

# PROJECT- RAPPORT OVER ONTMOETING EN BRUGGEN BOUWEN





# PROJECT- RAPPORT OVER ONTMOETING EN BRUGGEN BOUWEN

---

# VOORWOORD: GETUIGENIS VAN EEN JONGE MOSLIMA

---

Ik stelde de vraag aan mijn moeder: **“Waarom heb je mij nooit naar de scouts laten gaan?”** waarop ze antwoordde dat het niet mocht van mijn vader.

Toen ik minderjarig was mocht ik ook niet bij vriendinnen blijven slapen. Mijn vader was zeer lief maar streng op dat vlak. Hij was bang dat mij en mijn zus iets zou overkomen en dat hij ons nooit meer terug zou zien. Dit heeft mijn moeder van hem overgenomen.

Hij is gestorven toen ik 10 jaar oud was. Daarna nam mijn moeder zijn rol een beetje over. Ik mocht enkel bij vriendinnen overnachten als ze de ouders goed kende en wist waar ik naartoe ging. Toch mocht ik vanaf mijn 15 jaar naar kampen met de Arabische school maar enkel omdat de dochters van een vriendin van haar daar ook naartoe gingen. Daar aten we halal vlees en waren we actief bezig met leerrijke activiteiten in verband met de islam.

Mijn moeder kent niemand wiens zoon of dochter naar de scouts gaan, daardoor heeft ze er nooit aan gedacht om er mijn zussen of mezelf in te schrijven. Persoonlijk zou ik later mijn zoon of dochter wel inschrijven bij de scouts als ik de zekerheid heb dat ze halal vlees gaan eten, de regels van de scouts hen niet verbieden om hun dagelijkse gebeden te doen (vrij zijn om hun religie uit te oefenen), dat ze leerrijke activiteiten zouden doen en na een kamp super blij thuis komen en uitleggen wat ze allemaal gedaan hebben.

Ik vind het jammer dat ik nooit naar de scouts ben gegaan maar mijn ouders en veel ouders van andere origine waren volgens mij vroeger veel minder tolerant dan nu, dit heeft niet enkel met religie te maken maar ook met cultuur. Hoe zij opgevoed werden speelt een grote rol. Mijn jongere broertje mag bijvoorbeeld meer dan wat ik mocht toen ik zijn leeftijd had en dit heeft ook te maken met de evolutie van de samenleving. Deze evolutie vind ik zeer positief want we gaan vooruit!

Sabrine

# INHOUDSTAFEL

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>7</b>
<b>2. HOE DIVERSITEIT BINNEN DE SECTOR VORM KRIJGT</b> .....	<b>8</b>
<b>3. WAAROM FOS OPEN SCOUTING AAN DIVERSITEIT WERKT</b> .....	<b>9</b>
De vertaling naar een plan, de MOP periode... ..	9
<b>4. VERZAMELD IN DE DIVERSITEITMATRIX</b> .....	<b>12</b>
<b>5. ENKELE ACTIES EN ERVARINGEN OM TE DELEN</b> .....	<b>13</b>
A. Bewustmaking van groepen (jonge leiders) en het belang van draagkracht .....	13
B. Bewustmaking van nationale vrijwilligers .....	15
C. Dialoogtrajecten met groepen .....	16
Een greep uit de praktijk: 2 trajecten in de kijker .....	16
D. Dialoog met externen .....	19
E. Training van onze groepen .....	19
F. Training van onze nationale vrijwilligers .....	19
<b>6. DE CIJFERS SINDE DE START VAN ONS PROJECT (OVER 3 JAAR)</b> .....	<b>21</b>
A. Feiten en cijfers .....	21
B. Welke lessen trokken we de voorbije jaren? .....	21
<b>7. WHAT'S NEXT?</b> .....	<b>22</b>



# 1. INLEIDING

Dit projectrapport is het resultaat van 3 jaar hard werken aan diversiteit binnen onze vereniging. Met dit document willen we ons diversiteitsbeleid in de kijker zetten en andere organisaties inspireren. Wij hebben geleerd dat inzetten op diversiteit start aan de basis; bij onze lokale groepen. Dat sterke nationale vrijwilligers een diversiteitsbeleid kunnen uitdragen en groepen kunnen inspireren en dat “good practices” aanstekelijk werken. Het is een verhaal waarin jeugdwerk mensen kan samenbrengen, een verhaal waarin co-creatie centraal staat, een verhaal over wederzijds respect en een verhaal over hoe jongeren door ontmoeting elkaar laten groeien tot open- minded en respectvolle jongeren.

Dit projectrapport richt zich tot jeugdwerkers die betrokken zijn op het thema diversiteit maar eveneens op iedereen met een interesse voor diversiteit binnen het jeugdwerk.

Sinds jaar en dag neemt actief pluralisme een belangrijke rol in binnen de visie en waarden van FOS Open Scouting. Gelijkwaardigheid, respectvol samenleven en een meerwaarde halen uit de diversiteit in onze samenleving zijn slechts enkele pijlers waarop de visie van FOS Open Scouting gestoeld is. Vanuit deze waarden is werken aan diversiteit binnen onze vereniging een evidentie.

In 2013 werden deze waarden omgezet in een ambitieus diversiteitsbeleid met als belangrijkste pijlers het inzetten op ontmoeting en drempelverlaging. Dit diversiteitsbeleid kreeg oorspronkelijk een plaats binnen onze toenmalige beleidsnota (2014-2017). Jammer genoeg werd het thema diversiteit uit onze beheersovereenkomst gehaald en op projectsubsidies konden we ook niet rekenen.

Daar diversiteit een dermate belangrijke rol speelde, zochten en vonden we bijkomende middelen bij onze wereldbeweging (WOSM) om hier gedurende 3 jaar keihard op in te zetten.

Zo konden we met behulp van een extra beroepskracht investeren in drempelverlaging, ontmoeting en het slaan van bruggen. De vele experimenten resulteerden in een reeks succesverhalen in de buik van onze beweging.

Deze ervaringen en expertise zorgden ervoor dat we ondertussen een stap verder staan dan vele andere jeugdwerkorganisaties en mee een voortrekkersrol kunnen opnemen in de visieontwikkeling binnen onze sector omtrent het thema ‘diversiteit.’

De voorbije jaren experimenteerden we met nieuwe methodieken om drempels te verlagen en ontmoeting tussen jongeren te faciliteren.

We creëerden het SOM-fonds, een solidariteitsfonds waar eenheden gebruik van maken om lidgelden voor specifieke leden betaalbaar te maken. We ontwikkelden het Drempelkwartet waarmee we lokale groepen begeleiden in de bewustwording en draagkracht rond diversiteit. We brachten lokale groepen in contact met lokale verenigingen/ organisaties die doelgroepgericht te werk gaan en organiseerden samen activiteiten. We hadden (en hebben) intensieve en duurzame samenwerkingen met opvangcentra voor minderjarige vluchtelingen (OC Reno en OC Brugge). Er vonden ontmoetingen plaats tussen kinderen van de Pinte en maatschappelijk kwetsbare jongeren uit de Brugse poort. Een waslijst experimenten en ervaringen.

Dit projectrapport wordt een reis doorheen onze ervaringen. Alvorens dieper in te gaan op onze doelstellingen en acties neem ik u mee naar belangrijke momenten in het jeugdwerk met betrekking tot diversiteit en zoom ik in op het belang van diversiteit voor FOS Open Scouting.

Ik wens u veel leesplezier.

**Femke Decoster**  
Stafmedewerker diversiteit

## 2. HOE DIVERSITEIT BINNEN DE SECTOR VORM KRIJGT

Sinds 2005 is de kinderarmoede in Vlaanderen verdubbeld en leeft ongeveer 1 op 8 kinderen in armoede, in grootsteden als Antwerpen en Brussel heeft 40-50% een andere afkomst, de diversiteit binnen de diversiteit neemt alleen maar toe, steeds meer jongeren worstelen met hun seksuele geaardheid, steeds meer kinderen en jongeren groeien op in nieuw samengestelde gezinnen, ...

Grootschalige veranderingen als vergrijzing, migratie, individualisering en globalisering zorgen voor een steeds sneller evoluerende en meer diverse maatschappij. Deze veranderingen hebben een grote impact op organisaties en beleidsmakers.

Zij moeten bijgevolg veranderen, willen ze kunnen reageren op deze snelle evoluties. Vragen zoals 'Speelt het huidige aanbod van het jeugdwerk genoeg in op diversiteit van kinderen en jongeren?' en 'Zijn de gekende jeugdwerkvormen voldoende aangepast aan de huidige context van diversiteit?' dragen ertoe bij dat heel wat jeugdwerkorganisaties zoeken naar actuele antwoorden op de uitdagingen in de samenleving.

In 2006 lanceerde toenmalig Minister voor Jeugd, Cultuur en sport Bert Anciaux het actieplan intercultureliseren. Hierin trachtte hij processen te stimuleren waarin intercultureliseren centraal stond. (Ministerie van de Vlaamse gemeenschap, 2006).

Voor het jeugdwerk kwam het erop aan het aanbod toegankelijker te maken voor etnisch- culturele minderheden, maar ook voor jongeren uit lagere socio-economische klassen. De ongelijke deelname van bijzondere doelgroepen aan het jeugdwerk werd tot een probleem gemaakt, en zo kwam de toegankelijkheidsdiscussie bovenaan de agenda te staan.

De overheidsdruk om diverse doelgroepen aan te sluiten bij het bestaande aanbod van het mainstream jeugdwerk bracht een spanning met zich mee. Ineens moesten jeugdwerkorganisaties uiteenlopende doelgroepen bereiken, wat tot heel wat vragen en moeilijkheden leidde bij een groot aantal van deze organisaties. Er mag niet van uitgegaan worden dat een aanbod dat werkt voor een grote groep kinderen en jongeren per definitie voor iedereen zal werken (Redig).

Ten gevolge van dit beleid werden doelgroepspecifieke werkingen stiefmoederlijk behandeld. Deel uitmaken van een doelgroepspecifieke werking was oke, als men op termijn maar doorstroomde naar het "reguliere" jeugdwerk (tegenwoordig verwoord als de periferie versus het centrum). Deze redenering doet echter inbreuk op het feit dat kinderen en jongeren verschillende interesses hebben en dus niet gebaat zijn bij één inclusieve jeugdwerkform.

Na jarenlang proberen en steeds tegen de inclusiegedachte aan te lopen, ontstond binnen het jeugdwerk het idee dat het anders kan. In 2015 werd door de Ambrassade de werkgroep diversiteitsbeleid in het leven geroepen. Deze werkgroep bestaat uit diversiteitsmedewerkers van verschillende jeugdwerkorganisaties.

In 2015 startte de werkgroep diversiteitsbeleid aan de opdracht om haar visie rond diversiteit in/en het jeugdwerk te actualiseren, op zoek naar een nieuw elan om als jeugdsector de uitdagingen van onze steeds meer divers wordende samenleving aan te gaan. Deze opdracht startte met een denkoefening vanuit de noden van kinderen en jongeren zelf. Vanuit die kinderen en jongeren die we vaak nog niet of onvoldoende horen, die kinderen en jongeren die op basis van een bepaald kenmerk (of meerdere) een breuklijn ondervinden met andere bevolkingsgroepen. Onze superdiverse samenleving stelt ons voor verschillende uitdagingen, ze biedt veel kansen – we erkennen zeer hard de grote meerwaarde voor diversiteit – maar er zijn ook een aantal belangrijke problemen in onze samenleving – armoede, werkloosheid, racisme, polarisering, ... – waar we ook niet blind voor mogen zijn. Vanuit het jeugdwerk willen we een deel van de oplossing zijn. Visienota deel 1 en deel 2 bieden voor ons een kader om die zoektocht verder vorm te geven. Die zoektocht van hoe jeugdwerk nu en in de toekomst nog relevant kan zijn in onze diverse samenleving (visienota diversiteit).

Deze vernieuwde visie op diversiteit zal de komende jaren de leidraad zijn voor jeugdwerkorganisaties in het werken aan diversiteit



# 3. WAAROM FOS OPEN SCOUTING AAN DIVERSITEIT WERKT

Als actief pluralistische beweging kiezen we er bewust voor om in te zetten op diversiteit. Een superdiverse samenleving is de realiteit waar wij rekening mee willen en moeten houden. Ontmoeting en dialoog zijn een essentieel onderdeel van onze missie en dus ook van onze werking. Daarom verlagen we drempels zo dat verschillende kinderen en jongeren hun weg vinden naar gelijke kansen binnen onze organisatie.

Anderzijds slaan we bruggen en maken we onze leden via ontmoeting bewust van de diverse facetten van onze samenleving. Wij geloven dat kinderen en jongeren op die manier gevormd worden tot open, respectvolle, diverse, en interculturele jongeren.

## De vertaling naar een plan, de MOP periode...

In 2012 schreven we een experimenteel plan uit waarin we tussen 2014-2018 maximaal inzetten op diversiteit. Een halftijdse beroepskracht diversiteit werd aangevraagd en ons plan kreeg vorm. We vertrokken vanuit de lange termijndoelstelling: **tegen 2017 gaat FOS Open Scouting bewust om met diversiteit.**

Vanuit deze doelstelling ontwikkelden we verschillende subdoelstellingen per doelgroep (groepen, vrijwilligers en externen)

### 1. Groepen gaan bewust om met diversiteit met als doel:

- De kwaliteit van hun leiderschap te verbeteren
- Op zoek gaan naar manieren om sociale barrières te doorbreken
- Activiteiten uitbreiden en meer toegankelijk maken
- Sociale actie ondernemen
- Ervoor zorgen dat we onszelf niet irrelevant maken in deze superdiverse samenleving

In de eerste plaats kogen wij voor deze doelen omdat we geloven dat onze lokale groepen de basis van onze werking zijn. Zonder lokale groepen is er geen FOS Open Scouting. We zijn ervan overtuigd dat verandering start

aan de basis. Bewustmaking is hier een belangrijk onderdeel van. Men kan immers pas handelen en sociale actie ondernemen eens men zicht heeft op de problematiek

### 2. Vrijwilligers worden eigenaar van het thema en streven naar

- Verdere ontwikkeling en evolutie van hun visie op diversiteit
- Ontwikkelen van een diversiteitsreflex
- Thema diversiteit verwerken in de eigen taken (over de ploegen heen)

Het thema diversiteit heeft meer kans om zich te ontwikkelen binnen de organisatie als nationale vrijwilligers inspraak krijgen in de visie en hiervan doordrongen zijn. Als de projectmedewerker verdwijnt zijn het ten slotte zij die de visie verder zullen uitdragen naar onze lokale groepen, nationale werking en externe organisaties.

### 3. Delen van onze visie en “good practices” met externen en het werkveld

- Kennis delen en uitwisselen
- Visie en beleidsbeïnvloeding

Hieronder verstaan wij onze deelname aan internationale evenementen, de werkgroep diversiteitsbeleid van de Ambrassade, de ronde tafel met als thema diversiteit.

Aan de andere kant verstaan wij onder alle externe zaken ook mogelijke ondersteuningsvragen van het jeugdwerk in het werken met partnerorganisaties.

Om onze subdoelstellingen te bereiken maken we gebruik van 4 methodes (bewustmaking, dialoog, training en verankering).

Een diverse jeugdvereniging komt niet vanzelf, er gaat een bewustmakingsproces aan vooraf. We maken onze doelgroepen bewust van de realiteit en van de kansen van diversiteit binnen onze visie. We informeren, ondersteunen en enthousiasmeren hen om actie te ondernemen. Dit gebeurt via producten, methodieken en fondsen.



Eens bewust is het belangrijk om het enthousiasme van groepen vast te houden en te vertalen naar concrete acties op het terrein. Hoe dichter deze acties bij de eigen werking en interesses liggen, hoe gemakkelijker dit veranderingsproces zal verlopen.

De volgorde waarin deze acties ondernomen worden, is afhankelijk van groep tot groep. Wat wel belangrijk is, is dat onze groepen bewust zijn van wat ze doen en waarom ze het doen. Niet elke groep zal erin slagen om alle doelen te bereiken maar het is een lijst met mogelijkheden die ze kunnen inzetten om op een bewuste manier om te gaan met diversiteit.

Dialoog is actie en methode tegelijk. We bouwen bruggen met andere organisaties om tot gezamenlijke activiteit of doel te komen. Kennismaking en samenwerking versterkt de manier waarop we met diversiteit om gaan.

We bieden onze doelgroepen training aan om hun competenties te versterken en hun talenten te ontwikkelen. Op die manier vergroten we hun mogelijkheden om met diversiteit om te gaan.

Bewustmaking, dialoog en training zijn intergerelateerde processen maar deze hoeven niet gelijktijdig plaats te vinden. In sommige gevallen zal training nodig

zijn alvorens men de dialoog met andere doelgroepen kan aangaan, in andere gevallen opent dialoog net de behoefte tot training.

Sinds 2016 zetten we in op verankering. Na 2 jaar experimenteren kwamen een aantal sterktes en zwakten naar boven: het belang van lokale succeservaringen en de werkdruk op de projectmedewerker. Het project kan pas duurzaam zijn als diversiteit verwerkt is binnen alle gedeeltes van onze organisatie. We integreren de ontwikkelde visie en methodes in ons beleid, onze fundamenten en kadervorming.

Naast deze methodes zetten we in op communicatie en een digitale leeromgeving. We ontwikkelen een digitaal leerplatform en delen nieuws over de trajecten aan onze groepen. Op die manier inspireren lokale werkingen elkaar om aan diversiteit te werken. De beste reclame is nog steeds deze van tevreden groepen.

Daarnaast starten we een adviesgroep op. Deze adviesgroep bestaat uit experts uit verschillende sectoren (jeugdwerk, academici, lokale besturen) die het project halfjaarlijks bespreken en evalueren. Op die manier kunnen we werken aan onze "bad practices" en zijn we in staat om onze "good practices" te verspreiden naar andere jeugdwerkorganisaties en andere sectoren.

## 4. VERZAMELD IN DE DIVERSITEITMATRIX

We verenigen onze doelstellingen en methodes in een actieplan door gebruik te maken van de diversiteitsmatrix.

In deze matrix volgen acties elkaar logisch en consistent op. Al deze acties zijn met elkaar verbonden en hebben een wederzijdse invloed op elkaar.

### Matrix anno 2014

	Individuele groepen	Alle groepen	Nationale vrijwilligers
<b>Bewustmaking</b>			
<b>Dialogoog</b>			
<b>Training</b>			

In 2014 zag onze matrix er als volgt uit. Onder elke mogelijke combinatie kon men een aantal acties terugvinden. Na 2 jaar evalueerden we deze matrix door middel van een SOW-ART analyse en pasten we deze aan met als doel maximaal in te spelen op onze sterktes en onze zwakten te minimaliseren.

	Groepen	Nationale vrijwilligers	Externen
<b>Bewustmaking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen van producten rond bewustmaking</li> <li>• In kaart brengen van de drempels</li> <li>• Gebruik van een solidariteitsfonds + promo</li> <li>• Inspelen op onze evenementen voor leiding (regionale netwerken en nationaal startweekend)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acties van de ploeg diversiteit</li> <li>• Promo, ...</li> <li>• Vormingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antwoorden op ondersteuningsvragen van de sector</li> <li>• Delen van good practices</li> <li>• Verspreiden van onze visie op diversiteit</li> <li>• Samenwerken met koepelorganisaties</li> <li>• Samenwerken met internationale organisaties</li> </ul>
<b>Dialogoog</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitvoeren van een contextanalyse bij groepen</li> <li>• Op zoek naar de juiste partner</li> <li>• Activiteit/ vorming</li> <li>• Evaluatie</li> <li>• Wat nu? Hoe maken we het duurzaam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leren het werkveld kennen door samenwerkingen met externe organisaties</li> <li>• delen van goede ervaringen op de algemene vergadering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdoen van expertise door samen te werken met partnerorganisaties / gedeelde expertise</li> </ul>
<b>Training</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training en begeleiding op maat van onze eenheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training van nationale vrijwilligers (in het begeleiden van groepen, evaluaties,..)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training van externe organisaties indien daar vraag naar is (bv als consultant project oog voor armoede)</li> </ul>
<b>Verankering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainen van nationale vrijwilligers om partnerschappen op te zetten</li> <li>• Integratie van diversiteit in de scouts methode</li> <li>• Integratie van diversiteit binnen alle ploegen</li> <li>• Coachen van de ploeg diversiteit</li> <li>• Diversiteit als automatisme bij onze groepen</li> </ul>		
	+ communicatie en adviesgroep		

### Matrix anno 2016

Na grondige evaluatie voegden wij in 2016 de categorieën individuele groepen en alle groepen samen. De experimenten de voorbije jaren hebben geloofd en konden vertaald worden naar alle groepen. Het eerste jaar liep er een experiment waarbij 3 groepen intensief begeleidt werden. Jaar na jaar namen we extra begeleidingen op bij verscheidene groepen.

Daarnaast voegden we de kolom externen toe. Deze duidt op alle acties die we ondernemen buiten de organisatie. Denk hierbij aan een werkgroep diversiteitbeleid maar ook het delen van onze "good practices" met andere organisaties.

Bij de methoden voegden we verankering toe. Na 2 jaar experimenteren is het tijd om diversiteit een vaste plaats te geven binnen onze structuur.

## 5. ENKELE ACTIES EN ERVARINGEN OM TE DELEN

### A. Bewustmaking van groepen (jonge leiders) en het belang van draagkracht

“Ik wist niet dat werken aan diversiteit binnen een scoutscontext zo leuk kon zijn. Diversiteit leek altijd zo een zwaar onderwerp om over te praten maar met het kwartetspel is het zeer eenvoudig.” Nationale vrijwilliger

“huh: slapen jongens en meisjes niet standaard apart binnen onze vereniging?” Een leider die de diversiteit binnen verschillende groepen van FOS Open Scouting ontdekt.”

We krijgen vaak de vraag: leiding bewustmaken van diversiteit hoe doe je dat? Hoe creëer je een sense of urgency bij je leden? Hoe weet je welke groep er voldoende draagkracht heeft (in termen van leiding, middelen en enthousiasme?)

Door in te spelen op hun leefwereld. Het is niet zinvol om met jongeren zware gesprekken te voeren over diversiteit in vakjargon dat ze niet begrijpen. Hoe dichterbij de leefwereld van jongeren kan brengen hoe groter de impact. We linken diversiteit dus zoveel mogelijk aan de eigen werking.

Het kostte ons enige tijd en de nodige experimenten om een gepaste methodiek te ontwikkelen. We zochten een methodiek die ons zoveel mogelijk informatie gaf over de draagkracht en het draagvlak binnen onze groepen, maar die tegelijk ook tips en tricks meegaf.

Na wat zoek en denkwerk ontwikkelden we “het drempelkwartet”, een kwartetspel die discussies over diversiteit toegankelijk maakt door in te spelen op concrete situaties en vraagstukken waar onze leiding regelmatig mee te maken krijgt.

Drempelkwartet is een eenvoudig kwartetspel dat peilt naar de kennis, het draagvlak (in termen van middelen en leiding), en de draagkracht (in termen van enthousiasme)- in het werken aan diversiteit. Elke kwartet bestaat uit vier concrete acties die je kan doen om te werken aan diversiteit. Gaande van het lokaal

toegankelijk maken tot halal voedsel aanbieden of huisbezoeken doen tot een tweedehands uniform.

Als er een kwartet verzameld is scoort de groep elke actie van 1 tot 5 op de as niet willen- wel willen en de as niet kunnen- wel kunnen. Op deze manier discussieert de leiding samen over diversiteit zonder dat dit aanvoelt als een verplicht thema en tegelijk doen ze inspiratie op over mogelijke acties om te werken aan diversiteit in hun groep.

We werkten reeds 3 jaar met het kwartetspel en we screenden 40 % van onze lokale groepen (sommige groepen speelden het spel reeds meerdere malen). We merkten dat bij deze groepen de kaarten een andere plaats innamen op de as. Dit is logisch aangezien onze leiding evolueert maar ook omdat groepen bewuster omgaan met diversiteit.

Op het einde van het kwartet maken we een foto van de as. Uit deze foto lezen we af aan welke thema's de leiding wil werken.

- De kaarten die in het vak willen en kunnen liggen pakken we direct aan
- De kaartjes die in het vak willen maar niet kunnen liggen vragen om verdere ondersteuning. Hiervoor proberen we de nodige training op maat te voorzien.
- De kaarten in het vak kunnen maar niet willen vragen om meer bewustmaking rond de thema's in kwestie
- De kaartjes in het vak niet willen en niet kunnen laten we voorlopig voor wat het is (al vinden we het belangrijk om te blijven inzetten op het verhogen van onze draagkracht)





Met het drempelkwartet zijn we in staat om diversiteit binnen onze organisatie “te meten” en geven we direct tools mee over hoe ze binnen de groep kunnen werken aan diversiteit. We bezorgen hen bijvoorbeeld direct pictogrammen om de speluitleg te visualiseren, educatieve spelen of een kookboek intercultureel koken om zelf mee aan de slag te gaan.

De groep in kwestie krijgt dan hun analyse van het spel doorgestuurd. Na 3 jaar gebruik te maken van het drempelkwartet deden we de voorbije maanden enkele aanpassingen. Zo zijn er sinds kort actieplannen per leeftijdsgroep. De groep bepaalt dus per leeftijdsgroep op welke manieren ze aan diversiteit willen werken en met welke doelgroep. Vanuit het nationaal secretariaat gaan we samen met hen op zoek naar een juiste partner of voorzien we een training op maat indien hier vraag naar is.



Één van de grote redenen van dit succes is de nabijheid van onze groepen en veelvuldige communicatie. Als kleine jeugdvereniging hebben wij een zeer direct contact met onze groepen. Hierdoor kunnen we direct op de bal spelen en onze groepen aanmoedigen. We houden vinger aan de pols waardoor we ondersteuning kunnen aanbieden op maat van onze groepen.

## B. Bewustmaking van nationale vrijwilligers

Werken aan diversiteit binnen onze jeugdvereniging staat of valt met sterke nationale vrijwilligers. Onze vrijwilligers zijn het fundament van onze organisatie en daarom hebben we de voorbije drie jaar hard ingezet op een ploeg diversiteitsvrijwilligers.

Net als bij onze lokale groepen duurde het even alvorens onze vrijwilligers een “sense of urgency” voelden. Experimenten om diversiteit rechtstreeks te verwerken in de werking van elke nationale ploeg (begeleiding, producten, evenementen, vorming communi-

catie,...) strandden op draagkracht en prioriteiten. Denk oefeningen toonden vaak goede bedoelingen, maar de vertaling naar de praktijk bleef vaak achter.

Na die eerste experimenten begon het zoekproces naar een extra ploeg diversiteit. Hoe moet een ploeg diversiteit eruit zien? Moet er überhaupt een ploeg diversiteit zijn of is er nood aan een soort diversiteitsambassadeurs die tussen de verschillende ploegen staan? Welke taken moet deze ploeg dan opnemen?

Veel vragen waar gaandeweg een antwoord op kwam. We startten met een werkgroep diversiteit die we inschakelden voor zeer specifieke projecten (een workshop op ons nationaal evenement voor leiding, het begeleiden van een drempelkwartet, het ontwikkelen van een product,...)

Het laatste jaar verruimde de werkgroep diversiteit naar een ploeg diversiteit. Deze ploeg denkt na over onze visie op diversiteit, is betrokken op het werkveld, doet begeleidingen, wordt getraind in het geven van ondersteuning op maat,...

Naast onze huidige nationale vrijwilligers zetten we ook hard in op het werven van onze vrijwilligers; deze nieuwe vrijwilligers komen voornamelijk uit groepen die sterk staan op vlak van diversiteit en die zelf diversiteitsprojecten lopen hebben. Vrijwilligers die zelf benieuwd zijn over hoe andere groepen werken aan diversiteit en over de context van andere groepen. Het thema diversiteit sijpelt door van de nationale structuur naar de groepen om terug naar de nationale structuur te komen in de vorm van nieuwe/ enthousiaste vrijwilligers.

Idealiter evolueert deze ploeg naar diversiteitsambassadeurs die het thema organisatiebreed behartigen. Deze ambassadeurs kunnen vinger aan de pols houden van diversiteit binnen de verschillende ploegen (bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van een product, de organisatie van een evenement of bij het uitwerken en bewaken van ons vormingsaanbod,...). Zij zijn als het ware de diversiteitstoets voor de verschillende ploegen, op die manier moet niet elke ploeg alle expertise over diversiteit bezitten.

Aan de andere kant willen we blijvend inzetten op een ploeg diversiteit die concrete acties in het veld kan verrichten (het geven van vormingen op maat, ondersteuning van partnerschappen, begeleiden van het drempelkwartet,...). We zijn ervan overtuigd dat deze dubbele werking ervoor kan zorgen dat diversiteit verankert binnen alle geledingen van onze nationale werking.

## C. Dialoogtrajecten met groepen

Onder dialoog verstaan we het bouwen van bruggen tussen onze scoutsgroepen en andere organisaties en dit steeds in partnerschap en op basis van een gemeenschappelijke visie. We bouwen trajecten uit waar scouts in dialoog gaan met niet scouts.

Hiervoor vertrekken we vanuit ons drempelkwartet. Uit het kwartet spel komen verschillende thema's naar boven waar groepen aan willen werken en dit in hun eigen lokale context. Op basis van deze thema's volgt een eerste screening van de buurt. We bekijken de sociale kaart van de stad of gemeente en leggen contact met de gemeentelijke diensten.

We gaan op zoek naar organisaties die met die thema's bezig zijn of dezelfde visie op diversiteit delen. Eens we deze gevonden hebben gaan we op zoek naar een match tussen de verwachtingen en behoeften van de mogelijke partnerorganisatie en van de lokale groep via een gesprek.

**Om tot een gemeenschappelijke interesse te komen passen we vaak een methodiek toe waarbij we volgende zaken bespreken:**

- Met welke doelgroep werken we?
- Wat is onze core business?
- Waar werken we?
- Op welke manier werken we?
- Waarin verschillen we?

Beide organisaties doen afzonderlijk dezelfde oefening. Daarna worden de flappen samengelegd en wordt bekeken waar de gemeenschappelijke punten zitten. Op basis van de gezamenlijke interesses werken we toe naar een activiteit en/ of duurzaam partnerschap.

Op de eerste ontmoeting tussen beide organisaties bepalen we samen de invulling van het traject (een eenmalige activiteit, een samenwerking op maandbasis, een logistiek partnerschap,...) en leggen de data vast van het traject.

Beide organisaties hebben dan tijd om al deze informatie terug te koppelen naar de eigen achterban en voor te bereiden.

**Vragen die hierbij vaak naar boven komen zijn:**

- Is het oke om ons eigen uniform te dragen? (of verhoogt dit de drempel?)
- Hoe zit het met rookpauzes? (in sommige organisaties kan dit, in andere dan weer niet?)
- Hoe verdelen we de groepen? (bekendheid versus minder bekend?)
- Mogen we reageren op elkaar jongeren? (waar ligt de grens?)

Deze afspraken zijn zeer belangrijk voor een goed verloop van de activiteit en bepaalt of een traject op termijn duurzaam is. Goede ervaringen werken immers aanstekelijk. Hieronder een greep uit de ervaringen van onze vrijwilligers en partners.

## EEN GREEP UIT DE PRAKTIJK: 2 TRAJECTEN IN DE KIJKER



### De vleermuis en de circusplaneet VZW

Een eerste traject dat we graag in de kijker willen zetten is het traject tussen de vleermuis (scouts uit Dikkelvenne) en de circusplaneet. Hieronder vertellen Steven Desanghere (circusplaneet) en Emiel Willaert (de vleermuis) over hun ervaring

**Steven Desanghere:**

Het was een mooie samenwerking tussen de circusplaneet vzw en scoutsgroep de vleermuis uit Dikkelvenne.

Circusplaneet vzw organiseerde van 2012 tot 2015 een jaarlijks terugkerend buurtfestival op de Groene Vallei in de Brugse poort te Gent.





Vanaf 2013 waren er gedurende de drie a vijf dagen telkens zo'n 100 a 200 kinderen en jongeren uit de buurt aanwezig. Deze jongeren kwamen ofwel spontaan af, ofwel via tal van lokale jeugdwerkorganisaties, STIBO's, mobiel jeugdwerk, straathoekwerkers, etc.

In het voorjaar van 2015 werden wij gecontacteerd door Femke Decoster (stafmedewerker diversiteit bij FOS Open Scouting) en Emiel Willaert, deze laatste van de Dikkelvense scoutsgroep de Vleermuis, met de vraag of er een mogelijkheid was tot partnerschap.

Een eerste ontmoeting vond plaats en er was direct een "klik" tussen mij, als verantwoordelijke voor het buurtfestival, en Emiel, en we kwamen al vlug overeen dat Emiel zijn scoutscollega's warm ging maken om:

- De circustent mee op te zetten op dinsdag 25 augustus
- Twee workshops "blaaspijp spelletjes" ging organiseren op vrijdagmiddag 28 augustus
- Vrijdag overdag meehelpen waar ze kunnen, en niet vergeten zelf nog wat multiculturele sfeer op te snuiven en gewoon als deelnemer mee te doen aan bepaalde spelen

Dit partnerschap had voornamelijk tot doel om kinderen en jongeren met elkaar in contact te brengen. De kinderen en jongeren van de Brugse poort zijn vaak niet vertrouwd met het concept scouting. Door het organiseren van "typische" scoutspelletjes kregen de jongeren van de Brugse poort de kans om uit hun comfort zone te treden en een namiddag mee te draaien met de jongeren van de vleermuis. Op hun beurt konden de kinderen en jongeren van de Brugse poort tonen wat ze waard zijn. Ze leerden de scouts van Dikkelvenne enkele circustechnieken aan.

Het idee van het blaaspijpspel kwam er als volgt. De vleermuis had niet zoveel ervaring met anderstalige kinderen/jongeren met een migratieachtergrond, en evenmin met circustechnieken. Zijn scoutsgroep had natuurlijk wel heel wat ervaring met laagdrempelige spelen en het

gebruiken van natuurelementen. De scouts kogen dan ook de bosjes van de Groene Vallei als hun speelterrein.

Op de vrijdag zelf deden ze mee aan de briefing met alle workshop begeleiders en was Renaud van de circusplaneet vrijgesteld om aanwezig te zijn op de scoutsactiviteit, om de scouts te helpen indien nodig, bijvoorbeeld in het omgaan met storend gedrag. Renaud kende intussen heel wat van de buurtkinderen.

De twee blaaspijpworkshops waren goed gevuld qua publiek. De kinderen amuseerden zich duidelijk bij de scouts en de scouts hoorden er helemaal bij. De rest van de buurtcircusploeg was in de wolken met de extra handen, en ik vermoed dat het voor de scouts ook een onvergetelijke ervaring was van diversiteit in praktijk, waarbij ze een mooie en veilige rol hadden, van waaruit ze optimaal mee konden bijdragen aan het spelplezier, gebruikmakend van hun competenties.

#### De ervaring van Emiel Willaert:



Toen Femke mij twee jaar geleden op Saamdagen (ons nationaal startweekend voor leiding) aansprak over diversiteit binnen FOS Open Scouting was ik meteen enthousiast. Stilaan rolde ik binnen de werkgroep diversiteit op nationaal niveau en kon ik mijn eenheid verleiden om het drempelkwartet te spelen. Uit het drempelkwartet bleek dat we best wel open staan ten opzichte van diversiteit maar dat deze zich niet weerspiegeld in ons ledenaantal. Als groep wilden we hier niet blind voor blijven en we gingen een samenwerking aan met de circusplaneet.

Het idee van deze uitwisseling was niet om jongeren te laten doorstromen naar "het reguliere" jeugdwerk maar om verscheidene jongeren te leren kennen en te leren uit wederzijdse ervaringen. We besloten om in augustus een workshop te geven op het buurtfeest van de circusplaneet. We werkten een blaaspijp spel uit waarmee we veel kinderen bereikten maar ook wij leerden heel wat van de kinderen wanneer het aankwam op circus. De

circusmethodiek is een niet competitieve methodiek waar aanraking een grote rol speelt. Deze methodiek zorgde ervoor dat er al snel banden ontstonden tussen onze leiding en de jongeren. Spelen met kinderen en jongeren met een andere achtergrond liet ons inzien dat alle kinderen en jongeren ongeacht afkomst of sociale klasse gewoon willen spelen. Deze ervaring nemen we mee in ons leidinggeven.

### De vrijbuiters, de menapiërs en OC Brugge



Een tweede traject dat we graag in de kijker zetten is het traject tussen de vrijbuiters en de menapiërs (2 van onze groepen in Brugge) en het opvangcentrum voor niet begeleide minderjarige vluchtelingen uit Brugge.

De vrijbuiters wilden graag hun schouders zetten onder een maatschappelijk relevant project en kozen ervoor om te werken met vluchtelingen. Ze contacteerden de koepelorganisatie en een samenwerking met het opvangcentrum te Sijsele werd opgezet. De eerste gesprekken vonden plaats maar het centrum moest helaas sluiten. Deze tegenslag kon het enthousiasme van de vrijbuiters niet fnuiken en we gingen op zoek naar een nieuwe partner.

Deze partner vonden we in het opvangcentrum te Brugge. Er vond een eerste goed contact plaats tussen de vrijbuiters, onze stafmedewerker en de directeur van het centrum.

Een aantal weken later gaven de vrijbuiters een infosessie over het concept scouting (wat voor vele jongeren tot nog toe onbekend was). De zondag erop vond reeds de eerste activiteit plaats in de vorm van een halloweenfeestje. Deze activiteit viel in de smaak bij de bewoners van het centrum en bij de leiding van de vrijbuiters.

Ondertussen vonden er reeds verschillende activiteiten plaats. Daarnaast maakten de vrijbuiters samen met de mensen in het opvangcentrum kerstkaartjes. De vrijbuiters verkochten deze op hun kerstmarkt en steunden zo het opvangcentrum.

### **Hieronder vertelt Karen Moonen van de vrijbuiters over haar ervaringen met het opvangcentrum:**

Onze scouts (209 De Vrijbuiters) zijn al lang opzoek naar een manier om diversiteit in de groep te brengen. De activiteiten in het OC Brugge maken voor mij diversiteit tastbaarder.

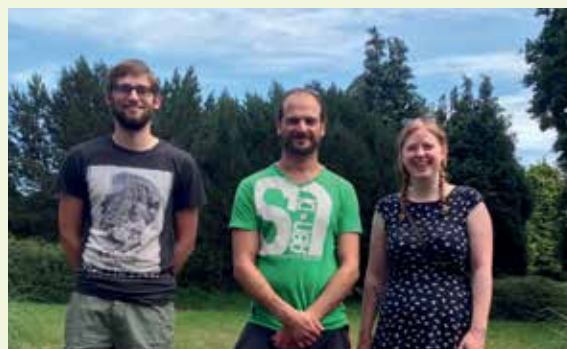
Leiding geven in een 'onbekende' setting met nog onbekende mensen was en is een groot avontuur. Er zijn zoveel dingen die je tegenhoudt om voluit leiding te geven, zoals: Taalbarrière, cultuur en onbekendheid van het concept scouts.

Dit maakt het voor mij juist interessanter. Tijdens de activiteiten leren we elkaar kennen, leren we culturen kennen, leren we nieuwe concepten en ideeën.

Er is een mooie uitwisseling tussen de kinderen en jongeren en de leiding. Ik ben als leiding bijzonder veel ervaringen rijker geworden en door de verschillende leeftijden ben ik ook veel creatiever geworden bij het nadenken over spelen.

Door de andere omgeving en infrastructuur is het soms puzzelen om de activiteit steeds leuk en variabel te maken. Het daagt me uit om als leiding het onderste uit de kan te halen en telkens weer iets nieuws en vernieuwend te verzinnen. Na 7 jaar leiding bij De Vrijbuiters had ik nood aan een uitdaging en dit is wat het OC Brugge mij geboden heeft.

Ik ben heel trots over wat we al bereikt hebben en wat er nog allemaal zal komen. Dit project ligt mij nauw aan het hart en ik ben heel blij hier elke week weer aan te werken.



## D. Dialoog met externen



Onder dialoog met externen verstaan we alles wat bijdraagt aan de externe werking. Deelname aan projecten opgestart door andere organisaties, consultancy, maar ook deelname aan vormingen en werkgroepen.

Deze actie werd voornamelijk uitgevoerd door de stafmedewerker diversiteit die FOS Open Scouting vertegenwoordigde op de werkgroep diversiteitsbeleid, die consultancy deed voor het project oog voor armoede en die veel leerde uit vormingen en ontmoeting met andere jeugdwerkorganisaties.

Tevens namen we deel aan het platform Jeugdwerk Voor Allen (JWA) en waren we één van de coördinatoren in het project wereldspelers. Alle kennis en expertise die we meenamen uit deze engagementen werd op de ploegvergaderingen en via ons digitaal leerplatform gedeeld met nationale vrijwilligers en onze lokale groepen via de Algemene Vergadering (AV).

## E. Training van onze groepen

Naast het drempelkwartet en de diversiteitstrajecten bieden we onze groepen vorming op maat aan. Hebben ze vragen rond een bepaald thema dan kunnen ze steeds bij ons terecht. We gaan op zoek naar een speelse manier om het thema aan te kaarten of we zoeken de juiste partner die deze groep verder kan helpen. Op die manier maken we onze groepen bewust en versterken we hen in het werken aan diversiteit.

## F. Training van onze nationale vrijwilligers

We maken onze nationale vrijwilligers bewust van de aanwezige diversiteit binnen de samenleving en onze groepen en stimuleren hen om deze ook uit te dragen (naar de eigen groepen en het brede jeugdwerkveld).

Onze nationale vrijwilligers bewustmaken van de hen omringende diversiteit is één zaak, hen de nodige kennis aanbieden om drempels te verlagen en partnerschappen aan te gaan is een andere zaak. We vinden het belangrijk om onze nationale vrijwilligers te inspireren, hen kansen te geven en hen te trainen tot diversiteitsambassadeurs. We doen dit voornamelijk door hen in contact te laten treden met de partners waarmee we samenwerken en met de groepen die partnerschappen opzetten.

Sinds 2014 voorzien we jaarlijks (minstens) 1 diversiteitsvorming voor onze nationale vrijwilligers. Dirk Geldof kwam reeds spreken over diversiteit en verstedelijking, we nodigden tumult uit rond diversiteit en vluchtelingen en we gingen aan de slag met Steven Desanghere van de circusplaneet rond vorming en diversiteit.

Eveneens kunnen onze nationale vrijwilligers bij ons aankloppen met de vraag naar verdere verdieping van een bepaald thema. Samen met hen gaan we op zoek naar de juiste expertise en methodiek.

Samen met onze nationale vrijwilligers en onze vormingsploeg (TRAVO) werken we een diversiteitlijn uit voor alle cursussen binnen de huidige kadervorming. Op die manier willen we door training en vorming onze leiders socialiseren tot open- minded jongeren met een hart voor diversiteit.



# 6. DE CIJFERS SINDS DE START VAN ONS PROJECT (OVER 3 JAAR)

## A. Feiten en cijfers

- Aantal bereikte groepen: We bereikten reeds **22** van de **51** groepen (door middel van drempelkwartet of een traject)
- Aantal groepen die het drempelkwartet speelden: **18** groepen (elke groep telt slechts éénmaal ook al zijn er groepen die het spel reeds meerdere malen speelden)
- Aantal groepen die een traject opstartte: **13** groepen (elke groep telt slecht éénmaal ook al zijn er groepen die reeds meerdere trajecten deden)
- Aantal groepen die gebruik maakte van het SOM fonds (korting op lidgeld): **18** groepen maakten reeds gebruik van dit fonds
- Aantal kinderen die gebruik maakten van het SOM fonds: **84** kinderen deden reeds beroep op het SOM- fonds
- Aantal groepen die voor diversiteit stemde in de nieuwe beleidsnota: **51** groepen
- Aantal ontwikkelde producten: **3**
- Aantal vormingen: **22** (zonder het drempelkwartet mee te tellen)

## B. Welke lessen trokken we de voorbije jaren?

De voorbije jaren merkten we dat het belang van een stafmedewerker diversiteit niet onderschat kan worden. Bij de start van dit project hadden onze groepen nog niet automatisch een diversiteitsreflex. Er was nood aan bewustmaking, training en tools.

Een andere belangrijke factor was het speelse karakter van diversiteit. Diversiteit is een zwaar thema. Groepen hebben nood aan hapklare manieren om met dit thema om te gaan. Door de ontwikkeling van een spel (drempelkwartet) maakten we de discussie lichter en gemakkelijker voor groepen.

We merkten dat het werken aan diversiteit in het begin veel ondersteuning en opvolging vraagt. Inzetten op diversiteit is een kostelijke aangelegenheid in termen van middelen en beroepskracht maar het loont. In het begin was dit een zware investering. Groepen hadden een contactpersoon nodig, er moest een uitgebreide analyse gebeuren, de acties moesten vorm krijgen en onze nationale vrijwilligers moesten getraind worden.

Indien we het project opnieuw zouden moeten doen, dan zouden we dit waarschijnlijk op dezelfde manier aanpakken. De fouten die we maakten en de moeilijkheden waarop we gestoten zijn hebben ons gebracht tot waar we vandaag staan. We leerden dat werken aan diversiteit een werk van lange adem is. Stimuleren van partnerschappen en het bouwen van bruggen kosten nu eenmaal tijd. Tegelijkertijd hebben we sterk ingezet op training en vorming van onze nationale vrijwilligers en onze staf. Vandaag hebben we sterke vrijwilligers en is de sturende en leidende rol van de stafmedewerker vervangen door een meer coachende rol. Doordat groepen bewust zijn van diversiteit en door de sterke nationale vrijwilligers zijn we erin geslaagd om een voltijdse beroepskracht overbodig te maken.

In het begin van dit project stootten we steeds op dezelfde problemen. Een vrijwilligersploeg diversiteit, hoe moet die er dan uitzien? Er werd veel gedacht, maar weinig werd effectief omgezet naar de praktijk. Hetzelfde probleem ondervonden we met diversiteit binnen onze kadervorming. Het leek voor ons een onmogelijke opdracht. Gaandeweg zijn we erin geslaagd om een groep vrijwilligers samen te krijgen en zaken aan te pakken. Learning by doing kreeg een nieuwe dimensie en een werkgroep diversiteit werd een ploeg diversiteit. We zijn nog lang niet waar we willen zijn maar beetje bij beetje kunnen we beter inspelen op onze pijnpunten en deze omvormen naar kansen.

---

## 7. WHAT'S NEXT?

---

Van 2014- 2017 kregen wij middelen van onze wereld-beweging (WOSM) om ons diversiteitsproject uit te bouwen. Ondertussen is diversiteit een vaste waarde geworden binnen onze werking en zijn we volop bezig met de verankering binnen onze beweging. Een aantal maanden geleden stemden onze lokale groepen en nationale vrijwilligers resoluut om diversiteit op te nemen binnen onze nieuwe beleidsnota (2018-2021). We werkten verder op ons huidig plan, brachten vernieuwing aan en zetten blijvend in op onze lokale groepen als motor van diversiteit binnen onze beweging. Daarnaast willen we blijvend leren van de jeugdwerksector, maar

we willen andere verenigingen ook inspireren. 2017 zal voor ons een overgangsjaar worden. Een jaar zonder externe middelen. Toch zetten we blijvend in op diversiteit door middel van een halftijdse beroepskracht die onze vrijwilligers verder zal ondersteunen en trainen. Daarnaast zal ook in 2017 de focus sterk komen te liggen op onze lokale groepen. We zetten met onze beleidsnota (2018-2021) volop in te zetten op het verankeren van het thema diversiteit binnen onze vereniging. Wat ooit een project was moet nu een gevestigde waarde worden.



## COLOFON

### Over ontmoeting en bruggen bouwen. Projectrapport 2014-2017 FOS Open Scouting

Gent, januari 2017

**VU & auteur:** FOS Open Scouting.  
Kortrijksesteenweg 639, 9000 Gent,  
tel 09 245 45 86, diversiteit@fos.be  
www.fosopenscouting.be

### MET DANK AAN DE NATIONALE VRIJWILLIGERS & EENHEDEN VAN FOS Open Scouting!

**Redactie:** Femke Decoster en Mathias Algoet  
**Eindredactie:** Femke Decoster  
**Grafisch concept en vormgeving:** Madamhert.com  
**Foto's:** Siemen Vandenbroecke en talloze nationale  
vrijwilligers.

© 2017 FOS Open Scouting

MET STEUN VAN: WOSM

