

Juryrapport Challenging Diversity Award 2011

Juni 2011

INHOUD

VOORWOORD	3
1. ACHTERGROND.....	5
1.1 Inleiding.....	5
1.2 De nominatieprocedure.....	5
1.3 De deelnemers	6
2. DE JURERING.....	7
2.1 De voorgedragen kandidaten	7
2.2 De jurering.....	7
2.3 De vijf finalisten	9
2.4 De winnaar.....	9
3. DE WINNAAR.....	10
3.1 WINNAAR CHALLENGING DIVERSITY AWARD.....	10
3.2 DE ANDERE FINALISTEN.....	11
4. DE JURYLEDEN	14
John Leerdam (voorzitter)	14
Bas Derks	14
Lucas Lombaers.....	14
Martha Meerman	15
Gerrit Oostendorp.....	15

VOORWOORD

Voor u ligt het juryrapport van de Challenging Diversity Award 2011. Deze prijs is ingesteld door Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, en ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid en wordt uitgereikt aan een professional die werkzaam is in het hbo en zich succesvol inzet voor diversiteit binnen zijn of haar hogeschool.

Bijdragen aan een inclusieve en stimulerende omgeving

De Challenging Diversity Award is een landelijke stimuleringsprijs voor medewerkers werkzaam in het hbo die zich succesvol inzetten voor diversiteit binnen hun hogeschool. Zestor wil graag het talent werkzaam bij hogescholen erkennen en zichtbaar maken. Een zich onderscheidende professional wordt beloond met de Challenging Diversity Award.

De Challenging Diversity Award 2011 wordt uitgereikt in het kader van de stimuleringsregeling (H)Erkend MultiTalent, die door Zestor wordt uitgevoerd en mogelijk is gemaakt door het Ministerie van BZK. Via deze regeling kunnen hogescholen innovatieve projecten uitvoeren die de culturele diversiteit van de sector versterken en gericht zijn op werving, behoud en doorstroom van bi-cultureel talent. Het accent ligt op HRM projecten en in het verlengde daarvan wordt de Challenging Diversity Award 2011 uitgereikt aan een medewerker die op het gebied van HRM een bijdrage heeft geleverd aan de werving, behoud en/of doorstroom van bi-culturele collega's.

Het werken aan een inclusieve en stimulerende werk- en leeromgeving voor alle medewerkers vergt tijd. In de afgelopen jaren zijn veel hogescholen met diversiteit aan de slag gegaan. Onder de noemer "Nieuw Goud" is geïnvesteerd in het rekruteren en laten doorstromen van medewerkers met een niet-westerse achtergrond. Het is een uitdaging om een cultureel inclusieve werkomgeving te creëren en om te investeren in het verder realiseren van een multiculturele werkomgeving. Dat is alleen mogelijk door inzet van betrokken docenten, projectleiders, studieadviseurs, studentdecanen, beleidsmedewerkers en managers.

Het consolideren van deze betrokkenheid in de organisatie door het creëren van draagvlak op verschillende niveaus van de organisatie is een prestatie op zich. De ervaring leert dat draagvlak vaak randvoorwaardelijk is voor professionals om een positieve beweging op gang te brengen. Deze professionals zijn vaak intrinsiek gemotiveerd en hebben vanuit hun functie direct of indirect een verschil gemaakt in het succes van (individuele) collega's (en/of studenten). Met de Challenging Diversity Award 2011 worden deze professionals in de schijnwerpers gezet. Aan deze Award is een geldprijs van € 2500,- verbonden. Dit bedrag mag door de winnaar besteed worden aan de verdere uitbouw van zijn of haar activiteiten op het gebied van diversiteit.

Bruggenbouwers

Het was de jury van de Challenging Diversity Award 2011 een groot genoegen de inzendingen van de 5 voorgedragen kandidaten te mogen beoordelen. Alle professionals die voorgedragen zijn voor deze Award zijn uitzonderlijk vanwege hun inzet en hun bijdrage aan het creëren van een stimulerende werkomgeving voor alle medewerkers en daarmee de competenties van medewerkers hebben vergroot om in een multiculturele omgeving te werken en zich te ontwikkelen. Alle kandidaten zijn belangrijke bruggenbouwers en 'change agents' voor hun instelling en hun studenten.

Verdiend

Het was voor de jury dan ook erg lastig om een keuze te maken uit het dit aanbod van inspirerende professionals werkzaam in allerlei verschillende contexten. Uit de 5 genomineerden heeft de jury een keuze gemaakt. In dit juryrapport is aangegeven hoe de jury tot een keuze is gekomen en wie de winnaar is van de Challenging Diversity Award 2011.

De jury bestaat uit de volgende personen:

- John Leerdam, (Juryvoorzitter) voormalig Tweede Kamerlid van de PvdA
- Mr. Bas Derks, Hoofd afdeling Beleid van de directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Dr. Martha Meerman, Lector Gedifferentieerd Human Resource Management van de Hogeschool Amsterdam
- Lucas Lombaers, Directeur arbeidszaken publieke sector, ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijkszaken
- Gerrit Oostendorp, Senior HR Director Stores Albert Heijn

Tot slot bedanken wij alle hogescholen in Nederland die zich hebben ingezet om hun meest waardevolle professionals te selecteren en voor te dragen.

John Leerdam

Voorzitter jury Challenging Diversity Award

1. ACHTERGROND

1.1 Inleiding

De deelname van allochtonen in het Nederlandse hoger onderwijs groeit. Op verschillende plaatsen in het land werken hogescholen en universiteiten actief aan het werven en begeleiden van allochtone studenten en het klaarstomen van studenten voor een plaats op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Zij leiden de professionals van morgen en overmorgen op. Dit is van wezenlijk belang voor de beeldvorming over allochtonen in de samenleving. Nog teveel wordt dit namelijk ingekleurd door verouderde stereotypen.

1.2 De nominatieprocedure

In 2011 zijn alle colleges van bestuur van hogescholen in Nederland uitgenodigd om professionals voor te dragen voor de Challenging Diversity Award. Hierbij was het van belang dat kandidaten werden voorgedragen die een bijdrage hebben geleverd aan het creëren van een stimulerende werkomgeving voor *alle* medewerkers, en dat daarmee de competenties van medewerkers zijn vergroot om in een multiculturele omgeving te werken en zich te ontwikkelen.

Voorwaarden

De voorwaarden waaraan een kandidaat moest voldoen waren:

- de kandidaat heeft direct of indirect bijgedragen aan het verbeteren van een inclusief werkklimaat;
- de kandidaat heeft direct of indirect bijgedragen aan het realiseren van een inclusieve en duurzame wervingsstrategieën en/of de kandidaat heeft direct of indirect bijgedragen aan het ontwikkelen van een effectieve werkomgeving waarin multicultureel talent wordt behouden en gestimuleerd;
- de kandidaat is een rolmodel voor collega's (en studenten);
- de kandidaat houdt rekening met verschillen in achtergronden en belevingswerelden van collega's (en studenten) met een niet-westerse achtergrond;
- de kandidaat is een duurzame bruggenbouwer binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld op het gebied van hrm, beleid of curriculum;
- de kandidaat is grensverleggend ingesteld: ondernemend, intrinsiek gemotiveerd en veerkrachtig.

De voordracht:

- Voor de Award mag een hogeschool maximaal twee kandidaten voordragen;
- De voordracht wordt gedaan door het College van Bestuur en de voordrachtsbrief dient voorzien te zijn van een handtekening van een lid van het College van Bestuur;
- De kandidaat is minimaal 2 jaar in dienst van de hogeschool en heeft een vast dienstverband;
- De kandidaat heeft een goede beheersing van de Nederlandse taal;
- Het aanmeldingsformulier bevat alle contactgegevens van de instelling en kandidaat (zoals contactpersoon, adres, telefoonnummer, e-mailadres);
- Verplichte bijlagen bij de voordracht:
 - Een inhoudelijke motivatie en onderbouwing door de instelling/faculteit/opleiding, waaruit blijkt dat de kandidaat aan de criteria voldoet;
 - Een persoonlijke motivatie van de voorgedragen kandidaat;

- Een beknopt curriculum vitae van de kandidaat, waarin de werkervaring en nevenactiviteiten van de kandidaat zijn beschreven;
- Een beschrijving waarom de inspanningen van de voorgedragen kandidaat een verschil hebben gemaakt op het gebied van diversiteit voor de organisatie.
- De voorgedragen kandidaat is beschikbaar op 8 of 9 juni 2011 tussen 16.30-19.30 uur voor het geven van een presentatie aan de jury van de Challenging Diversity Award als hij/zij wordt genomineerd;
- De voorgedragen kandidaat is beschikbaar om de uitreiking van de Challenging Diversity Award 2011 op 21 juni 2011 bij te wonen.

Presentaties

De jury heeft op basis van een scoringslijst uit de schriftelijke voordrachten 5 genomineerden geselecteerd. De 5 kandidaten is gevraagd een presentatie te houden voor de jury. Dit deden ze op donderdag 9 juni 2011. Op basis van de schriftelijk aangeleverde informatie, de presentaties en de antwoorden op de gestelde vragen koos de jury de winnaar.

1.3 De deelnemers

Aantal

In totaal zijn 5 professionals voorgedragen voor de Challenging Diversity Award: 1 door Christelijke Hogeschool Ede, 2 door Hogeschool Utrecht, 1 door Hogeschool van Amsterdam en 1 door De Haagse Hogeschool.

Vrouw-man

Van de 5 kandidaten waren er 4 vrouw (80 procent).

2. DE JURERING

2.1 De voorgedragen kandidaten

Voorgedragen kandidaten 2011:

M/V	Voornaam	Achternaam	Onderwijsinstelling
Mw.	Nicolien	De Jong-Veldkamp	Christelijke Hogeschool Ede
Mw.	Toinette	Loeffen	Hogeschool Utrecht
Dhr.	Nasser	Mohamedhoesein	De Haagse Hogeschool
Mw.	Hanneke	Stasse	Hogeschool van Amsterdam
Mw.	Marlies	Welbie	Hogeschool Utrecht

De genomineerden hielden een korte presentatie aan de hand van onderstaande vragen:

1. Kunt u uw motivatie bij de voordracht voor de Challenging Diversity Award toelichten?
2. Waar bent u het meest trots op in uw werk?
3. Als u de prijs wint, hoe gaat u de geldprijs van € 2.500,- besteden?

De jury had daarna de gelegenheid om vragen te stellen aan de genomineerden.

2.2 De jurering

Selectie genomineerden

Voor de selectie van de genomineerden krijgen de juryleden naast de schriftelijke voordrachten van alle voorgedragen kandidaten een beoordelingsblad. Dit beoordelingsblad wordt per kandidaat ingevuld.

Het beoordelingsblad bestaat uit een tabel met de volgende kolommen:

1. de naam van de kandidaat;

Het oordeel op basis van de criteria:

2. de kandidaat heeft direct of indirect bijgedragen aan het verbeteren van een inclusief werkklimaat;
3. de kandidaat heeft direct of indirect bijgedragen aan het realiseren van een inclusieve en duurzame wervingsstrategieën en/of aan het ontwikkelen van een effectieve werkomgeving waarin multicultureel talent wordt behouden en gestimuleerd;
4. de kandidaat is een rolmodel voor collega's (en studenten);
5. de kandidaat houdt rekening met verschillen in achtergronden en belevingswerelden van collega's (en studenten) met een niet-westerse achtergrond;
6. de kandidaat is een duurzame bruggenbouwer binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld op het gebied van hrm, beleid of curriculum;
7. de kandidaat is grensverleggend ingesteld: ondernemend, intrinsiek gemotiveerd en veerkrachtig.

Per onderdeel kan elk jurylid per voorgedragen kandidaat een cijfer (score) geven tussen de 1 en 5:

- 1 = heel slecht
- 2 = slecht
- 3 = twijfelachtig
- 4 = goed
- 5 = heel goed

Dit proces mondt uit in een score per kandidaat. In overleg bepaalt de jury aan de hand van de (hoogste) scores welke kandidaten worden genomineerd. De selectie van de finalisten vond plaats op 31 mei 2011.

Selectie winnaars

Alle genomineerden zijn uitgenodigd om een presentatie te geven. Deze jurybijeenkomst vond plaats op 9 juni 2011.

Ook tijdens de presentaties vullen de juryleden een scoreblad in aan de hand van een aantal aandachtspunten. De presentaties worden beoordeeld met een cijfer (1-5). Aandachtspunten zijn:

1. Inhoud: hoe sterk was de inhoud van het verhaal (argumentatie)?
2. Presentatie: hoe goed was de presentatie?
3. Overtuigend: hoe overtuigend was de kandidaat?
4. Creatief: hoe creatief was de kandidaat?
5. In welke mate heeft de kandidaat zich aan de opdracht gehouden?

Per jurylid werden in totaal 25 scores (5 kandidaten x 5) aangetekend. De totale jurering van vijf juryleden is dus gebaseerd op 125 scores (5 x 25).

De bedoeling van deze scores is om de jurering van de kandidaten te objectiveren en te kwantificeren. De scores zijn gebruikt om de inhoudelijke argumentatie van de afzonderlijke juryleden te ondersteunen tijdens de jurybijeenkomst. De juryleden hebben dus in eerste instantie onafhankelijk van elkaar hun voorkeuren uitgesproken.

Tenslotte selecteert de jury in overleg een winnaar.

Genomineerden en winnaars

Op basis van de bovengenoemde criteria is de lijst van genomineerden vastgesteld. Tijdens de juryvergadering is de winnaar geselecteerd op basis van de presentaties van de genomineerden.

2.3 De vijf finalisten

Geslacht	Naam	
Challenging Diversity Award		
Mw.	Nicolien de Jong-Veldkamp	Christelijke Hogeschool Ede
Mw.	Toinette Loeffen	Hogeschool Utrecht
Dhr.	Nasser Mohamedhoesein	De Haagse Hogeschool
Mw.	Hanneke Stasse	Hogeschool van Amsterdam
Mw.	Marlies Welbie	Hogeschool Utrecht

2.4 De winnaar

Challenging Diversity Award		
Dhr.	Nasser Mohamedhoesein	De Haagse Hogeschool

3. DE WINNAAR

3.1 WINNAAR CHALLENGING DIVERSITY AWARD

Nasser Mohamedhoesein

Nasser is projectleider diversiteit en docent aan De Haagse Hogeschool. Nasser is een aimabele persoonlijkheid die zich met enthousiasme en een groot hart voor studenten en medewerkers inzet voor diversiteit en succesvol opereert. Hij is rolmodel, pionier en trekker. Nasser brengt met een rust en een vanzelfsprekendheid culturele diversiteit onder de aandacht bij collega's en management, waardoor hij de weerstand die kan optreden weet te verkleinen en de effectiviteit weet te verhogen. Zo heeft hij DOT.com (Diversity On Talent Community) ontwikkeld. Daarmee heeft hij een adequaat systeem neergezet van support, waarbij alle studenten op een gelijkwaardige manier en met een bijzonder oog voor multicultureel talent een kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Op deze manier heeft hij een werkomgeving gecreëerd waarin ruimte wordt gemaakt voor een eigen manier van werken die afwijkt van de heersende vorm.

Tijdens de presentatie vertelt Nasser dat in 1987 de diversiteit onder studenten aan de Haagse Hogeschool heel anders was. Toen was hij zelf 1^e jaars student Bouwkunde. In dat jaar waren er drie studenten met een niet-westerse achtergrond. Nu heeft vijftig procent van de instromers aan de opleiding Bouwkunde een niet-westerse achtergrond. "Daar moet je als organisatie iets mee doen, onze organisatie daarop afstemmen".

Volgens Nasser is bewustwording de verandering die een organisatie moet ondergaan: "Het gaat om bewustwording en de verschillende onderdelen van diversiteit. Alle acties en projecten die we uitvoeren als organisatie lijken soms een druppel op een gloeiende plaat. Maar het moet echt iets van binnen uit zijn, georganiseerd van binnen uit. En met een rotsvast vertrouwen in het succes ervan."

Nasser is bovendien mede-ontwerper van het Student Innovation Team binnen het programma studiesucces. Aan dit team van studenten worden vraagstukken voorgelegd over hoe de hogeschool inclusief onderwijs kan optimaliseren. Deze input wordt gebruikt om vernieuwingen op het gebied van diversiteitsbeleid in gang te zetten: "Ik wil een school creëren waar men graag naar toe gaat, waar men echt met hun leven bezig is. De studenten raken geïnspireerd, maar onze docenten raken ook weer geïnspireerd door de studenten."

Nasser laat in zijn houding en gedrag zien hoe je rekening kunt houden met verschillen in achtergrond. In de opdrachten die hij voor zijn onderwijsprogramma ontwikkeld komt dit voortdurend tot uitdrukking. Hij toont affiniteit en empathie voor de verschillende belevingswerelden van studenten met een niet-westerse achtergrond en is laagdrempelig naar studenten en collega's. Als projectleider diversiteit (G5) is Nasser stimulerend, enthousiasmerend en vernieuwend bezig. Hij is bovendien ondernemend, creatief en flexibel. Nasser heeft een verrassende kijk op oplossingsrichtingen en biedt grensverleggende inzichten op de aanpak van zowel vaktechnische als menselijke problemen.

3.2 DE ANDERE FINALISTEN

Nicolien de Jong-Veldkamp – Opleidingscoördinator aan de Christelijke Hogeschool Ede. Nicolien heeft tegen de stroom in gekozen voor haar eigen richting. Hierbij doet zij veel alleen, wat betekent dat ze zelf veel initiatief neemt, hard blijft vechten voor de noodzaak en meer tijd en middelen erin steekt dan van haar verwacht wordt. Nicolien heeft een analysemodel van de normatieve beroepspraktijk ontwikkeld. Ze heeft empirisch onderzoek gedaan naar de onderliggende morele en psychische dynamieken in het denken van christenstudenten en hun docenten als ze zich moeten inleven in het standpunt van de ander. Dit heeft geresulteerd in een publicatie, van waaruit aan de teams een nieuw inclusief denkmodel is aangedragen over het omgaan met verschillende soorten normativiteit in de wereld om je heen en hoe deze verbonden kunnen worden met identiteit en professie.

Daarnaast participeert Nicolien in de werkgroep ‘Expertgroep Islam’, van waaruit ze heeft bijgedragen aan een symposium voor ongeveer 360 eerstejaarsstudenten van diverse opleidingen rond het thema multiculturaliteit. Ook heeft ze in samenwerking met de Hogeschool Utrecht dagen georganiseerd waarin studenten in gesprek gingen met studenten met een moslimachtergrond. Dit heeft positief effect gehad op de beeldvorming van de studenten van de Christelijke Hogeschool Ede naar studenten met een andere achtergrond.

Nicolien is in staat om studenten uit een ‘witte, middle class’ hogeschool in dialoog te brengen met studenten uit diverse multiculturele achtergronden en heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van een programma in de propedeuse rond multiculturaliteit.

Nicolien’s droom: “Mijn grootste droom is dat mensen zelfstandig gaan nadenken. Er zijn mensen die leven in een homogene gemeenschap en dat als prettig en gerechtvaardigd ervaren. Als christen ben ik het daar niet mee eens. Ik wil dit debat verder laten gaan, zodat ook dat de lokale kranten en de kerk hierdoor bewogen gaan worden.”

Toinette Loeffen – Docent, onderzoeker en projectleider aan de Hogeschool Utrecht. Toinette levert een innovatieve bijdrage aan het slechten van ‘drempels’ en zet zich actief in voor een inclusieve samenleving en inclusief onderwijs op de Hogeschool Utrecht. Zij doet dit vanuit een brede diversiteitsvisie waarbij een meervoudige identiteitsontwikkeling centraal staat. Zo heeft ze een goed gewaardeerd onderwijsprogramma Creatief onderzoek van diversiteit voor de brede propedeuse Social Work ontwikkeld en vorm gegeven. Samen met een collega heeft ze bovendien het boek “Retourtje Inzicht. Creatief met Diversiteit voor sociale professionals” geschreven, dat inmiddels op verschillende hogescholen wordt gebruikt.

Toinette levert op creatieve wijze een actieve bijdrage aan inclusie en het empoweren van mensen die zich bevinden in een minderheids- of achterstandspositie. Hierbij weet ze werelden van zorg, welzijn, onderwijs, kunst en cultuur te verbinden. Zo heeft ze een diversiteitstraining ontwikkeld en uitgevoerd op locatie bij een gezondheidscentrum in de multiculturele wijk Utrechtse Lombok. Toen de film Fitna van Geert Wilders uitkwam heeft Toinette samen met de faculteitsdirecteur en betrokkenen uit het college van bestuur een bijeenkomst georganiseerd, waarbij studenten, docenten, faculteitsdirectie en college van bestuur een gezamenlijk standpunt hebben bepaald dat naar buiten is gebracht.

Tijdens haar presentatie vertelt Toinette de jury hoe de Hogeschool Utrecht haar studenten probeert te stimuleren: “Op de Hogeschool Utrecht gebruiken we de ‘community art’ methode. Het is belangrijk om de non-verbale sensitiviteit van onze studenten te stimuleren. Dan zien we dat de studenten ons altijd verrassen en dingen doen die wij helemaal niet verwachten. Zij laten ons iets zien wat heel waardevol is.”

Daarnaast heeft Toinette gewerkt aan een groot landelijk project Kunst Inclusief, waarbij ze heeft onderzocht hoe mensen met beperking inclusief mee willen en kunnen doen met kunst. Uniek was dat mensen met een beperking co-onderzoeker en co-ontwikkelaar waren. Het resultaat zijn vier producten (een boek, een verhalenbundel, een dialoogspel en een DVD), die inzicht geven in de stand van zaken rond kunstparticipatie in Nederland, de knelpunten en oplossingsrichtingen en tools voor de professionele praktijk.

Hanneke Stasse – Docent aan de Hogeschool van Amsterdam. Hanneke vormt een belangrijke bindende factor tussen docenten onderling, maar ook tussen docenten en studenten. Op het gebied van curriculum en beleid heeft ze een belangrijke rol gespeeld met zowel het invoeren van interculturalisatie als het aandacht vragen voor niet-Nederlandstaligen. Ze is een rolmodel voor collega’s en studenten in de wijze waarop zij oor heeft voor een ieder, conflicten en/of verschillen tussen mensen niet als een obstakel ziet, maar hierin juist een bemiddelende rol speelt. Studenten en collega’s werken dan ook graag met haar samen en waarderen in hoge mate haar inzet.

Hanneke heeft een studentmentoraat opgezet en diversiteitsbeleid ontwikkeld. Ook heeft ze de “meetlat diversiteitsvriendelijke opleiding” ontwikkeld en is ze lid van de klachtencommissie “Ongewenst gedrag” van de Hogeschool van Amsterdam. Ze organiseert bovendien studiedagen, debatten, scholingen over diversiteit voor studenten en personeel. Daarnaast ondersteunt ze P&O van DOO in verband met het werven van kleurrijk personeel. Ook is ze vertegenwoordiger DOO in Samenwerkende Amsterdamse Lerarenopleidingen Multicultureel Vakmanschap.

Hanneke heeft bovendien een begeleidingstraject opgezet voor Antilliaanse studenten. Ook ondersteunt ze het platform Nederlands Marokkaanse studenten en is ze betrokken bij de scholing van medesupervisors over diversiteit in supervisie. Hanneke beschikt over de gevoeligheid en empathisch vermogen om met studenten en collega’s van diverse achtergronden om te gaan.

Op de vraag van de jury ‘Wat is je droom?’, antwoordde Hanneke: “Onze zwarte studenten gaan naar zwarte scholen, West-Friese studenten gaan terug naar West-Friesland. Ik wil heel graag dat de student tijdens zijn/haar opleiding tenminste één stage in Amsterdam doet. Op het moment levert dit heel veel weerstand op.”

Marlies Welbie – G5 projectleider en onderzoeksmedewerker aan de Hogeschool Utrecht. Marlies heeft al heel lang aandacht voor problemen die docenten en studenten ervaren. Haar doel is om een werk- en studeersfeer te bereiken, waarin iedereen gewaardeerd wordt om wie hij/zij is of wat hij/zij kan, waarin hij/zij kan excelleren op zijn/haar eigen manier en waarin “anders zijn” mag. Ze betreft voortdurend mensen op zowel instituuts- als faculteitsniveau als op de werkvloer en verbindt deze mensen aan elkaar. Daaruit destilleert zij adviezen die vervolgens aan het management voorgelegd worden voor goedkeuring en besluiten. Daarnaast

heeft ze een denktank opgericht waarin vertegenwoordigers van alle vakgroepen zitten, die als klankbord fungeert voor adviezen aangaande het diversiteitsbeleid van het IBS.

Marlies over rolmodellen tijdens haar presentatie aan de jury: “Iedereen zou een rolmodel moeten hebben. Voor onze school blijft het lastig om nieuwe docenten met een niet-westerse achtergrond aan te trekken. Studenten kijken op naar docenten en vergelijken zichzelf met docenten. Daarom is diversiteit zo belangrijk.”

Dankzij Marlies loopt er nu een onderzoek naar de tevredenheid van niet-westerse allochtone studenten over de sfeer, inhoud en faciliteiten van het bachelor curriculum. De resultaten zullen input geven voor de activiteiten die de komende periode zullen worden ontwikkeld om de instroom, doorstroom en het rendement te bevorderen in de faculteit. Ook heeft Marlies het diversiteitssymposium georganiseerd van het Instituut van Bewegingsstudies (IBS) om culturele bewustwording te bereiken, mensen te betrekken en draagvlak te creëren. Daarnaast is ze oprichter en voorzitter van het “Kleur in het curriculum” overleg met alle mensen die verantwoordelijk zijn voor het thema diversiteit in de diverse curricula in de Faculteit.

Marlies zet zich in om het draagvlak voor diversiteit in brede zin te vergroten en specifiek dat van culturele diversiteit. Een voorbeeld hiervan is het organiseren van een scholingsdag Diversiteit met als doel bewustwording van directie, docenten en ondersteunend personeel van het IBS. Ze is intens bevoegen, ondernemend en vasthoudend als het gaat om culturele diversiteit. In haar promotieonderzoek ontwikkelt zij met het werkveld en met bijdragen van studenten concrete hulpmiddelen om communicatie over gezondheid voor laaggeletterden te bevorderen. Marlies weet door haar bijdrage in het onderwijs het begrip diversiteit bespreekbaar te maken waar studenten in hun beroepsuitoefening later mee te maken krijgen.

4. DE JURYLEDEN

John Leerdam (voorzitter)

John Leerdam is jaren directeur en artistiek leider van het Cosmic Theater te Amsterdam geweest. John nam in 2004 het voorzitterschap van de jury van de ECHO Award op zich en is sinds 2006 ook beschermheer van de ECHO Foundation. In 2007 werd John bovendien lid van het Comité van Aanbeveling van de Stichting Eenheid is kracht en van de Raad van Advies van Giving Back. Vanaf 2007 is hij bovendien voorzitter van de Vaste Kamercommissie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en sinds 2008 ook voorzitter van de Raad van Toezicht van het Stedelijk Museum Schiedam. John heeft ook talloze Awards in ontvangst mogen nemen. Zo heeft hij in 2006 niet alleen de Breekijzerprijs (SBO, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, project Full Color), maar ook de Lifetime Service Award van de Council for Opportunity in Education (COE) ontvangen. In de laatste jaren heeft John zich vooral ingezet voor de “Millennium Development Goals Global Watch” van de Verenigde Naties, waar hij in het Raad van Bestuur zit. Hij heeft ook in de United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) de functie van Rapporteur voor de Tweede Kamer der Staten Generaal bekleed. Van 2003 tot 2010 was John Tweede Kamerlid voor de PvdA.

Voor John staan de talenten van mensen centraal. Al het talent in onze samenleving wordt het beste benut als we inzien dat onze kracht in onze verscheidenheid zit. Wit en zwart, jong en oud, vrouw en man. Waar het om gaat is dat iedereen gelijke kansen heeft. Gelijke kansen om tot bloei te komen. John kijkt altijd naar de mogelijkheden en de sterke kanten van mensen. Mensen kunnen hun talenten het beste ontdekken en ontplooiën door goed onderwijs. Via onderwijs krijg je de tools om je zwakheden om te zetten in kracht. Daarom is John ‘breekijzer’ voor het SBO: hij moet er voor zorgen dat er meer diversiteit voor de klas komt en vraagt aandacht voor mensen met een dubbele culturele achtergrond op de pabo.

Bas Derks

Bas Derks (1966) is afdelingshoofd Beleid bij de directie Hoger Onderwijs en Studiefinanciering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Hij studeerde rechten aan de Universiteit van Tilburg. Na zijn studie heeft hij o.a. gewerkt voor de Tweede Kamerfractie van de PvdA en ECHO. Sinds 1997 is hij werkzaam bij het ministerie van OCW, waar hij verschillende beleidsfuncties heeft vervuld, voornamelijk op het terrein van het hoger onderwijs.

Lucas Lombaers

Lucas Lombaers is sinds 2008 directeur Arbeidszaken Publieke Sector bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De directie Arbeidszaken Publieke Sector ondersteunt minister Donner in arbeidsgerelateerde zaken die betrekking hebben op de publieke sector. Het gaat hierbij om onderwerpen als arbeidsmarktbeleid, CAO's, de aanpak van agressie tegen hulpverleners, wetgeving over topinkomens, rechtspositie van politieke ambtsdragers en vanzelfsprekend het diversiteitsbeleid.

Lucas Lombaers is 47 jaar. Hij heeft in Nijmegen politicologie/bestuurskunde gestudeerd. Sinds 1991 woont hij in Den Haag. Hij heeft eerder gewerkt bij KPMG, de Universiteit van Brabant en het ministerie van VROM.

Martha Meerman

Martha Meerman is sinds 2004 lector gedifferentieerd Human Resource Management bij het domein Economie en Management van de Hogeschool van Amsterdam. Ze doet onderzoek naar leren en professionaliseren in en rond arbeidsorganisaties. Diversiteit is in haar onderzoek een uitgangspunt. Eén van de speerpunten van het lectoraat is de professionalisering van docenten, een ander diversiteit in teams. Verleden jaar verscheen een publicatie van het lectoraat onder de titel “Een ontwikkeling in kleur. Docenten leren in de klas omgaan met het multiculturele beroepsonderwijs”, dit jaar het boek “Professionalisering van hbo docenten, een gevalstudie binnen een economisch domein”.

Martha Meerman werkt ook voor het Amsterdam Instituut voor Arbeidsstudies van de Universiteit van Amsterdam. Voor het lectoraat waren dat onder andere het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden en de Universiteit Leiden. Bij de laatste promoveerde ze in 1999 op het proefschrift: “Gebroken Wit, over de acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties”.

Gerrit Oostendorp

Gerrit Oostendorp is sinds april 2001 werkzaam bij Albert Heijn. Eerst als HR Manager van de Logistiek en sinds maart 2003 als Sr. HR Director van alle 850 winkels van Albert Heijn in Nederland. Albert Heijn verwelkomt graag alle Nederlanders als klant in onze winkel en het personeelsbeleid is er mede daarom op gericht een afspiegeling te zijn van de bevolkingssamenstelling van de buurt of wijk waarin de winkel staat. In dit kader heeft Gerrit met plezier zitting genomen in de jury voor de Challenging Diversity Award.

Gerrit is afgestudeerd als Sociaal Geograaf aan de Universiteit van Amsterdam en is na een aantal kortere dienstverbanden in 1990 bij Transavia Airlines gaan werken in de HR discipline. Van 1997 tot 2001 heeft hij gewerkt als HR Manager bij Ogden (later Menzies) Aviation als EMEA HR Manager.