

Publicatie Minderhedenforum

CHANGEMAKERS

EEN WORKSHOP GEVEN OVER DIVERSITEIT IN PARTICIPATIEFORA: **HOE DOE JE DAT?**

Kathleen Vandendaele, Wouter Verstraete



Vlaamse
overheid

INBURGERING 

Met steun van het EIF

Verantwoordelijke uitgever: Hüseyin Aydınli

INHOUDSTAFEL

I	Wie zijn we?.....	3
II	Wat wil dit draaiboek jou meegeven?	4
III	Waarom is diversiteit in overlegfora nodig?	5
IV	Hoe pak je dit aan?.....	6
	1. Algemeen	6
	2. Voorbereiding: Intake	8
	3. Implementatie: Vorming	9
	3.1. PRAKTISCHE OMKADERING.....	9
	3.2. SESSIE 1: SUPERDIVERSITEIT	12
	> Situering	
	> Uitwerking	
	> Bijlagen	
	> Achtergrondliteratuur	
	> Nuttige contacten	
	3.3. SESSIE 2: PARTICIPATIEF BELEID MET AANDACHT VOOR DIVERSITEIT.....	13
	> Situering	
	> Uitwerking	
	> Bijlagen	
	> Achtergrondliteratuur	
	> Nuttige contacten	
	3.4. SESSIE 3: WAT KAN IK DOEN? TOOLS & GOOD PRACTICES	16
	4. Monitoring & evaluatie	19
V	Tot slot.....	20
VI	BIJLAGEN	

I Wie zijn we?

Het **Minderhedenforum** is de koepelorganisatie van het interculturele middenveld. Al 15 jaar geven wij mensen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en Brussel een stem.

Binnen het Minderhedenforum ontstond in 2012 het project Changemakers. Dit project heeft de voorbije jaren ingezet op meer diversiteit in overleg. Hiervoor ging ze enerzijds op zoek naar mensen die zelf dingen in beweging wilden zetten of veranderingen wilden brengen in hun straat, buurt of stad. Anderzijds nam Changemakers ook initiatieven naar lokale besturen voor het diversifiëren van hun overlegorganen.

Het werken aan dit tweede aspect vraagt een procesgerichte aanpak. De ervaringen die wij hieromtrent opdeden tijdens het project Changemakers wilden we niet verloren laten gaan en bundelden we in dit draaiboek.

Meer info? www.changemakers.be

Changemakers.be wil via 13 concrete acties en reële praktijkverhalen, vooral aanzetten tot actie. Ben jij op zoek naar een visie, tips en ideeën voor meer diversiteit in overleg, dan is Changemakers.be 'the place to be'! De website en de 13 acties komen ook binnen dit werkboek [in sessie 3](#) aan bod.



II Wat wil dit draaiboek jou meegeven?

De ervaring leerde ons dat lokale besturen, overlegfora, ... vaak voorstander zijn van meer diversiteit in overleg. De motivatie hiervoor kan uiteenlopend zijn. Als Minderhedenforum beseffen we dat onze lidorganisaties aangesproken kunnen worden door lokale besturen of overlegorganen bij diens zoektocht naar meer diversiteit.

Met die insteek willen we via dit draaiboek onze lidorganisaties een tool bieden waarmee zij aan overlegfora een vorming kunnen geven inzake 'werken aan meer diversiteit in overleg'. Onder een overlegforum verstaan wij elke vorm van overleg waar vorm wordt gegeven aan de samenleving.

Het draaiboek schetst vooral het begeleidend proces. Wanneer men een groep meeneemt in een proces van verandering, wil dit draaiboek een basisaanpak aanreiken.

In [SESSIE 1](#) en [SESSIE 2](#) gaat men dieper in op de thema's superdiversiteit en (beleids)participatie. Men reikt de groep een theoretisch kader aan.

Bedoeling is dat deelnemers aan de vorming met een andere bril naar de realiteit gaan kijken en de meerwaarde van diversiteit erkennen. Bovendien dienen zij aan het einde van deze sessies de begrippen '(beleids)participatie' en 'participatief beleid' te begrijpen en te (h)erkennen.

Vervolgens wil dit draaiboek aantonen hoe je concreet aan de slag kan. Welke tools, tips of nieuwe manieren van aanpak zijn er? Hoe kunnen we zorgen voor een realistische samenstelling van ons overlegforum? Welke aandachtspunten dien ik in acht te nemen als ik meer diversiteit in mijn overlegforum wens? Hoe kunnen we werken aan oplossingen met een brede gedragenheid? Dit vindt men terug in [SESSIE 3](#).

Tenslotte vind je aan het einde van elk deel een korte synthese.

Let op! Met dit draaiboek pretenderen we niet 'de handleiding bij uitstek' te hebben ontwikkeld dat zorgt voor meer diversiteit in overlegfora. Integendeel, zij wil aantonen dat 'de handleiding' niet bestaat! Werken aan meer diversiteit in overleg is werken aan een betere samenleving, met duurzame oplossingen en samen als gelijkwaardige burgers. Daarom kan ze nooit methodisch geënt zijn dan wel een blijvende zoektocht naar een goed evenwicht.

Met dit draaiboek willen wij onze leden ondersteunen in hun sensibiliserende rol naar de samenleving. Wij drukken de hoop uit dat hun inzet en engagement overlegfora inspireert in het proces naar meer diversiteit.

III Waarom is diversiteit in overlegfora nodig?

Kijk om je heen. Diversiteit is alom aanwezig en groeiende! Ze is ondertussen zo complex, gelaagd en gestratificeerd geworden dat **superdiversiteit** een veel correctere term vormt voor de wereld waarin we leven. Superdiversiteit is een globaal fenomeen dat niet meer weg te denken is uit het persoonlijk leven, noch uit het publieke domein en geeft vorm aan de samenleving. We zijn dus allen deel van deze nieuwe realiteit. We stellen echter vast dat deze realiteit zich niet weerspiegelt binnen overlegfora of op andere plaatsen waar aan de samenleving vorm wordt gegeven.

Divers samengestelde overlegfora zijn een noodzaak als we een duurzame oplossing met een brede gedragenheid willen. Het **kernbegrip** hierbij is **kwaliteit**.

KWALITEIT:

De vraag naar meer diversiteit binnen overlegfora is een pleidooi voor kwaliteit. Bepaalde maatschappelijke problemen zijn zo complex geworden dat een oplossing vanuit één homogene groep vaak onvolledig is en geen antwoord zal brengen. Het idee van 'de burger' of 'het volk' bestaat namelijk niet. Er is een veelheid aan individuen en (sub)groepen die elk een eigen kijk op eenzelfde realiteit hanteren.

Willen we een kwaliteitsvolle oplossing met een brede gedragenheid, dan is het noodzakelijk om de inzichten, perspectieven en benaderingen van alle betrokken actoren in het debat te betrekken. Het is enkel met ieders inbreng dat we kunnen komen tot duurzaamheid en gedragenheid.



IV Hoe pak je dit aan?

1. Algemeen

Flexibiliteit naar duur, behoefte en invulling

Het draaiboek is zodanig opgebouwd dat het de nodige flexibiliteit in zich heeft om te beantwoorden aan diverse doelgroepen, contexten en behoeften.

Onderstaand stappenplan kan, maar hoeft niet letterlijk toegepast te worden. Gezien elke vraag naar vorming geboren wordt in een diverse context, vereist dit een aanpak op maat. Bijgevolg zal de initiatiefnemer elke keer op zoek moeten gaan naar een actualisering van onderstaand stappenplan.

Of je nu gaat voor een traject bestaande uit drie dagdelen of een vormingssessie van twee uur, dit draaiboek biedt de nodige dosis inspiratie en flexibiliteit om dit waar te maken.

Een aantal adviezen

De ervaring leert ons dat deze elementen cruciaal zijn voor het welslagen van je vorming:

- **Streef naar procesmatig werken**

De vraag naar vorming houdt impliciet een vraag naar verandering in. De zin om – via vorming – na te denken over meer diversiteit, drukt iets fundamenteels uit, namelijk de wil om een veranderingsproces aan te gaan. Wil men meer dan louter de schijn hoog houden en streven naar oprechte verandering, dan moet dit procesgericht aangepakt worden. Elk veranderingsproces vraagt tijd, efficiëntie en samenwerking. Willen we een succesvolle verandering (meer diversiteit) binnen overlegfora, dan dienen we te streven naar een doelmatige en duurzame aanpak.

Uiteraard geloven we ook in de impact dat een kortstondig initiatief kan hebben. Soms leren we op twee uur meer dan in een heel jaar. Echter, de mate waarin we leren van een kortstondig initiatief hangt nauw samen met de manier waarop dit initiatief wordt aangepakt, voorbereid, omkadert en of het zich al dan niet in een bredere doelstelling bevindt.

Desondanks raden we jullie aan zich niet te beperken tot een éénmalige actie, maar steeds te streven naar een proces van verandering. Een procesgerichte aanpak biedt nu eenmaal een duurzamer resultaat dan één enkele actie.

- **Behoud de chronologische volgorde meegegeven in dit draaiboek**

Een tweede advies is om – ongeacht lengte of duur van je vormingstraject of sessie – steeds onderstaande opbouw te behouden, zowel naar chronologie als naar inhoud.

Beschik je bijvoorbeeld slechts over twee uur, tracht dan alsnog voor te bereiden aan de hand van een intakegesprek en zorg dat je tijdens je sessie steeds de kernelementen diversiteit, (beleids)participatie en zelfreflectie mee geeft.

- **Zoek partners**

Tenslotte een derde advies: ga steeds op zoek naar partners, binnen jouw regio, maar misschien ook bovenlokaal. Heel wat organisaties werken namelijk al rond deelaspecten van (beleids)participatie en diversiteit en hebben de nodige expertise in huis om je hierin te ondersteunen.

SYNTHESE - ALGEMEEN

Draaiboek = flexibel naar doelgroep, behoefte, duur en invulling

Enkele adviezen:

- Werk procesmatig
- Houd je aan de chronologische volgorde
- Zoek partners



2. Voorbereiding: Intake

Organiseer steeds een intake of voorbereidend gesprek

Dit is van belang om je verdere aanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de vragen en behoeften van de deelnemers.

Bedoeling

Een zo volledig mogelijk beeld krijgen van de kennis, sfeer en openheid die er bij de deelnemers leeft aangaande meer diversiteit in hun overlegforum.

Begrijpt men het belang van meer diversiteit? Wil men wel oprecht werken aan meer diversiteit? Kent men de demografische situatie van hun dorp, stad of wijk? Wat ervaart men als knelpunt als het gaat over meer diversiteit? Met welke van deze of andere vragen zit men? Dit zijn allemaal elementen die in een intakegesprek aan bod kunnen komen.

Belangrijk is om hierop een antwoord te krijgen zodat jij jouw vormingsaanbod zo goed mogelijk kan afstemmen op de verlangens en behoeften van je deelnemers.

Hoe?

Een dergelijke voorbespreking kan op heel uiteenlopende manieren aangepakt worden:

- Organiseer een individueel gesprek met opdrachtgever of voorzitter. Vraag duidelijk naar verwachtingen en peil zo goed mogelijk naar wat er leeft bij de groep.
- Neem deel aan een moment waarop het overlegforum samen komt. Stel jezelf en wat je te bieden hebt voor aan de groep. Kijk hoe men reageert en peil naar wat er leeft binnen de groep. Geef aan dat vragen steeds welkom zijn. Geef jouw mailadres door opdat mensen de ruimte hebben om over het item na te denken en jou ook in alle veiligheid of anonimiteit hun vragen, bezorgdheden en bedenkingen kunnen doorgeven.
- Of misschien ken je zelf wel een andere originele manier om een intakegesprek te houden?

SYNTHESE - INTAKE

Organiseer steeds een intake gesprek.

Bedoeling: peilen naar wat er leeft om je vorming zo goed mogelijk af te stemmen.

Hoe?

- Individueel gesprek met de opdrachtgever.
- Voer het voorbereidend gesprek met de hele groep deelnemers.

Tip: Geef je mailadres door opdat deelnemers jou alsnog hun vragen en bedenkingen kunnen doorgeven.

3. Implementatie: Vorming

3.1. PRAKTISCHE OMKADERING

Zoals eerder aangegeven kan onderstaand traject letterlijk overgenomen worden, maar dit vormt in geen geval een verplichting. Op welke manier je onderstaande elementen vertaalt, met wie je samenwerkt en welke tijdspanne (3 aparte sessies of 1 sessie van 2 uur) je hier voorziet, zal sterk afhangen van de behoeften van de deelnemers en de mogelijkheden van je organisatie.

• **Algemene voorwaarden (personeel, locatie en materiaal):**

a) PERSONEEL EN BETROKKENHEID ORGANISATIE

- Zorg ervoor dat 1 persoon deze vorming trekt en draagt. Kortom, het overzicht bewaart. Hij/zij fungeert dan ook als contactpersoon voor alle betrokken partijen.
- Indien je als 'trekker' de nood voelt, zorg dan voor een werkgroep of stuurgroepje. Deze kan als klankbord fungeren en helpen mee richting en invulling te geven aan dit traject. De samenstelling van zo een stuurgroepje moet bepaald worden in functie van behoeften. Het kan enkel gaan om interne collega's, maar evengoed kunnen er externe partners in zetelen. Een alternatief kan ook zijn dat dit als vast onderdeel aan bod komt in een wekelijks/maandelijks teamoverleg.

b) LOCATIE

- Of je vorming nu bestaat uit één sessie of meerdere, zorg steeds voor een strategische locatie.

Onderstaande vragen kunnen helpen bij het bepalen van een locatie:

- Is de locatie makkelijk bereikbaar voor de deelnemers?
- Welke locatie sluit aan bij mijn thema's?
- Wat is totaal nieuw voor de deelnemers?

Een dergelijke strategische locatie kiezen voor je vorming biedt heel wat voordelen:

- Deelnemers zijn verplicht om uit hun comfortzone te komen.
- Je confronteert hem met een andere realiteit.
- Ze leren iets nieuws kennen – dus er zit al een element van ontmoeting in verweven.

c) MATERIAAL

- uitnodiging
- beamer / laptop
- flipchart / stiften
-

TIPS

- Wees een halfuur vóór de start van elke sessie aanwezig. Dit geeft je de nodige tijd om alles klaar te zetten, materiaal te controleren en vroege vogels of gastsprekers te verwelkomen.
- Zorg steeds voor een aanwezigheidslijst. Dit is noodzakelijk voor het aspect monitoring en evaluatie en staft mee de impact en reikwijdte van je vormingssessie ([zie ook deel 4. 'Monitoring en evaluatie'](#)).
- Of je nu een sessie hebt van twee uur of een vorming verspreid over 3 dagen, zorg na afloop van elke sessie voor een evaluatiemoment. Neem de besproken aandachtspunten ook werkelijk mee. In [bijlage 1 'Evaluatie'](#) vind je een voorbeeld van een evaluatiedocument dat je hiervoor kan gebruiken.

• **Verschillende manieren van aanpak**

Wat de praktische uitwerking betreft heb je voor elke sessie twee mogelijkheden of een combinatie van beiden:

- ① Je nodigt een gastspreker uit, of
- ② Je geeft zelf de uiteenzetting.

① Indien je over budget beschikt, raden we je aan om **een gastspreker** uit te nodigen. Bij het deel van ['3.2. Superdiversiteit'](#) en ['3.3. Participatief beleid'](#) vind je elke keer een korte lijst terug met organisaties die je hierbij kunnen helpen. Zij kunnen je doorverwijzen naar mogelijke gastsprekers. Kijk ook binnen de eigen regio en vraag er naar bij partners en in je netwerk. Daar zijn vast wel personen terug te vinden die dergelijke uiteenzettingen kunnen geven. Het voordeel is dat zij het gewend zijn om deze thematiek op een toegankelijke en correcte manier over te brengen naar een grote groep. Bovendien zijn ze het ook gewoon om uiteenlopende vragen op te vangen en te kaderen. Kortom, zij beschikken over de nodige expertise zowel inzake thematiek, als in groepsdynamiek.

TIPS:

- Zorg dat je gastspreker goed begrepen heeft wat er van hem/haar verwacht wordt.
- Bezorg je gastspreker een samenvatting, analyse of conclusie van het intakegesprek opdat zij/hij degelijk kan inschatten wat er leeft in de deelnemende groep.
- Zorg dat hij/zij zich niet moet bezighouden met logistieke zaken en zorg dat al het materiaal dat hij/zij nodig heeft ook voorhanden is.
- Houd een voorbereidend gesprek met je gastspreker om alles af te stemmen.
- Houd na de sessie ook een evaluatiegesprek en houd rekening met de besproken aandachtspunten naar de volgende sessie of gastspreker toe.

② Indien je de **uiteenzetting zelf geeft**, raden we je ten stelligste aan om je goed voor te bereiden. Een dergelijke uiteenzetting vergt een zekere kennis inzake wereldgeschiedenis, Belgische context en thematiek van beleidsparticipatie. Bovendien moet je je ervan bewust zijn dat je wel eens zeer diverse, eenzijdige en soms ook emotionele reacties en vragen kunt krijgen. Belangrijk is dat je dit op een positieve manier weet te counteren, te beantwoorden en dit in een globaal perspectief plaatst voor de groep. Je eigen ervaring zal hier zeker van pas komen.

TIPS:

- Zorg voor een goede afstemming met de vraag van de opdrachtgever en het resultaat van het intakegesprek.
- Zorg voor een goede PowerPointpresentatie ter ondersteuning van je uiteenzetting.
- Test je presentatie eens uit op een testgroepje of bij collega's.
- Laat ruimte voor vragen en interactie.
- Bereid je goed voor: neem eens de aanbevolen literatuur door, ga eventueel naar een studiedag aangaande de thematiek, ...

SYNTHESE – PRAKTISCHE OMKADERING**Algemene voorwaarden:*****Personeel en betrokkenheid organisatie***

- 1 verantwoordelijke
- optioneel: stuurgroep/werkgroep ter ondersteuning

Locatie

- zorg voor een strategische locatie

Materiaal

- zorg dat al het nodige materiaal aanwezig is

Aanpak:***2 mogelijkheden / combinatie:***

- je nodigt een gastspreker uit
- je geeft zelf de uiteenzetting

3.2. SESSIE 1: SUPERDIVERSITEIT

• **Situering**

Zolang mensen de superdiverse samenleving niet voor waar aannemen, zullen zij ook het belang van participatie van mensen met een migratieachtergrond niet hoogstnoodzakelijk vinden.

Deze eerste sessie omvat 3 doelstellingen:

- 1) Zorg dat de deelnemers inzien dat we nu in een superdiverse samenleving leven bestaande uit verschillende kruispunten, gelaagdheden en dimensies, waar ook zij deel van uitmaken.
- 2) Zorg voor meer inzicht inzake 'hun eigen lokale situatie'. Geef cijfers mee die spreken en die je boodschap versterken.
- 3) Zorg dat ze de meerwaarde en noodzaak van een diverse samenstelling van overlegfora inzien.

Je hebt ook hier de volgende mogelijkheden: je nodigt een gastspreker uit, geeft de uiteenzetting zelf of zorgt voor een combinatie van beiden.

• **Uitwerking**

Zoals aangegeven moet je 3 doelstellingen trachten na te streven in deze sessie:

Doelstelling 1 kun je bereiken door de term 'superdiversiteit' te duiden en uit te leggen waarom 'diversiteit' of 'multiculturele samenleving' niet langer meer de lading dekt.

Het is eveneens belangrijk een stukje geschiedenis mee te geven. Welke gebeurtenissen op macroniveau uit het verleden hebben ervoor gezorgd dat je vandaag op microniveau met een superdiverse samenleving zit?

Tenslotte is het van belang aan te tonen dat ook zij, de deelnemers, elk deel uitmaken van diezelfde superdiverse gelaagtheid.

Doelstelling 2 kan je bereiken door cijfers over de Belgische en lokale context mee te geven, opdat deelnemers de diversiteit cijfermatig weergegeven zien. Doe dit ook voor hun eigen regio.

Doelstelling 3 kan je bereiken door toe te lichten hoe cruciaal het is om een representatieve samenstelling te hebben, als je een goede oplossing voor iedereen wenst. Kernbegrippen hierbij zijn: representativiteit, kwaliteit en gedeelde verantwoordelijkheid.

• **Nuttige contacten**

De volgende organisaties kunnen je helpen bij je zoektocht naar een goede gastspreker of kunnen zorgen voor de nodige inhoudelijke ondersteuning:

Kif Kif vzw

Kif Kif is een interculturele beweging die strijdt voor gelijkheid en tegen racisme. Zij hebben heel wat expertise in huis inzake de thematiek superdiversiteit.

www.kifkif.be

Forum van Etnisch-Culturele Minderheden / Minderhedenforum vzw

Koepel van het interculturele middenveld. Ook zij hebben expertise in huis over superdiversiteit.

www.minderhedenforum.be

SYNTHESE – SUPERDIVERSITEIT

Situering

3 doelstellingen

- 1 - Erkennen dat samenleving = superdivers
- 2 - Inzicht in eigen lokale situatie
- 3 - Erkennen van meerwaarde en noodzaak van divers samengestelde fora

Uitwerking

Doelstelling 1

- * Duid de term superdiversiteit
- * Maak duidelijk dat gebeurtenissen uit het verleden op macroniveau invloed hebben op microniveau heden
- * Iedereen is deel van die superdiversiteit

Doelstelling 2

Geef cijfers mee over België en de regio van de deelnemers

Doelstelling 3

Duid het belang van een diverse samenstelling (kwaliteit) en geef een concreet voorbeeld.

• Bijlagen

Bijlage 2: 'Overzicht superdiversiteit en beleidsparticipatie' (ppt): in deze PowerPointpresentatie vind je een aantal elementen die je kunt meegeven. Afhankelijk van de tijd, kan je deze naar behoefte inkorten of uitbreiden.

• Achtergrondliteratuur

Gebrek aan inspiratie? Ga voor meer info op zoek in de achtergrondliteratuur:

MALY I., BLOMMAERT J. & BEN YAKOUB J.; *Superdiversiteit en democratie*. EPO; Antwerpen; 2014.

LLESHI B. & VANDENBOSSCHE M. (eds); *Identiteit en interculturaliteit. Identiteitsconstructie bij jongeren in Brussel*. VUBPRESS; Brussel; 2012.

MALY I., BLOMMAERT J.; *'Realisme' als ideologie. Over superdiversiteit, precariteit en de nood aan verlichting*. 1. Januari 2013, www.kifkif.be.

BLOMMAERT J.; *Superdiversiteit*. Juni 2011, www.kifkif.be.

F. DE RYNCK & K. DEZEURE; *Burgerparticipatie in Vlaamse steden. Naar een innoverend participatiebeleid*. Vanden Broele; Brugge; 2009.

3.3. SESSIE 2: PARTICIPATIEF BELEID MET AANDACHT VOOR DIVERSITEIT

• **Situering**

Participatie

De invulling die je geeft aan (beleids)participatie is rechtstreeks verbonden met hoe je persoonlijk denkt over participatie. Participatie is een begrip met vele mogelijke benaderingen. Een strikte afbakening van dit begrip is niet mogelijk. Het begrip varieert naargelang levens- of beleidsdomein en doelstelling. De juiste kijk schuilt in het geheel van de verschillende benaderingen. **Daarom pleit het Minderhedenforum voor een multidisciplinaire kijk op participatie.** Een kijk waarin de diverse benaderingen van participatie erkend en meegenomen worden.

Participatie en beleid

Wanneer we participatie gaan linken aan beleid ontstaat er vaak verwarring tussen wat **beleidsparticipatie** inhoudt en wat **werken aan een participatief beleid** dan wel betekent. Hoewel beide termen naast elkaar kunnen bestaan en het in realiteit vaak een samenspel is, zijn beide termen toch duidelijk te onderscheiden van elkaar.

Aandacht voor superdiversiteit

We geloven dat we als Minderhedenforum de rol hebben om beleidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond te ondersteunen en het beleid te stimuleren om werk te maken van een participatief beleid met aandacht voor superdiversiteit.

Maar wat bedoelt het Minderhedenforum nu precies wanneer ze spreekt over een participatief beleid met aandacht voor superdiversiteit?

We begrijpen hieronder een aanpak op twee fronten, zowel beleid als samenleving, waarbij men zich focust op: Maatwerk, Samenwerking, Communicatie, Proces en Matching.

[Download Bijlage 3 'Handelingskader Beleidsparticipatie: Werken aan een participatief beleid met aandacht voor superdiversiteit' \(pdf\)](#)

Tijdens deze sessie is het van belang mensen dit verklarend kader mee te geven en hen te laten nadenken waar zij of hun overlegforum zich bevinden in dit totaalspectrum.

• **Uitwerking**

Het is duidelijk dat nadenken over (beleids)participatie bewustwording van begrippen en theoretische kaders inhoudt en enige vorm van zelfreflectie vereist. Ook hier kun je kiezen om een gastspreker uit te nodigen, de uiteenzetting zelf te verzorgen of een combinatie van beiden. Waar je ook voor kiest, beide doelstellingen (theoretisch kader en zelfreflectie) zullen in je sessie aan bod moeten komen.

Maar hoe pak je dit aan?

➤ Dit is theoretisch een zware dobber. Zorg dus voor afwisseling tussen theorie en oefening.

- Een stramien dat je eventueel kan hanteren:
 - Houd bij de start van je sessie een voorstellingsrondje, waarbij eenieder vertelt wat hij of zij begrijpt onder beleidsparticipatie in de meest ideale vorm.
 - Kader de begrippen beleidsparticipatie, participatief beleid, instrumenteel en principiële.
 - Opnieuw een oefening: kijk naar jouw situatie. Waar staan ze? Welke invulling is dominant? + plenaire uitwisseling.
 - **Extra tip:** Maak gebruik van een flipchart of whiteboard om de kern van wat eenieder vertelt te noteren.

● Nuttige contacten

Onderstaande contacten kunnen je helpen om een goede gastspreker te vinden maar zijn ook nuttig als inhoudelijke partner. Zij hebben jaren van expertise inzake (beleids)participatie en kunnen jou dus zeker adviseren of ondersteunen.

Samenlevingsopbouw Vlaanderen

Samenlevingsopbouw Vlaanderen vzw is het landelijk ondersteuningsinstituut van het maatschappelijk opbouwwerk in Vlaanderen en Brussel. Zij hebben heel wat ervaring inzake participatie en ook veel inzicht in het theoretisch kader van (beleids)participatie.

www.samenlevingsopbouw.be

De Wakkere Burger

De Wakkere Burger vzw is een beweging die de participatie van burgers aan het beleid stimuleert. Je kan bij hen terecht voor vorming en ondersteuning.

www.dewakkereburger.be

SYNTHESE – PARTICIPATIEF BELEID MET AANDACHT VOOR SUPERDIVERSITEIT

Situering

- Hoe ik denk over participatie bepaalt mijn denken over een participatief beleid.
- Participatie = afhankelijk van levensdomein meerdere interpretaties mogelijk.
- Pleidooi voor multidisciplinaire kijk op participatie.
- Beleidsparticipatie vs. werken aan een participatief beleid.
- Aandacht voor superdiversiteit betekent aanpak op 2 fronten: beleid & samenleving.
Met focus op: [Maatwerk, Samenwerking, Communicatie, het Proces en Matching](#).

Uitwerking

Duiding theoretisch kader (zie B3 - visietekst + B2 - PowerPoint) + oefeningen zelfreflectie.

- Bijlagen

Bijlage 2: 'Overzicht superdiversiteit en beleidsparticipatie' (ppt): in deze PowerPointpresentatie vind je de belangrijkste elementen die je dient mee te geven. Afhankelijk van de tijd, kan je deze naar behoefte inkorten of uitbreiden met theorie of oefeningen.

- Achtergrondliteratuur

Gebrek aan inspiratie? Ga voor meer info zeker op zoek in de achtergrondliteratuur:

F. De Rynck en K. Dezeure (2009). Burgerparticipatie in Vlaamse steden. Naar een innoverend participatiebeleid. Brugge, Uitgeverij Vanden Broele.

J. Van Damme, F. Schram en M. Brans (2012) Participatie: what's in a name. Een multidisciplinaire kijk op maatschappelijke participatie. Brugge, Uitgeverij Vanden Broele.

R. L'enfant (2014). Participatie en beleid. Niet-gepubliceerde nota. Samenlevingsopbouw Vlaanderen.



3.4. SESSIE 3: WAT KAN IK DOEN? TOOLS & GOOD PRACTICES

• **Situering**

Willen we daadwerkelijk iets veranderen en overlegfora aanzetten tot een mentaliteitswijziging, dan is theoretische duiding en zelfreflectie niet genoeg. Het is belangrijk om mensen, na een fase van bewustwording en begrip, ook een aantal concrete handvaten (tools en good practices) aan te reiken. Indien ze hiertoe bereid zijn, wat kan men dan al heel concreet doen om stapjes te zetten naar een meer diverse samenstelling? Het aanreiken van tools en good practices kunnen inspirerend werken en aanzetten tot actie.

Dat is het uitgangspunt van deze sessie.

• **Uitwerking**

De aanpak is gefaseerd:

STAP 1: Bied je deelnemers nuttige tips, tools en good practices. Combineer dit eventueel met een getuigenis.

STAP 2: Vervolgens is het belangrijk dat je deelnemers gaan nadenken hoe ze zelf iets kunnen veranderen ten voordele van meer diversiteit in hun overlegforum, maar eventueel ook binnen de eigen omgeving, wijk, stad, ...

STAP 3: Resultaat van deze laatste sessie: streef ernaar dat de deelnemers met een voorontwerp, aanzet tot actieplan of een lijstje met mogelijke pistes naar buiten gaan.

Maar hoe pak je dit nu concreet aan?

Dit stramien kan hierbij gevolgd worden:

STAP 1 – Presenteer nuttige tips, tools en good practices + werk met getuigenissen:

Presenteer de website www.changemakers.be met de 13 acties en illustreer met voorbeelden.

Presenteer de brochure '10 tips voor meer diversiteit'.

Onvoldoende? De verschillende organisaties, aangegeven op de vorige pagina's, hebben vaak zicht op bestaande initiatieven en/of good practices. Je kunt ook bij hen te rade gaan.

Combineer dit alles met een (digitale) getuigenis. Op Changemakers.be en op [het YouTube-kanaal van het Minderhedenforum](#) vind je heel wat getuigenissen terug.

STAP 2 - Zorg voor een groepsoefening:

Laat iedereen in kleinere groepjes nadenken over bovenstaande tools en good practices. Bedoeling is dat ze concreet gaan nadenken wat zij kunnen toepassen op hun eigen realiteit.

Dus, vanuit de tools en good practices actiepunten opstellen door op volgende vragen in kleine groep een antwoord te formuleren:

- Wat kan ik/kunnen wij doen op korte termijn (morgen)? Alle acties op 1 groot blad.
- Wat kan ik/kunnen wij doen op middellange termijn (volgende maand)? Alle acties op 1 groot blad.
- Wat kan ik/kunnen wij doen op lange termijn (volgend jaar)? Alle acties op 1 groot blad.

STAP 3 - Vervolgens stelt ieder groepje zijn antwoorden plenair voor en kan een stemming volgen.

Aan de hand van 3 voorkeursstemmen (3 kleuren stift of sticker) krijgt ieder de kans om zijn 3 prioriteiten per termijn te stellen. De groepsbegeleider kan de sessie afsluiten door de prioriteiten nog eens plenair te benoemen en te bespreken. Deze lijst van prioriteiten vormt dan het 'voorontwerp of aanzet actieplan' voor die groep van deelnemers.

Alternatief? Bespreek in groep de verschillende mogelijkheden en noteer deze voor hen.

TIPS

- Zorg voor een grondig en duidelijk verslag dat je achteraf naar alle deelnemers kunt verzenden.
- Zorg voor voldoende exemplaren van de diverse tools en good practices.
- Zorg voor een pakkende getuigenis.
- Ga eventueel ook op zoek naar andere tools en methodieken die inspirerend kunnen werken.

● Nuttige contacten

Hierbij is het niet zozeer van belang om een gastspreker uit te nodigen, gezien dit meer gaat over intervisie, zelfreflectie en aanzet tot actie. Indien je toch op zoek bent naar extra inhoudelijke ondersteuning dat kan het wel nuttig zijn om voor deze sessie op zoek te gaan naar een procesbegeleider die met dergelijke doelstellingen en methodes vertrouwd is.

Heel wat organisaties hebben hierin al expertise opgebouwd. Indien je het nodig acht, raden we je aan om te kijken binnen de eigen regio en netwerk naar mogelijke partners.

Hieronder alvast een aantal nuttige contacten:

Kwadraet

Kwadraet vzw is een organisatie die veranderprocessen en leertrajecten begeleidt. Als burger, medewerker of leidinggevende kan je steeds bij hen terecht voor advies en ondersteuning.

www.kwadraet.be

Vormingplus

De dertien Vormingplus-centra, verspreid over Vlaanderen en Brussel, organiseren allerhande activiteiten voor volwassenen. Zij streven ernaar om hun deelnemers persoonlijke, sociale en culturele competenties bij te brengen en de deelname aan de samenleving te stimuleren.

Bij het organiseren van vormingstrajecten vormen zij een uitstekende partner.

www.vormingplus.be

SYNTHESE

Situering

Aanreiken van concrete handvaten om tot actie over te gaan.

Uitwerking

Aanpak in 3 stappen

1. Tips / tools / good practices
2. Wat kan ik doen op korte termijn, middellange termijn en lange termijn?
3. Conclusie: voorontwerp / aanzet actieplan / mogelijke pistes

- **Extra info**

Brochure '10 tips voor meer diversiteit in overleg': [download de brochure](#) of vraag exemplaren aan bij het Minderhedenforum [per e-mail](#).

- **Achtergrondliteratuur**

Brochure '10 tips voor meer diversiteit in Overleg'

Good practices. ECM en overlegfora, een handelingskader

F. De Rynck en K. Dezeure (2009). *Burgerparticipatie in Vlaamse steden. Naar een innoverend participatiebeleid*. Brugge, Uitgeverij Vanden Broele.

B. Derwael(2013).*Praktijkgids Participatie. 55 Concrete tips voor succesvolle inspraakprojecten*. Brussel, Uitgeverij PoLiteia.



4. Monitoring & evaluatie

Het is niet de bedoeling om allerlei complexe monitoring- en evaluatiesystemen mee te geven. Wel willen we het belang van monitoring en evaluatie kort benadrukken. Vervolgens geven we enkele tips en ideeën die van belang zijn voor een evaluatiefase. Zie ook [Bijlage 1 'Evaluatie'](#), aan te passen of aan te vullen naar eigen voorkeur of behoefte.

- **Monitoring van het proces**

Het is van belang om binnen deze thematiek aandacht te hebben voor het groepsproces. We werken hier aan een veranderingsproces met een sterke human factor, namelijk een wijziging in de manier van denken over diversiteit, beleidsparticipatie en het belang van een diverse samenstelling in participatiefora.

TIPS:

- Bewaar een goed overzicht op de groep en zijn individuen.
- Heb aandacht voor evolutie in manier van denken en neem deze verandering mee naar volgende sessies, in evaluatie en terugkoppeling.
- Heb aandacht voor de ontwikkelingsgang van de groep. We denken hierbij aan ontwikkeling van onderlinge relaties, samenwerking, subgroepen, enz.

- **Evaluatie output**

Evaluatie van output gaat over meten van objectieve factoren: is de juiste dienst geleverd, waren de broodjes op tijd, zijn de gemaakte afspraken nageleefd, ... Het gaat dus over evaluatie van de praktische kant van een vorming.

TIPS:

- Evalueer dit aspect niet enkel bij de deelnemers, maar ook bij je partners, leden van je werkgroepje, gastsprekers, ... kortom alle betrokken partijen.
- Als je opteert om deze vorming in verschillende dagdelen te organiseren, evalueer dan elk dagdeel apart na afloop van de sessie.

- **Evaluatie outcome**

Evaluatie van outcome gaat over het inhoudelijk aspect. Outcome kan ook omschreven worden als het maatschappelijk resultaat. Het is onszelf vragen stellen op een dieper niveau:

- Is de deelnemer tevreden over de inhoud?
- Is de mindset van de groep daadwerkelijk veranderd?
- Hebben zij zin om tot actie over te gaan?

Het gaat hierbij dus duidelijk over het meten van het effect/de impact van de bewezen dienst (outcome) en niet over de manier waarop ze werd georganiseerd (output).

Meer info over evaluatie van outcome kun je terug vinden in de [publicatie 'Peilen naar de impact van sociaal-culturele praktijken' van Socius vzw.](#)

V Tot slot

Met deze bijdrage wil het Minderhedenforum de opgebouwde ervaringen en expertise van het project Changemakers ten dienste stellen van haar lidorganisaties.

We willen duiden dat een participatief beleid met aandacht voor superdiversiteit geen keuze, maar een noodzaak is. Het Minderhedenforum werkt hieraan door mensen samen te brengen, participatie te erkennen en te versterken, beleidsmakers te overtuigen en maatregelen af te dwingen.

Vanuit onze achterban en onze leden ontwikkelen we standpunten over verscheidene beleidsthema's en verdedigen die bij beleidsorganen en in de media. Door samen te leren en te discussiëren, houden wij de vinger aan de pols van wat er leeft.

Meer info? Zie www.changemakers.be.

VI BIJLAGEN

Bijlage 1: 'Evaluatie-formulier' (.pdf)

Bijlage 2: 'Overzicht superdiversiteit en beleidsparticipatie' (.ppt)

Bijlage 3: 'Handelingskader Beleidsparticipatie: Werken aan een participatief beleid met aandacht voor superdiversiteit' (.pdf)

⇒ [Download alle 3 bijlagen \(.zip 1 MB\)](#)