



10 TIPS VOOR MEER DIVERSITEIT IN OVERLEG

CHANGEMAKERS:

10 TIPS VOOR MEER DIVERSITEIT IN OVERLEG

PARLEMENT, GEMEENTERAAD, OUDERCOMITÉ, SPORTRAAD... ZE BLINKEN ZELDEN UIT IN DIVERSITEIT. NOCHTANS IS ONZE SAMENLEVING ERG KLEURRIJK GEWORDEN. DE CHANGEMAKERS * VAN HET MINDERHEDENFORUM STREVEN ERNAAR OM ALS ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN ZÉLF DINGEN IN BEWEGING TE ZETTEN EN TE WEGEN OP HET BELEID.

DEZE BROCHURE BUNDELT TIPS UIT HET CHANGEMAKERSPROJECT. DOOR ZE TOE TE PASSEN KOM JE ALS PARTICIPATIEFORUM UIT JE IVOREN TOREN EN MOTIVEER JE ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN OM HUN STEM TE LATEN HOREN.

* Zie p. 11 om te weten wat Changemakers zijn.

IS DIVERSITEIT IN OVERLEGORGANEN EIGENLIJK NODIG?

Ja, want met diversiteit in je overlegorgaan, creëer je drie belangrijke voordelen:

1. Een **breed maatschappelijk draagvlak**: iedereen kan z'n stem laten horen en raakt betrokken, bovendien hou je rekening met verschillende noden en verwachtingen.
2. Het overleg is **creatiever**, krijgt input vanuit meerdere invalshoeken en de besluitvorming is beter.
3. **Dynamiek**: het overleg is aangenamer, dynamischer en interessanter voor de deelnemers.



IN TIEN STAPPEN NAAR MEER DIVERSITEIT



1

BEPAAAL WAAR JE NIEUWE LEDEN ZOEKT

- Zorg voor een **grote rekruteringspool** door een breed en goed contact met de bevolking. Changemakers of verenigingen van etnisch-culturele minderheden kunnen je helpen om mensen te vinden met een breed netwerk en/of specifieke expertise.

Meer info op:

- www.minderhedenforum.be en de publicatie 'Van alle markten thuis' op www.fov.be/ecf.
- De databank van het project Changemakers met gegevens van een 300-tal personen met interesse in deelname aan participatiefora. Voor meer info mail naar changemakers@minderhedenforum.be.

2

STEL VOOROP WIE JE ZOEKT

- **Analyseer** de huidige samenstelling van je overlegorgaan en bepaal waar je naartoe wilt. Wie wil je rekruteren? Mensen met dossierkennis of kennis over het werkveld? Enkel professionelen of ook vrijwilligers? Stel een duidelijk profiel op van de gewenste leden: wie zijn ze, wat verwacht je van hen, welke interesses en ervaring hebben zij? Houd het wel realistisch.
- Zorg ervoor dat je overleg of actie een **afspiegeling is van de samenleving**. Laat één iemand hiervoor aanspreekpunt zijn en deze doelstelling bewaken!
- **Zorg voor evenwicht** van expertise en diversiteit: gebruiker/expert, Vlaamse roots/ andere roots, man/vrouw... Zo komen er meerdere gezichtspunten aan bod. Ook raakt een ruime achterban geïnformeerd via deelnemers met verschillende achtergronden.

3

KOM NAAR BUITEN

- Zorg voor **concrete acties die opvallen**. Dit motiveert en verbindt de bestaande leden en biedt kansen om nieuwe leden te werven. Acties zorgen voor verankering in de omgeving en verhogen de zichtbaarheid van je werking.
- **Stel je werking open**: hou een open adviesraad, een evenement, opendeurdag, laat mensen deelnemen als waarnemer, benut digitale mogelijkheden en sociale netwerken... Werk thematisch of met afgebakende projecten.

4

ZORG VOOR TOEGANKELIJKHEID

- **Zorg dat iedereen zich welkom voelt.**
- **Stel een begrijpbare vergaderagenda op** in heldere en duidelijke taal met concrete en herkenbare agendapunten.
- **Zorg voor een vlotte bereikbaarheid van de vergaderlocatie** met het openbaar vervoer, met de auto, met de fiets, ...
- Als je jonge ouders wilt laten deelnemen, kunnen ze dan hun **kinderen meebrengen**?
- Laat het **tijdstip** toe dat iedereen aanwezig kan zijn?



5

MAAK ER EEN DUIDELIJKE GESTRUCTUREERDE MEETING VAN

- **Wees duidelijk:** wat zijn jullie opdrachten en bevoegdheden, wat verwacht je concreet, wie speelt welke rol, ... ? Geef zowel de geschreven regels als de ongeschreven regels door. Geef ook aan op welke manier besluitvorming tot stand komt.
- Ga voor **doelmatige en/of creatieve vergadervormen**, aangepast aan de aanwezigen.
- **Laat iedereen aan bod komen** (ook nieuwe en minder assertieve leden),
betrek mensen op een actieve manier: 'Wat is jouw mening?', 'Hoe zie jij deze kwestie?', ...
- **Pas je taal aan**, niet iedereen begrijpt dialect, spreekwoorden, gezegden en vakjargon. Voorzie eventueel een lijst met moeilijke woorden die telkens terugkeren.
- Tijdens de samenkomst **geef je verschillen een plaats** en bespreek je die om ze overbrugbaar te maken.

6

CREËER KANSEN

- Laat de leden écht participeren: sluit zoveel mogelijk aan bij wat zij verwachten. **Betrek de leden** meteen bij praktisch of organisatorisch werk in het kader van concrete acties.
- **Stimuleer informele contactmomenten:** leden leren elkaar soms beter kennen buiten de vergadercontext, ze voelen zich dan meer op hun gemak en haken minder snel af. Zij leren beter omgaan met diversiteit.
- **Blijf mensen actief uitnodigen**, digitaal en via persoonlijk contact.

7

MAAK HET CONCREET

- **Werk rond specifieke projecten en thema's:** een gemeenschappelijk doel en concrete acties weven een band tussen de leden.
- **Sluit aan bij initiatieven van etnisch-culturele minderheden.** Zo neem je deel aan het beleid dat spontaan groeit in de samenleving en raak je betrokken bij lokale, dynamische netwerken waar verandering plaatsvindt.

8

ONDERSTEUN

- **Bied stagemomenten aan voor nieuwe leden.** Laat kandidaten bijvoorbeeld een participatiemoment bijwonen (in groepjes van 2 à 3 personen).
- **Zorg voor een introductietraject** met vorming, informatie... zowel over inhoud als over werking. Steek ook later nog tijd, energie en middelen in vorming. Maak daarvoor gebruik van de expertise in de raad zelf.
- **Overweeg mentorschap voor ondersteuning en begeleiding.** Misschien kan iemand wel meter of peter worden van nieuwe leden?
- **Ondersteun leden in hun groei,** zodat ze kunnen evolueren in mondigheid, assertiviteit, dossierkennis en vergadertechnieken.

9

EVALUEER EN STUUR BIJ

- **Hoor hoe het gaat:** is alles duidelijk en gemakkelijk te volgen? Wat kan of moet anders?

10

WAARDEER DE INZET

- Dat gaat van een vriendelijk woord, een bedankmail en een schouderklopje tot een barbecue voor de vrijwilligers en leden.





IN TIEN STAPPEN NAAR MEER DIVERSITEIT

- 1 / BEPAAL WAAR JE NIEUWE LEDEN ZOEKT
- 2 / STEL VOOROP WIE JE ZOEKT
- 3 / KOM NAAR BUITEN
- 4 / ZORG VOOR TOEGANKELIJKHEID
- 5 / MAAK ER EEN DUIDELIJKE
GESTRUCTUREERDE MEETING VAN
- 6 / CREËER KANSEN
- 7 / MAAK HET CONCREET
- 8 / ONDERSTEUN
- 9 / EVALUEER EN STUUR BIJ
- 10 / WAARDEER DE INZET



Mensen sterker en mondiger maken, dat is de kern van het **CHANGEMAKERSPROJECT**. Het Minderhedenforum komt op voor etnisch-culturele minderheden. Tegelijkertijd vinden wij het cruciaal dat mensen zelf hun ideeën verdedigen, in het verenigingsleven, op school, in de gemeente of stad waar ze wonen.

Changemakers zijn mensen met een migratieachtergrond die dingen willen aankaarten en onder de aandacht brengen. Samen onderzoeken we hoe we dat het best kunnen doen en bieden we begeleiding op maat. Changemakers gaan zelf aan de slag. Ze contacteren mensen of groepen en leggen hun voorstellen voor. Hun netwerk wordt uitgebreid en zo bouwen ze eigenhandig mee aan een interculturele samenleving.

Het project Changemakers is mede mogelijk gemaakt door het Europees Integratiefonds.

MEER WETEN?

Minderhedenforum
Vooruitgangstraat 323/4
1030 Schaarbeek
02 245 88 30
info@minderhedenforum.be
facebook/minderhedenforum
www.minderhedenforum.be

Met dank aan De Wakkere Burger en
Samenlevingsopbouw Vlaanderen.
www.dewakkereburger.be
www.samenlevingsopbouw.be

MINDERHEDEN
F O R U M

inburgering



MINDERHEDEN
F  **RUM**