

Meetladder diversiteit

Reflectietool voor divers-sensitieve projecten en acties



AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

bon
● inburgering Brussel
● s'informer pour mieux participer



WELZIJN
WONEN
ZORG



Fijn dat je interesse toont voor de meetladder! Dat betekent dat je bereid bent om kritisch stil te staan bij jouw eigen omgang met diversiteit.

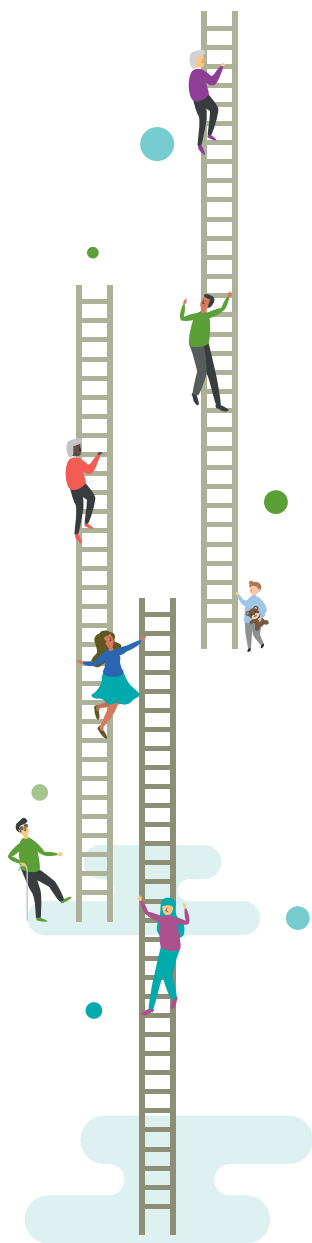
Met de meetladder kan je nagaan in welke mate je actie of project rekening houdt met diversiteit. Heb je voldoende aandacht voor personen die vergeten of uitgesloten worden op basis van hun geslacht, gender, seksuele oriëntatie, huidskleur, migratieachtergrond, leeftijd, religie, gezondheid, handicap of een combinatie van meerdere factoren? ¹

Reflectie

De meetladder verhoogt het bewustzijn rond omgaan met diversiteit. De vragen stimuleren zelfreflectie, een basisvoorwaarde voor divers-sensitief werken. Dit betekent dat je bereid bent om het eigen referentiekader en de eigen manier van werken in vraag te stellen.

Inspiratie

Met de voorbeelden willen we enkele inspirerende ideeën aanreiken. Haal eruit wat voor jouw project van toepassing is. Zo zal het bijvoorbeeld in sommige gevallen niet nodig zijn om met meertalig materiaal te werken, in andere wel. De meetladder is niet volledig. Vul hem zelf aan met acties die je onderneemt om je project divers-sensitief te maken.



Groeien in divers-sensitiviteit

Divers-sensitiviteit vertrekt vanuit een grondhouding van aanvaarding. Hierbij heb je aandacht voor het 'anders-zijn', maar voel je ook aan wanneer de verschillen niet relevant zijn. Het is streven naar gelijkheid vanuit openheid, wederzijds respect en menselijkheid. Het impliceert groeien als kritisch reflectieve professional.²

Divers-sensitiviteit vertrekt volgens Bea Van Robaey³ vanuit vijf handelingsprincipes:

- Een open, respectvolle, nabije en uitnodigende basishouding.
- Gericht op samenwerking en dialoog, waarbij probleemdefiniëring en oplossingsstrategieën samen vorm krijgen.
- Een krachtgerichte kijk op mensen, cliënten en diversiteit. Men gaat uit van kansen, competenties en inspanningen van mensen en het zoveel mogelijk benutten van de talenten.
- Vaardigheid inzake (interculturele) communicatie. Cultuursensitiviteit en krachtgericht omgaan met taaldiversiteit.
- Een kritische houding ten aanzien van de bestaande machtsverschillen in de samenleving. Een divers-sensitieve aanpak gaat uit van co-creatie en het bevorderen van gelijke kansen.

Aandacht voor deze principes is nooit helemaal aan- of afwezig in een organisatie. Tussen zwart en wit zijn er vele schakeringen en divers-sensitief werken is een groeiproces. Op basis van de meetladder ontdek je de sterktes van je project en formuleer je ambities om verder te groeien.

Hoe ga je te werk?

We raden aan om met een klein groepje aan de slag te gaan met de meetladder. Niet alleen achter je computer, maar samen rond de tafel. Je kunt eventueel één of twee externen uitnodigen om nog meer perspectieven en ideeën binnen te brengen. Voorzie hiervoor minstens twee uur de tijd. Reflectievragen die niet relevant zijn voor je project kan je overslaan.



Vier niveaus

De meetladder bekijkt de divers-sensitiviteit van je actie of project op vier niveaus:

1

DOEL EN DOELPUBLIEK

Divers-sensitief werken betekent in de eerste plaats stilstaan bij de doelstellingen en uitgangspunten van jouw project. In welke mate sluiten die aan bij de noden en behoeften van specifieke doelgroepen?

Hierbij is het belangrijk om goed stil te staan bij wie je eigenlijk wilt bereiken. We maken hierbij een onderscheid tussen **doelpubliek** en **specifieke doelgroepen**.

Met **doelpubliek** bedoelen we de volledige groep mensen waarvoor het project bedoeld is. Bijvoorbeeld: jongeren, ouderen, gezinnen, nieuwkomers, personen met een beperking, ...

De term **specifieke doelgroepen** gebruiken we voor mensen binnen het doelpubliek met een bepaald profiel die we als organisatie moeilijker bereiken en/of die te maken krijgen met allerlei vormen van maatschappelijke uitsluiting. Mensen van zo'n doelgroep vormen niet noodzakelijk een aparte groep in de samenleving. Ze delen een aantal kenmerken waardoor extra aandacht voor hen belangrijk is. Bij het doelpubliek 'ouderen' kunnen dat bijvoorbeeld 'ouderen met een heel beperkt sociaal netwerk' zijn. Bij het doelpubliek 'personen met een beperking' kunnen dit bijvoorbeeld personen met een beperking zijn die ook een migratieachtergrond hebben.

2

BEREIK EN COMMUNICATIE

Hier gaan we dieper in op het bereiken van het doelpubliek en welke communicatiestrategieën daarvoor ingezet worden. Het is daarbij belangrijk niet alleen rekening te houden met de drempels die specifieke doelgroepen ervaren, maar ook je eigen organisatiecultuur onder de loep te nemen. Handelen we niet te veel vanuit onze eigen, gekleurde bril?

3

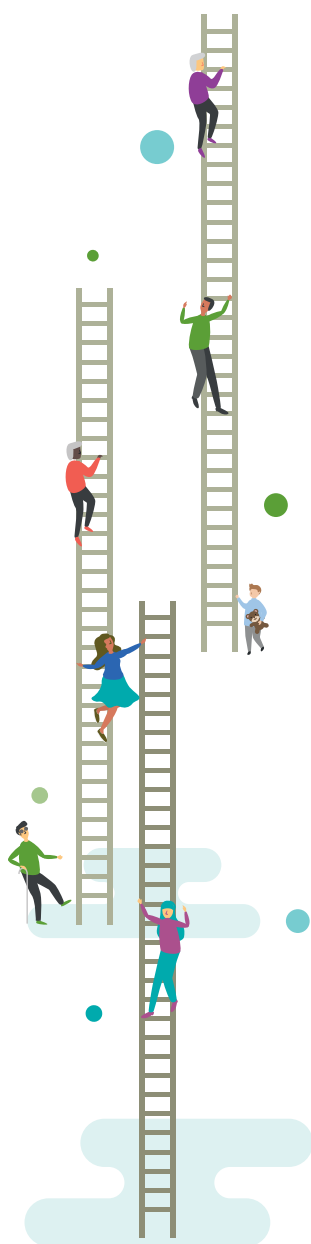
MEDEWERKERS

Onder de term 'medewerkers' verstaan we iedereen die meewerkt aan het project: betaalde medewerkers, vrijwilligers, coördinerende of leidinggevende medewerkers die bij het project betrokken zijn. Hebben ze het geschikte profiel en beschikken ze over de nodige competenties om divers-sensitief te werken?

4

ACTIVITEITEN

Dit onderdeel van de meetladder focust op de divers-sensitiviteit van de activiteiten die je onderneemt in het kader van je project. We kijken naar de praktische organisatie, de inhoud, aanpak, evaluatie en bijsturing.



Inspiratiebron

Bij het opstellen van deze meetladder lieten we ons inspireren door de 'Meetladder diversiteit interventies' van het Verwey-Jonker Instituut ⁴ (Pels, Distelbrink, & Tan, 2009). We baseerden ons op dit instrument om een tool te ontwikkelen die makkelijk in te zetten is in de praktijk. De meetladder die nu voor je ligt is daarvan het resultaat.

Ondersteuning

Wil je graag ondersteuning bij het toepassen van deze meetladder?
Wens je bepaalde thema's dieper uit te werken?
Of ben je op zoek naar verdere tips voor een divers-sensitieve aanpak van je project?

HEB JE
NOG
VRAGEN?

Neem dan gerust contact met ons op voor extra uitleg en begeleiding.



WELZIJN
WONEN
ZORG

Kenniscentrum WWZ

02 414 15 85

info@kenniscentrumwwz.be

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

bon
inburgering Brussel
s'informer pour mieux participer

Agentschap Integratie en Inburgering – Bon

02 501 66 80

info@bon.be



Bibliografie

- 1 Arikoglu, F., Scheepers S. & Koranteng Kumi A. Intersectioneel denken. Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispunt-denken in de eigen organisatie willen toepassen.
Ella vzw.
- 2 Haudenhuyse, E. V. (2018). Vind je weg in superdiversiviteit. BegeLEID je team naar divers-sensitiviteit.
Gent: Arteveldehogeschool Gent.
- 3 Robaey, B. V. (2014). Verbinden vanuit diversiteit. Krachtgericht werken in een context van armoede en culturele diversiteit.
Leuven: Lannoocampus.
- 4 Pels, T., Distelbrink, M., & Tan, S. (2009). meetladder diversiteit interventies. Verhoging van bereik en effectiviteit van interventies voor (etnische) doelgroepen.
Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Uitgangspunten: waarom is dit project nodig?

Doelstellingen: wat willen we met het project bereiken:

Doelpubliek: voor wie is het project bedoeld?

Specifieke doelgroepen: zijn er binnen het doelpubliek mensen met een bepaald profiel die we als organisatie moeilijk(er) bereiken en/of die te maken krijgen met allerlei vormen van maatschappelijke uitsluiting. We noemen dit 'specifieke doelgroepen'.

Omschrijf hieronder enkele 'specifieke doelgroepen' waaraan je extra aandacht wilt besteden. We willen extra aandacht besteden aan de volgende specifieke doelgroepen:

Reflectievragen

Wat doen we op dit vlak? (vink aan of vul aan)

Kennis over de omgeving

1 Hebben we voldoende informatie over de omgeving waarin het project plaatsvindt?

- a Wat zijn de grootste maatschappelijke uitdagingen?
- b Wie zijn de bewoners / potentiële deelnemers?
- c Met welke vormen van maatschappelijke uitsluiting krijgen ze te maken?
- d Wat zijn de noden en behoeften van de bewoners/ potentiële deelnemers?
- e Welke organisaties, projecten of burgerinitiatieven zijn er rond gelijkaardige thema's?

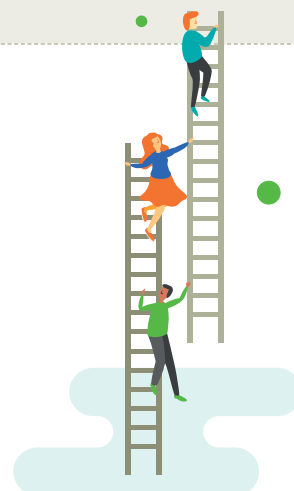
- ☐ We verzamelen cijfermateriaal.
- ☐ We verzamelen gegevens uit bestaande bevragingen, onderzoek, ... over de noden en behoeften van de bewoners.
- ☐ We doen zelf een bevraging bij het doelpubliek.
- ☐ We hebben veel voeling met de omgeving door regelmatige contacten met de bewoners.
- ☐ We hebben een goed netwerk en samenwerking met organisaties.
- ☐ We leren van relevante ervaringen van andere organisaties.
- ☐ We hebben nog andere manieren om aan informatie over de omgeving te komen, namelijk:

- | | |
|--|--|
| <p>1 Houden we rekening met onze eigen aannames over het doelpubliek?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ☐ We zijn ons bewust van onze eigen gekleurde bril. ☐ We kunnen onze eigen stereotypen en vooroordelen over het doelpubliek benoemen. ☐ We vermijden stereotiep denken. |
| <p>2 Zijn er specifieke doelgroepen betrokken om tot gezamenlijke uitgangspunten en doelstellingen te komen?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ☐ We toetsen de uitgangspunten en doelstellingen van het project af bij het doelpubliek, specifieke doelgroepen, ervaringsdeskundigen, brugfiguren, |
| <p>3 Zijn de uitgangspunten en doelstellingen van het project herkenbaar voor specifieke doelgroepen? Hoe weet je dat?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ☐ We betrekken het doelpubliek, specifieke doelgroepen, ervaringsdeskundigen, brugfiguren, ... bij het opstellen van de uitgangspunten en doelstellingen van het project. Bijvoorbeeld met een dialoogtafel, interviews, focusgroepen, co-creatie, ... ☐ Dit doen wij om onze uitgangspunten en doelstellingen divers-sensitief te maken: <div style="border: 1px solid black; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> |

Zelfbeoordeling:

Wat zijn onze sterke punten?

Waar kunnen we nog groeien?



2 Bereik en communicatie

Omschrijf hieronder welke communicatiemiddelen je gebruikt om je doelpubliek te bereiken.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Reflectievragen	Wat doen we op dit vlak? (vink aan of vul aan)
1 Wat zijn de voornaamste redenen waardoor we sommige mensen niet bereiken?	☐ We maken een analyse van de drempels die deelname aan het project in de weg kunnen staan. Hierbij kijken we in de eerste plaats kritisch naar onze eigen organisatie en manier van werken.
2 Welke strategieën worden ingezet om mensen uit specifieke doelgroepen (beter) te bereiken?	☐ We sensibiliseren en motiveren mensen om deel te nemen aan het project, bijvoorbeeld door infosessies of huisbezoeken. ☐ We rekruteren actief onze deelnemers in een voor hen vertrouwde omgeving. ☐ We werken met sleutel- of brugfiguren voor de bekendmaking en toeleiding. ☐ We creëren duurzame netwerken en bouwen vertrouwen op, niet alleen in het kader van het project zelf maar ook los ervan. We nemen bijvoorbeeld deel aan acties van organisaties uit de buurt, houden contacten warm, geven of vragen advies, werken samen, helpen bij activiteiten, ...
3 Is de communicatie over het project aangepast aan en herkenbaar voor mensen uit specifieke doelgroepen?	☐ We communiceren in duidelijke taal (korte en eenvoudige woorden en zinnen, eenvoudige en logische structuur en inhoud, figuurlijk taalgebruik en vakjargon vermijden, actieve zinnen, ...) ☐ We gebruiken veel beeldmateriaal om onze boodschap te ondersteunen. ☐ De gebruikte foto's, afbeeldingen en vormgeving zijn herkenbaar voor specifieke doelgroepen. ☐ De gebruikte foto's, afbeeldingen en vormgeving geven geen stereotiep beeld van het doelpubliek. ☐ Het taalgebruik is herkenbaar voor specifieke doelgroepen. ☐ De informatie is beschikbaar in de talen die het meest relevant zijn voor het doelpubliek. ☐ We gebruiken verschillende media om te communiceren: digitaal, op papier, mond-tot-mond reclame,
	☐ We zetten nog andere strategieën in om mensen te bereiken, namelijk:

Zelfbeoordeling:

Wat zijn onze sterke punten?

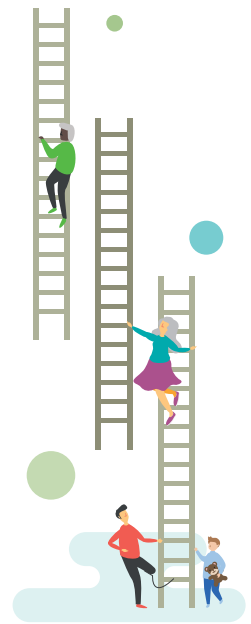
.....

.....

Waar kunnen we nog groeien?

.....

.....



Omschrijf hieronder wie aan het project meewerkt.

Leidinggevende of coördinator van het project:

Uitvoerende medewerkers:

Vrijwilligers:

Reflectievragen

Wat doen we op dit vlak? (vink aan of vul aan)

Kennis van en voeling met specifieke doelgroepen

1 In welke mate hebben de medewerkers kennis van en voeling met specifieke doelgroepen?

2 Wordt er hiervoor samengewerkt met andere organisaties?

- ☐ We streven bewust naar diversiteit bij de medewerkers van het project die aansluit bij het thema of het maatschappelijk probleem waar dit project aan werkt.
- ☐ We gaan actief op zoek naar medewerkers met een geschikt profiel, bijvoorbeeld qua inhoudelijke kennis, talenkennis, ervaring met specifieke doelgroepen,
- ☐ We werken met ervaringsdeskundigen.
- ☐ We betrekken organisaties die specifieke doelgroepen goed bereiken als actieve partners in het project.
- ☐ We zorgen voor kennis van en voeling met specifieke doelgroepen als volgt:

.....

.....

.....

Omgaan met diversiteit

1 Beschikken de medewerkers over voldoende competenties om divers-sensitief te werken?

- ☐ De medewerkers hebben een open, respectvolle, nabije en uitnodigende basishouding.
- ☐ De medewerkers gaan op zoek naar de potenties en talenten van mensen.
- ☐ De medewerkers zien diversiteit als een kans.
- ☐ De medewerkers zijn in staat om hun eigen opvattingen, manier van werken en vanzelfsprekendheden in vraag te stellen.
- ☐ De medewerkers kunnen in dialoog met de deelnemers het project vormgeven en uitvoeren.
- ☐ De medewerkers hebben inzicht in uitsluitingsmechanismen en maatschappelijke machtsverschillen en staan voor het bevorderen van gelijke kansen.
- ☐ De medewerkers zijn zich bewust van hun eigen privileges en blinde vlekken (bijvoorbeeld witte privileges)
- ☐ De deelnemers beschikken over de nodige interculturele competenties (interculturele communicatie, cultuursensitief werken, omgaan met taaldiversiteit, ...)

2 Wordt er voldoende vorming en begeleiding voorzien in het ontwikkelen van divers-sensitieve competenties?

- ☐ We voorzien de nodige vorming voor de medewerkers van het project
- ☐ We voorzien intervisie voor de medewerkers van het project.
- ☐ We betrekken organisaties die specifieke doelgroepen goed bereiken als actieve partners in het project voor vorming of coaching van de uitvoerders.
- ☐ We versterken onze competenties op het vlak van omgaan met diversiteit als volgt:

.....

.....

.....

Taal

1 Zijn de medewerkers in staat hun taalgebruik aan te passen aan diverse doelpublieken? Is er ondersteuning of vorming voorzien op dit vlak?

- ☐ We voorzien vorming of taalcoaching voor de medewerkers.

2 Beschikken de medewerkers over de nodige talenkennis om het project uit te voeren? Zo nee, is er op dit vlak ondersteuning voorzien?

- ☐ We zetten tolken in ter ondersteuning van de medewerkers.
- ☐ We gebruiken een gemeenschappelijke contacttaal voor de activiteiten, bijvoorbeeld Frans of Engels.
- ☐ We zetten de talenkennis van de deelnemers in. We laten hen voor elkaar tolken wanneer dat nodig is.
- ☐ We zetten andere strategieën in om taalbarrières te overbruggen, namelijk

.....

.....

.....

Zelfbeoordeling:

Wat zijn onze sterke punten?

.....

.....

Waar kunnen we nog groeien?

.....

.....



Omschrijf hieronder welke activiteiten gepland zijn.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Reflectievragen

Wat doen we op dit vlak? (vink aan of vul aan)

Inhoud en aanpak

1 Is er ervaring met de geplande activiteiten bij specifieke doelgroepen? (door de organisatie zelf of goede praktijken van anderen) Welke?

- ☐ We brengen eerdere (interne of externe) ervaringen in kaart en houden daarmee rekening bij de uitvoering van het project.

2 Op welke manier betrekken we het doelpubliek en de deelnemers bij de inhoud en aanpak van het project?

- ☐ De deelnemers krijgen inspraak in de planning, inhoud en aanpak.
- ☐ We betrekken ervaringsdeskundigen, brugfiguren of mensen uit specifieke doelgroepen bij de ontwikkeling van de activiteiten.
- ☐ We voorzien voldoende tijd om te netwerken, vertrouwen te creëren, inspraak te geven aan de deelnemers en te volharden als het moeilijk gaat.

3 Op welke manier maken we ruimte voor het erkennen, inzetten en laten groeien van de talenten, competenties en sterktes van de deelnemers?

- ☐ Talenten, competenties en sterktes van deelnemers worden benoemd.
- ☐ Tijdens het hele project krijgen deelnemers de ruimte om hun eigen ervaringen en expertise te delen met de groep.
- ☐ Actieve inbreng van deelnemers in het project wordt aangemoedigd.
- ☐ De deelnemers krijgen de kans om eigen ideeën en initiatieven te formuleren.
- ☐ De uitwerking van deze ideeën en initiatieven wordt ondersteund vanuit het project.

4 Op welke manier houden we rekening met mogelijke aandachtspunten voor specifieke doelgroepen? Bijvoorbeeld op het vlak van taal, leeftijd, opleidingsniveau, vermogen tot abstract denken, vertrouwdheid met bepaalde werkvormen, culturele achtergrond, ...

- ☐ We toetsen de activiteiten op voorhand af bij ervaringsdeskundigen, bijvoorbeeld met een try-out.
- ☐ We maken tijdens de activiteiten gebruik van aangepast materiaal (bijvoorbeeld audiovisueel materiaal, meertalig materiaal, ...).
- ☐ We maken tijdens de activiteiten gebruik van een tolk.
- ☐ We verhogen de divers-sensitiviteit van onze activiteiten als volgt:

.....

.....

.....

Praktische organisatie

1 Op welke manier werken we aan een vertrouwelijke, veilige en herkenbare omgeving en sfeer?

- ☐ De activiteiten vinden plaats in een voor de deelnemers vertrouwde locatie.
- ☐ Het meubilair en de inrichting van de lokalen hebben de juiste uitstraling (herkenbaar, gezellig, verbinding en diversiteit uitstralend, ...)
- ☐ We betrekken de deelnemers bij de inrichting van de lokalen.

2 Op welke manier houden we rekening met drempels die te maken hebben met de bereikbaarheid, het tijdstip en de prijs van de activiteiten?

- ☐ De activiteiten vinden plaats op een voor de deelnemers makkelijk bereikbare locatie.
- ☐ We voorzien begeleiding naar de locatie waar de activiteit plaatsvindt.
- ☐ We zorgen voor vervoer naar de locatie waar de activiteit plaatsvindt.
- ☐ De activiteiten vinden plaats op een voor de deelnemers geschikt moment.
- ☐ Wij voorzien kinderopvang tijdens de activiteiten.
- ☐ De activiteiten zijn gratis of de eventuele kost voor deelname vormt geen financiële drempel voor de deelnemers.
- ☐ Bepaalde kosten die de deelnemers moeten maken worden terugbetaald.
- ☐ We gebruiken nog andere strategieën om praktische drempels te verlagen, namelijk:

.....

.....

.....

Evaluatie en bijsturing

1 Wordt het project tussentijds geëvalueerd en bijgestuurd?

- ☐ We voorzien tussentijdse evaluatie en bijsturing.
- ☐ De deelnemers van het project worden betrokken bij deze tussentijdse evaluatie en bijsturing.
- ☐ We betrekken externe (ervarings-)deskundigen bij de evaluatie en bijsturing. Bijvoorbeeld in een klankbordgroep of stuurgroep.

Zelfbeoordeling:

Wat zijn onze sterke punten?

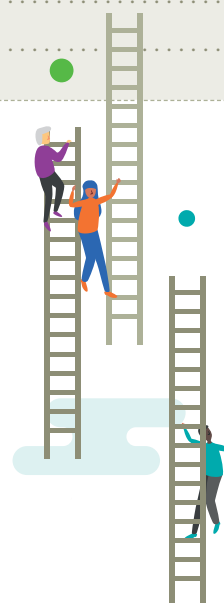
.....

.....

Waar kunnen we nog groeien?

.....

.....



Colofon

De uitgave is een samenwerking van het Agentschap Integratie en Inburgering en het Kenniscentrum Welzijn, Wonen, Zorg.

Verantwoordelijke uitgever:

Leen Verraest
Agentschap Integratie en Inburgering
Tour & Taxis – Koninklijk Pakhuis
Havenlaan 86C – bus 212
1000 Brussel

Met dank aan:

Harm Deleu, Metusera Nsengiyumva, Farid Mokhless, Fatiha Settouti, Els Nolf, Luc Lampaert, Sjoert Holtackers en Herwig Teugels

Auteurs: Cynthia van Thiel en Stijn Heirman

Vormgeving: Agentschap Integratie en Inburgering – **Illustraties:** Freepik.com

Alle rechten zijn voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

