

	Begeleidingsopdracht Verbindingsambassadeurs	
	Praktijkverhaal	Vilvoorde

Verbindingsambassadeurs voor het jeugdwerk

In een notendop

De stad Vilvoorde heeft een heel jonge bevolking en het aantal jongeren neemt verder toe. Dat zet veel druk op de stad als het gaat over kinderopvang, onderwijs, vrijetijdsaanbod, jeugdinfrastructuur en publieke ruimte. Vilvoorde is ook superdiverse stad met een groot aantal mensen met een migratieachtergrond en een groot aandeel anderstalige nieuwkomers. Met dit project slaan de jeugddienst en de dienst gelijke kansen van de stad de handen in elkaar om twee jeugdhuisen te ondersteunen op vlak van diversiteit. Eén jeugdhuis kent een lange traditie, maar hun publieksbereik weerspiegelt niet de jonge bevolking van Vilvoorde. Het andere jeugdhuis staat nog in z'n kinderschoenen en kan mits begeleiding uitgroeien tot een zelfstandig werkend jeugdhuis dat goed ingebed is in de diverse wijk rond de Vilvoordse Asiat-site. Dankzij de projectmiddelen kon de stad een halftijdse projectmedewerker aannemen om beide jeugdhuisen te ondersteunen. Daarnaast ondersteunt de projectmedewerker het Overkophuis.

Locatie, locatie, locatie

Het jeugdhuis met de langste traditie is opgestart vanuit een aantal jeugdbewegingen en blijft daar ook sterk mee verbonden. De deelnemers kennen elkaar van in de jeugdbeweging, het is een jeugdhuis met een homogeen wit publiek. Het andere jeugdhuis wil een werking ontplooiën op de Asiat-site, een voormalige militaire basis, die stap voor stap wordt ingenomen door sociale, creatieve en educatieve (jeugd)projecten. Op termijn zou het jeugdhuis er kunnen uitgroeien tot een open ontmoetingsplek voor de diverse gebruikers van de site en de jongeren uit de buurt.

Bij de start van het project kampen beide jeugdhuisen met locatieproblemen. Het oudste jeugdhuis is gevestigd in een school. Daar startte een ingrijpende verbouwing waardoor het jeugdhuis tijdelijk moest verhuizen. Dit werd vrij abrupt en vroeger dan gepland aangekondigd. Op dezelfde school zit ook een chirogroep die nauw verbonden is met het jeugdhuis. Die groep moest al eerder verhuizen en dit heeft al veel energie gekost, ook van de leden van het jeugdhuis die in beide verenigingen zitten. Het jeugdhuis vroeg aan de stad naar een alternatieve locatie, maar die had lange tijd geen geschikte locatie ter beschikking. De locatieperikelen wogen op het enthousiasme van de bestuurders, die na corona hun werking nieuw leven moesten inblazen. Zij rekenden hiervoor op de instroom van nieuwe bestuurders uit de jeugdbewegingen. De verbindingsambassadeur deed allerlei voorstellen en probeerde allerlei zaadjes te planten die konden helpen om het jeugdhuis nieuw leven in te blazen en hun bekendheid te vergroten. Maar de bestuurders leken sterk vast te hangen aan hun vertrouwde manier van werken. Ook het nieuwe jeugdhuis klopte bij de stad aan voor een geschikte locatie. Ook hen kon de stad niet onmiddellijk verder helpen en dat zette een domper op het enthousiasme en het vertrouwen.

“Deze jongeren vroegen een locatie en middelen en veel meer ondersteuning vanuit de stad. Wij konden de locatie op dat moment niet bieden en we hadden ook niet de tijd om volledig bezig te zijn met dat jeugdhuis. De stad vond ook, om een locatie te krijgen, moeten jullie zich ook wel een beetje bewijzen. Dat zorgde voor spanning en die spanning wil ik als verbindingsambassadeur oplossen nu er nu tijd en middelen zijn vrijgekomen en ik er volledig voor kan gaan.” (Verbindingsambassadeur Vilvoorde)

De medewerkers van de stad begrijpen de vragen van jongeren en hun frustratie wel. Ze zien het ook als hun taak om mee naar locaties te zoeken, maar kunnen deze ook niet zomaar 'toveren'. Uiteindelijk hebben ze toch beide jeugdhuizen kunnen verder helpen.

Kleine stappen vooruit

Beide jeugdhuizen vonden een onderdak en zetten in de loop van het traject een aantal kleine stappen vooruit op vlak van toegankelijkheid. Het oudste jeugdhuis zette in op verjonging, zichtbaarheid en promotie van het aanbod. De verbindingsambassadeur maakte een analyse volgens de 7 B's en zocht mee naar nieuwe partners in de buurt van hun tijdelijke locatie. Het jongste jeugdhuis nam inclusie op als kernwaarde. Het bestuur weerspiegelt meer de diversiteit in de gemeente en organiseert ook activiteiten om een breder publiek aan te spreken, zoals alcoholvrije avonden.

Toch overheerst het gevoel dat er meer inzet. Terugblikkend hebben de jeugdhuizen zich wel geëngageerd voor het project, maar misschien werd dat engagement wat te snel en te weinig doordacht gegeven.

“Als lokaal bestuur zie je de noden in je stad en de opportuniteiten van zo'n project. Je weet dat een aanvraag intern een hele weg moet afleggen, bovenop alle lopende initiatieven. De looptijd om in te dienen is bovendien beperkt. Dus zet je er vaart achter en neem je niet altijd de tijd om alles grondig door te praten. Bovendien merk ik: wanneer je vanuit de stad een open, vrijblijvende vraag stelt aan organisaties waar ze gerust 'nee' op mogen zeggen, ligt dat blijkbaar toch moeilijk. Onbewust en onbedoeld ervaren organisaties een zekere druk om 'ja' te zeggen. Bij beide jeugdhuizen is er veel openheid voor diversiteit en inclusie maar het thema kent niet de hoogste prioriteit. Misschien omdat ze jong zijn, zien ze dat niet altijd of durven ze niet zeggen dat het eigenlijk geen prioriteit is of dat er andere prioriteiten zijn, die een randvoorwaarde vormen om aan inclusie te werken. Dat hadden we bij aanvang beter moeten inschatten.” (Medewerker Dienst Gelijke Kansen)

Ook was het voor de jeugdhuizen bij het begin niet zo duidelijk waartoe ze zich precies hadden geëngageerd en welke invloed het project zou hebben op hun werking. Dit zou je kunnen vermijden door verkennende fase in te bouwen in het project of een apart voortraject te voorzien.

“Misschien kan de Vlaamse overheid een voortraject van enkele maanden ondersteunen, dat leidt tot een subsidiedossier. En daarna een implementatietraject financieren om dit plan uit te voeren. Zo kan je meer tijd nemen voor kwalitatieve voorgesprekken en wederzijdse verwachtingen helder krijgen, en dat door de mensen rechtstreeks betrokken bij het project. Dan kunnen er nog struikelblokken opduiken, maar dat is toch al een ander uitgangspunt. Het afstemmingswerk is dan al gebeurd. Zeker als zo'n voortraject niet teveel administratieve last met zich mee brengt, is dat een werkbare piste. Maar ook zonder voortraject kan Vlaanderen meer sturend optreden naar lokale besturen en verwachten dat het project op voorhand goed is doorgepraat. De overheid kan dit navragen bij indienen, ofwel inbouwen in de start van het project.” (Medewerker Dienst Gelijke Kansen)

Ook personeelsperikelen strooiden roet in het eten. Misschien kan de Vlaamse overheid hiermee rekening kan houden bij het bepalen van de looptijd van het project of het toekennen van uitstel.

“We kunnen pas aanwerven als we formeel de goedkeuring krijgen. Dan start de gemeentelijke procedure en moet je hopen op geschikte kandidaten. Je bent soms al 3 à 4 maanden ver in de looptijd voor een project vooraleer je kan starten en het kan dat medewerkers na enkele maanden weer terug vertrekken omdat ze elders een betere opportuniteit zien.” (Medewerker Dienst Gelijke Kansen)

Geleerde lessen voor Plan Samenleven

Ook al leverde het project niet de gewenste resultaten op, de stad Vilvoorde neemt de geleerde lessen wel mee in de uitwerking van het Plan Samenleven. De verbindingsambassadeur blijft in dienst, met een focus op toeleiding naar sport en cultuur.

“Plan samenleven vormt een goede motor om samenwerking tussen diensten te bevorderen, met een beperkte planlast. Het brengt verschillende beleidsdoelstellingen over verschillende beleidsdomeinen samen onder één plan. Verschillende beleidslijnen gaan samen van start op een gecoördineerde manier en met ondersteuning. Dat geeft echt een boost. Je moet er dan nog je interne organisatie naar kunnen zetten. Maar het Plan samenleven is een locomotief waar andere diensten hun wagonnetje kunnen aan koppelen, zonder dat ze steeds het warm water opnieuw moeten uitvinden. Dat zorgt voor efficiëntiewinst omdat je op hetzelfde moment, binnen hetzelfde kader inzet op gedeelde doelstellingen. Je kan de templates van de ene actie gebruiken voor andere acties. De Dienst Gelijke Kansen kan meer z’n verbindende rol spelen. In het kader van Plan Samenleven maken we ook een meer gedegen omgevingsanalyse voor onze acties. We brengen drempels in kaart en bevragen ouders en kinderen maar we proberen ook quick wins te realiseren door kinderen al toe te leiden waar mogelijk.” (Medewerker Dienst Gelijke Kansen)

Ook op vlak van visie staan de neuzen steeds meer in dezelfde richting. Dat is best een uitdaging voor een stad als Vilvoorde waar het personeelsbestand sterk verschilt van de jonge, superdiverse bevolking. De stad staat voor de opdracht om haar personeelsbestand te diversifiëren en meer in te zetten op cocreatie en participatie. De samenwerking tussen de stad en etnisch-culturele zelforganisaties komt daardoor in een ander perspectief.

“Vroeger kwamen dergelijke organisaties quasi automatisch onder de bevoegdheid van de Dienst Gelijke Kansen, met beperkte ondersteuningsmogelijkheden tot gevolg. Dit is een gekend fenomeen, onder andere beschreven door Gloria Wekker. Als mensen met een migratieachtergrond initiatief nemen, dan staat de etnisch-culturele achtergrond van de initiatiefnemer doorgaans op de voorgrond en minder de inhoud van wat ze doen (sport, jeugdwerk, onderwijssteuning). Het is een uitdaging voor de stad om deze initiatieven te ondersteunen binnen de ‘gepaste’ diensten en met de ondersteuningsmogelijkheden die daar voor handen zijn. Het blijft belangrijk dat we bottom-up werkingen ondersteunen, maar tegelijk moeten we ook nagaan hoe deze werkingen mee doelstellingen uit het bestuursakkoord kunnen realiseren. Zij worden dan een partner van het lokaal bestuur.” (Medewerker Dienst Gelijke Kansen)

Lokale besturen hebben het soms moeilijk om aparte initiatieven voor een bepaalde doelgroep te ondersteunen. Binnen de Dienst Gelijke Kansen groeit de visie dat inclusie de eerste keuze is, maar dat ook doelgroepspecifiek aanbod kan. Een erg brede en algemene afbakening van die doelgroep zoals ‘mensen met een migratieachtergrond’ is echter geen terechte of werkbare rechtvaardiging van het doelgroepgerichte aanbod. Niet zozeer het diversiteitskenmerk maar feitelijke achterstelling moet de reden vormen voor het specifieke aanbod.

“Vroeger organiseerden we in de schoolvakanties een taalbad Nederlands. De profielen van kinderen die er aan deelnamen waren echter zo verschillend dat het initiatief niet kon beantwoorden aan de verschillende noden. Nu zetten we de middelen van het taalbad in om enerzijds de gemeentelijke speelpleinwerking meer taalstimulerend te maken en anderzijds onderzoeken we welke nood er nog overblijft naar specifieke taalkampen voor een scherp afgebakende doelgroep, zoals OKAN-leerlingen bijvoorbeeld.” (Medewerker Dienst Gelijke Kansen)