

Verslag online-uitwisseling 'diversiteit verhogen'
donderdag 9 december via Teams (19.30 u. tot 21.30 u.)

13 aanwezigen waaronder gastsprekers Emily Vandeperre en Kristien Van Lommel (*Rurant*)

1. Inleiding Maarten

- 'Welkom' + toelating voor publicatie opname
- Doel van vandaag:
Diversiteit verwerven in groepen is niet evident.
Hoe kunnen we hierrond aan de slag?

2. Wie zijn Emily en Kristien (werkzaam geweest bij *Rurant*, Kempen)?

- Kristien Van Lommel was 12 jaar participatiedeskundige bij *Rurant* en heeft daarbij 2 jaar gewerkt aan *Veerkrachtige Dorpen* (tussen de dorpelingen vertoevend) en was ervoor 10 jaar LEADER-coördinator (vrij administratieve job). Sinds oktober is ze werkzaam als ziekenhuispastor.
- Emily Vandeperre is sinds 2 jaar actief bij *Rurant* als participatiemedewerker en dit tot februari 2022. Ze is intussen ook in het onderwijs gestapt (op school in het dorp).
Daarvoor was ze actief als consulent bij personen met een beperking en als centrumleider van een LDC. Van daaruit was het een evidentie inclusief en divers te werken.

3. Het traject dat Emily en Kristien voor *Rurant* liepen

- A. Wat is *Veerkrachtige Dorpen* (VKD)?
Door Provincie Antwerpen gestart en samen met *Rurant* en *Innovatiesteunpunt* uitgerold.
- Richt zich tot inwoners:
Geeft hen een platform voor samenwerking om het dorp leefbaarder te maken.

- Doorlopen van 3 fasen:

- analyse (vooral cijfermatig + 'foto' van het dorp met verhoudingen moeilijk om dit op dorpsniveau te vertalen – is al moeilijk om te zeggen wat dorp is...)
- visie (aan de slag met mensen, participatie, erg hard dromen)
- actie (samen realiseren).

→ Richt zich tot de leden van het lokaal bestuur (ambtenaren & politiek)

→ Financiering gebeurt altijd door lokaal bestuur

B. Traject VKD, liefst zo inclusief mogelijk en voor heel het dorp

→ Maar conclusie, helemaal niet zo inclusief (en divers) als we zouden willen

Want wie bereiken we? Vooral (niet alleen) blanke mannen van +- 60j

Wie willen we bereiken?

→ Heel het dorp!

→ Is dat zo? Willen we héél het (soms ook grote) dorp bereiken? Wel realistisch blijven!

→ We willen een doorsnede van het dorp terugvinden in ons traject (dus belangrijke groepen inwoners moeten aanwezig zijn).

Extra moeilijkheid... de covid-pandemie.

C. Wat hebben Emily en Kristien gedaan?

(Kanttekening: belangrijk bv. tijdens de pandemie om niet alles digitaal te doen...)

1. Vlaamse Vereniging Dorpsbelangen gecontacteerd rond voorwaarden om aan de slag te gaan:

- Win-win voor alle partijen (niet enkel diversiteit willen omdat het zo hoort). Witte man ziet armen altijd als probleem en wil dat er iets rond gebeurt, maar rond de gesprekstafel zitten nooit armen... Niet betuttelen!
- Mensen uit kansengroepen (bv. alleenstaande gezinnen) vanaf het begin van het traject betrekken.
- Outreachend werken (naar hangplekken gaan) is dé sleutel!
Investeren in netwerken met brugfiguren, influencers en instanties waar mensen aanwezig zijn, kost veel moeite maar is erg belangrijk.
- Communiceren in alle talen (letterlijk en figuurlijk).

- Inzetten op openheid bij dorpelingen (investeren in interculturaliteit, het mag geen ‘wij-zij-verhaal’ worden). Laatste traject van Kristien liep in Koningshooikt. Veel mensen van andere origine komen daar in tuinbouw werken. Was vaak luisteren naar klachten, iemand van het lokaal bestuur was er nu en da bij en kon soms weerleggen.

Conclusie: Wat is diversiteit?

Breed begrip én sociaal wenselijk begrip:

- Mensen in armoede
- Senioren / mensen van oudere leeftijd
- Kinderen en jongeren
- Mensen met beperking
- Soms zelfs ook vrouwen
- ...

Mooi om zien hoe divers we zijn, maar tegelijkertijd ook erg moeilijk! Werken met senioren is minder aantrekkelijk voor jongeren. Vraagt uitdaging om ze samen aan tafel te zitten...

D. Samen gezeten met Unia – hoe meer diversiteit bij *Veerkrachtige Dorpen* krijgen?

Unia: voor gelijke kansen, tegen discriminatie | Unia

1) Waar zit jullie expertise?

2) Gelijke kansen → dorpsniveau (Unia zit meer op stedelijk niveau...)

Mensen uit het dorp moeten vertegenwoordigd zijn, moeten niet per sé aanwezig zijn... Anderen vergeten om bv. bepaalde doelgroep erbij te hebben, is ook weer niet OK.

Opletten dat diversiteit geen voorwaarde is voor slagen van het traject.

Diversiteit wel liefst weerspiegeld zien in het traject. Dus: wat zit er nu in ons dorp?

Paul Coolen: besturen op vergaderingen = manier van werken waarbij mensen afhaken... Diversiteit moet in het bestuur zitten, maar ook in manier waarop je de organisatie vorm geeft en betrokkenheid van groepen tot stand brengt.

Kristien: “Dat klopt, er is een groot verschil in traject tussen abstractere visiefase en concretere actiefase, methodieken ook...

Visiefase: met mensen die er volgende keer weer bij willen zijn.

Eten en drinken: iedereen heeft er zin in, een soort ‘boerenmarkt-gegeven’. Informeel van mens tot mens samen iets doen. We willen altijd

inclusief werken, maar dit is niet altijd de meest geschikte vorm om te werken. Dat heeft tijd nodig, mensen moeten elkaar vinden, leren kennen.”

3) Moeilijk om elkaar (met Unia) te vinden. We zaten nog niet concreet genoeg.

Want op welke diversiteit willen we inzetten?

Alsook... IEDEREEN GELIJK, dus waarom mensen anders benaderen

Carine Dierickx: “Het sleutelwoord is **empathie!** We willen dat alles OK en acceptabel is, maar wat willen de mensen zelf? (Niet enkel onszelf content stellen, kijken wat anderen willen, sommige dorpingen willen niet in het dorpsgebeuren opgenomen worden...)”

Emily: “Het doel is niet een divers publiek aantrekken, maar ervoor zorgen dat hele dorp zich er goed bij voelt! Mensen die we missen, kunnen voor ons toch belangrijk zijn

(bv. in de meerjarenplan van de gemeente). Vanuit die motivatie toch inzetten op diversiteit.

Blijven proberen... 1001 manieren via soms kleine details.”

E. De diversiteitsmatrix updaten en een plekje in het traject geven.

Diversiteitsmatrix = tabel, een kader om ervoor te zorgen dat zeker alle groepen mensen in het dorp de kans krijgen om mee te doen! Goede tool om met lokaal bestuur en dorpingen in gesprek te gaan. Vanboven staan:

- Kerngroeptraject *Veerkrachtige Dorpen* (worden de ambassadeurs in het dorp)
- Analysefase = sleutelfiguren bevragen
- Traject rond participatie (wat vind je goed en minder ok in je dorp?)

Links staan groepen die op een of andere manier vertegenwoordigd zijn en waarmee aan de slag kan worden gegaan. Helemaal niet volledig...

Vertrekpunt bewonersgroep of kerngroep: enthousiasme, we zijn vertrokken!

Maar... vergeten we niemand? Wat kunstmatig de doelgroepen benoemen bij begin van het traject, want de klant = lokaal bestuur, ambtenaren.

Doelgroepen en benadering:

- Lagereschoolkinderen (via ouderraad, directie, leerkrachten, en zeker ook de kinderen zelf, want die zijn erg inventief en enthousiast, dus geweldige ambassadeurs en ze sturen hun ouders naar de werksessie 's avonds).
- Twintigers (jongeren uit jeugdraad): Er zijn vaak plekjes voor jonge kids in dorpen, maar niet voor adolescenten en twintigers. Specifiek voor die groep werken = persoonlijke contacten aanspreken!
- Heel weinig jonge gezinnen (bv. in Koningshooikt), maar wordt makkelijker als ze weten dat er rekening gehouden wordt met hen.

- Mensen in armoede: erg moeilijk bereikbaar. Er gebeuren veel pogingen om hen in reguliere systeem aansluiting te doen vinden. Het is echter moeilijk voor hen om zich oké te voelen in de 'andere' omgeving en dat geldt ook voor de mensen die hen er graag bij willen, maar vaak niet goed weten hoe met hen om te gaan. Op sommige plekken werkt het gelukkig wél. Bv. in Weelde-Statie is erg bewust gekozen hiervoor. De mensen in armoede hebben een vertegenwoordiger in het dorpssteam = warm contact, goede brugfiguur die mensen van de doelgroep vertrouwen en dat werkt!)
- Verenigingen: beetje idem als voor Rurant/Veerkrachtige Dorpen... ondervinden dezelfde moeilijkheden. Verenigingen zorgen er mee voor dat het dorp draait, hun werking ligt in verlengde van dit traject (= raakvlakken zoeken en dus elkaar versterken!).
Zoeken van ambassadeurs bij verenigingen! Bv. personen die die of die andere persoon aanspreken of die voor de communicatie willen zorgen.
- Nieuwe inwoners: *Veerkrachtige Dorpen*-traject werkt! Manier om elkaar te leren kennen, bv. in Hulshout. De mening leeft soms erg in de dorpen dat nieuwe mensen zich moeten integreren. Hierover liepen mooie gesprekken in sessies. Elk dorp heeft eigen aanpak om nieuwkomers welkom te heten zoals met buddy's werken en zo. Mensen leren elkaar soms (pas) kennen op de *Veerkrachtige Dorpen*-sessies. Sommige mensen die er al 10 à 15 jaar wonen maar zich toch nog wat afzijdig voelden, zien deze sessies als kansen.

Startmoment *Veerkrachtige Dorpen* draait rond 10 thema's (mobiliteit, jeugd, klimaat, verkeer, sociale samenhang enz.) en hierover kunnen mensen hun mening geven. Mensen konden stickertjes plakken: doet dit thema het goed in het dorp, tamelijk goed of niet goed? Normaal gebeurt dit via een begeleid moment. Door corona moest dit anders en wel via grote sandwichborden + deelnemingsenvelop afhalen bij handelaars. Soms was daar een begeleider bij om mensen met vragen op te vangen. Belangrijk was dus het verdelen van de enveloppen bij de handelaars en op ontmoetingsplaatsen. Het gehucht Ginderbuiten heeft een moskee, dus ook hier zijn we geweest met enveloppen.

Diversiteitsmatrix

	KERNGROEP TRAJECT VD	ANALYSE-FASE	PARTICIPATIEFASE				DORPSVISE OP-MAKEN
			Startmoment	Participatie-sessies	Apart traject	Toonmoment	
LAGERE SCHOOL KINDEREN	nvt	Via directie/ leerkrachten LS in het dorp als sleutelfiguur Actieve ouders (ouderraad)	Afhankelijk van de nodige input kan een LS betrokken worden zie Schoonbroek Kindergemeenteraad	nvt	Kan indien bijvoorbeeld verkeersveiligheid rond schoolomgeving een belangrijke is	Moment bij uitstek om ook jonge kinderen te mobiliseren Kindergemeenteraad	nvt
MIDDELBARE SCHOOL KINDEREN	Moeilijk bereikbare groep, maar wel zinvol, omdat zij diegene zijn die nog volop in de dorpsomgeving wonen, leven...	Via vertegenwoordiging klasraden? (natuurlijk niet elk dorp heeft een middelbare school) Jeugddienst Jeugdhuisverantwoordelijke Jeugdbewegingen Sportorganisaties	Nu doelgroep die ontbreekt, kan wel opgevangen worden door misschien digitale tools	Kan zinvol zijn	In Schoonbroek hebben we dit getracht via jeugddienst	Hoe hip maken voor deze doelgroep, waar zijn ze mee bezig, heeft dit betrekking op hen?	Ambtenaar jeugddienst CLB-vertegenwoordiging

TWINTIGERS	nvt	Uitgangsegelegenheden Jeugdbewegingen	nvt	nvt	X misschien afhankelijk van output	nvt	
JONGE GEZINNEN	X	Via gezinsbond Kinderopvang Lagere school	X	X	X	X	X
SOCIALE WOONWIJK	X	X	X	X	X	X	X
VERENIGINGEN	Zullen naar alle waarschijnlijkheid spontaan in het traject zitten, maar hebben we zeker nodig in de kerngroep. Aandachtspunt over heel het traject naar verenigingen benoemen van alle soorten verenigingen (gevoeligheden binnen het dorp en traditioneel verenigingsleven) vb. Landelijke versus andere)	Blijft voor heel het traject hetzelfde. In de analysefase zijn nu 80 % mensen die actief zijn in het verenigingsleven (voor onszelf aandachtspunt een goede mix van leeftijden, overtuigingen, niet gebonden verenigingen,...)	X	X	X	X	X

NIEUWE INWONERS	Vraag via dienst burgerlijke stand (of we mensen mogen uitnodigen)	X	X	X	X	X	X
MENSEN VAN ANDERE ORIGINE	Te bekijken, betrekken via afvaardiging	X	X	X	Indien nodig	X	
LOKALE ONDERNEMERS	X	X	X	X	Indien nodig	X	
SENIOREN	X	X	X	X	Indien nodig	X	X
ZORGSECTOR	X	X					
AMBTENAREN LOKAAL BESTUUR	X	X	X	Ondersteuning, betrekken afhankelijk van gekozen thema's		X	X
MENSEN IN ARMOEDE	Te bekijken, betrekken via afvaardiging	X	X	Te bekijken, betrekken via afvaardiging	misschien	X	X

Zorgsector: georganiseerde deel van de zorg; medische zorg, mensen op leeftijd, mensen die thuiszorg nodig hebben, buurtgerichte zorg

Communicatie: Laagdrempelig, rekening houden met laaggeletterden.

Middelbare schoolkinderen: hoe bereiken: hen actief gaan opzoeken op hun terrein: jeugdhuis, scholen, jeugdbeweging, skatepark, hangplekken, ...

Twintigers: hebben minder link met het dorp, zijn minder op hun dorp gericht. Hebben andere noden en wensen.

Verenigingen: ook inzetten op de nieuwe verenigingen. Momenteel zetten we vooral in op de verkokerde verenigingen zoals we al lang kennen.

Nadenken over de doelgroepen:

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

F. Conclusie?

1. Diversiteit is nodig, is meerwaarde! Nuchter zijn (ratio van de analyse):
indien te weinig mensen van bepaalde doelgroep aanwezig zijn in dorp, hier dan niet op focussen!
2. Consequenties
 - personeelsbezetting
 - timing en inhoud van het bestaand traject
3. De eeuwige twijfel
 - Inclusief werken of exclusief op maat vb. intergenerationeel werken. (Wat voor een senior werkt, werkt dat voor jeugd?)
 - Welke groepen wel/ welke niet?

Kiezen is verliezen...

Stem communicatie af op je doelgroep (pictogrammen bv).

Herhaling werkt, naast flyer ook FB, mail, filmpje, ... als er maar over gepraat wordt!

4. Breakoutrooms. Opdracht = denk na over...

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

Input vanuit breakoutrooms

- Diversiteit gaat veel breder dan mensen van andere origine.
Ook als je van de stad naar de buiten komt, voelt je je soms 'divers' (niet meteen aanvaard worden).
Afrif 12 kent voorstanders en tegenstanders, ook een vorm van diversiteit.
- Vlaamse Vereniging Dorpsbelangen wenst meer vrouwen in het bestuur

- *Toekomst Telt* heeft tijdens de pandemie een omweg genomen en 6 à 7 maand gewerkt rond 'de thema's'. Trekkers vormen vrij blanke groep maar zijn divers qua leeftijd. 10 à 12 mensen kwamen zich aanmelden, 'We zijn content met iedereen die erbij komt'. In de praktijk draait het uitwerken van de gekozen thema's automatisch uit op diversiteit en inclusie. Dit uit zich vooral in communicatie en acties, bv. via samenwerking met moskee. Paul is 60+ en heeft veel tijd! Hij kan dus heel veel aandacht geven aan de signalen van de andere groepen, het met knowhow ondersteunen van hen die zich aanbieden maar weinig tijd hebben!! Jonge gezinnen hebben geen 10u/week tijd vr vrijwilligerswerk, maar willen wel iets doen ...
Multimediaal werken werkt!
Als de gekozen thema's verwijzen naar lokale belangen, gaan hierop meer mensen aansluiten!
Valkuil: quick wins + al te grote focus op verkeer en mobiliteit (soms voor 80%, maar dit is slechts 1 van de 100 thema's).
- Heusden-Zolder is een speelveld op vlak van taal, geloof, gemeenschap enz. je moet niet op zoek naar diversiteit. Struikelblok is de moeilijke communicatie met mensen en met lokale bestuur. Geen transparantie rond wat met wie al besproken was. Succesfactor: geen paternalistische benadering, wel bv. samen tuinieren. Mensen kunnen zich vanuit de eigen comfortzone samen met anderen actief inzetten. Zorg dat mensen zich goed voelen, kunnen zijn wie ze zijn!
- In Ursel ging de samenwerkingsovereenkomst met de gemeente indertijd heel vlot en er was oog voor diversiteit. Met zo'n overeenkomst kun je dit implementeren (als lokaal bestuur er tenminste voor openstaat). Bewonersplatform fungeerde als aanspreekpunt tussen lokaal bestuur en bevolking, mening werd steeds gevraagd door lokaal bestuur. Input over bepaalde beslissingen kon gegeven worden. Diversiteit werd uitgeprobeerd door alle nieuwe inwoners een infobrochure te geven, in 3 talen. Wegens GDPR en privacy is dit moeilijk geworden.

- Als het thema iets is dat mensen aanbelangt, krijg je veel meer respons en aandacht. Kwestie van mensen triggeren! Meenemen vanuit deze vorming: vertegenwoordiging van het dorp, niet te ver zoeken!
- Zorg voor een horizontale structuur (dus niet te sturend zijn!). 1 coördinator is wel nodig. Mensen laten doen, ieder mag zich evenwaardig voelen, ieder mag eigenaarschap opnemen. Zo is ieder veel actiever.
- De initiatieven moeten niet altijd op de agenda komen... niet stroef zijn... Het mag gerust ook intuïtief en spontaan. Ook leren van wat niet lukt.

5. Afrondende beschouwingen

→ Katleen nam deel aan de 'Federale Dag van de Diversiteit' op 2/12/2021 en pikte daar o.a. dit op inzake 'Inclusie en Diversiteit'.

- 'Diversiteit is being asked to the party. Inclusion is being asked to dance'

Volgens Fatima Yassir die deel uit maakt van de SERV kan je ook volgende verschillen benoemen:

- Diversiteit: een statisch gegeven, passief, verschillen tussen mensen, instroom en doorstroom, aantallen
- Inclusie: een heel actief woord; effectief werken met de verschillen en zo ervoor zorgen dat diversiteit kan werken
- Diversiteit is een troef. Werken aan een inclusief beleid waar iedereen het gevoel heeft van 'Ik mag mezelf zijn'.
- Op naar de warmste week...
 - Agnes werkte een bijlage uit met enkele aandachtspunten, interessante websites voor meer informatie, inspiratie en ze plukte daar enkele zaken uit als aanvulling of beklemtoning. Deze bijlage zit bij het verslag.
 - Julien merkt dat we vrij weinig spraken rond mensen in armoede. In Heusden-Zolder liet iemand zich opvallen in de jeugdtraad, hij blijkt ambassadeur voor de warmste week en heeft een film gemaakt over armoede in Heusden-Zolder. Het gaat om Elian Pergola (Italiaanse roots), zie website <https://www.elianpergola.com/>

DANK AAN DE 2 SPREKERS EN AAN ALLE AANWEZIGEN VOOR HUN INPUT. HET WERD EEN RIJKE EN INSPIRERENDE AVOND.