



Participatie en diversiteit

Kern van sociaal-cultureel werken

SO
CIUS.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

• MEESTERS IN SAMENLEVEN •

WIJ ZIJN
MEESTERS IN
SOLIDARITEIT

We zijn voortrekkers in solidariteit
met mensen die dit het meest nodig
hebben én pleiten voor het weg-
werken van structurele ongelijkheid.

DE FEDERATIE
sociaal-cultureel werk
& amateurkunsten

WWW.MEESTERSINSAMENLEVEN.BE

Uit het decreet:

*Ze creëren mee dynamiek in de
samenleving, dynamiek die moet
leiden tot een meer **duurzame,**
inclusieve en **solidaire democratie.***

Sociaal-culturele participatie van iedereen

- De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie om sociaal-culturele participatie van iedereen te realiseren:
 - De organisatie expliciteert en onderbouwt de keuzes in haar werking voor individuen, groepen, gemeenschappen en actoren;
 - De organisatie geeft aan hoe ze sociaal-culturele participatie van de gekozen individuen, groepen of gemeenschappen wil realiseren
 - OF in de regio wil realiseren, met specifieke aandacht voor kansengroepen



Participatie vandaag

Kern van sociaal-cultureel werken

Bruggenbouwers

- Verbinding én verschil overbruggen
- Participatie van iedereen
- Eigenaarschap

Superdiverse context

- Kwantitatief
 - Meer mensen met migratieachtergrond
- Kwalitatief
 - Meer diversiteit binnen de diversiteit
- Positionering
 - Diversiteit niet langer als uitzondering, maar als norm
 - Geen evenredige evolutie in tolerantie



Participatie vandaag



Superdiversiteit als demografische realiteit



Die realiteit volgt niet in organisaties

Participatie vandaag

- Profiel van medewerkers en participanten scw zijn gelijklopend:
 - Ouder
 - Participanten: gemiddelde 65 jaar
 - Medewerkers: nauwelijks < 25 jaar
 - lange scholing
 - En/of actieve beroepscarrière
 - Belgische afkomst
 - Minder participanten met migratieachtergrond tov andere sociale sectoren
 - Idem voor medewerkers
 - Stabiele financiële situatie





Keuze maken

Diversiteitsvragen

- Externe druk

“Het moet van het decreet”

- Instrumentele benadering

“We moeten een nieuw publiek aanspreken om leden te behouden”

➔ Toeleidingsreflex

“Hoe leid ik zo veel en zo divers mogelijke mensen toe naar ons aanbod?”

Wat werkt wél

- Samenwerking
 - Op basis van een solidair kader
 - Gedeelde doelstelling
- Netwerken, kritische vrienden, intervisie,...
 - Verschillende perspectieven samenbrengen
- Organisatiebrede aanpak
 - Betrokkenheid op verschillende domeinen
 - Van verschillende mensen (medewerkers, bestuur, vrijwilligers)



Transformatie ipv toeleiding

- Sociaal-cultureel werken draait om maatschappelijke verandering

- Erkent organisaties in hun expertise
- Missiegedreven verandering
- Verandering breng je niet alleen

→ Transformatie

“Hoe betrek ik iedereen die belang heeft bij en aan het stuur moet zitten van onze maatschappelijke ambities”

Meervoudig perspectief

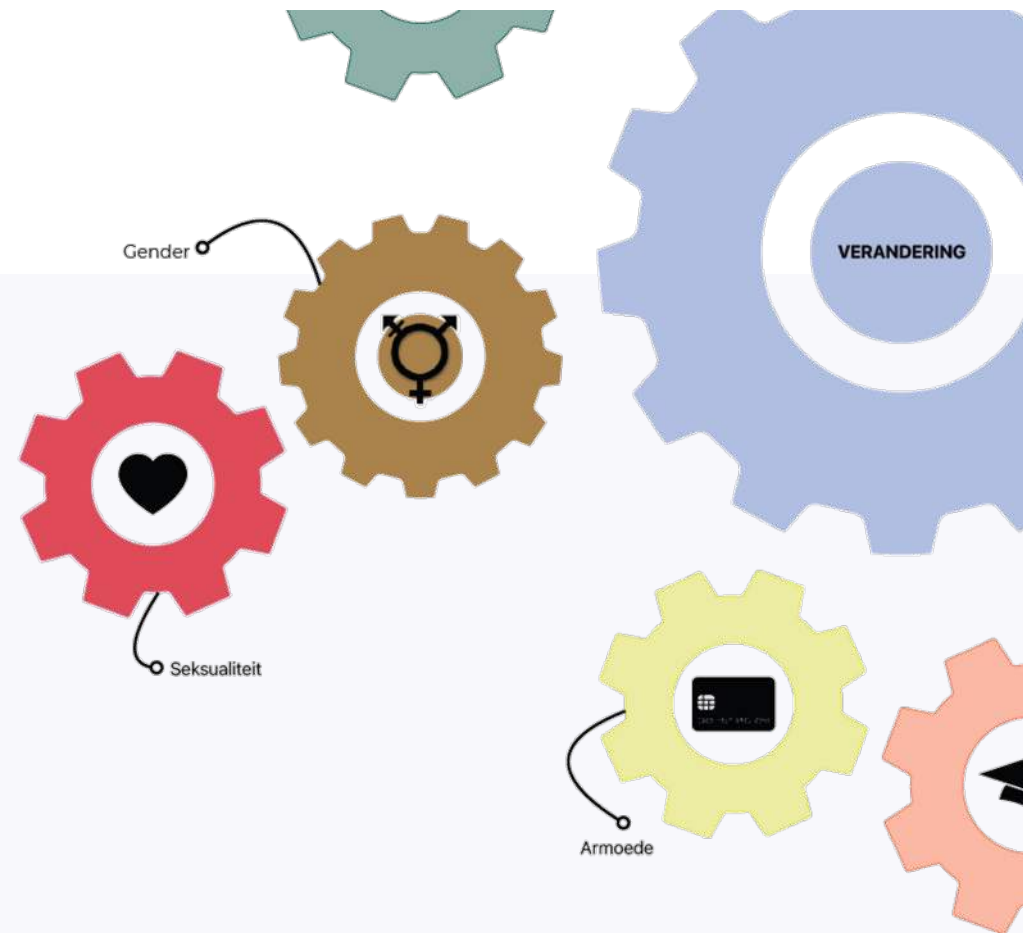


presentatie | 26/03/2026

Dank:
Elke Deforce (KDG Hogeschool),
Ikrame Kastit,
Jamal Belmahi (Saamo Antwerpen),
Pascal Debruyne (Odisee hogeschool)
Sarah Scheepers (Ella vzw)

Intersectionaliteit /kruispuntdenken

- Uitsluiting
 - Machtsgeladen verschillen
 - Kenmerken van groepen en gemeenschappen met meer macht gelden als norm(aal)
 - Zijn bepalend voor de maatschappelijke spelregels
 - Zijn vaak onzichtbaar



Intersectionaliteit /kruispuntdenken

■ Spelregelverandering

- Spelregels zichtbaar maken
- Norm uitdagen
- Meervoudige uitsluiting

➔ Om een maatschappelijke verandering teweeg te brengen, moeten er spelregels veranderen

Meervoudig perspectief

- Jouw organisatie als kruispunt
 - De verandering waar jij toe bijdraagt, gaat vele anderen aan
- Samenwerken
 - niet obv doelgroepen, wel op basis van gedeelde inzet op spelregelverandering





Participatie

Inzet	Inspraak	Tijd	Plaats
Mate waarin men energie investeert in en toewijding vertoont voor de organisatie	Mate waarin men de beleidslijnen van de organisatie zelf mee bepaalt	Hoeveel tijd (aantal uren en frequentie) die men besteedt aan deelname	Organisatieniveau waarop men participeert
Stek betrokken deelname/inzet	Sterk medezeggenschap	Meermaals/langdurig	Bovenlokaal
• Medeorganisator (mee instaan voor het reilen en zeilen van de community/organisatie) • Ambassadeur (de community/organisatie mee vergroten) • Deelgenoot (deel zijn van de community/organisatie)	• Mede-eigenaarschap (deel van het beleid) • Inspraak in beleid • Consultatie • Geïnformeerd over de organisatie		
Afname van aanbod/verkenkende inzet	Geen zeggenschap	Eenmalig/kort	Lokaal