

Sessiegevers: Sander, Sergio en Jelte

Conlusie door: Lieselot Depredomme

Verslag: Eline Dierckx

Algemeen

Deze inputsessie vergt input over het veranderd leidingengagement en verwachtingen en hoe hiermee om te gaan als KSA-groep. Deze input wordt onder andere gebruikt voor het opstellen van de volgende beleidsnota.

1. Inleiding

Verwachtingen van de deelnemers

- Benieuwd hoe iedereen omgaat met de diversiteit binnen KSA
- Hoe omgaan met racisme binnen KSA
- Wat is het aanbod van KSA
- Hoe werken andere KSA-groepen met diversiteit
- Tips en tricks rond diversiteit

Wat staat er op de planning:

- KSA heeft een beleidsnota waar visie, doelen etc worden in gezet die gefinancierd wordt door de overheid
 - o KSA biedt een zinvolle vrijetijdsbesteding voor iedereen waar ieder zichzelf kan zijn
 - o Dit is de essentie van onze beweging
- Input vergaren voor de volgende beleidsnota
- Hoe divers zijn wij vandaag met een energizer

Energizer:

Geef een voorbeeld van iets zot je ooit hebt gedaan. Daar vult de volgende op aan.

Insecten gegeten en van genoten – tijdens skiën van een grote berg gesprongen – ben ik heel hard gevallen en kruisbanden gescheurd – dit allemaal in IJsland in een koffiешop – Marokko – een reis in Zuid-Afrika – schildpadden vrijgelaten in de oceaan – snorkelen met een inktvis – Benjamin Dalle ontmoeten - onder water en een foto gemaakt – vervolgens een connectie op Linked in – KSA zomer beleefd – terug denken aan moment aan festival waar ik mijn favoriete dj heb gesproken – met oudste leden – op reis naar Garda meer – kustlijn afstappen – Washington – honger gekregen en een cavia gegeten

2. Methodiek

Deel 1: evaluatie tools

Deel 2: stellingen en casussen

3. Bespreking

Deel 1: evaluatie van de tools die KSA aanbiedt.

De deelnemers worden per twee opgesplitst en krijgen elk een tool die iedereen KSA (werkgroep KSA die werken rond diversiteit) heeft ontworpen. De ene beoordeelt de tool met een KSA-bril (is het een bruikbare tool voor een KSA-groep, biedt het een meerwaarde,...). De andere persoon bekijkt de tool met de bril van de betrokken doelgroep.

Conclusie:

- Tool: Meertalige flyers
Meer info: www.ksa.be/meertaligheid
 - Goed dat er twee talen op staan.
 - Uitdelen op scholen of andere locaties waar dit van toepassing is
 - Heel algemeen rubriek 'hoeveel kost het'. Dit lijkt voor een KSA-groep niet zo interessant. De mogelijkheid om een optie toe te voegen dat je het als plaatselijke groep zelf kan aanpassen of aanvullen.
 - De deelnemers hebben het nog niet gebruikt omdat het voor een specifieke doelgroep is om aan te bezorgen, is wel zeker een meerwaarde.
 - Doelgroep verwarrend: jongens/meisjes
 - Elke ksa heeft eigen tradities (geld, uniform,...) deze staan niet opgenomen in de flyer.
 - De flyers moeten tweetalig zijn (namelijk met de Nederlandse taal). Dit is wettelijk bepaald en anders mag het vaak ook niet gebruikt worden in bepaalde contexten. Bijvoorbeeld scholen.
 - Handig hulpmiddel in scholen of andere contexten.
 - Uitdagend is om deze flyers bij de andere culturen te krijgen, KSA of jeugdbeweging is niet voor iedereen toegankelijk.

- Tool: Jonge nieuwkomer mee op kamp
Meer info: www.ksa.be/jonge-nieuwkomers
 - Belangrijk om een 'huisbezoek' te doen bij de jongere: hoe gaat het dagelijkse leven eraan toe bijvoorbeeld welk dieet volgt iemand.
 - Vertrouwenspersoon aanstellen in de leidingsgroep voor de ouders en ook voor de leden.
 - De tool bevat veel informatie, de tool kan een hulpmiddel zijn!

- Tool: Info fiches over uitdagingen zoals ADHD, beperking, ... (uit de kft KSA in the mix)
 - Fiches zijn heel duidelijk
 - Voor ouders ook overzichtelijk en duidelijk aanbod voor de KSA-groepen
 - Ouders ontwikkelen vaak zelf mogelijkheden om met zaken om te gaan - ervaring/kennis van de ouders is ook van belang – hoe ouders en de leiding hierover in gesprek kunnen gaan.
 - Meer toepassen op de werking van een KSA-groep – concretiseren op de context van een groep met bruikbare tips en tricks.
 - Workshop rond gender en diversiteit: Goed dat er energizers tussen zitten en drempelverlagend werkt.
 - De fiches zijn bedoeld als een goed startpunt om over dit thema te praten.

- Tool: Checklist over diversiteit in je groep
Checklist over hoe je omgaat met Diversiteit binnen je KSA-groep:
<https://www.ksa.be/sites/default/files/2023-08/Checklist%20-%20diversiteit%20in%20eigen%20groep.pdf>

- Inhoudelijk staat er veel in
 - Hoe wordt deze tool gebruikt en verspreid naar de groepen? – dit is al verspreid via een Kompas artikel. Actie voor iedereenKSA: meer inzetten op promo over deze checklist.
 - Meegeven aan deelnemers in sessies over diversiteit. Bijvoorbeeld op BOOST, startavond,...
- Tool: Armoede afgetroefd
In de box zitten kaartjes waarop telkens een hapklare drempelverlagende tip staat. Deze tool is gebaseerd op de 7 B's.
 - Veel info en overweldigend voor leiding als voor de personen die tot deze doelgroep horen.
 - Drempels zijn duidelijk en herkenbaar.
 - Drie methodieken die worden gebruikt in de tool – dit is te veel en hoogdrempelig.
 - De informatie die erin staat is zeer zinvol.
 - Sociaal netwerk wordt in het begin toegelicht, interessanter als het op het einde staat.
 - Concreter en toepassen op de werking.
 - Vlaggenspel (uit te lenen bij het secretariaat van KSA)
Deze tool bespreekt casussen en bepaalt of deze door de beugel kunnen of niet. Dit wordt duidelijk bepaalt aan de hand van kleuren. Bijvoorbeeld seksueel grensoverschrijdend gedrag krijgt de kleur zwart. Wat wil zeggen dat dit absoluut niet kan en mag.
 - Heel specifieke voorbeelden die je niet altijd in de praktijk tegenkomt.
 - Handig en interessant om door te nemen.
 - Onduidelijk of je het gebruikt als er echt een probleem aan bod komt – onduidelijk hoe dit wordt geïntegreerd in de praktijk.
 - De tool biedt een denkkader over seksualiteit.
 - Er worden kleuren toegekend aan de situatie – moeilijk om dit effectief een kleur te geven – hoe wordt dit bepaald? Het is afhankelijk van de situatie.
 - Deze tool wordt best uitgevoerd met begeleiding om de nodige duiding en denkkaders te bieden aan de groepen.
 - Een handleiding en duidelijke omkadering bij het spel zou handig zijn.
 - Pictogrammen
Dit zijn visuele pictogrammen die je kan zetten in bijvoorbeeld flyers zodat iedereen alles begrijpt.
 - Duidelijk en overzichtelijk om meteen te begrijpen waarover het gaat.
 - Er wordt zich afgevraagd of dit niet kinderlijk overkomt.
 - Goede opdracht om naar je eigen flyers en informatiebronnen te kijken of iedereen het begrijpt.

Deel 2: stellingen

Er worden enkele stellingen besproken. De deelnemers tonen aan de hand van gekleurde post-its of ze akkoord gaan met de stellingen of niet.

Groen – ja, akkoord.

Geel – ik weet het niet.

Rood – neen, dit ervaren wij niet.

Stellingen die worden besproken:

- 'Makkelijk om het inclusieve beleid aan te halen binnen de leidingsgroep

- Helpt groen, helpt geel en één rood.
- Een jongens groep die hier niet over praat.
- Vlot, bij meerdere KSA-groepen er is een werkgroep diversiteit die ermee bezig is bijvoorbeeld voldoende scholen bereiken die ze anders niet aanspreken zoals Okanklassen.
- Meisjes KSA ervaart moeilijkheden met gender en identiteit: wat enkel met meisjes KSA en gender? – moeilijk hoe ze daarover moeten praten, moeilijke kwestie hoe ze hiermee moeten omgaan.
 - Benoemen van gender is nog steeds van belang bijvoorbeeld voor culturen.
 - Je kan genderneutraal zijn en open staan voor als er vragen over zijn.
 - Inzetten op genderneutrale communicatie.
 - Enkel meisjesgroep is belangrijk voor culturen. Als ze openstaan voor andere genderidentiteiten schrik om de andere culturen te verliezen.
 - Het voelt als een keuze maken voor culturen of genderneutraal...
Bijvoorbeeld blijven we effectief een meisjes KSA waarbij we voor bepaalde culturen een veilige omgeving zijn of gaan we voor gender neutraliteit- moeilijk om hier keuzes in te maken - kiezen is verliezen.
- ‘Er zijn voldoende middelen en vormen dat beschikbaar is bij KSA om dit bij een inclusief beleid te implementeren.’
 - Veel groen en geel
 - Aanbod is erg aanwezig bij KSA.
 - Een vorming gevolgd met iemand die behoort tot het spectrum van genderdiversiteit – ervaren als een moment met veel vooroordelen. Kan ook een absolute meerwaarde zijn tijdens een gesprek.
 - Inhoud van de vormen diversiteit is niet voldoende en antwoordt niet op wat we afleveren.
- ‘We kennen voldoende van het diversiteit aanbod van KSA’
 - Veel geel en ook wat groen
 - Tijdens deze inputsessie veel info en tools leren kennen.
 - Als groepsleiding ben je meer bezig met thema’s, komt minder bij de andere leiding aanbod.
 - Goed dat andere leiding hierbij betrokken wordt.
 - Als je de energie hebt, is het goed om naar andere te luisteren en hier meer over te weten te komen.
 - Andere leiding ook proberen bereiken.
- ‘In de praktijk zijn er grenzen en hoe inclusief een jeugdbeweging kan zijn – soms is het niet haalbaar om inclusief te zijn’
 - Veel groen
 - Scholen waar je binnen geraakt en scholen waar je moeilijk binnen komt/
 - Organisaties bereiken is niet altijd even gemakkelijk. De samenwerking met externe organisaties en partners heeft veel beperkingen.
 - Taal vormt een drempel.
 - Communicatie met ouders, externe organisatie, ...
 - Bijvoorbeeld afspreken op een locatie voor een activiteit, maar de leden staan toch aan de lokalen – leiding gaat toch naar de lokalen om de leden die daar staan mee te nemen.
 - Say hi – app om te communiceren.

- Communiceren via whatsapp dan brieven, mail of andere kanalen
- Gebruik maken van emoji's en andere pictogrammen
- Leiding is mee in diversiteit, maar de (oudere)leden zijn hier vaak niet in mee – racistische uitspraken.
 - Deel van het opgroeiproces.
 - Over praten (groepsgesprek) en gedrag niet goedkeuren.
 - Navragen waarom de leden dit zeggen.
 - Slachtoffers hun integriteit bewaken.

Vragen van de deelnemers:

- Voorbeeld opmerkingen die worden gegeven en niet door de beugel kunnen, maar de leden blijven deze zeggen: hoe ga je om met zo een situatie? Kan je mensen schorsen? Mag je mensen naar huis sturen bijvoorbeeld tijdens kamp?
 - Ondersteuningstraject opstarten
 - KSA heeft een aanspreekpunt integriteit: API meer info: www.ksa.be/api
 - Ga in gesprek met de leden over de uitspraken
 - Daad losmaken van de persoon: benoemen dat de uitspraak niet oké is en niet de persoon persoonlijk aan te spreken.
 - Als KSA opties bekijken zoals schorsing om duidelijk te maken dat de KSA niet akkoord gaat met deze uitspraak.
 - Geen schuldinzicht? – kiezen voor de veiligheid van het slachtoffer – sancties bepalen voor de daders.
 - Werken met een tweekansenbeleid na een schorsing om na een periode terug te laten aansluiten in de werking met voorwaarden – hersteltraject.
 - Tumult is een organisatie die jeugdverenigingen hierin ondersteunt.
 - Toolbox jeugdwerk tegen racisme
- Hoe kan leiding laagdrempelig en toegankelijk zijn voor leden en ouders?
 - [Vertrouwenspersoon](#) aanstellen.
 - Minimum twee jaar zodat het niet altijd wijzigt
 - Visueel weergeven
 - Afspraken en regels opstellen.
 - Benoemen wie het is en waarom
- Is er mogelijkheid tot expertise te vragen op locatie bij de groep? Dit is mogelijk bij KSA.
- Discriminatieclausule: dit kan je opnemen in je kampboekje waar je de regels in toevoegt over geen discriminatie en racisme...
- Inspelen op themadagen en dit op de sociale media voorzien

Casussen:

'Lid van KSA komt uit transgerdergemeenschap; '

- Lid aan spreken en vragen hoe die het zelf wil aanpakken, hoe die persoon het zelf wil overbrengen naar de groep.
- De persoon niet in de spotlight zetten.
- De situatie ook niet negeren, maar benoemen.
- Gemengd of meisjesgroep maakt hier wel een groot verschil in.
- Bereid zijn om te luisteren.
- Niet iedereen wil hier uitgebreid over praten.
- Partner en bondgenoot zijn voor lid.

'Sterke lichaamsgeur en daarom wordt uitgesloten'

- Gesprek hierover aangaan best moeilijk.

- Op kamp plan je vaste was momenten in voor heel de groep, tijdens het werkjaar is dit natuurlijk niet mogelijk.
- Groep betrekken en niet individueel bijvoorbeeld wasmoment op kamp.
 - o Let op: de groep volledig betrekken in deze situatie is niet altijd de beste oplossing. Tijdens een kamp kan je dit subtiel aanpakken met de groep. Doorheen het werkjaar los je deze kwestie eerder individueel op.
- Leeftijdsgebonden, ... ouder lid kan je zelf erop aanspreken. Bij jongere leden spreek je best de ouders hierover aan.
- Spreken vanuit de ik-vorm
- Eerlijkheid duurt het langst
- Afhankelijk van bepaalde situaties (niet iedereen kan veel douchen) – wat is de thuissituatie?
- Nadenken over dingen die je kan doen om dit aan te kaarten bijvoorbeeld het aanbieden van deo.

‘Iemand met een eetproblematiek’

- Voelt iemand zich niet geïsoleerd als je dit in groep aanspreekt?
- Opletten met de integriteit van de groep?

5. Conclusie