Actieplan Kies Kleur in Groen

Culturele diversiteit in een internationale groene context

KIES KLEUR IN GROEN

AOC RAAD

Inhoudsopgave

→ Voorwoord

→ 1. Culturele diversiteit in een internationale groene context

→ 2. Inhoudelijke ambities en actielijnen

A. Culturele diversiteit is een integraal onderdeel van het strategisch beleid

B. Het onderwijs sluit aan bij ontwikkelingen in de internationale groene arbeidsmarkt

C. Het onderwijs is gelijk toegankelijk voor deelnemers met verschillende culturele achtergronden

D. Het onderwijs biedt een open en stimulerende leeromgeving voor deelnemers vanuit verschillende culturele doelgroepen

E. Groen is voor iedereen - Groene thema's worden actief uitgedragen

→ 3. Algemene actielijnen

→ Ondertekening

→ Voorwoord

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

Het groene onderwijs wil gelijk toegankelijk zijn voor verschillende culturele doelgroepen en daarmee een afspiegeling zijn van de pluriformiteit die zich binnen onze multiculturele samenleving voordoet. De huidige praktijk van het groene onderwijs komt hier niet mee overeen. Groene scholen zijn nu vaak "witte scholen" en hiermee doen we onze deelnemers en de internationale groene arbeidsmarkt tekort. Goede interculturele competenties worden voor het functioneren binnen onze multiculturele samenleving en de internationale arbeidsmarkt steeds belangrijker. Om ook in de toekomst goede werknemers te kunnen blijven afleveren is het belangrijk dat het groene onderwijs hier tijdig en adequaat op inspeelt.

Het is ook belangrijk dat het groene onderwijs nieuwe culturele doelgroepen aan zich weet te binden. Anders zullen er op den duur tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan. De vraag is waarom deze doelgroepen ons nu onvoldoende weten te vinden.

In Kies Kleur in Groen gaat het ons om het adequaat inspelen op en leren omgaan met pluriformiteit binnen de multiculturele samenleving, het groene onderwijs en het groene bedrijfsleven (zowel regionaal, nationaal als internationaal). Culturele verschillen worden daarbij breed opgevat. Het gaat ondermeer om verschillen naar sociale achtergrond en herkomst, religie en levensbeschouwing, seksuele en sociale voorkeuren en politieke voorkeuren.

Culturele diversiteit is een breed en complex beleidsterrein, waar de mogelijke oplossingsrichtingen niet één op één direct te geven zijn en de resultaten op lange termijn geboekt moeten worden. Samenwerking binnen de beroepskolom, met het bedrijfsleven en met organisaties waarin de verschillende culturele doelgroepen vertegenwoordigd zijn, is daarbij belangrijk om tot goede resultaten te kunnen komen. We nodigen deze partijen dan ook van harte uit om actief mee te denken en een bijdrage te leveren aan de realisatie van het Actieplan.

De afgelopen jaren zijn er door de groene onderwijsinstellingen al verschillende initiatieven in gang gezet. Deze initiatieven en resultaten zullen in Kies Kleur in Groen gebundeld worden. De problematiek en te ondernemen acties op het terrein van culturele diversiteit zijn echter zeer sterk afhankelijk van de specifieke situatie in de regio. Het initiatief en de verantwoordelijkheid tot concrete acties ligt daarom bij de instellingen zelf. Binnen het actieplan Kies Kleur in Groen gaan we de resultaten en kennis met elkaar delen, waar mogelijk van elkaar profiteren en gemeenschappelijk uitdragen dat kleurrijk groen onderwijs bij ons hoog in het vaandel staat.

Kies Kleur in Groen, want groen is natuurlijk voor iedereen!
Clemens Cornielje, voorzitter AOC Raad

Esther Wouters

Projectleider van de Community Kies kleur in groen

> ‘Groene onderwijsinstellingen zijn aan de slag met hun eigen projecten. Dat geeft goede hoop op een mooie oogst.’

Als je van Huissen-Zand komt ben je letterlijk tussen de sla, de paprika’s en de komkommers groot geworden. Mijn opa was tuinder maar mijn vader is hem niet opgevolgd. Bij ons thuis ging het uiteindelijk toch altijd over kweken. Over het weer, de prijzen, de eigen tuin, de veiling. Mijn zus trouwde met een kweker, mijn moeder werkte bij een kwekerij. Hoewel ik een echt buitenkind was, had ik totaal geen groene vingers. Nog niet trouwens. Ik had andere hobby’s. Ik wilde later veel op reis en me in allerlei culturen onderdompelen. Dat heb ik ook gedaan. De rest van mijn gezin is Nederlands-Turks van origine. Dus voor die onderdompeling hoef ik mijn huis niet meer uit!

Wat mij altijd aan de groene sector is blijven binden, is het type mens wat je er vindt. Mijn vader zei vroeger weleens ‘kwekers snappen dat je moet zaaien om te oogsten en dat er voor alles een seizoen is’. Zo is het voor mij ook met het onderwerp culturele diversiteit in het groene onderwijs. Na een lange tijd van investeren breekt er nu een tijd aan dat we daar steeds meer resultaten van zien. Groene onderwijsinstellingen hebben het onderwerp op hun netvlies - ze zijn aan de slag met ieder hun eigen projecten. Dat geeft goede hoop op een mooie oogst.

→ 1. Culturele diversiteit in een internationale groene context

Het groene onderwijs kent twaalf AOC's, waarin zowel op het niveau van vmbo als mbo groen onderwijs wordt gegeven. Dit alles is verdeeld over 74 vmbo-locaties en 61 mbo-locaties. Daarnaast worden de opleidingen vmbo-groen verzorgd op 39 afdelingen van brede scholengemeenschappen. Het gaat daarbij in totaal om ruim 35.000 vmbo-leerlingen en 26.000 mbo-leerlingen (BOL en BBL).

Groene onderwijsinstellingen hebben vooral veel aantrekkingskracht op een afgebakende doelgroep: autochtone jongeren die zijn opgegroeid in landelijk gebied. Gezien de aard van het onderwijs is dit zeer verklaarbaar. Onderwijs waarbij dieren een prominente rol hebben beleven autochtone Nederlanders gemiddeld als positief, maar staat bijvoorbeeld ver af van de meeste allochtone en grootstedelijke doelgroepen.

Het groene onderwijs moet gelijk toegankelijk zijn voor individuen uit alle culturele groepen in Nederland. Het gaat daarbij niet alleen om niet-westerse allochtonen. Arbeidsmigratie vanuit onder andere Polen en Roemenië heeft tot gevolg dat het aandeel westerse allochtonen in verschillende regio's groeit. Dit biedt kansen voor leven lang leren- en op maattrajecten, maar stelt ook nieuwe eisen aan het reguliere groene onderwijs. De potentiële markt aan vmbo- en mbo-deelnemers in de grensstreek en met name Limburg wordt gezien het vervagen van de grenzen met België en Duitsland ook groter. Over de grens naar school is geen uitzondering meer.

Op deze terreinen worden extra inspanningen gedaan en kleine successen geboekt. Projecten die als doel hebben om allochtone - vooral Turkse en Marokkaanse - jongeren te werven, hebben echter duidelijk gemaakt dat het niet alleen veel moeite en geld maar ook vooral tijd kost om tot resultaten te komen. Langzaam worden er dan ook kleine stappen naar meer vermenging van culturen op groene scholen gezet.

In het grotere perspectief gaat het binnen het reguliere groene onderwijs tot nu toe echter nog maar om een aandeel van enkele procenten westerse- en niet-westerse allochtonen. De verdeling van westerse- en niet-westerse allochtonen over de verschillende instellingen is wel zeer divers. Zo zijn er een aantal scholen in het westen van het land die wel een groter aandeel aan niet-westerse deelnemers kennen. Bij scholen in de grensstreek en met name Limburg daarentegen is ten gevolge van het vervagen van de grenzen met België en Duitsland het aandeel westerse allochtonen weer groter dan in de rest van het land.

Het groene onderwijs constateert dat er door de cultureel eenzijdige samenstelling

Mostafa el Filali

Adviseur Groen en Participatie, Amsterdams Steunpunt Wonen

> ‘Grond is nog het domein van blank Nederland. Groen heeft een allochtoon kader nodig.’

Als kind noemden ze me de koereiger, naar het dier dat altijd achter de kudde aan vliegt. We woonden in Marokko in de stad maar tijdens de zomervakanties waren we op het platteland. Omdat ik zo’n sterke interesse voor dieren had ging ik biologie studeren. In Nederland wonen we in een deltagebied. Dat spreekt bij mij erg tot de verbeelding. In het klein zijn er ook delta’s in Marokko. De mensen die er gaan boeren zijn pioniers. Het is risicovol om op die plekken te werken, er is kans op overstroming. Maar als het lukt, word je er rijk van. Het water wat van elders naar de delta stroomt, neemt het vruchtbaarste uit andere gebieden mee. Zo is het met migratie ook. De mensen die hier komen zijn een verrijking voor onze cultuur.

De betrokkenheid van allochtonen bij groen is nog te laag. Grond is het domein van blank Nederland. Allochtonen wonen vooral in de stad, waar ze te weinig in contact komen met groen. Dat heeft ook iets te maken met de inrichting van groene plekken, die de deelname van allochtonen niet zo bevordert. Groen heeft een allochtoon kader nodig, met intermediairs uit de culturele groepen. Ik voel me in deze rol als een vis in het water. Maar het is wel eens frustrerend als ik om me heen kijk en ik zie dat niemand me kan vervangen. Tussen die 1,7 miljoen niet westerse allochtonen in Nederland zouden er toch meer mensen voor dit werk te vinden moeten zijn.

van de deelnemerpopulatie een steeds groter spanningsveld ontstaat tussen de leefwereld van de jongeren in de opleiding en de maatschappelijke situatie en de internationale beroepscontext waarvoor zij worden opgeleid. Die wereld is pluriform gelet op de voorkomende verschillen die mensen kenmerken. In de meeste gevallen ook steeds meer in de eigen regio van de deelnemers, maar zeker in de Nederlandse samenleving als totaal en de internationale groene beroepscontext waarvoor in het groen wordt opgeleid. Het gaat dan niet alleen om de verschillende culturen die migratie en arbeidsmobiliteit met zich mee heeft gebracht, maar ook om verschillen in seksuele voorkeur, in levensstijl, sociale oriëntatie en in religieuze overtuiging. Maatschappelijk levert dit veel discussie op, maar voor het onderwijs is dit een vaststaand gegeven waarop geanticipeerd zal moeten worden.

De beroepscontext waarvoor leerlingen worden opgeleid is als gevolg van die pluri-formiteit ook steeds intercultureler en internationaler geworden. Wie bijvoorbeeld in een bloemenwinkel werkt zal de verschillende religieuze feestdagen en bijbehorende bloemwerken moeten kennen. In veel gevallen krijgen medewerkers in de tuinbouw te maken met buitenlandse werknemers uit Oost-Europa. In alle gevallen zal een leerling zich als professional in houding en communicatie raad moeten weten in een ontmoeting met iemand met een andere cultuur of andere levenswijze.

Dit wordt versterkt door het internationale karakter van de groene sector. Beroepen in groen en voedsel hebben bij uitstek te maken met mondialisering. Hierbij gaat het om import en export. Handelscontacten met Duitsland, maar ook met landen in Afrika en Azië zijn geen uitzondering meer. Daarnaast komen buitenlandse werknemers, Oost- Europeanen en mensen van net over de grens naar Nederland om te werken. De relatief kleine verschillen tussen mensen binnen de landsgrenzen komen in deze contacten uitvergroot voor. Deelnemers aan het groene onderwijs moeten hierop adequaat worden voorbereid.

Deze ontwikkelingen zijn niet te stuiten en vereisen van het groene onderwijs een extra gezamenlijke inspanning om hier - gegeven de eigen populatie - actief op te anticiperen. Deze ontwikkelingen vragen om hetzelfde einddoel: een deelnemer die het groene onderwijs intercultureel en internationaal competent verlaat. Voor het vmbo ligt dat meer op het terrein van burgerschap. Voor het mbo en maatwerktrajecten is de beroepsuitoefening hierbij leidend. Het vraagt om het integreren van interculturele- en internationale competenties in het curriculum, maar niet alleen dat. Een onderwijsinstelling kan interculturaliteit en internationalisering ‘uitademen’ door alle aspecten van het onderwijs in dit licht te bezien en waar nodig aan te passen. Te denken valt daarbij aan de inrichting van de schoolgebouwen, het HRM-beleid, de opbouw van netwerken en allianties, communicatie en pr, et cetera.

Gülsen Yaslar

Eigenares Melissa Bloemen en Kado's (Hengelo),
beste groene leerbedrijf 2008

‘Het bloemenvak is een prachtige toekomst voor allochtone jongeren!’

Ik kom uit Adana in Turkije, een hele groene stad. Het is ook een stad waar allerlei culturen en geloven heel harmonieus samenleven. Toen we in Nederland kwamen wonen, heb ik jarenlang in de groentezaak en bakkerij van mijn man gewerkt, maar het had niet mijn passie. Een cursus bloemschikken maakte iets in me wakker, een soort monster met een niet te stillen honger. Ik kon vanaf dat moment niet genoeg van bloemschikken krijgen. De stap naar een eigen bloemenwinkel was snel gemaakt. Ik vind het begeleiden van leerlingen heel belangrijk. Ik vraag de leerlingen altijd naar hun eigen leerdoelen. Sommigen kunnen nog niks als ze komen en maken een paar weken later al een mooi bloemwerk. Daar doe ik het voor. Ik wil mijn passie voor het werk doorgeven. Alles draait in dit werk om mensenkennis en gevoel. Voor leerlingen, klanten, medewerkers en bloemen!

In de Turkse cultuur wordt het werken in de bloemen niet gekoppeld aan geld verdienen. Ik vind het echt zonde dat zo weinig allochtone jongeren dit prachtige vak kiezen. Daar wil ik me graag voor inzetten. Ik heb een grote loods gehuurd. Daar ga ik bloemschikken geven aan basisschoolleerlingen én hun ouders. Ik vond het geweldig dat we zijn gekozen als leerbedrijf van het jaar. Daardoor kan ik nog beter mijn boodschap uitdragen: het bloemenvak is een prachtige toekomst voor allochtone jongeren!

→ 1. Culturele diversiteit in een internationale groene context

Zoals gezegd is er sprake van een spanningsveld, gekeken naar deze ontwikkelingen en de leefwereld van de gemiddelde deelnemer in het groene onderwijs. Wat is dan die leefwereld? Ook deze is natuurlijk divers, maar gemiddeld genomen constateren docenten van AOC's regelmatig dat deelnemers niet altijd positief tegenover iedereen staan die anders zijn dan de eigen referentiegroep. Jongeren uit de stad, moslims, homo's, mensen die anders leven dan op het platteland worden als 'vreemd' gezien. In enkele gevallen neemt dit xenofobe vormen aan.

Verruwing van omgangsvormen en minder respect in de omgang met elkaar zijn een maatschappelijk fenomeen. Groene onderwijsinstellingen willen de veilige-, open- en sociale sfeer die hun organisatie altijd heeft gekenmerkt handhaven en versterken. Daarvoor is het belangrijk dat zij het gedachtegoed van hun deelnemers goed in kaart hebben en bespreken. Deelnemers leren het meest over het omgaan met verschillen in een veilige omgeving die open en respectvol omgaat met alle individuen, ongeacht hun herkomst, afkomst, religie, seksuele voorkeur, levensstijl of politieke voorkeur. Het groene onderwijs biedt die omgeving en wil deze borgen naar de toekomst.

Naast de constatering van het groene onderwijs dat de basale einddoelen van het onderwijs om interculturele en internationale competenties vragen, speelt een aantal overwegingen die meer strategisch van karakter zijn.

Een aantal groene vmbo- en mbo-instellingen is gelokaliseerd in stedelijk gebied, waar veel culturen samenleven. Deze organisaties constateren dat zij - op een enkele uitzondering na - een witte vlek in hun omgeving vormen. Zij missen de aansluiting bij hun directe maatschappelijke omgeving. Voor een onderwijsinstelling is een laag bereik onder een substantieel en groeiend deel van de potentiële deelnemers op langere termijn een bedreiging. Het groene onderwijs bereikt in de loop van de tijd een steeds kleiner aandeel potentiële deelnemers als alleen autochtone Nederlandse jongeren zich hiertoe aangetrokken voelen. Verhoudingsgewijs groeit de groep biculturele jongeren immers sneller in met name het stedelijk gebied. Deze grootstedelijke jongere is ook nog een trendsetter. Wat wil zeggen dat de 'hipheid' van groen te verdienen is via deze doelgroep.

In het verlengde daarvan ligt een strategische overweging op het gebied van tekorten op de arbeidsmarkt. Het groene bedrijfsleven kent op diverse segmenten een nijpend tekort aan kwalitatief goed opgeleid personeel. De groene onderwijsinstellingen hebben de verantwoordelijkheid om voldoende mensen op te leiden voor het bedrijfsleven. Nu, maar zeker in de toekomst, is daarvoor een breder bereik onder jongeren nodig. Belangstelling van de 'grootstedelijke jongere' is van belang om de kwantiteit te leveren die nodig is voor de sectoren in voedsel en groen.

Lex Meijer

Docent Nederlands AOC Oost (Twello)

‘Door mijn Indische roots ben ik heel wat koppen koffie misgelopen!’

Ik ben in 1983 begonnen op de Rijks Middelbare Landbouw School in Zutphen. Daar kwam ik voor het eerst in mijn leven jongeren tegen die een heel ander taaltje spraken: dialect. Ik verstond er niks van, in het begin hoorde ik alleen maar eu’s en oo’s. Maar het wende gelukkig snel. Ik ontdekte dat er op deze groene school veel meer aan projecten werd gedaan. Groen onderwijs is gewoon dynamischer, er gebeurt meer en daardoor kun je vaak je eigen uitdagingen kiezen. Toen ik begon was het anders dan nu. In mei waren alle leerlingen op stage en ging ik op stagebezoek. Omdat ik leraar Nederlands ben, praatten de werkgevers niet met me over hun vak, maar over allerlei andere dingen. Maatschappelijke onderwerpen, hun gezin. Ze vonden het ook wel aardig om er een keer met ‘een buutenlander’ over te praten. Op school is mijn buitenlandse achtergrond geen issue.

Mijn Indische roots hebben me op die stagebezoeken wel eens parten gespeeld. Vanuit mijn cultuur is het heel beleefd om na de eerste vraag vriendelijk te bedanken en pas op het tweede of derde aanbod in te gaan. Maar in de Nederlandse cultuur bied je een kop koffie geen twee keer aan! Dat heeft er wel eens voor gezorgd dat ik een hele middag aan het rondfietsen was langs bedrijven, zonder dat het ook maar één keer tot koffie drinken was gekomen. Vanaf dat moment zeg ik altijd direct ja!

Dit alles vraagt om een netwerk binnen de eigen regio waarin zowel het bedrijfsleven als de diverse culturele doelgroepen vertegenwoordigd zijn. De meeste instellingen constateren op dit punt dat zij er als organisatie ook nog niet helemaal klaar voor zijn om goed aan te sluiten bij hun multiculturele omgeving. Immers, ook voor het personeelskorps geldt vaak een zekere eenzijdigheid in samenstelling en waardepatroon. Het personeel is nog niet volledig 'intercultureel competent', wat wel een voorwaarde is om tot een goed cultureel divers netwerk in de regio te komen. Hier ligt een opdracht voor de groene onderwijsinstellingen in met name het stedelijk gebied.

Om in stedelijk gebied aansluiting te vinden bij een bredere groep jongeren, zoekt een aantal onderwijsinstellingen op dit moment naar mogelijkheden om met nieuwe opleidingen, binnen of aan de rand van het groene domein, de belangstelling van grootstedelijke jongeren te trekken. Daarbij is voor het mbo betrokkenheid van Aequor nodig als het gaat over de mogelijkheden binnen kwalificatiedossiers, cultuurneutrale examinering, passende leerbedrijven, intercultureel competente bedrijfsadviseurs en praktijkopleiders. Aequor wil deze ontwikkelingen ondersteunen en werkt mee om de culturele diversiteit binnen de leerbedrijven en het onderwijs te bevorderen.

Een laatste strategisch overweging is dat de thema's voedsel en groen veel te bieden hebben aan alle groepen in de Nederlandse samenleving. Met name de allochtone bevolkingsgroepen lijken hier echter minder van te profiteren. Voor het groene onderwijs is dit niet gunstig, in het licht van alles wat hiervoor al is gezegd. Een aantal groene onderwijsinstellingen hebben zich voorgenomen om een leidende rol te nemen in het betrekken van een breed publiek bij de thema's voedsel en groen. Het gaat hier bijvoorbeeld om maatschappelijke stages in het groen voor leerlingen van het voortgezet onderwijs.

Het speelveld van "Culturele diversiteit in een internationale groene context" zoals hiervoor kort omschreven is vertaald in vijf mission statements. Deze zijn leidend voor de verschillende ambities die het groene onderwijs met het Actieplan nastreeft.

A. Culturele diversiteit is een integraal onderdeel van het strategisch beleid
B. Het onderwijs sluit aan bij ontwikkelingen in de internationale groene arbeidsmarkt
C. Het onderwijs is gelijk toegankelijk voor deelnemers met verschillende culturele achtergronden
D. Het onderwijs biedt een open en stimulerende leeromgeving voor deelnemers vanuit verschillende culturele doelgroepen
E. Groen is voor iedereen - Groene thema's worden actief uitgedragen

KIES KLEUR IN GROEN

Cynthia Lionahr

Regiomanager bij Aequor

> ‘Er zijn veel meer groene beroepen dan je in eerste instantie zou denken.’

Mijn eerste kennismaking met groen vond plaats in de Bijlmermeer. Het klinkt nu gek, maar vroeger stond rondom de flats in de Bijlmermeer alleen maar groen. Schooltuinen: daar was ik ook gek op. Je eigen mais en sla en worteltjes kweken. En dat je het dan echt mee naar huis kon nemen en opeten. Dat gaf een heel trots gevoel.

Elke Surinamer is eigenlijk opgegroeid in een landbouwcultuur. Iedereen heeft daar een eigen moestuin en dieren. Ook mijn opa. Onze flat in Nederland stond helemaal vol met planten en klimplanten. Die groene roots hebben misschien ook wel meegespeeld met het feit dat ik juist bij Aequor als manager aan de slag ben gegaan. Ik stond in het begin wel te kijken hoe groot het werkveld is. Er horen veel meer beroepen bij dan je in eerste instantie zou denken. Dat is denk ik ook het grootste probleem met het werven van jongeren. Iedereen heeft vanuit zijn eigen groep een eigen socialisatie als het om beroepen gaat. Waar je vader of je tante in werkt, dat zijn de beroepen die je kent.

Ouders sturen ook vaak richting die beroepen. Daarom is het belangrijk om de groene beroepen al in de basisschoolleeftijd van kinderen goed over het voetlicht te brengen. Bij kinderen en hun ouders. Het bedrijfsleven kan daar een belangrijke rol bij spelen.

→ 2. Inhoudelijke ambities en actielijnen

A. Culturele diversiteit is een integraal onderdeel van het strategisch beleid

Een visie op het belang van culturele diversiteit binnen een internationale groene context is een belangrijk startpunt voor de integratie van culturele diversiteit binnen het strategisch beleid van de individuele instellingen. Het wettelijk kader rondom actief burgerschap en sociale integratie in het vmbo en mbo vraagt daarbij ook de aandacht.

Actielijnen

> Er wordt een visie ontwikkeld op het belang van culturele diversiteit voor het groene onderwijs.
> De visie is uitgewerkt in het strategisch beleid van de individuele instellingen, waarbij ook het HRM-beleid wordt betrokken.
> Het geïntegreerd jaarbericht rapporteert over de activiteiten die zijn ondernomen.

De koers en accenten die de instellingen in hun strategisch beleid maken zullen aansluitend bij de locale regionale setting en ambities per instelling en wellicht zelfs per locatie verschillen. Dit komt tot uitdrukking in de accenten die een individuele instelling binnen de actielijnen van de hierna volgende mission statements zelf zal leggen. De hierna volgende actielijnen vormen daarmee een menukaart waaruit per instelling c.q. locatie een keuzes gemaakt zal worden.

B. Het onderwijs sluit aan bij ontwikkelingen in de internationale groene arbeidsmarkt

Het groene onderwijs wil kwalitatief en kwantitatief goed aansluiten bij de internationale groene arbeidsmarkt. Dat betekent dat zij het samen met het bedrijfsleven tot haar taak acht om de groene arbeidsmarkt van voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten te blijven voorzien.

Om ook in de toekomst voldoende gekwalificeerd personeel aan de arbeidsmarkt te kunnen afleveren is het nodig om nieuwe culturele doelgroepen aan het groene onderwijs te verbinden. Het gaat dan vooral om jongeren - vaak met een dubbele culturele achtergrond - die opgroeien in een stedelijke omgeving. Hierbij is verdergaande samenwerking met het bedrijfsleven en netwerkvorming met vertegenwoordigers van verschillende culturele doelgroepen gewenst.

Bij het aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt gaat het niet alleen om aantallen maar ook om de kwaliteit van de arbeidskracht. De werknemers van de toekomst moeten vakmatig, intercultureel en internationaal competent zijn om goed in de

Wim Steman

Kweker (Loosdrecht) en bestuurslid van de Gayfarmers

> ‘Dan zie ik ze denken: hij is dan wel homo, maar uiteindelijk is ie er toch één van ons’

Ik ben eigenlijk het groen ingerold toen ik mijn partner Peter leerde kennen. Hij werkte samen met zijn broer op het fruitbedrijf van hun ouders. Ik ging vanaf het begin mee plukken. Door alle contacten in het wereldje werd ik zelf commercieel manager op de veiling in Kampen. Later werd ik productmanager fruit bij The Greenery. We kochten samen een huis in Loosdrecht en na drie maanden bood de buurman ons de bijbehorende kwekerij te koop aan! Daar hebben we nu samen ons bedrijf. Ik vind het heerlijk. Ons huis, de kwekerij, de mensen die er in mee werken, het hoort heel vanzelfsprekend bij elkaar. Dit is voor mij de meest natuurlijke manier van leven.

Door het stoere imago van groen, kom je er niet veel homoseksuele mannen tegen. Jongeren die met hun seksualiteit worstelen, kiezen toch sneller een wat veiliger beroep, zoals kapper. Misschien ook wel voor bloemschikken. Maar niet snel voor hovenier of kweker. Je bent toch altijd bang dat je opvalt, dat je er niet in past. Voor mij speelt dat nu niet meer zo. In de loop van de tijd heb ik ook sectorspecifiek gedrag aangeleerd, zoals een ander een vreemde taal zou aanleren. Naast een stoere hovenier trap ik af en toe gewoon tegen een band van de trekker. Dan zie ik ze denken: hij is dan wel homo, maar uiteindelijk is ie er toch één van ons.

beroepspraktijk te kunnen functioneren. Dit vraagt om bijzondere aandacht voor interculturele- en internationale competenties in het curriculum.

Actielijnen

> Deelnemers leren in een multiculturele- en internationale beroepscontext te functioneren.
> Het personeel en de deelnemers zijn intercultureel competent.
> Doorstroomtrajecten worden samen met het bedrijfsleven op maat ontwikkeld voor specifieke culturele doelgroepen.

C. Het onderwijs is gelijk toegankelijk voor deelnemers met verschillende culturele achtergronden

Op dit moment heeft één op de zes basisschoolleerlingen in Nederland een dubbele culturele achtergrond. Deze jongeren kiezen zelden voor het groene onderwijs. Deze vorm van onderwijs is op dit moment blijkbaar niet aantrekkelijk voor jongeren met een dubbele culturele achtergrond. De aantrekkelijkheid van beroepsonderwijs voor specifieke doelgroepen wordt door vele zaken bepaald en is niet gemakkelijk te beïnvloeden. Bovendien vragen verschillende culturele doelgroepen een andere aanpak. Het groene onderwijs wil gelijk toegankelijk zijn voor individuen uit alle culturele groepen en wil hiervoor extra inspanningen verrichten om dit te verbeteren.

Actielijnen

> Opleidingen, leerbedrijven, praktijk- en stagebegeleiding en examinering sluiten aan bij behoeften van deelnemers met een stedelijke en dubbele culturele achtergrond.
> In PR en voorlichtingsactiviteiten wordt aangesloten bij de leefwereld van de diverse culturele groepen in het wervingsgebied van de instelling.

D. Het onderwijs biedt een open en stimulerende leeromgeving voor deelnemers vanuit verschillende culturele doelgroepen

Het groene onderwijs wordt mede door haar kleinschaligheid gekenmerkt door een open stimulerende leeromgeving waarin respect voor elkaar en een gevoel van geborgenheid een belangrijk goed is. Ontwikkelingen in de samenleving gaan in de richting van verruwing van omgangsvormen op zowel individueel als op groepsniveau. Het groene onderwijs wil dat elke deelnemer zich verder kan ontwikkelen in een leeromgeving die geborgenheid biedt ongeacht zijn of haar herkomst, afkomst, religieuze overtuiging, seksuele geaardheid, leefwijze of politieke overtuiging. Beleid op dit terrein is op verschillende instellingen in gang gezet, maar gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is een verdergaande borging en professionalisering uit pro-actief opzicht van belang.

KIES KLEUR IN GROEN

Fatima Taihan

Docent leren, loopbaan en burgerschap AOC Friesland, vestiging Leeuwarden

> ‘Het is een verrijking om op deze manier van elkaar te leren.’

Ik ben geboren in Kénitra, dat is een kuststad in een agrarisch topgebied in het westen van Marokko. Het landschap daar vind ik absoluut fascinerend. Aardappelvelden, groentekweek en heel veel citrusbomen. De koriander, peterselie en olijven, alles smaakt daar verser. En dan al die geuren die je neus strelen als je op de markt loopt…
Mijn ouders emigreerde naar Nederland (Den Haag) toen ik vijf jaar was. Toen ik naar Friesland verhuisde voelde ik me heel gelukkig in deze weidse omgeving. Ik was docent op een andere school toen ik voor een gastles op AOC Friesland uitgenodigd werd. Het beviel voor beide partijen zo goed, dat ik diezelfde dag nog een contract kreeg aangeboden. Het voelt bij AOC Friesland vertrouwd en prettig. Ik ben de enige allochtone docent op dit MBO. Ik informeer mijn collega’s graag over moslimfeesten en -gebruiken als er aanleiding naar is. Collega’s hebben vaak heel basale vragen bijvoorbeeld over de ramadan: hoe lang het duurt en of ik overdag mag drinken.

Het is een verrijking om op deze manier van elkaar te leren. Ik zie het ook als mijn taak om de mensen in mijn omgeving te informeren over mijn achtergrond en godsdienst. Aan allochtone jongeren en hun ouders wil ik meegeven dat je veel kunt bereiken met een groen beroep. Het beeld van vies werk is echt achterhaald, laat ze maar eens rondkijken in een hightech tuinbouwbedrijf.

Actielijnen
> De sociale veiligheid wordt binnen de instellingen in kaart gebracht.
> Het veiligheidsbeleid wordt verder geprofessionaliseerd.
> Er worden maatregelen genomen om het open stimulerende karakter van de leeromgeving naar de toekomst toe te borgen.

E. Groen is voor iedereen - Groene thema's worden actief uitgedragen

Groen vertaald in thema's als leefomgeving, milieu, natuur, dieren en dierenwelzijn, voeding en gezondheid is een zaak voor en van iedereen. Toch wordt dit niet door alle groepen in de samenleving zo ervaren. Het groene onderwijs wil deze thema's actief uitdragen en met name de betrokkenheid van diverse culturele groepen bij deze groene thema's versterken. Hiermee kan het imago van het groene onderwijs bij deze potentiële doelgroepen versterkt worden.

Actielijnen
> Een actieve bijdrage leveren aan de maatschappelijke stages voor leerlingen uit het OCW-veld.
> Een actieve bijdrage leveren aan manifestaties en dergelijke die op dit terrein plaats vinden.
> Verbinding maken met landelijke multiculturele- en internationale netwerken en organisaties.
> Regionale multiculturele netwerken opzetten in de regio.

→ 3. Algemene actielijnen

Een aantal algemene activiteiten zijn overstijgend van aard en bij elk mission statement aan de orde. Het gaat daarbij om:

> **Kennisdeling en netwerkvorming**
> **Onderzoek**
> **Communicatie en PR**
> **Monitoring**

Kennisdeling en netwerkvorming

Binnen Kies Kleur in Groen wordt door de instellingen binnen het groene onderwijs samengewerkt aan de versterking van culturele diversiteit binnen een internationale groene context. De activiteiten en projecten van de instellingen worden daar binnen gebundeld en actief uitgedragen. Kennisdeling en doorstroom en daarmee het leren van elkaar is een belangrijke voorwaarde om hieraan gestalte te geven.

Sinds een paar jaar kent het groene onderwijs een Community Culturele diversiteit. Vertegenwoordigers van de instellingen komen in themabijeenkomsten bij elkaar om zich zelf verder te professionaliseren en elkaar te informeren en te helpen. Voor de verdergaande professionalisering is verbinding gezocht met verschillende organisaties en experts. Zij zijn ook regelmatig bij de themasessie aanwezig.

Özlem Keles

Medewerker PR & Communicatie bij Lentiz onderwijsgroep

> ‘Scheer niet alle doelgroepen over één kam’

Ik studeerde Media & Entertainment Management bij InHolland, toen Lentiz vroeg om een student die een wervingsplan wilde maken, waarmee nieuwe Nederlanders geworven kunnen worden voor de voedingsbranche. Ik hoefde daar niet lang over na te denken. Nu heb ik een dienstverband bij Lentiz.

Ik sta helemaal achter de doelstelling om meer diversiteit in het groen onderwijs te krijgen. Allochtone jongeren zullen meer weloverwogen een keuze maken, als ze alle mogelijke opleidingen kennen. Er is een trend gaande: ze kiezen vaak massaal voor economische of technische richtingen.

Respect voor groen en voeding heb ik van huis uit mee gekregen. Ik zie dat veel Nieuwe Nederlanders van hun thuisland uit connectie met groen en voeding hebben. Maar dat stimuleert hen niet om voor het groen onderwijs te kiezen. Werving onder allochtone jongeren is een heel persoonlijke aangelegenheid. Grote culturele groepen zijn niet altijd op een zelfde manier even goed te benaderen. Een van oorsprong Turkse jongere kan een heel andere reden hebben om niet voor groen te kiezen dan bijvoorbeeld een Surinaamse. Scheer daarom niet alle doelgroepen over één kam.

In het kader van Kies Kleur in Groen krijgt deze Community een centrale plaats als landelijke ontmoetingsplek. Voor de uitvoering van verschillende actielijnen is het een belangrijke voorwaarde dat er structurele landelijke en/of regionale netwerken worden gevormd met onder meer verte-genwoordigers van het bedrijfsleven (VNO-NCW, MKB Nederland en ondernemers), verschillende culturele doelgroepen (met name koepels en andere samenwerkings-verbanden), jongeren (LAKS en JOB), expertise- en kenniscentra (waaronder Forum en Aequor) en netwerken op het terrein van internationalisering (Europea). Hierop zal in velerlei vormen gezamenlijk actief actie worden ondernomen.

Onderzoek

Om tot zinvolle acties te komen is vaak eerst meer onderzoek nodig. Bij de start van het Actieplan zal in kaart worden gebracht welke onderzoeken door de betrokken instellingen gewenst zijn. Expertise- en kenniscentra zullen daarbij worden ingeschakeld voor onderzoek op specifieke terreinen.

Communicatie en PR

Goede externe communicatie en PR is zowel belangrijk binnen de verschillende actielijnen om nieuwe culturele doelgroepen te bereiken als in de uitstraling van het actieplan Kies Kleur in Groen als zodanig. Wat betreft communicatie en PR in het kader van de actielijnen zal aansluiting worden gezocht bij de marketing campagne van de AOC's en de bestaande instrumenten en platforms voor beroepenpromotie. Voor de externe communicatie en PR rondom het actieplan als geheel fungeert de website Kies Kleur in Groen als een belangrijk hulpmiddel. Er zal een databank met ondersteunende PR-materialen voor onderwijs- en brancheorganisaties worden ontwikkeld. Daarnaast zullen jaarlijks een of meerdere schriftelijke uitgaven met onder meer good practises en inspirerende voorbeelden worden uitgebracht.

Monitoring

Onderhavig actieplan Kies Kleur in Groen geeft de koers aan die de AOC´s samen met Aequor en Stoas Hogeschool, met steun van het ministerie van LNV, de komende jaren willen inzetten. Om deze koers te monitoren en indien nodig bij te sturen is het belangrijk dat de voortgang in samenspraak met vertegenwoordigers van de verschillende culturele doelgroepen wordt gevolgd. Tussentijds vindt dit voortdurend plaats binnen de landelijke en regionale netwerken en de landelijke Community Culturele Diversiteit. Ter vaststelling van de jaarlijkse voortgang en bijsturing van de bestuurlijke strategisch koers zullen bij de start van het Actieplan een aantal indicatoren worden opgesteld. Jaarlijks in het voorjaar zal er een bestuurlijke conferentie worden georganiseerd waarin de voortgang in het licht van deze indicatoren wordt besproken.

→ Ondertekening

AOC Terra
De heer R.Schilt
Voorzitter College van Bestuur

AOC Friesland
De heer A.F.Sikkes
Voorzitter College van Bestuur

AOC De Groene Welle
De heer J.H.M.Robben
Voorzitter College van Bestuur

Groenhorst College
De heer H.E.Verweij
Voorzitter College van Bestuur

Clusius College
De heer M.H. van Tilburg
Voorzitter College van Bestuur

→ Ondertekening

Wellantcollege
De heer L.D.Verburgh
Voorzitter Bestuursraad

Prinsentuin College
De heer L.M.J.M.Verbeek
Directeur

CITAVERDE College
De heer J.P.M.Janssen
Voorzitter College van Bestuur

AOC Oost
De heer A.F.M.Bomers
Voorzitter College van Bestuur

Edudelta College
De heer H.Laros
Voorzitter College van Bestuur

→ Ondertekening

Lentiz Onderwijsgroep
De heer G.Kant
Voorzitter College van Bestuur

Helicon Opleidingen
De heer F.M.Hoeks
Voorzitter College van Bestuur

ROC Landstede
De heer E.Helfferich
Directeur

Vereniging Buitengewoon Groen
De heer J.Koelinga
Voorzitter Bestuur

Stoas Hogeschool
Mevrouw M. de Beus
Voorzitter directie

Aequor
De heer R.Schilt
Voorzitter Bestuur

Concept, vormgeving en fotografie: YON-vormgeefwerk - Blaricum

www.kieskleuringroen.nl

AOC Raad
Willy Brandtlaan 81, 6716 RJ Ede
Postbus 458, 6710 BL Ede

T: 0318-648900
F: 0318-641184

E: info@aocraad.nl
W: www.aocraad.nl

AOC RAAD