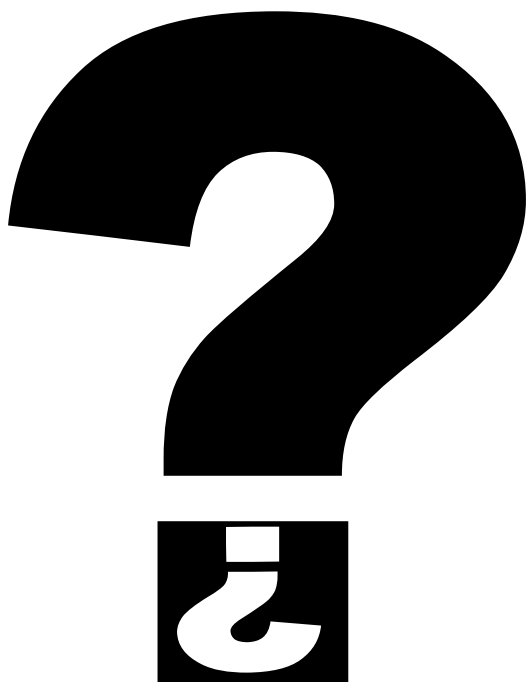


Zoek de 10 verschillen.

Een brochure over omgaan met diversiteit in je groep



colofon

Ploeg Diversiteit

© september 2006

Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw
Lange Kievitstraat 74
2018 Antwerpen

Tel 03 231 16 20
fax 03 232 63 92
e-mail: info@scoutsengidsenvlaanderen.be
website:
www.scoutsengidsenvlaanderen.be

inhoud

1	Inleiding.....	3
2	Een beetje visie (een beetje maar) .	4
	Wat is diversiteit? En in jouw groep?	4
	Waarom diversiteit?	5
3	En... Actie!	8
	Fase 1: Spiegelen – Wie zijn we zelf?	8
	Fase 2: Verkennen - Wat denkt je leiding over diversiteit in scouting?.....	9
	Fase 3: Informeren – Hoe pak je het aan en voor wie?	10
	Fase 4: Werven – Hoe vind je nieuwe leden uit maatschappelijk kwetsbare gezinnen?	12
	Fase 5: Hebben – Hoe onthaal je die nieuwe leden?	14
	Fase 6: Houden – Hoe zorg je dat die nieuwe leden blijven?	16
4	Tips voor D-trips	19
5	De Getuigen van Diversiteit	22

1 Inleiding

Toen minister Bert Anciaux in maart 2005 begon te zwaaien met quota voor allochtone jongeren in jeugdbewegingen, moeten er een hoop leiders en leidsters pardoes van hun sjorbalk gedonderd zijn. Wat bedoelde hij? Zijn we niet goed bezig misschien? Zoiets kan je toch niet opleggen? Nee, Anciaux overdreef inderdaad een beetje. Bewust, denken we zelfs. Wat hij vooral beoogde, was dat er een gesprek op gang kwam. Over welk publiek we met Scouts en Gidsen Vlaanderen bereiken, bijvoorbeeld. En vooral: over welk publiek we niet bereiken.

Ook in de buurt van jouw scouts is er waarschijnlijk die ene sociale wijk, of die ene buurt over de steenweg, waarvan jullie amper kinderen in de scouts zitten hebben. Dat ligt ook niet zo simpel...

Met deze brochure wil de Ploeg Diversiteit jou en je groep een zo concreet mogelijk hulpmiddel aanbieden. Om een discussie mee op gang te brengen over de D-factor van je groep: in welke mate is jouw scouts- en gidsengroep divers? Moet dat? Waarom? Wie is daar bij gebaat? En kan dat wel, meer divers worden? En hoe? Dat soort vragen wil deze brochure oproepen én mee helpen beantwoorden.

Wij hebben niet de sleutel. Alleen de overtuiging dat scouting over prachtige troeven beschikt om in een samenleving linken te leggen tussen milieus en culturen die elkaar te vaak enkel negatief benaderen.

Lees en laat je bevruchten.

Ondertussen vertalen wij deze brochure in het Arabisch...

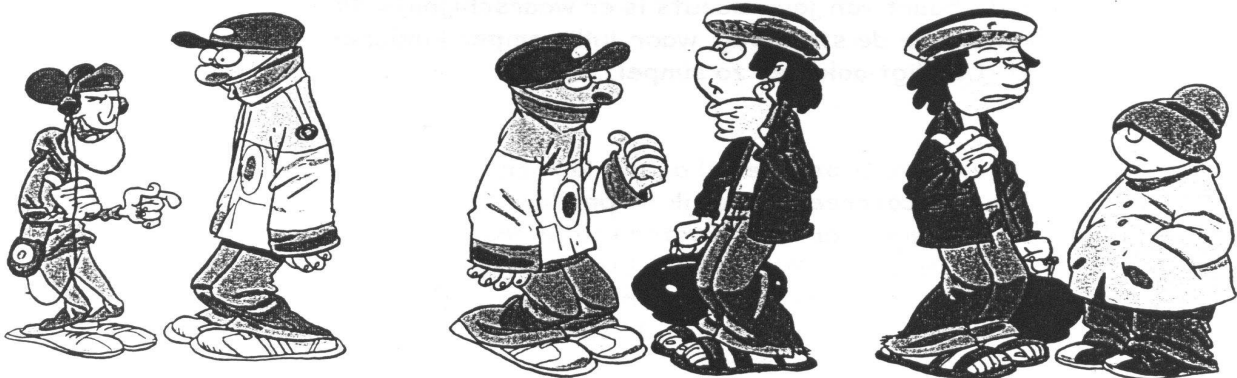
Succes!

2

Een beetje visie (een beetje maar)

Wat is diversiteit? En in jouw groep?

Elke scoutsgroep is divers, kan je zeggen. Frank durft nooit op de katrol, terwijl je Nele net altijd moet tegenhouden voor ze haar nek breekt. Mieke is roest, Kim een blokbeest. Fred luistert naar house, Dave zet altijd een brutale bek op. Je leert ermee leven, en buit die verschillen af en toe ook echt als een voordeel uit. Anders gezegd: diversiteit is een mix aan verschillen die op voet van gelijkheid benaderd worden. Dat begint bij de **kleinere verschillen**: karakter, uitzicht, kunde, interesses.



Er zijn echter ook **grote verschillen**, die veeleer socio-cultureel bepaald zijn: religie, afkomst, loon, opleiding... En daar wordt het al veel moeilijker om handenvol voorbeelden te geven uit de scouts. Doe de test:

- Hoeveel van je leden eten geen vlees omwille van hun geloof?
- Hoeveel moeten er elk jaar op vakantie naar Turkije?
- Hoeveel van je ouders hebben het moeilijk om hun huur te betalen?
- Hoeveel van je leiding volgt er geen hoger onderwijs?

Bekijk je deze vragen op de schaal van Vlaanderen, dan kom je soms aan verrassend hoge procenten. Pas je ze toe op je eigen groep, dan zal er je waarschijnlijk onder zitten. Want ook scouting is cultureel en economisch bepaald. En dan wordt diversiteit een heel ander verhaal. Verreweg het merendeel van de scoutsleden is blank, spreekt het Nederlands als moedertaal, heeft een katholieke achtergrond en komt uit een niet onbemiddeld gezin.

DAAR IS NATUURLIJK NIETS MIS MEE. SCOUTING IS ER IN DE EERSTE PLAATS OM SAMEN TE SPELEN EN TE ONTSPANNEN, MET ALLES WAT DAAR BIJ KOMT KIJKEN.

Maar in welke maatschappij doen we dat? In een maatschappij waarin islam en terrorisme zo goed als synoniemen geworden zijn, waarin stadswijken steeds meer opgedeeld raken naar loon en kleur, waarin politieke interesses naar rechts neigen, kortom: waarin samenleven niet zo evident meer is. *Amen.*

Scouts en Gidsen Vlaanderen, of je eigen groep, kan dat natuurlijk niet veranderen, omdat het gaat om problemen met veel deel diepere wortels. Maar het zou jammer zijn als we die tendensen onbewust mee bevestigen. Om dat te vermijden, kan het inspirerend zijn om binnen je groep eens na te denken over wat die ene basispijler 'engagement' voor jullie inhoudt.

Wat is engagement? Beperkt zich dat tot de eigen groep? Of kan dat ook een engagement zijn tegenover de bredere omgeving waarin je zit? Wij van de Ploeg Diversiteit vinden van wel. Jij hoeft dat niet te vinden. Diversiteit moet er zijn. Zolang we maar weten waarom we iets vinden.

Waarom diversiteit?

Scouting is durven...

Scouting is, net als elke jeugdbeweging, een prachtige manier om met een groep verschillende mensen wekelijks iets te verwezenlijken: een zelfkook, een tocht, een spel met of zonder winnaar. Daarbij gaat het vaak niet zozeer om de verwezenlijking zelf, maar om de weg erheen. Via samenwerking, via verantwoordelijkheid, via zorg voor elkaar, via fysieke uitdaging...

Scouting is vorming, ook al ben je je daar –gelukkig- maar zelden echt bewust van. En toch, iedereen die terugkijkt, zal moeten bekennen dat zijn engagement in de scouts flink mee bepaald heeft wie hij of zij als persoon geworden is. Je hebt je er leren verhouden tot anderen en jezelf creatief leren uitdrukken. Je hebt er leren samenwerken en voor je rechten opkomen. Of om het echt Bond zonder Naam te maken: **scouting is ontwikkelingswerk voor de ziel.**

Net daarom geloven wij dat scouting een rol kan spelen in de problematiek van kwetsbare minderheidsgroepen als kansarmen, allochtonen of jongeren met een handicap.

Onze beweging kan 'andere' kinderen en jongeren meer in contact brengen met nieuwe leefwerelden en hen middelen aanreiken om te bouwen aan een rijker zelfbeeld. En omgekeerd, natuurlijk.

Als er op zondag of zaterdag meer 'andere' kinderen komen meespelen, of je nieuwe diverse leiding kan aantrekken, dan zal dat ook de horizon verbreden van ons kringetje leden en leiding. Het zou meer wederzijds begrip opleveren, wat -wie weet- op termijn ook grotere maatschappelijke patronen kan doorbreken. Want dát is diversiteit: patronen doorbreken.

En scouting heeft daarbij twee cruciale troeven: het gaat van kleins af en spelenderwijs. Dat in theorie.

In praktijk komt het neer op (bruisend) bloed, (plezier-) zweet en (vreugde-) tranen. Scouts kan voor ons vanzelfsprekend lijken, maar dat is het niet voor mensen die er buiten staan en ons alleen van onze uniformpjes kennen. **Er zijn drempels waar we ons amper bewust van zijn.**

Je hebt allereerst de financiële horden: lidgeld, uniform, weekends, groepsactiviteiten, financiële acties, daguitstappen en het kamp. (Tel maar eens op wat je op een jaar aan ouders vraagt, en vergelijk dat met pakweg een werkloosheidsuitkering van 1200 euro per maand voor een gezin met twee kinderen).

Ook transportproblemen zorgen er soms voor dat ouders minder gemotiveerd raken om hun kinderen te blijven brengen. Maar dat zijn nog maar de kleinste obstakels.

Minstens even moeilijk liggen basisprincipes als 'gemengde werking' voor sommige allochtone gezinnen (zeker samen op kamp) of 'fysieke uitdaging' voor andersvalide kinderen. Als je ze er al bij krijgt, volgen mogelijke interne onwennigheden: vooroordelen van de gewone leden, 'onaangepast' gedrag van de nieuwelingen, wantrouwigheid van ouders... En het allermoeilijkste is 'andere' kinderen of leiding erbij houden. Het voor ons vanzelfsprekende engagement van wekelijks op de vergadering verschijnen van twee tot zes vraagt voor nieuwelingen vaak een lang aanpassingsproces.



En toch is het mogelijk, dat heeft diezelfde praktijk al uitgewezen. Alles begint bij de overtuiging dat die basispijler 'engagement' heel breed ingevuld kan worden. En bij pure goesting in 'de andere'. Vertrek je daarvan, dan zal je zien dat bovenstaande waarschuwingen absoluut niet algemeen geldend zijn.

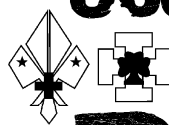
Er bestaan zeker allochtone of kansarme jongvolwassenen die zin hebben in een extra hobby in een Nederlandstalige omgeving. Er wonen in sociale wijken ook een hoop ouders die niets liever zouden willen dan dat hun lievelingen andere dingen doen dan 'op straat rondhangen'. En er zitten tussen die kinderen een hoop 'bizoetjes', die je met hun zelfstandigheid flink zouden kunnen verrassen. Krijg je ze op je bord, dan beloven we je een reeks momenten om in te kaderen.

Ooit al eens je lastigste lid supergemotiveerd een rolstoelkind op het strand zien voortduwen? Of een kind van Vlaams Belang-stemmers een Turkse leeftijdsgenoot in de armen zien vliegen na een super doelpunt? Of een aanbod gekregen van een gescheiden moeder zonder werk om jullie groepsdassen te stikken? Of bij leider Mechmet thuis gaan takraden, in plaats van in jullie eigen vaste lokaal? Verschillen kunnen ook fun zijn!

Werken aan je diversiteit is dus niet enkel een zaak van 'de anderen'. Ook jijzelf en je groep kunnen er beter van worden.

- Kamp je met een dalend ledenaantal?
- Is jullie imago in de buurt aan een poetsbeurt toe?
- Trekt één soort leden de activiteiten in je groep te veel naar één kant?
- Wil je je aanpak als leidingploeg verrijken door hem te confronteren met andere visies?

SIZE YOUR D-FACTOR UP EN HET KAN ALLEMAAL. ONZE SAMENLEVING ANNO 2020 BEGINT OP ZATERDAG- OF ZONDAGMIDDAG OP JOUW TERREIN...

scouting,

 da's
Durven.

En divers-werken is lef hebben!

3

En... Actie!

Wil je de D-factor van je groep *upsizen*? Dat kan op meerdere manieren, want diversiteit hoeft niet enkel te betekenen dat je op zoek gaat naar nieuwe leden. Het kan ook al beginnen bij een betere kijk op de bestaande diversiteit in je groep, of bij uitwisseling met andere organisaties. (zie daarvoor het volgende hoofdstuk: tips voor D-trips.)

Dit hoofdstuk richt zich op groepen die er wel aan denken om actief op zoek te gaan naar nieuwe leden uit maatschappelijk kwetsbare gezinnen. Maar dingen denken en dingen doen zijn er twee. Hieronder een paar ideeën en concrete tips, in verschillende fases. De ene groep zal niet verder raken dan de eerste, de andere misschien tot de laatste. Dat wil niets zeggen, want elke groep is anders. Diversiteit moet er zijn, daar waren we het al over eens..

Fase 1: Spiegelen – Wie zijn we zelf?

Elk denkproces over diversiteit begint bij een kijk op je eigen identiteit. Die beleven we vaak onbewust: van op kamp gaan in tenten tot het zingen van het avondlied. Hebben we er ooit bij stilgestaan waarom dat zo is? Nee, want zo is het altijd geweest. Toch valt niet te onderschatten hoeveel specifieke waarden en normen daaronder steken. Ze zijn vaak anders dan wat er buiten scouting geldt. Daar eerst een zicht op krijgen, is cruciaal als je anderen gaat benaderen. Bijvoorbeeld: welke vooroordelen en stereotypen leven er in onze groep? Pas als je die kan benoemen, kan je ze eventueel doorbreken.

Scouting bestaat ondertussen honderd jaar, en die geschiedenis valt niet te negeren. Baden Powell zaliger startte scouting om de praktische kunde en het innerlijke karakter van zijn verkenners te sterken, en van die militaire erfenis zijn vandaag nog steeds een paar sporen te zien: ons uniform, onze patrouillewerking, de groet aan de vlag, 'op kamp' in tenten...

In Vlaanderen paste scouting ook duidelijk in de Vlaamse ontvoogdingsstrijd tegenover het Frans, en is ook de katholieke identiteit van onze beweging een belangrijke basis geweest. Ook al merk je daar vandaag misschien niks meer van, de buitenwereld ziet het vaak wel nog zo. En ga gerust ook voor jezelf eens na op welke leest vele scoutswaarden geschoeid zijn: je zal merken dat we 'die roemrijke historie' nog steeds onbewust meedragen.

Het geeft scouting vele sterktes, maar het werpt ook onbewust een paar drempels op. Scouting is er altijd vooral geweest voor de middenklasse, en daar horen een aantal specifieke (ook financiële) gewoontes bij. Zo zijn waarden als individualiteit (met soms de nodige competitie) en zelfverantwoordelijkheid ons erg eigen, maar die liggen soms anders voor andere leefculturen.

Ga na wat voor buitenstaanders nog andere drempels van je eigen werking zouden kunnen zijn. Het **Dominospel** en de **Flair-test** zijn leuke methodieken om het met je leiding over deze 'Wie zijn wij?'-vraag te hebben. **Get the picture** is dan weer geschikt om samen met je leden te doen, een namiddag lang.

Check de Beauty Case van Diversiteit en Akabe, of diversiteit@scoutsengidsenvlaanderen.be.

Fase 2: Verkennen - Wat denkt je leiding over diversiteit in scouting?

*Wil je je groep meer divers maken, dan moet je leiding daar achter staan. Dat is de allereerste voorwaarde, en daar horen **een paar vragen** bij:*

- *Willen we wel nieuwe leden aantrekken uit maatschappelijk kwetsbare groepen?*
- *Waar moeten we die dan vandaan halen?*
- *En wat kunnen we als leiding aan?*

Vooraf dat laatste is belangrijk. Je hebt immers leiding nodig die het engagement wil aangaan om naast de wekelijkse activiteiten ook andere taken op zich te nemen: een gerichte ledenwerving opzetten, extra huisbezoeken doen, eventueel nieuwe leden ophalen...



Een ideaal moment om naar dit alles te peilen is de groepsraad.

- 1) Een interessante optie om gedurende een uurtje te doen, is het **Dominospel**, dat spelenderwijs een gesprek op gang wil brengen over de grenzen van scouting in je groep. Hoe ver willen jullie je groep en je leidinggeven aanpassen aan eventuele nieuwelingen? Wat inzake eetgewoonten, taalgebruik, strengheid in uniform? Waar houdt scouts op scouts te zijn? Dit spel spit het allemaal naar boven.

- 2) We hebben ook de workshop **Warempel de drempel**. Die doorloopt ongeveer de fases die in deze brochure staan afgedrukt, met een afwisseling van actieve en eerder zittende momenten, perfect aan te passen aan de noden van de groep. Duur: van anderhalf uur tot een hele dag. Plek: in je leidinglokaal. Prijs: gratis en voor niks.

(mail diversiteit@scoutsengidsenvlaanderen.be en wij komen blij gemust je groepsraad 'D-graden')

Fase 3: Informeren – Hoe pak je het aan en voor wie?

*Heb je als groep beslist om ervoor te gaan en op zoek te trekken naar nieuwe leden uit alternatieve doelgroepen, dan is het **tijd voor info**. Waar vind je die nieuwe leden? Wat zijn eigen trekjes van de doelgroep waar je rekening moet mee houden? Hoe ga je daar op vergaderingen concreet mee om tegenover die kinderen?*

- ⇒ Wie hier heel wat professionele knowhow rond heeft, is **Uit De Marge**. Deze organisatie en methodieken, en geeft ook vormingen voor het jeugdwerk. Je kan als groep kiezen uit geprogrammeerde (gratis) vormingen en 'vormingen op maat': wisselend per thema en in duur (van enkele uren tot meerdere dagen). Je hebt het maar met hen te bedisselen... Specifiek voor jeugdbewegingen die willen werken aan 'het meer toegankelijk maken' van hun werking voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en/of jongeren, biedt Uit De Marge het project 'puzzelen aan een toegankelijk jeugdwerk'. Dat gaat van prikkels rond divers denken tot samen een actieplan opstellen voor jouw gemeente, compleet met tips en ideeën voor een actieve en creatieve werving. Het warm water is dus al uitgevonden, dat hoef je niet zelf meer te doen.

(Surf naar www.uitdemarge.be, mail info@uitdemarge of bel 03/235.18.81
Uit De Marge zit in het Hof Ter Lo 6b in Borgerhout)

- ⇒ We hebben ook een eigen workshop over 'omgaan met kinderen uit maatschappelijk kwetsbare milieus': **Straffe Gasten**. Deze workshop van anderhalf uur komt via een interactieve verkenning van wat 'probleemgedrag' is en kan zijn, tot jullie eigen concrete ervaringen met het thema. Loopt Tim altijd weg? Heeft Veerle een gezagsprobleem? Zit Danny altijd wezenloos aan de kant? Deze workshop leert je daarmee omgaan. Want op elk slot past een sleuteltje. Opnieuw gratis en voor niks.

(mail diversiteit@scoutsengidsenvlaanderen.be en wij komen enthousiast je leiding straffer maken)

PROBLEEMGEDRAG:
WAT IS HET EN
HOE GA JE ERMEE OM?



- ⇒ Als je nieuwe leden wil aantrekken, is het ook belangrijk zicht te krijgen op hun (culturele) achtergrond. Hoe zien de verschillende "doelgroepen" eruit? Waar groeien die kinderen en jongeren op? En volgens welke waarden en gebruiken, ook al zijn die in elk gezin anders? Wat zijn de uitdagingen die voor ons van tel zijn? Als je je groep actief wil openstellen voor nieuwe leden, kan het altijd handig zijn om een beetje **een beeld te krijgen van de context** waarin ze buiten de vergadering opgroeien. Zo kunnen vele Turkse ouders er bijvoorbeeld niet bij dat er mensen zijn die hun kleren voor 't plezier vuil maken, in pakweg een modderspel. *Get yourself informed.*

Over de leefwereld van gezinnen met een niet-Vlaamse achtergrond vind je veel info en vorming bij verschillende organisaties (adressen zie achteraan). Een organisatie die werkt met kansarmen en ook een rijke bib heeft, is de Beweging voor Mensen met Laag Inkomen en Kinderen: www.armenaanhetwoord.be



- ⇒ Een makkelijker instap, én concreet inspirerend, is eens met je neus vooruit door onze bundel met 'good practices' te bladeren. Je vindt er een twintigtal voorbeelden van hoe andere scoutsgroepen het ooit aangepakt hebben: wat hen is opgevallen, waar ze erg tevreden over waren, waarin ze misschien gefaald hebben. We brengen je graag met die collega pioniers in contact, als je dat wil.

Je vindt deze Good Practices in de Beauty Case van Diversiteit en Akabe, of vraag hem aan op diversiteit@scoutsengidsenvlaanderen.be.

Fase 4: Werven – Hoe vind je nieuwe leden uit maatschappelijk kwetsbare gezinnen?

Dat jullie groep waarschijnlijk weinig kansarme of allochtone kinderen telt, wil niets zeggen over hoe tof jullie groep al dan niet is. Het wil enkel zeggen dat ze niet vanzelf aan je deur komen kloppen. En als de berg niet naar Mozes komt, moet Mozes naar de berg. Zoiets heet actieve ledenwerving, en dat is werken. Een geslaagde wervingsactie vraagt immers veel tijd en een extra portie engagement. Check dus eerst met de leiding wat jullie zien zitten. En bepaal daarbij samen hoe hoog de lat ligt. Hoeveel nieuwe leden kunnen/willen jullie aan? Bereik je er uiteindelijk vijf, dan kan dat al een reuzenresultaat zijn...



⇒ **Een gewone ledenwerving zal betrekkelijk weinig opleveren**, menen we te weten. Flyers in de bussen komen bij de ene familie gewoon terecht onderaan de stapel rekeningen, of worden bij de andere niet gelezen omdat ze enkel in het Nederlands opgesteld zijn. Ook affiches bij de bakker ontkennen zelden het onduidelijke beeld dat veel mensen in de wijk hebben van scouting. Er zijn creatievere kunstgrepen nodig..

⇒ Twee principes helpen al een heel deel: **wees concreet en laat je gezicht zien**. Zo kan je met je groep een spel gaan spelen middenin die ene wijk waaruit je zelden leden krijgt. Of daar een sjoerconstructie gaan opzetten met een automatisch koffiemachine en twee goalen. Prikkel, *get in touch*. Zorg voor een lage instap in je activiteit, zodat iedereen makkelijk én aan den lijve kan kennismaken met je werking. Voorzie daarna minstens een paar probeervergaderingen op je eigen terrein.

⇒ Een andere handige manier om contact te leggen, is **via het sociale netwerk van organisaties** die al sterk geworteld zijn in de wijk. OCMW's, parochie, thuisbegeleidingsdiensten, jeugdhuisen, de vluchtelingencentra... kennen de wijkbewoners en weten welk gezin wel een extra bezigheid voor zoon- of dochterlief kan gebruiken. Bovendien zijn zij al een gezicht voor de alternatieve doelgroep, en met een beetje geluk hebben ze ook een vertrouwensband. Zo werk je meteen ook aan

een breder draagvlak voor het opnameproject dat je met elk nieuw kind start. Want krijg je de professionele begeleiders van de wijk mee achter je kar, dan ben je al halfweg. Of waarom zou je met je groep niet klant worden bij de allochtone middenstand in je buurt, als die er is?

Surf naar www.ocmw.be, of neem de contactfiche uit de Beauty Case in de hand. De jeugddienst van je gemeente heeft misschien ook wel een paar ideeën over sociale organisaties in je buurt.

⇒ Verder zijn **scholen** dé plek waar je eigen leden samen met nieuwe klanten in één bankje zitten. Probeer eens verder te reiken dan die ene vaste school onder de kerk waar jullie elk jaar langsgaan. Zorg ook dat je meer doet dan in de klassen rondgaan en een speech afsteken. Waag iets actiefs: een reuzenspel op de speelplaats bijvoorbeeld. En wil je meteen ook de ouders bereiken (wat cruciaal is), dan lenen zich daartoe opendeurdagen, oudercontacten...



⇒ Een meer riskante onderneming, maar wel met meer kans op een langere betrokkenheid, is één of twee nieuwe gasten meenemen **op je kamp**. Hun ouders hebben in de schoolvakanties immers vaak nood aan een soort van opvang, en zullen dus -mits niet te zware financiële inspanningen- sneller toehappen. Het voordeel naar de nieuwelingen is dat ze je groep meteen intensief en van binnenuit leren kennen, en dat daaruit hoe dan ook bepaalde vriendschappen zullen ontstaan. Alleen moet je zo'n alternatief kampproject heel goed voorbereiden: het vertrouwen winnen van de ouders (ook die van je eigen leden), te weten komen wie je meeneemt en wat zijn/haar verwachtingen zijn, het engagement afwegen van je leiding en je vaste groep naar die nieuwe gasten toe...

⇒ Een weinig beproefde, maar daarom niet minder effectieve weg, is focussen op **nieuwe diverse leiding** in plaats van nieuwe diverse leden. Stel je je werking open voor niet-scouts die mee in leiding komen, dan krijg je binnen je takploeg een confrontatie met ervaringsdeskundigen die –als alles in een positieve sfeer verloopt- je vaste gebruiken en tradities in een ander daglicht zullen stellen, en die je omgang met de diversiteit van je leden zeker kunnen verrijken. We durven beweren dat nieuwe leden op termijn dan wel vanzelf zullen volgen!

Conclusie:

Gebruik voor een werving je creatieve geest, maar blijf ten allen tijde duidelijk in je communicatie.

(Minstens een paar ideeën voor een geslaagde ledenwerving kan je krijgen bij Uit De Marge: www.uitdemarge.be, mail info@uitdemarge.be of bel 03/235.18.81)

Mail ons jouw best beproefde ideeën voor een ledenwerving door! We proberen onze bank met *good practices* immers gestaag uit te breiden!

Fase 5: Hebben – Hoe onthaal je die nieuwe leden?

En dan komt die cruciale vraag aan die nieuwe leden die al een paar keer zijn komen proberen: ‘wil je lid worden? (‘t is voor de verzekering.)’? Om te vermijden dat de helft hierna nooit weer opdaagt, moet je een paar dingen in het oog houden. Het zijn dingen die voor ons vanzelfsprekend zijn, maar die voor sommige maatschappelijk kwetsbare klanten grote drempels vormen.

⇒ Ouders zullen er niet steeds zelf over beginnen, maar **geldproblemen** hebben ze (vaak). En de scouts kost geld, kan je nagaan. Door er zelf tegen hen over te beginnen, verlaag je al één drempel. Pak het gewoon ietwat omzichtig aan, alsof je dat aan iedereen vraagt. Je kan om te beginnen verminderd inschrijvingsgeld aanbieden, en het verschil hoef je niet zonodig zelf op te hoesten. Binnen Scouts en Gidsen Vlaanderen bestaat zoiets als het Fonds Op Maat, een optie die je als groep kan aanvinken in het ledenpakket. De voordelen voor het lid zijn naast verminderd lidgeld ook kortingen op de domeinen, toegang tot de materialenbank van de scoutsshop en een gepersonaliseerde toelage voor kampen, weekends en speciale activiteiten. Het bestaat, gebruik het!

De nodige aanvraagformulieren vind je op www.scoutsengidseenvlaanderen.be/secretariaat/formulieren.asp onder 'Scouting op Maat'

- ⇒ Ook al zijn er talrijke reducties mogelijk, af en toe moet er natuurlijk iets betaald worden. Voor ouders (met én zonder financiële problemen) is het dan handig om ruim op voorhand te weten welke kosten eraan komen. Vraag hen dus niet om volgende week het geld voor een kerstweekend op te hoesten, maar kondig dit ruim op voorhand aan, zodat ouders wat kunnen sparen. Geef je bij het begin van het scoutsjaar aan de ouders een ruw overzicht van de algemene kosten (inschrijving, weekend en kamp met benodigdheden waarvoor je zelf niet kan zorgen), dan hebben ouders tijd om iets opzij te leggen.



- ⇒ Ook **het uniform** is iets waar ouders niet vanzelf de zin van inzien. Voor vluchtelingen en andere niet-Vlamingen heeft het bijvoorbeeld verrassend snel de connotatie van 'militarisme'. Dat kan je in de praktijk weerleggen, maar dan nog blijft het prijskaartje dat eraan hangt. Dat is duur, en de kool groeit rap. Wees dus niet al te dwingend in principes als 'perfect uniform'.

Natuurlijk is het een groot voordeel dat iedereen in een uniform er (sociaal) gelijk uitziet, maar aan de andere kant is 'uniform' woordelijk het tegendeel van diversiteit. Wees je daar gewoon bewust van, en leg eventueel binnen de scoutsgroep een uniformenbank aan van tweedehands uniformen. Je kan aan ouders van je leden vragen oude uniformpjes in te leveren. Bied deze tweedehandsuniformen aan iedereen aan alsof het de normaalste zaak van de wereld is: niemand krijgt graag afdankertjes terwijl de rest er spiksplinternieuw bijloopt.

- ⇒ In het algemeen geldt natuurlijk de gulden raad om kosten zo laag mogelijk te houden. Vieruurtjes, een daguitstap naar zee of een zwemvergadering kunnen misschien opgevangen worden met de tak- of de groepskas, of door een kleine financiële actie? Besef daarnaast ook dat ook verkleed bal of een muzikaal pakket waarvoor iedereen een kerstcadeautje moet kopen, geld kan kosten aan de ouders.

- ⇒ Ga zeker op huisbezoek bij de ouders van je nieuwe lid (ook als mama en papa niet meer samenwonen). Je kan er niet alleen de geld- en uniformkwestie bespreken, maar ook eens horen hoe kind en ouders de verdere scoutscarrière zien. Kan hij/zij (bijna) elke week komen of ligt dat moeilijk? Als jullie groep hierover specifieke verwachtingen heeft, leg je die best uit. Omschrijf ook hoe een activiteit er ongeveer uitziet en wat er verder nog gebeurt tijdens het jaar en de zomervakantie.

Fase 6: Houden – Hoe zorg je dat die nieuwe leden blijven?

Het zoeken en vinden van dergelijke jongeren is één punt, belangrijker is ze te houden. Want hoezeer je hen ook blijft boeien en betrekken in je werking, toch is dit geen makkie. Zeker tegen de tijd dat ze jonggiver worden, durven jongeren uit maatschappelijk kwetsbare milieus snel afhaken. Hun eigen sociale omgangsgroep biedt meer lol, hun ouders worden minder gemotiveerd, er komen soms scheidingsregelingen, of ze verhuizen simpelweg. Het enige wat je daartegen kan doen, is je activiteiten zo super mogelijk blijven invullen. En onderstaande tips meepakken.

1. Essentieel is contact onderhouden met de ouders, zodat het anonieme ding ‘scouts’ in hun beleving gewoon verandert in de namen van de leiding. Een extra telefoon voor elke vergadering en een maandelijks huisbezoekje zijn geen overbodige luxe. Want ouders hebben vaak heel wat andere dingen aan hun hoofd, en zien engagement minder snel in termen van regelmatigheid. Ze komen ‘als het past’.

Aan jou om het te doen passen! Je kan bijvoorbeeld zelf de kinderen gaan ophalen (of ouders aanspreken uit dezelfde straat), omdat transport vaak een verrassend hoge drempel is. Dit alles klinkt je reinste begeleidingsproject, maar dat is het ook. Het vraagt een persoonlijke band, en dan nog lukt het niet vanzelf.

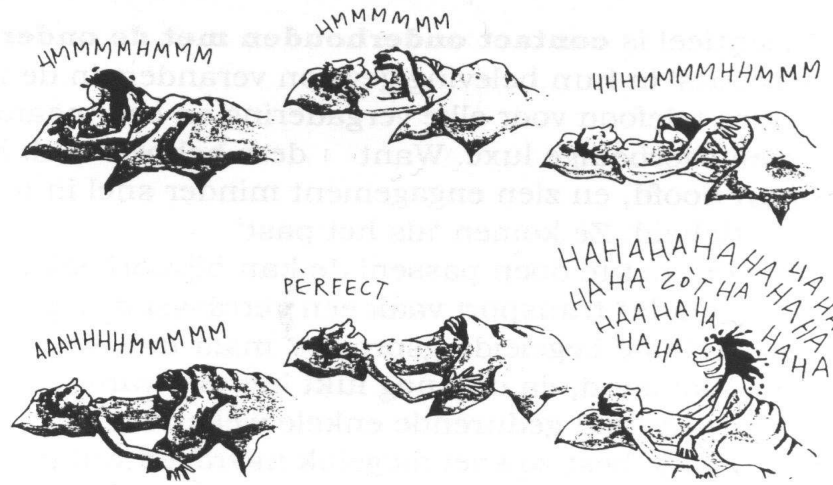
Wanneer een kind gedurende enkele weken niet op de vergaderingen opdaagt, ga je best zo snel mogelijk navragen wat daar de reden voor is. De kunst is daarbij je extra voelsprietten uit te steken voor wat de ouders willen zeggen en wat hun verwachtingen zijn naar de scouts toe. Probeer te evalueren als er iemand finaal afhaakt, en leer eruit. Zo word je binnen de kortste keren toegankelijkheidsexpert.

2. Wees binnen de groep **waakzaam voor mogelijk pestgedrag**. Toleer dit niet, en speel kort op de bal. Aarzel ook niet om de groep af en toe aan te spreken op de aanwezigheid van nieuwe leden. Het mooiste wat je kan bereiken, is dat je de hele tak medeverantwoordelijk kan maken voor de diversiteit ervan. Je zal zien dat soms diegene van wie je het minste verwacht, zich het meest gaat bezighouden met 'die nieuwe'. Een handige truc daarbij is om eens een activiteit te organiseren waarin de speciale eigenschappen van de nieuwe minderheid de inzet worden voor iedereen. Bezoek in het zog van Murat een moskee. Of organiseer het eeuwige tegenspreken van Gino in het Grote Tegenspreek-spel. Probeer je nieuwe leden ook los daarvan te bevestigen in wat ze goed kunnen. Het slechtst denkbare scenario is immers dat je als leiding mee de uitzonderingspositie van de nieuweling gaat bevestigen.

3. Enkele extra ideetjes die in groepen concreet zijn toegepast:

- in de week contact houden met je allochtone leden door in te spelen op hun sms-cultuur.
- werken met een brugfiguur van buiten de scouts: bijvoorbeeld een jeugd- of straathoekwerker uit de wijk.
- elke activiteit laten voorafgaan door een inlooperperiode van een halfuur, omdat 'andere' leden wel eens te laat durven komen.
- opgevangen van een jeugdbeweging in Diest: telkens een ander Turkse ouder uitnodigen op groepsraad.

4. Voor de rest zijn er de kleine principes van in leiding staan tegenover straffe gasten. Dit noemen we **creatief in leiding staan**: de aandacht afleiden van aankomende crisissen, spannende situaties ontzenuwen met humor, steeds nieuwe kansen geven, geduld tonen, moeilijke gasten weer meekrijgen door ze verantwoordelijkheid te geven, ruw taalgebruik niet meteen veroordelen, straffen in directe relatie tot de overtreding, gasten na een uitval de kans geven om hun woede onder woorden te laten brengen, tijd nemen voor een individueel gesprekje, vermijden verbaal agressief uit de hoek komen, je gedrag uitleggen, inspraak geven, duidelijk zijn in je communicatie en een spel zonedig nog eens apart uitleggen...Voor veel van deze dingen moet je wel met genoeg leiding zijn.



Spannende situaties ontzenuwen met humor...

ZIEDAAR DE VIJF FASES. NOGMAALS: SOMMIGE GROEPEN ZULLEN MISSCHIEF NIET VERDER KOMEN DAN STAP ÉÉN, EN DAAR IS NIKS MIS MEE. WAT WE MET DIT STAPPENPLAN VOORAL BEOGEN, IS DAT ER IN JE GROEP EENS EEN DISCUSSIE ONTSTAAT OVER JE D-FACTOR. HET ANTWOORD IS AAN JULLIE.

En als je beslist om ervoor te gaan, doe het dan vanuit een enthousiaste nieuwsgierigheid. Niet vanuit een morele verplichting, want daar zal je niet ver mee raken. Diversiteit in scouting is dan wel voor 't heil van de samenleving, maar het moet in de eerste plaats leuk zijn. En leuk wordt het zeker niet altijd. Verwacht ook geen mega-toeloop, maar wees er gewoon van overtuigd dat het vroeg of laat iets zal betekenen. Voor jezelf, en voor die gasten in kwestie. Wie weet komt Mustafa over twintig jaar jouw kind inschrijven bij de scouts, en zegt hij: "Het was dankzij jou dat ik ooit in mezelf ben gaan geloven, en de helft van mijn huidige vrienden heb leren kennen. Merci." Wie weet...

4 Tips voor D-trips

Diversiteit hoeft niet enkel te betekenen dat je nieuwe leden aantrekt. Er zijn buiten 'verbreden' ook twee andere manieren om er al eens aan te snuffelen: 'uitwisselen' (contact maken met andere organisaties/leefwerelden) en 'verdiepen' (beter leren omgaan met de bestaande diversiteit in je groep). Wat kan je doen? Hieronder een paar tips.

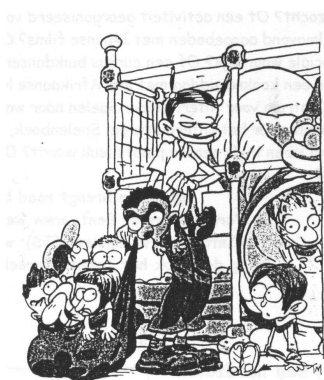
UITWISSELEN

In de mix met een andere groep

Kinderen of jongeren uit maatschappelijk kwetsbare milieus hoef je niet steeds zomaar van straat te plukken. Niet zelden zijn ook in jouw omgeving verenigingen actief die best wel eens een middag met jullie welpen of givers onder zeil willen. *That's the easy way.* Nog interessanter is te zoeken naar een intensiever contact, omdat de ervaring leert dat dan ook de diepgang van de uitwisseling groter wordt. Een weekend samen? Of één uitwisseling per maand met dezelfde groep allochtone jongeren? Diversiteit is een kwestie van continuïteit, net zoals voor een geslaagde uitwisseling een win-win-situatie voor beide partijen noodzakelijk is.

Zie de adressen achteraan in deze brochure

SAMEN SPELEN



Ga in zee met Akabe

Soms moet je het zelfs niet buiten de scouts zoeken. Scouts en Gidsen Vlaanderen telt bijvoorbeeld een hoop takken en aparte groepen voor mentaal en fysiek gehandicapten: Akabe olé olé! En voor zover we die groepen en hun leiding een beetje kennen, staan ze op en neer te springen om eens samen iets te ondernemen. Niet alleen staan hun gasten heel open voor nieuw volk, ook is de kans groot dat jouw leden enthousiast terugkeren van een

alternatieve dagtocht of een gezamenlijk stadsspel. Akabe: ook ideaal voor een verruimende jinstage.

*Voor de adressen van akabe groepen in je buurt:
www.scoutsengidsenvlaanderen.be/iedereen/vindeengroep/
en dan klikken op 'akabegroepen'.*

Of gewoon een lief mailtje sturen naar akabe@scoutsengidsenvlaanderen.be

UITWISSELEN – VERDIEPEN

Potteke stamp op Open Kamp

Open Kamp is de verzamelnaam voor zomerkampen van een paar gouwen in Vlaanderen voor kinderen en jongeren uit maatschappelijk kwetsbare milieus. In Gent en Houtland (West-Vlaanderen) is dat al meer dan tien jaar aan de gang, in Antwerpen en Limburg een paar jaar, en in Opsinjoor en Kempen hielden ze in 2006 hun eerste Open Kamp. Intussen passeerden in heel Vlaanderen al meer dan tweehonderd Scouts en Gidsen Vlaanderen-leid(st)ers de revue. Ze kwamen niet zelden dodelijk vermoeid terug van al het intensieve gedrag van hun klanten, maar met in hun blik het vuur van de verslaving. Extra leiding is altijd van harte welkom! Open Kamp is een spannende nachtmerrie die verdraaid veel weg heeft van een absolute droomervaring. En vooral: je leert er op één week even veel over creatief leiding geven als in één jaar bij je eigen groep. Dit jaar geen tweede zit? Stap dan mee in de boot, het enige vereiste brevet is veel geduld. En daarna ben je meteen expert diversiteit in je eigen groep.

Open Kampen gaan meestal door in augustus.

*Verder in deze brochure staat een getuigenis uit Open Kamp Gent.
Contactadressen vind je in de brochure Open Kamp in de Beauty Case,
op www.scoutsengidsenvlaanderen.be/diversiteit of via
diversiteit@scoutsengidsenvlaanderen.be.*

Een gelijkaardige, meer structurele organisatie is Pirlawiet: www.pirlawiet.be

JIN: jij en ik (en de andere) een noodzaak

Op zoek naar een zinvol jinproject? Diversiteit is een veld vol mogelijkheden. Een midweek in een allochtoon jeugdhuis of in tentjes bij een vluchtelingencentrum voor illegalen, een fotoreportage zonder blanken erop, per twee een week in een vierdewereld gastgezin, een film maken met illegalen, een buitenontbijt aanbieden aan een lange tafel in de sociale woonwijk, een grootse Sinterklaasactie in een BLO-school... En dan dat kamp. Waarom willen jinners altijd zo ver



weg in Europa? De héle wereld ligt binnen handbereik in Brussel. Of trek meteen naar Turkije, en neem daar een Afrikaanse foerierploeg mee naartoe.

Alle info in je eigen diverse fantasie

VERDIEPEN

Ook vorming can be fun!

Hoe omgaan met pesten? Wat zijn de trucjes om ook moeilijker gasten uit je tak mee te krijgen? Hoe kan je als takploeg beter afgestemd raken op een groep die moeilijk omkan met gezag en autoriteit? Uit De Marge heeft voor bijna al je vragen een aangepast aanbod van workshops. Ze zijn allesbehalve saai, maar wel professioneel.

Alle info op www.uitdemarge.be

Inleving gezocht...

Ooit al eens met je tak een moskee bezocht? Een activiteit georganiseerd voor een instelling voor mentaal gehandicapten? Een filmavond aangeboden met Iraanse films? Of ben je al eens pleinspelen gaan houden op dat veldje in die ene sociale woonwijk? Gaan neuzen bij het Centrum voor Alternatieve Spelen naar wat zij in hun aanbod hebben? Heb je er ooit al aan gedacht om jouw woudloperskeuken te vervangen door een kooknamiddag met een Afrikaanse kokkin? Of je te laten inspireren door het Intercultureel Spelenboek, met z'n lijst aan spelmethodieken waarmee intercultureel leren in de eerste plaats leuk wordt? Ooit al eens in kleine groepjes bij Joden thuis binnengestapt, of een les buikdansen gevolgd? Een leuke D-turn op je vaste activiteiten ligt in een klein hoekje.

Rond ervaringsspelen over 'anders zijn' steekt een spelenbundel in de Beauty Case.

Googelen brengt raad bij elke D-daad

Centrum Informatieve Spelen (CIS): www.spelinfo.be

vraag daar ook het Intercultureel Spelenboek op

Mail je beproefde ideeën naar diversiteit@scoutsengidsenvlaanderen.be. We houden onze bank met *good practices* graag up to date!

5

De Getuigen van Diversiteit

Er zijn binnen Scouts en Gidsen Vlaanderen al diverse voorbeelden van diversiteit. Ze leren -veel beter dan wij met onze theorie'tjes- dat het allemaal niet zo easy ligt als het wel lijkt, maar wel ook veel leuker kan uitvallen dan je vermoedt. We laten hieronder drie scoutsneuzen en een kansarme mama getuigen over hun ervaringen. (Namen van kinderen hebben we veranderd.) Hou er graag een paar ideeën aan over...

Een groepsleider uit een Gentse kleurige wijk:

“We zijn een kleine groep uit het Rabot, een diverse buurt dus. Diezelfde diversiteit zit ook als vanzelf in onze groep, hoewel kinderen uit maatschappelijk kwetsbare gezinnen maar hoogstens een kwart van onze leden uitmaken. Eigenlijk speelt dat weinig rol voor ons. Iedere kapoen is gewoon kapoen, het zijn allemaal gasten die gewoon naar de scouts komen om zich te amuseren. Op ons groepsfeest zei een ouder daar iets moois over. Hij zei dat hij aan een tafel had gezeten met aan de ene kant een burgerlijk ingenieur en een architect en aan de andere kant een arbeiderskoppel, waarvan de moeder in een chocoladefabriek werkt. ‘Die mensen kwamen heel goed overeen, en hun kinderen speelden ook gewoon met elkaar. Dat kan hier allemaal bij jullie, ik vind dat heel geestig om te zien.’”

“Bij sommige kinderen uit maatschappelijk kwetsbare gezinnen merk je natuurlijk wel een verschil. Het is niet dat we echte gezagsproblemen of weglopers hebben, maar sommigen vragen meer aandacht of luisteren minder makkelijk. Ze worden doorgaans van thuis uit minder gestimuleerd om met andere kinderen te spelen, of worden na de vergadering gewoon voor de rest van de avond voor tv gezet. Pas op, er zijn ook andere voorbeelden: gezinnen die er alles aan doen om hun kinderen veel mee te geven, en waarvan die kinderen enkel tof zijn.”



“Qua doorstroming ligt het niet makkelijk. Hoe ouder ze worden, hoe meer ‘wereldse aantrekkingskrachten’ er beginnen spelen, en hoe minder ze voor de scouts gaan kiezen. Dat is soms ook mooi om te zien. Davy bijvoorbeeld was een heel schuchtere jongen, maar is door de voetbal echt open gebloeid. Alleen komt de scouts nu ook op de tweede plaats. En er is nog nooit iemand van uit een armer gezin doorgegroei tot de leiding, hoewel we nu wel goede hoop hebben met een meisje dat derdejaar giver is. Ze

communiceert steeds voorzichtig dat ze wat minder wil betalen voor een weekend of zo, want ze moet alles zelf betalen. Maar volgend jaar wil ze heel graag naar de districtsjin.”

“Naar ‘volksere’ ouders toe proberen we vooral werk te maken van een vriendelijk klapke na de vergadering. Die aandacht appreciëren ze, en ondertussen stop je ze ook de maandbrief in de hand. Dat moet je duidelijk zeggen: ‘dit is de brief, bel maar als je iets niet begrijpt of vragen hebt.’ Je moet veel duidelijker zijn in je communicatie dan naar meer welgestelde ouders toe, die de brief meteen aan hun prikbord hangen. We zeggen wel nooit openlijk dat er mogelijkheid is tot verminderd inschrijvingsgeld. Enkel als we duidelijke signalen opvangen dat ze het moeilijk hebben, en dan zijn er wel ouders die met pijn in het hart moeten ingaan op ons voorstel. Die korting betalen we uit de groepskas, omdat we voor die drie à vier mensen niet de moeite willen doen om een aanvraag in te dienen bij het Fonds Op Maat. Het is ook al gebeurd dat gasten gewoon gratis mee gaan op kamp.”

“We gaan niet actief op zoek naar allochtone of minder welgestelde gezinnen, omdat we niet in het vaarwater willen komen van andere wijkverenigingen. We verwelkomen ze gewoon zo hartelijk mogelijk als ze zelf naar ons komen. Vriendjes of mond-op-mondreclame werkt het beste. Affiches of promotiecampagnes veel minder, die vinden hun weg niet. Je krijgt ook wel eens vragen van buitenaf. Zo is er via Open Kamp een opvangtehuis uit de Kiekenstraat naar ons toe gestapt voor Kim, een geplaatst kind. Maar hij heeft al weer afgehaakt, omdat zijn ouders, waar hij nog deeltijds bijwoonde, te weinig gemotiveerd waren. Nu hebben we uit hetzelfde tehuis Rino, die al één keer geprobeerd heeft. Hij was nog vrij schuchter, maar als hij zich beter zal gaan voelen, gaan we er nog onze handen mee vol krijgen. Bij hem gaat het beter lukken, denk ik, omdat hij volledig onder toezicht van het opvangtehuis staat.”

Een Gentse ex-leider over inclusie in zijn groep:

“Jan zit al in de scouts van bij de welpen. Hij is verstandelijk minder begaafd en kan heel druk zijn, maar hij is gewoon een deel van de groep. Toen we nog samen lid waren, werd er wel eens met hem gelachen, maar na de jonggivers heeft de leiding beslist om hem een jaar langer bij de tak te laten, zodat hij terecht kwam in onze generatie. Daar kwam hij beter mee overeen dan



met die grote beren van zijn eigen leeftijd. Zijn verstand komt net als bij ons met de jaren, maar het gaat gewoon wat trager. Zo had Jan op zijn achttiende geen zin om naar de districtsjin te gaan, dat zou hij ook niet wijs vinden met zoveel nieuwe mensen. Maar om leiding te worden was hij evenmin capabel. En dus doet hij nu al zes, zeven jaar het materiaal. Hij vindt bepaalde dingen die je zelf onnozel vindt, juist heel boeiend. Dat kan vermoeiend zijn, maar het geeft ook veel fun. Zo heeft hij een vaste rubriek in het groepsblaadje.”

JA! OMDAT IK JONG EN ON-SCHULDIG BEN, WORD IK HET WEERLOZE SLACHTOFFER VAN TALLOZE SLECHTE INVLOEDEN! EEN KWALIJKE CULTUUR CORRUMPEERT MIJN WAARDENPATROON EN DWINGT MIJ TOT MISDRAGINGEN.



“Ondertussen is Jan zodanig ingeburgerd dat we hem niet meer zouden kunnen missen. Nu is hij bijvoorbeeld de stap zal zetten naar begeleid wonen, ergens in Oudenaarde, heeft iedereen zoiets van: ‘Maar Jan, in Oudenaarde, dat is toch veel te ver? Blijft gij maar schoon hier, jong.’ Hij geeft kleur aan de groep. En de scouts betekent ook veel voor hem. Op school is hij steeds gepest, kan ik me voorstellen. Hij heeft ook een wat grof gezicht, en is een makkelijk slachtoffer. Bij ons in de scouts trekt niemand zich daar iets van aan, en kan hij ongeremd zijn ding doen. Tegelijk is dat ook zo

vanzelfsprekend geworden dat het soms nog moeilijk is om ook eens te beslissen om hem *niet* mee te nemen om te foerieren. Want dat hangt af van de mensen die naast hem in de keuken staan. Gelukkig kan je hem dat ook uitleggen, dat hij soms te druk is. Zo liep hij de laatste vergadering voortdurend tegen iedereen te roepen dat ze ‘een felle bek’ hebben. Enfin, je leert daarmee omgaan. Jan is Jan. En mocht hij de scouts niet hebben, dan zou het heel wat minder met hem gaan. En mochten wij hem niet in onze groep hebben, dan zou ons materiaal een ramp zijn.”

Sofie, mama van 4 kinderen

Sofie is 28 jaar, heeft 4 kinderen, het vijfde is op komst. Haar twee oudste kinderen zijn in de zomer van 2004 met de kapoenen op Open Kamp geweest. De familie heeft het financieel krap, maar vormt een gelukkig en stevig gezin.

Sofies kinderen zitten zelf niet in de scouts, ondanks het feit dat ze dat wel graag zou willen. De reden hiervoor is van praktische aard: haar zoon zit namelijk op internaat aan zee en hij wordt zondagavond naar zijn school gebracht. De organisatie van het brengen en afhalen van de kinderen, wassen en oppas voor de twee jongste, is redelijk moeilijk.

Scouts betekent voor Sofie een omgeving waar haar kinderen veel kunnen leren. Het draait ‘m niet om het spelen alleen, maar om zaken leren delen,

samen leren spelen en ook leren dat je niet altijd je zin kan krijgen (wat wel eens van pas kan komen voor haar toch wel dominante kinderen). Zo vindt ze het goed dat de leiding al eens wat kordater optreedt wanneer één van haar kinderen hun bord niet willen leegeten. Maar dit geldt ook in omgekeerde zin. Scouts leert je ook om je niet te laten doen.

Waarom er zo weinig kansarme mensen en allochtonen in de scouts zitten, heeft volgens Sofie verschillende redenen. In de eerste plaats is er de schaamte. Mensen durven bijna niet vragen naar het verminderd lidgeld, als het al gekend is. Daarom moet leiding misschien een extra inspanning doen om het spontaan aan die ouders aan te bieden, in plaats van dat zij het zelf moeten vragen. 'Vragen staat vrij, maar dat vragen is zo nog simpel niet!'. Het probleem is ook heel vaak dat ouders die willen dat hun kinderen in de scouts zouden gaan, wel heel veel over hebben voor hun kinderen, maar zich ook steeds heel veel moeten onzegggen omdat ze geen geld hebben.

Wanneer er dan al kansarme kinderen in de scouts zitten, blijven ze er meestal niet zo lang. Zelf denkt Sofie dat dit komt omdat kinderen snel iets opgeven en van thuis uit minder gestimuleerd wordt om toch zeker te blijven volhouden. Vaak zijn het ook net deze ouders die al moeten knokken voor rechten, voor centen, iets wat gewone gezinnen niet kennen. Dan is het logisch dat het voor hen soms extra moeite kost, en dat ze de moed verliezen om een continu engagement als de scouts (uren van afzetten en ophalen...) vol te houden. Ook al zitten die ouders vol met goede bedoelingen...



Een jonggiverleider over Open Kamp:

Augustus 2004, ergens op de Lesse. Het regent, verdomme. Er valt zelfs nog meer water uit de lucht dan er water van de woelige rivier in onze kano's klotst. Troostelozter kan niet, maar we laten het niet aan ons hart komen. We jagen op daguitstap onze tien boten voort op het ritme van ons kamplied, gezongen uit de volle borst van dertig man. En als er toevallig vreemde kano's in ons vaarwater raken, dan hebben ze het geweten. Dan zetten onze gasten tegen die onschuldige boosdoeners eens goed hun klep open: "Eej onnozelaars, uit ons baan!" De verschrikte gezichten die dat oplevert, schenken wij dan snel onze verontschuldigende glimlach. Zo van: 'Sorry meneer en madam, wij zijn van Open Kamp, wij kunnen er ook niet aan doen, wij zijn zo: een beetje onaangepast, tja.' En we geven onze boot snel de peddel en weg zijn we, singin' in the rain.



Open Kamp is een verzamelnaam voor zomerkampen van één week, georganiseerd door leiding uit verschillende groepen van Scouts en Gidsen Vlaanderen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren uit de brede stadsomgeving. Zij zitten zelf niet in de scouts, en ergens vinden we dat jammer. Scouting zou als jeugdbeweging iedereen moeten aanspreken, want wie speelt nu niet graag in groep? In praktijk blijkt scouting iets voor middenklasse

jeugd, of toch grotendeels. Er zijn sowieso financiële en culturele drempels, maar de grootste dam is nog het wekelijkse engagement op zich. Sociaal kwetsbare jeugd redeneert anders dan van twee tot zes op zon- of zaterdag. Hoe kunnen we ze dan aanspreken?

Open Kamp is één mogelijk antwoord. Door deze kinderen via OCMW's, vluchthuizen, thuisbegeleidingsdiensten en opvangcentra mee te pakken op kamp, hopen we dat ze de smaak te pakken krijgen om tijdens het jaar te integreren in een scoutsgroep in hun eigen buurt.

Ons Open Kamp doet dat nu al meer dan tien jaar, en sinds een paar jaar voor vier aparte leeftijden. Dat klinkt mooi, maar zo'n kamp vraagt natuurlijk wel gek veel energie.

Nog steeds op de Lesse. Het water blijft stromen, en van veel water -doe de proef- raak je verkleumd. Het zingen verstomt dan ook langzaam voor een zacht gemor. Stoere Andy begint in mijn boot plots zwaar te schelden op gezette Shane, die dit kamp al wel vaker gepest is om haar onhandigheid. Zij reageert furieus en weigert verder te peddelen. Ik probeer er nog even de zang in te houden, en hun aandacht ook op andere manieren van elkaar af te leiden (Kijk, een forel!). Maar het kalf is al verdronken. De boot raakt stuurloos, en één na één steken andere boten ons voorbij. Nog meer frustratie en wederzijds gekibbel, en 'uw moeder is een hoer!' Met veel moeite raken we dan toch samen aan de middagstop.

Daar staat de rest van de gasten te bibberen van de kou, smachtend naar het eten en de droge handdoeken die maar niet komen. De auto van onze kookploeg is te laat, en dat is dodelijk. Dave en Murat raken slaags om een plekje in het waterzonnetje dat door de wolken is komen piepen. Kimberley valt ondertussen zwaar tegen me uit: 'gulder zijt compleet zot om ons zo af te beulen in de regen'. Ze begint driftig weg te stappen van de groep. En ikzelf? Ik sta me serieus af te vragen wáárom ik hier in hemelsnaam weer voor gekozen heb, in plaats van gewoon thuis in mijn zetel te blijven liggen.

De gasten die jaarlijks meegaan op Open Kamp, dragen vaak een heel verhaal mee. Soms zijn hun ouders gescheiden, ze worden achteruit gestoken op school, ze zijn gevlucht uit oorlogsgebied of zijn zelfs het slachtoffer van seksueel misbruik. Thuis krijgen ze niet altijd de aandacht die ze nodig hebben, of het is een draai om hun oren. Ze hebben geleerd om zich fysiek te weren, 'te kloppen in plaats van te klappen'. Dát voor de zware gevallen. Voor vele andere gasten is samen zijn in groep juist heel plezierig, en zij genieten dan ook met volle teugen van een bosspel of een knutselactiviteit. Maar allemaal hebben ze een minder rooskleurige jeugd achter de rug dan jijzelf, in je financieel welgestelde gezinnetje waar mama en papa misschien ook ooit in scouts zaten. Leiding geven op Open Kamp is daarom altijd wel op een of andere manier een cultuurschok.

Leider Jeroen komt lachend vertellen hoe hij met lastige Lindsay eigenlijk een heel plezierige tocht had, in hun kano. Eerst ging het niet, omdat Lindsay zijn 'links-rechts'-ritme niet beet kreeg. Hun peddels kwamen in de war, en ze dreven meer het riet in dan wat anders. Tot Jeroen een geniale ingeving had gekregen. In plaats van 'links' en 'rechts' ging hij als peddelkreet de woorden 'fuck' en 'you' gebruiken. Daar had Lindsay meer kaas van gegeten, en van toen af ging het plots ontzettend vlot. 'De mensen rond ons keken wel een beetje raar', schatert Jeroen, 'maar we staken ze toch maar mooi voorbij'. Lindsay komt naast hem staan met een grijns van hier tot in Tokio. Ze doet hun vondst over voor iedereen die het horen wil. 'Fuck you! Fuck... you!' Ze waren uiteindelijk bij de eersten aangekomen.

Leiding geven op Open Kamp is een kwestie van geduld. Je geeft de gasten steeds weer kansen en veroordeelt ze niet om het nest waar ze uit komen. De sleutel is creatief leiding geven: in plaats van voortdurend streng op te treden, probeer je de aandacht af te leiden of spanningen te ontzenuwen met humor. Dat is natuurlijk niet altijd even easy. Zeker naar het einde van het kamp toe gaat de vermoeidheid zwaar doorwegen, omdat er na elke dag nog eventjes intensief geëvalueerd wordt. Kwestie van de ervaringen te delen en de vielen gelijk te stemmen voor de volgende dag. Gelukkig zijn we ook met genoeg leiding om iedereen eens zijn zwak moment te gunnen. En altijd staat er wel iemand klaar om je het welkome schouderklopje te geven of je eens goed vast te pakken. Soms gebeurt dat zelfs door een van de gasten zelf, want zij hebben ook echt hun ontwapende momenten. En die zij dubbel zoveel waard: dáárvor doe je het. Leiding geven op Open Kamp is dieper gaan dan op een gewoon kamp, maar ook hoger eindigen.

De zon breekt finaal door, en daar komt ook de kookploeg op de middagstop toe. Hun warme soep doet wonderen, de tongen komen alweer los. Met de meest verkleumde gasten rijden we terug naar het kampterrein, terwijl de rest weer in hun kano stapt voor de rest van de trip. Wij rijden in de auto terug met de ruiten open, onze natte kleren wapperend in de wind. Dave en Günther brullen luid mee op *It's a rainy day*. En als na een middagje voetballen tussen de tenten op het terrein de moedige kanovaarders weer thuiskomen, klinken hun heldhaftige verhalen honderduit. Andy heeft Shane uit het water gered toen hun kano omsloeg. Murat heeft ongemerkt één peddel door het inleverpunt kunnen smokkelen. En als Kimberley even later met de tweede auto toekomt, komt ze al van ver op me toelopen om me spontaan in de armen te springen. Ze kraait het uit: 'k heb nog nooit zo ne wijze daguitstap gehad! De max, maat!' En ikzelf? Ik beslis ter plekke om volgend jaar weer mee te gaan op Open Kamp...

Whatever you do, laat het ons weten. We houden graag een overzicht van de D-factor in de groepen. En we willen dit boekje telkens beter en handiger maken, en spekken met concrete initiatieven en ervaringen. Hou ons op de hoogte via diversiteit@scoutsengidensenvlaanderen.be!

**SC
OUTS
& GID
SEN
VLAANDEREN**

* 2000000032900 *