

Hoe scoort jouw project op de meetladder diversiteit?



Een instrument dat aandacht vraagt voor diversiteit binnen projecten en acties? En dat je laat nadenken over het verlagen van drempels voor moeilijk

bereikbare doelgroepen? Het bestaat. Het Kenniscentrum Welzijn, Wonen en Zorg riep samen met het Agentschap Integratie en Inburgering - bon de meetladder diversiteit in het leven. **Cynthia van Thiel**, medewerker diversiteit bij het Kenniscentrum WWZ, vertelt ons over het belang van dit digitale hulpmiddel.

De meetladder diversiteit bestaat nu twee jaar. Waarom is hij in het leven geroepen?

Van Thiel: "Organisaties die een diversiteitsbeleid willen hanteren, kunnen al van heel wat instrumenten gebruikmaken. Maar de bestaande hulpmiddelen richten zich telkens op organisatieniveau. Samen met het Agentschap Integratie en Inburgering wilden we iets laagdrempelig lanceren dat zich specifiek richt op projectniveau. Is een actie of project binnen een organisatie wel voldoende divers-sensitief? Heeft het met andere woorden wel voldoende aandacht voor diversiteit?"

“Veel organisaties weten niet op welke manier ze kwetsbare mensen kunnen bereiken.”

"De meetladder diversiteit kan je inzetten voor een breed scala aan doelgroepen. Ouderen, mensen met een migratieachtergrond of beperking, mensen in armoede en noem maar op. Ook de kruispunten zijn belangrijk: ouderen met een migratieachtergrond, of kinderen in armoede met een beperking. Veel organisaties weten niet op welke manier ze kwetsbare mensen kunnen bereiken. Bovendien heeft een organisatie vaak onbewust drempels gecreëerd, waardoor

net die doelgroepen onbereikbaar worden. Dankzij de meetladder komen die drempels aan het licht en kunnen ze weggewerkt worden."

Hoe laat de meetladder je nadenken over de aandacht voor diversiteit binnen je project?

Van Thiel: "De meetladder is opgedeeld in vier niveaus. Eerst kijk je naar het doel van je project, en naar het doelpubliek dat je voor ogen hebt bij het opstellen van je project. Dat kunnen bijvoorbeeld ouderen zijn. Dan bekijk je specifiek welke doelgroepen je moeilijker kan bereiken. Bijvoorbeeld ouderen met een beperkt netwerk. Bij het tweede niveau kijk je naar je bereik en communicatie. Hoe wil je je doelpubliek bereiken, en welke communicatiestrategieën zet je daarbij in?"

"Als derde neem je je eigen medewerkers onder de loep. Beschikken ze over de nodige competenties om divers-sensitief te werken? Indien dat niet het geval is, kan je er bijvoorbeeld voor kiezen om vormingen te organiseren voor je medewerkers. De laatste stap is het analyseren van de activiteiten die je gaat ondernemen in het kader van je project. Dat doe je samen met medewerkers, maar je kan bijvoorbeeld ook een beroep doen op ervaringsdeskundigen."

“De meetladder moet een trigger zijn om ook andere acties rond diversiteit te ondernemen.”

Kunnen organisaties op begeleiding rekenen, wanneer ze de meetladder willen gebruiken om een project te evalueren?

Van Thiel: "De meetladder is zo ontworpen dat iedereen er zelfstandig gebruik van kan maken. Je kan de PDF downloaden op onze website of op de website van het Agentschap Integratie en Inburgering. In het begin van de PDF vind je een korte handleiding. De meetladder is trouwens géén checklist, want er bestaat geen kant-en-klaar receptenboek als het gaat over diversiteit. De vragen en suggesties in de PDF zijn bedoeld om je aan het denken te zetten. Daarom raden we organisaties aan om een werkgroep samen te stellen, wanneer ze aan de slag gaan met het instrument. De projectcoördinator zal ongetwijfeld deel uitmaken van die werkgroep, en idealiter ook iemand van het directieteam. Die kan tenslotte als enige zaken structureel aanpassen in de organisatie. Maar ook mensen van andere



niveaus mogen betrokken worden bij de meetladder. Hoe meer mensen deel uitmaken van de werkgroep, hoe beter het eindresultaat zal zijn.”

“Naast het promoten van de meetladder via sociale media, nieuwsbrieven en andere organisaties, organiseren we ook webinars en vormingen om mensen te laten kennismaken met het digitale instrument. En uiteraard kunnen mensen die specifieke vragen hebben, altijd onze hulp inschakelen.”

En wat na de meetladder diversiteit?

Van Thiel: “Nadat een organisatie gebruik heeft gemaakt van de meetladder diversiteit, hoeft het inzetten op divers-sensitief werken niet te stoppen. Indien organisaties bijvoorbeeld ontdekken dat er op bepaalde vlakken nog heel wat werk aan de winkel is, kunnen ze vormingen aanvragen bij ons of bij het Agentschap Integratie en Inburgering. Het is belangrijk dat de meetladder de organisatie inzicht geeft in diversiteit en dat er een discussie op gang wordt gebracht. Ook kijken naar de vooroordelen die een organisatie heeft en welke ideeën er leven binnen de organisatie, maakt daar deel van uit. Dat er bewustwording rond het thema gecreëerd wordt, dat is voor ons belangrijk. De meetladder moet een trigger zijn om ook andere acties rond diversiteit te ondernemen binnen de organisatie.”



Ontdek de meetladder diversiteit op de site www.kenniscentrumwwz.be of via www.integratie-inburgering.be.

actueel

je vaste afspraak met informatie voor en door ouderen

Al meer dan 10 jaar houden we onze lezers 4 maal per jaar op de hoogte van de initiatieven van de Vlaamse Ouderenraad, relevant beleidsnieuws, de Ouderenweek en andere campagnes rond ouderen, inspirerende projecten voor en door ouderen, onderzoek en meer.

Neem vandaag nog een abonnement

Laat je gegevens achter op www.vlaamse-ouderenraad.be/informatieblad of bel naar 02 209 34 56.

Je kan eender wanneer een abonnement starten.
Per jaar betaal je slechts 7 euro.