

WERKPLAN COMMUNITY OF PRACTICES CULTURELE DIVERSITEIT

Periode 2010

Introductie

Dit is een voorstel van de leeractiviteit mbt Collectieve Leer Traject (CLT) culturele diversiteit voor de periode 2010. Het CLT dient in 2010 de betrokkene organisaties, de antwoorden op de volgende vragen geven:

1. Hoe ontwikkel je een beleid voor CD?
2. Hoe implementeert je een cultureel diversiteitbeleid?
3. Hoe meet je veranderingen binnen een organisatie na de implementatie?

Verder zullen de leden van de Community aandacht besteden aan het functioneren van de CoP.

1- Het ontwikkelen van een beleid voor CD

In dit brede en praktijkgerichte traject maakt men zich vaardigheden en kennis eigen om efficiënt en effectief een beleid rond culturele diversiteit te ontwikkelen. Meer specifiek, zullen de leden van de CoP kennis op de volgende ontwerpen en vragen zoals:

- Wat doen andere OS organisaties op het gebied van culturele diversiteit
- Kennis nemen van theorieën over CD,
- Men krijgt aanwijzingen voor het schrijven van een CD beleid
- Men leert van ervaringen van elkaar over het creëren van draagvlak: hoe zorg je voor draagvlak en participatie?
- Inzicht in de stand van zaken rond CD binnen de eigen organisaties
- Ontwerpen van een handleiding voor het schrijven van een beleid
- Uitwisseling met en feedback van ervaren organisaties. (zowel profit als non-profit)
- Analyse van factoren die binnen de organisatie aanwezig zijn die proces culturele diversiteit kunnen stimuleren of juist tegenhouden (bijvoorbeeld de openheid van een organisatie.)

Doelgroep: Dit traject is bedoeld voor organisaties die van plan zijn een CD beleid te gaan ontwikkelen en die organisaties die bereid zijn hun oogst te delen met andere leden

Dit traject wordt gefaciliteerd door PSO bureau, ervaren PSO leden, kennis instituten en eventuele consultants zullen hun input leveren.

Afhankelijk van de leervraag of het leerdoel of leeronderwerp, wordt een passende werkvorm gekozen.

2- De implementatie het CD beleid.

In dit brede en inspirerend traject leert men vaardigheden om efficiënt en effectief een geformuleerd beleid te implementeren. Specifiek:

- ❖ Wordt geleerd hoe het draagvlak en de betrokkenheid van het management team, en vervolgens van alle medewerkers op een inspirerende wijze te vergroten, zodat nut en noodzaak van CD op organisatieniveau wordt gedragen;
- ❖ Wat mogelijke weerstanden zijn en hoe daar mee om te gaan (ah, dit bedoelde ik inderdaad, zie hierboven mijn aanvullingen)
- ❖ Welke instrumenten wil je inzetten?
- ❖ Hoe voert je gedragsverandering (van hulpverlening/ diensten) binnen een organisatie aan?
- ❖ lobby voor kwetsbaren uit deze groepen vanuit je missie als organisatie etc.: interne en/ of externe middelen die elkaar kunnen versterken.

Doelgroep: De training is bestemd voor organisaties met ervaring op het gebied van CD beleid.

Afhankelijk van de leervraag of het leerdoel of leeronderwerp, wordt een passende werkvorm gekozen.

3- Het meten van de organisatieverandering, na implementatie van de CD

In dit traject doet men vaardigheden op om efficiënt en effectief om de veranderingen, die ontstaan zijn, te meten. De deelnemers leren onder anderen:

Hoe meet je de CD verandering: welke instrumenten en methoden zijn er?

- Identificatie van de instrumenten die voor je eigen situatie toepasbaar zijn
- Het meten van de veranderingen sinds de uitvoering of het ontwikkelen van een CD beleid?
- Hoe stuur je activiteiten/ beleid bij? Het beleid kan al snel verouderd zijn door veranderingen in maatschappij of interne veranderingen. Do's en don'ts?

Doelgroep: De training is bestemd voor de volgende organisaties:

- die een CD beleid hebben ontwikkeld
- die een CD beleid hebben geïmplementeerd

Afhankelijk van de leervraag of het leerdoel of leeronderwerp, wordt een passende werkvorm gekozen.