



Demos is een team nomadische kenniswerkers. We volgen maatschappelijke ontwikkelingen die de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector vormgeven en werken aan gelijkheid en participatie. We staan voor cultuur, jeugdwerk en sport die aansturen op maatschappelijke veranderingen en bouwen aan een meer open, inclusieve en democratische samenleving.



Enter your keywords



Beeld: Jordan McQueen - Unsplash

'It takes a village' – Het beleid van OBC Espero in Haren tegen discriminatie

Artikel



Beeld: Jordan McQueen - Unsplash

Hoe gaan we om met racisme en discriminatie binnen de bijzondere jeugdzorg? Hoe creëer je als burgemeester van een dorp een tolerante omgeving voor je bewoners? Volgens Mattias Bouckaert, directeur van OBC Espero in Haren (in Brussel), zijn divers personeel en proactief werken belangrijke pijlers hierin. Shelly Wagemans schrijft in dit artikel over de kracht van een dorp dat gevormd is rond jongeren, en hoe we dat dorp opbouwen zodat het een weergave is van de samenleving.

Ik ben Shelly, begeleidster in een leefgroep, tewerkgesteld in het observatie- en behandelcentrum (OBC) Espero in Haren. In de volksmond zijn we gekend als 'de Bijzondere Jeugdzorg'. We zijn één van de zes OBC's. In een OBC observeren we jongeren drie maanden, nadien bieden we hen een behandeling in de vorm van therapie en het leven in een leefgroep. Onze zusterorganisatie in Leuven, OBC Ter Wende, valt onder dezelfde directie. In onze voorziening in Haren hebben we twee leefgroepen met jongeren die residentiële verblijven, één van 6 – 14 jaar en één van 12 – 18 jaar.

Jongeren die bij ons verblijven zijn vaak geplaatst onder toezicht van een jeugdrechtbank of starten een vrijwillig traject bij ons. Ze blijven gemiddeld 2 jaar met een maximum van 3 jaar. Vaak hebben we te maken met jongeren die een trauma in hun ontwikkeling hebben meegemaakt en daar nu de gevolgen van dragen.

'It takes a village to raise a child'

Eén van onze pijlers in OBC Espero is een bekend gezegde, namelijk 'it takes a village to raise a child'. We bouwen rond het gezin en de jongere in de eerste plaats een dorp door het team van OBC Espero dat rond hen staat. Het is belangrijk dat dat dorp een kleine weergave is van de samenleving. Zo hebben wij binnen ons personeelsbestand personen met verschillende achtergronden, wat maakt dat veel jongeren raakvlakken vinden met de mensen rond zich. Ze zien in 'hun dorp' iemand die holebi of moslim is, een gelijke verdeling van gender en dat iemand die even actief is als zichzelf ook een goede begeleider kan zijn. Wij als begeleiders

zijn tegelijkertijd rolmodel en aanspreekpunt voor hen en zijn ons daar bewust van. Het verplicht ons om naar onze eigen positie ten opzichte van onze identiteit te kijken en ons af te vragen: hoe sta ik tegenover mezelf? Het is een spiegel die we ons moeten voorhouden. Hoe kan ik tenslotte aan een jongere zeggen dat holebi zijn volledig oké is zonder mijn eigen positie als holebi-vrouw onder de loep te nemen? Het verplicht ons om te gaan met onze identiteit en er een gezonde verhouding mee te creëren, moest die er nog niet zijn.

Het 'dorp' dat we samen bouwen maakt dat we als collega er niet alleen voor staan. We weten dat één persoon niet alle rollen op zich kan nemen en verwijzen naar elkaar door. Zo startte er een meisje van 15 jaar bij ons die bij de psycholoog vertelde dat ze lesbisch was en werd doorverwezen naar mij als ze iemand nodig had om daarover te praten, en een meisje van onze zusterorganisatie dat moslim wou worden kwam bij een begeleider in Espero advies vragen rond haar geloof.

Dat dorp betekent ook dat we niet altijd op dezelfde golflengte staan als team en allemaal vanuit ons eigen perspectief vertrekken. We kunnen hiervan een kracht maken door ons hiervan bewust te zijn en elkaar kennis te geven over perspectieven waar we minder over weten.

Dat we niet altijd op dezelfde manier handelen blijkt uit volgende anonieme getuigenis van een 18-jarige jongere in Espero:

'Meestal voelde ik me wel goed in Espero. Ik heb wel van de andere jongeren af en toe het n-woord gehoord en voelde mij soms alleen in die strijd ertegen. Er zijn begeleiders die daar iets op zeggen en de grens voor mij leggen, maar er zijn ook begeleiders die dat horen en er niets op zeggen. Ik denk dat het kan helpen als begeleiders hierover geëduceerd worden en zo mee op de grenzen kunnen staan als er racisme voorkomt in de leefgroep.'

Hiernaast proberen we het netwerk van het gezin (of elk gezinsvervangend systeem) te vergroten aangezien de jongere na enkele jaren zijn traject heeft doorlopen bij ons. Het vergroten van een netwerk kan verschillende vormen aannemen: de trainer van een hobby, een organisatie zoals cachet waar jongeren uit de bijzondere jeugdzorg terecht kunnen voor vrije tijd, doorverwijzing naar een andere hulpverlening, het opstarten van een steungezin of het simpelweg in kaart brengen van wat er nu al is van netwerk rond de jongere en zijn gezin.

Hoe bouwen we een dorp?

Het dorp in OBC Espero kwam er niet van de ene dag op de andere. Mattias Bouckaert, directeur van OBC Espero en Ter Wende, gaat met mij in gesprek over de beginjaren van OBC Espero. 'Hoop voor kwetsbare kinderen in een multiculturele voorziening', met dat idee startte hij een voorziening in Brussel. Al snel merkte hij dat welwillendheid niet genoeg was toen er op de vacatures enkel reacties kwamen van gelijkaardige, weinig diverse profielen, en de eerste begeleider die moslim was na drie maanden aangaf dat hij niet at in de voorziening omdat er geen halal eten voorzien was. 'Een open mind is onvoldoende, we hebben te veel blinde vlekken en moeten er zelf actief mee bezig zijn', vertelt Bouckaert.

Het belang van divers personeel komt naar voren in ons gesprek. 'Zonder hun kennis zien we altijd zaken over het hoofd. Nu vragen we aan nieuw personeel of aan jongeren die hier verblijven standaard naar hun eetgewoontes. Wij stellen de vraag aan gezinnen of ze het Suikerfeest vieren en zorgen dat de jongere daar kan aansluiten, of zorgen dat jongeren die willen meedoen aan de ramadan dat kunnen in onze leefgroepen. Dat zijn zaken die we nu weten omdat ons personeel ons dit heeft geleerd.'

Het verwerven van divers personeel bleek geen evidentie. Het was zoeken naar good practices in andere organisaties, waaruit het advies kwam om zelf personeel op te leiden. OBC Espero bood sindsdien juniorcontracten aan waarbij personeel opgeleid werd tijdens hun tewerkstelling, waardoor er meer diverse profielen kwamen. Hiernaast was het belangrijk om diversiteit te brengen in alle lagen van de organisatie, zodus ook in de raad van bestuur. En ook al is dit tot nu toe nog niet nodig geweest, is er ook de eliminatie van racisme bij personeel. Bouckaert: 'Een goede begeleider die er racistisch gedachtengoed op nahoudt, zou ik niet meenemen in de selectieprocedure.'

Er werd een Werkgroep Diversiteit opgestart om meer plaats te geven aan diversiteit binnen de organisatie. Daaruit kwamen verschillende initiatieven, zoals info-avonden over ADHD bij allochtone gezinnen, een vorming om personeel te educeren over de islam en het vertalen van brochures en infofilmpjes om meer toegankelijkheid te bieden. Voor de jongeren werden er thema-avonden georganiseerd rond identiteit, bijvoorbeeld rond het onderwerp 'wat maakt mij anders?'


De werkgroep diversiteit is de laatste jaren minder actief, maar de energie die in de beginjaren in dit thema is gestoken is blijven plakken binnen de muren van het OBC. Het is een mooi voorbeeld van hoe er van bovenuit iets in gang gezet kan worden en het jaren later nog steeds voelbaar is op de werkvloer. Het is aan de burgemeester van een dorp om een omgeving te creëren die racisme en discriminatie tegengaat, totdat het in het systeem van de dorpsgenoten komt en het losgelaten kan worden. De dorpsgenoten dragen het nu in zich mee, het is in de straatstenen blijven plakken.

Over de auteur: Shelly Wagemans is leefgroepbegeleidster voor adolescenten met een rugzak. Ook wel een onverbeterlijke wereldverbeteraar. Ze heeft over veel iets te zeggen en uit dit vaak al schrijvend, zo wordt de wereld rond haar duidelijk en kan ze andere, minder geziene perspectieven brengen.

Dit artikel is een deel van een reeks waarin we met schrijvers buiten ons eigen Demos-team inzoomen op het anti-discriminatiebeleid in een gemeente met een lokaal netwerk vrijetijdsparticipatie.

TAG(S):

vluchtelingen & asiel, welzijn en zorg, armoede en ongelijkheid, migratie en discriminatie

 SHARE