



“Een organisatie vol diversiteit is relevanter in de samenleving. Ik vind het dus logisch en noodzakelijk dat het jeugdwerk grote inspanningen doet om een diverser bereik te hebben. Een diverse medewerkersploeg is een belangrijke manier om dat te bereiken. Dus des te meer achtergronden, waarden en visies in je team, des te beter. Ik heb niet het referentiekader van iemand die heel wat meegemaakt heeft op straat of een andere religieuze of culturele achtergrond heeft, maar ik zie dat wel als **talenten die we nodig hebben om onze missie te realiseren.**”

“Tien jaar geleden was diversiteit bij ons ‘een project’: ‘Formaat Plus’ ondersteunde met een team van diversiteitsmedewerkers zelforganisaties. Vandaag is diversiteit bij ons heel normaal. Maar projectmatig werken kan dus wel de eerste stap zijn. Het begint bij de bereidheid bij iedereen om daarin te groeien, om te experimenteren en om finaal je organisatie aan te passen aan je bevindingen. Zo kun je terreinen verkennen, kleine projecten opstarten en daaruit leren.”

“Wij maken nu geen onderscheid meer tussen ‘allochtone zelforganisaties’ en ‘klassieke jeugdhuisen’, het zijn allemaal werkingen met de **jeugdhuismethodiek**: ruimte voor ontmoeting, gerund door jongeren zelf. Door divers te zijn, zijn we onze identiteit als organisatie niet verloren, integendeel. Die identiteit heeft zich aangepast aan een nieuwe context. Een aantal jaar na de opstart van Formaat Plus gingen we met eerstelijnsjeugdwerk aan de slag in Antwerpen. Al die evoluties maken samen dat vandaag 20 van onze 55 medewerkers een verleden hebben in migratie.”

“**Ons aanwervingsbeleid, dat moest mee evolueren.** Want ik wil véél sollicitanten, ik wil een grote poule talenten. Onze vacatures moesten leesbaarder en met minder academisch taalgebruik. En onze voorwaarden zijn minder strikt: minder focus op diploma’s en ruimte voor de combinatie met een opleiding. Een sollicitatiesjabloon voelt te hard als een examenformulier, dus daar kozen we bewust niet voor. Onze vacatures worden verspreid via veel kanalen, in een heel breed netwerk. Wie geselecteerd wordt voor de eerste ronde, leggen we minder op de rooster met kennisvragen, maar we peilen naar passie en talent om te kunnen communiceren en connecteren.”

“We hebben geen uitgestippelde aanpak om mensen met socio-economische drempels te integreren in onze organisatie. **Ik geloof in een open attitude van de twee partijen**, in afspraken op maat met onze medewerkers. Wat hebben zij nodig om goed te functioneren, bijvoorbeeld als het gaat om opleiding of werkuren? Ik heb een werknemer die de ene week meer kan komen werken dan de andere, omdat hij kinderen in co-ouderschap heeft. Voor mij kan dat prima. Het gaat om het resultaat. We gaan in dialoog met elkaar, en vinden een oplossing.”

“Aan een grotere diversiteit aan sterk betrokken vrijwilligers in onze bestuursorganen, daaraan hebben we nog wel werk. Mensen die daarvoor heel competent zijn, zijn vaak ook al overbevraagd. Maar we zijn wel concreet op zoek naar nieuwe manieren om betrokkenheid en participatie te verzekeren.”



“ Hoe we onze medewerkers vinden en houden, daar hebben we bewust aan gesleuteld.