

Waarom is het sociaal- cultureel volwassenenwerk zo wit?

Aimée Vanheulenberghé studentnummer: 202293353
3A2 2024-2025
Bachelorproject: Inclusie, intersectionaliteit en participatie

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1	Onderzoeksmethode	3
2.	27% van de bevolking wordt niet bereikt	5
3.	De discussies die leven.....	5
3.1	Het sociaal-cultureel volwassenenwerk	5
3.2	Waar zit het probleem?	6
3.3	“Moeten we innoveren om te innoveren?”	8
3.4	Avansa	9
4.	De weg naar meer inclusie	12
5.	Bijlagen.....	14
5.1	Bronnen	14
5.2	Uitgeschreven interview Avansa Gent	15
5.3	Resultaten enquêtes cursisten Nederlands	20

1. Inleiding

Ik kreeg de inspiratie voor het onderwerp inclusie en diversiteit binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk door mijn stage bij Ferm vzw, een vrouwenorganisatie die er wil zijn voor alle vrouwen en onder andere actief is in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Binnen deze context heb ik gemerkt dat vooral nog de witte middenklasse bereikt wordt. Zo kwamen er bij de opstart van een nieuwe groep enkel blanke vrouwen geboren en getogen in België, en valt het mij op dat er in de lijsten van de vrijwilligers bijna enkel Belgische namen staan. Ik vind dat sociaal-cultureel volwassenenwerk voor iedereen toegankelijk zou moeten zijn en dat iedereen zich welkom zou moeten kunnen voelen om ernaartoe te gaan. Ik wil al direct een nuance maken: er zijn al organisaties die hier wel al in slagen om inclusief te zijn en een divers publiek te bereiken.

Maar kijkend naar de cijfers van de participatie binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk, valt het op dat in 2023 slechts 9,6% deelnemers waren met een migratieachtergrond, 42% laag opgeleid zijn en slechts 9,3% moeilijk tot zeer moeilijk rond komt met het huidige inkomen (*Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek Bestudeert de Beleving en Participatie in Cultuur*, 2024). Wat ik als eindresultaat wil bereiken bij dit artikel is dat ik de praktijken in kaart breng die zich al focussen op een meer diverse en inclusieve organisatie en ik drempels kan oplijsten die mensen met een migratieachtergrond ervaren als ze willen participeren aan het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De vraag die ik mij concreet stel bij het opmaken van dit artikel is: welke vernieuwende praktijken kunnen geïmplementeerd worden om het sociaal-cultureel volwassenenwerk inclusiever en meer divers te maken?

De internationale definitie van het sociaal werk zegt dat sociaal werk wil zorgen voor empowerment bij mensen en respect heeft voor verschillende vormen van diversiteit (algemene vergaderingen van de IFSW en de IASSW, 2014). Empowerment, mensen bewust maken van hun krachten (*Waarom Empowerment Belangrijk Is in Uw Organisatie*, z.d.), behoort ook tot één van de functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, namelijk de maatschappelijke activeringsfunctie (Van Daele, 2016). Het kan voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk alleen maar voordelig zijn dat er meer mensen worden bereikt die zich empowered voelen als ze deelnemen aan bepaalde activiteiten of campagnes.

De mensen voor wie ik hoop een meerwaarde te kunnen bieden met mijn artikel zijn diegenen die nog niet bereikt worden door het sociaal-cultureel werk en/of mensen die zich uitgesloten voelen door het sociaal-cultureel werk, alsook organisaties die inclusiever willen worden.

1.1 Onderzoeksmethode

Om in dit artikel de juiste informatie weer te geven, heb ik gebruik gemaakt van verschillende soorten bronnen. Ik heb deels een literatuuronderzoek gedaan en deels een bevraging. Voor het literatuuronderzoek heb ik een beroep gedaan op verschillende websites zoals Socius.be en Sociaal.net om informatie over het onderwerp te verzamelen. Ik zorgde ervoor dat ik geen verouderde bronnen in dit artikel gebruikte. Ik heb ook een onderdeel van mijn informatie verzameld door middel van een interview en een enquête. Ik heb twee medewerkers van Avansa Gent geïnterviewd, namelijk Fabienne Haerinck en Janusz Vanhellemont. Avansa biedt al op verschillende vlakken activiteiten aan die inclusie en diversiteit als doel hebben (*Wat doet Avansa?*, z.d.), en ik wou graag van hen vernemen hoe zij die activiteiten en de evolutie in die activiteiten ervaren en al ervaren hebben. Hier koos ik voor een interview omdat ik mij op een interview kan voorbereiden qua vragen, maar ook nog verder kan doorvragen als ik dingen hoor waar ik meer over te weten wil komen.

Ik heb ook een korte enquête afgenomen bij anderstalige cursisten die Nederlands leren. Om te weten te komen hoe mensen met een migratieachtergrond het sociaal-cultureel volwassenenwerk ervaren en welke drempels zij eventueel merken, is het belangrijk om in dit artikel hun stem ook te laten horen. Ik heb de enquêtes laten afnemen bij cursisten van CVO Focus. Ik heb bij deze correspondenten gekozen voor een schriftelijke enquête, omdat ik dacht dat hiermee de drempel om iets te vertellen lager zou zijn. Het kan misschien een drempel zijn om je mening te geven voor heel de klas in een taal die je nog niet machtig bent, dus ik wou een veilige en comfortabele omgeving creëren voor de cursisten.

Voor de uitwerking van dit artikel bedank ik Janusz Vanhellemont en Fabienne Haerinck, die mij een boeiend interview gaven. Vervolgens bedank ik ook de cursisten Nederlands, door hen kreeg ik zicht op de drempels die mensen met een migratieachtergrond ervaren. Verder wil ik ook Ferm vzw bedanken die mij door een leerrijke stage de inspiratie gaven voor het onderwerp van dit artikel. Ten slotte bedank ik ook mijn ouders voor de steun die ze mij geven doorheen mijn opleiding, en specifiek mijn mama voor het verspreiden van mijn enquête aan haar cursisten Nederlands en het nalezen van mijn artikel.

Ik begin het artikel met de probleemschets en vervolgens bespreek ik de discussies en al bestaande initiatieven die leven rond dit onderwerp. Tot slot vat ik alles samen, bespreek ik uitdagingen voor het werkveld, en eindig ik dit artikel met een concrete vraag voor het werkveld.

2. 27% van de bevolking wordt niet bereikt

In Vlaanderen waren er in 2024 van de 6.821.800 inwoners 1.856.500 personen met een migratieachtergrond, dat is 27% van de bevolking (*Bevolking Naar Herkomst*, 2024). In 2023 waren 9,6% van de deelnemers binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk mensen met een migratieachtergrond (*Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek Bestudeert de Beleving en Participatie in Cultuur*, 2024), wat wil zeggen dat door deze ondervertegenwoordiging 27% van de bevolking wordt uitgesloten (*Bevolking Naar Herkomst*, 2024). Ik ga verder in het artikel dieper in op deze cijfers.

Het kernprobleem dat ik hier wil aankaarten, is deze onderverdeling, en dat door deze onderverdeling het sociaal-cultureel volwassenenwerk vaak nog niet iedereen bereikt, en vooral de witte middenklasse aantrekt. Dit wil zeggen dat mensen met een migratieachtergrond bijgevolg minder kansen krijgen om de waarden die gekoppeld zijn aan een deelname te kunnen ervaren, namelijk: nieuwe dingen leren, nieuwe mensen ontmoeten, mensen met gedeelde interesses ontmoeten, een bijdrage leveren aan (een maatschappelijk) iets waar je waarde aan hecht of zorgen voor je amusement en ontspanning (*Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek Bestudeert de Beleving en Participatie in Cultuur*, 2024)

Er zijn twee zaken die organisaties vaak niet inzien als deel van het probleem: ten eerste is het van belang dat de organisaties zelf actief op zoek gaan naar mensen die je wil bereiken of zelf samenwerkingen aangaan met organisaties die al rond diversiteit en inclusie werken, ten tweede kan ook het aanbod van de organisatie zelf afschrikken. Het is belangrijk om naar de noden te luisteren van de mensen die je niet bereikt (De Visscher, 2018). Een uitdieping van deze redenen, en bijkomende redenen, bespreek ik in het volgende deel van dit artikel.

3. De discussies die leven

3.1 Het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk is een sector waar ontmoeting, gemeenschapsvorming, engagement en ontspannen leren centraal staan. Het richt zich vooral op de vrije tijd (Van Daele, 2016). Er zijn 129 door de Vlaamse overheid erkende organisaties binnen deze sector. Er werken ongeveer 2.200 mensen binnen deze organisaties en 200.000 vrijwilligers. De werknemers en vrijwilligers organiseren samen rond de 300.000 activiteiten die rond de 10 miljoen deelnames hebben. Er zijn drie soorten organisaties, namelijk: organisaties met een regionale werking die hun werking op een specifieke regio richten, themaorganisaties die zich op een specifiek thema of vraagstuk richten, en ten slotte de doelgroeporganisaties, die hun werking naar een bepaalde doelgroep organiseren. Over het algemeen zijn er uit de missies van de sociaal-culturele organisaties 10 thematische stromingen af te leiden: deelnemen en deelhebben, solidair samenleven, duurzaam samenleven, inclusief samenleven, zin geven en identiteit vormen, de regio en haar bewoners bewegen, veerkrachtig leven, delen, internationaal vredevol samenleven en ten slotte werkbaar werken (*Sector Sociaal-cultureel Volwassenenwerk*, z.d.).

3.2 Waar zit het probleem?

Het probleem kaartte ik daarnet al aan, namelijk dat slechts 9,6% van de deelnemers binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk een migratieachtergrond heeft (*Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek Bestudeert de Beleving en Participatie in Cultuur*, 2024). Op dit probleem ga ik de focus leggen in dit artikel. Verder waren in 2023 minder dan de helft van de deelnemers laag opgeleid, dit is te wijten aan het feit dat de samenleving een alsmaar hogere scholarisatiegraad heeft. Maar deze cijfers tonen wel aan dat mensen met een migratieachtergrond en laag opgeleide mensen ondervertegenwoordigd zijn. (*Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek Bestudeert de Beleving en Participatie in Cultuur*, 2024).

Nochtans gaven 21 van de 37 participanten van de enquête aan dat zij deelnemen aan sociaal-culturele activiteiten, wat 56% is (zie bijlage 'resultaten enquêtes cursisten Nederlands'), en gaven Vanhellemont en Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) in het interview aan dat zij per activiteit van Dzjambo (5 tot 8 per maand) ongeveer 20 mensen bereiken en tijdens hun Dzjambocafé rond de 50 mensen ontvangen. Hoe komt het dan dat, ondanks deze participatiegraad van anderstaligen en mensen met een migratieachtergrond, dit procent van deelnemers nog steeds zo laag ligt?

Vaak proberen organisaties binnen het sociaal-cultureel werk drempels te verlagen en participatie te verhogen. Deze drempels kunnen zijn: de prijs van het aanbod, het gebruik van de juiste marketing en communicatie, de bereikbaarheid van de activiteit, de momenten van de activiteiten, eventueel extra materiaal dat moet worden aangekocht om mee te kunnen doen met de activiteit of bepaalde voorwaarden om in te schrijven (De Visscher, 2018).

Drempels verlagen is een stap om inclusie te verhogen, maar het is zeker niet de enige manier. De Visscher (2018) legt uit:

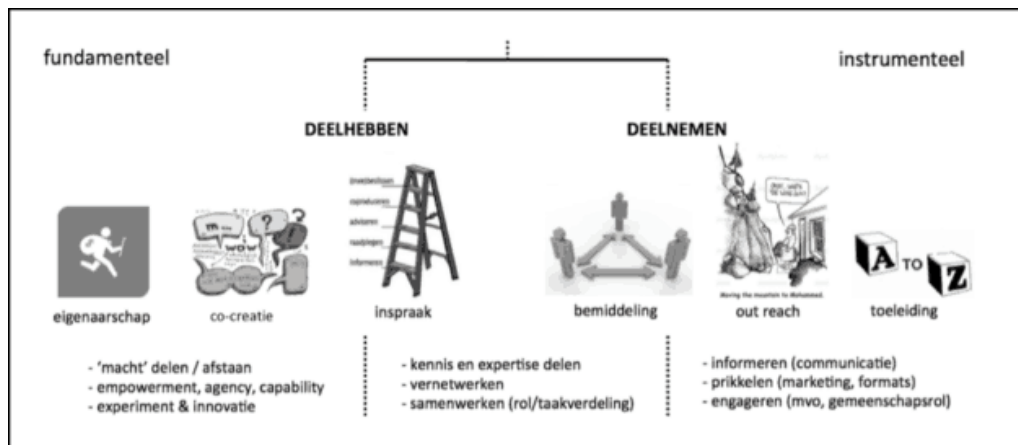
“De drempels waarop je stuit, zeggen iets over hoe onze samenleving in elkaar zit. Met je acties om de toegankelijkheid te verhogen, probeer je de steken die de samenleving laat vallen, op te rapen. Maar zo hou je wel de bestaande norm in stand”.

Vanhellemont (persoonlijke communicatie, 2025) voegt toe: “Luisteren naar hun behoeften en ook je eigen evidenties in vraag durven stellen”. Zo gaf hij het voorbeeld om werken met inschrijvingen zo veel mogelijk los te laten, en het aanvangsuur van een activiteit te bekijken als een richtuur. Hij gaf ook aan dat het altijd een uitdaging is om een laagdrempelig en divers aanbod van activiteiten aan te bieden (Vanhellemont, J. persoonlijke communicatie, 2025). Het verlagen van drempels tegenover het in vraag stellen van het aanbod en/of de organisatie, komt overeen met het spanningsveld democratisering van cultuur tegenover de culturele democratie (Deceur, 2017).



(figuur 1, Vanheulenberghé, via mondelinge toelichting Nachtergaele, 2025)

Het verlagen van drempels zou een opening kunnen bieden naar andere leefwerelden. Die verlaagde drempels kunnen er ook voor zorgen dat er meer inspraak komt over de noden in de samenleving. Demos (2018) heeft op basis van de participatieladder van Hart de 'platte ladder' ontworpen, waarin de verschillende manieren van participeren naast elkaar staan omdat er geen 'betere manier' of 'slechtere manier' is van participeren binnen een organisatie, enkel verschillende manieren van participeren (De Visscher, 2018).



(figuur 2, Demos, 2018)

Participatie verhogen gaat echter eerder gebeuren als het processen zijn die een lange duur hebben en werken aan persoonlijk contact, interesse in de (potentiële nieuwe) doelgroep en het vertrouwen opbouwen. Hierdoor gaat er meer sprake zijn van een langdurige participatie in plaats van bijvoorbeeld één keer naar een activiteit gaan (De Visscher, 2018). De Visscher (2018) draait het om: "Moeilijk bereikbare groepen bestaan niet. Er zijn wel moeilijk bereikbare organisaties. Als je toenadering zoekt tot bepaalde doelgroepen en langsgaat bij de organisaties die ze zelf oprichten of waar ze zich welkom voelen, dan word je in regel open en gastvrij ontvangen".

Het is belangrijk als organisatie om zelf op zoek te gaan naar mensen die je wil bereiken en er zelf actief contacten mee te leggen. Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) geeft mee als tip om actief op zoek te gaan naar plekken waar de potentiële doelgroep al aanwezig is. Eens gaan praten en eventuele samenwerkingen aangaan met een organisatie die al werkt met die doelgroep kan ook al helpen om de doelgroep te bereiken en je organisatie bij andere doelgroepen bekend te maken. Verder legt ze ook uit: "Veel meer luisteren naar de mensen met een migratieachtergrond. Geen dingen beginnen uittekenen voor hen maar met hen", (Haerinck, F. persoonlijke communicatie, 2025).

Wat organisaties vaak niet zien, is dat de inhoud van hun aanbod ook afschrikkend kan zijn (De Visscher, 2018). Het is als organisatie dan van belang om naar de noden, behoeften of verwachtingen te luisteren van de doelgroep die je wil bereiken: "Vraag wat jij kan betekenen voor wie je nog niet bereikt". Een tweede element waar organisaties rekening mee moeten houden, is dat de deelnemers moeten worden gezien als burger, en niet mogen worden bekeken als een klant. "In deze visie is het aanbod een onderdeel van een collectief goed. Er is een grotere openheid om het bestaande aanbod in vraag te stellen omdat de gemeenschap, in al haar diversiteit, mede-eigenaar is" (De Visscher, 2018).

Toen ik bij de bevraging aan anderstaligen de vraag stelde "Wat zou je graag eens doen in je vrije tijd (in groep met andere mensen) dat je nog niet hebt gedaan of niet hebt kunnen doen?",

kwamen de thema's eten, uitstappen, bewegen en Nederlands oefenen het vaakst naar boven. In deze antwoorden zaten veel originele ideeën die meerdere keren naar boven kwamen, zoals een kookworkshop met gerechten uit verschillende culturen (zie bijlage 'resultaten enquêtes cursisten Nederlands'). Dit toont aan dat de mensen veel ideeën hebben en vaak ook gemeenschappelijke ideeën, wat voor organisaties alleen maar een voordeel kan zijn om naar te luisteren.

Andere redenen waarom mensen met een migratieachtergrond de weg naar het sociaal-cultureel werk vaak niet vinden, worden ook duidelijk uit de bevraging: de voornaamste reden waarom mensen niet deelnemen aan sociaal-culturele activiteiten is dat ze geen kennis hebben van welke activiteiten er zijn, namelijk 7 van de 16 respondenten die niet deelnamen aan sociaal-cultureel werk gaven dit als reden (zie bijlage 'resultaten enquêtes cursisten Nederlands'). Vanhellemont en Haerincx gaven aan dat zij veel mensen bereiken voor Dzjambo en Babbelonië via mond-aan-mondreclame, mensen spreken dus hun netwerk aan om mee te gaan naar de activiteiten (Vanhellemont, J. Haerincx, F. persoonlijke communicatie, 2025).

Bij de bevraging van anderstaligen wordt echter duidelijk dat er mensen zijn die door een beperkt netwerk de weg naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk niet vinden. Het is vaak drempelverhogend om alleen naar een activiteit te moeten gaan (Zie bijlage 'resultaten enquêtes cursisten Nederlands'). Het verlagen van drempels door samen te werken met mensen met een migratieachtergrond, kan worden gezien als een innovatief gegeven binnen organisaties.

3.3 “Moeten we innoveren om te innoveren?”

Door een steeds groeiende toename van migratie in een samenleving en daardoor een groeiende culturele diversiteit, is er sprake van superdiversiteit (Jaminé, 2023). Superdiversiteit wil zeggen dat de diversiteit binnen de groep van mensen met een migratieachtergrond toeneemt (*Wat Is Superdiversiteit?*, z.d.). Door deze stijging aan (super)diversiteit en minderheden, ontwikkelen er zich majority-minority steden, dit zijn steden waarbij de verzameling aan minderheden de meerderheid van de bevolking vormt. Als sociaal werker is het belangrijk om de verhalen over superdiversiteit naar buiten te brengen, te delen en een houding aan te nemen die zich bewust is van het feit dat diversiteit niet enkel op vlak van kleur of etnisch-culturele achtergrond voorkomt, maar ook op andere vlakken zoals seksualiteit, religie,... Het is van belang dat je je bewust bent van het feit dat iemand met al die facetten in het werkveld staat en niet enkel met 1 facet (Jaminé, 2023).

Als je je organisatie divers wil maken, moet je dat niet enkel doen door te zeggen dat iedereen welkom is, maar moet je er ook werk van maken om de organisatiestructuur intercultureel te maken zodat er verschillende perspectieven aan bod komen. Inclusie en diversiteit binnen je organisatie zijn niet dezelfde dingen. Je kan wel zeggen dat je organisatie 'divers' is, maar als je mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond 'anders' gaat beschouwen, dan is je organisatie misschien wel divers, maar niet inclusief. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat je organisatie aan de mensen het gevoel geeft dat ze erbij horen (Velden & Dilaver, z.d.).

De maatschappelijke kwestie waarrond je organisatie werkt blijft wel centraal staan. Je zoekt eerst naar maatschappelijke uitsluiting. Je kijkt of de mensen die de uitsluiting ervaren ook betrokken zijn bij jouw werking. Je probeert vervolgens om dat uitsluitingsmechanisme te kruisen met andere uitsluitingsmechanismen. Het is belangrijk dat je je missie niet enkel

bespreekt, maar ook waarmaakt. Projecten die vertrekken vanuit een intercultureel standpunt kunnen hierbij helpen (Jaminé, 2023). Hierrond werken kan worden gezien als innoveren.

Binnen het sociaal-cultureel werk innoveren is niet altijd vanzelfsprekend, het roept soms ook vragen op zoals: “Moeten we zomaar innoveren om te innoveren? Zijn alle vormen van innovatie even belangrijk? Op welke vormen van innovatie moet het sociaal-cultureel werk inzetten?”, (Van den Eeckhaut, 2016).

Wat betekent innoveren eigenlijk? Innoveren is een normatieve kijk. Die kijk moet een bijdrage leveren aan de missie van de organisatie en hoe die missie kan worden gerealiseerd. Binnen het sociaal-cultureel werk is de missie van de organisaties maatschappelijk, waardoor het innoveren binnen deze organisaties dus ‘maatschappelijk’ innoveren wordt. Volgens Lehtola en Stahle (2016) betekent het: “Een maatschappelijke innovatie introduceert een economische of sociale verbetering in het dagelijks leven van mensen. Maatschappelijke innovatie zorgt voor een radicale verandering in de structuur van de samenleving of in handelingspatronen. Ze is gelegitimeerd door een meerderheid van maatschappelijke stakeholders”, (Lehtola & Stahle in Van den eeckhaut, 2016). Voorbeelden van succesvolle maatschappelijke innovaties die in het verleden al werden uitgevoerd zijn de arbeidersbeweging en de vrouwenbeweging (Van den eeckhaut, 2016).

Het innoveren van het sociaal-cultureel werk draagt bij aan maatschappelijke relevantie. Het is maar van belang als het bijdraagt aan een meer duurzame, solidaire en democratische samenleving (Van den Eeckhaut, 2016). Vanhellemont (persoonlijke communicatie, 2025) geeft dat ook mee, hij vertelde dat het innoveren moet beginnen bij de motivatie. Als de motivatie is om de juiste cijfers te halen, heeft het geen meerwaarde. Hij vindt het ook geen schande als organisaties zeggen dat ze vooral hun klassiek publiek bereiken. Dit geeft dus een antwoord op de vraag “Moeten we innoveren om te innoveren?” (Van den Eeckhaut, 2016), namelijk: Neen.

Een voorbeeld van een innovatieve praktijk is het Repair Café. Hier komen mensen samen om allerlei spullen te herstellen. Het heeft een dubbele functie: langs de ene kant helpt het om mensen samen te brengen, langs de andere kant zorgt het ervoor dat een kapot toestel minder snel wordt weggegooid maar een tweede leven krijgt. Kritisch bekeken, kan je dit echter zien als “druppels op een hete plaat”. De hoeveelheid materiaal dat hierdoor hersteld en hergebruikt wordt, is in vergelijking met de hoeveelheid materiaal dat wel wordt weggegooid heel klein (Van den Eeckhaut, 2016). Maar bij deze bedenking kan de vraag worden gesteld: Is het materiële het enige voordeel dat uit dit project kan gehaald worden? Naast het Repair Café zijn er nog andere organisaties die innovatief werken.

3.4 Avansa

Een organisatie die duidelijke voorbeelden heeft van innovaties, is Avansa. Zo begon Avansa Gent al 20 jaar geleden met het organiseren van inclusieve en diverse activiteiten, namelijk Dzjambo. Vanhellemont (persoonlijke communicatie, 2025) vertelt dat de CVO's in het begin wantrouwig waren tegenover dit initiatief, uit schrik dat Dzjambo in hun vaarwater zou geraken.

“Nu is het zelfs niet meer op 2 handen te tellen denk ik hoeveel conversatie initiatieven er zijn in Gent. Dat is vaak van onderaan. Vaak gestart vanuit burgers”, Vanhellemont (persoonlijke communicatie, 2025).

Dit voorbeeld toont aan dat Avansa bezig is met het implementeren van meer diversiteit. Tijdens mijn vorige stageperiode heb ik een gesprek gehad met een medewerker van Avansa Halle-Vilvoorde, over diversiteit in en rond de organisatie. Een eerste onderdeel waar de medewerker ons meer over vertelde ging over de projecten die Avansa Halle-Vilvoorde opzet om diversiteit en inclusie te bevorderen. Een eerste is het Café Combinne in Asse. Dat is een praatcafé waar Nederlandstaligen en mensen die Nederlands leren elkaar in een open en gezellige sfeer ontmoeten (Tantawi A, persoonlijke communicatie, 2024).

Een volgende project is de Huiskamerbabbel. Iemand nodigt mensen bij hem/haar thuis uit om te vertellen over zijn/haar cultuur. Op het einde van het gesprek is er eten voorzien dat typisch is voor de cultuur die besproken werd.

Het derde project waar Avansa Halle-Vilvoorde zich achter zet is de Kastrol. Dit is een mobiele keuken waarmee door Halle-Vilvoorde wordt gereisd. Avansa gaat ermee op bezoek bij de inwoners van de regio, dit maakt het mogelijk om op verschillende plaatsen diverse mensen samen te brengen en nieuwe gerechten te leren kennen. Ten slotte organiseert Avansa Halle-Vilvoorde ook het Forumtheater, ze hebben daar het project 'Theater Forum Inclusief', dat als doel heeft om bewustwording te creëren rond sociale kwesties, machtsstructuren en onderdrukking (Tantawi, A, persoonlijke communicatie, 2024).

Waar de medewerker ons ook meer uitleg over heeft gegeven, is hoe je het beste inclusie en diversiteit binnenbrengt binnen de werking van een organisatie. Een eerste zaak die ze aanhaalde was het ondersteunen van burgerinitiatieven. Ze gaf volgend voorbeeld: een aantal vrouwen hadden aan Avansa de vraag gesteld over een plaats voor hun activiteiten. Ze wilden dicht bij huis samen iets doen. Avansa heeft hen geholpen en ze werkten in 2023 samen met de bibliotheek voor een naaiatelier.

Binnen de organisatie zelf werken er 4 mensen met een migratieachtergrond. Dit zorgt ervoor dat de drempel lager is voor mensen met een migratieachtergrond om naar de activiteiten te komen. Ze organiseren ook overleg-of participatiemomenten: ze luisteren naar de mensen die naar de activiteiten komen, zo werken ze outreachend. Verder hebben ze samenwerkingen met mensen die Nederlands leren en proberen ze iedereen te bereiken door te werken met mensen met diverse achtergronden (Tantawi, A, persoonlijke communicatie, 2024).

Hier waarschuwt Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) wel voor. Ze vertelt dat organisaties soms hun 'huisallochtonen' hebben, waarbij deze mensen altijd naar voren worden geschoven als er iets moet worden gedaan of als het gaat over het halen van cijfers. Het is dus zeker positief dat Avansa Halle-Vilvoorde ook mensen met een migratieachtergrond in dienst heeft, maar deze sterkte kan ook een zwakte worden als die werknemers op de verkeerde manier worden ingezet.

Verder gaf de werknemer ook nog tips mee over hoe je het beste communiceert met vrijwilligers over diversiteit:

- Verwacht niet van de groepen dat ze hun oogkleppen afzetten, de organisatie zelf moet ook de blik verruimen. Niet zeggen "Wees meer divers" en het zelf niet doen.
- Bewustwording rond het onderwerp creëren door vormingen.
- Hoe ga je (ook als medewerker) om met racisme?
- Mensen de kans geven om naar een anderstalige te luisteren, op impliciete manier, door bijvoorbeeld tijdens creatieve workshops een informeel gesprek aan te gaan. (Tantawi, A, persoonlijke communicatie, 2024)

Een ander voorbeeld van inclusieve projecten binnen Avansa is te vinden bij Avansa Gent. Avansa Gent organiseert activiteiten die zorgen voor ontmoeting, uitwisseling en leerrijke momenten tussen de deelnemers. Ze organiseren ook verschillende projecten die zich specifiek richten op inclusie en diversiteit (*Wat doet Avansa?*, z.d.). een eerste project is Dzjambo, een ontmoetingsgroep waarbij anderstalige en Nederlandstalige Gentenaars met elkaar in contact komen. Elke laatste vrijdag van de maand komen de deelnemers samen om de activiteiten van de komende maand te vernemen (*Dzjambo*, 2023). Een tweede voorbeeld is Babbelonië. Dit is een praatgroep waarin Nederlandstaligen en anderstaligen met elkaar in gesprek gaan. Niet enkel praten, maar ook activiteiten zoals koken, wandelen, musea bezoeken,... doen ze samen met elkaar (*Babbelonië*, 2016).

Ik heb twee werknemers van Avansa Gent geïnterviewd, namelijk Fabienne Haerinck en Janusz Vanhellemont. Zij organiseren ook mee Dzjambo en Babbelonië. Ze organiseren voor Dzjambo ongeveer 5 tot 8 activiteiten per maand, waar ze per activiteit rond de 20 deelnemers ontvangen, "Met telkens een mix van Belgen en nieuwkomers" (Vanhellemont, J. persoonlijke communicatie, 2025). Ze merken wel dat er een groot verloop is, maar dat er ook een aantal dezelfde mensen zijn die altijd terugkomen naar de activiteiten. Zij beschouwen Dzjambo vaak ook als hun netwerk, om onder andere contacten te kunnen leggen met Nederlandstaligen.

Niet enkel anderstaligen gaan naar deze activiteiten, ook Nederlandstaligen die eenzaam zijn zoeken een netwerk binnen Dzjambo (Haerinck, F. Vanhellemont, J. persoonlijke communicatie, 2025). Dit is echter een tegenstelling van een persoonlijke ervaring. Tijdens mijn stage hebben we een interculturele groep opgericht, waarbij we hoopten alle vrouwen van de gemeente te bereiken en niet enkel de blanke middenklasse. Door deze groep ook te adverteren als een interculturele groep, kwamen er op de startavond, op één persoon na, alleen maar vrouwen met een migratieachtergrond.

Voor sommigen is het een drempel om naar een Dzjambocafé te gaan als ze niemand kennen, Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) geeft daar als tip om jezelf als organisator direct voor te stellen, en de mensen te begeleiden naar een tafel waar al wat mensen zitten. Ze kaart aan dat het belangrijk is om mensen erop te wijzen dat ze nooit helemaal alleen zijn op een activiteit. Flexibiliteit als organisator is ook heel belangrijk. Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) legt uit: "Je mag niet alles in de hand willen hebben, soms geef je de mensen een beetje conversatie, en dat groeit, ze beginnen zelf te babbelen over verschillende dingen".

4. De weg naar meer inclusie

Binnen de discussies die leven zijn er vaak aaneensluitende visies, wat wijst op het feit dat er niet heel veel kritiek wordt gegeven aan de verschillende manieren van het implementeren van inclusie en diversiteit.

Samengevat is het probleem dat werd aangekaart in dit artikel een gebrek aan diversiteit en inclusie binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk, namelijk slechts 9,6% van de deelnemers had in 2023 een migratieachtergrond, en 42% is laag opgeleid (*Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek Bestudeert de Beleving en Participatie in Cultuur*, 2024). Dit komt deels door onwetendheid over welke activiteiten er in de buurt zijn, zo blijkt uit de bevraging van anderstaligen, namelijk 7 van de 16 respondenten die niet deelnamen aan sociaal-cultureel werk gaven dit als reden (zie bijlage 'resultaten enquêtes cursisten Nederlands').

Een tweede probleem is dat organisaties vaak gaan proberen om drempels te verlagen door te kijken naar de prijs van het aanbod, maar niet naar het aanbod zelf (De Visscher, 2018). "Luisteren naar hun behoeften en ook je eigen evidenties in vraag durven stellen", (Vanhellemont, J. persoonlijke communicatie, 2025).

"Geen dingen uittekenen voor hen maar met hen", voegt Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) toe als tip.

Hieruit kan afgeleid worden dat sociaal-cultureel werk organisaties zich moeten openstellen en zelf ook actief op zoek moeten gaan naar organisaties die al werken met de doelgroep (Haerinck, persoonlijke communicatie, 2025).

De Visscher (2018) geeft ook mee dat organisaties niet moeten kijken naar de deelnemers als klanten, maar als burgers. Verder is het ook van belang dat je als organisatie het verschil tussen diversiteit en inclusie kent. Je organisatie kan wel divers zijn, maar is daarom niet inclusief. Je organisatie is pas inclusief als iedereen zich gelijkwaardig voelt en er niemand is die zich als de 'andere' beschouwd voelt (Velden & Dilaver, z.d.).

Een probleem dat Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) nog ziet bij organisaties, is dat zij vaak hun 'huisallochtonen' hebben, waarbij de organisaties deze mensen altijd naar voren schuift als er iets moet gedaan worden of als er bepaalde cijfers moeten worden gehaald. Een uitdaging hierbij is dus dat je organisatie wel moet openstaan voor mensen met een migratieachtergrond, maar je ze niet mag aannemen om aan bepaalde cijfers te kunnen voldoen maar omdat hun kwaliteiten een meerwaarde geven aan de organisatie.

Een laatste uitdaging die ik wil meegeven, is hoe organisaties het thema 'diversiteit en inclusiviteit' het beste kunnen communiceren naar hun vrijwilligers als ze daarmee werken. Tantawi (persoonlijke communicatie, 2024) gaf daar advies over mee, namelijk: het begint bij de organisatie, je mag niet verwachten van de vrijwilligers dat zij hun oogkleppen afzetten terwijl je dit als organisatie nog niet doet. Zorg ook voor bewustwording door vormingen te organiseren rond het onderwerp, geef daarin ook mee hoe je met racisme omgaat. Een laatste tip leunt aan bij wat Haerinck (persoonlijke communicatie, 2025) al aanhaalde, namelijk luister naar anderstaligen, en naar wat zij willen doen (Tantawi, A. persoonlijke communicatie, 2024).

Ik sluit dit artikel af met een vraag voor het sociaal-cultureel werkveld: Hoe kunnen de ideeën en uitdagingen geïmplementeerd worden naar het werkveld, en hoe kunnen deze uitdagingen een gewoonte worden?

5. Bijlagen

5.1 Bronnen

- Algemene vergaderingen van de IFSW en de IASSW. (2014). *Globale definitie van het sociaal werk*. <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/08/Global-Definitie-Social-Work-2014-Dutch-.pdf>
- Babbelonië. (2016). Avansa Gent Eeklo. <https://avansa-regiogent.be/projecten/babbelonie-1>
- Bevolking naar herkomst. (2024, 9 juli). Vlaanderen. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevolking/bevolking-naar-herkomst>
- Deceur, E. (2017). *Sociaal-cultureel werk als democratische arena: de inzet van participatieve praktijken in stedelijke contexten*. <https://biblio.ugent.be/publication/8533897>
- Demos, (2018). *De platte ladder van Demos*. Sociaal.net. <https://sociaal.net/wp-content/uploads/2018/06/Afbeelding1-630x272.png>
- Develtere, L. (2018, 13 september). "Het is belangrijk om je stem te laten horen". Sociaal.Net. <https://sociaal.net/verhaal/het-is-belangrijk-om-je-stem-te-laten-horen/>
- De Visscher, K. (2018, 3 juli). *Moeilijk bereikbare groepen bestaan niet*. Sociaal.Net. <https://sociaal.net/achtergrond/moeilijk-bereikbare-groepen-bestaan-niet/>
- Dzijambo. (2023). Avansa Gent Eeklo. <https://avansa-regiogent.be/projecten/dzijambo-algemeen>
- Haerinck, F. Vanhellemont, J. persoonlijke communicatie, 6 januari 2025
- *Het Kenniscentrum Cultuuronderzoek bestudeert de beleving en participatie in cultuur*. (2024). <https://www.cultuuronderzoek.be/nl/s/deelnemersonderzoek-sociaal-cultureel-volwassenenwerk/>
- Jaminé, S. (2023, 28 juni). *Je organisatie kantelen naar interculturaliteit*. Socius.be. <https://socius.be/je-organisatie-kantelen-naar-interculturaliteit/>
- Lehtola, V.V. and Stahle, P. (2014), 'Societal Innovation at the Interface of the State and Civil Society', *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 27(2), 152-174, (vertaling via: Van Den Eeckhaut, G. (2016, 22 maart). *Sociaal-cultureel werk innoveert*. Sociaal.Net. <https://sociaal.net/achtergrond/sociaal-cultureel-werk-innoveert/>)
- *Sector sociaal-cultureel volwassenenwerk*. (z.d.). Socius.be. <https://socius.be/wegwijs-scw/sector-sociaal-cultureel-volwassenenwerk/#:~:text=Binnen%20deze%20organisaties%20werken%20in,bij%20de%2010%20miljoen%20deelnames>.
- Tantawi, A, persoonlijke communicatie, 22 april 2024
- Van Daele, E. (2016, 8 februari). *Wat is sociaal-cultureel volwassenenwerk?* Socius.be. <https://socius.be/wat-is-sociaal-cultureel-volwassenenwerk/>
- Van Daele, E. (2016, 5 april). *De functies van het SCVW*. Socius.be. <https://socius.be/de-functies-van-het-scvw/>
- Van Den Eeckhaut, G. (2016, 22 maart). *Sociaal-cultureel werk innoveert*. Sociaal.Net. <https://sociaal.net/achtergrond/sociaal-cultureel-werk-innoveert/>
- Vanheulenberghé, A. (2025). *Afbeelding spanningsveld culturele democratie-democratische cultuur*. Mondelinge toelichting van Nachtergaele, S. (2025, 17 januari).

- Velden, V. D., G., & Dilaver, G. (z.d.). Aandacht voor diversiteit en inclusie in onze universitaire cultuur. In *Aandacht voor diversiteit en inclusie in onze universitaire cultuur*. <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/453474/ff1b6eca-e100-45b6-af3c-462362e0fcec.pdf?sequence=1>
- *Wat doet Avansa?* (z.d.). Avansa Gent Eeklo. <https://avansa-regiogent.be/over-ons/watdoenwe>
- *Waarom empowerment belangrijk is in uw organisatie*. (z.d.). Peace For Talent. <https://www.peacefortalent.be/blog/waarom-empowerment-belangrijk-uw-organisatie#:~:text=To%20empowerment,vinden%20en%20die%20te%20activeren> .
- *Wat is superdiversiteit?* (z.d.). Diversiteitspraktijk. <https://www.diversiteitspraktijk.be/artikels/wat-is-superdiversiteit>

5.2 Uitgeschreven interview Avansa Gent

Wanneer zijn jullie begonnen met de activiteiten die de focus leggen op diversiteit?

Janusz: Wel, euhm, dus Avansa is eigenlijk de nieuwe naam van Vorming +, en Vorming + is een decreet dat 20 jaar geleden is ontstaan in 2004, en dat gaf al meteen de ruimte om wat meer inclusievere projecten te doen, en euhm, het zat meteen op de scoop dat we met de doelgroep anderstalige nieuwkomers niets doen. We zijn dan met, wat nu Amal is, het inburgeringscentrum gaan praten. Die zagen daar ook wel iets in, dus ja, eigenlijk meteen van bij de start in 2004 zijn we daarmee begonnen.

Wat zijn de resultaten tot nu toe van de lopende projecten Babbelonië en Dzjambo?

Janusz: euhm, Ik ga vooral voor Dzjambo spreken, (tegen Fabienne) misschien kan jij spreken voor Babbelonië omdat je ook in die uitwerking zit. We bereiken op Dzjambocafé, ons maandelijks ontmoetingsmoment, bereiken we een vijftigtal mensen.

Fabienne: Het kan meer zijn, kan iets minder zijn soms.

Janusz: We hebben maandelijks een 5tal activiteiten, waar toch telkens 20 mensen aan deelnemen.

Fabienne: 5 tot 8, per activiteit nemen er ongeveer 20 mensen deel.

Janusz: Met telkens de mix van Belgen en nieuwkomers. Het zijn wel vaak dezelfde mensen, er is ook een groot verloop, maar er is wel een kern van dezelfde mensen die altijd terugkomt en ook Dzjambo beschouwt als hun netwerk om contacten te leggen met andere mensen, ook om in contact te komen met Nederlandstalige mensen, om op die manier een betere kennis te hebben van het sociaal-cultureel leven in de stad Gent. Euhm, dus ja, wat kortweg hun integratie in de samenleving vergemakkelijkt. Da's eigenlijk, iets dat regelmatig terugkomt, van bij de start wel en wat we zelf niet verwacht hadden, dat het zelfs zover gaat als: je hebt mensen die ook echt eenzaam zijn, je hebt ook mensen erbij die al een netwerk hadden en die familie hadden. Maar je hebt ook echt mensen die eenzaam zijn, van die doelgroep anderstalige nieuwkomers, en waarbij hun voornaamste netwerk Dzjambo is, die zelfs zeggen: "Dzjambo is mijn familie".

Fabienne: Ook Nederlandstaligen. Mensen die echt eenzaam zijn. Bijvoorbeeld de laatste bijeenkomst was er iemand, een echte Belg, van origine Belg, die terug was van het buitenland, hij had daar 10 jaar gezeten, of zelf langer 15 jaar, en hij kwam terug naar België en moest opnieuw beginnen. En dus is hij naar Dzjambo gekomen voor iets hé. Je zag dat hij echt op zoek was naar ontmoeting.

Janusz: Je ziet dat als mensen terugkomen op de Dzjambocafés ze elkaar al kennen. Ze begroeten elkaar hartelijk. Mensen die elkaar anders nooit zouden ontmoeten als je die context niet creëert waar de ontmoeting kan plaatsvinden.

Hoe zorgen jullie ervoor dat de informatie over die activiteiten bekend raakt?

Janusz: Voor de activiteiten moeten ze Dzjambo al kennen, en om Dzjambo te kennen hebben we (euhm) een beetje een netwerk van contacten binnen de organisaties die werken met die doelgroep. Bij Amal zelf kennen ze ons ook al lang. Maar ook de CVO's waar Nederlands voor anderstaligen wordt gegeven, we gaan daar ook af en toe langs. Amal organiseert ook een participatiemarkt of een vrijetijdsmarkt waarbij alle organisaties met een aanbod voor vrije tijd voor nieuwkomers informatie kunnen bieden. Wij hebben daar ook een standje. Dan komen daar de groepen langs van inburgeraars die informatie willen.

Fabienne: Veel mond-aan-mond reclame. We zetten het op Facebook, we maken een evenement van Dzjambocafé zelf, Instagram.

Janusz: Inderdaad mond-aan-mond, en Facebook werkt ook inderdaad. Op Facebook zelf onze eigen pagina en we hebben een Facebookgroep. We posten ons evenement ook op Facebookgroepen van bijvoorbeeld CVO's, Amal die een groep heeft 'Nederlands oefenen'. Instagram nu ook meer en meer.

Fabienne: We maken ook reclame bij andere organisaties die met mensen met een migratieachtergrond werken. Mensen brengen altijd vrienden mee. Veel mond-aan-mond reclame, hé toch?.

Janusz: Ja toch wel, het is natuurlijk een grote stap om naar een nieuwe plek te komen wonen waar je nog niemand kent. Dus er zijn wel mensen die zelf die drempel kunnen zetten, maar het gemakkelijkste is nog altijd van iemand die Dzjambo al kent en iemand meebrengt, dat maakt die stap kleiner hé.

Denken jullie dan dat die mond-aan-mond reclame het kanaal is dat het meeste volk trekt?

Janusz: Tgho, het is moeilijk te zeggen, ik denk dat het echt een combinatie is van alles eigenlijk.

Fabienne: Door verschillende kanalen. ook het feit dat het niet duur is, ja, de prijzen zijn rond de 2 à 3 euro. Als we bijvoorbeeld met de groep naar het theater gaan, wat doen we dan: we proberen aan te sluiten bij de activiteiten van stad Gent. (Januzs vult aan: met de uit-pas) Daarnaast kunnen we ook spelletjes doen, zoals een kubk-namiddag, een picknick, een fietstocht, wandeltocht, theaterstuk, opera,... vanalles. Zodat mensen ook aansluiting vinden bij de zaken die er al zijn, zodat ze hun weg vinden in de stad. We hebben ook kansentarieef. Ook veel gratis activiteiten. Met een kansentarieef alleen gaat het niet lukken.

Janusz: Dzjambocafé is ook gratis.

Fabienne: Dzjambocafé is inderdaad gratis, ook veel gratis activiteiten, dat ook.

Merken jullie dat jullie bepaalde doelgroepen niet of weinig bereiken?

Janusz: Moeilijk te zeggen. Je hebt wel natuurlijk de neiging door het effect van de mond-aan-mond reclame, dezelfde groepen nieuwkomers die al komen, dat die dan nog meer gaan komen. We hebben zo bijvoorbeeld een tijd veel mensen uit Syrië en Irak gehad, met Arabische afkomst. Onze doelstelling is natuurlijk om iedereen te bereiken, maar als er dan bijvoorbeeld iemand langskomt uit Afrika, denkt die, sommige mensen zijn daar van afgeschrikt van: "Oei, ik zie hier weinig mensen zoals ik, het zijn meer Arabische mensen". Andere mensen liggen daar niet van wakker, ze vinden dat toch geen drempel om te participeren. Maar ja, allee, we ber (breekt zin af). We hebben eens statistieken bijgehouden van nationaliteiten, toen we voor subsidies onderzoek moesten doen, we hebben dan eens

afgevinkt welke nationaliteiten we allemaal hebben en op 1 jaar tijd was dat ongelooflijk. Ik kan het niet meer bijhouden hoeveel het er waren maar het waren er heel veel.

Fabienne: Wat ook belangrijk is, is dat mensen die toekomen op het Dzjambocafé, wat maandelijks doorgaat, aan de ingang staan te kijken, we gaan onszelf direct voorstellen, vertellen hen “Je bent hier naartoe gekomen, we gaan u een plaats geven aan een tafel bij een groepje mensen dus je bent hier niet alleen”. Als we reclame maken op andere plekken ook zeggen we ook: “Je mag gerust afkomen, zelfs als kom je alleen, wij zorgen ervoor dat je aansluiting vindt bij de groep”. Dus het is echt wel belangrijk dat je dat benoemt. We laten ze niet aan hun lot over. Ook onze vrijwilligers zijn toegewijd. Die zijn goed. Ze zijn rustig, gaan mensen aanspreken. Eén van onze vrijwilligers is begeleider bij de conversatietafels, en die neemt dan mensen mee van daar. De vrijwilligers hebben elk hun netwerk ook.

Op welke uitdagingen/moeilijkheden botsen jullie bij dit soort projecten?

Janusz: Ja, Het is altijd een uitdaging om een divers aanbod van activiteiten te hebben dat laagdrempelig is. We rekenen daarvoor op de vrijwilligers ook voor een groot stuk. Ook voldoende gemotiveerde en geëngageerde vrijwilligers vinden. En divers. En een diverse groep, hé. We willen bij Dzjambo ook niet het beeld creëren dat de vrijwilliger de autochtoon is die de allochtoon gaat tonen hoe het is. We hebben in onze vrijwilligersgroep ook mensen uit Irak, uit Turkije, uit Zuid-Afrika. Het is ook een diverse groep zoals onze deelnemers eigenlijk.

Fabienne: Iedereen is gelijkwaardig. En onze conversatie, wat doen we op een Dzjamboavond? We zorgen voor muziek, iedereen houdt van muziek, het is ook een goede manier om te ontspannen. Iemand komt dan af om een nummertje of 3 te spelen, in het begin, in het midden en op het einde. Na het eerste nummer en het welkomstwoord is er een conversatie moment. Iedereen zit in groepjes. Dat kunnen spelletjes zijn, dat kunnen vragen zijn. Het ding is: Het zijn geen kinderen, weet je. Van velen krijg je de klassieke vragen zoals: “En wat eet jij graag? Wat heb jij gedaan vandaag?”. Neen, die mensen hebben nood om te praten over dingen die er toe doen in het leven. Die voelen dat wel. Bij het conversatiestuk zorgen we ervoor dat er altijd iemand aan tafel zit die heel goed Nederlands praat en alles wat kan uitleggen als er wat een spelvorm inzit, dat er dus wel echt deftig kan worden gecommuniceerd. Na dat conversatiestuk gaan we de activiteiten ook voorstellen voor de maand daarop. Daarna is er nog wat muziek met een hapje en een drankje. Deze maand is het samen eten, dus iedereen neemt wat mee.

Wat vinden jullie dat het vlotst loopt?

Fabienne: Het loopt eigenlijk allemaal redelijk vlot. Het zit in onze vingers.

Janusz: Het is een combinatie van de ervaring en flexibiliteit.

Fabienne: Ja, je mag niet alles in de hand willen hebben, soms geef je de mensen een beetje conversatie, en dat groeit, ze beginnen zelf te babbelen over andere dingen. Of de groepjes vormen zich en ze schuiven wat tafels bij elkaar. Feest is ook interessant. Bijvoorbeeld eens iemand uitnodigen om te dansen, of een DJ, we leggen een paar goede platen op en beginnen te dansen. Dat werkt ook verbindend. Feesten zijn niet te onderschatten.

Welke feedback krijgen jullie van de mensen die deelnemen aan de activiteiten?

Fabienne: Dat Dzjambo zoals een familie is. Dat ze zich daar goed voelen. De laatste tijd zie ik dat veel mensen verschillende keren terugkomen.

Janusz: Het voordeel is ook: ze kunnen echt kiezen wat in hun interessesfeer zit. Er zijn sportactiviteiten, waar de mensen aan deelnemen die van sport houden, je hebt culturele

uitstappen, mensen met een interesse daarin zullen vooral aan die activiteiten deelnemen. Je hebt mensen die aan alles deelnemen. Het is een beetje de mix eigenlijk.

Welke aanpassingen denken jullie dat er over het algemeen bij het sociaal-cultureel werk zouden kunnen gebeuren om het diverser en inclusiever of laagdrempeliger te maken?

Fabienne: Veel meer luisteren naar de mensen met een migratieachtergrond. Geen dingen beginnen uittekenen voor hen maar met hen. Dus als je een project uittekent of je begint eraan, begin vanaf het eerste moment om met die mensen aan tafel te zitten, want het gaat over hen. En veel te veel gebeurt het dat er een project uitgedacht wordt, en men dan denkt: "Ah ja, nu de mensen met een migratieachtergrond erbij halen om het verder uit te werken", terwijl de meeste lijnen al vastgelegd zijn. Die mensen hebben ook iets van: "Hallo, haal ons er dan bij van in het begin".

Janusz: Luisteren naar hun behoeften en ook je eigen evidenties in vraag durven stellen. Veel verenigingen of organisaties zoals Avansa, in ons klassiek aanbod is dat ook zo, werken we met inschrijvingen, we starten op tijd. Als je werkt met de doelgroep anderstalige nieuwkomers ga je dat allemaal moeten loslaten. Mensen schrijven niet in, als ze al inschrijven komen ze niet opdagen, mensen zonder inschrijving komen wel opdagen. We kondigen aan dat de start om 19u30 is, maar we weten dat we niet voor 20u kunnen beginnen. Mensen komen pas een half uur later toe. Je moet dus echt je eigen evidenties in vraag durven stellen als je echt die doelgroep wil bereiken.

Fabienne: Bijvoorbeeld het Dzjambocafé zelf, daar moet je je niet voor inschrijven, dus je komt gewoon toe als je zin hebt. Zelf Zelfs als zijn ze een beetje te laat is dat ook oké. Maar voor de activiteiten, verschillende activiteiten, werken we wel met inschrijvingen. We moeten een richting hebben van hoeveel mensen er gaan zijn. Soms gaan we bijvoorbeeld naar een concert, theater,... we zorgen dan voor 10 ticketten, we laten de mensen op voorhand betalen. En euhmm, Wat doet de vrijwilliger: elke vrijwilliger heeft een activiteit waar die verantwoordelijk voor is, we zorgen dat er een blad klaar is waar mensen kunnen inschrijven op het moment zelf of via WhatsApp. Op het inschrijvingsblad zetten ze hun naam en telefoonnummer. De dag voor de activiteit gaat de vrijwilliger een bericht sturen naar de deelnemer ter herinnering van de activiteit. Ook belangrijk: als we een punt afspreken waar we samenkomen, zorgen we dat het een punt is dat mensen wat kennen. Nu met de gsm is het al wat makkelijker om een adres op te zoeken, maar bijvoorbeeld als we de bus nemen naar een activiteit, spreken we af aan het station en nemen we samen de bus. Mensen betalen dan zelf hun bus ticket, want er zijn wel wat mensen met een verlaagd tarief, dus dat moeten ze zelf regelen.

Merken jullie in het algemeen al dat er veranderingen aan het gebeuren zijn binnen het sociaal-cultureel werk? Of vinden jullie dat het nog wat beter zou kunnen?

Fabienne: Het kan beter hé.

Janusz: Ik denk dat de klassieke organisaties inderdaad achterlopen, maar hier in Gent gebeurt heel veel van onderuit. Want gelijk, 20 jaar geleden waren we de eersten, en werd het een beetje vanuit CVO's wat wantrouwig bekeken: "Die gaan toch niet op ons terrein komen?". Nu is het zelfs niet meer op 2 handen te tellen denk ik hoeveel conversatie initiatieven er zijn in Gent. Dat is vaak van onderaan. Vaak gestart vanuit burgers. Niet vanuit organisaties maar vanuit burgers.

Fabienne: Wat ik zelf ook merk, en veel mensen migratieachtergrond kaarten dat zelf ook aan, dat organisaties hun 'huisallochtonen' heeft. Als er iets moet gedaan worden gaan ze altijd

dezelfde naar voor schuiven. Om hun cijfers gaan ze altijd dezelfde groep naar voor schuiven. Je hebt dat wel in bepaalde organisaties, dat is zowat van: “Als je bepaalde dingen organiseert, moet je ervoor zorgen dat je publiek blijft komen, dat het altijd voor dezelfde is dat je iets organiseert”. Mensen zoeken dan een “excusallochtoon”. (Januzs lacht). Mensen voelen dat rap hoor. Het is niet de bedoeling dat mensen erbij worden gehaald om hun cijfers te halen, maar het wordt wel gedaan.

Zijn er in 2025/2026 nieuwe projecten gepland die te maken hebben met diversiteit en inclusie?

Fabienne: Vanalles. Onder andere het project GentxVilacruzeiro. Jongeren in Brazilië uit de favela's zijn naar de vier verschillende wijken gekomen zijn: Rabbot, Ledeborg, Nieuw-Gent en Dampoort. Bij de jeugthuizen aansluiting gevonden hebben. Elke week gingen we naar 1 jeugdhuis waarbij de Brazilianen een filmpje toonden over hun leven in de favela's en over drugs, criminaliteit, discriminatie, etnic profiling, armoede, politiegeweld,... die zaken. Dat zijn zaken dat veel jongeren gemeenschappelijk hebben, ook de jongeren uit de verschillende wijken. We hebben daarover gebabbeld, activiteiten gedaan om hun boodschap aan de overheid vorm te geven. Ze hadden een boodschap. Na die vier weken is dat tot een 10-puntenprogramma gekomen. De Brazilianen hebben de Gentse jongeren aangezet om na te denken over hun eigen situatie hier en wat ze nodig hadden om op een deftige manier tot volwassenen te komen, op het rechte pad. Daar wordt nu mee gewerkt. het 10-puntenprogramma gaat naar ministers en schepenen hier in Gent gebracht worden. Rond inclusiviteit: het FPC, Forensisch Psychiatrisch Centrum gaat mensen van buiten en van binnen samenbrengen voor een activiteit. Die activiteit gaat niet over het FPC, het is een neutrale activiteit. In het FPC zitten mensen die geïnterneerd zijn, die een straf hebben gehad maar psychisch ontoerekeningsvatbaar zijn. In maart komt Fati Devos, een Gentse rapper opgegroeid in armoede, zijn verhaal vertellen. Dan gaan er 20 mensen van binnen en 20 mensen van buiten het centrum aanwezig zijn. Fati vertelt zijn verhaal, zingt een nummer of 2, en dan gaan de mensen die aanwezig zijn in gemengde groepjes met een gespreksbegeleider. Ze bespreken het verhaal: “Wat heeft je geraakt? Wat heeft je verrast?”. Mensen zitten als gelijkwaardige aan tafel, er wordt over dat onderwerp gesproken, dat zorgt ervoor dat mensen zien dat ze veel meer gelijkenissen hebben bij elkaar dan verschillen. En de brug wordt geslagen tussen die twee groepen. Dus het is echt inclusief werken. In de gevangenis hebben we ook dergelijke activiteiten. Babbelonië is er ook. Dat zijn echt conversatietafels, maar het is meer dan een conversatie, in Destelbergen. We hebben een vaste begeleider, we hebben Nederlandstaligen en anderstaligen die ook als gelijkwaardige aan tafel zitten om bepaalde conversaties te voeren. Soms wordt er met thema's gewerkt, zoals Kerst, Pasen, Valentijn,... . De bedoeling is ook dat de mensen die eraan deelnemen de omgeving wat beter leren kennen. Bijvoorbeeld een bezoek aan het OCMW in Destelbergen, een wandeling in een park,...

Dus om hen wat wegwijs te helpen in de dagdagelijkse dingen in de omgeving?

Fabienne: Ja, ook voor hun netwerk te verbreden.

Janusz: Het is ook veel in het nieuws geweest met Babbelonië in Ninove. Vlaams Belang die daar aan de macht is wou dat afschaffen, heeft de subsidies afgeschaft. Door crowd funding zijn er nu toch voldoende middelen gevonden om het te kunnen verderzetten.

Hebben jullie tips voor organisaties die inclusiever willen worden met niet echt weten hoe ze hieraan moeten beginnen?

Janusz: Het begint eigenlijk met de motivatie. Als het inderdaad gewoon voor de cijfers is. Ik vind het ook geen schande eigenlijk als organisaties zeggen “Wij bereiken vooral ons klassiek publiek”.

Fabienne: Jullie willen vanuit Ferm andere vrouwen bereiken? Dan denk ik van: ga naar plekken waar de mensen al aanwezig zijn. Je kan bijvoorbeeld zeggen ‘We gaan naar een moskee en stellen onze werking voor’. Je hebt ook nog andere verenigingen, zoals Marokkaanse verenigingen, federatie wereldvrouwen,... Je kan met hen eens gaan praten, je kan eens met VOEM gaan praten, zij hebben ook wel een groep. Dat je bijvoorbeeld met een bepaalde organisatie die met die vrouwen werkt iets samen iets organiseert, waarop dat jullie vrouwen en de vrouwen van hun organisatie samen deelnemen aan een activiteit waarop ze elkaar leren kennen. Daar kunnen verschillende zaken uit groeien. Vooral samenwerken met.

Janusz: Het belangrijkste is ook inderdaad, dat is iets dat we bij Dzjambo en Babbelonië wel bewaken, die positie van gelijkwaardigheid. Het mag niet zijn met de ingesteldheid van: “Jullie moeten zich integreren dus wij gaan tonen hoe het hier moet”. Mensen voelen dat ook wel snel aan als ze in die positie worden gezet. Ze gaan dan misschien 1 keer komen, maar komen zeker niet terug. Dat is geen succesvolle basis om iets op te bouwen. Het moet echt wel zijn vanuit wederzijds respect.

Dat waren mijn vragen, hebben jullie zelf nog dingen die jullie kwijt willen of willen vertellen?

Fabienne: zowel Babbelonië als Dzjambo staan op onze website. GentxVilaCruzeiro kan je vinden op Instagram, dus @GentxVilaCruzeiro. Je kan ook samenwerken met vrouwen met een beperking. Je kan daarvoor bijvoorbeeld gaan naar organisaties zoals Contectvzw, ja, dat is ook interessant. Het is voor die vrouwen ook niet gemakkelijk om aansluiting te vinden bij een groep. Gewoon de minderheidsgroepen in de samenleving eens oplijsten. Ook mensen in armoede. Ik weet niet of je veel mensen in armoede bereikt. Je kan dan ook eens kijken welke organisaties mensen met armoede bereiken. Bijvoorbeeld de BMLIK, de Zuidpoort. Zaken organiseren met. Bijvoorbeeld een panelgesprek over een bepaald onderwerp organiseren. Je gaat dan mensen vragen die met hun ervaring erin zitten. Je pakt iets dat interessant is. Je laat verschillende profielen aan het woord, mensen nemen hun achterban mee. Je zal dan al heel wat andere soorten mensen hebben in je publiek. Of je laat activiteiten organiseren bijvoorbeeld door mensen met een migratieachtergrond, die gaan ook een andere achterban hebben. De persoon die het organiseert, of het thema waarrond je werkt, dan moet je gericht gaan werven.

5.3 Resultaten enquêtes cursisten Nederlands

Wat doe je in je vrije tijd?

1. Ik ga wandelen met mijn familie of vrienden.
2. In mijn vrije tijd lees ik boeken, kijk ik naar films, luister ik naar muziek, en ga ik vaak wandelen in de natuur.
3. Ik lees een boek, wandelen.
4. Ik neem mijn kinderen mee naar het park.
5. Lezen, wandelen, tekenen en verschillende activiteiten met de kinderen.

6. Normaalgezien in mijn vrije tijd puzzel ik graag, of lees ik iets, kruiswoordraadsels of sudoku invullen, breien en knutselen. Met het goede weer ga ik soms ook wandelen of lopen. Filmpjes en anime kijk ik ook soms.
7. Ik breng tijd door met mijn kinderen.
8. Tv kijken en boeken lezen en met mijn zoon wandelen.
9. Ik ga naar de fitness.
10. Ik houd van literatuur, tekenen, dansen, karate en fietsen.
11. Mijn hobby is verschillende soorten koken.
12. Wandelen in het park en fietsen en spelen met mijn kinderen.
13. Terwijl ik Nederlands probeer te leren, ontmoet ik nieuwe vrienden. Het is namelijk niet mijn moedertaal.
14. Ik ga wandelen.
15. Gamen, muziek luisteren en wandelen.
16. Ik ga naar de gym, ik fiets, lees boeken.
17. Ik besteed mijn vrije tijd aan lezen, wandelen in de natuur en vrijwilligerswerk. Ook kijk ik graag naar films.
18. Ik ga met mijn vrienden naar café of pool spelen.
19. Ik ga uit met mijn kinderen, breng tijd door met mijn man en praat met mijn familie.
20. Ik kijk naar Netflix in mijn vrije tijd.
21. Tuinieren.
22. Film kijken.
23. Tv kijken.
24. In mijn vrije tijd lees ik boeken, kijk ik films of series, en speel ik met mijn vogel. Soms leer ik ook nieuwe dingen, zoals talen of interessante onderwerpen.
25. Lopen.
26. Ik studeer Engels.
27. Ik ga mijn beste vrienden bezoeken.
28. Ik besteed mijn vrije tijd aan zelfontwikkeling door cursussen te volgen, boeken te lezen, nieuwe vaardigheden te leren en podcasts te luisteren.
29. Ik speel gitaar.
30. Studeer ik Nederlands of ga ik wandelen in het park.
31. Ik heb als vrijwilliger gewerkt bij het Rode Kruis België en heb ook vrijwilligerswerk gedaan bij het cultureel centrum in Dendermonde.
32. Ik werk in de tuin, ga naar cafés, fiets.
33. Ik lees boeken, oefen met verschillende zoetigheden, ga naar de bioscoop, musea.
34. Ik probeer om andere nieuwe steden te bezoeken.
35. Lezen, voetbal/films/programma's kijken, kaarten
36. In mijn vrije tijd lees ik boeken, kijk ik naar films, en ga ik graag wandelen in de natuur.
37. Ik praat met mijn vriend.

Neem je deel aan sociaal-culturele activiteiten?

Zo ja: wat doe je en hoe vaak?

Zo nee: waarom niet?

1. Ja, ik ga naar een feestje of zoiets, meestal 1 keer per maand.
2. Ja, ik neem deel aan sociaal-culturele activiteiten, zoals het bijwonen van workshops, museumbezoeken en culturele evenementen. Ik probeer dit minstens 1 keer per maand te doen.
3. Ik heb geen tijd.
4. Nee.
5. Naar de bibliotheek gaan minimum 1 keer per maand.

6. Spijtig genoeg neem ik geen deel aan sociaal-culturele activiteiten want ik weet nog niks over de welke er zijn in mijn gemeente.
7. Ik help bij de voetbalclub waar mijn zoon speelt. Meestal één keer per maand.
8. Nee, want ik heb geen vrienden.
9. Ja, ik ga soms naar Babbelonië.
10. Nee, omdat ik deze activiteiten niet vind, en omdat ik de taal niet goed ken.
11. Ik heb sociaal culturele activiteiten niet gedaan omdat ik geen vrienden in de buurt heb.
12. Nee, ik heb geen informatie over sociaal culturele activiteiten.
13. Ja, ik doe veel activiteiten, zowel thuis met mijn kinderen als buitenshuis. Ook gaan we fietsen in het bos.
14. Ja, ik ga naar kinderfeestjes.
15. Ja, ik neem deel. In Pakistan 1 keer per jaar renovatie aan de straat.
16. Soms doe ik vrijwilligerswerk.
17. Ja. Ik doe koken of schilderen, meestal één keer per maand.
18. Nee want meestal had ik geen tijd.
19. Ik neem deel aan de schoolactiviteiten van mijn kinderen. Ik heb een auto en ik kan een aantal kinderen meenemen naar schooluitjes. Ik help ze met schoolfeestjes.
20. Nog niet omdat ik weinig tijd heb.
21. Nee, want ik heb geen vrije tijd.
22. Ja, zo nu en dan geef ik een feestje bij mij thuis en nodig ik iedereen om mij heen uit om te komen.
23. Nee, want ik weet niet waar ik deze informatie kan vinden.
24. Ja, ik neem soms deel aan sociale en culturele activiteiten zoals taalsessies en buurtbijeenkomsten, maar niet regelmatig door tijdgebrek en weer.
25. Neen, want ik weet niet waar en wanneer.
26. Nee, want ik ben er niet echt in geïnteresseerd.
27. Nee, want ik ken geen sociaal-culturele activiteiten.
28. Nee: ik neem niet deel aan sociaal-culturele activiteiten, omdat ik daar weinig tijd voor heb en niet goed weet waar ik moet beginnen.
29. Ik ga met het Rode Kruisteam naar het verzorgingshuis om ouderen blij te maken, spreek met hen en geef ze bloemen.
30. Ja en Nederlands conversatiegroep gaan.
31. Vertalen.
32. Ik help bij het organiseren van vakanties bij de voetbalclub waar mijn kind naartoe gaat. Eén keer per maand.
33. We bezoeken verschillende musea.
34. Nee, meestal door de taalbarrière, te weinig kennissen.
35. Ja, ik ga naar Babbelonië om mijn Nederlands te oefenen en verbeteren.
36. Ja, ik neem deel aan sociaal-culturele activiteiten. Ik volg bijvoorbeeld workshops over kunst en taal ongeveer één keer per maand.
37. Ik fiets meestal.

Wat zou je graag eens doen in je vrije tijd (in groep met andere mensen) dat je nog niet hebt gedaan of nog niet hebt kunnen doen?

1. Ik wil naar een museum gaan.
2. Ik zou graag een kookworkshop met andere mensen willen doen om nieuwe gerechten te leren maken en ook een gezamenlijke reis naar een ander land organiseren om meer over andere culturen te ontdekken.
3. Ik zou graag met andere mensen Nederlands spreken omdat ik alleen Frans met andere mensen spreek.

4. Ik wil graag natuurwandelingen maken.
5. Arabische muziek spelen en zingen.
6. Games spelen, of babbeltjes. Ik heb het ook gedacht om misschien deel te nemen aan de vrijwilligers die de straten schoon maken in mijn dorp.
7. Samen met andere mensen een week op een eiland wonen.
8. Oefenen met schrijven, lezen en spreken van Nederlands en Engels.
9. Ik zou graag voetballen maar ik heb geen tijd.
10. Teken, dansen, over boeken praten.
11. Ik wil graag Bingo spelen, koken, naar het restaurant gaan en winkelen.
12. Een activiteit zo kan ik veel spreken met de mensen om mijn taal te oefenen.
13. Ja, ik vind het leuk om met een groep op pad te gaan. Het is leuk en we ontdekken samen nieuwe dingen.
14. Ik wil graag meer Nederlands oefenen met Belgen.
15. Ik weet het niet.
16. Woon verschillende evenementen, tentoonstellingen en concerten bij met vrienden. Ik reis ook graag met mijn vrienden in het weekend.
17. Ik zou graag eens deelnemen aan een fotografieworkshop of een groepsreis om nieuwe culturen te leren kennen.
18. Ik zou graag naar het zwembad gaan maar ik ben nog niet gegaan.
19. Mijn vrienden en ik willen ons inschrijven bij de sportclub.
20. Ik zou graag samen koken of samen volleyballen.
21. Reizen naar IJsland.
22. Escape room.
23. Samen koken.
24. Ik zou graag eens een kookworkshop willen volgen in groep, waar we samen gerechten uit verschillende culturen leren maken. Het lijkt me een leuke manier om nieuwe mensen te ontmoeten en tegelijkertijd iets nieuws te leren.
25. Yoga en pilates.
26. Ik weet het niet.
27. Ik wil met een groep vrienden en andere mensen gaan kamperen.
28. Ik zou graag historische musea bezoeken met een groep.
29. Ik zou graag eens deelnemen aan een kookworkshop of een culinaire avond waar je samen met anderen nieuwe gerechten leert bereiden en proeft. Het lijkt me een leuke manier om nieuwe mensen te ontmoeten en tegelijkertijd mijn kookvaardigheden te verbeteren.
30. Volleybal spelen.
31. Ik doe wat vertaalwerk voor het Rode Kruis in de family restore link programma.
32. Ik wil op retraite gaan.
33. Ik zou graag deelnemen aan een masterclass met mensen van verschillende nationaliteiten en samen onze kennis delen over het bereiden van verschillende gerechten van over de hele wereld.
34. Voetballen met vrienden. Verschillende gebeurtenissen van geschiedenis bespreken. Rollen lezen in gezelschap.
35. Ik zou graag voetballen met mijn vrienden maar ik kan niet omdat ik pijn aan mijn voet heb.
36. Ik zou graag een kookworkshop doen in een groep, om nieuwe recepten en mensen te leren kennen.
37. Ik kook en praat met mijn vrienden.