



**Odisee**  
DE CO-HOGESCHOOL



[foto: Jan van Bostraeten]

# DIVERSITEITSONDERZOEK CHIROJEUGD VLAANDEREN





## INHOUD

Waarom een diversiteitsonderzoek?	3
Onderzoeksopzet	5
Respons	6
Achtergrondkenmerken van de respondenten	7
Dataset leiding	7
Dataset ouders	7
Hoe divers zijn de Chirogroepen?	8
Diversiteit bij de leden	8
Seksualiteit en genderidentiteit	8
Etnische diversiteit	8
Gedragsstoornissen, mentale of fysieke beperking	9
Armoede	9
Gezinssituatie	9
Diversiteit bij de leiding	9
Afspiegeling van de buurt	10
Signalen van kwetsbaarheid	10
Thuisituatie	11
Diversiteit in de praktijk	12
Diversiteit versus haalbaarheid	12
Diversiteit versus tradities	13
Incidenten	14
Discussies over diversiteit	14
Ouders over uitsluiting en tradities	14
Hoe proberen Chirogroepen inclusief te zijn?	15
Is er nood aan (meer) ondersteuning?	17
Diversiteitscyclus	18
Diversiteit zorgt voor meer diversiteit	18
Vorming en ondersteuning	20
Opvallende parameters	22
Leeftijd leiding	22
Oprichtingsdatum	22
Verstedelijkingsgraad	22
Diversiteit als kwestie van mindset	23
Conclusies	24
Tabellen	26

## WAAROM EEN DIVERSITEITSONDERZOEK?

Chirojeugd Vlaanderen werkt actief aan haar diversiteitsbeleid. In januari 2018 schreven we *Iedereen Chiro*, ons intern diversiteitsplan. Sindsdien is ons diversiteitsbeleid strategisch, duidelijk en doelgericht. We werken op drie niveaus: micro, meso en macro. Het microniveau zijn onze groepen, het mesoniveau zijn onze kadervrijwilligers en het macroniveau is hoe wij ons als Chirojeugd Vlaanderen opstellen in de jeugdwerksector.

In dat intern diversiteitsplan schuiven we vier missies naar voren:

1. Binnen een inclusieve benadering focussen we op **doelgroepen** waarvan we denken dat we ze moeilijker kunnen bereiken en/of behouden.
2. Diversiteit moet als thema in de **kern** van onze organisatie terechtkomen.
3. Er moet ruimte zijn voor **experiment**.
4. We willen actief **ontmoeting** creëren.

Het schrijven van *Iedereen Chiro* confronteerde ons met het feit dat wij eigenlijk **niet écht weten hoe divers we zijn**, of Chirogroepen een afspiegeling zijn van hun buurt, welke doelgroepen we bereiken en welke niet. We weten zelfs niet wat onze leiding over het thema denkt. Dat is lastig, want op die manier was de keuze om meer rond diversiteit te werken een sprong wagen in het donker. We wisten dat we moesten springen, dat zei ons buikgevoel. Waar we zouden landen en wat we onderweg zouden tegenkomen, daar hadden we geen idee van.

Om die reden sloegen we de handen in elkaar met Odisee Hogeschool. We werkten al eerder met hen samen, in onderzoeken zoals *Ouders & Jeugdwerk*. Zij zouden ons helpen met het uitbouwen van een uitgebreid maar realistisch diversiteitsonderzoek. Aanvankelijk was het onderzoeksdoel om een nulmeting te doen, en op die manier te weten te komen **in hoeverre groepen een afspiegeling zijn van hun buurt**. Zo komen we te weten welke doelgroepen we wel of niet bereiken, en

van welke factoren dat afhankelijk is.

Gaandeweg kwam tijdens het ontwerpen van het onderzoeksopzet de vraag meer naar voren welke **noden** leiding en ouders hebben rond het thema diversiteit. We hanteren de brede definitie van diversiteit. Het gaat dus over etnisch-culturele diversiteit, maar ook over armoede, het hebben van een beperking of psychologische aandoeningen, gender en seksualiteit, en niet-klassieke gezinssituaties. Omdat het thema zo breed is, moesten er vaak keuzes gemaakt worden. Zo stranden we uiteindelijk op twee doelstellingen voor ons eerste diversiteitsonderzoek:

1. We willen een (**subjectieve**) **indicatie** van welke doelgroepen we al dan niet bereiken in vergelijking met de buurt. Op die manier weten we beter welke doelgroepen de weg naar de Chiro moeilijker vinden dan anderen. Die mapping maakt het ook mogelijk om dit onderzoek binnen enkele jaren te herhalen, en te bekijken of er een verschuiving is. We zijn ons er wel van bewust dat dit slechts een indicatie is, en geen objectieve vaststelling voor al onze groepen. We zullen dus geen antwoord kunnen geven op vragen als: "Hoeveel jongeren met een mentale beperking zitten er in de Chiro?" Dat is voor ons ook minder belangrijk dan de vraag hoe het komt dat Chiro voor sommige jongeren met een mentale beperking niet toegankelijk is, en voor andere wel.

2. We willen een beeld van de **noden, vragen en moeilijkheden** rond diversiteit bij leiding en ouders. Hoe kijken zij naar diversiteit en inclusie? Wat vinden ze belangrijk, haalbaar, nodig? Strookt hun visie met die van hun Chirogroep en met die van Chirojeugd Vlaanderen? Welke discussies leven er? We zijn ervan overtuigd dat dit diversiteitsonderzoek heel wat **pijnpunten**, maar tegelijkertijd ook heel wat **sterktes en kansen** bloot legt.

Het resultaat van dit diversiteitsonderzoek zal niet zomaar in de kast terechtkomen. Het rapport zal de basis vormen van ons **diversiteitsbeleid van de toekomst**. *Iedereen Chiro*, ons vorig diversiteitsplan, is





[foto: Jan van Beers/Straten]

immers geschreven voor de periode van 2018 tot 2021. Ons nieuw diversiteitsbeleid is deze keer geen sprong in het donker, maar zal zich baseren op objectieve data, bevindingen en tendensen. Deze keer kunnen we vertrekken vanuit wat we weten. We hebben een eerste meer systematische kijk op wat nu de noden van leiding, jongeren en ouders zijn. We weten nu welke doelgroepen we echt moeilijk bereiken en hebben een idee van hoe dat komt. Dat vinden we een grote stap vooruit. Dat nieuw diversiteitsbeleid zal ook zijn stempel drukken op onze beleidsnota. Qua timing vallen de puzzelstukjes zo mooi op hun plek. Het diversiteitsonderzoek zal het ons mogelijk maken om de komende vier jaar verder te kunnen werken aan ons diversiteitsbeleid, want dat is nooit een afgeronde

zaak. Als grootste jeugdwerkorganisatie van Vlaanderen worden wij continu uitgedaagd om relevant te blijven in een veranderende maatschappij. Dat vinden we geen bedreiging, maar net iets wat ons sterk maakt, op voorwaarde dat we kritisch naar onszelf blijven kijken. Zo zien we het diversiteitsonderzoek ook als een **spiegel die we onszelf voorhouden**. We kregen de laatste jaren veel complimenten over de manier waarop wij als jeugdbeweging aan diversiteit werken. Onze rol werd daarin erkend. Dat was erg fijn, en vormde de basis voor enkele geslaagde partnerschappen en experimenten. Dat wil echter niet zeggen dat we er nu zijn, integendeel. Dit is een nieuwe start voor een innoverend diversiteitsbeleid.

# ONDERZOEKSOPZET

Het diversiteitsonderzoek wil een foto-opname maken van hoe Chirogroepen omgaan met diversiteit. We willen te weten komen of alle kinderen en jongeren welkom zijn in de Chiro, en of activiteiten en spelvormen voldoende aangepast zijn aan kinderen en jongeren met diversiteitskenmerken en/of een kwetsbare achtergrond. Ook onderzoeken we of leiding sterk genoeg in hun schoenen staat om met zo'n complex thema als diversiteit om te gaan.

We verzamelden via een **websurvey** kwantitatieve data bij **leiding en ouders**. De vragenlijst bouwt verder op literatuur en onderzoeksinstrumenten uit ander onderzoek over jeugdwerk en diversiteit in andere sectoren, een verkennende kwalitatieve bevraging via diepte-interviews bij sleutelfiguren (diversiteitsconsulenten, Agentschap Integratie en Inburgering, werkingen maatschappelijk kwetsbare jeugd enz.) en een bevraging van de commissie Diversiteit van Chirojeugd Vlaanderen.

In totaal werden er gegevens verzameld bij **210 Chirogroepen**. De selectie van de werkingen verliep getrapd. Op basis van drie indicatoren (representativiteit naar provincie, verstedelijkingsgraad, kansarmoede-index) werden **124 gemeenten** geselecteerd. Vervolgens werden alle werkingen binnen de geselecteerde stad of gemeente aangesproken met controle op parameters oprichtingsdatum, meisjes- versus jongensgroepen, en ledenaantal. Studenten van de tweede bachelor Gezinswetenschappen stonden in voor opvolging en rekrutering van ouders en leiding in een vooraf bepaalde selectie van werkingen. Zij verzamelden gedurende de academiejaren 2018-2019 en 2019-2020 data in 75 werkingen. De vragenlijst kon online of op papier ingevuld worden. Enkele respondenten (o.a. kwetsbare groepen) werden face-to-face bevraagd. Het veldwerk binnen de werkingen werd aangevuld met een gerichte mailing naar ouders en leiding van een selectie van 220 groepen uit het databestand van de Chiro.

Na een piloottest bij twee groepen werd de vragenlijst geconceptualiseerd met de volgende rubrieken:

## Vragenlijst leiding

- Achtergrondkenmerken van leiding en Chirogroep
- Actuele en gepercipieerde participatiegraad
- Belang dat leiding hecht aan diversiteit in de werking
- Diversiteit in Chiro in de praktijk

## Vragenlijst ouders

- Achtergrondkenmerken van kind en Chirogroep
- Diversiteit in de Chiro
- Belang dat ouders hechten aan diversiteit, begeleidingshoudingen inclusie
- Achtergrondkenmerken



## RESPONS

We hielden **695 bruikbare vragenlijsten** over bij leiding en **2182 bruikbare vragenlijsten** bij ouders. Binnen de 210 bereikte werkingen zijn dit de verhoudingen van parameters:



## ACHTERGRONDKENMERKEN VAN DE RESPONDENTEN

### Dataset leiding

De respondentengroep bestaat vooral uit:

- Meisjes (72%)
- 19-22 jaar (60,7%), -18 jaar (30,7%), 23+ jaar (8,6%)
- Jongeren met werkende ouders (96% ouder 1, 87,4% ouder 2)
- Jongeren met hoogopgeleide ouders (66% ouder 1; 61,1% ouder 2 bachelor en/of master)
- Jongeren met ouders met een jeugdwerkverleden (min. 70% heeft een ouder die vroeger heeft deelgenomen aan jeugdwerk)
- Geeft leiding aan speelclub (20%), rakwi's (19%), tito's (16,1%), ribbels (14,4%), keti's (13,7%), aspi's (12,8%)
- 7% is ook groepsleiding

### Dataset ouders

De oudergroep bestaat vooral uit:

- Vrouwen (81,8%)
- Ouders uit een klassiek tweeoudergezin (73,3%) of waar de ouder een andere partner heeft (15,9%). 5,3% is alleenstaand.
- De overgrote meerderheid werkt (84,7%). De helft van de respondenten werkt voltijds (55,8%), net geen 30% deeltijds (28,9%).
- Bijna drie vierde volgde hoger onderwijs (73,6%).



# HOE DIVERS ZIJN DE CHIROGROEPEN?

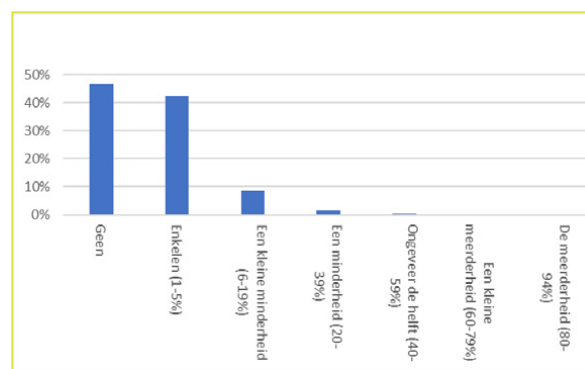
“ WE ZIJN ONS ERVAN BEWUST DAT DIT SLECHTS EEN INDICATIE IS, EN GEEN OBJECTIEVE VASTSTELLING VOOR AL ONZE GROEPEN.

Maken kinderen en jongeren met een diversiteitskenmerk deel uit van de Chiro? We vroegen leiding en ouders om een inschatting te maken van het aantal leden met een migratiegeschiedenis, in mogelijke armoedesituaties, met een beperking, met een niet-heteroseksuele voorkeur of die transgender zijn, en uit niet-klassieke gezinssituaties. Uiteraard vroegen we ook naar diversiteitskenmerken bij henzelf en hun kinderen. De cijfers geven dus eerder een indicatie dan dat het een telling is die een volledige match is met de realiteit.

## DIVERSITEIT BIJ DE LEDEN

### Seksualiteit en genderidentiteit

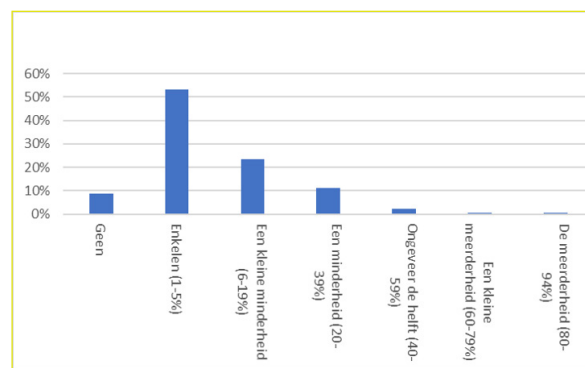
Bij de leiding geeft vijf op de tien aan leden in de Chirogroep te hebben (over alle afdelingen heen) met een niet-heteroseksuele voorkeur of die transgender zijn. Dat gaat dan wel veeleer om een kleine minderheid: 42,4% schat dat aandeel op 1-5%. Ongeveer de helft van de leiding (46,6%) schat dat hun groep totaal geen leden telt (aandeel 0%) met een niet-heteroseksuele voorkeur of die transgender zijn. De meerderheid van de ouders (57,2%) geeft logischerwijze aan dat ze geen idee hebben of er leden met een niet-heteroseksuele voorkeur zijn. Iets meer dan drie op de tien (36,1%) schat het aandeel op minder dan 5% (16,6% zelfs ‘helemaal geen’).



Figuur 1 - Diversiteit bij de leden (% leiding) (tabel 20)

### Etnische diversiteit

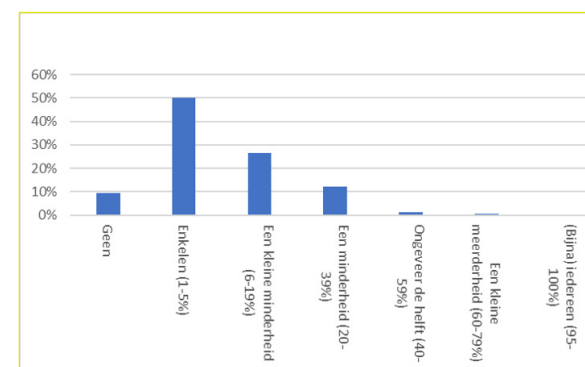
9% van de respondenten geeft aan dat er helemaal geen leden met migratiegeschiedenis in hun groepen zitten. 35% van de leiding geeft aan dat ze meer dan 6% leden hebben van wie de (groot)ouders niet in België geboren zijn. Het merendeel daarvan (23,5% van het totaal) schat dat aandeel evenwel op maximaal 20%. Merk op dat dit vooral gezinnen met Nederlands als thuistaal zijn. De data indiceren dat er maar een beperkt aantal groepen leden met andere thuistaal bereiken. 82% van respondenten geeft aan dat ze geen of maar enkele leden hebben met een andere thuistaal dan Nederlands. We merken een gelijkaardige tendens bij ouders. Een meerderheid van de ouders rapporteert haast geen leden met migratiegeschiedenis in de groepen op te merken (55,1% antwoordt ‘minder dan 5%’). 23,5% van de ouders rapporteert wel een minderheid (6-39%), al blijft die veeleer onder de drempel van 20% (17,4% van de ouders). In stadsgroepen liggen die cijfers hoger, waarover later meer.



Figuur 2 - Diversiteit bij de leden (% leiding) (tabel 20)

## Gedragsstoornissen, mentale of fysieke beperking

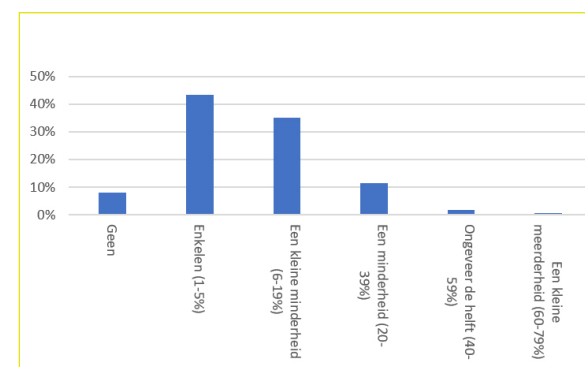
Bij de leiding geeft vier op de tien (41%) aan dat meer dan 6% leden in hun groep een (verstandelijke, fysieke of zintuiglijke) beperking heeft. Een tiende van de leiding (12%) geeft zelfs aan dat het aandeel leden met een beperking minstens een op de vijf bedraagt. Ouders schatten het aandeel lager in. Waar zo'n 40% van leiding het op meer dan 6% schat, geeft maar een op de vijf ouders die inschatting. Een mogelijke verklaring is dat die diversiteit niet altijd zichtbaar is. Leiding kent hun groep beter, en zij zijn vaak op de hoogte van welke leden een gedragsstoornis zoals het autismespectrum hebben.



Figuur 3 - Diversiteit bij de leden (% leiding) (tabel 20)

### Armoede

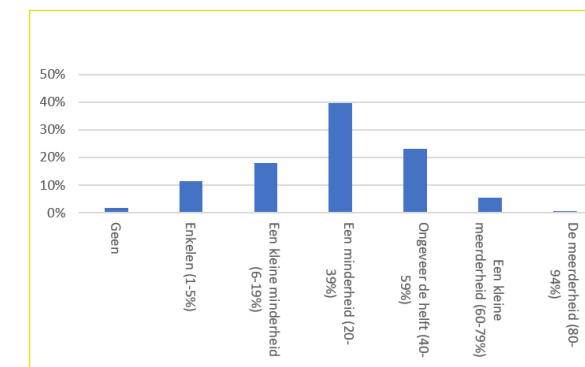
De groepen lijken ook kinderen en jongeren in armoedesituaties te bereiken. Gaat het om leden uit een financieel moeilijke situatie, dan schat tot de helft van de leiding (49%) dat op een aandeel van 6% of meer. ‘Slechts’ 8% van de respondenten denkt dat er helemaal geen leden in preciaire thuissituaties leven. Een 10% (11,4%) schat het aandeel op minstens 20%. We merken eenzelfde tendens bij ouders, al is het aandeel ouders dat het aantal leden op 6% of meer schat beperkter (28,2%).



Figuur 4 - Diversiteit bij de leden (% leiding) (tabel 20)

## Gezinssituatie

Groepen bereiken heel wat leden uit niet-klassieke gezinssituaties. Bij leiding denkt bijna zeven op de tien (69%) dat meer dan 20% van de leden een andere gezinssamenstelling heeft. Ruim een derde van de ouders (36,6%) schat dat aandeel leden op 20% of meer. 8,6% ouders maakt zelfs de inschatting dat ongeveer de helft van de leden uit een niet-klassieke gezinssituatie komt. Merk op dat er veel variatie zit in hoe leiding dat aandeel inschat, gaande van 0 tot meer dan 60%. Volgens de meesten schommelt het veeleer tussen 6 en 40%.



Figuur 5 - Diversiteit bij de leden (% leiding) (tabel 20)

## DIVERSITEIT BIJ DE LEIDING

“ LEIDINGSPLOEGEN BLIJKEN IN VERGELIJKING MET DE LEDEN HEEL WAT MINDER DIVERS.

De bevroegde leiding geeft aan dat in hun groepen niemand of slechts enkelen van de leiding diversiteitskenmerken hebben (zie bijlage voor details). De helft van de leiding (55,8%) geeft wel aan dat een substantieel deel van de leiding uit een niet-klassieke gezinssituatie komt, al is dat voornamelijk nog altijd een (kleine) minderheid, nl. 20-39%. Een verklaring kan liggen in het feit dat jongeren leiding zijn met een verantwoordelijke rol, waar heel wat verwachtingspatronen aan gekoppeld zijn. We merken dat bij een project als Leiding Op Maat, waarbij we jongeren met een gedragsstoornis of beperking willen ondersteunen om leiding te zijn. Een groot struikelblok is een eng verwachtingspatroon van leiding over de competenties die hun medeleiding moet bezitten. Voor andere diversiteitskenmerken zijn er andere mogelijke verklaringen: een breder vrijetijdsaanbod voor jongeren, financiële drempels van leiding zijn,





[foto: jan van bostraeten]

gebrek aan rolfiguren in de leidingsploeg met wie jongeren zich kunnen identificeren, ... We zijn daar binnen dit diversiteitsonderzoek niet dieper op ingegaan, maar willen dat verder onderzoeken tijdens enkele focusgesprekken die zullen plaatsvinden naar aanleiding van dit diversiteitsonderzoek.

## AFSPIEGELING VAN DE BUURT

Bij leiding geeft bijna zes op de tien aan dat de samenstelling van hun Chirogroep een afspiegeling vormt van de buurt waar de Chirogroep gelegen is. Slechts 11,3% vindt van niet.

“ IN VIER OP DE TIEN GROEPEN IS DE INSCHATTING VAN HET AANTAL LEDEN IN EEN POTENTIËLE ARMOEDESITUATIE GELIJKLOPEND MET DE BUURTSAMENSTELLING.

We spiegelde de inschatting van leiding over het aandeel leden met een diversiteitskenmerk (zie figuur 1 tot en met 5) op groepsniveau aan cijfers over de feitelijke samenstelling van de buurt (bron: provinciesincijfers.be). In bijna acht op de tien bevroegde groepen (78,3%) is er een ondervetegenwoordiging. Afgaande op de inschatting van leiding is het aandeel leden met een migratiegeschiedenis lager dan in de (feitelijke) buurtsamenstelling. Bij een op de vijf groepen is dat eerder gelijklopend. Vier op de tien groepen zijn ook ondervetegenwoordigd in termen van het aantal leden in kansarmoede. In vier op de tien groepen is de inschatting van het aantal leden in een potentiële armoedesituatie gelijklopend met de buurtsamenstelling.

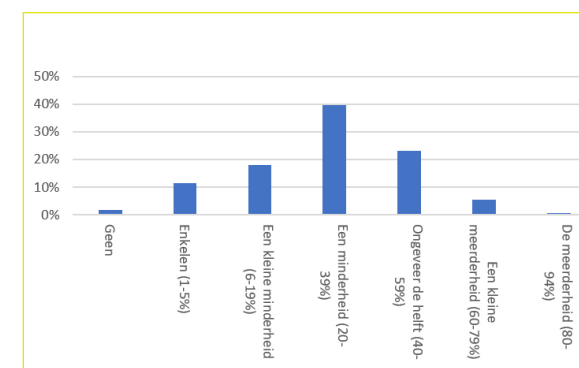
## SIGNALEN VAN KWETSBAARHEID

Leiding die aangaf dat ze leden in mogelijke armoedesituaties bereiken, werd gevraagd aan te vinken waaruit ze dat afleiden. Indicatoren voor een kwetsbare situatie zijn vooral financieel van aard. Voor het merendeel van de leiding is het niet kunnen betalen van lid- of kampgeld het sterkste signaal (42,8%).

Ook perceptie lijkt mee te spelen. Zo geeft telkens om en bij de drie op de tien aan dat ze dat uit het huisbezoek

afleiden (34,5%) of dat ze gewoon een vermoeden hebben (33,8%).

Hoewel dat niet het meest frequent aangevinkt werd, blijkt een op de vijf (20,6%) zich te baseren op het feit dat het kind niets bij heeft (bv. boterhammen, 20,6%). Ook een vijfde leidt het af uit of dat het kind werd doorverwezen via OCMW of een hulpverleningsinstantie (18,1%). Een derde van de leiding (28,1%) wordt ingelicht door de groepsleiding.



Figuur 6 – Signalen kwetsbaarheid (meerdere antwoorden mogelijk; % leiding dat dit item aanvinkt) (tabel 22)

## THUISSITUATIE

“ LEIDING VINDT HET ZELF OOK BELANGRIJK TE WETEN OF EEN LID IN ARMOEDE LEEFT.

Leiding vindt het zelf ook belangrijk om te weten of een lid in armoede leeft. 66% van de leiding vindt aan dat je als leiding daarover informatie moet hebben. Ook kennis over de thuistaal (55,4%) en de gezinssamenstelling (45,5%) zijn voor veel leiding belangrijk. Globaal genomen vindt zeven op de tien (69,8%) aan dat ze kennis hebben van de thuissituatie. Meer dan zes op de tien (66,1%) maakte zich al eens zorgen over de opvoeding die de kinderen thuis meekrijgen.



# DIVERSITEIT IN DE PRAKTIJK

## DIVERSITEIT VERSUS HAALBAARHEID

“ SLECHTS EEN KLEIN PERCENTAGE VAN DE LEIDING VINDT EEN BEPAALD DIVERSITEITSKENMERK ABSOLUUT NIET HAALBAAR. BEPERKINGEN MET VEEL ONDERSTEUNINGSNODEN VORMEN SNELLER EEN STRUIKELBLOK.

Bij leiding maakt ongeveer een op de vijf (20,1%) zich al eens zorgen dat het te veel investering zou vragen om kinderen met diversiteitskenmerken of een kwetsbare achtergrond te kunnen laten deelnemen. Soms is een kind wel lid van de werking maar is het toch niet zo haalbaar voor de groep, of omgekeerd. We vroegen leiding in welke mate het haalbaar is dat een kind in een (mogelijke) armoedesituatie, met een niet-Nederlandse thuistaal, op de vlucht of met een beperking (sensorieel, fysiek, psychisch, emotioneel of cognitief) deelneemt. Leiding werd gevraagd op een schaal van vier antwoordcategorieën die haalbaarheid aan te geven.

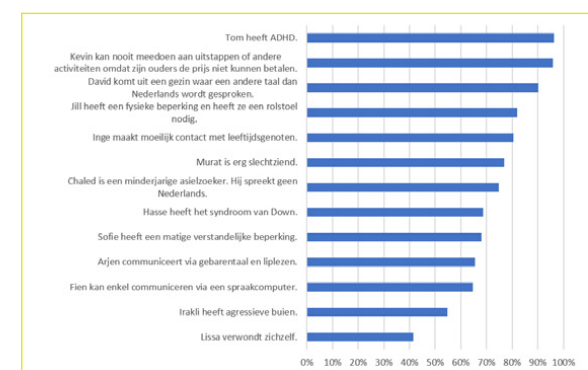
Perceptie van haalbaarheid lijkt te sporen met inschatting van ondersteuningsnoden. Slechts een klein percentage van de leiding vindt een bepaald diversiteitskenmerk absoluut niet haalbaar (maximaal 7,9% van leiding). Telkens minstens negen op de tien vindt ADHD (96,9%; item 6), meertaligheid (91,1%; item 13) maar ook een mogelijke armoedesituatie (96,6%; item 11) een haalbare kaart. Voor drie op de vier vormt ook vluchtelingen opvangen geen probleem (75,2%; item 12). Doorgaans is de meerderheid van de respondenten daarin ook zeer sterk uitgesproken. Drie vierde van de leiding rapporteert een (mogelijke) armoedesituatie als absoluut haalbaar (77,8%).

Beperkingen met veel ondersteuningsnoden vormen een groter struikelblok. Een communicatieve of mentale beperking wordt door een vierde tot drie op de tien als

(helemaal) niet haalbaar ervaren (29,9% slechthorend item 2; 28,3% spraakcomputer item 1; 25,2% syndroom van Down item 10 (helemaal) niet haalbaar). Merk op dat acht op de tien van de leiding een fysieke beperking (82,2%; item 4) dan weer wel haalbaar vindt.

Ook zijn er opvallende bezwaren tegenover leden met agressieve buien. Iets meer dan vier op de tien ervaart agressieve buien (41,8%; item 7) als (helemaal) niet haalbaar. Agressie wordt ook opgegeven als een mogelijke reden om een lid niet (langer) te laten deelnemen.

Ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat hun groep al een lid geweigerd heeft (27%). De meest opgegeven reden vormt echter een ledenstop.

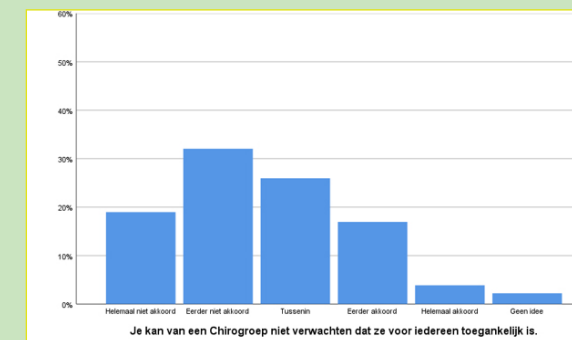


Figuur 7 – Haalbaarheid deelname (% leiding dat aangeeft dat het (absoluut) wel haalbaar is) (tabel 24)

“ DE OVERGROTE MEERDERHEID VAN DE LEIDING IS HET ERMEE EENS DAT JE ALS CHIROGROEP HET VERSCHIL KAN MAKEN VOOR KINDEREN EN JONGEREN UIT KWETSBARE MILIEUS. TEGELIJKERTIJD VINDT EEN AANZIENLIJKE GROEP DAT JE TOEGANKELIJKHEID NIET MAG VERWACHTEN.

We vroegen leiding aan te geven hoe ze tegenover diversiteit in de Chiro in het algemeen staan. Ook moesten ze aangeven of hun medeleiding leden volgens hen ongelijk behandelt, of je van een Chirogroep toegankelijkheid kan verwachten, enz. We peilden ook naar eigen zorgen en verbeterpunten, bv. zich zorgen maken om de investering die het vraagt of over de opvoeding van het kind thuis, zelf niet altijd goed weten hoe ergens mee om te gaan of te communiceren, enzovoort.

Het is misschien niet altijd haalbaar om een lid met een ondersteuningsnood of diversiteitskenmerk te laten deelnemen. De helft van de leiding vindt dat je die toegankelijkheid van een Chirogroep wel mag verwachten (51%; item 6). Een aanzienlijke groep (20,8%) vindt dat je die toegankelijkheid *niet* mag verwachten. Een kwart van de leiding spreekt zich niet duidelijk uit (26% tussenin).



Figuur 8 – Toegankelijkheid verwachten (% leiding) (tabel 25)

De overgrote meerderheid van de leiding is het ermee eens dat je als Chirogroep het verschil kan maken voor kinderen en jongeren uit kwetsbare milieus (85,8%; item 4). Voor bijna alle leiding is 'leiding geven' dan ook meer dan spelen alleen en heb je ook een opvoedende taak (92,6% waarvan ongeveer de meerderheid 'uitgesproken wel': 49,4% van het totaal; item 18).

Bijna alle leiding vindt dat hun Chirogroep een veilige omgeving is waar iedereen zichzelf kan zijn (87,9%; item 2). Een kleine 70% van de leiding vertrouwt erop dat ze het oppikken als een kind uit de boot valt of zich niet goed voelt in de groep (67%; item 14). Hoewel de data een overwegend positief beeld schetsen, maakt 67% van de leiding zich al eens zorgen dat leden met een diverse of kwetsbare achtergrond moeilijk(er) aanvaard worden door de andere groepsleden (item 10). Een kleine een op de vijf van de leiding bevestigt dat er in hun groep leiding is die leden benadeelt (18,2%; item 1)

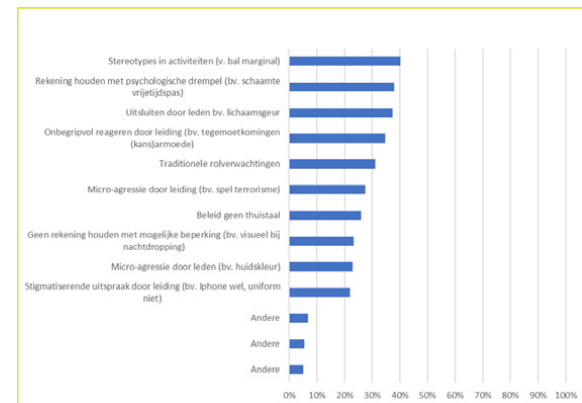
## DIVERSITEIT VERSUS TRADITIES

“ AAN DIVERSITEIT WERKEN IN JE CHIROGROEP IS VAAK TRADITIES IN VRAAG STELLEN. DE HELFT VAN ONZE LEIDING VINDT DAT JE EEN STUKJE VAN DE CHIRO KAPOT MAAKT ALS JE TRADITIES VERANDERT.

Over de concrete invulling van diversiteit, namelijk de meningen over hoe de Chiro diversiteit een plaats moet geven en de attitudes die dan verwacht worden bij leiding, is het beeld eerder star en verdeeld. Een ruime helft is van mening dat tradities veranderen een stukje van de Chiro kapot maakt (57,1%; item 7). Tegelijk is ongeveer de helft van de leiding ook van mening dat je als groep je eigen (religieuze) visie naar voren mag schuiven (44,8% akkoord; item 5). Iets meer dan acht op de tien van de leiding vindt het goed dat de nationale koepel een standpunt inneemt over diversiteit (84,8%; item 20).

## INCIDENTEN

'Maar' 14% rapporteert dat er in het verleden sterk grensoverschrijdende incidenten geweest zijn. We legden leiding ook tien incidenten of moeilijke situaties voor. Telkens gaf min. 60% van de respondenten aan dat het (volgens hen) nog nooit is voorgekomen. Dat geldt bv. voor onbegripvol reageren (74,2% nooit, item 1); rekening houden met de binnenkant van armoede bv. een psychologische drempel (74,5% nooit, item 5); stereotyperende activiteiten (72,6%, item 8) of traditionele rolverwachtingen (64,3% nooit, item 10). Cases die wel al voorkwamen, zijn: uitspraak over huidskleur door leden (22,6% een keer tot meermaals, item 2), uitsluiting wegens lichaamsgeur door leden (35,7% een keer tot meermaals, item 3), stigmatiserende uitspraak door leiding (30,1% een keer tot meermaals, item 7).

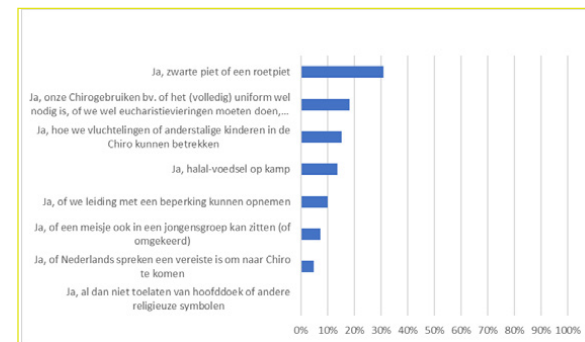


Figuur 9 – Incidenten (% leiding dat aangeeft dat het al een keer of meermaals is voorgekomen) (tabel 27)

## DISCUSSIES OVER DIVERSITEIT

Bij een minderheid van de leiding is er in de groep al discussie geweest over inclusie. 18,4% van de leiding geeft aan dat ze in de laatste twee werkjaren een discussie gehad hebben over Chirogebruiken zoals de kledij of Christus Koning. Bijna een derde van de leiding (31,4%) geeft aan dat er in laatste twee werkjaren in de groep discussie was over roetpiet of zwarte piet. (Het onderzoek gebeurde voor er bij leiding over het Sinterklaasfeest in 2021 gediscussieerd werd. Vermoedelijk ligt dat percentage ondertussen hoger.) Over het toelaten van hoofddoeken of andere religieuze symbolen is er volgens de respondenten geen discussie in de groepen. Met betrekking tot inclusief

werken vermeldt telkens een kleine minderheid het opnemen van vluchtelingen/anderstalige kinderen (15,5%) en op kamp halhalvoedsel aanbieden (14%). Zo'n tiende van de leiding (10,1%) geeft ook aan dat ze erover gediscussieerd hebben of een jongere met een beperking leiding mag geven.



Figuur 10 Discussiepunten (meerdere antwoorden mogelijk; % leiding dat dit item aanvinkt) (tabel 28)

## OUDERS OVER UITSLUITING EN TRADITIES

25% VAN DE OUDERS GEEFT AAN DAT HUN KIND WERD UITGESLOTEN.

We vroegen aan de ouders in welke mate zij al bijvoorbeeld stereotypen in activiteiten ervaren hebben. Ouders geven geen indicaties dat er in de Chirogroepen gediscrimineerd wordt. 70% van de ouders geeft aan dat ze nog niet gemerkt hebben dat hun kind oneerlijk werd behandeld of dat er vooroordelen of stereotypen zouden voorkomen (61,3%).

Toch geeft 25% aan dat het al voorgevallen is dat hun kind uitgesloten werd, bewust of onbewust. Als er kwetsende opmerkingen zijn, is dat eerder door andere leden dan door ouders (ook 25%). Daarbij moeten we opmerken dat dat meestal maar een enkele keer gebeurde. Meermaals is eerder uitzonderlijk. Dit bleek veelal te gaan om uiterlijk of het hebben van een beperking (bv. ADHD, ASS)

“ OUDERS VINDEN TRADITIES ERG BELANGRIJK, EN LIJKEN ER MEER BELANG AAN TE HECHTEN DAN DE LEIDING.

Ouders geven aan dat ze de discussie over roetpiet niet belangrijk vinden (80,7% niet, 54,4% zelfs helemaal niet). Wel vindt bijna drie op de vier ouders het belangrijk om Chirotradities zoals dopen, Chirokleren en Christus Koning in stand te houden (72,2% waarvan een deel 'heel belangrijk' – 22,8% van het totaal). Bijna alle ouders bevestigen dat 'hun' Chirogroep Chirotradities in stand houdt, bv. dopen, Chirokleren, Christus Koning vieren of bezinningsmomenten. Wel wordt het christelijke karakter ervan in vraag gesteld, zeker in relatie tot diversiteit. Zo wordt bijvoorbeeld gewezen op het katholieke imago dat afschrikt voor mensen met een niet-christelijke geloofsovertuiging of zelfs de indruk wekt dat ze niet welkom zouden zijn.

## HOE PROBEREN CHIROGROEPEN INCLUSIEF TE ZIJN?

We identificeerden enkele good practices uit literatuur en kregen vragen en verhalen doorgespeeld die de commissie Diversiteit bereiken. Op basis daarvan legden we een selectie van zeventien situaties voor die onder andere te maken hebben met inkleding, praktische aanpassingen, bereikbaarheid en betaalbaarheid.

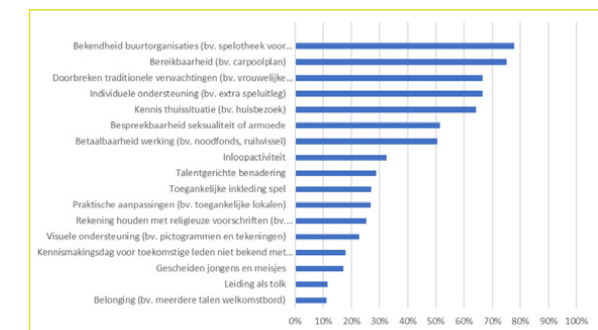
Chirogroepen werken vooral aan samenwerking met organisaties in de buurt, bereikbaarheid of individuele ondersteuning bij leden met ondersteuningsnoden. Ze blijken veel minder te focussen op bijvoorbeeld praktische aanpassingen, toegankelijkheid van lokalen of rekening houden met religieuze voorschriften bv. feestdagen, halalvoedsel.

Leiding geeft aan dat hun Chirogroep acties heeft ondernomen om:

- alle kinderen en jongeren uit de buurt te bereiken. Ze werken samen met andere organisaties uit de buurt voor bekendmaking, bv. een folder uitdelen op school en de werking van de Chiro voorstellen op een ouderbijeenkomst in de spelothek van het buurthuis (77,9%; item 15)
- voor iedereen bereikbaar te zijn, bv. via een

carpoolplan zodat niemand zelf hoeft te zoeken naar vervoer (74,9%; item 13)

- ervoor te zorgen dat er tijdens de speluitleg iemand van de leiding individueel verduidelijking kan geven waar nodig (66,6%; item 10)



Figuur 11 Goede praktijken (% leiding dat aangeeft dat ze er al op inzetten) (tabel 33)

Opmerkelijke zaken waar groepen veel minder actie in ondernemen, zijn:

- Praktische aanpassingen in functie van meer toegankelijkheid (26,6% ja; item 8)
- Rekening houden met religieuze voorschriften bv. feestdagen, halal (25,6% ja; item 16)
- De helft van de leiding geeft wel aan dat hun groep inzet op betaalbaarheid (50,2%; item 3).

Veel van de mogelijke 'ingrepen' blijken, eens groepen er werk van maken, geen al te grote inspanning te vragen. Zo blijkt betaalbaarheid geen al te grote drempel en vraagt het relatief weinig investering (55%). Ook bereikbaarheid en een individuele begeleiding vragen relatief weinig moeite volgens leiding (bereikbaarheid 62% weinig investering – individuele begeleiding 67% weinig investering). Minder evident zijn dan weer samenwerking met de buurt (48,7% veel investering), de thuissituatie leren kennen (61,3% veel investering) en praktische aanpassingen (63,0% koos 'veel investering'; 27,9% zelfs 'erg uitgesproken').

Traditionele verwachtingen doorbreken, moeilijke thema's bespreekbaar maken of een toegankelijke inkleding, daar wordt minder aan gewerkt, maar bij die groepen die er wel mee bezig zijn, rapporteert leiding eveneens dat het relatief makkelijk loopt:

- traditionele verwachtingen voor jongens en meisjes (bv. op het vlak van spelletjes en taken)



doorbreken via bv. de heldenrol in activiteiten ook eens door een vrouwelijk personage te laten spelen (83,5% weinig tot geen investering; item 14)

- spelen waarin holebiseksualiteit of armoede bespreekbaar gemaakt worden (70,5% weinig tot geen investering; item 12)
- de inkleding zo toegankelijk mogelijk maken via bv. visuele aanpassing (69,1% weinig tot geen investering; item 11)

“ **ouders vinden het belangrijk dat de chirowerking zo betaalbaar mogelijk is.**

Ook ouders vinden het belangrijk dat de groep de werking zo betaalbaar mogelijk houdt. Dat kan volgens hen door een beroep te doen op een speciaal steunfonds (89,3% –26,4% zelfs ‘heel belangrijk’; item 7). De werkingen kiezen minder voor praktische aanpassingen zoals toegankelijke lokalen, maar ouders hechten er wel belang aan (84,2% – 24,5% zelfs ‘heel belangrijk’; item 9). Volgens ouders hechten ook Chirogroepen daar in belangrijke mate belang aan (55,6%). Over het toelaten van een hoofddoek of andere religieuze symbolen zijn ouders veeleer verdeeld (32,4% niet belangrijk, 31,2% belangrijk, 36,3% tussenin; item 5).



foto: jan van bostraeten

## IS ER NOOD AAN (MEER) ONDERSTEUNING?

“ **Drie vierde van de respondenten volgde geen (animator)cursus.**

Drie vierde van de respondenten (75,6%) heeft geen cursus gevolgd. Bij wie wél een cursus gevolgd heeft, ging dat vooral over de animatorcursus (87,2%). 19,5% volgde ook een hoofdanimatorcursus. De cursus werd door het overgrote deel recent gevolgd (60% minder dan 3 jaar geleden). Een vierde van de respondenten volgde de cursus een jaar voor het invullen van de vragenlijst.

Een ruime helft (60,2%) geeft aan dat (omgaan met) diversiteit in de gevolgde cursus aan bod kwam. Dat betreft dan vooral thema's als armoede, conflicten tussen leden, meertaligheid en stereotypes. Drie op de vier vinden de aangeleverde inzichten ook bruikbaar: 75,7% waarvan een derde (23,6% van het totaal) uitgesproken (ja, zeker en vast bruikbaar), al mag het voor velen nog concreter.

Net iets meer dan de helft (54,3%) heeft ooit wel een of andere vorming of tips gekregen over omgaan met diversiteit, bv. via de eigen opleiding. Tegelijk: een op de drie heeft zoiets niet 'ervaren' (28,6%).

Eerder gaven we al aan dat een grote meerderheid van de leiding zich zorgen maakt dat het (te) veel investering vraagt om een kind met diversiteitskenmerken of een kwetsbare achtergrond te kunnen opnemen in hun Chirogroep. Een derde van de leiding geeft aan dat ze daarbij geen ondersteuning nodig hebben (29,5%).

“ **ouders vinden ondersteuning naar leiding toe belangrijk.**

Ouders stellen wel vragen naar ondersteuning. Zo wijzen ouders bij incidenten op onervarenheid, o.a. door de jonge leeftijd en beperkte pedagogische vaardigheden van leiding. Voorbeelden van dergelijke situaties: machteloosheid van leiding die uitmondt in

roepen tegen leden, of niet goed weten hoe ze contact moeten maken of behouden met kinderen die anderstalig zijn of met ouders die het concept jeugdbeweging niet kennen. Enkele ouders vragen dan ook uitdrukkelijk om vorming over hoe je een gesprek met ouders aanpakt over de afspraken die er zijn, hoe je die op een tactvolle manier overbrengt en hoe je vertrouwd raakt met de leefomstandigheden van de leden.

“ **Het ondersteuningsaanbod van de Chiro is maar bij een kleine minderheid bekend.**

We vroegen leiding of ze bij een of meerdere incidenten, situaties of vragen al ondersteuning zochten (bv. websites, kadervorming), welke Chiro-materialen ze kennen en of ze er al gebruik van maakten (bv. de diversiteitsfiches). Bij incidenten of de voorgelegde situaties blijkt leiding vooral in de eigen groep ondersteuning te zoeken via de volwassen begeleiding (25,6%) of groepsleiding/medeleiding (23,2%). 17,4% geeft wel aan dat ze de website van Chirojeugd Vlaanderen geraadpleegd hebben.

Het ondersteuningsaanbod van de Chiro op het vlak van diversiteit is maar bij een kleine minderheid bekend. 18% kent de diversiteitspagina op de website, slechts een op de tien kent de fiches over diversiteit en dan nog enkel de fiches over culturele diversiteit, gender en seksualiteit, of armoede. Iedereen Mee Op Kamp is wel al beter bekend: een derde (31%) geeft aan dat ze dat kennen.

Hoewel leiding zelf niet expliciet vraagt om ondersteuning van de nationale koepel tonen de data wel dat die nood bestaat. Uit de vraag naar zorgen (zie tabel 21) geeft bijna een op de twee onzekerheid toe over de eigen skills om goed leiding te geven (47,7% ; item 4). Een vierde geeft aan dat ze niet altijd weten hoe om te gaan of te communiceren met (ouders van) leden met een andere achtergrond dan zichzelf (25%; item 5). Meer kennis over (culturele) normen van kinderen of ouders met diversiteitskenmerken of kwetsbare gezinssituaties zou voor 70,7% van de leiding helpen bij de begeleidingstaak (item 6). Bijna een vijfde (18,1%) is daar zelfs zeer uitgesproken over.

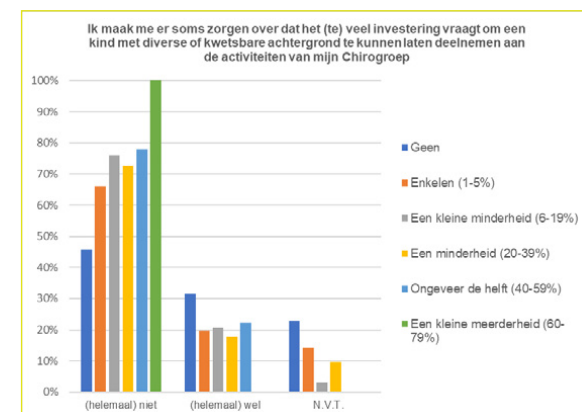


# DIVERSITEITSCYCLUS

## DIVERSITEIT ZORGT VOOR MEER DIVERSITEIT

“ DIVERSE GROEPEN ZIJN MINDER HANDELINGSVERLEGEN, EN NEMEN SNELLER DE STAP OM DREMPELS ACTIEF TE VERLAGEN.

Als een groep diverser samengesteld is, zijn de zorgen over laagdrempeligheid en participatie kleiner. Groepen met een groter aandeel leden met diversiteitskenmerken rapporteren net dat ze zich minder zorgen maken dat het te veel investering zou vragen. Dat geldt voor bijna alle bevroegde kenmerken (niet in BE geboren, thuistaal niet NL, financieel moeilijke thuissituatie, beperking, niet-klassieke gezinssituatie) maar is het meest uitgesproken bij een moeilijke thuissituatie. Waar bij groepen met geen of slechts enkele leden in een financieel moeilijke situatie een slordige helft van de leiding (55,9%) aangeeft dat ze zich geen zorgen maken, loopt dat bij groepen met minstens 20% dergelijke leden op tot minstens zeven op de tien (75,4%).



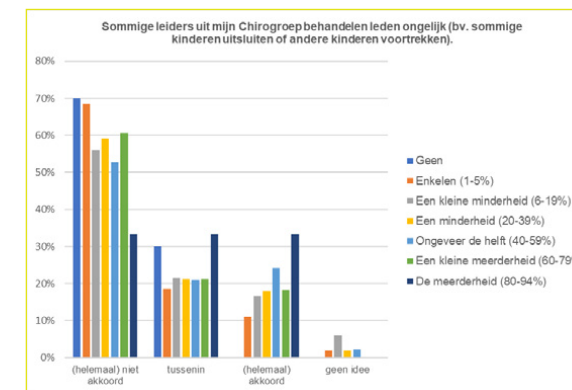
Figuur 12 - Zorgen maken over deelname. Leden die het thuis financieel niet zo gemakkelijk hebben, in (kans)armoede leven

Meer diversiteit zorgt ook voor minder handelingsverlegenheid. Leiding uit groepen met een groot aandeel leden uit meertalige gezinnen rapporteren minder onzekerheid over hoe ze moeten communiceren met meertalige gezinnen. In groepen die meerdere leden uit meertalige gezinnen tellen, zegt verhoudingsgewijs juist meer leiding dat ze meestal weten hoe ze goed kunnen communiceren: van zes op de tien bij leiding uit groepen met geen of slechts enkele doelgropleden, tot bijna acht op de tien (78,2%) bij leiding in groepen met een kleine minderheid of meer (meer dan 6%).

In meer divers samengestelde groepen maakt leiding zich niet per se meer zorgen dat het te veel investering zou vragen. In contact komen met meer diversiteit wakkert wel een bewustzijn aan. Minder diversiteit lijkt te zorgen voor een angst voor het onbekende. In vergelijking met minder divers samengestelde groepen is leiding in diversere groepen gevoeliger voor wat diversiteit van een groep vraagt en lijkt die leiding een betere inschatting te kunnen maken van de uitdagingen, pijnpunten en waar dan uitdagingen tot verbetering liggen.

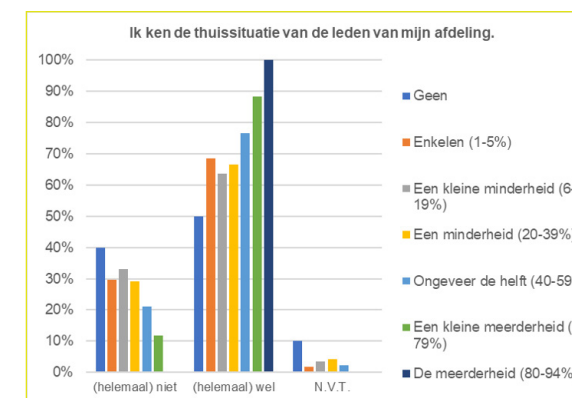
Leiding die aangeeft dat hun groep leden ongelijk behandelt, is vaak leiding die een grotere aanwezigheid van leden uit niet-klassieke gezinssituaties rapporteert. In groepen met minder dan 20% leden uit niet-klassieke gezinssituaties ontkent nog zeven op de tien van de leiding ongelijke behandeling (69,3%). Bij groepen met meer dan 20% leden zwakt dat af tot de helft van de leiding (52,3%).

Naarmate het aandeel leden uit niet-klassieke gezinssituaties groter is, geeft leiding de groep een lagere score op de vraag hoe goed de groep volgens hen omgaat met diversiteit. Het aandeel leiding dat bijvoorbeeld een score 0-3 of 4-6 geeft, is 11% bij groepen die slechts enkele dergelijke leden bereiken. Bij groepen die een kleine minderheid tot ongeveer de helft (6% tot 59%) leden uit niet-klassieke gezinssituaties tellen, stijgt dat tot een vijfde (21,6%).



Figuur 13 - Incidenten \* % Leden uit een pleeggezin, gescheiden gezin, nieuwsamengesteld gezin of waarvan de ouder waar het kind inwoont alleenstaand is

Bij de vraag hoe ver de leidingsrol moet reiken, zien we iets gelijkaardigs. Leiding in groepen met meer leden uit een kwetsbare thuissituatie (bv. financieel moeilijke of een niet-klassieke gezinssituatie) geeft verhoudingsgewijs iets sterker aan dat ze de thuissituatie kennen. Dat gaat van een zeven op de tien bij leiding uit groepen met een beperkt aandeel kwetsbare leden (geen of slecht enkelen 59,3% niet-klassiek; 69,2% financieel) tot acht op de tien bij leiding uit groepen met meer dan 5% kwetsbare leden (59,9% niet-klassiek; 86,1% financieel).



Figuur 14 - Thuissituatie kennen \* % Leden uit een pleeggezin, gescheiden gezin, nieuwsamengesteld gezin of waar de ouder bij wie het kind inwoont alleenstaand is

In groepen met slechts enkele leden uit een financieel precare thuissituatie geeft iets meer dan de helft van de leiding (56%) aan zich zorgen te maken. Bij groepen met een groter aandeel is dat iets meer dan acht op de tien van de leiding (56%).

Ook kunnen we de vraag stellen in welke mate leiding die zichzelf een ruimere rol toedicht ook meer openstaat voor diversiteit. Leiding die zichzelf de vraag stelt of ze meer kunnen of moeten doen wanneer ouders een hulpvraag stellen, is net vooral die leiding die al sterker aangeeft dat een (verstandelijke) beperking haalbaar is in hun Chirogroep. De helft van de leiding die een beperking (syndroom van Down) haalbaar acht, geeft aan dat ze zich al de vraag gesteld hebben of ze niet meer moeten kunnen doen (51,4% syndroom van Down).

We zien een samenhang tussen mogelijke taalmoeilijkheden (bv. vluchtelingen, leden bij wie communicatie minder evident is of niet-Nederlandse thuistaal) en de mogelijkheid om individuele ondersteuning of begeleiding te kunnen bieden en/of activiteiten zo toegankelijk mogelijk in te kleden. Zij die communicatiemoeilijkheden haalbaar achten, geven in sterke mate aan dat hun groep werk maakt van individuele ondersteuning (71,7% tegenover 11%). Bij leiding die het niet haalbaar acht om inclusief te werken, zijn er in verhouding meer groepen die daar niet aan werken. De groep leiding die het niet haalbaar vindt leden met een niet-Nederlandse thuistaal op te nemen, komt vaker uit groepen die zich niet inzetten voor bv. toegankelijke inkleding (66,7% nee niet haalbaar). Bij de groep die het haalbaar acht, is het net omgekeerd: meer leiding geeft aan er wel aan te werken. Onbekend maakt dus waarschijnlijk onbemand. Er is een drempel om inclusief aan de slag te gaan. Ondersteuning en inzet lijken wel te lonen. Een belangrijke vraag is hoe we ons aanbod en onze ondersteuning tot bij groepen krijgen. Dat leiding voor zichzelf een opvoedende rol weggelegd ziet, kunnen we gebruiken als toegangspoor.

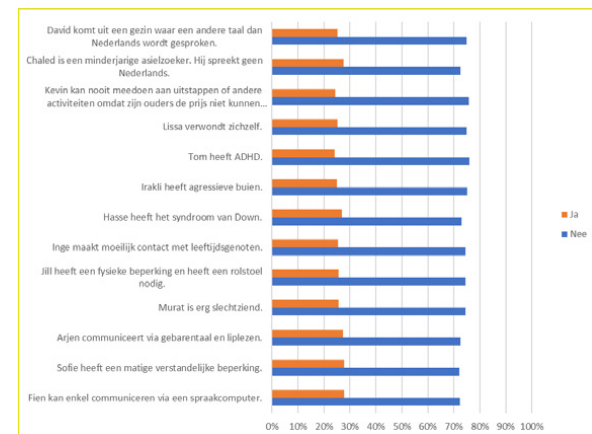


## VORMING EN ONDERSTEUNING

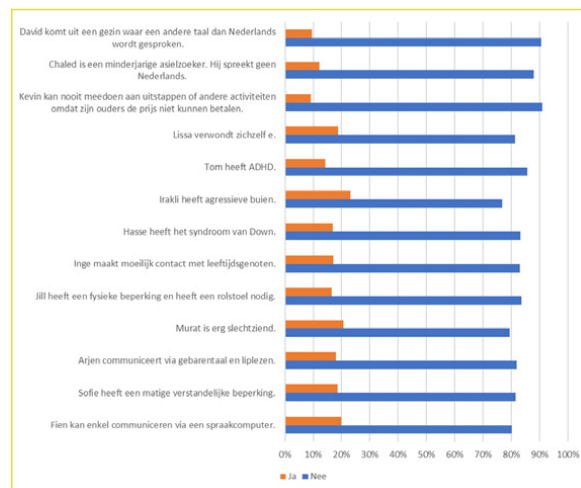
“ **HOE HAALBAAR HET IS OM LEDEN TE KUNNEN BEREIKEN, LIJKT SAMEN TE HANGEN MET HET DURVEN VRAGEN VAN ONDERSTEUNING.**

Gevormde leiding is gewapende leiding. Hoe haalbaar leiding het vindt om leden met een beperking, vluchtelingen of leden met een niet-Nederlandse thuistaal te bereiken, lijkt in relatie te staan tot het al dan niet gevolgd hebben van kadervorming of een cursus en al zeker als er diversiteit aan bod kwam in die cursus.

Van zij die deelname van leden met een of meer diversiteitskenmerken haalbaar achten, heeft in verhouding tamelijk veel leiding (animator)vorming gevolgd. Bij leiding die bepaalde situaties met betrekking tot diversiteit niet haalbaar vindt, is het percentage dat een (animator)vorming volgde lager. We kunnen dus veronderstellen dat vorming volgen een duidelijke positieve invloed heeft op het inschatten van de haalbaarheid op het vlak van diversiteit. Grafieken 16 en 17 verduidelijken dat.



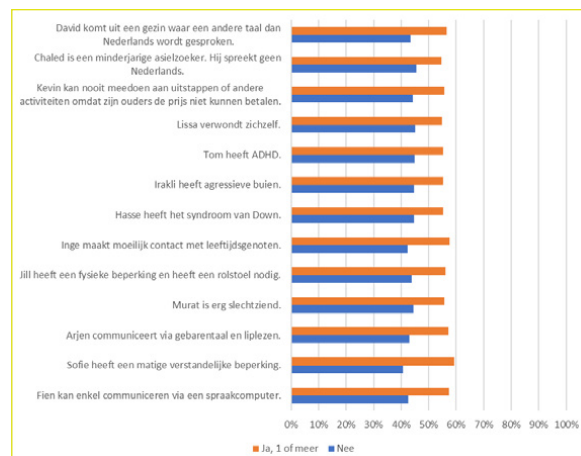
Figuur 16 – Deelname haalbaar \* vorming (%) , ja dan nee (%)



Figuur 17 – Deelname niet haalbaar \* Vorming (%)

Een groter aandeel leiding die deelname niet haalbaar acht, percipieerde ook geen oog voor diversiteit in de animatorcursus die ze volgden (49,7% fysieke beperking; 50% ADHD; 56,7% ASS).

Ondersteuning vormt een belangrijke hefboom. Hoe haalbaar het is om kinderen en jongeren te bereiken, lijkt samen te hangen met het durven vragen van ondersteuning. Groepen die leden met sensoriele beperking, ADHD, ASS of thuistaal niet NL kunnen opvangen, zijn net die groepen die al ondersteuning vroegen bij omgaan met diversiteit. Bij leiding die aangeeft dat ze al gebruikgemaakt hebben van een of meer ondersteuningsinitiatieven geeft telkens minstens vijf op tien aan dat deelname haalbaar is.



Figuur 18 – Deelname haalbaar \* Gebruik ondersteuningsinitiatieven (%)

Ook in groepen waar al gebruik werd gemaakt van de diversiteitsfiches of die al een beroep deden op de commissie Diversiteit ervaart leiding diversiteit als een meer haalbare kaart. Zo is voor leden met een sensoriele beperking het aandeel leiding dat al minstens een keer een beroep deed op de commissie Diversiteit verhoudingsgewijs groter bij leiding die deelname haalbaar vindt (12,7% tegenover 7%). Het aandeel leiding dat minimaal een keer een beroep deed op de diversiteitsfiches is groter bij leiding die sterker haalbaarheid van leden met een matige verstandelijke beperking ziet (22% tegenover 9,8%).

Wat betreft leden met ASS of vluchtelingen lijkt ook de diversiteitspagina op de website haar nut te bewijzen. Het aandeel leiding die opvang vluchtelingen haalbaar ervaart, is groter bij die groepen die al eens de diversiteitspagina consulteerden (27,7% tegenover 12,4%).

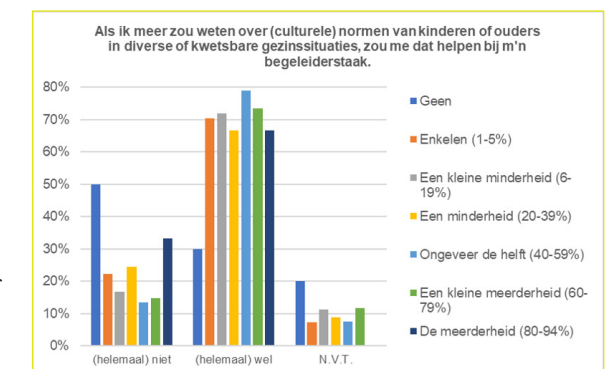
Net als een groter aandeel diversiteit in de groepssamenstelling doet ook vorming leiding stilstaan bij hoe inclusief of niet de groep is en wat het eigen aandeel van leiding daarin is. Het valt op dat leiding die aangeeft dat ze de thuissituatie kent vaker ook cursus heeft gevolgd. Bij de leiding die de thuissituatie kent, volgde tot een op de drie cursus (27,8%). Bij leiding die de thuissituatie niet kent, is het aandeel leiding die cursus volgde veel beperkter (18,2%). Daarbij kunnen we evenwel ook de vraag stellen in welke mate vorming of ondersteuning net doet stilstaan bij haalbaarheid, of hoe ruimdenkende leiding sneller geneigd is om zich te laten vormen.

Dit sluit aan bij de vraag of je als leiding meer moet of kunt doen bij een vraag naar hulp. Diversiteit in de cursus lijkt die vraag al sterker te triggeren. Bij de leiding die aangeeft zich die vraag te hebben gesteld, heeft bijna zeven op de tien (67,9%) diversiteit in de cursus gehad. Bij leiding die zich die vraag niet stelt is het aandeel leiding die aangeeft dat de cursus diversiteit behandelde nog altijd groot maar beperkter (45,9%).

Vorming lijkt een groter besef van de valkuilen teweeg te brengen én een in vraag stellen van je eigen taak als leiding. De data ondersteunen tegelijk de aanname dat vorming of ondersteuning net een hefboom vormt voor draagkracht, waardoor ze minder stress of belasting ervaren. Zo is de last of ervaren investering om in te zetten op betaalbaarheid minder groot bij leiding die een cursus of vorming volgde (42,1% tegenover 25,9%).

“ **KENNIS OVER DIVERSITEIT ZORGT VOOR EEN MEER OPEN HOUDING.**

Kennis speelt een grote rol in die ondersteuning. Naarmate het aandeel leden uit niet-klassieke gezinssituaties in de groepen groter is, bevestigt meer leiding dat kennis over (culturele) normen kan helpen bij de leiderstaak. Bij groepen met meer dan 20% leden uit niet-klassieke gezinssituaties gaat bijna acht op de tien van de leiding akkoord (79%). Bij groepen waar het aandeel leden uit niet-klassieke gezinssituaties lager ligt dan 20% zakt dat aandeel tot zelfs 30% bij groepen zonder leden uit niet-klassieke gezinssituaties.



Figuur 19 – Ondersteuningsnood \* Diversiteit bij de leden (%)

Kennis zorgt ook voor een meer open houding. Cursus of vorming van de Chiro gevolgd hebben, hangt onder andere samen met niet al te star vasthouden aan tradities. Van die groep leiding die ermee akkoord gaat dat door het veranderen van tradities een stukje Chiro verloren gaat, heeft 80% geen cursus gevolgd.



# OPVALLENDE PARAMETERS

“ INCLUSIEF WERKEN DOOR HET IN VRAAG STELLEN VAN DE EIGEN ROL ALS LEIDING, IS NIET ENKEL EEN KWESTIE VAN VORMING MAAR OOK VAN ERVARING.

## LEEFTIJD LEIDING

We merken dat jongere leiding minder de thuissituatie kent. Bij leiding die aangeeft de thuissituatie niet te kennen, is zeven op de tien (69,6%) jonger dan 19. Zij maken zich minder zorgen over de opvoeding die de kinderen thuis meekrijgen. Leiding die aangeeft zich geen zorgen te maken, is vaker jonger. Van de leiding die zegt zich geen zorgen te maken, is het merendeel jonger dan 19 (67,2%). Jongere leiding kent zich ook in mindere mate een opvoedende rol toe.

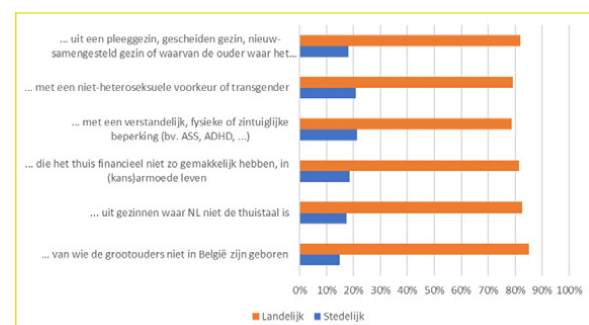
## OPRICHTINGSDATUM

Leiding uit oudere groepen (61+) rapporteert meer dat ze de thuissituatie van hun leden kent. Bij oudere groepen geeft substantieel meer leiding aan de thuissituatie te kennen dan niet (51% wel tegenover 35,4% niet) Bij jongere groepen (-60) is net het aandeel leiding dat aangeeft de thuissituatie niet te kennen groter. Bij oudere groepen is er vaak een cultuur aanwezig om aan huisbezoeken te doen. Er zijn niet per se meer discussies of agressies in jongere dan oudere groepen. Leiding bij oudere groepen ervaart wel meer stress als ze moeten omgaan met stigmatiserende uitspraken. Bij oudere groepen ervaart zes op de tien (61,8%) van de leiding stress bij stigmatiserende uitspraken. Bij jongere groepen schommelt dat rond drie op de tien (34,9%). Leiding uit jongere groepen rapporteert dan weer meer onzekerheid, bijvoorbeeld de vraag of ze meer moeten doen als ouders om hulp vragen. De verschillen blijven eerder beperkt maar de data tonen dat jongere groepen (-60) zich iets meer afvragen of ze meer moeten doen als ouder of kind een vraag naar hulp stellen (53,4% -60 tgo 43,9% 61+). Bij oudere groepen is er een groter aandeel dat dat niet doet (53,3% 61+ tgo 44,4% -60).

## VERSTEDELIJKINGSGRAAD

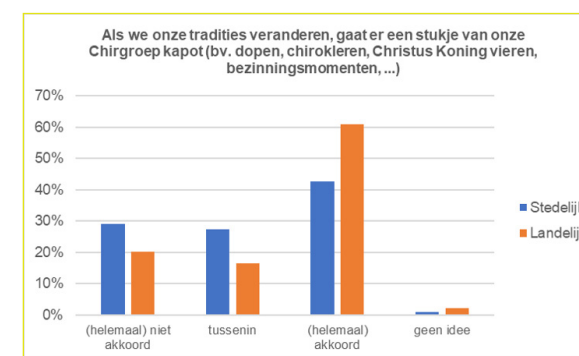
“ GROEPEN IN EEN STEDELIJKE OMGEVING ZIJN OP ALLE VLAKKEN DIVERSER. IN GROEPEN IN LANDELIJKE GEBIEDEN WORDT ER OVER ZAKEN GEDISCUSSIEERD DIE IN STADSGROEPEN WAARSCHIJNLIJK GEWOON EVIDENT ZIJN.

Leiding uit groepen in stedelijk gebied schat hun aandeel leden met een diversiteitskenmerk groter in en dit voor alle bevraagde deelcategorieën: leden van wie (groot)ouders niet in België zijn geboren, uit gezinnen waar Nederlands niet de thuistaal is, die het thuis financieel niet zo makkelijk hebben, met een niet-heteroseksuele voorkeur of transgender én uit niet-klasseke gezinssituaties. Een grote meerderheid van de leiding die het ledenaantal met een diversiteitskenmerk laag (minder dan 5%) schat, komt uit landelijke gebieden (81,9%). Grotere aantallen worden meer gerapporteerd in stedelijke gebieden: van een vierde van de leiding (25,3%) die het over een kleine minderheid heeft tot de helft van de leiding die het op ongeveer de helft schat (45,5%).



Figuur 20 – Diversiteit bij de leden > minder dan 5% \* Verstedelijking (%)

In landelijke gebieden zijn er wel meer discussies over inclusie. Discussies die verhoudingsgewijs vaker voorkomen, gaan bijvoorbeeld over het opnemen van leiding met een beperking (61,4% landelijk tegenover 38,6% stedelijk), vluchtelingen of anderstalige kinderen (62,7% landelijk tegenover 37,3% stedelijk) maar ook al dan niet halalvoedsel aanbieden op kamp (65,9% landelijk tegenover 34,1% stedelijk). Leiding in stedelijke contexten stelt sterker de vraag of ze een hulpverlenende rol hebben en bevestigt meer een opvoedende rol te hebben. In stedelijke gebieden is het aandeel leiding dat bevestigt een opvoedende rol te hebben groter (24,8% wel tegenover 16,2% stedelijke gebieden niet). In landelijke gebieden is het net omgekeerd: het aandeel leiding dat ontkent, is groter (83,9% niet tegenover 75,3% wel landelijke gebieden). Leiding uit landelijke gebieden ervaart ook een meer klassieke rol van de Chiro. Tradities moeten voor hen overeind blijven. Bij leiding die akkoord of helemaal akkoord gaat, komt tot acht op de tien uit landelijke groepen (78,4% tegenover 63,5%). In stedelijke groepen is er een groter aandeel dat tradities niet zo centraal zet (36,6% tegenover 21,8%).



Figuur 21 – Tradities \* Verstedelijking (%)

Leiding uit landelijke gebieden zijn wel sterker de mening toegedaan dat de Chirogroep een veilige omgeving is waar iedereen zichzelf kan zijn (78,4% tegenover 21,8% stedelijk). In stedelijke gebieden zijn er meer leiders die ontkrachten (36,6% tegenover 63,5% landelijke).

## DIVERSITEIT ALS KWESTIE VAN MINDSET

Hoe haalbaar leiding deelname van leden met een bepaald diversiteitskenmerk vindt, hangt samen met hoe leiding de eigen leidersrol zien. Ook zien we linken met hun ingesteldheid en attitude ten aanzien van diversiteit, onder meer bij de vraag of je van een Chirogroep toegankelijkheid kan verwachten en het vasthouden aan tradities.

Bij de vraag of je van een Chirogroep kan verwachten dat ze toegankelijk zijn voor leden met diversiteitskenmerken en/of een kwetsbare achtergrond merken we dat leiding die haalbaarheid van leden met een diversiteitskenmerk aangeeft, vaker vindt dat je net wel toegankelijkheid kan verwachten. Van het aandeel leiding die deelname van leden met een of meer diversiteitskenmerken haalbaar vindt, is het aandeel leiding die van mening is dat je van een Chirogroep zeker toegankelijkheid mag verwachten groter dan dat van zij die vinden dat je dat net niet kan verwachten (telkens ongeveer de helft gaat niet akkoord met de stelling tegenover ongeveer een vijfde dat wel akkoord gaat).

Omgekeerd zijn er indicaties dat het niet of nauwelijks in contact komen met diversiteit voor een meer starre houding zorgt. Leiding die ervan overtuigd is dat tradities niet moeten veranderen, komen net uit die groepen met minder leden uit (mogelijke) armoedesituaties.



# CONCLUSIES

Het clichébeeld dat een jeugdbeweging vooral voor de witte middenklasse is, vraagt meer nuance. Uiteraard bestaan er nog altijd **drempels** voor kinderen en jongeren om naar de Chiro te komen. Vooral leden met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd. We merken wel dat hier een **verschuiving** bezig is, vooral bij Chirogroepen in een stedelijke context. Op het vlak van armoede, gezinscontext, mentale of fysieke beperking en gender & seksualiteit scoren de meeste Chirogroepen niet slecht als we naar de leden kijken.

**Armoede en financiële drempels**, het blijkt een thema te zijn dat sterk leeft in onze Chirogroepen. Zowel leiding als ouders vinden het belangrijk dat Chirogroepen hun best doen om die drempel zo laag mogelijk te houden en oplossingen aan te reiken voor eventuele financiële problemen. Groepen die aangeven dat ze veel leden in een kwetsbare thuissituatie hebben, geven aan dat ze de thuissituatie beter kennen.

Over het algemeen vindt leiding dat kinderen en jongeren met bepaalde diversiteitskenmerken een plek moeten krijgen in de Chiro. **Zij staan open voor inclusie**, en vinden dat je van een Chirogroep zin voor toegankelijkheid mag verwachten. De overgrote meerderheid van onze leiding is het ermee eens dat een Chirogroep het verschil kan maken voor kinderen en jongeren uit kwetsbare milieus. Slechts een klein deel van onze leiding vindt bepaalde diversiteitskenmerken binnen de Chiro absoluut niet haalbaar. Logischerwijs hangt dat vooral samen met de ondersteuningsnoden die daaraan gekoppeld zijn.

Chiro versus **tradities** blijft een moeilijk verhaal. Leiding is verdeeld over de stelling dat bepaalde tradities moeten sneuvelen om je Chirogroep inclusief te maken. De helft van onze leiding vindt dat wanneer je een traditie verandert, je een stukje van de Chiro kapot maakt. We zien hier een grote taak voor onszelf als koepelbeweging om, samen met leiding, bepaalde tradities in vraag te stellen en ploegen te motiveren om de discussie constructief te voeren. Het feit dat meer dan 80 procent van onze leiding het goed vindt dat de nationale koepel een standpunt inneemt over diversiteit sterkt ons om die uitdaging aan te gaan. We zien overigens dat dit effect heeft. Mede doordat wij als nationale koepel enkele jaren geleden een standpunt innamen over Zwarte Piet is die discussie ook gevoerd bij een derde van onze Chirogroepen. Dat is meer dan we verwacht hadden.

**Leidingsploegen** zelf blijken heel wat minder divers te zijn. Dat is zeer opvallend. Dat hangt waarschijnlijk samen met bepaalde **verwachtingen** of een beeld van wat leiding moet zijn en kunnen. Nochtans zijn leidingsploegen die op verschillende vlakken divers zijn nodig om drempels structureel weg te halen. Jongeren met diversiteitskenmerken brengen nieuwe inzichten met zich mee. Bovendien zijn ze een rolmodel voor kinderen en jongeren. We zien het aanmoedigen van diversiteit in onze leidingsploegen dus ook als een belangrijke uitdaging voor de komende periode. Projecten zoals Leiding Op Maat bieden alvast deels een antwoord.

Hoopgevend is dat het onderzoek aantoont dat groepen die vaker met diversiteit in contact komen sneller geneigd zijn om aan drempels te werken. Met andere woorden, **(succes)ervaringen** hebben een enorm groot potentieel om verder inclusief te willen werken. Laat dat de kern van ons diversiteitsbeleid zijn: groepen zoveel mogelijk de kans geven om een succeservaring te hebben, als een zaadje dat de kiem vormt voor een attitudeverandering. Dat kan door groepen te begeleiden bij diversiteitsuitdagingen, of door projecten zoals Iedereen Mee Op Kamp of Chiro Voor Chiro op poten te zetten. Ook het in de kijker zetten van **good practices** moeten we volop stimuleren. Stadsgroepen hebben daarbij een sleutelrol. Chirogroepen leren immers veel sneller van elkaar dan van hun koepelorganisatie.

Anderzijds leert dit diversiteitsonderzoek ons dat groepen die amper of niet in contact komen met diversiteit een meer **starre houding** hebben omtrent het thema. Ze zijn niet snel geneigd aanpassingen te doen of tradities te veranderen. Vaak zijn dat groepen in een landelijke context. Het is erg moeilijk om dat patroon te doorbreken. **Vorming** kan daarbij een erg belangrijke tool zijn. Kennis en uitwisseling zorgen voor een meer open houding en meer bereidwilligheid om van inclusie een doel te maken.

Hoewel bijna 50% van onze leiding onzeker is over de eigen skills om goed leiding te geven, valt het te betwijfelen of er een grote **ondersteuningsnood** is naar de koepelorganisatie toe. Ook dat is een grote uitdaging. Leiding zoekt ondersteuning vooral via de volwassen begeleiding of de groepsleiding. Leiding die wel ondersteuning zoekt van de nationale koepel, is vaak leiding die al een open mindset heeft. Dat is met andere woorden onze targetgroep als het gaat om

onze visie kenbaar te maken. Volwassen begeleiding en groepsleiding zouden, nog meer dan nu, onze mede-ambassadeurs moeten zijn als het gaat over een thema als diversiteit. Het ondersteuningsaanbod van de Chiro over diversiteit is maar bij een kleine minderheid gekend. Daar moet hard aan gewerkt worden.

Heel wat moeilijke uitdagingen dus, die om tijd en een doordachte strategie vragen. Gelukkig maakten we de laatste jaren veel progressie om diversiteit hoog op de agenda te krijgen op het kaderniveau van onze beweging. We hebben dus een **stevig fundament** waarop we verder kunnen bouwen. Daarbovenop merken we dat de interne expertise en interesse enorm stijgen, en niet alleen bij de beroepskrachten of vrijwilligers bij wie diversiteit een deel uitmaakt van hun takenpakket of engagement. Stap voor stap, langzaam maar zeker komen we dicht bij een Chirobeweging die er voor iedereen kan zijn.



foto: jan van bostraeten



# TABELLEN

**Tabel 1 Geslacht leiding**

Ik ben

M	27.6
V	72.0
X	0.4
Total %	100
Total N	453

**Tabel 2 Leeftijd leiding**

Hoe oud ben je?

14	0.0
15	0.0
16	0.0
17	8.2
18	22.5
19	21.2
20	19.4
21	13.7
22	6.4
23	3.1
24	1.1
25+	4.4
Totaal %	100
Totaal N	453

**Tabel 3 Al dan niet functiebeperking leiding**

Heb je een functiebeperking?

Nee	94.8
Ja	5.2
Totaal %	100
Totaal N	695

**Tabel 4 - 5 Werkzaamheidsgraad ouders van leiding**

Werken je ouders?

	Ouder 1	Ouder 2
Werkt niet	3.3	8.9
Werkt	96.0	87.4
Weet ik niet	0.0	1.1
Ouder is overleden	0.7	2.7
Totaal %	100	100
Totaal N	452	451

Ouder werkt ...

	Ouder 1	Ouder 2
Voltijds, deeltijds	99.8	99.5
Als interim	0.2	0.5
Totaal %	100	100
Totaal N	431	383

**Tabel 6 Scholingsgraad ouders van leiding**

Wat is het hoogst behaalde diploma van je ouders?

	Ouder 1	Ouder 2
Geen diploma of enkel Lager Onderwijs	2.7	2.0
ASO	5.8	6.1
TSO	14.1	14.0
BSO	6.5	9.0
DBSO	0.4	0.9
KSO	0.9	0.7
BA	38.6	40.3
MA	27.4	20.8
Tweede kans	0.7	1.1
Twijfel of andere	2.0	2.3
Geen idee	0.2	0.9
Ouder is overleden	0.7	1.8
Totaal %	100	100
Totaal N	446	442

**Tabel 7 Financiële situatie leiding**

Kan je gezin rondkomen met het beschikbare inkomen?

	Totaal N	Helemaal Niet akkoord	Niet akkoord	Tussenin	Akkoord	Helemaal akkoord	Geen idee	Totaal %
Met ons gezinsinkomen is het moeilijk de eindjes aan elkaar te knopen	446	58.1	29.4	6.1	2.7	3.8	0.0	100
In ons gezin kunnen we ons met het huidige gezinsinkomen enkel de basiszaken (bv. voedsel, onderdak) permitteren	444	63.3	29.3	2.3	1.4	3.8	0.0	100
Ons gezinsinkomen laat ons toe het leven te leiden dat we willen	444	1.8	3.8	9.7	39.0	45.5	0.2	100



**Tabel 8 - 9 Migratiegeschiedenis**

Waar ben je zelf en waar zijn je familieleden geboren?

	Totaal N	BE	Ander EU	Ander niet EU	Weet ik niet	Totaal %
Jezelf	445	98.2	1.8	0.0	0.0	100
Ouder 1	443	97.1	2.3	0.7	0.0	100
Ouder 2	444	95.5	2.9	1.6	0.0	100
Moeder van ouder 1	442	93.9	5.0	0.9	0.2	100
Vader van ouder 1	438	93.6	4.8	0.9	0.7	100
Moeder van ouder 2	438	94.7	4.1	1.1	0.0	100
Vader van ouder 2	438	93.8	4.3	1.6	0.2	100

Spreek je met je familie nog een andere taal dan Nederlands?

Nee	91.6
Ja	8.4
Totaal %	100
Totaal N	453

**Tabel 10 Overerving jeugdwerk**

Namen/nemen je familieleden deel aan jeugdwerkinitiatieven? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Ouder 1	Ouder 2	Broer/zus	Ander familielid
Nee	23.9	29.1	13.4	4.0
Lid of deelnemer	22.4	19.0	36.0	5.6
Begeleider	20.6	14.5	25.8	3.9
Vrijwilliger	10.8	8.5	7.1	0.9
Weet ik niet	1.6	2.2	0.3	0.9
Totaal N	695	695	695	695

**Tabel 11 Levensbeschouwing leiding**

Ik beschouw mezelf als ...

Katholiek	39.7
Protestant	0.5
Moslim	0.0
Jood	0.0
Vrijzinnig	13.3
Andere	2.0
Geen geloofsovertuiging	44.5
Totaal %	100
Totaal N	443

**Tabel 12 Homogeniteit vriendengroep leiding**

Hebben je vrienden dezelfde etnisch-culturele achtergrond als jij?

Nee, geen enkele	1.4
Minder dan de helft	7.0
Ongeveer de helft	5.4
Meer dan de helft	66.9
Allemaal	19.3
Totaal %	100
Totaal N	441



**Tabel 13 Leidingsgroep**

Aan welke afdeling geef je leiding?  
(meerdere antwoorden mogelijk)

Ribbels	14.4
Speelclub	20.0
Rakwi	19.0
Tito	16.1
Keti	13.7
Aspi	12.8
Groepsleiding	7.3
Andere	4.6
<b>Totaal N</b>	<b>695</b>

**Tabel 14 Geslacht ouders**

Ik ben ...

M	17.9
V	81.8
X	0.4
<b>Totaal %</b>	<b>100</b>
<b>Totaal N</b>	<b>1977</b>

**Tabel 16 Werkzaamheidsgraad ouders**

Welke werksituatie is momenteel het meest op jou van toepassing?

Zelfstandige	8.8
Werknemer, voltijds werkend	55.8
Werknemer, deeltijds werkend	28.9
Werknemer, interim	0.1
Werkloos met uitkering (OCMW, RVA)	1.0
Huisman/-vrouw zonder uitkering	2.4
Langdurig in ziekteverlof of werkonbekwaam	1.7
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet	0.1
Langdurig verlof zonder wedde	0.1
Gepensioneerd	0.0
<b>Totaal %</b>	<b>100</b>
<b>Totaal N</b>	<b>1942</b>

**Tabel 15 Gezinsamenstelling**

Het kind/de kinderen die deelnemen aan deze Chirogroep wonen ...

Bij mij en de andere ouder	73.27
Alleen bij mij	5.33
Alleen bij de andere ouder	0.0
Soms bij mij, soms bij de andere ouder	5.18
Indien gescheiden, bij mij en mijn partner	15.88
Indien gescheiden, bij de andere ouder en zijn/haar partner	0.0
Bij een voogd of instelling	0.0
Ergens anders	0.0
<b>Totaal %</b>	<b>100</b>
<b>Totaal N</b>	<b>1990</b>

**Tabel 17 Scholingsgraad ouders**

Wat is je hoogst behaalde diploma?

Geen diploma of enkel Lager Onderwijs	1.1
ASO 1e en 2e graad	0.4
ASO 3e graad	3.2
TSO 1e en 2e graad	0.7
TSO 3e graad	9.3
BSO 1e en 2e graad	0.4
BSO 3e graad	8.4
KSO 1e en 2e graad	0.0
KSO 3e graad	0.1
HO	73.6
2e kans	0.7
Twijfel of andere	2.1
<b>Totaal %</b>	<b>100</b>
<b>Totaal N</b>	<b>1936</b>



**Tabel 18 Financiële situatie**

Kan je gezin rondkomen met het beschikbare inkomen?

	Totaal N	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Tussenin	Akkoord	Helemaal akkoord	Totaal %
Er is voldoende geld om in de basisbehoeften van mijn gezin te voorzien (bv. eten, kledij, woonkost)	1931	0.2	0.4	2.2	11.5	85.7	100
Er is voldoende geld om te sparen (min. 200 euro per maand over).	1921	5.3	6.9	16.2	23.9	47.6	100
Er is voldoende geld om onvoorziene kosten te maken.	1924	1.3	3.4	12.4	31.7	51.3	100
Er is voldoende geld om gezondheidszorgen te betalen.	1925	0.3	0.3	2.0	11.6	85.8	100
Er is voldoende geld om kosten die te maken hebben met chiro te betalen (bv. lidgeld betalen, kampgeld betalen, wekelijkse en extra activiteiten, ...)	1813	0.3	0.5	2.8	12.0	84.4	100

**Tabel 19 Levensbeschouwing ouders**

Ik beschouw mezelf als ...

Katholiek	55.8
Protestant	0.4
Moslim	0.7
Jood	0.1
Vrijzinnig	12.1
Andere	1.6
Geen geloofsovertuiging	29.4
Totaal %	100
Totaal N	1773

**Tabel 20 – Tabel 21 Hoe divers zijn de Chirogroepen?**

**Leiding en ouders over diversiteit bij de leden; Leiding en ouders over diversiteit bij de leiding**

- ...van wie de grootouders niet in België zijn geboren
- ...uit gezinnen waar NL niet de thuistaal is
- ...die het thuis financieel niet zo gemakkelijk hebben, in (kans)armoede leven
- ...met een verstandelijke, fysieke of zintuiglijke beperking (bv. ASS, ADHD, ...)
- ...met een niet-heteroseksuele voorkeur of transgender
- ...uit een pleeggezin, gescheiden gezin, nieuw-samengesteld gezin of waarvan de ouder bij wie het kind inwoont alleenstaand is

L - Leiders: Nemen in je Chirogroep kinderen/jongeren met een diversiteitskenmerk of uit meer kwetsbare (gezins)situaties deel? Leiding – kolom leden

O - Ouders: Nemen in deze hele Chirogroep kinderen/jongeren met een diversiteitskenmerk of uit meer kwetsbare (gezins)situaties deel? En hoeveel schat je? Ouders – kolom leden

	Totaal N	0%	1-5%	6-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-94%	95-100%	?	Totaal %
L: Van wie de (groot)ouders niet in BE zijn geboren	656	8.8	53.2	23.5	11.1	2.3	0.6	0.5	0.0		100
O	752	8.6	46.5	17.4	6.1	0.7	0.1	0.1	0.0	20.3	100
L: Uit gezinnen waar NL niet de thuistaal is	656	29.7	52.3	10.1	4.6	2.6	0.3	0.2	0.3	0.0	100
O	751	22.5	42.9	9.6	4.3	1.5	0.1	0.3	0.3	18.6	100
L: Die het thuis financieel niet zo gemakkelijk hebben	650	8.0	43.2	35.2	11.4	1.7	0.5	0.0	0.0	0.0	100
O	746	4.0	34.3	21.0	5.9	0.9	0.3	0.2	0.0	0.0	100
L: Met een beperking	658	9.4	50.0	26.6	12.0	1.4	0.5	0.0	0.2	0.0	100
O	747	11.9	43.8	15.1	4.6	0.8	0.1	0.1	0.0	23.6	100
L: Een niet-heteroseksuele voorkeur of transgender	641	46.6	42.4	8.6	1.7	0.3	0.2	0.2	0.0	0.0	100
O	733	16.6	19.5	36.1	4.9	1.5	0.1	0.1	0.0	57.2	100
L: Pleeggezin, gescheiden gezin, nieuw-samengesteld gezin, alleenstaand	656	1.8	11.4	18.0	39.6	23.2	5.5	0.5	0.0	0.0	100
O	754	1.2	14.9	21.2	26.3	8.6	0.9	0.4	0.4	26.1	100



**Tabel 22 Wat geeft leiding aan als signalen van kwetsbaarheid?  
Hoe herkennen ze een (mogelijke) armoedesituatie?**

- Het kind kan lid- of kampgeld niet betalen.
- Het kind heeft heel vaak niets mee (bv. geen zwemgerief bij, geen koekje of drankje, ...).
- De ouders werken geen van beiden.
- Dat bleek toen ik langs ging bij huisbezoek.
- Onze groepsleid(st)er heeft het mij verteld.
- Kinderen zijn doorverwezen door het OCMW of een andere hulpverleningsinstantie.
- Ik heb gewoon een vermoeden.
- Andere, omschrijf

Je gaf aan dat er in je Chirogroep kinderen of jongeren zitten die het thuis financieel niet zo gemakkelijk hebben. Hoe weet je dat? (meerdere antwoorden mogelijk)

Lid- of kampgeld niet betalen	42.8
Niets mee	20.6
Werkloosheid ouders	2.8
Huisbezoek	34.5
Groepsleid(st)er	28.1
OCMW of hulpverleningsinstantie	18.1
Vermoeden	33.8
Andere	14.6
Total N	695

**Tabel 23 Moet je als leiding de thuissituatie kennen?  
Wat moet je weten?**

- De gezinssamenstelling
- De thuistaal
- Of kinderen en jongeren in armoede leven
- De beroeps- en/of opleidingssituatie van ouders
- Andere, omschrijf

Moet je als leiding de thuissituatie kennen?  
Wat moet je weten? (meerdere antwoorden, mogelijk)

De gezinssamenstelling	45.5
De thuistaal	55.4
Of kijo in armoede leven	66.0
Beroeps- en/of opleidingssituatie van ouders	3.5
Andere	10.6
Total	695





**Tabel 24 Is diversiteit en inclusie soms ook niet haalbaar?**

- Fien kan enkel communiceren via een spraakcomputer.
- Arjen is slechthorend en communiceert via gebarentaal en liplezen.
- Murat is slechtziend. Zelfs met een stevige bril, ziet hij vormen erg wazig.
- Jill heeft een fysieke beperking. Ze loopt moeilijk en voor lange afstanden heeft ze een rolstoel nodig.
- Inge reageert angstig op onverwachte gebeurtenissen en maakt moeilijk contact met leeftijdsgenoten.
- Tom heeft ADHD. Hij is heel druk en reageert vaak impulsief.
- Irakli heeft agressieve buien. Hij kan niet om met gezag, weigert opdrachten uit te voeren en is vaak verbaal agressief.
- Lissa verwondt zichzelf en is in zichzelf gekeerd.
- Sofie heeft een matige verstandelijke beperking. Ze is 12 maar heeft een mentale leeftijd van 6 jaar.
- Hasse heeft het syndroom van Down.
- Kevin kan nooit meedoen aan uitstappen of andere activiteiten omdat zijn ouders de prijs niet kunnen betalen.
- Chaled is een minderjarige asielzoeker, net aangekomen. Hij spreekt geen Nederlands.
- David komt uit een gezin waar een andere taal dan Nederlands wordt gesproken. Zelf spreekt hij moeilijk Nederlands.

Sommige kinderen hebben meer zorg nodig dan andere. Soms is een kind lid van je werking, maar is het toch niet zo haalbaar voor de groep, of omgekeerd. Stel dat een van deze kinderen in het lijstje lid wil worden van je Chirogroep. Vind je dat (helemaal) wel of (helemaal) niet haalbaar?

	Totaal N	(absoluut, eerder) Niet	(eerder, absoluut) Wel	Geen Idee	Totaal %
Fien kan enkel communiceren via een spraakcomputer.	498	28.3	64.7	7.0	100
Arjen communiceert via gebarentaal en liplezen.	498	29.9	65.5	4.6	100
Murat is erg slechtziend.	498	20.5	76.9	2.6	100
Jill heeft een fysieke beperking en heeft een rolstoel nodig.	496	15.9	82.2	1.8	100
Inge maakt moeilijk contact met leeftijdsgenoten.	497	16.5	80.7	2.8	100
Tom heeft ADHD.	495	2.8	96.9	0.2	100
Irakli heeft agressieve buien.	495	41.8	55.1	3.0	100
Lissa verwondt zichzelf.	495	16.1	78.8	5.1	100
Sofie heeft een matige verstandelijke beperking.	497	28.2	68.2	3.6	100
Hasse heeft het syndroom van Down.	496	25.2	68.9	5.8	100
Kevin kan nooit meedoen aan uitstappen of andere activiteiten omdat zijn ouders de prijs niet kunnen betalen.	495	2.2	96.6	1.2	100
Chaled is een minderjarige asielzoeker. Hij spreekt geen Nederlands.	495	21.6	75.2	3.2	100
David komt uit een gezin waar een andere taal dan Nederlands wordt gesproken.	493	8.5	91.1	0.4	100

**Tabel 25 Wat zijn voor leiding hete hangijzers?**

- Sommigen van de leiding in mijn Chirogroep behandelen bepaalde leden anders (bv. sommige kinderen uitsluiten of andere kinderen voorttrekken).
- Mijn Chirogroep is een veilige omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn (bv. om je te uiten als holebi, transgender persoon).
- Onze Chirogroep is een afspiegeling van de buurt.
- Als Chiro kan je het verschil maken voor kinderen en jongeren uit kwetsbare milieus (bv. kinderen die het thuis financieel niet zo makkelijk hebben)
- Als Chiro mag je duidelijk je (religieuze) visie, waarden en normen naar voren schuiven (bv. christelijk geïnspireerd, kritisch geëngageerd, ...).
- Je kan van een Chirogroep niet verwachten dat ze voor iedereen toegankelijk is.
- Als we onze tradities veranderen, gaat er een stukje van onze Chirogroep kapot (bv. dopen, Chirokleren, Christus Koning vieren, bezinningsmomenten, ...).

Ga je akkoord?

	Totaal N	(helemaal, eerder) Niet akkoord	Tussenin	(eerder, helemaal) Akkoord	Geen idee	Totaal %
Ongelijke behandeling	544	58.5	21.0	18.2	2.4	100
Veilige omgeving	543	3.1	8.7	87.9	0.4	100
Afspiegeling van de buurt	541	11.3	15.2	59.7	13.9	100
Verskil maken voor kjo uit kwetsbare milieus	542	2.6	7.9	85.8	3.7	100
Als groep je (religieuze) visie, waarden en normen naar voren schuiven	542	22.4	29.9	44.8	3.0	100
Verwachting toegankelijkheid (negatief): je kan niet verwachten dat Chiro toegankelijk is	543	51.0	26.0	20.8	2.2	100
Wijzigen tradities nefast voor groep	543	21.9	19.2	57.1	1.8	100



### Tabel 26 Wanneer loopt het moeilijk?

- Ik maak me er soms zorgen over dat de extra zorg of aandacht voor leden met diverse of kwetsbare achtergrond ten koste gaat van aandacht voor andere leden.
- Ik maak me er soms zorgen over dat het (te) veel investering vraagt om een kind met diverse of kwetsbare achtergrond te kunnen laten deelnemen aan activiteiten van mijn Chirogroep.
- Ik maak me er soms zorgen over dat leden met een diverse of kwetsbare achtergrond moeilijk(er) aanvaard worden door de andere groepsleden.
- Ik maak me er soms zorgen over dat ik niet genoeg skills (kennis en vaardigheden) heb om goed leiding te geven aan kinderen met een diverse of kwetsbare achtergrond.
- Ik weet niet altijd goed hoe om te gaan of te communiceren met kinderen of ouders met een andere achtergrond dan ik.
- Als ik meer zou weten over (culturele) normen van kinderen of ouders in diverse of kwetsbare gezinssituaties zou dat me helpen bij mijn begeleidingstaak.
- Ik vind het moeilijk te zien wanneer een kind uit de boot valt of een kind zich niet goed voelt in de groep.
- Ik ken de thuissituatie van de leden van mijn afdeling.
- Ik maakte me al eens zorgen over de opvoeding die de kinderen thuis meekrijgen.
- Ik vraag me af of ik soms niet meer voor een kind of een ouder kan of moet doen als zij me bv. een vraag om hulp stellen.
- Voor mij is leiding zijn meer dan spelen alleen. Als leiding heb je een opvoedende rol.
- Ik heb soms het gevoel zelf niet bij deze Chirogroep te horen.
- Ik vind het goed dat de nationale koepel van Chirojeugd Vlaanderen een standpunt inneemt over diversiteit (bv. Zwarte Piet, racisme, pride).

Gelden de volgende uitspraken voor jou?

	Totaal N	(helemaal, eerder) Niet	(eerder, helemaal) Wel	NVT	Totaal %
Zorgen over (te) veel investering	553	69.9	20.1	9.9	100
Zorgen over moeilijke(re) aanvaarding door andere groepsleden	553	26.3	67.0	6.7	100
Zorgen over eigen skills (kennis en vaardigheden) om goed leiding te geven	552	45.8	47.7	6.5	100
Twijfel over hoe omgaan of communiceren met kijo/ ouders	150	66.6	27.3	6.1	100
Meer weten over (culturele) normen ifv begeleidingstaak	546	20.2	70.7	9.2	100
Beperkte responsiviteit bv. niet zien wanneer kind uit de boot valt	543	67.0	30.6	2.4	100
Kennis van thuissituatie	552	27.2	69.8	3.1	100
Zorgen over de opvoeding die de kinderen thuis meekrijgen	552	29.6	66.1	4.3	100
Twijfel hulp	552	37.3	46.2	16.5	100
Opvoedende rol als leid(st)er	553	5.4	92.6	2.0	100
'Beloning' eigen groep	553	90.4	6.8	2.7	100
Standpunt diversiteit nationale koepel (bv. Zwarte Piet, racisme, Pride, ...).	552	8.9	84.8	6.3	100

### Tabel 27 Incidenten of moeilijke situaties leiding

- Naar aanleiding van een uitstap stelt de leiding van Merve voor allen iets meer te betalen zodat wie minder geld heeft toch ook mee op uitstap kan. Een aantal andere leden reageert onbegripvol: 'Neen, onze ouders moeten daar ook voor werken. Dat moeten die anderen ook maar doen.'
- Aliou heeft een papa met Afrikaanse roots. Tijdens het wassen zegt een van de kindjes dat Aliou niet proper wordt (duidelijk verwijzend naar huidskleur).
- Bjorn heeft een geurtje en wordt uitgesloten. Tijdens de warmere maanden van het jaar wil bv. geen van de leden naast hem staan/zitten.
- Ezra ziet nog maar voor twintig procent uit haar ene oog, uit het andere ziet ze niet meer. Als je de keti's bezig ziet, zou je niet zeggen dat Ezra een visuele beperking heeft. Alleen tijdens de nachtdropping op het kerstfeestje was ze serieus op haar ongemak. Als leiding had je er niet echt rekening mee gehouden.
- Mansts mama heeft een pas waarmee ze korting krijgt van de gemeente (bv. vrijetijdspas, uitpas). Bij de inschrijvingsdag vragen jullie die iets te hard luidop. Het gebeurde niet bewust, maar de mama voelt zich wat geïrriteerd.
- Een kind spreekt thuis Turks, heeft zich pijn gedaan, huilt en vertelt in het Turks wat er gebeurd is. Jullie verbeteren en zeggen dat hier op de werking enkel Nederlands wordt gesproken.
- Anna schrijft zich in maar heeft nog geen uniform gekocht omdat haar mama het niet kan betalen, zegt ze. Als leiding vang je in het monikot een stigmatiserende uitspraak op: 'Maar een iPhone hebben ze wel, natuurlijk.'
- Jullie organiseren een 'bal marginal'-thematoneel en verkleden je als marginale Johnny: een ouderwetse jogging, witte sportschoenen, een blik cola van de Aldi. Tomas schaamt zich, want iedereen ziet eruit als zijn vader wanneer die hem 's avonds komt halen. Ook de vader van Tomas voelt zich duidelijk ongemakkelijk door dit stereotype.
- Jullie werkten een supercool spel uit. De rakwi's moesten als echte FBI-agenten een aanslag vrijdelen. Ali ging met een raar gevoel naar huis toen op het einde van de dag de terroristen moslim bleken te zijn en de andere kinderen hem daarover aanspraken. Hij vond dat niet tof.
- Traditionele rolverwachtingen doorbreken is niet makkelijk. Als je op daguitstap trekt zet je in een briefje dat mama boterhammen moet smeren. Je vergeet dat papa dat ook weleens doet.

In elke groep zijn er al eens problemen, conflicten of loopt het al eens moeilijk (bv. incident rond pesten, scheldwoorden, kwetsende mopjes ...) Is in jouw groep de laatste 2 werkjaren een of meerdere van volgende situaties voorgekomen en hoe vaak?

	Totaal N	Nooit	Een keer	Meermaals	Weet ik niet	Totaal %
Onbegripvol reageren door leiding (bv. tegemoetkomingen (kans)armoede)	504	74.2	8.9	1.6	15.1	100
Microagressie door leden (huidskleur)	507	67.5	18.1	4.5	9.9	100
Uitsluiten door leden (bv. lichaamsgeur)	506	48.0	22.7	13.0	16.2	100
Geen rekening houden met mogelijke beperking (bv. visueel bij nachtdropping)	502	77.3	10.4	2.0	10.2	100
Rekening houden met psychologische drempel (bv. schaamte vrijetijdspas)	502	74.5	8.0	0.8	16.5	100
NL als vereiste	502	79.3	6.0	3.2	11.4	100
Stigmatiserende uitspraak door leiding (bv. iPhone wel, uniform niet)	503	60.4	22.3	7.8	9.5	100
Stereotypes in activiteiten bv. bal marginal	504	72.6	8.1	1.8	17.5	100
Microagressie door leiding (bv. spel terrorisme)	493	83.4	4.3	0.2	12.2	100
Traditionele rolverwachtingen	501	64.3	14.4	7.8	13.6	100
Andere	70	62.9	7.1	8.6	21.4	100
Andere	51	68.6	3.9	3.9	23.5	100
Andere	45	73.3	2.2	24.4		100

**Tabel 28 Discussiepunten leiding**

- Ja, hoe we vluchtelingen of anderstalige kinderen in de Chiro kunnen betrekken
- Ja, Zwarte Piet of een roetpiet
- Ja, al dan niet toelaten van hoofddoek of andere religieuze symbolen
- Ja, onze Chirogebruiken bv. of het (volledig) uniform wel nodig is, of we wel eucharistievieringen moeten doen, ....
- Ja, halalvoedsel op kamp
- Ja, of Nederlands spreken een vereiste is om naar de Chiro te komen
- Ja, of we leiding met een beperking kunnen opnemen
- Ja, of een meisje ook in een jongensgroep kan zitten (of omgekeerd)

Hadden jullie in de laatste twee werkjaren in de leidingploeg al eens discussie over (hoe je moet omgaan met) diversiteit en de regels of afspraken in je Chirogroep? (meerdere antwoorden mogelijk)

Vluchtelingen of anderstalige kinderen betrekken	15.5
Roetpiet	31.4
Hoofddoek of andere religieuze symbolen	0.1
Chirogebruiken	18.4
Halalvoedsel op kamp	14.0
NL als vereiste	4.9
Leiding met een beperking	10.1
Gescheiden groepen	7.3
Andere	10.6
Total	695

**Tabel 29 Incidenten of moeilijke situaties ouders**

- ... leiding een kwetsende opmerking maakte
- ... andere leden of andere ouders een kwetsende opmerking maakten
- ... je kind uitgesloten werd, bewust of onbewust
- ... er vooroordelen en stereotypen in bv. activiteiten voorkwamen
- ... je kind oneerlijk werd behandeld door leiders of leden
- Andere

Is het al voorgekomen dat ... - ouders

	Totaal N	Nooit	Een enkele keer	Meermaals	Geen idee	Totaal %
... leiding een kwetsende opmerking maakte	2149	67.9	12.8	2.0	17.3	100
... andere leden of andere ouders een kwetsende opmerking maakten	2138	57.4	19.1	6.5	17.0	100
... je kind uitgesloten werd, bewust of onbewust	2182	63.8	20.1	5.3	10.8	100
... er vooroordelen en stereotypen in bv. activiteiten voorkwamen	2136	61.3	12.5	2.9	15.4	100
... je kind oneerlijk werd behandeld door leiding of andere leden	2137	70.2	13.1	2.5	15.6	100
Andere	1624	67.1	2.8	0.8	0.0	100

**Tabel 30 Aard incidenten of moeilijke situaties ouders**

- Huidskleur
- Geloof
- De buurt waar we wonen
- Weinig geld thuis
- Uiterlijk
- Seksuele voorkeur
- Taal
- Etnisch-culturele herkomst
- Beperking
- Geslacht
- Andere ....

Waar had dat mee te maken, denk je? (meerdere antwoorden mogelijk) – ouders

	Totaal N
Huidskleur	3.4
Geloof	1.4
Slecht imago buurt	2.7
Financiële moeilijkheden	0.0
Uiterlijk	11.7
Seksuele voorkeur	0.0
Taal	0.0
Etnisch-culturele herkomst	0.6
Beperking	11.3
Gender	4.4
Andere	63.0
Totaal %	100



**Tabel 31 – 32 Discussies ouders**

- Dat de Chiro probeert vluchtelingen of anderstalige kinderen in de Chiro te betrekken
- Roetpiet ipv Zwarte Piet
- Het toelaten van hoofddoek of andere religieuze symbolen
- In stand houden van Chirotradities bv. dopen, Chirokleren, Christus Koning vieren, bezinningsmomenten, ...
- Dat leiding en leden eigen (niet-christelijke) religieuze voorschriften kunnen naleven bv. halavoedsel op kamp
- Dat ook jongeren met een beperking leiding kunnen worden
- Dat de groep de werking zo betaalbaar mogelijk probeert te houden bv. door een beroep te doen op het speciaal steunfonds voor leden die inschrijvingsgeld niet kunnen betalen, ...
- Dat leiding de thuissituatie van de leden goed kent door bv. op huisbezoek te gaan
- Aanpassingen maken voor leden met diversiteitskenmerken en/of een kwetsbare achtergrond bv. dat lokalen en sanitair toegankelijk zijn voor rolstoelen
- Andere

Vind je het onderstaande belangrijk? - ouders

	Totaal N	(helemaal) Niet belangrijk	Tussenin	(Heel) belangrijk	Totaal %
Vluchtelingen of anderstalige kinderen in de Chiro betrekken	159	10.7	37.7	51.6	100
Roetpiet	160	80.7	10.6	8.8	100
Hoofddoek of andere religieuze symbolen	157	32.4	36.3	31.2	100
Chirotradities	158	10.2	17.7	72.2	100
Als leiding/leden eigen (bv. niet-christelijke) religieuze voorschriften kunnen naleven	159	21.3	28.3	50.3	100
Jongeren met een beperking in leiding	158	5.7	32.9	61.4	100
De werking zo betaalbaar mogelijk	159	0.6	10.1	89.3	100
Thuissituatie van de leden goed kennen	159	7.6	28.9	63.5	100
Aanpassingen voor leden met diversiteitskenmerken en/of kwetsbare achtergrond	159	1.3	14.5	84.2	100
Andere	8	0.0	25.0	75.0	100

Gebeurt dit in deze groep - ouders

	Totaal N	Niet	Wel	Geen idee	NVT	Totaal %
Vluchtelingen of anderstalige kinderen in de Chiro betrekken	113	24.8	60.2	12.4	2.7	100
Roetpiet	105	53.3	18.1	24.8	3.8	100
Hoofddoek of andere religieuze symbolen	108	20.4	47.2	25.0	7.4	100
Chirotradities	109	5.5	90.8	2.8	0.9	100
Als leiding/leden eigen bv. (niet-christelijke) religieuze voorschriften kunnen naleven	108	13.0	67.6	14.8	4.6	100
Jongeren met een beperking in leiding	104	17.3	56.7	16.3	9.6	100
De werking zo betaalbaar mogelijk	108	6.5	76.9	16.7	0.0	100
Thuissituatie van de leden goed kennen	109	29.4	59.6	11.0	0.0	100
Aanpassingen voor leden met diversiteitskenmerken en/of kwetsbare achtergrond	108	24.1	55.6	14.8	5.6	100
Andere	6	16.7	16.7	33.3	33.3	100



### Tabel 33 – Tabel 34 Goede praktijken

- Chiro Lila is een gemengde groep. Normaal slapen jongens en meisjes samen in een tent op kamp. De mama's van Ayse, Soraya en Nadia vragen of meisjes toch apart van jongens kunnen slapen. Chiro Lila voorziet een gescheiden jongens- en meisjestent.
- Mirjeta is gevlucht uit haar land en zit ondertussen 2 jaar in de Chiro. Ze ging nog nooit mee op kamp omdat ze bang is dat het haar doet terugdenken aan de tijd in het opvangkamp. De groep wil tonen wat Chiro nu wel is en nodigt Mirjeta uit op het kamp om eens een dagje te komen kijken.
- Chiro Paars probeert de werking zo betaalbaar mogelijk te houden en kosten te drukken. Ze doen dat door de verdoken kosten, dus los van het inschrijvingsgeld, zelf te compenseren. Ze kochten slaapzakken voor kinderen die er geen hebben en deden ook een beroep op het speciaal steunfonds voor leden die het inschrijvingsgeld niet kunnen betalen.
- Chiro Roos vindt het belangrijk de thuis-situatie van hun leden goed te kennen. Ze gaan regelmatig op huisbezoek.
- Sara is nog maar vier maanden in België en spreekt niet goed Nederlands. Er waren al heel wat misverstanden. Chiro Beige lost dat op door de speluitleg of afspraken (bv. vieruurtjestijd) visueel te ondersteunen met pictogrammen en tekeningen.
- Ilyas' mama spreekt enkel Turks. Chiro Krokus heeft iemand in de leiding die Turks spreekt en laat de briefjes vertalen. Bij gesprekken is hij er ook altijd bij om te tolken.
- Maya heeft een spierziekte waardoor haar ouders heel bezorgd zijn om haar. Na lang aandringen mag ze een keertje proberen bij Chiro Groen. De leiding wil dat vertrouwen niet schaden en kiest voor spelletjes op een voldoende veilig terrein waardoor Maya perfect kan meedoen met haar rolstoel.
- Chiro Oker deed heel wat praktische aanpassingen om ervoor te zorgen dat lokalen en sanitair toegankelijk zijn voor rolstoelen.
- Jaro is blind maar is wel de beste kok van de hele rakwiegroep van Chiro Oranje. Koken is zijn hobby geworden omdat hij zich zo kan toeleggen op het ontwikkelen van andere zintuigen. De leiding zorgt er dan ook voor dat er voldoende afwisseling is in de opdrachten en spelletjes zodat ook Jaro z'n talenten kan laten zien.
- Faust kan moeilijk volgen tijdens een speluitleg. Daardoor begint hij andere kinderen te plagen en stelt hij gedrag dat als moeilijk ervaren kan worden. Chiro Lila zorgt ervoor dat er tijdens de speluitleg iemand van de leiding bij Faust staat die hem verduidelijking kan geven waar nodig.
- Chiro Krokus probeert bij elk spel de inkleding zo toegankelijk mogelijk te maken. Als ze pictionary spelen, zorgen ze ervoor dat ze heel felle kleuren gebruiken. Zo kan Svenja, die slecht ziet, ook meedoen.
- Chiro Zonnebloem speelt al eens een spel met als doel halebiseksualiteit of armoede bespreekbaar te maken bij de leden.
- Niets is zo leuk als op verplaatsing spelen en het is gemakkelijk om dan meteen daar af te spreken. Voor de ouders van Fatma blijkt dat erg moeilijk omdat ze geen wagen hebben. Om voor iedereen bereikbaar te zijn, zocht Chiro Lelie naar een carpoolplan zodat niemand zelf hoeft te zoeken naar vervoer.
- Chiro Papaver probeert traditionele verwachtingen voor jongens en meisjes (bv. op het vlak van spelletjes en taken) te doorbreken. In toneeltjes letten ze er bijvoorbeeld op dat de heldenrol ook eens door een vrouwelijk personage wordt gespeeld.
- Chiro Anemoon vindt het belangrijk om alle kinderen en jongeren uit de buurt te bereiken. Ze werken samen met organisaties uit de buurt voor bekendmaking, bv. een folder uitdelen op school en de werking van de Chiro voorstellen op een ouderbijeenkomst in de spelothek van het buurthuis.
- Chiro Mimosa vindt het belangrijk dat alle leden religieuze voorschriften kunnen naleven. Vlees komt altijd van bij de Marokkaanse halalslagerij in het dorp. In de planning van de activiteiten proberen ze rekening te houden met de belangrijkste feestdagen van de verschillende culturen aanwezig hun werking.
- Bij de inkom van de lokalen staat een groot welkombord in meerdere talen. Het is een van de acties waarmee Chiro Madelief iedereen zich welkom laat voelen.





Om kinderen of jongeren met diversiteitskenmerken en/of een kwetsbare achtergrond te kunnen laten deelnemen, moet je soms je activiteiten, speluitleg of het terrein aanpassen. Elke groep kan daarbij andere accenten leggen. Deden jullie al een van de onderstaande 'soorten' inspanningen of aanpassingen?

	Totaal N	Nee	Ja	Totaal %
Gescheiden jongens en meisjes	440	81.8	16.8	100
Kennismakingsdag voor toekomstige leden niet bekend met jeugdbeweging	438	80.6	17.8	100
Betaalbaarheid werking (bv. noodfonds, ruilwissel)	436	48.7	50.2	100
Kennis thuissituatie (bv. huisbezoek)	440	36.0	63.4	100
Visuele ondersteuning (bv. pictogrammen en tekeningen)	437	76.0	22.7	100
Leiding als tolk	256	87.0	11.4	100
Inloopactiviteit	436	66.5	32.3	100
Praktische aanpassingen (bv. toegankelijke lokalen)	436	72.2	26.6	100
Talentgerichte benadering	431	69.6	29.0	100
Individuele ondersteuning (bv. extra speluitleg)	434	32.9	66.6	100
Toegankelijke inkleding spel	428	71.3	27.3	100
Bespreekbaarheid seksualiteit of armoede	433	47.9	51.5	100
Bereikbaarheid (bv. carpoolplan vervoer)	435	24.8	74.9	100
Doorbreken traditionele verwachtingen (bv. vrouwelijke heldenrol)	435	33.3	66.4	100
Bekendheid buurtorganisaties (bv. speltheek voor bekendheid)	434	21.6	77.9	100
Rekening houden met religieuze voorschriften (bv. feestdagen, halal)	430	73.9	25.6	100
'Beloning' bv. welkomstbord in meerdere talen	432	87.5	11.1	100
Andere				

Vroeg het veel investering?

	Totaal N	(erg/eerder) Weinig	(erg) Veel	Geen idee	Totaal %
Gescheiden jongens en meisjes	76	68.4	19.7	11.8	100
Kennismakingsdag voor toekomstige leden niet bekend met jeugdbeweging	79	63.2	20.3	16.5	100
Betaalbaarheid werking (bv. noodfonds, ruilwissel)	208	52.4	38.4	9.1	100
Kennis thuissituatie (bv. huisbezoek)	264	35.6	61.3	3.0	100
Visuele ondersteuning (bv. pictogrammen en tekeningen)	97	52.6	38.1	9.3	100
Leiding als tolk	52	67.4	15.4	17.3	100
Inloopactiviteit	137	57.7	30.6	11.7	100
Praktische aanpassingen (bv. toegankelijke lokalen)	111	19.8	63.0	17.1	100
Talentgerichte benadering	119	64.7	22.7	12.6	100
Individuele ondersteuning (bv. extra speluitleg)	276	66.7	29.7	3.6	100
Toegankelijke inkleding spel	110	69.1	24.5	6.4	100
Bespreekbaarheid seksualiteit of armoede	214	70.5	25.7	3.7	100
Bereikbaarheid (bv. carpoolplan vervoer)	309	61.5	34.7	3.9	100
Doorbreken traditionele verwachtingen (bv. vrouwelijke heldenrol)	278	83.5	14.1	2.5	100
Bekendheid buurtorganisaties (bv. speltheek voor bekendheid)	322	47.8	48.7	3.4	100
Rekening houden met religieuze voorschriften (bv. feestdagen, halal)	106	54.8	39.6	5.7	100
'Beloning' bv. welkomstbord in meerdere talen	48	60.4	22.9	16.7	100
Andere					100

**Tabel 35 Ondersteuningsbronnen**

- Ja, de website van Chirojeugd Vlaanderen
- Ja, een andere website
- Ja, kadervorming of cursus die ik eerder volgde
- Ja, onze volwassen begeleiding
- Ja, oudercomité
- Ja, onze groepsleid(st)er of andere begeleiding
- Ja, iemand van de oud-leidingsploeg
- Ja, vorming over diversiteit bij een organisatie
- Ja, samenwerken met een organisatie in de buurt
- Ja, ik nam contact op met de diversiteitsmedewerker van Chirojeugd Vlaanderen
- Ja, ik nam contact op met het gewest

Zocht je voor een of meerdere van de bovenstaande incidenten, situaties of vragen al ondersteuning? (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee	19.3
Ja, de website van Chirojeugd Vlaanderen	17.4
Ja, een andere website	10.4
Ja, kadervorming of cursus die ik eerder volgde	8.5
Ja, onze volwassen begeleiding	25.6
Ja, oudercomité	4.0
Ja, onze groepsleid(st)er of andere begeleiding	23.2
Ja, iemand van de oud-leidingsploeg	11.7
Ja, vorming over diversiteit bij organisatie	2.0
Ja, samenwerken met een organisatie in de buurt	6.3
Ja, ik nam contact op met de diversiteitsmedewerker	0.9
Ja, ik nam contact op met het gewest	6.9
Totaal N	695

**Tabel 36- 37 Kennis en gebruik Chiromaterialen**

- Diversiteitspagina op de website
- Fiches over diversiteit
- Solidariteitsfonds Chiro Voor Chiro
- Iedereen Mee Op Kamp
- All Aboard! Kaartspel en brochure
- Facebookpagina van de commissie Diversiteit
- Animatortraject op maat
- Andere

Ken je de onderstaande Chiromaterialen? (meerdere antwoorden mogelijk - % leiding dat dit item aanvinkt)

Diversiteitspagina op de website	18.4
Fiches over diversiteit	9.5
Solidariteitsfonds Chiro Voor Chiro	14.1
Iedereen Mee Op Kamp	30.5
All Aboard! Kaartspel en brochure	6.3
Facebookpagina van de commissie Diversiteit	5.6
Animatortraject op maat	13.4
Totaal N	695

Maakte je er al gebruik van?

	Totaal N	Nooit	Een keer	Soms	Vaak	Totaal %
Diversiteitspagina op de website	441	75.1	13.6	10.4	0.9	100
Fiches over diversiteit	436	81.0	11.5	6.4	1.1	100
Solidariteitsfonds Chiro Voor Chiro	438	87.9	5.9	5.5	0.7	100
Iedereen Mee Op Kamp	439	70.6	15.0	10.3	4.1	100
All Aboard! Kaartspel en brochure	435	87.1	8.5	4.1	0.2	100
Facebookpagina van de commissie Diversiteit	438	89.0	6.4	4.3	0.2	100
Animatortraject op maat	438	89.5	7.3	2.7	0.5	100



### Tabel 38 Diversiteitsfiches

- Anderstaligheid in de Chiro
- Culturele diversiteit
- Fysieke beperking
- Mentale beperking
- Visuele handicap
- Auditieve handicap
- Gender en seksualiteit
- Armoede
- Autisme

Welke fiches? (meerdere antwoorden mogelijk)

Anderstaligheid in de Chiro	46.9
Culturele diversiteit	71.2
Fysieke beperking	40.9
Mentale beperking	42.4
Visuele handicap	21.2
Auditieve handicap	19.7
Gender en seksualiteit	59.1
Armoede	78.8
Autisme	54.6
Totaal N	695

### Tabel 39 Verdere ondersteuningsnood

- Ja, meer ondersteuning in mijn Chirogroep zelf
- Ja, meer informatie op de website van Chirojeugd Vlaanderen
- Ja, meer aandacht hiervoor in de begeleidingscursus
- Ja, meer cursussen of vormingen op maat
- Andere

Wil je graag ondersteuning? (meerdere antwoorden mogelijk - % leiding dat dit item aanvinkt)

Ja, meer ondersteuning in mijn Chirogroep zelf	12.7
Ja, meer informatie op de website van Chiro Vlaanderen	10.5
Ja, meer aandacht hiervoor in de begeleidingscursus	11.7
Ja, meer cursussen of vormingen op maat	11.7
Andere	1.9
Totaal N	695

# COLOFON

Redactie: Evelyn Moreel & Michael Tubex

Taalcorrectie: Bart Boone

Lay-Out: Valerie Vanderlooy

Vragen en opmerkingen: [diversiteit@chiro.be](mailto:diversiteit@chiro.be)

Jan Van Bostraeten voor de foto's

