

DAG DIVERSITEIT IN/EN HET JEUGDWERK

DEPARTEMENT
CULTUUR,
JEUGD & MEDIA



MASTERPLAN DIVERSITEIT IN/EN HET JEUGDWERK

2018-2020

Een terugblik

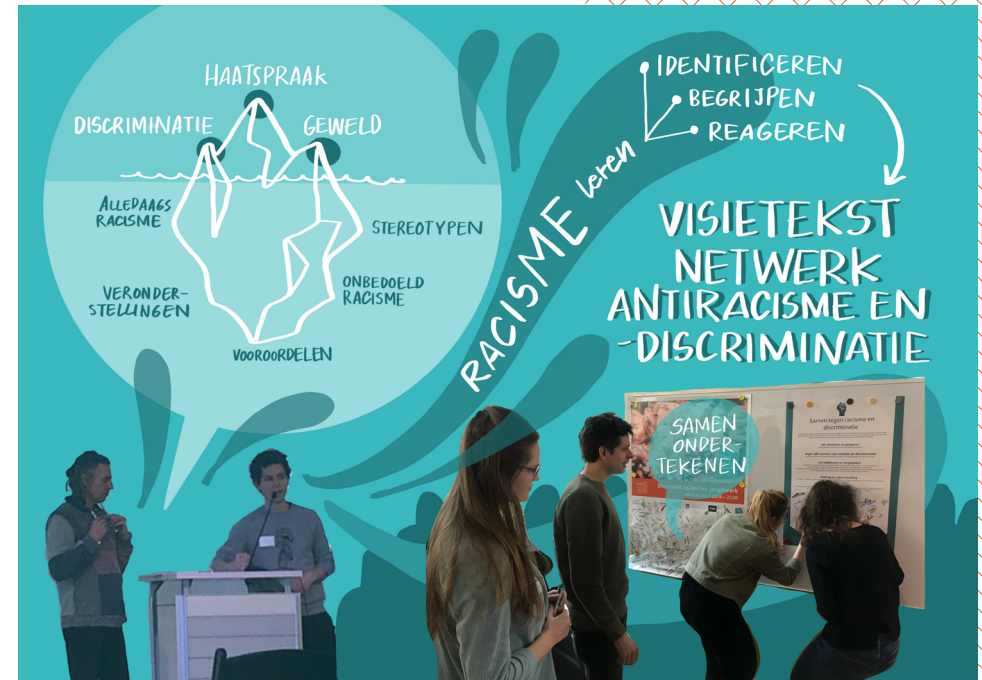


VOORMIDDAG

PLENAIRE SESSIE

Voorstelling Netwerk Antiracisme en -discriminatie

[Hier kan je de presentatie van Uit de Marge en Chiro herbekijken](#) 



VOORMIDDAG

WERKSESSIES

Sessie: Toelichting visienota Diversiteit in/en het jeugdwerk

Sessiegever: Kris De Visscher, Demos vzw

Het doel van deze sessie was in eerste instantie het proces van de visienota 'diversiteit in/en het jeugdwerk' toe te lichten. Waarom werd deze geschreven en hoe verliep het traject? Daarna werd de nota zelf bekeken en in grote lijnen uitgelegd. De deelnemers konden aangeven in hoeverre de visienota nog actueel is en hoe deze beter verspreid kan worden. In hoeverre zijn er blinde vlekken en welke items moeten nog verder uitgewerkt worden.

[Hier kan je de presentatie van Kris herbekijken.](#) Hieronder vind je een verslag van het debat bij de presentatie in hoofdlijnen en conclusies.

Focus op de visienota

De begrippen 'centrum en periferie' werpen een nieuw licht op de discussie tussen inclusief en doelgroepgericht werken. Hoewel organisaties in het centrum van het jeugdwerk een grotere naambekendheid genieten, slagen organisaties in de periferie er beter in om bruggen te bouwen naar sport, onderwijs, hulpverlening en andere sectoren. En dat is net waar verschillende kwetsbare doelgroepen nood aan hebben. Dit plaatst sommige organisaties in een wat minder centrale positie waardoor organisaties in de periferie meer erkenning krijgen. Een ander belangrijk inzicht uit de visienota is dat we niet langer proberen om gelijke mogelijkheden en sociale integratie altijd in één én dezelfde actie te bereiken. Ten slotte wijst de visienota op de nood aan samenwerking en netwerkvorming en aan meer diverse stemmen in het debat.

Uitdagingen voor de toekomst

De visienota is te abstract voor lokale jeugdverenigingen. De toolbox

komt hier deels aan tegemoet, maar de visienota dient toch vooral als een richtsnoer voor beleid. Zeker op Vlaams niveau, waar de visienota tot stand kwam, maar ook voor het lokaal jeugd(werk)beleid vormt dit een bruikbaar kader. De effectieve uitvoering van dat beleid ligt natuurlijk bij de organisaties. Misschien kan het netwerk Jeugdwerk Voor Allen een rol spelen bij de operationalisering op lokaal niveau?

Het blijft belangrijk om te benadrukken dat zowel inclusief als doelgroepgericht werken waardevolle resultaten opleveren. Bij het stimuleren van 'samenwerking en netwerking' blijft het een aandachtspunt dat de subsidiëring enkel gaat naar de partner 'die de uren kan inbrengen'. Deze regeling ontmoedigt organisaties om samen te werken.

De aanwezigen waren het erover eens dat de visienota de rode draad moet blijven voor de aanpak rond diversiteit in het jeugdwerk. Door het snelle verloop van personeel binnen de jeugdwerksector blijft het een aandachtspunt om steeds voldoende in te zetten op sensibilisering over de inhoud van de nota. Nu blijft deze nog te vaak ongekend.



Sessie: Toolbox Diversiteit

Sessiegever: Fibe Waes (Jeugdwerk voor Allen), Pieter Verbanck (Jeugdwerk voor Allen) en Jasmien Schutz (De Ambrassade)

Het doel van deze sessie was om de deelnemers een overzicht van het bestaande ondersteuningsaanbod rond diversiteit voor het jeugdwerk te geven en samen eventuele hiaten in beeld te brengen. Met welke vragen en noden kunnen de deelnemers op dit moment nog nergens terecht?

De deelnemers brengen zelf hun ondersteuningsnoden in beeld. Ze denken na over de volgende vier vragen:

1. Welke ondersteuning rond diversiteit zoek je nog?
2. Welke nood ervaar je zelf? Of welke nood ken je?
3. Welke nood kwam naar boven uit onderzoek dat je deed?
4. Waar zou je hulp rond kunnen gebruiken?

Nadien werd het bestaande ondersteuningsaanbod voorgesteld:

Jeugdwerk voor Allen

Jeugdwerk Voor Allen is een unieke netwerkorganisatie in Vlaanderen, met een link naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Samen met hun partners willen ze dat kinderen en jongeren met een beperking en/of in maatschappelijk kwetsbare situaties zoveel mogelijk kunnen deelnemen aan het jeugdwerk.

Hoe gaan ze te werk? Jeugdwerk voor Allen speurt naar de ondersteuningsvragen van lokale groepen en organisaties. Ze doen dit op basis van regionale netwerktafels. Wanneer de ondersteuningsvragen tot bij hen komen, gaan ze op zoek naar een passend antwoord. Dit antwoord kan heel uiteenlopend zijn. Denk bijvoorbeeld aan een trajectbegeleiding of een vorming. Ze zoeken het antwoord steeds bij hun partners. Deze partners zijn bijvoorbeeld Vlaamse jeugdwerkorganisaties.

Een overzicht van wat Jeugdwerk voor Allen doet, vind je [hier](#).

De Ambrassade

Ook bij De Ambrassade kan je een ondersteuningsaanbod rond diversiteit vinden.

Zo werd er samen met het hele jeugdwerk de [visienota diversiteit in/ en het jeugdwerk](#) geschreven. Vanuit deze visie werd er samen met de voormalig minister van Jeugd aan een [masterplan diversiteit](#) gewerkt. De Ambrassade brengt elke 6 weken diversiteitsmedewerkers en andere geïnteresseerden samen om de uitwerking van het masterplan op te volgen in de [beleidswerkgroep diversiteit](#). Verder organiseert De Ambrassade een [leernetwerk diversiteit](#) op 20 mei 2020.

De Toolbox diversiteit

Samen met het jeugdwerk ontwikkelde De Ambrassade de Toolbox diversiteit. Je vindt er allerlei tools, methodieken en werkvormen op maat van diversiteitsmedewerkers. Er worden tal van thema's behandeld die het werken met diverse kinderen en jongeren vergemakkelijkt. Wil je je jeugdwerking laagdrempeliger maken, dan kan je in deze toolbox enkele methodieken terugvinden. Je vindt hier antwoorden terug op onderstaande vragen:

- Hoe overtuig je je leidinggevende van het belang van diversiteit? Wij geven je enkele tips uit veranderingsmanagement mee.
- Hoe laat ik meer diverse stemmen aan het woord? Wij geven jouw do's en dont's mee.
- Wat moet ik weten over racisme, intersectionaliteit, vluchtproblematiek, armoede...? We inspireren je over elk van deze thema's.

Ondersteunende organisaties

Naast De Ambrassade en Jeugdwerk voor Allen zijn er heel wat andere organisaties, binnen en buiten het jeugdwerk, die organisaties die werken met kinderen en jongeren kunnen ondersteunen rond diversiteit.

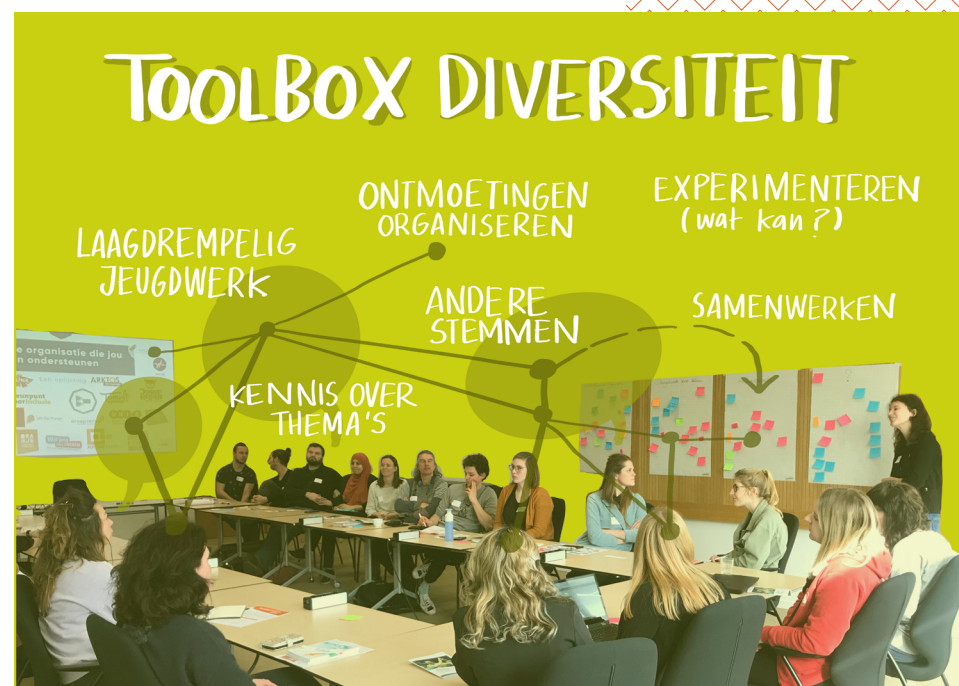
Het aanbod werd op voorhand opgesteld op basis van een bevraging die via

allerlei kanalen werd doorgestuurd. Het aanbod werd in de vorm van een folder meegegeven aan de deelnemers van de sessie. Binnenkort staat dit online op de website van Jeugdwerk voor Allen en op de website van De Ambrassade.

Met welke noden en vragen kan je nu nog nergens terecht?

Samen met de deelnemers werden de post-its bekeken met ondersteuningsnoden die niet terecht kunnen bij één van de bovenstaande ondersteunende organisaties of instrumenten. Enkele voorbeelden:

- **Concrete tools** op maat van jongeren en kinderen. Er bestaan veel instrumenten waar organisaties beroep op kunnen doen maar de vertaling naar de lokale groepen of de vrijwilligers ontbreekt vaak. Misschien moeten we ook meer focussen op het ondersteunen en vormen rond diversiteit van beroepskrachten die de lokale groepen ondersteunen?
- Een andere nood zijn **cijfers**. Een grote vraag is en blijft: "Hoe meet je diversiteit?" Jeugdwerkers hebben nood aan cijfers over de aanwezige diversiteit om te weten of ze inzetten op de juiste doelgroepen. Maar dit kan contraproductief zijn want als men labels gaat gebruiken zorg je net voor uitsluiting in plaats van inclusie.



Evaluatie Masterplan

Sessiegever: Janne Vermeesch (departement CJM)

In deze sessie werd het masterplan en het proces errond onder de loep genomen. Het doel van de sessie was een evaluatiemoment creëren om het traject, de aanpak doorheen de tijd en de samenwerking te bespreken. Er werd gebruik gemaakt van een SWOT-analyse, waarbij de sterktes, zwaktes, bedreigingen en kansen werden benoemd.

Opbouw Masterplan

Het plan baseerde zich op vier pijlers en kwam participatief tot stand. Hoe werd dit ervaren?

De participatieve basis van het plan en de nota gaven een goed vertrekpunt. Het momentum is via de lancering echt aangegrepen om verschillende trajecten bij elkaar te nemen en dit doorheen de verschillende jaren blijvend op te nemen. Het snelle verloop van personeel in het jeugdwerk zorgt ervoor dat we moeten blijven inzetten op het verder verspreiden van de visie waarop zowel de visienota, als het masterplan steunen.

Ondanks deze sterke beginpositie is de verdere uitwerking vager geworden. De verschillende initiatieven werden te weinig doorvertaald naar verschillende doelgroepen en verschillende snelheden binnen de sector. De doorstroming tussen beleidsmedewerkers en veldwerkers gebeurde nog te weinig. Ook op plaatsen waar beleidsbeslissingen worden genomen moet er een voldoende afspiegeling zijn van de maatschappij. Op die manier wordt er meer ruimte gemaakt voor nieuwe vormen van jeugdwerk.

Overlegstructuren

Een taskforce en een kerngroep volgden het plan op. Hoe verliep de terugkoppeling met de werkgroep diversiteitsbeleid?

Er zijn veel verschillende partners betrokken bij de overlegstructuren, waardoor er op verschillende plaatsen initiatieven zijn genomen. Door de diversiteit in het netwerk zijn er meer mogelijkheden om elkaar te versterken en aan te vullen. Tussen de verschillende groepen loopt de doorstroming niet altijd even goed. De verdeling van het takenpakket binnen de groepen is niet altijd duidelijk omschreven. Het verloop binnen de jeugdsector is ook voelbaar binnen de werkgroep diversiteitsbeleid. Hier is heldere maar ook laagdrempelige communicatie nodig. Een introductie voor nieuwe leden verdient aanbeveling.

De geleerde lessen rond dit thema zijn er wel en dit biedt perspectief naar de nieuwe beleidsplannen. We kunnen voortbouwen op de bestaande structuur en deze verbeteren. Een nieuwe uitdaging moet zijn om meer sector-overschrijdend te werken en mensen te betrekken. Het is voelbaar dat het politiek landschap ook sterk aan het veranderen is. Het woord diversiteit is zoek in het huidige regeerakkoord, wat onduidelijkheid geeft voor de toekomst. We moeten ervoor zorgen dat er duidelijke aanspreekpunten zijn en dat er geen wildgroei aan initiatieven en netwerken ontstaat.

Evenementen en communicatie

Hoe was de aanpak voor [dagen diversiteit](#), leernetwerken en studiedag onderzoek 'vrije tijd van jongeren in migratie'?

De verschillende evenementen waren steeds een kans om goede praktijken in de verf te zetten. Door elk jaar een dag te organiseren, was er een regelmaat en werd de opvolging van het plan steeds concreet gemaakt. Een belangrijke uitdaging is nog steeds hoe kleine organisaties hierbij beter betrokken kunnen worden, zodat de balans tussen grote organisaties en kleine organisaties evenwichtiger is.

Het moet steeds duidelijk zijn wat het doel is van elk initiatief en wie het doelpubliek is. Meer aandacht bij de doelgroepen en bij de pers zou kunnen helpen om informatie breder te verspreiden. Door meer samen te werken, worden activiteiten ook meer 'door' i.p.v. 'voor' georganiseerd. De evenementen moeten zelf zo drempelverlagend mogelijk zijn en oog hebben voor representativiteit. Opvolgactiviteiten kunnen, maar mogen deelname

niet verzwaren, steeds in functie van een specifiek doel.

Partnerschap

Hoe verliep de samenwerking tussen de brede jeugdwerksector, het departement CJM en de minister van Jeugd?

Door de afstemming tussen de taskforce en de werkgroep diversiteitsbeleid kon er beter gepland worden. Op termijn werd er meer geluisterd naar de ideeën van de sector. De diversiteit binnen de sector werd steeds meer betrokken en zichtbaar. Hoe kan er beter worden teruggekoppeld naar organisaties die niet in de werkgroep diversiteitsbeleid zitten? Ook hier is er aandacht nodig voor de vertaling van beleidsmedewerkers naar praktijkwerkers.

De overgang naar een nieuwe legislatuur zorgt voor nieuwe uitdagingen. Er zijn meer middelen beschikbaar op Europees niveau waardoor er meer kan worden ingezet op samenwerking. We moeten in de toekomst nog nauwer gaan samenwerken om het kruispuntdenken binnen partnerschappen te versterken. De polarisatie in de maatschappij zorgt ervoor dat het werken aan diversiteit in vraag wordt gesteld. We moeten oog blijven hebben voor de manier waarop diversiteit wordt benoemd, dat intersectioneel denken de norm wordt en dat ook niet-zichtbare diversiteit niet wordt vergeten.

Wat wil je nog accentueren?

Blijf hieraan vasthouden, laat dit waardevolle traject niet stilvallen. De vertaling naar de beleidsnota's van jeugdwerkorganisaties zijn een cruciale verankering.



NAMIDDAG

WERKSESSIES

Sessie: Visienota in de Praktijk

Sessiegever: *Jasmien Schutz (De Ambrassade)*

De deelnemers werden geïnspireerd door enkele concrete goede praktijken die een sterke link hebben met het Masterplan diversiteit en die de visie omzetten in de praktijk met als doel om de grote groep te inspireren.

Tijdens deze sessie werden drie goede praktijken gegeven van organisaties die aan de slag zijn gegaan met de vorming van vrijwilligers en deze op maat van verschillende doelgroepen aan te passen en toegankelijk te maken.

Animaster van JES vzw


[De presentatie van JES vzw kan je hier herbekijken.](#) 

Tussen de reguliere vorming van animator en hoofdanimator worden animaster vormingsmomenten georganiseerd. Op die manier kunnen jongeren proeven van verdere vorming, zonder al meteen in een volledig nieuw engagement te stappen.

Door dit aan te bieden zonder overnachting en in te zetten op de vertrouwensband naar de ouders, wordt dit initiatief ook toegankelijk voor vele jongeren die anders niet zouden mogen deelnemen. JES zorgt ook voor diversiteit bij de medewerkers zelf, wat opnieuw drempelverlagend werkt voor de jongeren en ouders.

Om jongeren te introduceren met dit aanbod, wordt een startdag georganiseerd in samenwerking met OKAN onderwijs. Zo kunnen ook anderstalige nieuwkomers kennismaken met het aanbod, de locatie en de activiteiten.


Naast de 'Animaster' is er ook een 'Assistimator' voor jongeren van 12-15 jaar die graag als vrijwilliger aan de slag gaan maar nog te jong zijn voor de animatorcursus. Er wordt met een gelijkaardig trajectboekje gewerkt als

de animator cursus maar dan met een kleiner, specifiek aantal competenties (waarmee al mee gewerkt wordt op verschillende momenten). Dit maakt de opstap naar animatorcursus zelf veel kleiner. Hoe een Assist-cursus eruit ziet? Dat kan je [hier](#) bekijken. 

Startanimator van Tumult vzw

Tumult organiseert een specifieke cursus gericht op anderstalige nieuwkomers die heel laagdrempelig wordt georganiseerd. Er wordt met verschillende partners samengewerkt om jongeren te informeren en enthousiasmeren voor deze cursus, onder andere met jeugdorganisaties, opvangcentra en OKAN klassen. Een startanimator staat samen met een animator bij een activiteit en kan naar eigen mogelijkheden meewerken om de activiteiten uit te werken en te begeleiden.

De cursus wordt op zoveel mogelijk manieren toegankelijk en inclusief gemaakt. Er wordt steeds gezocht naar een bereikbare locatie, naar verschillende maaltijden die voor iedereen mogelijk zijn en tijdens de cursus zijn er kleine 'familie' groepjes waar de jongeren kunnen op terugvallen voor steun en advies. De focus binnen de cursus ligt bij ervaringsgericht leren, eerst doen dan theorie. Er is aandacht voor de taligheid die vaak vanzelfsprekend wordt genomen bij het organiseren van activiteiten met kinderen. De jongeren krijgen tools aangereikt om stapsgewijs activiteiten met kinderen te begeleiden. De cursus wordt opgebouwd met een zekere voorspelbaarheid, zodat de jongeren weten wat ze kunnen verwachten.

De jongeren die deze cursus beginnen, hebben de kans om ook aan andere projecten deel te nemen. Zo is er het Ananas project, waarbij jongeren zelf ondersteund worden om positieve acties te creëren en uit te voeren. In het project 'Wegwijzer' in samenwerking met Groep Intro kunnen jongeren kennis maken met nieuwe manieren om hun vrije tijd in te vullen. Mediaraven maakte [een reportage](#) over de startanimator-cursus. 

Co-animator van Hannibal vzw

Dit traject onderneemt Hannibal samen met Chirojeugd Vlaanderen, Kazou, Konekt, KSA en Scouts en Gidsen Vlaanderen. Tijdens de animatorcursus kunnen enkele jongeren met een extra ondersteuningsnood zoals jongeren met een mentale beperking of autisme, deelnemen aan de cursus die op maat wordt begeleid.

Deze jongeren krijgen een begeleider tijdens de cursus waar ze steeds bij terecht kunnen voor een gesprek. Elke jongere heeft zijn talenten en elementen die moeilijker lopen. Door contact met de begeleider en dit samen voor de cursus te bespreken kan er aandacht zijn voor bijvoorbeeld rustmomenten tijdens zeer drukke vormingsmomenten. Op die manier kunnen zij de vorming volgen op eigen tempo. Daarom is het ook belangrijk om op voorhand samen te zitten en de cursus te bespreken.

Het is steeds mogelijk om op voorhand al wat uitleg te geven bij specifieke momenten zodat er geen verwarring ontstaat die het leerproces in de weg staat. Instructeurs gaan soms bewust fouten maken om cursisten in bepaalde situaties iets heel duidelijk te maken. Als dit op voorhand wordt aangekondigd bij de co-animatoren, kunnen zij dit moment goed plaatsen en meenemen. De andere cursisten zijn niet altijd op de hoogte van wie de co-animator is die meegaat. Dit kan door de jongere zelf wel worden verteld of gevraagd, maar is geen must. Meer info over dit traject kan je [hier nalezen](#).



De visie van het jeugdwerk rond de trajecten co-animator werd ondertussen neergeschreven. Binnenkort komt deze tekst online op de website van De Ambrassade.



Sessie: Onderzoek en diversiteit- brainstorm en good practices

Sessiegever: Uschi Cop en Eva Van Passel (departement CJM)

Het doel van de sessie was om bij de deelnemers het inzicht te vergroten over de ervaringen met het gelopen traject en zo ook feedback voor het departement zelf mee te nemen. Hiervoor werd er teruggeblikt op de gevoerde en lopende onderzoeken. Er werd ook stil gestaan bij wat we nu verder zullen doen door een brainstorm over plannen en samenwerking. Uit de brainstorm kwamen de volgende aanbevelingen en onderzoeksvragen naar boven.

Algemene aanbevelingen naar onderzoek

Vanuit de sector wordt opgeroepen om blijvend in gesprek te gaan over de onderzoeksvragen die leven bij organisaties zelf en om meer te vertrekken vanuit de leefwereld van kinderen en jongeren zelf. Op dit moment bestaan er al heel wat data maar die zijn vaak versnipperd en onzichtbaar. Er wordt nog te sterk in sectoren gedacht. Wanneer dan bijvoorbeeld enkel op jeugdwerkorganisaties wordt gefocust, zullen veel organisaties die ook met jongeren werken niet worden meegenomen. Er moeten meer bruggen worden gebouwd tussen de verschillende levensdomeinen van kinderen en jongeren.

Aanbevelingen voor netwerkgroep jeugdonderzoek

Er zijn binnen verschillende jeugdorganisaties medewerkers expliciet met onderzoek bezig. Deze zouden ook mee betrokken kunnen worden. Tijdens de vergadering kunnen er ook goede praktijken worden uitgenodigd waarover onderzoek kan draaien, zoals nieuwe jeugdwerkvormen. Formaat vzw kan hier steeds voor gecontacteerd worden.

Aanbevelingen voor het bevragen van jeugdwerk i.f.v. onderzoeksvragen JOP



Maak voldoende gebruik van sociale media en het netwerk van Jeugdwerk voor Allen, De Ambrassade, Vlaamse jeugdraad en de VGC jeugdraad. De beleidsnota's kunnen hier ook op gescreend worden, naast het aftoetsen op plekken waar al structureel overleg gebeurt met de sector. Ook studenten kunnen hier een bron van inzicht zijn, aangezien zij zelf vaak nog aan jeugdwerk deelnemen in de vrije tijd.

Aanbevelingen voor verspreiding van onderzoeksresultaten

Gebruik zeker bovenstaande netwerken, maar ook postverzending naar organisaties. Op gekende studiedagen en vormingsmomenten zoals Fourage kan dit ook aan bod komen. Jeugdorganisaties worden soms ook betrokken in stuurgroepen of als respondenten, zij kunnen daarna ook een actieve rol opnemen als ambassadeur om deze resultaten verder te verspreiden.

De manier waarop het materiaal gepresenteerd wordt, kan soms ook actiegerichter zijn. Het maken van korte filmpjes of praktische leidraden kan helpen om met de resultaten aan de slag te gaan. Inzetten op in het oog springende resultaten die met een korte pitch verduidelijkt kunnen worden, maken het gemakkelijk om onderzoek op verschillende momenten meer naar voor te brengen.

Ideeën voor kwalitatief onderzoek

- Focussen op sectoraal samenwerken, wat kunnen we voor elkaar betekenen?
- Welzijnsbarometer; hoewel het niet eenvoudig is om impactmeting te doen en daarin jeugdwerk te isoleren moet het wel mogelijk zijn om knelpunten te identificeren.
- Wat kan jeugdwerk betekenen voor geïsoleerde jongeren? Is sociale media een manier om uit isolement te raken?
- Impact van sociale media en hoe het jeugdwerk dit kan versterken.
- Jeugdwerk van de toekomst laten uitschrijven door jongeren zelf: hoe kijken jullie zelf naar vrijetijdsbesteding?
- Gedeeld gebruik van infrastructuur. Idee van brede school, maar nog verder. Bv: opleiding voor anderstaligen Nederlands in een school na de uren of sporthal voor de lokale jeugdverenigingen
- Maatschappij is veranderd, periode van 'jong zijn' wordt langer, zijn we in het jeugdwerk mee met die evoluties?
- Tijdbesteding/verenigingen (diversiteit in leeftijd/kruisbestuiving tussen jong en oud)
- Psychisch welzijn (hoe mee omgaan als niet-professionele begeleider?)
- Beleidsdomein-overschrijdend werken: hoe doen we dat?
- Cultuur-sensitieve capaciteiten van jongeren: zie goede praktijken zoals meeting points van Bazzz, rond het thema sociale media en cyberpesten?
- Zelforganisaties: hoe zijn ze zelf sterker geworden? tools, stimulatie, effect van eigenaarschap
- Specifieke doelgroepen en focussen;
 - hoogbegaaftde kinderen (aansluiting in jeugdwerk);
 - jonge kinderen (jonger dan 10 jaar/6 jaar);

- monitor kinderen en welzijn;
- 2de/3de generatie personen van buitenlandse herkomst (focus op onderwijs, niet enkel in functie van diversiteit bevragen);
- hiaat= BUSO/BSO;
- verenigingen in dorpen/kleine steden;
- jonge professionals (25-35 j);
- jeugdwerkers, leeftijdsgrens jong naar volwassenheid;
- kruispunt tussen migratie en beperking;
- kansarme jongeren;
- jongeren in migratie;
- NEET-jongeren: overgang minderjarige/jongere/werk;
- jongeren uit voorzieningen;
- ...

Begeleidingsonderzoek

Een voorbeeld van begeleidingsonderzoek werd gepubliceerd rond de projecten bruggenbouwers. Je vindt [de publicatie hier](#) terug.



Onderzoeksvragen

- Kan je via brugfiguren/gerichte communicatie onderzoeksresultaten ook door vertalen naar de bedrijfswereld/arbeidsmarkt?
- Welke communicatiekanalen en andere middelen kan ik gebruiken om meer diversiteit te krijgen binnen mijn werking? Welk proces moet je lopen om diversiteit binnen te brengen in lokale organisaties
- Hoe in een jeugdvereniging andere culturen bereiken? (culturele diversiteit) Hoe bruggenbouwers inzetten en hoe dit verduurzamen?
- Hoe kan je in een transitiewijk een wijkwerking opstarten?

- Hoe kan je inspelen op groepen jongeren die wijken claimen?
- Begeleiding van experimenten van onderuit, observatie van experimenteel jeugdwerk.

Veel organisaties zijn geïnteresseerd in specifieke onderzoeksluiken om zichzelf te kunnen versterken maar dit is vaak geen optie wegens weinig middelen. Het vraagt ook een zekere expertise en neutraliteit waardoor het net interessant is om iets extern te laten uitvoeren. Het kan een interessante piste zijn om een platform te ontwikkelen met goede praktijken en relevant onderzoek. Hier kan dan eventueel ook gepeild worden naar nieuwe onderzoeksnoden en -vragen, die dan door KeKi en JOP kunnen worden gemonitord. Grondig onderzoek blijft belangrijk.



Sessie: Bruggen JKP

Sessiegever: Buzuryam Kassymova en Gerda Van Roelen (departement CJM)

Het doel van deze sessie was de brug te maken van het masterplan dat afgerond wordt in 2020 naar het nieuwe Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan dat zal lopen tot 2024. Op die manier willen we garanderen dat er aandacht is voor alle kinderen, jongeren, jongvolwassenen in het JKP en proberen we zoveel mogelijk kennis rond de doelstellingen en de geleerde lessen van het masterplan diversiteit te verankeren.

Bij de sessie “Bruggen naar het JKP” gingen de deelnemers aan de slag om de 5 prioriteiten van het JKP te linken aan de 4 pijlers van het Masterplan Diversiteit. De vijf prioriteiten zijn:

1. Welbevinden en positieve identiteitsontwikkeling
2. Gezonde en leefbare buurten
3. Engagement in de samenleving
4. Vrijtijdsbesteding voor allen
5. Mediawijsheid

De eerste pijler van het Masterplan is **‘Meer en meer gelijke mogelijkheden’**. Binnen deze pijler zijn er veel initiatieven genomen door zowel de organisaties als de sector zelf. Neem bijvoorbeeld Jeugdwerk voor Allen, ‘outreaching’ werken of het theaterstuk in Genk. Een idee voor verankering was om de Toolbox Diversiteit verder te laten groeien naargelang er verschillende thema’s aan bod zouden komen of dat organisaties meer samen moeten werken en hun methodieken moeten delen, zowel binnen de sector als buiten de sector. Ondanks de vele initiatieven zijn er nog een aantal werkpunten. Zo moet men meer creatieve manieren vinden om bepaalde thema’s bespreekbaar te maken, maar men moet wel oppassen met de bewoordingen die men gebruikt. Want gelijk is niet gelijk aan gelijkheid. Men moet streven voor een betere representatie van de bevolking en

samenwerking stimuleren om zo kennis en expertise te bevorderen.

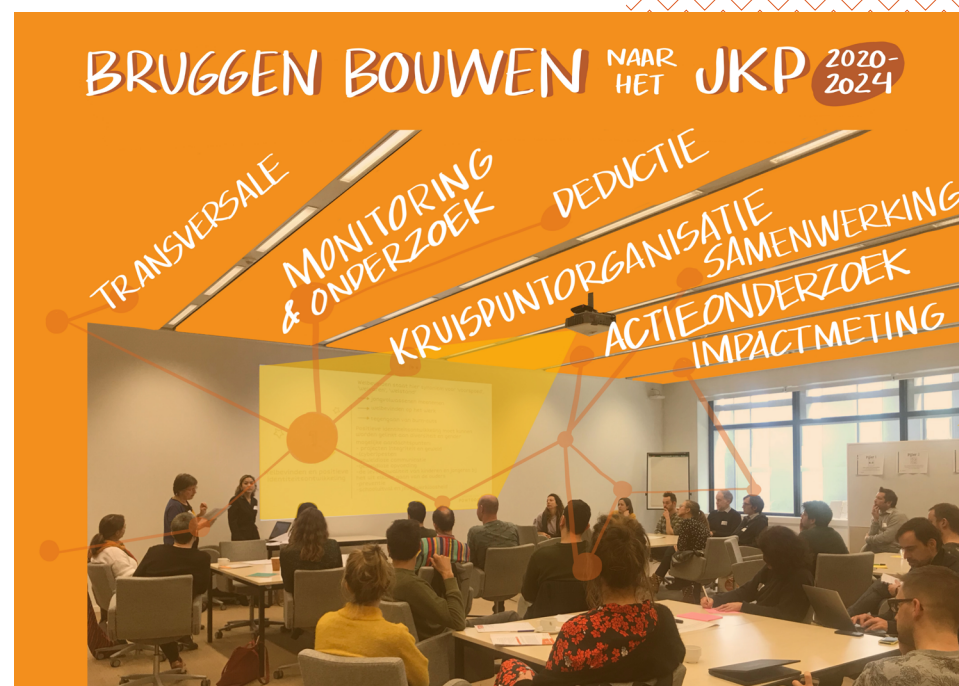
‘Meer sociale integratie’ is de tweede pijler. Het bestaande aanbod van jeugdwerk moet zichtbaarder gemaakt worden. Niet alle jongeren voelen zich thuis binnen de reguliere werking en hebben nood aan een organisatie die wat meer representatief is. Het creëren van sociale veiligheid kan ervoor zorgen dat mensen niet afgerekend worden op basis van één bepaald aspect of context. Een goede praktijk is de J100 in Antwerpen. Men vertrekt er vanuit jongeren door de organisatie mee te laten schrijven aan het meerjarenplan. Een punt waaraan gewerkt kan worden is de dalende participatie in de lokale jeugdraad. Jongeren bewust maken van de jeugdraad en tonen wat ze met hun stem kunnen bereiken en doen is de boodschap. Door ontmoetingskansen en -plekken te creëren en verschillende generaties samen te brengen, zorgt men voor meer zichtbaarheid en bekendheid voor de organisaties. Dit kan zorgen voor safe spaces, wat van belang is voor de vorming van de identiteit.

Een derde pijler is **‘Monitoring en onderzoek’**. Kruispuntorganisaties hebben meer hulp en middelen nodig terwijl de financiering vooral naar de sectorale werkingen gaat. Er moet in kaart worden gebracht over welke organisaties het gaat en welke moeilijkheden ze ondervinden, om hier nadien transversale acties aan te koppelen. Er is nood aan kwalitatieve gegevens, we moeten ook aan impactmeting doen door in te zetten op actie-onderzoek, bv. via proeftuinen en good practices, linken maken tussen theorie en praktijk. We moeten teruggrijpen naar bestaande theorieën en onderzoeken, en onderzoeken linken. Indien dit niet van toepassing is, zou men meer deductief onderzoek moeten kunnen verrichten. Een goed voorbeeld van een representatief jongerenpanel is de ‘Jeugdbarometer’ van De Ambrassade.

Tot slot hebben we **‘Netwerking, beeldvorming en internationaal’**. Er moet ruimte gemaakt worden voor samenwerkingen, experimenten en de kennis die hieruit ontstaat moet voldoende verspreid worden.

Men moet meer gebruik maken van de bestaande organisaties zoals de bruggenbouwers. Maak tijd vrij, lokale besturen en Europese jeugdprogramma's. Er moet gezorgd worden dat de leernetwerken overgaan in acties en projecten en niet louter alleen in kennisuitwisseling. Een concrete actie die men kan uitvoeren hier is de beeldvorming meer representatief maken, wat zorgt voor de participatie van bepaalde doelgroepen.

Ondanks de vele goede initiatieven zijn er zeker nog werkpunten. Men moet vooral vertrekken vanuit het perspectief van de kinderen en jongeren. Op het einde van de sessie werd er voor gepleit om binnen het jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan te focussen op 2 concrete pistes in plaats van 4 of 5.



NAMIDDAG

PLENAIRE SESSIE



Contactgegevens

Janne Vermeesch – janne.vermeesch@vlaanderen.be

Departement Cultuur, Jeugd en Media

Arenbergstraat 9, 1000 Brussel

www.diversjeugdwerkvlaanderen.be

www.cjsm.be

www.jkp.vlaanderen



28 februari 2020
www.diversjeugdwerkvlaanderen.be



Vlaanderen
is jeugd

JKP

Vlaams jeugd - en
kinderrechtenbeleidsplan