



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Verslag van de presentaties en discussies Werkgroepen SIETAR Nederland

Datum: 16 april 2016
Locatie: Utrecht, Restaurant Colour Kitchen
Tijd: 13.00 -17.00 uur

Werkgroep Communicatie

Michel geeft inleiding en begeleidt de discussie.

Op posters konden deelnemers gedurende de dag hun mening over de communicatie binnen SNL schrijven. Nu discussie in kleinere groepen; hun aantekeningen worden aan bestuur gegeven.

1. Hoe vindt je de site?

Wat is goed:

- Overzichtelijk, professioneel

Wat kan beter:

- Login voor leden, Leesbaarheid ledenlijst, Profiel wijzigen.
- Meer inhoudelijke informatie over diversiteit / interculturaliteit om potentiële leden meer te interesseren

2. Welke voordelen ervaar je als lid m.b.t. de zaken achter het slotje?

- Ja, ca. 4x per jaar
- Ja, is de plus van lid zijn
- Ja, 1-2x per maandag
- Ja, af en toe.
- Na workshops
- Er staat te weinig, wel nuttig

3. In hoeverre is dit een duidelijk ledenvoordeel?

- Ja, ook mooie plek
- Ja, graag deelnemers bijeenkomsten ook achter het slotje



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

4. Moeten wij mensen benaderen die geen lid zijn?

Alle aanwezigen beamen dit. Redenen:

- Maakt de groep diverser; ook mensen van buiten het circuit (actiever); ook echt mensen die al eens geweest zijn.
- Toestemming vragen aan alle mensen die al eens op een bijeenkomst zijn geweest.
- Partnerschappen aangaan; delen is essentieel
- Specifieke mensen in het netwerk aanschrijven die lid zouden kunnen worden; mensen die al eerder geweest zijn; Kosten per bijeenkomst hoger maken.
- Verschil entreprijzen lid/niet-lid groter maken; Avonden voor niet leden mag 20-25 €
- Niet leden mogen 3x komen, 1^e keer €20, 2^e keer € 15, 3^e keer € 10, daarna lid.

5. Hoe waardeer je de Nieuwslijn op een schaal van 1-10?

- Antwoorden: 9, 8, 8, 9, 9, 8, 9

6. Is de frequentie van de Nieuwslijn goed?

- 10x 'ja'

7. LinkedIn: Hoe kunnen wij de interactie verhogen op dit platform?

In de discussie kwamen wij tot de conclusie dat de vereniging Inkleding beter kan gebruiken rond een evenement. Bij elk evenement een discussie in Inkleding starten!

8. Yammer: Hoe kunnen wij de interactie verhogen op dit platform?

De actieve leden zullen Yammer als online werkomgeving meer gebruiken om communicatie te verbeteren en e-mail verkeer te verminderen. Er was geen reactie vanuit de leden om daar in de communicatie met de leden meer gebruik van te gaan maken.

9. Zie je andere PR kansen voor SIETAR?

- Facebook pagina I.P.V. keuze Inkleding + Twitter
- Onze activiteiten promoten op event sites en nieuwsbrieven van andere netwerken
- Wie wil voor SIETAR NL de SIETAR global calendar vullen? (stond bij de antwoorden)

10. Wie wil de rol van Communicatie regisseur op zich nemen?

Door het bestuur werd ter plekke een oproep gedaan voor een vrijwilliger die de communicatie wil regisseren. Doel: In overleg met bestuur en webmaster de inhoud van de verschillende groepen op elkaar te laten aansluiten en op tijd naar de leden brengen.

YvdP: Waar zit deze persoon en waar is de positie (AC, bestuur etc.)?

Marianne: Welke criteria zijn er dan ?



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Ursula: Dit wordt verder uitgewerkt op basis van rol en taken van communicatie.

Michel geeft aan dat men zich in de pauze bij hem kan melden.

10. Andere opmerkingen

Teuni: De kosten voor het maken en verzenden van de flyer zijn in 2015 t.o.v. 2014 verhoogd.
Jacqueline: De kosten van 2016 juist verlaagd.

Nikki (AC) maakt promotie voor bijeenkomst 10 juni

Ursula wijst op de vragen die het bestuur aan de ALV heeft gesteld, waarover aan het eind van de middag na vermogen een besluit wordt genomen.

Jacqueline: We gaan aan de slag met de uitkomsten van de werkgroepen.

Presentatie: Ontwikkelingsstadia organisaties

Door: Jacqueline

Presentatie over organisatieverandering en model van verschillende ontwikkelingsstadia die organisaties doorlopen, met daarbij horende reactiepatronen en knelpunten. Veel wijst erop dat SIETAR zich in een overgang naar een andere fase bevindt. Dit proces te zien helpt herkennen waar knelpunten zijn of kunnen ontstaan, deze te accepteren als natuurlijk effect van veranderingen, en hoe die op te lossen. Het geeft richting om de verandering in goede banen te leiden. Fases en hun kenmerken: Elke organisatie begint met een idee, waar mensen zich bij aansluiten. In deze fase is men extern georiënteerd. Worden door het idee meer mensen aangetrokken, ontstaat de vraag naar hoe met elkaar om te gaan, de focus gaat dus van extern naar intern. Naarmate mensen langer met elkaar een organisatie vormen, komt de roep naar afspraken en regels op, naar structuur. Ook hier is de focus intern, maar de organisatie verandert van informeel naar formeel, van het hebben van impliciete kennis naar het expliciet maken en vastleggen van deze kennis. Door verdere groei en verandering kan een organisatie in een 4^e fase komen, waarbij leden zich weer in groepen opsplitsen omtrent ideeën. De focus is nu weer extern gericht, en de cirkel kan opnieuw beginnen.

Teuni: In welke fase zit SNL nu?

Jacqueline: Dat is mede een vraag aan de leden.

Korte discussie over mogelijkheid dat verschillende leden in verschillende fases zitten.

Werkgroep 1: Strategie

Leden: Francien Wierenga, Jolien Haak, Jackie van der Krogt, Mijnie Oostrom, Sandra Valkenburg



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Opdracht voor de werkgroep:

Discussie over SEU Strategy Paper voldoende communiceren binnen SNL. Werkgroep heeft opdracht vertaald naar *'Hoe kunnen wij de SNL Leden raadplegen en betrekken bij de discussie over de toekomst van SIETAR Nederland?'* Om dit te bereiken werden 3 initiatieven uitgevoerd. De leden geven korte presentaties.

LinkedIn

Op Inkleding werd twee keer een stelling geplaatst. Echter, van de 180 leden, hebben zich slechts zes geroerd in de discussie. Inkleding is waarschijnlijk toch niet de juiste plek om een dergelijke discussie te voeren. Mogelijk durven mensen zich niet te uiten omdat de hele wereld het kan lezen, en is er sprake van zelfcensuur.

Enquête

45 van de 180 leden hebben de vragenlijst ingevuld. Dat is hoge response. Grafieken worden getoond:

- Leden van voor 2007 en die van 2014-2016 hebben het meest gereageerd.
- Waar ligt het hoofddaccent van je werkzaamheden? Onderwijs. Ook werd Anders veel ingevuld.
- Hoe ben je werkzaam? Zzp 45%, 25% loondienst
- Hoe benoem je jezelf? (Dubbele benoemingen niet mogelijk). Resultaat: 10% trainer, 6% onderwijs, echter was de categorie Anders erg vaak gekozen.
- Ik ben lid van SIETAR om ... te netwerken, ervaring uitwisselen, werkveld vakgebied leren kennen
- Ik wil dat SIETAR doorgaat met ... Kennisdelen en organiseren van bijeenkomsten en interculturele activiteiten.
- SIETAR Nederland – nabije toekomst? Intern, dwz, leden onder elkaar: Intrinsieke motivatie; kennis en ervaring delen, bevorderen eigen professionele ontwikkeling. Extern: Maatschappelijke en sociale vraagstukken, externe netwerken, naamsbekendheid, gesprekspartner kennisdeling.
- Daarom de volgende stappen: Diversiteit van leden, professionalisering, samenwerken extern, standpunt bij actualiteiten, kennisdeling met elkaar en ontwikkeling.
- Wat zou ik als lid als bijdrage willen leveren? Eigen kennis inzetten en delen, meedenken, steunen en uitdagen, lever al bijdrage. Ook een aantal gaf aan nu nog geen actieve bijdrage te willen leveren.
- Wil je nog iets toevoegen? 'Ga zo door', 'We zijn heel blij met de AC'.

Bestuur ontvangt de kwalitatieve analyse. Complimenten voor de werkgroep.



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

World Café 2 maart

Op een aantal thema's werd dieper ingegaan (gehele tekst staat op de website). Opbrengsten:

- a) Leden> wens diversiteit van het ledenbestand te vergroten – veel leden willen zich graag actief inzetten.
- b) Maatschappelijke relevantie> aansluiten bij wat er in de samenleving speelt (actief-pro-actief)
- c) Professionalisering, netwerkorganisatie> samenwerken extern met andere organisaties, en intern: onderlinge samenwerking tussen leden vergroten.

Discussie over conclusies van de werkgroep

Mijnje: Wat concludeert de ALV n.a.v. wat de werkgroep heeft gepresenteerd?

Charlotte: Netwerken naar buiten, een ieder zit met dezelfde vragen

YvdP: Waar zie ik de SEU strategie waar het mee begon?

Mijnje: We moesten eerst bij ons zelf nagaan hoe wij hierin staan.

Jan: Er zit een grote kloof tussen ambitie en wens naar professionalisering versus (wens om) kennis te delen en tevredenheid van leden.

Mijnje: Conclusies onderzoek:

- Zoeken naar een plek waar alle leden met elkaar kunnen communiceren.
- Beroepsidentiteit: leden hebben veel verschillende beroepen, maar we delen het thema.
- Diversiteit ledenbestand.

Mijnje: Implicaties toekomst SNL

- Intern: kennis en ervaring delen (70%);
- Extern: maatschappelijke vraagstukken (28%) en netwerken
- Professionalisering van je organisatie door: functies betalen en positionering
- Heel veel leden willen iets doen.

Discussie in themagroepen

Jacqueline: Vraag naar bepalen volgende stappen.

Aanwezigen verdelen zich over 3 themagroepen:

1. Maatschappelijke vraagstukken
2. Inzetten / uitwisselen van eigen netwerk: intern/extern
3. Diversiteit van het ledenbestand vergroten



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

1. Maatschappelijke vraagstukken:

- Interculturele kennis integreren in de Nederlandse maatschappij
- Ingeslagen weg naar verdere professionalisering blijven volgen, maar hierbij ook de stap maken hoe de professionalisering maatschappelijk relevant is of wordt.
- Meer inhoudelijke samenwerking (bv, door werkgroepen)
- Meer 'massa' groei van SNL, en meer diversiteit van het ledenbestand
- Meer verbinding naar andere organisaties zoeken
- SNL moet centrum van alle interculturele thema's in NL zijn
- Thema's die onder tafel dreigen te verdwijnen bespreekbaar maken (ook al zijn er niet direct oplossingen in zicht)

2. Inzetten / uitwisselen van eigen netwerk: intern/extern

- In kaart brengen welke netwerken er zijn die op ons terrein bezig zijn
- Met Jos Walenkamp: 1x per jaar alle PhD-studenten bijeen om hun onderzoek te presenteren. 3 lectoren van hogescholen hebben hier wel oren naar. SIETAR leden kunnen aanvullen met vertaalslag naar de praktijk. Dit event ter aanvulling op 11-studentocht
- Deel bijeenkomsten omzetten naar werkmeetings, waarbij een onderwerp bij de kop wordt gepakt en ter plekke aan gewerkt wordt; i.p.v. lezing/ presentatie / workshop
- Zet eens verschillende visies van onze leden op een rijtje, impliciete kennis expliciet maken
- 1 dag invullen met korte workshops door eigen leden van ca 20-30 min, om elkaar te leren kennen en te leren waar iedereen zich mee bezig houdt

3. Diversiteit van het ledenbestand vergroten

Waar SNL al diverser is geworden: Meer studenten, betere spreiding van leeftijden, vertegenwoordigers van onderwijs, man/vrouw, bi-culturele samenstelling van de organisatie

Wat kan SNL bieden?

- Strategische partners / samenwerking; hier pro-actief zijn
- Oprichten Werkgroep Diversiteit (face-to-face)
- Studenten: halen en brengen? Samenstelling nog niet divers

Men moet zich thuis voelen bij SNL > Brainstorming, "Buddy" systeem met face-to-face ontmoetingen. Dit moet verder uitgewerkt worden.

- Waarborging van intenties en proces door screening van zowel sprekers en geïnteresseerden die geen lid zijn.
- De verwachting van de spreker helder krijgen en afstemmen met intentie en mogelijkheden van SNL: Wat biedt een presentatie haar/hem?
- Voor SNL als organisatie: Identiteit, Strategie en Beleid bepalen, en hun onderlinge samenhang. Het jaarprogramma 2017 moet hierop afgestemd worden, bv, door het thema Diversiteit SNL verder te verdiepen.

De aantekeningen van de discussiegroepen worden aan bestuur overhandigd als basis voor besluit van het bestuur voor actie richting de Werkgroep Strategie: Ofwel opheffen, ofwel nieuwe opdracht geven.

Werkgroep 2. Gedragscode

Leden: Yvonne van der Pol, Hanneke Brakenhoff, Teuni Looij

Inleiding door Yvonne: Waarom een gedragscode?

- CRKBO-accreditatie (Centraal Register Kort Beroepsonderwijs) vraagt om gedragscode. Leden kunnen terecht bij andere organisatie, bv., als trainer bij NVO2, maar kunnen op dit moment niet verwijzen naar een gedragscode op het gebied van interculturaliteit.
- SIETAR USA heeft gedragscode: Living Code of Conduct.
- Op vorige ALV werkgroep geformeerd. Opdracht: onderzoek en kom met voorstel.

Toelichtingen leden werkgroep

Hanneke: Wat bindt ons aan SIETAR en waarom zouden we zo'n gedragscode willen hebben? Kennis delen – ja, echter zijn wij ook elkaars concurrent. Het is niet altijd een vrijblijvendheid. Het schuurt soms, er is een spanningsveld.

YvdP: Wij vertegenwoordigen niet alleen onszelf maar ook mede interculturalisten.

Teuni: Geschillencommissie zou ook bij SIETAR ingesteld moet worden. Je kan vrijgesteld worden van BTW. Accreditatiepunten moet je halen als je je registreert bij het CRKBO. SIETAR zou een gedragscode (onze eigen ethische richtlijn) moeten optuigen en een geschillencommissie installeren.

Discussie

Ursula: Bij slechte feedback van een klant kan het je helpen als je je keuzes kunt beredeneren met de richtlijnen van de gedragscode (of in gesprek met klant, of om de feedback zelf te kunnen plaatsen).

Werkgroep heeft concept opgesteld dat nu door middel van vragen verder kan worden aangevuld.

Bijvoorbeeld of je het alleen intern wilt houden of dat je het ook voor externe opdrachtgevers wilt opzetten.

Jackie: Ik ben niet meegenomen in de gedachtenlijn. Ik had graag al eerder een terugkoppeling van de werkgroep gehad.



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Ana: Ik zou voorstellen om een jaar te wachten om te bekijken hoe we de 3 gebieden van de gedragscode inhoud geven. Dit zal i.s.m. werkgroep worden besproken. Gedragscode klinkt veel te zwaar, ik spreek liever over richtlijn. Je zou de kwestie misschien moeten herformuleren.

Jackie: Ik vind bepaalde andere aspecten belangrijk, bv., het thema over handelen t.o.v. maatschappelijke vraagstukken; en ik vind niet dat SIETAR mij hier mijn mening moet opleggen. Stelt een enquête voor.

Michel: Voorstel om gedragscode in september nog eens te behandelen. Dan kunnen we ons met meer leden hierover buigen.

Francien: Blijft dan het doel om een klachtencommissie in te stellen of nemen we de gedragscode als uitgangspunt?

Jan: Sluit zich aan bij Ana. Er liggen andere achtergronden achter die te maken hebben met het hebben van een keurmerk dat voor bepaalde trainers belangrijk is. Verwijst op de link van de gedragscode naar visie.

YvdP: Wij hadden het mandaat van de ALV om een gedragscode te maken. De interpretatie van termen leidt tot verwarring, maar ik vind dat we verder moeten.

Ursula: We moeten nog kijken waar de conflicten liggen met de gedragscode en doen we het of doen we het niet?

Jacqueline: Er moet een vorm gevonden worden. Het bestuur neemt dit op met de werkgroep.

Ursula: Het is momenteel nog niet mogelijk om binnen de ALV een besluit te nemen over de door de werkgroep gestelde vragen. Discussie is niet afgerond.

Aantekeningen uit groepsdiscussie Gedragscode

- Ja, volgend jaar aan ALV presenteren en aldaar besluiten. Werkgroep om dit verder uit te werken.
- Moet e.e.a. juridisch worden vastgesteld? Antwoord: Nee, maar wel op tekst
- Niet voor externe opdrachtgevers, omdat trainers niet in naam van SNL trainen. Bij een branchevereniging hoort wel een klachtencommissie. Je moet deze dan juridisch vastleggen.

Conclusie

- Bestuur beschouwt de voorgestelde tekst voor de gedragscode als zeer waardevol.
- Bestuur verzoekt werkgroep 1) voort te gaan met ontwikkeling, 2) plan van aanpak op te stellen over hoe ervaring op te doen met het hanteren van een gedragscode.
- M.b.t. de vragen: Neem in gedachten waarvoor je de code zelf nodig hebt. Perspectief is om de gedragscode in 1^e instantie als richtlijn t.o.v. opdrachtgevers te zien, en pas in een 2^e stap als richtlijn voor leden onder elkaar.



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

- Optie: Stel code niet verplicht voor leden, maar biedt ondertekening op vrijwillige basis. De code kan uitsluitend door leden onderschreven worden. De tekst van de gedragscode wordt weergegeven op de SIETAR website, samen met een overzicht van de leden die de code ondertekend hebben, en datum van hun handtekening.
- Vervolgens evaluatie hoe de ondertekening, en discussie over de code, verloopt.
- Aanstellen geschillencommissie bestaande uit 1 persoon van de werkgroep, en 1 te werven via Nieuwslijn. Voorwaarde: minimaal 2 jaar lid van SIETAR.

Werkgroep 3 Sponsorcommissie

Leden: Norella Verwoord, Juanita Wijnands, Charlotte van der Keulen

Presentatie door Charlotte

De werkgroep had een aanvraag ingediend bij het PAOS-fonds, die helaas werd afgewezen: behoeftepeiling en doelgroep formulering moet concreter worden. Door discussie over sponsoring zijn een aantal vragen naar voren gekomen:

- Wat is de kern van SIETAR en waarvoor zoeken wij sponsoring?
- Welke visie hebben we?
- Weke strategie past daarbij?
- Waarom sponsoring welke richting willen we hier aan geven?

Conclusie Werkgroep

We willen deze vragen beantwoord hebben, voordat we sponsors benaderen. Dus: Hoe past sponsoring in de strategie van SIETAR, en hoe kunnen wij organisaties voor ons verhaal interesseren?

Wat willen wij met sponsoring bereiken? Welke doelgroepen zien wij, welke behoefte speelt binnen de organisatie van een mogelijke sponsor, en hoe kunnen wij hierop inspelen?

Discussie

Ursula: Bij de concrete aanvraag wisten wij nog niet precies wat we moesten aanleveren en waarvoor we geld moesten hebben.

Jacqueline: Cofinanciering voor Elfstedentocht bv.

Jan: probeer ook je uniciteit beter te formuleren, zodat je niet hetzelfde vertelt wat ook al door de organisatie wordt gedaan.



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Ursula: Een verzoek om sponsoring te schrijven geeft wel snel inzicht in hoe een leek kijkt naar wat wij doen. Het maakt duidelijk dat wij onze visie beter moeten concretiseren.

Ursula: Wat is jullie vraag aan de ALV?

Francien: Wie heeft een leuk idee voor een concreet project?

Charlotte: Is dit iets om een sponsoring commissie op te zetten?

Hanneke: Zorg ervoor dat je weet waarvoor je sponsoring of subsidie zoekt. We moeten ons afvragen wat we hiermee willen bereiken of dat we n.a.v. onderzoek het toch niet moeten doen.

YV: Het geven van interculturele training aan vluchtelingen centra?

Ursula: Waar willen we het extra geld aan besteden? Stukken voor de website, activiteiten, de groei van de leden in relatie tot de groei van de organisatie etc.

Ursula: Gaan we verder met sponsoring? 17x Ja. 1x stemt neutraal.

Rondvraag m.b.t. op alle drie werkgroepen

Mijnje: Voorstel om de Werkgroep Sponsoring samen te laten werken met een themagroep.

Jackie: Wat gaan we nu met de bevindingen van vandaag doen?

Jacqueline: Wij gaan de discussies, vragen en besluiten in het bestuur inventariseren, om het vervolgens via de S-NL te verspreiden. Bestuur neemt contact op met werkgroepen of mensen die een nieuwe werkgroep willen maken.

Ursula: sluit de vergadering.



SIETARNEDERLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Besluitenlijst m.b.t. Werkgroepen

Werkgroep	Wat en waarom	Door wie	Wanneer
Communicatie	<p>Doorgaan met Nieuwslijn, Verbetering van Website functionaliteit waar nodig</p> <p>Inkleding werkt op dit moment niet als communicatiemiddel voor leden en niet-leden. Overwogen om dit medium voor communicatie rondom events te gebruiken</p> <p>Verdere PR kansen voor SNL inzetten</p> <p>Yammer verkennen als efficiënt middel voor interne communicatie</p> <p>Door externe communicatie bekendheid en ledenaantal SNL vergroten</p> <p>Criteria Regisseur Communicatie bepalen en oproep aan leden</p>	<p>Activiteitencommissie en Webmaster</p> <p>Activiteitencommissie</p> <p>Regisseur Communicatie Bestuur en Werkgroepen</p> <p>Regisseur Communicatie</p> <p>Bestuur</p>	t/m najaar 2016
Strategie	<p>Besluit over voortzetting Werkgroep op basis van input discussiegroepen tijdens ALV en uitkomsten/samenvattingen, en ivt, nieuwe opdracht aan Werkgroep</p> <p>Uitwerking implicaties voor SEU strategy paper</p>	<p>Bestuur</p> <p>Bestuur</p>	<p>Na zomerpauze 2016</p> <p>Niet besloten tijdens bijeenkomst</p>
Gedragcode	<p>Dialogo onder leden over inhoud en positie gedragcode, en inrichten klachtencommissie.</p> <p>Achterhalen juridische voorwaarden en implicaties.</p> <p>Presentatie en besluit ALV 2017</p>	Leden werkgroep en andere leden onder leiding bestuur	<p>Gedurende 2016/2017</p> <p>Mijlpaal: ALV 2017</p>
Sponsoring	<p>Doorgaan met Werkgroep</p> <p>Aanscherpen opdracht aan Werkgroep</p>	Werkgroep en Bestuur	t/m ALV 2017