 14.0u – 17.00

## Cherry Blossom

Cherry Blossom is getekend door  
**Abir**.

Abir is twintig en zit in de eerste klas van ROC Amsterdam. Ze doet daar de opleiding Brood en banket. Na schooltijd helpt ze in de bakkerij van haar ouders. Later wil ze striptekenaar worden.

Ze tekent Cherry Blossom al vijf jaar. Voor het Kies Kleur in Groen Magazine ontdekt Cherry de werelden van het groene onderwijs. Abir geeft daar met haar tekeningen haar eigen invulling aan.



**Mind Mix** stimuleert jongeren op positieve wijze om kritisch na te denken over de oorsprong van hun eigen meningen en opvattingen.

Onderwerpen als **vooroordelen, discriminatie, gender- en seksuele diversiteit** worden verrassend eenvoudig bespreekbaar gemaakt.

**Wil je weten hoe?**



[www.MINDMIX.nl](http://www.MINDMIX.nl)



**vrøemdø strøkøn**  
e e t w i n k e l

**Biologisch • Streek • Fair-Trade**

**Eetcafé Vreemde Streken is het adres voor gerechten uit de wereldkeuken bereid met biologische-, -streek- en fairtradeproducten.**

**Goed voor de boer, de dieren, het milieu en voor jou!**

Voor lunch, kopje koffie/thee met huisgemaakte taart, high-tea, borrel, en een besloten diner en catering ben je meer dan welkom.



Eetcafé Vreemde Streken, 1<sup>ste</sup> Kloostersteeg 3, Wageningen  
0317-452200 • [info@vreemdestreken.nl](mailto:info@vreemdestreken.nl)  
[www.vreemdestreken.nl](http://www.vreemdestreken.nl)

# colofon

Kies Kleur in Groen is een landelijk programma van alle AOC's, de Vereniging Buitengewoon Groen, Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool en Aequor. Wageningen Universiteit en het Hoger Agrarisch Onderwijs onderschrijven de doelen van Kies Kleur in Groen. Kies Kleur in Groen wordt ondersteund door het ministerie van EZ, de AOC Raad en FORUM instituut voor multiculturele vraagstukken.

**Programmamanagement:**

Hilda Weges en Esther Wouters  
Postbus 458 | 6710 BL Ede  
T 0318-648900 | F 0318-641184  
[info@kieskleuringroen.nl](mailto:info@kieskleuringroen.nl)  
[www.kieskleuringroen.nl](http://www.kieskleuringroen.nl)

**Redactie Kies Kleur in Groen Magazine:**

Esther Wouters (programmamanagement KKiG)  
Wendy de la Rambelje  
FORUM instituut voor multiculturele vraagstukken  
Gerrit Strijbis (AOC Oost)  
Ton van den Born (Silo)

**Eindredactie Kies Kleur in Groen Magazine:**

Mirjam Kuggeleijn (AOC Raad)

**Fotografie:**

Marion Klerken  
Mirjam Kuggeleijn  
Elena Ponzetti  
Marion Keislair  
Pure Ingredients

**Concept en vormgeving:**

YON-Vormgeefwerk

**Drukwerk**

Torendruk

**ISSN nummer: 2211-2251**

© 2014 Kies Kleur in Groen Magazine verschijnt twee keer per jaar in een oplage van 4.000 exemplaren. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding en met toestemming van de redactie.

# Het Magazine op Social Media

De losse artikelen uit het magazine kun je via de site van Kies Kleur in Groen downloaden. Gebruik ze gerust om door te mailen, in de klas of op een andere manier ([www.kieskleuringroen/actueel](http://www.kieskleuringroen/actueel)).

Via de website, nieuwsbrief en onze sociale-mediakanalen worden de artikelen van het magazine onder de aandacht gebracht en vind je actuele informatie over Kies kleur in Groen.

[www.kieskleuringroen.nl](http://www.kieskleuringroen.nl) (u kunt hier aanmelden voor de nieuwsbrief, u ontvangt dan ook een link naar de online-versie van het magazine)

## Volg jij ons al op Twitter, Facebook en Youtube?



Facebook: Kies Kleur in Groen (community)



Twitter: @kkigr



Youtube: kanaal Kies Kleur in Groen



## Lid worden van het Kies Kleur in Groen Magazine?

U ontvangt dit magazine nu bij uw Vakblad Groen Onderwijs, via uw onderwijsinstelling of de bedrijfsadviseur. Maar het is ook mogelijk om een abonnement te nemen op het magazine. Bijvoorbeeld omdat u het liever thuis wilt ontvangen. Of omdat u wel betrokken, maar niet rechtstreeks verbonden bent met het groene onderwijs. In dat geval kunt u een abonnement aanvragen bij Marleen Jacobs via [marleen.jacobs@acraad.nl](mailto:marleen.jacobs@acraad.nl). Er zijn geen kosten aan verbonden.