

Diverse dorpen, hoe doe je dat?

Ervaringsuitwisseling 09-12-2021

WELKOM

Wij zijn...



Kristien Van Lommel
- RURANT-
Veerkrachtige
dorpen



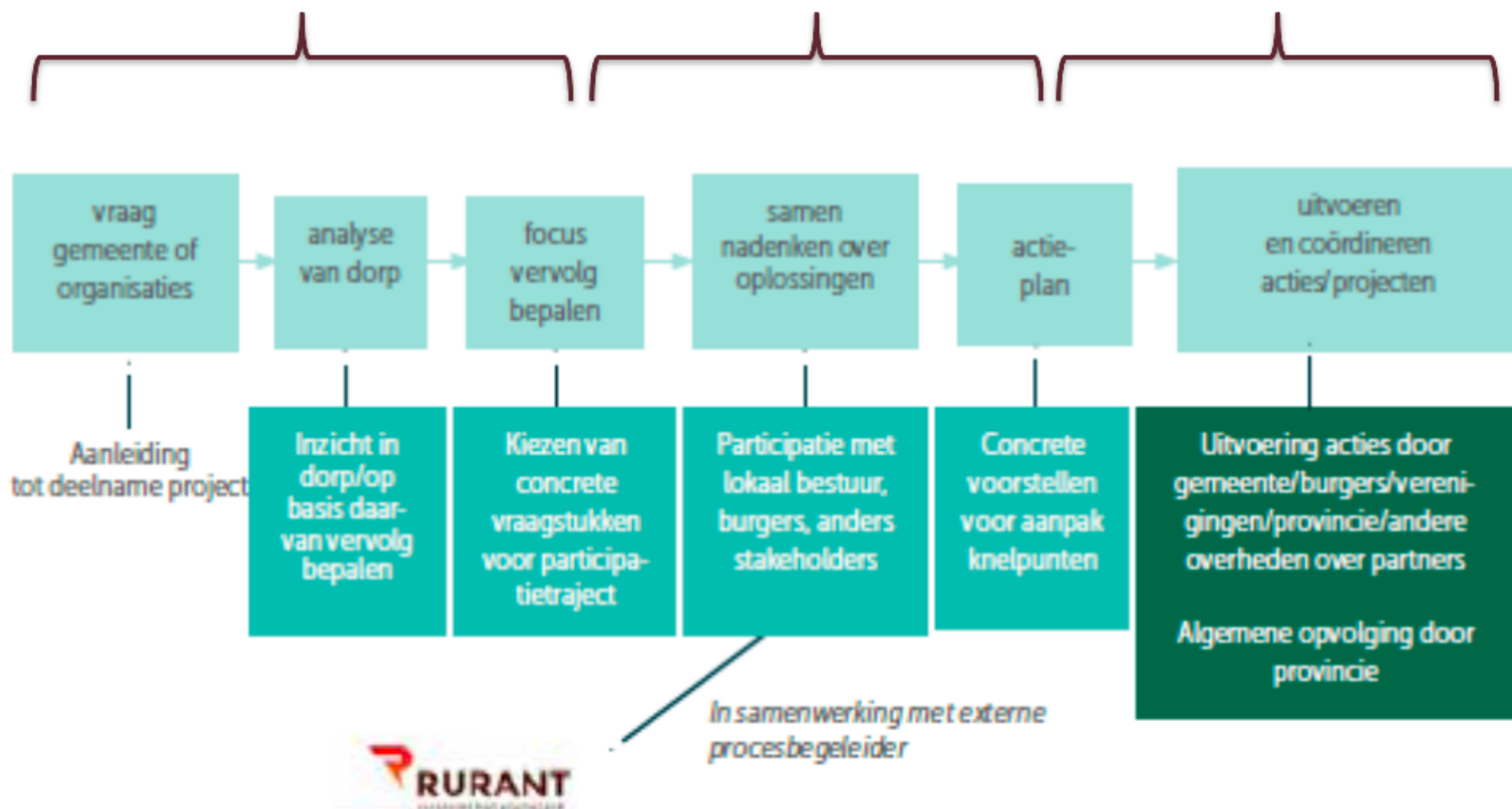
Emily Vandeperre
-RURANT-
Veerkrachtige
dorpen

Veerkrachtige dorpen, wasda?

ANALYSEFASE

VISIEFASE

ACTIEFASE



Wij zijn er voor...

- Inwoners van een dorp
- Gemeenten (ambtenaren én politiek)

DROOM

Traject VKD, liefst zo inclusief mogelijk en voor heel het dorp →
Conclusie, helemaal niet zo inclusief (en divers) als we zouden willen.

Wie we bereiken...

- i. Vooral (niet alleen) blanke mannen van +- 60j
- ii. Wie willen we bereiken?
 1. Heel het dorp!
 2. Is dat? Willen we heel het dorp bereiken?
 3. We willen een doorsnede van het dorp terugvinden in ons traject.

Extra moeilijkheid... CORONA!

Diversiteit in dorpen, hoe pak je dat vast?

3 stappen



1. Gesprek met Vlaamse Vereniging voor Dorpsbelangen



2. Gesprek met Unia

3. Diversiteitsmatrix up-to-date maken en gewicht geven



**Provincie
Antwerpen**

1. Vlaamse Vereniging voor Dorpsbelangen

Aantal voorwaarden

- Win-win voor alle partijen
(niet enkel willen omdat het zo hoort)
- Mensen uit kansengroepen betrekken vanaf het begin van het traject
- Outreachend werken (naar hangplekken gaan)
- Investeren in netwerken met brugfiguren, influencers en instanties waar mensen aanwezig zijn
- Communiceren in alle talen (letterlijk en figuurlijk)
- Inzetten op openheid bij dorpelingen (investeren in interculturaliteit (mag geen wij – zij verhaal worden))



1. Vlaamse Vereniging voor Dorpsbelangen

Diversiteit is erg breed, te breed?

- Mensen in armoede
- Senioren / oudere leeftijd
- Kinderen
- Mensen met beperking
- Andere origine
- Opleidingsniveau
- Anderstalig
- ...



2. Gesprek met Unia

- Waar zit jullie expertise?
- Gelijke kansen op dorpsniveau is een ander verhaal dan stedelijk
- Moeilijk om elkaar te vinden, we zaten nog niet concreet genoeg. Want op welke diversiteit willen we inzetten.
- Alsook... IEDEREEN GELIJK, dus waarom mensen anders benaderen



3. Diversiteitsmatrix

- Op zoek naar een manier om meer bewust met diversiteit om te gaan ons traject
- Meten is weten?
- Reden om in gesprek te gaan met gemeente en inwoners



Startmoment

Participatie-sessies

Apart traject

Toonmoment

LAGERE SCHOOL KINDEREN

MIDDELBARE SCHOOL KINDEREN

TWINTIGERS

JONGE GEZINNEN

SOCIALE WOONWIJK

VERENIGINGEN

NIEUWE INWONERS

MENSEN VAN ANDERE ORIGINE

LOKALE ONDERNEMERS

SENIOREN

ZORGSECTOR

AMBTENAREN LOKAAL BESTUUR

MENSEN IN ARMOEDE

3. Diversiteitsmatrix

- Standaard in elke traject?
- In het begin van het traject?
- Of laten we dit open en enkel op vraag van lokaal bestuur?



Conclusie

Wat hebben we hieruit meegenomen/geleerd?

- Diversiteit is nodig & wat zegt de analyse?
- Consequenties
 - Personeelsbezetting
 - Timing en inhoud van het bestaand traject
- Kiezen is verliezen
 - inclusief werken of exclusief op maat
vb. intergenerationeel werken.
(Wat voor een senior werkt, werkt dat voor jeugd?)
 - Afstemmen van communicatie
(en de rest van de aanpak)
 - welke groepen wel en welke niet?



BREAK OUT

Bespreek in groep

- i. Welke moeilijkheden kwam jij al tegen wanneer je divers te werk wou gaan?
- ii. Wat heb je hieruit geleerd?
- iii. Welke succesfactoren kende je al?

Tips & tricks

**Zit je met vragen?
NU is het ideale moment!**

Dankjewel en veel succes