

Omgaan met gender en seksualiteit in je vrijwilligersgroep

Onze Linx+ vrijwilligersgroepen zijn (pro)actieve werkmieren, netwerkers pur sang met een gouden hart! Daar zijn we terecht fier op! Soms geven ze echter aan dat hun groep jammer genoeg weinig divers is. Hoe kan dat? Iedereen is toch welkom? Linx+ helpt je uit de nood!

Stel jezelf eens de volgende vragen. Denken we na over samenkomstplekken die toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers? Waarom zijn er vooral (of alleen maar) witte mensen op onze evenementen? En ligt het nu aan mij, of is er weinig leeftijdsverschil in ons ledenbestand?

Soms zijn er drempels waarvan we ons niet bewust zijn. Daarom kijken we in deze rubriek steeds naar een verschillende stukje identiteit om die beter te begrijpen. Deze keer is dat *gender en seksuele diversiteit*.

Gender en geslacht

De basis van gender en seksuele diversiteit is voor veel mensen nog nieuw. Laten we beginnen met gender.

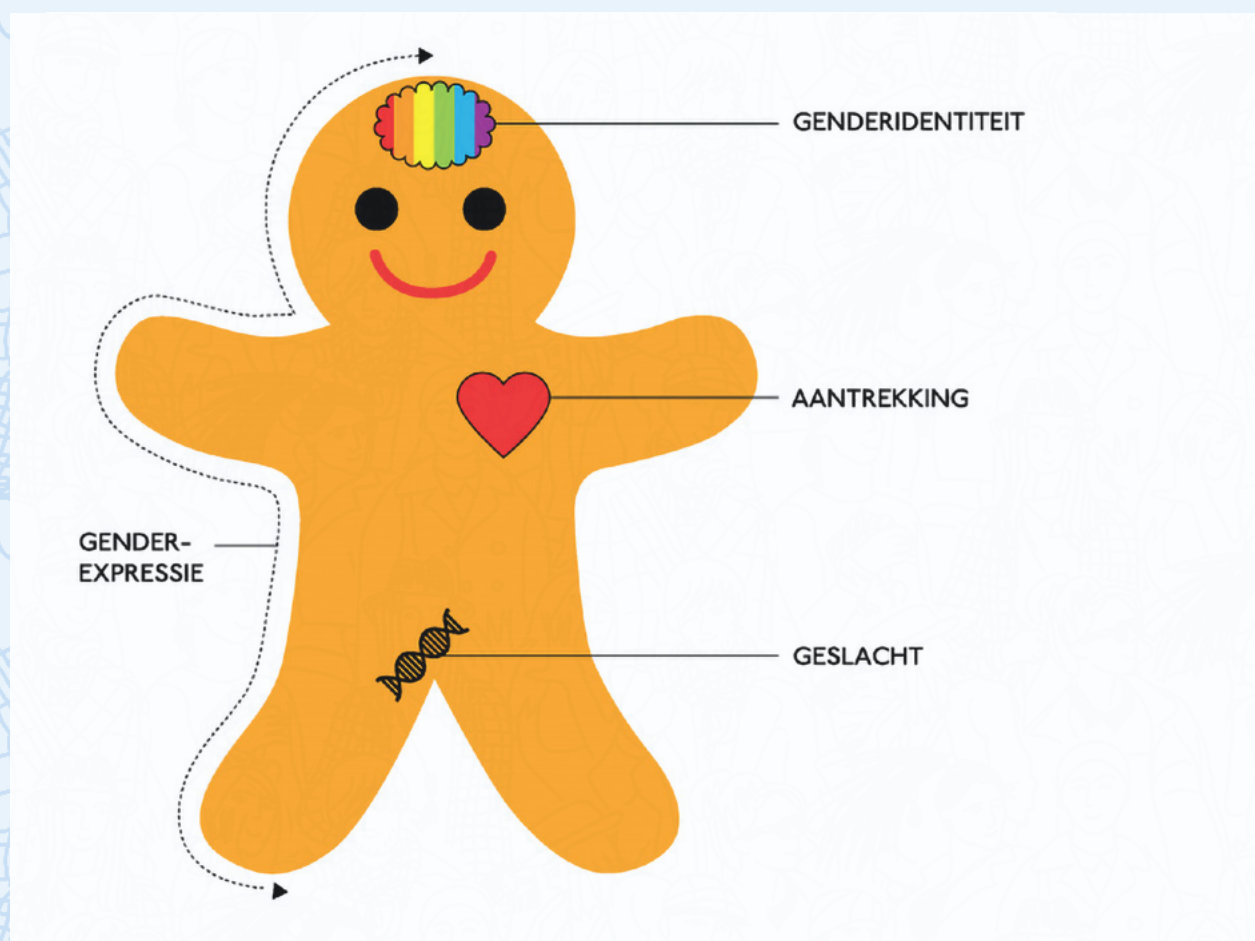
Onze cultuur kent traditioneel twee genders: mannen en vrouwen. Bij elke **gender** horen maatschappelijke verwachtingen en rollen. Zo kunnen we denken dat mannen sterk moeten zijn of vrouwen geen voetbal mogen spelen.

Genderidentiteit gaat over hoe jij je voelt. Je kan je man of vrouw voelen, of allebei, of geen van beiden (dan ben je non-binair). Iemand

die zich vrouw voelt, kan haar gender uiten via bijvoorbeeld kleren, make-up of een manier van bewegen. Dat hoeft natuurlijk niet! Welk gender je verkiest en hoe je dat wil uiten, dat kies je helemaal zelf.

Afhankelijk van hoe je je dus voelt, kan je ervoor kiezen om andere voornaamwoorden te gebruiken. Identificeer je jezelf als man, dan is dat hij/zijn, als vrouw zij/haar, en als non-binaire persoon is die/hun – dat maakt het soms verwarrend! Iemand kan er voor jou uitzien als een vrouw, maar zich als non-binair identificeren.

Gender is iets anders dan (**biologisch**) **geslacht**. Geslacht gaat over wat artsen visueel waarnemen bij de geboorte. Zij kijken dan naar uitwendige geslachtsorganen, de penis



en de vagina. Maar er zijn veel meer kenmerken die een rol spelen in de bepaling van het geslacht, zoals chromosomen, hormonen en inwendige geslachtsorganen. Dat zorgt voor meer lichaamsvariatie dan de traditionele opdeling tussen man en vrouw ons vertelt.

Wanneer iemand waarbij het biologisch geslacht bijvoorbeeld mannelijk is, zich op vlak van genderidentiteit niet als man identificeert, dan spreken we over een **trans-gender persoon**. Transgenderpersonen ervaren een verschil tussen hun genderidentiteit en geslacht.

Wanneer de genderidentiteit en het biologisch geslacht bij elkaar aansluiten, dan is iemand **cisgender**.

Aantrekking

Aantrekking kan zowel **romantisch** als **seksueel** zijn. Hieronder staat een overzicht van de meest gekende vormen.

Je kan:

- * **heteroseksueel zijn**: als man op een vrouw vallen of als vrouw op een man vallen
- * **homoseksueel zijn**: als man op mannen vallen
- * **lesbisch zijn**: als vrouw op vrouwen vallen
- * **biseksueel zijn**: als man of vrouw op zowel mannen als vrouwen vallen
- * **aseksueel zijn**: geen seksuele aantrekking voelen
- * **panseksueel zijn**: je aangetrokken voelen tot iemand los van hun gender of geslacht

→ Er zijn er nog meer! Een heel uitgebreide lijst kan je vinden op www.cavaria.be/woordenlijst.

→ Dries Van de Velde

Hoe kunnen we nu inclusiever werken als vrijwilligersgroep?

We zijn al een heel eind ver als we al die termen in ons hoofd gepropt krijgen! Maar echt inclusief en solidair zijn, wil zeggen dat we die informatie ook integreren in onze werking.

Hier zijn enkele tips:

Gender

- * Veronderstel nooit iemands gender. Als je je vergist, zeg sorry en ga verder met het gesprek. Goedbedoelde uitgebreide excuses vestigen alleen meer aandacht op je foutje.
- * Introduceer buttons of stickers met voornaamwoorden erop, bijvoorbeeld 'Dries (hij/zijn)'. Dat zorgt ervoor dat iedereen met de juiste voornaamwoorden wordt aangesproken. Bijgevolg hoeven mensen bij een vergissing niet altijd uit te leggen waarom ze voor bepaalde voornaamwoorden kiezen. Vrijwilligers voelen zich veilig en welkom op een plek waar ze hun levenskeuzes niet steeds moeten uitleggen. Helaas gebeurt dat nog vaak.
- * Het is verleidelijk om te vragen of transgender personen ook geslachtsoperaties, hormooninspuitingen enzovoort verkiezen, maar dat doe je beter niet. Begrijp dat er altijd informatie over je lichaam is die je liever voor jezelf houdt, zeker als het intieme informatie is.
- * Let op met grapjes over gender: het is niet gemakkelijk om ervoor uit te komen dat je trans bent en dan vaak (dezelfde) opmerkingen horen. Vermoeiend!
- * Als je genderneutrale toiletten op je vergaderplek of activiteit kan regelen, doen!

Seksualiteit

- * Veronderstel nooit iemands geaardheid. Als je je vergist, zeg sorry en ga verder met het gesprek. Goedbedoelde uitgebreide excuses vestigen alleen meer aandacht op je foutje.
- * Probeer ook hier nieuwsgierige vragen of mopjes te vermijden.
- * Zeker over homomannen en lesbische vrouwen bestaan heel wat clichés. Let op dat je die niet reproduceert. Bijvoorbeeld: homomannen zijn geen 'halve vrouwen' en lesbiennes zijn geen 'halve mannen'. Seksualiteit zegt alleen iets over aantrekking en niets over andere karaktertrekken.



Çavaria is de Vlaamse belangenverdediger van LGBTI+ mensen en koepel van LGBTI+ organisaties. Samen met honderden vrijwilligers zetten ze zich in voor de rechten en het welzijn van LGBTI+ mensen. Vier regenbooghuizen (in Antwerpen, Gent, Leuven en Hasselt) en meer dan 135 verenigingen verspreid over Vlaanderen en Brussel zijn aangesloten. Wil je samenwerken of meer informatie: www.cavaria.be.

Omgaan met racisme en huidskleur in je vrijwilligersgroep

Onze Linux+ vrijwilligersgroepen zijn (pro)actieve werkmieren, netwerkers pur sang met een gouden hart! Daar zijn we terecht fier op! Soms geven ze echter aan dat hun groep jammer genoeg weinig divers is. Hoe kan dat? Iedereen is toch welkom? Linux+ helpt je uit de nood!

Soms zijn er drempels waarvan we ons niet bewust zijn. Daarom kijken we in deze rubriek steeds naar een verschillend stukje identiteit om die beter te begrijpen. Deze keer is dat huidskleur en afkomst.

Stel als vrijwilligersgroep eens de volgende vragen. Met wie werken we samen? Wat voor activiteiten organiseren we? Of welke activiteiten bezoeken we van andere organisaties? Ken je zelf mensen zonder witte huidskleur of een niet-Belgische achtergrond? Ken je die écht? En zijn er momenten waarop we onbewust iets racistisch zeiden of niet durfden reageren op dat soort uitspraken?

Dit zijn stuk voor stuk moeilijke situaties. Het helpt niet dat we in een maatschappij leven waar racisme en stereotypen worden aangeleerd. Bovendien poken extreemrechtse partijen ons graag op tegen mensen met een migratieachtergrond. Deze factoren zorgen ervoor dat we iets racistisch kunnen doen of zeggen zonder dat we het zo bedoelen of weten.

We kunnen ons daar schuldig over voelen, maar dat heeft niet altijd zoveel zin. (Een gemeente 'sorry' kan wel gepast zijn!) Laten we in de plaats daarvan verkennen hoe we in de toekomst onze verantwoordelijkheid kunnen opnemen. Dat doen we via een aantal belangrijke concepten op basis van een getuigenis van Shahnaz Akhtar, voorzitter van de Kortrijkse afdeling van Platform 2103, een coalitie van middenveldorganisaties en activisten die rond 21 maart acties tegen racisme organiseren.

→ **Individueel racisme:** racisme in de interactie tussen individuen, zoals racistische opmerkingen

Shahnaz: Toen mijn zoontje in de derde kleuterklas zat, was er plots veel hetze in de media rond islami-

tisch geïnspireerd terrorisme. Terwijl hij buiten met vrienden en zijn zusjes speelde, zei hij plots dat hij later terrorist zou worden. Toen we vroegen waarom, vertelde hij dat de kinderen op school zeiden dat moslims terroristen waren.

Mijn man en ik voeden onze kinderen op met ons eigen geloof, maar ook met veel respect voor anders- en niet-gelovigen. Ook na deze gebeurtenis hebben we mijn zoontje kunnen uitleggen dat dit geen goed ding was en dat hij helemaal geen terrorist zou zijn. Stel dat een kind dat zoiets meemaakt later radicaliseert, ligt dat dan wel aan de opvoeding? Op die leeftijd zou je niet met racisme of dergelijke uitspraken in aanraking mogen komen!

→ **Systemisch racisme:** Het discrimineren van groepen door publiek beleid en maatschappelijke instituten. Hierbij gaat het dus niet om het gedrag van individuen, maar over hoe instituties ongelijkheden reproduceren.

Shahnaz: Ik heb verschillende voorbeelden.

Wij hebben een auto met een gepersonaliseerde nummerplaat, waarop geen typisch 'Vlaamse' achternaam staat. Mijn man en twee van mijn kinderen stonden 's nachts op de parking van het stadspark, waar de bib zich bevond, te wachten op mijn dochter en mij. Toen ik kwam zag ik dat we werden onderworpen aan een 'routinecontrole', zoals de twee agenten dit noemden. Ze weigerden zich echter te identificeren en konden geen goede redenen geven voor de controle. Wij waren niet in overtreding.

Omdat ik herhaaldelijk en kalm om een reden bleef vragen en ook aangaf dat ze bij wet verplicht waren om zich

te identificeren, begon één van de agenten mij uit te dagen en in mijn gezicht te roepen ('wat ga je doen hé?'). Toch bleef ik tot op het laatste moment kalm.

Ik wou een klacht neerleggen, maar omdat ze zich niet wilden identificeren, nam ik een foto van hun voertuig, waarna ze mijn gsm afnamen en de foto wisten. Toen ik daarna toch nog een foto nam en klacht indiende, hebben hun oversten dat geminimaliseerd: 'Het was geen racisme, maar jij begon er over.' Dus als ik racisme meemaak, mag ik dat zelfs niet aangeven?

Mijn kinderen waren toen 16, 14 en 9. Kan je je voorstellen wat dit doet met het beeld dat ze hebben over de politie?

...

Op mijn werk zie ik hoe kinderen op school sneller anders behandeld worden. Bij een wit kindje dat zich agressief gedraagt, zal men direct aangeven dat het een stoornis heeft. Maar heeft het een niet-witte huidskleur, dan wordt dat toegeschreven aan cultuur of de opvoeding thuis. Gelukkig zie ik ook heel veel goede mensen in het onderwijs die zich niet laten meeslepen door vooroordelen.

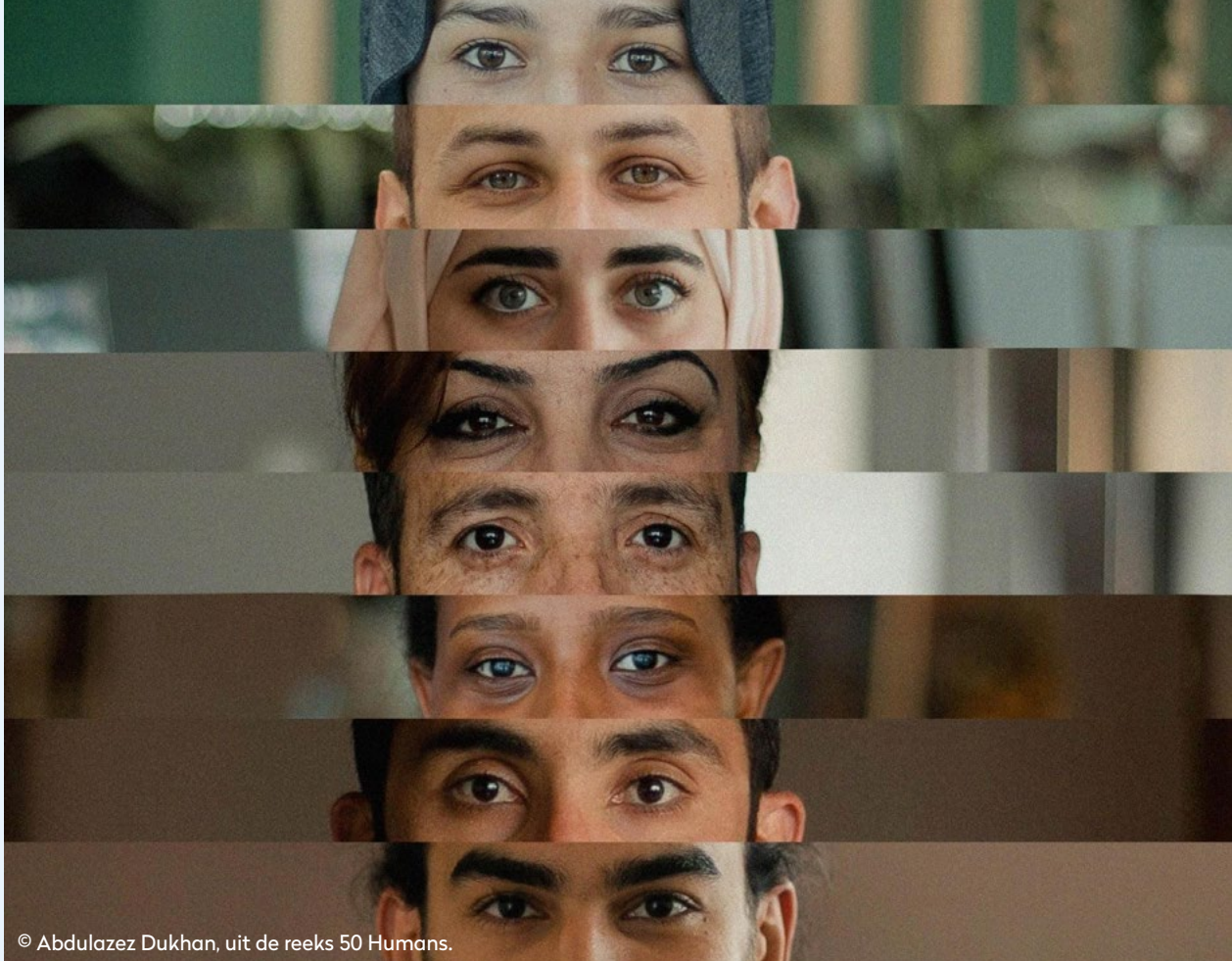
...

Onlangs sprak ik met een paar mensen van het CAW. Zij vertellen rechtuit aan hun cliënten met migratieachtergrond dat ze door het racisme op de Vlaamse woningmarkt weinig tot geen kans maken. Hoewel het weigeren van een potentiële huurder op basis van afkomst strafbaar is, wordt er weinig aan gedaan.

...

Mijn man is een trotse vakbondsafgevaardigde op zijn werk. Helaas werkt hij bij een firma waar ook veel Vlaams Belangers zijn. Die riepen collega's tijdens de laatste sociale verkiezingen op om op andere mensen op de lijst te stemmen, terwijl hij bij een lijststembus als eerste zou verkozen worden.

...



Ooit werd ik uitgenodigd door een firma om proeven af te leggen voor een job waarvoor ik 'niet over het juiste diploma beschikte'. Dat had ik natuurlijk al aangegeven in mijn motivatiebrief. Ik haalde de hoogste score in de proeven, waardoor ik meteen op gesprek mocht. Daar waren ze heel verbaasd dat het om een vrouw van kleur ging en werden die diploma's plots veel belangrijker. Later kwam ik te weten dat de mensen die de job kregen ook geen diploma hadden, en een veel lagere score dan ik.

➔ **Microagressie:** Dagelijkse uitspraken of gedrag die kleine-rende boodschappen sturen aan bepaalde personen omdat ze tot een bepaalde groep behoren. Op het eerste zicht lijken ze onschuldig, maar ze stapelen zich op en hebben zo een grote impact.

Shahnaz: 'Je spreekt toch heel goed Nederlands', is iets wat ik vaker hoor, en dan nog als iemand die hier geboren en getogen is. Ik kan ermee lachen, maar ik begrijp de vele mensen die dat beu gehoord zijn.

Als moslima hoor ik regelmatig opmerkingen over het feit dat ik geen

alcohol drink of varkensvlees eet. Het blijft niet alleen bij verbaasde reacties maar er wordt daar enorm op aangedrongen.

Veel mensen hebben ook het verkeerde idee dat moslims automatisch tegen de LGBTQ+ gemeenschap zijn.

➔ **Wit privilege:** Het geheel van onzichtbare, maar terugkerende voordelen die veel witte mensen hebben omdat ze wit zijn.

Al de gevolgen van racisme zijn opgeteld niet min. Shahnaz twijfelde op een gegeven ogenblik om België, haar geboorteland, te verlaten en naar Pakistan te verhuizen, waar haar roots liggen. Ook om haar kinderen te beschermen. Ze ziet dat zowel zij als haar familie zichzelf niet mogen zijn, ze moeten zich dagelijks opnieuw bewijzen tegen alle vooroordelen, ze krijgen het gevoel dat ze perfect moeten zijn, zodat anderen niet zouden zeggen 'zie je wel: het zijn weer die vreemdelingen!'. Witte mensen kennen dagdagelijks racisme niet en vinden het daarom ook moeilijk om te weten wat de impact is en hoe zwaar.

➔ *Dries Van de Velde*

Tips en meer info

Je ziet dat racisme in alle lagen van de maatschappij doordringt. Om dit te bestrijden heeft Linx+ allerlei tools verzameld met behulp van Orbit vzw en Platform 2103. Zo kunnen we allemaal samen aan de slag!

Je vindt de tools op www.linx-plus.be/inspiratiegids (doorklikken naar 'Aandacht voor diversiteit'). Contacteer Shahnaz Akhtar voor verdere vragen: platform2103.kortrijk@gmail.com. Of neem een kijkje op de website www.platform2103.be of www.reacttoracism.be.

Dit artikel kwam tot stand met dank aan ORBIT vzw. Je kan bij ORBIT onder meer terecht voor vorming om racisme effectief te keren, impulsen voor een intercultureel organisatiebeleid, een interlevensbeschouwelijke jaarkalender en wenskaarten, ondersteuning van initiatieven rond migranten met en zonder papieren... ORBIT heeft aanspreekpunten in alle provincies.

Meer info: www.orbitvzw.be.

Kruispuntdenken: omgaan met mensen in armoede in je vrijwilligersgroep

Onze Linx+ vrijwilligersgroepen zijn (pro)actieve werkmieren, netwerkers pur sang met een gouden hart! Daar zijn we terecht fier op! Maar soms geven ze echter aan dat hun groep jammer genoeg weinig divers is. Hoe kan dat? Iedereen is toch welkom? Linx+ helpt je uit de nood!

Soms zijn er drempels waarvan we ons niet bewust zijn. In deze rubriek gebruiken we kruispuntdenken om verschillende identiteitsaspecten te onderzoeken en drempels beter te begrijpen. Het model laat zien dat sociale identiteiten zoals gender, klasse en etniciteit samen unieke ervaringen van kansen en discriminatie vormen. Deze keer kijken we naar iemands sociaal-economische levenssituatie, in het bijzonder armoede. Hiervoor gingen we in gesprek met Lieven en Tjanca van buurtwerk 't Lampeke in Leuven. Opgelet: de getuigenis van Tjanca beschrijft geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Van generatie op generatie

We beginnen met een brokje theorie. **Armoede** slaat op een tekort aan financiële mogelijkheden voor de minimaal noodzakelijke goederen en voorzieningen, en de effecten daarvan zijn heel groot. Generatie-armoede en kansarmoede zijn twee voorbeelden van zulke effecten.

Generatie-armoede verwijst naar het gegeven dat armoede als situatie vaak doorgegeven wordt van generatie op generatie. Er zijn kinderen die opgroeien in huizen die in slechte staat zijn omdat de ouderfiguur/figu-

ren niet beter betaald worden. Daardoor ontstaan er vaker (mentale) gezondheids- en sociale problemen, want vriendjes mogen niet langskomen uit schaamte en ouders leven gestrest in een constante overlevingsmodus om het einde van de week of de maand te halen.

Omdat de wachtlijsten voor sociale huisvesting oplopen tot tien jaar (en meer), is het ook moeilijk hieruit te geraken. Toch is onze samenleving geneigd armoedesituaties als een individuele verantwoordelijkheid te zien. Mensen die financieel minder sterk staan internaliseren dat idee en geven zichzelf vervolgens de schuld.

Tjanca vertelt: "Ik groeide op in een gezin met een alcoholverslaafde vader en seksueel misbruik. Hierdoor kwam ik in pleeggezinnen terecht en uiteindelijk in een instelling. Maar ik had vooral nood aan therapie, die was toen weinig voorhanden. Ik kon ook niet weigeren mijn ouders te zien. Ik belandde in depressieve periodes, deed mezelf pijn en ondernam een zelfmoordpoging. Zodra het kon ging ik in een studio wonen, ik was toen zestien en had geen diploma. Het was moeilijk om te studeren en een beter betaalde job te krijgen. Soms moest ik ook in opname, dat was niet ge-

makkelijk op de arbeidsmarkt en later voor mijn twee kinderen."

Volgens Lieven, adjunct-coördinator van buurtwerk 't Lampeke, treft generatie-armoede een kind zelfs al voor de geboorte. De levenssituatie van de zwangere ouder heeft effect op de foetus. De orgaan- en hartontwikkeling kunnen lijden onder het stressniveau en de algemene gezondheid van de zwangere ouder. Een kind kan zelfs fysieke nadelen ervaren die beginnen bij de kwetsbare levenssituatie van zijn/haar/hun grootouders.

Kansarmoede gaat niet zozeer over financiële middelen, wel over het geheel aan kansen die iemand krijgt. Vaak hangt dat wel samen met de financiële slagkracht van degenen die je opvoeden. Denken we aan ons voorbeeld van het eenoudergezin, dan zie je dat daar ook allerlei groei- en netwerkkansen ontbreken.

Hoe omgaan met mensen in armoede?

De vraag is nu, hoe kunnen we als vrijwilligersgroep inclusief met deze doelgroep omgaan?

Wat Lieven ons op het hart drukt, is: luisteren met een open geest. Vooral niet meteen naar advies- of oordeelmodus springen. De wereld van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie en die van de middenklasse ligt mijlenver uit elkaar, zo leer je misschien ook een ander perspectief beter kennen. Bestudeer eens documentaires of getuigenissen van mensen die hun ervaringen over armoede delen. Zo krijg je een beter idee over wat vanzelfsprekend is om te hebben en wat niet. Zeg je per ongeluk iets verkeerd, reageer daar dan niet defensief op. Iedereen maakt fouten en kan daaruit leren. Zo krijg je meer voeling met deze groep.

Door hun stresserende levenssituatie reageren mensen in armoede sneller emotioneel. Omdat ze altijd waakzaam en scherp moeten zijn, is hun capaciteit om na te denken en beslissingen te nemen verkleind. Die capaciteit noemen we de 'bandbreedte'.





Alle energie gaat naar problemen die door armoede veroorzaakt worden en dat verkleint de bandbreedte. Neem dit dus niet persoonlijk. Reageer met de vraag ‘wat kan ik voor jou betekenen?’

“De wereld van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie en die van de midden-klasse ligt mijlenver uit elkaar”

Tip nummer twee: probeer te kijken of je je activiteiten inclusiever kan maken. Veel mensen in armoede met kinderen hebben geen sterk sociaal netwerk en kunnen bijvoorbeeld niet gemakkelijk een babysit vinden. Je kan je uren aanpassen of een kin-

derhoek inrichten op je activiteit. Ga eens luisteren bij buurtorganisaties die rond armoede werken en praat met de mensen over wat zij nodig hebben om op jouw evenement te geraken.

Tip nummer drie: zorg dat mensen welkom zijn. Deze doelgroep is heel gevoelig voor uitsluiting, omdat ze het al zo vaak meemaakten. Op zich zijn sommige uitspraken heel subtiel en klein, maar vele druppels maken een volle emmer. Vragen zoals ‘waar ben je op vakantie geweest?’ of opmerkingen die ervanuit gaan dat iedereen zich wel een bepaald product kan veroorloven, kunnen pijnlijk zijn en het gevoel opwekken niet tot een groep te behoren.

Hoe kan je het welkomstgevoel nog versterken? Met een duidelijke aan-

spreekpersoon! Zoek iemand met achtergrondkennis over armoede die graag een nieuwe persoon in de groep wil helpen integreren.

En hoe zorg je ervoor dat mensen terugkeren? Hou contact! Bel ze op, kijk naar hun sterktes en vraag hen of we daarmee iets kunnen doen in de groep, bijvoorbeeld koken. Het is extra belangrijk dat ze zich gewaardeerd voelen om wie ze zijn, want armoedesituaties zorgen voor een lager zelfbeeld.

Tjanca treedt Lieven bij: “De mensen bij buurtwerk ‘t Lampeke gaven mij het gevoel dat ik altijd welkom was en een meerwaarde was voor hun werking. Zo groeide bij mij het besef dat ik iets waard ben. Een buddy is heel handig om voor en na een activiteit even mee te spreken, zolang het iemand is die weet wat die doet. Op voorhand kunnen we goed praten over wat er op de planning staat en wat mijn rol zal of kan zijn, en achteraf kunnen we bespreken hoe het voor mij ging. Zo kan ik geleidelijk ook groeien in de organisatie, is er meer mentale rust en kan ik mijn noden aangeven. Bijvoorbeeld de geur van alcohol is voor mij heel moeilijk om mee om te gaan, en iedereen weet ook dat ze mij geen pintje onder de neus moeten duwen, of mij even de tijd moeten geven om die trigger een plek te geven.”

→ Dries Van de Velde

Tips en meer info Wil je als Linx+afdeling meer weten over dit thema? Volg dan de vorming van buurtwerk ‘t Lampeke! Contact neem je op via info@lampeke.be of www.lampeke.be. Bekijk zeker ook de inspirerende documentaire ‘Hoopverlening’ via www.hoopverlening.be. 17 oktober is **Werelddag van het Verzet tegen Armoede**. Lees meer op p.5.

Kruispuntdenken: omgaan met neurodivergente mensen in je vrijwilligersgroep

Onze Linx+ vrijwilligersgroepen zijn (pro)actieve werkmieren, netwerkers pur sang met een gouden hart! Daar zijn we terecht fier op! Maar soms geven ze echter aan dat hun groep jammer genoeg weinig divers is. Hoe kan dat? Iedereen is toch welkom? Linx+ helpt je uit de nood!

Tijdens de zomer maakte vzw De Vijver uit Antwerpen kennis met Linx+ via een gegidste Cinemawandeling door de Antwerpse stationsbuurt. Het werd een inspirerende activiteit voor de organisatie, die mensen met een beperking en/of autisme ondersteunt. Heidi De Feyter, activiteitenbegeleider en buurtvervlochter, deelt haar ervaringen over deze samenwerking en vertelt meer over de werking van De Vijver.

Kan je kort vertellen wat vzw De Vijver doet?

Heidi De Feyter: “Wij ondersteunen mensen met een beperking en/of autisme. Onze werking is verdeeld in drie clusters, afhankelijk van de mate van ondersteuningsnood. Cluster één omvat mensen met een zeer grote ondersteuningsnood, vaak door een verstandelijke beperking, autisme of een combinatie daarvan. Deze mensen wonen in onze woonvoorzieningen of komen naar het dagcentrum. Ze hebben weinig direct contact met de maatschappij. Cluster twee richt zich op mensen die meer zelfstandigheid aankunnen. Zij wonen ook vaak in onze voorzieningen, maar staan al sterker in de samenleving. Dan is er cluster drie: mensen die mobiel-ambulante ondersteuning krijgen. Zij wonen zelfstandig of willen dat doen, en hebben slechts af en toe begeleiding nodig. Hun link met de maatschappij is het sterkst.

Naast zorg bieden we een breed activiteitenaanbod. Het liefst doen we dat niet binnen onze eigen muren. Onze missie – dromen van cliënten waarmaken – gaat over verbinding maken met de maatschappij. We kijken per persoon wat haalbaar is en proberen altijd aan te sluiten bij hun talenten. Zo zorgen we ervoor dat zij zich ook als een meerwaarde voor anderen kunnen zien.”

Jullie maakten met Linx+ kennis via een gegidste wandeling. Hoe hebben jullie dat ervaren?

Heidi: “De Cinemawandeling was een activiteit voor een groep personen met autisme, en we kregen achteraf heel positieve reacties. Wat mij meteen opviel, was hoe direct en spontaan de deelnemers reageerden. Dat is iets wat ik zelf als heel prettig ervaar: *what you see is what you get* (licht). In onze maatschappij draaien mensen vaak rond de pot, maar zij zeggen gewoon wat ze denken.

Soms verrast dat andere mensen, omdat het als te direct of zelfs grof kan overkomen. Maar het is nooit slecht bedoeld, het komt voort uit oprechtheid. Je kan hen ook zelf heel direct aanspreken, bijvoorbeeld als iemand in zijn enthousiasme lang aan het woord is. Hen onderbreken of corrigeren werkt prima, dat begrijpen ze.”

Welke vooroordelen over mensen met autisme merk je in de maatschappij?

Heidi: “Helaas bestaan er nog veel stereotypes, zoals dat mensen met autisme star en emotioneel zouden zijn. Of dat ze niet lachen en sociaal onhandig zijn. Dat beeld klopt totaal niet. Bij De Vijver zien we juist heel veel emoties, humor en plezier. Mensen met autisme kunnen ontzettend gevoelig zijn.

Een veelvoorkomend misverstand is het idee dat iedereen met autisme een soort *Rainman* is (verwijzend naar de film over een autistisch personage met savantsyndroom, nvdr). Het autismespectrum is enorm breed en verschilt van persoon tot persoon. Voor veel van onze cliënten is de wereld vaak te druk en onvoorspelbaar. Om zichzelf te beschermen, bouwen ze soms een soort muur om zich heen. Maar daarachter zit een rijke gevoels-

wereld. Hun gevoeligheid maakt dat ze soms meer emoties ervaren dan anderen. Het is aan ons om hen daarbij te begeleiden en hen de ruimte te geven om daarmee om te gaan.”

Hoe hebben jullie jullie activiteiten-aanpak aangepast aan de verschillende doelgroepen?

Heidi: “We zijn ooit begonnen met gemengde activiteiten voor mensen met een verstandelijke beperking en mensen met autisme. Dat werkte soms, maar vaak botsten we op hun verschillende behoeften. Sommige activiteiten, zoals eenvoudige spelletjes, waren te weinig uitdagend voor een deel van de groep. Anderen voelden zich juist ongemakkelijk in een te drukke setting.

Uiteindelijk hebben we besloten het aanbod te splitsen. Voor mensen met autisme organiseren we nu aparte activiteiten onder de naam *ASS We Go!* (*‘ass’ is de afkorting van autismespectrumstoornis, nvdr*). Deze naam symboliseert enerzijds dat de activiteiten specifiek voor hen zijn, en anderzijds een figuurlijke schop onder hun kont om naar buiten te gaan (lacht). We weten dat deelnemen aan activiteiten voor hen stressvol kan zijn door prikkels en onzekerheid. Daarom zorgen we voor duidelijke communicatie, heldere verwachtingen en een veilige omgeving. Onze begeleiders hebben veel ervaring, en dat helpt.

Wat we mooi vinden, is dat deelnemers via deze activiteiten vaak sociale contacten opbouwen. Sommige vriendschappen die zo ontstaan, houden stand. Dat is precies wat we willen: mensen verbinden op een manier die bij hen past.”

Hoe werken jullie aan inclusie?

Heidi: “Inclusie is een belangrijk uitgangspunt in alles wat we doen. Via onze activiteitenwerking willen we cliënten laten deelnemen aan openbare activiteiten. Dat verlaagt de drempel voor hen om later zelfstandig zo’n stap te zetten. We zien dat dit

werkt: ze leren mensen kennen, en soms blijven die contacten bestaan.

We werken ook samen met partners zoals SAAMO of Woonhaven. Maar inclusie betekent ook dat we onszelf als organisatie openstellen voor de buurt. Sinds vorig jaar hebben we een inloopruimte waar cliënten terecht kunnen voor een koffie, een stukje taart of de krant. Nu willen we de buurt actiever betrekken. Onze vrijwilligers spelen hierin een belangrijke rol. Zij promoten de inloopruimte in de buurt en maken het laagdrempelig.

We dromen verder: een repaircafé, een ophaalpunt voor groentepakketten, en meer. Het belangrijkste is dat we een plek creëren waar buurtbewoners en onze cliënten elkaar kunnen ontmoeten. Het gaat om zorgen voor elkaar, om weten wat er speelt in de buurt. Die verbinding maakt ons allemaal sterker."

Wat betekent jouw rol als buurtvervlechter in dit proces?

Heidi: "Als buurtvervlechter probeer ik de drempel tussen De Vijver en de buurt te verlagen. Onze cliënten hebben vaak weinig contact met hun burens, en omgekeerd weten buurtbewoners niet wat wij doen. Het is mijn taak om bruggen te bouwen. Dat doe ik door activiteiten te organiseren, mensen samen te brengen en onze werking bekender te maken.

De inloopruimte is hier een mooi voorbeeld van. Cliënten komen er al graag, maar het is belangrijk dat ook buurtbewoners hun weg ernaartoe vinden. Zo ontstaan er informele ontmoetingen, en daar kan iets moois uit groeien. Iedereen heeft baat bij verbinding, en dat probeer ik zoveel mogelijk te stimuleren."

→ *Stien Verbelen*

→ De inloopruimte vind je op Bosuil 138, 2100 Deurne.
Meer info: www.devijvervzw.be.



Heidi De Feyter: "Iedereen heeft baat bij verbinding, en dat probeer ik zoveel mogelijk te stimuleren."

Wat is neurodivergentie?

Neurodivergentie verwijst naar verschillen in hersenstructuur en -functie die afwijken van wat als 'neurotypisch' wordt gezien. Dit omvat bijvoorbeeld autisme, ADHD, dyslexie en dyspraxie. In plaats van een beperking, biedt neurodivergentie unieke perspectieven en talenten die een echte meerwaarde kunnen zijn voor je vrijwilligersgroep. Het is geen 'probleem' dat opgelost moet worden, maar een andere manier waarop mensen de wereld ervaren en ermee omgaan.

Waarom inzetten op neurodivergentie?

Neurodivergente vrijwilligers brengen vaak unieke kwaliteiten mee, zoals een scherp oog voor detail, een creatieve aanpak van uitdagingen of een indrukwekkend geheugen. Door deze talenten ruimte te geven, kunnen organisaties niet alleen efficiënter werken, maar ook groeien in diversiteit en innovatie.

In een inclusieve omgeving voelen neurodivergente mensen zich

welkom en kunnen ze volledig bijdragen. Dit vraagt soms om kleine aanpassingen, maar die inspanning wordt dubbel en dik terugverdiend. Denk bijvoorbeeld aan duidelijkere communicatie, flexibele taken of een rustige plek om te werken.

Hoe maak je jouw groep inclusiever?

Een diverse vrijwilligersgroep verkrijgt niet alleen je werking, maar versterkt ook de band met de samenleving. Door aandacht te hebben voor neurodivergentie maak je het verschil voor huidige én toekomstige vrijwilligers.

Wil je meteen aan de slag?

In onze inspiratiegids op www.linxplus.be/inspiratiegids vind je praktische tips om inclusie in vrijwilligerswerk en activiteiten te bevorderen.

Samen zorgen we voor een plek waar iedereen zich gewaardeerd voelt en zijn talenten kan inzetten.

→ *Kevin De Block*

Omgaan met anderstalige vrijwilligers in je vrijwilligersgroep

Onze Linux+ vrijwilligers zetten zich met volle overtuiging in om mensen samen te brengen en initiatieven op poten te zetten. Toch merken sommigen op dat hun groep minder divers is dan ze zouden willen. Hoe komt dat? En hoe kunnen we hier verandering in brengen? Samen zoeken we naar manieren om écht open en inclusief te zijn.

Vrijwilligerswerk is een krachtig middel om mensen samen te brengen. Bij Linux+ verwelkomden we recent een groep nieuwe vrijwilligers die niet alleen hun steentje willen bijdragen, maar ook hun Nederlands willen verbeteren. Hoewel velen al een basiskennis Nederlands hebben, willen ze vooral praktijkervaring opdoen. Vrijwilligerswerk biedt die kans, maar roept ook vragen op: hoe zorg je voor een inclusieve omgeving waarin taal geen barrière is, maar juist een brug vormt? Dit artikel belicht hoe we anderstalige vrijwilligers optimaal kunnen ondersteunen en hoe cultuursensitief communiceren bijdraagt aan een hechtere gemeenschap.

Taal als verbindende factor

België is een land met een rijke culturele diversiteit. Toch ervaren anderstaligen vaak obstakels bij hun integratie. Niet alleen taalverschillen, maar ook misverstanden en onzekerheden spelen een rol. Daarom is een cultuursensitieve aanpak essentieel, waarbij taal niet alleen wordt gezien als een instrument om te communiceren, maar ook als een manier om verbinding te creëren en participatie te bevorderen.

Taal is immers meer dan woorden. Het is een middel om verhalen te delen, ideeën uit te wisselen en deel uit te maken van de samenleving. Het biedt anderstaligen de mogelijkheid om zich uit te drukken, sociale contacten op te bouwen en kansen te grijpen op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Zonder een gedeelde taal blijven veel deuren gesloten, wat de integratie bemoeilijkt. Vrij-

willigerswerk kan hierbij een belangrijke hefboom zijn.

Vrijwilligerswerk is bij uitstek een omgeving waar anderstaligen hun taalvaardigheden kunnen ontwikkelen op een natuurlijke en toegankelijke manier. Door actief deel te nemen aan een organisatie leren ze niet alleen de taal, maar krijgen ze ook inzicht in de cultuur en gebruiken. Het vraagt echter om een bewuste aanpak om te zorgen dat iedereen zich welkom voelt.

Een taal leren is immers meer dan enkel grammatica en woordenschat beheersen. Het is ook durven spreken, fouten maken en vertrouwen opbouwen. Hoe ondersteun je dit proces als organisatie?

- ✖ Gebruik duidelijke en eenvoudige taal. Vermijd vakjargon en lange, complexe zinnen.
- ✖ Neem de tijd. Spreek langzaam en laat ruimte voor vragen en herhaling.
- ✖ Moedig actieve deelname aan. Betrek anderstaligen bij gesprekken en activiteiten.
- ✖ Geef positieve feedback. Fouten maken is normaal en hoort bij het leerproces.
- ✖ Zorg voor een veilige omgeving waarin iedereen durft te spreken.

De kracht van mentorschap

Een doeltreffende manier om anderstalige vrijwilligers te ondersteunen, is door een mentor of taalbuddy aan te stellen. Ervaren vrijwilligers kunnen een waardevolle rol spelen door nieuwkomers op weg te helpen, zowel met de taal als met de gewoontes binnen de organisatie.

Dit zorgt voor een meer ontspannen leerproces en versterkt de onderlinge band.

Naast duidelijke taal en mentorschap zijn er nog andere methoden die het samenwerken vergemakkelijken:

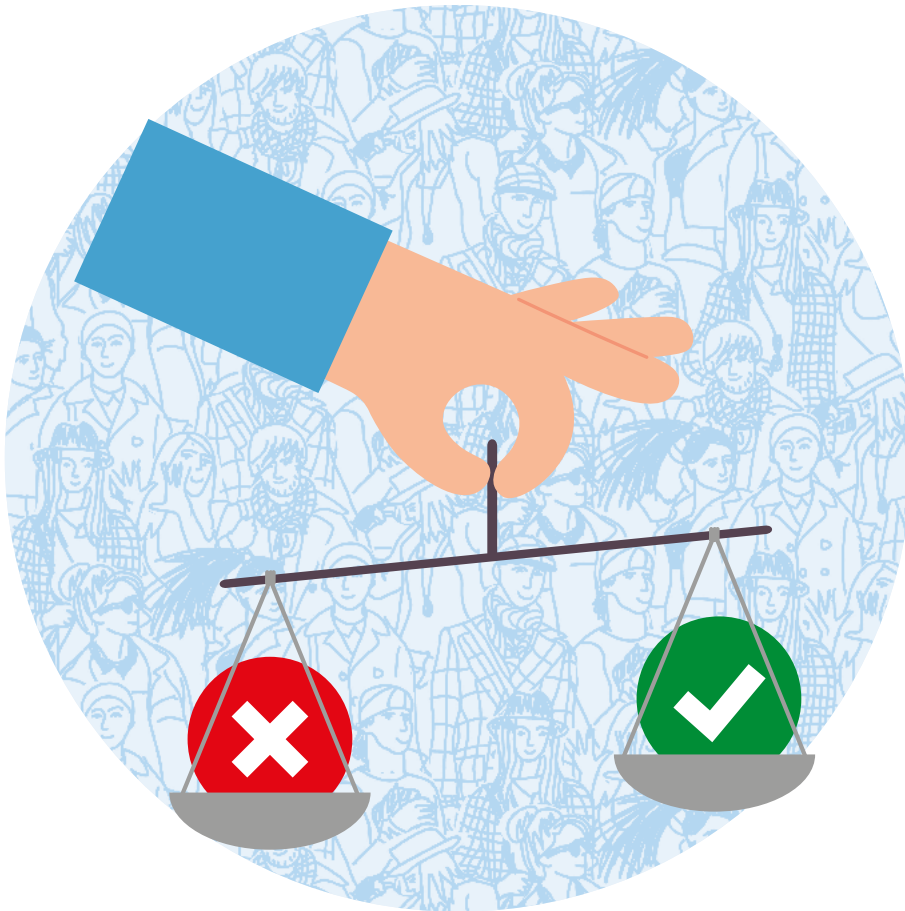
- ✖ Werk met visuele ondersteuning. Pictogrammen, afbeeldingen of gebaren kunnen communicatie vergemakkelijken.
- ✖ Organiseer duo-opdrachten. Laat anderstalige en Nederlandstalige vrijwilligers samenwerken aan een taak.
- ✖ Gebruik speelse taalactiviteiten. Denk aan taalspelletjes of informele gesprekssoefeningen.
- ✖ Wees flexibel. Sta open voor verschillende manieren van communicatie en leerstijlen.

Samenwerken met anderstalige vrijwilligers is niet alleen een leerervaring voor hen, maar ook voor Nederlandstalige vrijwilligers. Het vergt geduld, aanpassingsvermogen en een open houding. Vaak ontdekken zij nieuwe manieren om zich uit te drukken en leren ze andere perspectieven kennen.

De rugzak die iedereen meedraagt

Elke vrijwilliger – anderstalig of niet – draagt een rugzak met zich mee, gevuld met persoonlijke ervaringen, waarden en overtuigingen. Deze rugzak bepaalt hoe iemand de wereld ervaart en hoe hij of zij communiceert. In een diverse vrijwilligersgroep is het essentieel om je bewust te zijn van deze verschillen en er respectvol mee om te gaan.

Voor anderstalige vrijwilligers kan deze rugzak bestaan uit migratie-ervaringen, onzekerheid over taalvaardigheid, of eerdere situaties waarin ze zich niet begrepen



voelden. Dit kan invloed hebben op hun zelfvertrouwen en deelname aan gesprekken. Door hier oog voor te hebben, ontstaat een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt om te groeien en bij te dragen.

Hoe hou je rekening met deze onzichtbare bagage?

- ✖ Wees empathisch en geduldig. Iedereen heeft een ander leerproces en tempo.
- ✖ Vraag naar ervaringen en perspectieven. Dit toont respect en stimuleert vertrouwen.
- ✖ Erken verschillende communicatiestijlen. Niet iedereen drukt zich op dezelfde manier uit.
- ✖ Bied ondersteuning zonder te betuttelen. Help waar nodig, maar geef ruimte voor zelfstandigheid.

Samen bouwen aan een inclusieve vrijwilligersgroep

Vrijwilligerswerk is een krachtig instrument om bruggen te slaan tussen verschillende gemeenschappen. Door aandacht te besteden aan taal en cultuur, kan een organisatie niet alleen de integratie van anderstaligen vergemakkelijken, maar ook bijdragen aan een sterkere en meer verbonden samenleving. Cultuursensitief communiceren en een inclusieve houding creëren een omgeving waarin elke vrijwilliger zich gewaardeerd voelt en de kans krijgt om te groeien.

Door taal en cultuur bewust in te zetten, wordt vrijwilligerswerk een plek waar iedereen zich thuis voelt, ongeacht achtergrond of moedertaal. En dat is uiteindelijk waar inclusie om draait: samen kansen creëren en samen sterker staan.

→ Kevin De Block

Verschillende organisaties bieden uitleg hoe je het best anderstalige vrijwilligers welkom heet:

www.diversiteitspraktijk.be

www.atlas-antwerpen.be

www.huisnederlandsbrussel.be

www.compagniecordial.be

De nieuwe vrijwilligers bij Linx+

Recent heeft Linx+ **acht nieuwe vrijwilligers** verwelkomd die zich willen inzetten voor diverse taken binnen de organisatie. Hun engagement gaat verder dan enkel taalverwerving: ze zullen wandelingen begeleiden, helpen bij de op- en afbouw van activiteiten, tentoonstellingen begeleiden, bezoekers onthalen, interviews afnemen en gidsen. Dit biedt hen niet alleen waardevolle praktijkervaring, maar stelt hen ook in staat om actief deel uit te maken van de gemeenschap en hun netwerk uit te breiden.

Op zaterdag 26 april 2025 vindt onze **Maak-het-mee-dag** plaats, een belangrijk moment waarop de nieuwe vrijwilligers kennismaken met Linx+ en hun toekomstige taken. Dit evenement laat hen kennismaken met de organisatie, biedt ruimte voor vragen en zorgt voor een warm welkom. Tijdens deze dag kunnen zij in een ontspannen sfeer hun eerste stappen zetten binnen de organisatie, terwijl ervaren vrijwilligers en medewerkers hen begeleiden.

Eerder verschenen in de reeks Kruispuntdenken:

- ✖ Omgaan met neurodivergente mensen in je vrijwilligersgroep
- ✖ Omgaan met mensen in armoede in je vrijwilligersgroep
- ✖ Omgaan met racisme en huidskleur in je vrijwilligersgroep
- ✖ Omgaan met gender en seksualiteit in je vrijwilligersgroep
- ✖ Lezen kan op www.linxplus.be/inspiratiegids

Omgaan met eenzaamheid in je vrijwilligersgroep

Onze Linx+ vrijwilligers zetten zich met volle overtuiging in om mensen samen te brengen en initiatieven op poten te zetten. Toch merken sommigen op dat hun groep minder divers is dan ze zouden willen. Hoe komt dat? En hoe kunnen we hier verandering in brengen? Samen zoeken we naar manieren om écht open en inclusief te zijn.

Eenzaamheid: een stille realiteit in een drukke maatschappij

In Vlaanderen geeft 37% van de bevolking aan zich soms tot vaak eenzaam te voelen. Bij jongeren tussen 18 en 24 jaar loopt dat cijfer op tot maar liefst 75%. Eenzaamheid raakt mensen in alle levensfasen, vaak in combinatie met andere uitdagingen zoals armoede of psychische kwetsbaarheid.

Onze individualistische samenleving lijkt weinig ruimte te laten voor verbinding, waardoor de kans op sociale uitsluiting groter wordt. De gevolgen zijn voelbaar: zowel het mentaal als fysiek welzijn lijden onder langdurige eenzaamheid. Toch is er hoop. Vrijwilligerswerk kan een zachte parachute zijn: het biedt mensen structuur, betekenis en een plek om zich opnieuw verbonden te voelen met anderen.

We spraken hierover met ervaringsdeskundige Koen van het Overhoophuis, een initiatief waar mensen met psychische kwetsbaarheid elkaar ondersteunen. Het huis draait volledig op vrijwilligers met ervaringskennis. Ze delen hun verhaal met hulpverleners en beleidsmakers, en bouwen zo mee aan een samenleving waarin ervaringsdeskundigheid telt.

Kan jij je even voorstellen?

Koen: "Ik ben Koen, 57 jaar, vader van vier kinderen. Ik ben vrijwilliger bij het Overhoophuis in Tienen. Door een stemmingsstoornis viel ik uit op mijn werk. Na verschillende opnames besloot ik mijn leven opnieuw zin te geven. Vrijwilligerswerk bood me die kans, omdat een vaste baan op dat moment moeilijk was."



Wat betekent het om ervaringsdeskundige te zijn?

Koen: "Ik werkte zelf in de hulpverlening, maar voelde me er niet thuis. Pas toen ik in contact kwam met een herstelgroep, geleid door een ervaringsdeskundige, begon ik te begrijpen wat herstel écht betekent. Het gaat niet alleen over genezing, vaak met medicatie, maar over herstel in de breedste zin: lichamelijk, psychisch, werk, zingeving en persoonlijke groei."

Wat mij het meeste trof is de krachtgerichte aanpak: niet focussen op wat niet meer lukt, maar op wat nog wél werkt. Die focus op sterktes geeft hoop. Hoop is essentieel voor herstel, en ik geloof dat iedereen kan herstellen, ieder op zijn eigen manier.

Mijn pad als ervaringswerker begon in Sint-Camillus, bij de dienst herstel. Daar gaf ik cursussen aan personeel en deelde ik mijn eigen verhaal. Later werkte ik in het ontmoetingscentrum, waar het vooral

ging om aanwezig zijn, luisteren en samen zoeken naar kracht en hoop.

De afgelopen twee jaar werk ik voor de herstelacademie. We organiseren cursussen rond thema's als eenzaamheid en rouw om je oude ik – het besef dat je delen van jezelf verliest, en hoe je daar opnieuw mee omgaat. De academie werkt samen met professionals en is actief in heel Vlaanderen, met een breed aanbod aan cursussen."

Wat is het Overhoophuis?

Koen: "Het Overhoophuis heeft een rijke geschiedenis, maar vandaag ligt de focus vooral op herstelgericht werken, onder meer via de herstelacademie. Wat bijzonder is: zowel ervaringsdeskundigen als personeelsleden van de kliniek werken hier samen, wat een sterk engagement toont."

Onze cursussen staan open voor iedereen, ook mensen zonder ervaring binnen de geestelijke gezondheidszorg. Iedereen maakt in zijn leven wel iets ingrijpends mee. Herstel gaat dus verder dan psychische zorg alleen; het gaat over het omgaan met het leven zelf. Via educatie willen we hulpverleners laten zien hoe waardevol de ervaringsdeskundigheid van onze vrijwilligers is."

Ondervind je eenzaamheid bij vrijwilligers in het Overhoophuis?

Koen: "Eenzaamheid is een groot en groeiend probleem in onze maatschappij. Ook ik heb me vaak alleen gevoeld, zelfs tussen mensen. Vrijwilligerswerk hielp me hier stap voor stap uit. Het gaf me structuur, betekenis en een plek waar ik me welkom voelde. Geen grote vriendschappen, maar echte verbondenheid en het gevoel dat ik mezelf kon zijn."

Vrijwilligerswerk biedt een veilige ruimte om dat gevoel van verbondenheid weer op te bouwen. Alleen al samen zijn geeft houvast. Je krijgt een rol en een plek waar je bij hoort, wat je zelfbeeld verbetert: je voelt dat je

ertoe doet. Zeker als het werk aansluit bij je talenten, maakt dat een groot verschil.”

Wat kunnen wij als organisatie doen om meer mensen te bereiken?

Koen: “Informatie over vrijwilligerswerk moet laagdrempelig en toegankelijk zijn, vooral voor mensen die het moeilijk hebben. Plaatsen zoals ontmoetingscentra of sociale restaurants, waar mensen net buiten komen om niet helemaal alleen te zijn, zijn ideaal om die informatie aan te bieden. Vrijwilligerswerk kan zo ook een rol spelen in het doorbreken van eenzaamheid.

De bruggen tussen verschillende instanties moeten sterker worden. Het blijft een lastig thema, want eenzaamheid is geen ‘sexy’ onderwerp. Mensen geven het niet graag toe, ook ik voel die schroom zelf. Daarom is het belangrijk om voorzichtig en respectvol te communiceren. Het draait misschien meer om verbinding, samen iets kunnen doen en ergens bij horen. Dan volgt de link met vrijwilligerswerk vanzelf.

Er bestaat vaak een misverstand over wie eenzaamheid treft. Veel mensen denken dat het vooral ouderen zijn, maar ook jongeren worstelen ermee. Eenzaamheid kent geen leeftijdsgrenzen en maakt geen onderscheid tussen rijk of arm, werkend of niet.

Het is belangrijk om te beseffen dat niemand uitgesloten mag worden. Eenzaamheid kan iedereen raken. We moeten ook oppassen het niet enkel als een ‘probleem’ te bestempelen, vooral niet als het gaat om persoonlijke ervaringen. Alleen zijn kan ook positieve kanten hebben. Ik kom uit een

groot gezin en heb vier kinderen, maar soms ben ik blij met wat tijd alleen.

Krachtgericht werken betekent mensen serieus nemen. Ze willen niet betutteld worden, maar dat er geluisterd wordt naar hun wensen en dromen.

Hoe ziet een goed onthaal eruit?

Koen: “Een warm en doordacht onthaal is cruciaal voor vrijwilligers. Een meter of peter kan helpen om nieuwe vrijwilligers zich welkom te laten voelen. Ook regelmatige momenten van ontmoeting buiten het werk versterken het teamgevoel en de verbondenheid.

Waardering en betrokkenheid zijn minstens zo belangrijk. Vrijwilligers willen zich geen radertje voelen. Betrek hen actief, bijvoorbeeld bij het onthaal van nieuwe deelnemers, dat creëert vertrouwen en een informele sfeer. En vergeet evaluaties niet: niet om te beoordelen, maar om te luisteren, bij te sturen en samen te groeien. Zo voelen vrijwilligers zich niet alleen nodig, maar ook gezien.”

Zou je nog een laatste boodschap willen meegeven?

Koen: “Ja, wat ik belangrijk vind, is dat eenzaamheid minder een individueel probleem is dan een maatschappelijk symptoom. Dat legt een serieuze verantwoordelijkheid bij de maatschappij. We moeten ons afvragen waar we naartoe gaan. Hoe vaker we het woord inclusie gebruiken, hoe belangrijker het is om stil te staan bij exclusie. Exclusie is namelijk een cruciale factor in eenzaamheid.”

→ Kevin De Block

5 Tips en tricks voor vrijwilligers

- ✗ Vrijwilligerswerk biedt structuur, betekenis en verbondenheid, en helpt mensen hun eigen waarde terug te vinden – zeker als het aansluit bij hun talenten.
- ✗ Een warm onthaal is cruciaal: zorg voor persoonlijke verwelkoming, eventueel met een peter/meter-systeem, en betrek vrijwilligers actief bij het onthaal van anderen.
- ✗ Erkenning en waardering maken het verschil – laat vrijwilligers voelen dat ze écht nodig en gezien zijn, en bied ruimte voor dialoog en groei.
- ✗ Eenzaamheid is geen individueel probleem, maar een maatschappelijke uitdaging – vrijwilligerswerk kan helpen bruggen te bouwen en verbinding te creëren.
- ✗ Ervaringsdeskundigheid is een kracht, geen tekort: mensen willen niet betutteld worden, maar serieus genomen worden in hun verhaal en bijdrage.

Of je nu zelf op zoek bent naar meer verbinding, iemand kent die een duwtje in de rug kan gebruiken, of als professional mensen wilt ondersteunen...

De **Verenigingspil** biedt een laagdrempelige en effectieve weg naar sociaal contact. Ontdek meer op deverenigingspil.be.

Eerder verschenen in de reeks Kruispuntdenken:

- ✗ Omgaan met neurodivergente mensen
- ✗ Omgaan met mensen in armoede
- ✗ Omgaan met racisme en huidskleur
- ✗ Omgaan met gender en seksualiteit
- ✗ Omgaan met anderstalige vrijwilligers

Lezen kan op www.linuxplus.be/inspiratiegids



Omgaan met ageïsme tegenover jongeren in je vrijwilligersgroep

Onze Linx+ vrijwilligers zetten zich met volle overtuiging in om mensen samen te brengen en initiatieven op poten te zetten. Toch merken sommigen op dat hun groep minder divers is dan ze zouden willen. Hoe komt dat? En hoe kunnen we hier verandering in brengen? Samen zoeken we naar manieren om écht open en inclusief te zijn.

Wat is ageïsme?

Discriminatie op basis van leeftijd – of ageïsme – gebeurt wanneer een individu of groep vooroordelen heeft tegenover een andere leeftijdsgroep. Vaak zijn dit generatie-gerelateerde stereotypen. Denk aan opmerkingen zoals: “De jeugd van tegenwoordig heeft geen respect” of “Ouderen zijn grijs.” Voor sommigen lijken zulke uitspraken onschuldig, maar ze vormen discriminatie en kunnen het zelfbeeld van de betrokken personen ondermijnen. Iedereen probeert immers een waardevolle plek in de wereld te vinden en betekenisvol bezig te zijn.

Strijd en motivatie per generatie

Elke generatie kent zijn eigen strijd, vaak voortbouwend op eerdere generaties. Vrijwilligerswerk, activisme en leergierigheid zijn manieren om die strijd vorm te geven. Omdat strijd veel energie vraagt, kan het gebeuren dat mensen afhaken. Daarom is steun tussen generaties zo belangrijk. Helemaal ontstaat er soms een ‘wij-zij’-verhaal, waarbij groepen denken dat de ander zich niet wil aanpassen.

Om jongeren beter te betrekken geven we enkele handvaten voor vrijwilligersgroepen. (Belangrijk: Naar ouderen bestaan ook stereotypen. Dit is een dubbele dynamiek die elke generatiekloof meemaakt.)

Specifieke vooroordelen tegenover jongeren

Gebrek aan ervaring - Jongeren krijgen vaak te horen dat ze te weinig ervaring hebben. Daardoor worden ze niet altijd serieus genomen of krijgen ze minder verantwoordelijkheid. Juist door kansen te geven kunnen ze ervaring opbouwen en groeien in hun rol.

Onbetrouwbaar of niet loyaal

Soms denkt men dat jongeren niet lang blijven of zich minder inzetten. Dat maakt dat hun inzet minder wordt gewaardeerd, terwijl veel jongeren juist met veel passie deelnemen, zij het op hun manier.

Ander werk- of communicatiepatroon - Jongeren werken en communiceren vaak anders: directer, sneller of digitaal. Dit kan botsen met traditionele stijlen en soms als oppervlakkig of respectloos worden gezien, terwijl het vaak om generatieverschillen gaat.

“Ze snappen de waarden niet” - Een hardnekkig beeld is dat jongeren de waarden van vrijwilligerswerk niet begrijpen of minder waardevol achten. Terwijl jongeren juist nieuwe perspectieven meebrengen die de groep toekomstbestendig maken.

Dynamiek in vrijwilligersorganisaties

Machtsverhoudingen en cultuur - Oudere vrijwilligers hebben vaak meer ervaring en invloed, waardoor hun manier van werken en waarden de norm worden. Voor jongeren kan dit aanvoelen als een gesloten cultuur met weinig ruimte voor nieuwe ideeën.

Weerstand tegen verjonging - Sommige groepen zijn bang dat jongeren bestaande tradities of routines doorbreken. Dat kan bewust of onbewust leiden tot afstand en samenwerking bemoeilijken.

Inclusie-uitdaging - Wanneer jongeren het gevoel hebben dat hun inbreng niet telt, haken ze sneller af. Ze voelen zich niet welkom en hun talenten blijven onbenut. Een inclusieve aanpak vraagt aandacht: jongeren actief betrekken en ruimte geven om mee te denken en beslissen.

Gevolgen van ageïsme tegen jongeren

Uitsluiting - Jongeren krijgen binnen vrijwilligerswerk soms minder kansen of geen taken van betekenis. Ze worden daardoor sneller naar de rand van de groep geduwd. Dat maakt dat ze zich niet echt deel van de organisatie voelen en hun talenten onbenut blijven.

Verlies van motivatie - Wanneer jongeren het gevoel hebben dat hun inzet niet erkend wordt, verliezen ze al gauw hun motivatie. Het resultaat is dat ze de organisatie sneller verlaten, terwijl ze net veel energie en nieuwe ideeën zouden kunnen brengen.

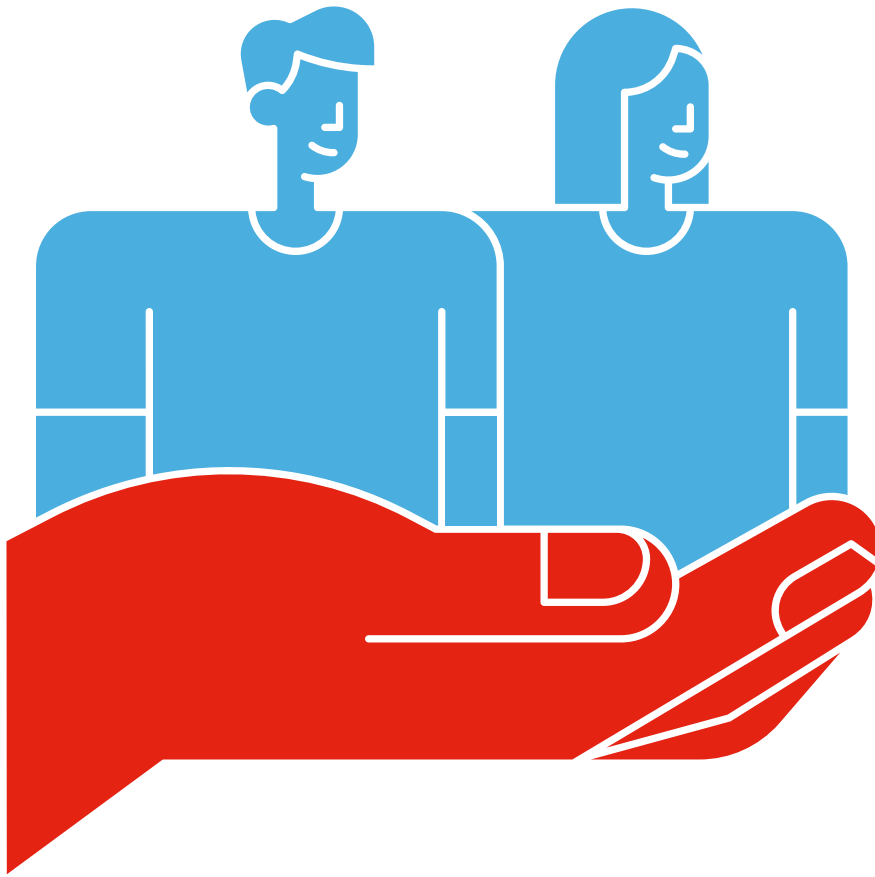
Beperkte diversiteit - Door jongeren onvoldoende te betrekken, mist de organisatie waardevolle vernieuwing. Hun frisse blik en andere invalshoeken maken een groep vaak toekomstbestendiger. Zonder die inbreng blijft de werking te veel op hetzelfde elan verdergaan, waardoor vernieuwing moeilijk wordt.

Hoe pak je dit aan als groep?

Bewustwording - Het begint allemaal bij bewustwording. Vrijwilligers kunnen getraind worden om hun eigen vooroordelen tegenover jongeren te herkennen. Vaak sluipen bepaalde ideeën of beelden er onbewust in, maar door ze bespreekbaar te maken kan er al veel veranderen.

Generatiebruggen bouwen - Een sterke manier om samenwerking te bevorderen is het bouwen van generatiebruggen. Dit kan heel eenvoudig door duo's of gemengde teams te vormen, waarin oudere en jongere vrijwilligers samen aan de slag gaan. Zo ontstaat er meer wederzijds begrip en groeit het vertrouwen.

Ruimte voor verschil - Jongeren hebben vaak andere stijlen en verwachtingen. Denk aan hun digitale vaardigheden of de voorkeur voor een flexibeler inzet. Het is belangrijk om die verschillen niet als probleem te zien, maar als een kans. Door ruimte te geven aan andere ma-



van betekenis te geven, voelen ze zich serieus genomen en zijn ze sneller geneigd zich in te zetten en te blijven.

Samengevat

Ageïsme treft ook jongeren, zeker in vrijwilligersorganisaties. Wanneer ze geen ruimte krijgen om hun talenten te tonen, verliezen we niet alleen hun motivatie, maar ook kansen voor vernieuwing en toekomstbestendigheid. Door bewustwording, samenwerking tussen generaties en actieve betrokkenheid kunnen vrijwilligersgroepen sterker en inclusiever worden. Het gaat niet om oud tegen jong, maar om samen bouwen aan een cultuur van respect en solidariteit, waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.

nieren van werken, kan de organisatie rijker en wendbaarder worden.

Waarde van jongeren benadrukken - Jongeren brengen veel waarde mee: energie, nieuwe perspectieven en frisse ideeën. Ze zorgen ervoor dat de organisatie zich kan vernieuwen en mee kan groeien met de tijd. Door die waarde te erkennen en te benoemen, voelen jongeren zich gezien en gemotiveerd om zich te blijven inzetten.

Taal en framing

Geen 'wij-zij'-denken versterken - Het is belangrijk om niet te vervallen in een tegenstelling tussen jong en oud. Vrijwilligerswerk draait juist om samenleven en samenwerken. Door de nadruk te leggen op wat verschillende generaties elkaar te bieden hebben, ontstaat er een inclusieve sfeer waarin iedereen zich thuis kan voelen.

Ageïsme als tweerichtingsverkeer - Ageïsme wordt vaak gezien als iets dat vooral ouderen treft, maar het werkt in beide richtingen. Ook jongeren kunnen uitgesloten worden of botsen op vooroordelen. Door dit te benoemen, maken we duidelijk dat jongeren net zo kwetsbaar zijn voor

uitsluiting en dat het nodig is om ook hun positie te versterken.

Concrete voorbeelden - Vaak uit ageïsme zich in kleine opmerkingen die misschien onschuldig lijken, maar wel kwetsend zijn. Denk aan zinnen zoals: "Je bent nog te jong om dat te begrijpen." Zulke uitspraken bevestigen het idee dat jongeren minder waard zijn of minder te zeggen hebben. Het zijn precies die subtiele vormen van discriminatie die bewust gemaakt en doorbroken moeten worden.

Praktische tips om jongeren te betrekken

Het klinkt allemaal mooi in theorie, maar hoe begin je daar nu concreet mee als organisatie? Er zijn een paar eenvoudige stappen die echt het verschil kunnen maken.

Gebruik kanalen die jongeren aanspreken, zoals sociale media of samenwerkingen met scholen en hogescholen. Zorg daarnaast dat vrijwilligerswerk niet altijd een langdurig, uitgebreid engagement hoeft te zijn: jongeren stappen vaak liever in projectmatig of flexibel vrijwilligerswerk. En misschien wel het belangrijkste: geef jongeren meteen verantwoordelijkheid. Door hen een taak

Call-to-action

De boodschap is eigenlijk simpel: durf jongeren actief uit te nodigen, laat hen meedenken en geef hen de ruimte om verantwoordelijkheid op te nemen. Organisaties die jongeren een stem geven, ontdekken vaak hoeveel frisse ideeën en energie dit oplevert. Zo bouw je niet alleen aan een sterkere vrijwilligersgroep, maar ook aan een cultuur van respect, solidariteit en samenwerking tussen generaties.

→ Kevin De Block

Eerder verschenen in de reeks Kruispuntdenken:

- ✖ Omgaan met neurodivergente mensen
- ✖ Omgaan met mensen in armoede
- ✖ Omgaan met racisme en huidskleur
- ✖ Omgaan met gender en seksualiteit
- ✖ Omgaan met anderstalige vrijwilligers
- ✖ Omgaan met eenzaamheid

Lezen kan op www.linxplus.be/inspiratiegids