

# Hoe betrek je vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities bij je erfgoedorganisatie?



histories

# Inhoud

## Inspirerende erfgoedorganisaties en vrijwilligers aan het woord

Inventaris van goede voorbeelden	6
Begrippen toegelicht	8
Diversiteit?	8
Inclusieve vrijwilligerswerking?	8
Kwetsbaarheid?	9
Positieve effecten van vrijwilligerswerk	10
10 tips voor een inclusieve vrijwilligerswerking	12

## Hoe en waarom doen andere erfgoedorganisaties het?

<b>Erfgoedcel TERF</b>	
<i>'Wij zien onszelf als een familiale erfgoedcel'</i>	18
<b>PARCUM</b>	
<i>'Werk met partners met de juiste expertises'</i>	20
<b>COMEET en KOM vzw</b>	
<i>'Ze hebben echt wel wat te vertellen, zonder dat het infantiel wordt'</i>	22
<b>Koninklijke Heemkring Hoghescote</b>	
<i>'Een betaalde job kunnen we haar niet geven, maar we helpen wel contacten te leggen'</i>	26
<b>STAM</b>	
<i>'Je moet leren omgaan met cultuurverschillen'</i>	28
<b>STAM-De vierkante kilometer</b>	
<i>'Door het project begrijp ik dat de buurt niet altijd zo was en dat die dus ook weer kan veranderen'</i>	30
<b>Museum Plantin-Moretus</b>	
<i>'We zetten maximaal in op hun mogelijkheden'</i>	34

<b>Nationaal Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis</b>	
<i>'Voor mij zijn ze allemaal gelijk, ik kijk er niet naar of ze kwetsbaar zijn of niet'</i>	38
<b>Red Star Line Museum</b>	
<i>'Mijn migratieverhaal vertellen is belangrijk'</i>	40
<b>GUM en EVUG</b>	
<i>'Een persoonlijke aanpak werkt het best'</i>	44
<b>M</b>	
<i>'Wij hebben een enorm brede vrijwilligerswerking'</i>	48
<b>OpgewekTienen</b>	
<i>'Erfgoed was een katalysator'</i>	50
<b>Heemkundige Kring Wesalia II</b>	
<i>'De bedoeling is dat we ze helemaal klaarstomen voor de arbeidsmarkt'</i>	54
<b>Museum Dr. Guislain</b>	
<i>'Wij zijn natuurlijk het museum waar dat allemaal kan'</i>	56
<b>Erfgoedcel Kempens Karakter</b>	
<i>'Elke vrijwilliger heeft zijn capaciteiten'</i>	60
<b>Familiekunde Vlaanderen Regio Oostende</b>	
<i>'Eigenlijk is mijn droom wel een beetje uitgekomen'</i>	62
<b>Erfgoedcel Brugge</b>	
<i>'Geen enkele vrijwilliger mag een excuustruus zijn'</i>	64
<b>Huis van Alijn</b>	
<i>'We willen geen fabriekje zijn'</i>	68
<b>Gents Documentatiecentrum DSMG</b>	72
<b>Stadsmuseum Lokeren</b>	
Museum bouwt tentoonstellingen samen met OKAN-leerlingen	76
Colofon	78
Interessante achtergrond	80

# Inspirerende erfgoedorganisaties en vrijwilligers aan het woord

Histories vond erfgoedorganisaties die mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie kansen geven als vrijwilliger. In deze brochure presenteren we achttien *best practices* van erfgoedorganisaties in interviews met vrijwilligers en hun coördinatoren. We doen dat om te informeren, te inspireren en te enthousiasmeren. Eerst verduidelijken we een paar begrippen en geven we verschillende redenen waarom erfgoedorganisaties en vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities graag met elkaar in zee gaan. En tien concrete tips voor een inclusieve vrijwilligerswerking.

## Ook geïnspireerd?

**Ben je betrokken bij een erfgoedorganisatie met vrijwilligers in kwetsbare posities? Of overweeg je om dat te doen? Wil je graag leren van de ervaringen van anderen? Neem gerust contact met ons op, want anderen kunnen leren van je successen.**

**Denk je eraan om zelf vrijwilligerswerk te doen bij een erfgoedorganisatie? Neem dan gerust contact op met een lokale heemkundige kring, Familiekunde Vlaanderen of museum.**

## Inventaris van goede voorbeelden

In onze contacten met erfgoedorganisaties, vrijwilligers en coördinatoren van het vrijwilligerswerk, kwamen vooral deze thema's aan bod:

- \ **Waarom kiezen** organisaties voor een inclusieve vrijwilligerswerking?
- \ **Hoe begeleiden** erfgoedorganisaties vrijwilligers in kwetsbare posities?
- \ **Wat zijn de uitdagingen** die erfgoedinstellingen onderweg tegenkomen?
- \ **Wat zijn de positieve effecten** van de samenwerking, zowel voor de vrijwilliger als voor de instelling?
- \ **Welke tips** kunnen we geven aan andere erfgoedorganisaties of vrijwilligers?

## Om te inspireren en te motiveren

Deze brochure heeft verschillende doelstellingen:

- \ Erfgoedorganisaties, groot en klein, vrijwillig en professioneel, **inspireren en motiveren** om meer open en zelfverzekerd voor een diverse en inclusieve vrijwilligersploeg te gaan. Zo krijgen meer vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie de kans om zich op een inclusieve manier vrijwillig te engageren.
- \ **Uitwisseling tussen erfgoedorganisaties bevorderen.**
- \ **Goede voorbeelden uitlichten** over positieve verhalen, en mogelijke **valkuilen en leermomenten** signaleren.

## Best practice?

'Best practices' komen uit erfgoedorganisaties die **vrijwilligers met een afstand tot de arbeidsmarkt op een inclusieve manier inschakelen in hun vrijwilligerswerking**. Niet de vrijwilliger maar de erfgoedorganisatie past zich aan en diversiteit wordt gezien als een meerwaarde (Movisie, 2021). Het vrijwilligerswerk kan **tijdelijk, projectmatig of langdurig en structureel** zijn.

We focussen op deze groep omdat vrijwilligerswerk de maatschappelijk kwetsbare situatie kan verbeteren. Voor sommige mensen kan vrijwilligerswerk zelfs een **opstap zijn naar de arbeidsmarkt**. Al is het vrijwilligerswerk voor velen **gewoon een relevante manier om actief te zijn in de samenleving** (Movisie, 2021).

**Goede voorbeelden** komen uit documentatiecentra, musea, heemkundige kringen, erfgoedcellen, familiekundige verenigingen en een burgerbeweging. Ze werken bijvoorbeeld met mensen met een fysieke of mentale beperking, psychische kwetsbaarheid, autisme, burn-out, ziekteverlof of vrijwilligers die maar weinig Nederlands spreken.



We schreven deze brochure naar aanleiding van het project *Inclusive Museums* (<https://inclusivemuseums.eu>). Histories is partner in dat Europese Erasmus+-project om 'best practices' uit te wisselen met partnerorganisaties in andere Europese landen.

De interviews in deze brochure werden afgenomen in 2021. Soms wordt er verwezen naar de toen geldende corona-maatregelen.

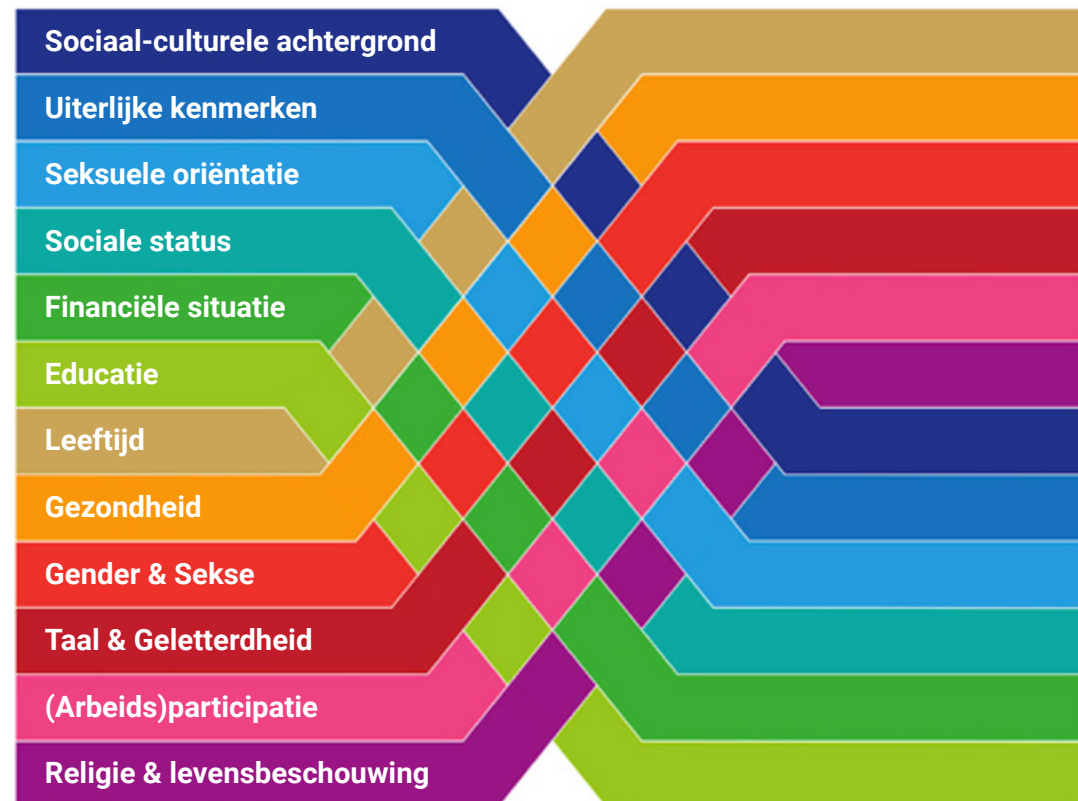
# Begrippen toegelicht

## Diversiteit?

Diversiteit gaat over **zichtbare en onzichtbare kenmerken van mensen die verschillen maar ook overeenkomen**. Die diversiteitsfactoren beïnvloeden je positie in de samenleving, de kansen die je krijgt, je gedrag en je denken (LKCA, 2019). Ze kunnen ook redenen zijn om iemand uit te sluiten: dat is dan **discriminatie** (Movisie, 2021).

## Inclusieve vrijwilligerswerking?

De term inclusie gaat over hoe je omgaat met die verschillen en overeenkomsten: een inclusieve erfgoedorganisatie **waardeert verschillen en overeenkomsten** en **benut de kracht van diversiteit**. Iedereen kan in een veilige omgeving zichzelf zijn, en zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Een inclusieve vrijwilligerswerking stimuleert capaciteiten en kwaliteiten en geeft iedereen de kans om ideeën aan te dragen (LKCA, 2019).



Diversiteitsvlechtwerk van Movisie (2021) met 12 diversiteitsfactoren. Die factoren zitten in elke mens, in een combinatie die van persoon tot persoon verschilt.

## Kwetsbaarheid?

We focussen op **vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie**. Die term komt uit de **theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid** (Vettenburg e.a., 1984). Volgens die theorie komen systemen, groepen en individuen niet genoeg tegemoet aan de behoeften van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie, waardoor ze **meer risico lopen om uitgesloten en gekwetst te worden**, ook in het vrijwilligerswerk. Door een opeenstapeling van kwetsuren bij uitsluiting, negatieve stereotypes en vooroordelen geloven mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie op den duur ook zelf niet meer in hun eigen krachten en gaan ze kansen die voorbijkomen niet meer aangrijpen (Samenlevingsopbouw, 2014; Samenlevingsopbouw Antwerpen stad & Atlas integratie en inburgering, 2016; Vettenburg e.a., 1984).

Uit onderzoek in opdracht van de Koning Boudewijnstichting (Hustinx e.a., 2015; Hustinx & Dudal, 2020) blijkt dat zowel in 2015 als in 2019 mensen die economisch actief zijn (behalve studenten) meer vrijwilligerswerk doen dan huisvrouwen en huismannen, arbeidsongeschikten en werklozen. **Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn dus ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk.**

Nog een paar kanttekeningen omdat de term 'maatschappelijk kwetsbare vrijwilliger' kan stigmatiseren:

- \ Elke mens, vrijwilliger of betaalde medewerker, is op een bepaalde manier kwetsbaar. En tegelijk heeft iedereen zijn sterktes. **Een individu is dus op zich niet kwetsbaar, maar zijn of haar situatie in de maatschappij wel.** Daarom zeggen we 'vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie' in plaats van 'kwetsbare vrijwilligers'.
- \ **Mensen zitten niet vast in een maatschappelijk kwetsbare situatie.** Moeilijkheden in je maatschappelijke positie hoeven niet voor eeuwig te duren, want mensen kunnen ondanks beperkingen hun situatie veranderen. Vrijwilligerswerk kan zorgen voor zo'n positieve verandering.
- \ Het is niet de bedoeling om mensen te reduceren tot een bepaald hokje, **ze zijn meer dan hun maatschappelijke kwetsbaarheid.** Daarom gebruiken we de volledige formulering 'vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities' alleen als het nodig is om verwarring te voorkomen. Dé vrijwilliger met een psychische kwetsbaarheid of dé anderstalige vrijwilliger bestaat niet. **Elke mens is anders.**

Het is dus alleen maar logisch dat we **niet alleen óver maar ook mét vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities zijn gaan praten**. Zeven vrijwilligers vertellen over hun ervaringen waardoor we de persoon achter de maatschappelijke kwetsbaarheid leren kennen. Sommige geïnterviewde vrijwilligers blijven liever op de achtergrond. We vermelden niet hun echte naam.

# Positieve effecten van vrijwilligerswerk

'Elke mens heeft talenten. Ook mensen die uit zogenaamde kansengroepen komen, erin geduwd worden en weinig kansen hebben om eruit te breken.' (Hambach & Matthijssen, 2011, p.11).

## Wat zijn de positieve effecten van vrijwilligerswerk op mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie?

Geïnterviewde vrijwilligers en hun coördinatoren wezen ons op verschillende positieve effecten waardoor het vrijwilligerswerk de vrijwilligers amuseert, bezighoudt, versterkt en vertrouwen geeft voor de toekomst.

- \ Vrijwilligers worden ingezet op basis van hun **kwaliteiten** en dus niet aangesproken als hulpbehoevende.
- \ Sommigen moeten hun kwaliteiten onderweg herontdekken, maar doordat ze de kans krijgen om ergens mee in te stappen zonder al te hoge eisen komt dat vaak vanzelf.
- \ Ze worden **trots** op hun eigen verhaal en capaciteiten en hun **zelfvertrouwen** groeit, waardoor ze **zich meer durven uit te spreken**.
- \ Veel vrijwilligers vinden het fijn om iets **terug te doen voor de maatschappij**. Ze krijgen een **positieve eigenwaarde**.
- \ Door de warme ontvangst van de erfgoedorganisatie voelen vrijwilligers zich **deel van een groter geheel** en minder eenzaam. Ze hoeven niet meer alle dagen thuis te zitten, waardoor ze weer een gestructureerd dagritme krijgen en **sociale contacten** leggen.
- \ Mensen die de taal niet helemaal machtig zijn, krijgen door die sociale contacten **taaloefenkansen**.
- \ Sommige vrijwilligers hebben **persoonlijke en intellectuele uitdagingen** nodig. Het stimuleert ze om zich verder te ontwikkelen en te groeien in hun eigen tempo.

Soms leidde vrijwilligerswerk er zelfs toe dat vrijwilligers **(weer) een reguliere job kregen**. Voor andere vrijwilligers is het een **goed alternatief voor een betaalde job**. Door te werken met een diverse vrijwilligersploeg en positieve ontmoetingen tussen mensen van verschillende achtergronden te bevorderen, bestrijdt je **vooroordelen, stigma's en sociale ongelijkheid**. De inclusieve erfgoedinstelling heeft niet alleen een positieve invloed op het individu en de organisatie, maar ook op de samenleving.



## Waarom zou je vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie inschakelen in je erfgoedorganisatie?

De erfgoedorganisaties geven verschillende motivaties:

- \ **Je maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen** door iedereen kansen te geven
- \ **Meerduidige duiding geven** aan je tentoonstelling of collectie
- \ **Uiting geven aan het DNA of centrale thema** van je organisatie
- \ **De (super)diverse samenleving weerspiegelen** in je vrijwilligers en medewerkers.
- \ **Vrijwilligers een waardevolle gave of betekenisvolle kennis** laten delen met je erfgoedorganisatie
- \ **Oog hebben voor een toegankelijk aanbod** voor een divers publiek.
- \ **Gemotiveerde vrijwilligers** nodig hebben die in hun eigen tempo arbeidsintensieve taken kunnen opnemen.

Werken met groepen in maatschappelijk kwetsbare posities biedt dus niet alleen kansen voor de vrijwilligers maar kan ook positief kan zijn voor de erfgoedorganisatie zelf.

# 10 tips voor een inclusieve vrijwilligerswerking

**Voor een inclusieve vrijwilligerswerking is het niet aan de vrijwilligers maar aan de erfgoedorganisatie om zich aan te passen. Uit onze interviews leiden we 10 tips af van en voor erfgoedorganisaties.**

## 1. Lees de brochure 'Begeleiden van vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities'

Praktische stappen die je op weg helpen om vrijwilligers in te schakelen. Waar vind je ze? Welke afspraken maak je? Hoe geef je feedback? En interessante achtergrondinformatie over vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie.

Een publicatie van Samenlevingsopbouw Antwerpen en Atlas, integratie & inburgering Antwerpen (2009).

## 2. Werk je vrijwilligersbeleid uit en communiceer erover

Uit de interviews blijkt hier en daar toch wat ontevredenheid of onduidelijkheid onder vrijwilligers over verschil in vergoedingen tussen vrijwilligers en betaalde medewerkers maar ook tussen vrijwilligers onderling. **Een duidelijk vrijwilligersbeleid kan ongenoegen voorkomen.** Zeker als je vrijwilligers inspraak geeft in je visietekst en afspraken.

Zet in je vrijwilligersbeleid niet alleen informatie over wel of geen vrijwilligersvergoeding, maar ook hoe de vrijwilligers in je organisatie staan, wat hun rechten en plichten zijn, wat je doet als ze binnenkomen, het contract, wat je doet als het niet goed loopt en het exitgesprek. Ook Hambach en Matthijssen (2011) raden aan om een vrijwilligersbeleid uit te werken, zeker als je kiest voor vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie. **Je beleid geeft richtlijnen waarop je kunt terugvallen om iedereen gelijk te behandelen.** Zo kun je met elke vrijwilliger dezelfde afspraken maken, bijvoorbeeld over waarschuwen bij ziekte of over alcohol tijdens het vrijwilligerswerk.

**De brochure 'De vijf V's van het vrijwilligersbeleid'** kan je op weg helpen om je een vrijwilligersbeleid op te stellen (Maes e.a., 2016). De vijf V's staan voor de verschillende fasen die een vrijwilliger doorloopt in een organisatie: **vind, verwelkom, versterk, verbeter en vertrek.** Voor elke fase krijg je acties, tips, voorbeelden en aandachtspunten om je vrijwilligersbeleid richting te geven.

Bij Erfgoedcel TERF ontstond er wrijving tussen de vrijwilligers. Vrijwilligers uit de sociale economie kregen een vergoeding van 1,50 euro voor de begeleiding van het arbeidszorgcentrum, terwijl de andere vrijwilligers geen vergoeding kregen. 'Toen hebben we echt gevoeld dat het nodig is om dat heel duidelijk uit te splitsen in ons vrijwilligersbeleid.' – Aline Verbeeck

## 3. Trek genoeg tijd uit voor begeleiding op maat

**Elke vrijwilliger is anders.** Dé vrijwilliger met een psychische beperking of met autisme bestaat niet. Vrijwilligers verschillen in leefwereld, sociaal-culturele of economische achtergrond, beperking. En elke vrijwilliger heeft dus andere mogelijkheden en ambities.

Het is belangrijk om elke vrijwilliger te leren kennen zodat je **gepaste en persoonlijke begeleiding** kunt geven. Dat doe je het best door **regelmatig tijd vrij te maken** voor een evaluatiegesprek of een informele babbel bij een kop koffie.

## 4. Zorg dat ook de vrijwilliger er bij wint

**Leer eerst en vooral je vrijwilligers kennen** door op een gelijkwaardige manier met elkaar te praten. **Ga na waarom iemand graag vrijwilligerswerk wil doen in je vereniging of organisatie.** Wat wil je kandidaat-vrijwilliger graag doen of leren? Kijk samen hoe je het vrijwilligerswerk zo kunt organiseren dat de vrijwilliger bijvoorbeeld sociale contacten kan leggen, Nederlands kan leren of rond een thema kan digitaliseren. Zo blijven vrijwilligers ook graag komen.

Volgens de FORD-methode zijn de beste onderwerpen om het ijs te breken in een kennismakinggesprek: familie en vrienden, beroep of opleiding, hobby's en dromen (Hooman Nassimi, 2021).

**Geef je vrijwilligers genoeg kansen om zich te ontwikkelen** door ze nieuwe taken te geven, nieuwe dingen aan te leren en door ze **inspraak te geven.**

Juist als je een vrijwilliger **op basis van bepaalde kwaliteiten of competenties aanspreekt**, zal hij floreren. Een vrijwilliger in een maatschappelijk kwetsbare positie mag geen excuustruus zijn.

## 5. Zoek samenwerkingsverbanden over de sectoren heen

De geïnterviewde vrijwilligerscoördinatoren zijn allemaal fan van samenwerkingsverbanden. Je kunt elkaar namelijk **goed aanvullen** met uiteenlopende **expertises.** Dit is wat de partnerorganisatie met ervaring met vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie kan:

- \ **Toegang tot of rekrutering van** een bepaalde groep gemakkelijker maken
- \ **Begeleiding van vrijwilligers ondersteunen**, bijvoorbeeld door advies te geven en evaluaties bij te wonen of zelf de **begeleiding helemaal op zich nemen**, waardoor jij je kunt focussen op taakbegeleiding op taakniveau
- \ **Praktisch ondersteunen**

## 6. Zorg dat iedereen in je organisatie mee is

Het is belangrijk dat zowel je **vrijwilligersploeg, je medewerkers als je bestuur achter een diverse vrijwilligersploeg staan**, zodat de vrijwilligers gewaardeerd worden en inspraak krijgen. Draagvlak verhogen hangt vooral af van **goede communicatie**. Het agentschap Integratie en Inburgering (2021) geeft **tips**:

- \ Maak bij iedereen **duidelijk waarom je voor een diverse vrijwilligersploeg kiest**.
- \ Zeg duidelijk wat je verwacht van andere vrijwilligers of medewerkers.
- \ **Zoek bondgenoten** in bruggenbouwers en visionairs die mee achter je plan staan. Ga met die mensen rond de tafels zitten en kijk waar er weerstand en drempels kunnen zitten.

## 7. Verlaag praktische en psychologische drempels

Een museum, archief, tentoonstelling of andere erfgoedplek bezoeken, kan verschillende drempels oproepen. **Ga na wat die barrières zijn en probeer ze weg te werken**. Er zijn psychische drempels: mensen die nog nooit in de erfgoedinstelling kwamen, gaan er ook niet snel vrijwilligerswerk doen, al helemaal niet als ze het concept 'vrijwilligerswerk' niet kennen, want ongekend maakt onbemind.

Ongeveer 60 procent van de bevolking bezocht de laatste 12 maanden nooit een museum. Dat blijkt uit enquêtes van Statistiek Vlaanderen van 2013 tot 2018.

- \ **Luister** als er weerstand komt en probeer te achterhalen waar die weerstand vandaan komt.
- \ Zorg voor ondersteuning door bijvoorbeeld **cursussen** aan te bieden. Denk aan de vorming 'duidelijke taal' bij anderstalige nieuwkomers.
- \ **Blijf in gesprek**, ook als je al gestart bent. Laat zien dat de medewerkers en vrijwilligers er **niet alleen voor staan**.

Er zijn ook **praktische drempels**: Misschien moeten je vrijwilligers kinderopvang regelen. Of zijn ze afhankelijk van openbaar vervoer of van de zorginstelling. Of moeten ze veel formulieren invullen of een 'sollicitatiegesprek' voeren. Dat kan afschrikken. Je moet dus **extra moeite** moeten doen om hun vertrouwen te winnen en ze enthousiast te maken om mee te doen.

Als publiekswerker Nadia Babazia van het **Red Star Line Museum** voor een project in gesprek gaat met een groep anderstalige nieuwkomers, is ze zich bewust van de drempels die het museum kan oproepen: 'Ik was met die nieuwkomers relatief gezien niet zoveel in het museum maar wel op hún terrein. Maar natuurlijk is het wel de bedoeling om ooit de brug naar het museum te maken.'

## 8. Geef verschillende kansen

Sommige vrijwilligers **leven van dag tot dag** omdat ze zich bijvoorbeeld zorgen maken over hun financiën of gezondheid. Het kan dus dat een vrijwilliger zich **regelmatig ziek meldt of niet komt opdagen**.

Juist in die situaties is het belangrijk om niet op te geven, maar **de vrijwilliger te laten zien dat je in hem of haar blijft geloven door verschillende kansen te geven**.

## 9. Forceer niets

Vrijwilligers begeleiden vergt een **grote inspanning** van je hele organisatie, al helemaal als je werkt met vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie. Ga na of je medewerkers en vrijwilligers genoeg tijd, ondersteuning, empathie en flexibiliteit kunnen opbrengen.

Waar liggen de grenzen van de organisatie? Hoeveel vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie kun je goed begeleiden? **Zoek eventueel partnerorganisaties die lacunes kunnen opvangen**.

## 10. Maak gerust fouten

Een vrijwilligerswerking met mensen in maatschappelijk kwetsbare posities is een gevoelig onderwerp. Misschien maak je fouten, maar dat is niet erg. Het maakt deel uit van een boeiend leerproces. Laat het je niet tegenhouden om door te zetten. Ondersteun vrijwilligers en medewerkers door **een veilige en open omgeving te creëren met een aanspreekpunt** zodat ze uitdagingen durven aankaarten.

'Natuurlijk sla je blunders. Dat is normaal maar dat doen we allemaal!  
– Odette Peterink, Museum Plantin Moretus

'Als ik denk dat ik iets doms of lomps gezegd heb, dan zeg ik gewoon "oei dat had ik nu misschien beter niet gezegd".  
– Ina Verrept, Erfgoedcel Brugge



**Hoe en waarom  
doen andere  
erfgoedorganisaties  
het?**

# Erfgoedcel TERF



**Aline Verbeeck** is inhoudelijk stafmedewerker en vrijwilligerscoördinator bij Erfgoedcel TERF. Die maakt deel uit van cultuur- en erfgoedplatform BIE van de regio Midwest. De erfgoedcel is actief in acht gemeenten rond Roeselare.

**‘Wij zien onszelf als een  
familiale erfgoedcel’**

**Bij Erfgoedcel TERF werken al sinds 2012 ‘bureauvrijwilligers’. Samen met de andere medewerkers ontsluiten ze het rijke regionale erfgoed voor de beeldbank erfgoedbankmidwest.be.**

De erfgoedcel werkt samen met sociale tewerkstellingsplaatsen. Ook mensen met een mentale of fysieke kwetsbaarheid kunnen als bureauvrijwilliger erfgoed digitaliseren, beschrijven en invoeren. Bijvoorbeeld mensen die een werkatelier ontgroeid zijn, maar nog niet klaar zijn voor het grote werk.

Vrijwilligerscoördinator Aline Verbeeck: ‘We zien onszelf als een familiale erfgoedcel, omdat iedereen bij ons deel uitmaakt van het team.’

## Sociale rol

De dagelijkse begeleiding is soms een hobbelige weg. Aline: ‘Er zijn beperkingen, er zijn problemen, het gaat niet altijd even vlot en soms kun je het inderdaad zelf veel sneller doen, maar daar gaat het niet om. Al wat extra gedaan wordt is hulp. Los van hoe en hoe snel het gebeurt.’

De erfgoedcel vindt het haar sociale plicht om vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities mee op te nemen. ‘Wij zijn het soort organisatie waar mensen terecht kunnen omdat we werken met zachte, herkenbare materie uit hun omgeving.’ Bureauvrijwilligster Nathalie: ‘Ik doe vrijwilligerswerk bij de erfgoedcel omdat het werk interessant is. Cultuur en geschiedenis boeien me enorm.’

## Vrijwilligers groeien

In het begin komen vrijwilligers gewoonlijk wat gesloten, verlegen, zenuwachtig en onzeker over, maar gaandeweg groeit hun zelfvertrouwen: ze durven vragen te beantwoorden, zeggen spontaan goedemorgen of komen naar activiteiten voor de vrijwilligers. Hun expertise uit hun opleiding komt naar boven en ze durven suggesties te opperen. Aline: ‘Het is niet omdat ze een kwetsbare achtergrond hebben dat ze geen expertise hebben in bijvoorbeeld tekstverwerking.’ Eén vrijwilligster kon door haar ervaring bij de erfgoedcel zelfs weer aan de slag als administratief bediende. Ook voor haar was de erfgoedcel een warme werkplek: ‘Ze valt af en toe wel eens terug op ons: dan belt ze ons eens of komt ze langs. Omdat wij de vertrouwde omgeving zijn om even te herbronnen of om over haar werk te vertellen.’

## Evenwicht tussen vertrouwd en professioneel

Voor veel vrijwilligers is TERF een veilige haven. Vrijwilligers vertellen weleens een persoonlijk verhaal of vragen hulp bij alledaagse problemen.

Voor sommige erfgoedwerkers met een achtergrond in archeologie of kunstwetenschappen is het niet evident om genoeg kennis of voeling te hebben om daar juist mee om te gaan. ‘Gaandeweg leren we wel hoe we daarop kunnen reageren. Ik heb daar ook een opleiding voor gevolgd’.

De erfgoedwerkers leren veel bij door ondervinding. Aline leerde bijvoorbeeld een duidelijke professionele grens te trekken tot waar de contacten gaan. Bovendien kunnen de vaste medewerkers met vragen over gedrag of problemen altijd terecht bij de sociale tewerkstellingsdienst. Die begeleidt de vrijwilligers in hun persoonlijke ontwikkeling.

**‘Tedereen maakt gewoon  
deel uit van het team.’**



Bureauvrijwilligster Nathalie met haar favoriete beeld uit de erfgoedbank: een huwelijkstelegram. Vroeger waren die telegrammen mooi versierd met een passende tekening.

[www.midwest.be/terf](http://www.midwest.be/terf)  
[www.erfgoedbankmidwest.be](http://www.erfgoedbankmidwest.be)



**Julie Aerts** is adviseur voor religieus erfgoed en verantwoordelijk voor diversiteit bij PARCUM. Ze volgt de dialooggidsen op. PARCUM is het door de Vlaamse overheid erkende museum en expertisecentrum voor religieuze kunst en cultuur. In het museum in Leuven zetten ze thematentoonstellingen op over religie, kunst en cultuur. © Bea Borgers

## ‘Werk met partners met de juiste expertises’

**Om de dialoog tussen verschillende religies te bevorderen, werken er bij PARCUM zes dialoogduo's: een vaste gids die de dialoog aangaat met het publiek en met een dialooggids.**

De collectie van PARCUM is vooral christelijk. De dialooggidsen hebben een andere culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Soms zijn het anderstalige nieuwkomers die graag beter Nederlands willen leren.

In de rondleiding vertellen de dialooggidsen hoe ze zelf bepaalde erfgoedobjecten en thema's beleven of ervaren. Het museum zoekt altijd naar een goede match tussen PARCUM-gidsen en dialooggids. Ze zijn ondertussen goed op elkaar ingespeeld. De PARCUM-gidsen in de duo's hebben educatieve ervaring, want ze gidsen met de 'I ASK'- rondleidmethode (van Katzenstein & Koster, 2014). Het museum streeft naar 15 dialoogduo's.

### Diversiteitsdenken

Julie vindt het belangrijk zich te verdiepen in de cultuur van de dialooggidsen, zodat die zich welkom voelen. Ze stuurt bijvoorbeeld een kaartje voor het Suikerfeest. 'Dat is hier intern nog een werkpuntje, dat iedereen "diversiteitsdenken" als iets normaal gaat zien in onze dagelijkse werkpraktijk.'

\\ De vaste gidsen van PARCUM vormen duo's met 'dialooggidsen' met een niet-christelijke achtergrond.

\\ De duo's werken met de 'I ASK'- rondleidmethode om de dialoog met de bezoekers op gang te trekken.

\\ Het museum betreft de dialooggidsen ook bij de opbouw van nieuwe expo's.

## Tips voor andere erfgoedorganisaties?

Julie Aerts: 'Begin er gewoon aan, want je leert al doende. Werk met partners met de juiste expertises. Die heb je niet allemaal in huis, maar probeer een sterk netwerk uit te bouwen. Hier in Leuven is de dienst Diversiteit voor ons een fijne partner. We hebben ook samengewerkt met Orbit vzw en het Agentschap Integratie en Inburgering. En werk ook aan een visie over diversiteit op lange termijn, zodat het niet zomaar een los project wordt, maar een integraal onderdeel van je organisatie.'



Dialooggids Ithar geeft uitleg bij een muurschildering in PARCUM. © Cederik Verhelst

**'Elke keer als we gidsen, krijgen we daar positieve energie van.'**  
(dialooggids Ithar Sabeeb)

Een van de dialooggidsen is Ithar Sabeeb. Ze komt uit Irak en woont met haar drie kinderen en haar man al vijftien jaar in België. Ze deed hier verschillende jobs en spreekt vrij goed Nederlands. Nu zoekt ze werk en geeft ze graag rondleidingen samen met een vaste gids van PARCUM. Ze doet dat vrijwilligerswerk niet alleen in PARCUM maar ook in museum M. Ithar is sjjiitisch. In de rondleidingen duidt ze de kunstwerken vanuit haar eigen beleving: 'Het is altijd even zoeken of er een klik is met het kunstwerk. Sommige werken vind ik maar niets, maar bij andere komen er heel veel verhalen van mijn achtergrond naar boven.'

Toen Ithar begon te gidsen, had ze al een goed basisniveau Nederlands en was ze gewend om in het Nederlands workshops te geven. Toch was de eerste keer gidsen spannend. Met de jaren groeide ze als gids en verrijkte ze haar Nederlandse woordenschat over kunst en cultuur. Ze gidst met overtuiging: 'Ja, eigenlijk heb ik niets te verbergen en de mensen appreciëren dat.' Ze komt ook goed overeen met de Belgische gidsen. Die geven haar tips, zijn geduldig en begripvol. 'Elke keer als we gidsen, krijgen we daar positieve energie van.' Ithar vindt het ook fijn om te gidsen, omdat ze dan deze boodschap kan verspreiden: 'We zijn allemaal mensen, met onze eigen cultuur, maar we kunnen als burens naast elkaar wonen en samenleven, als we maar respect hebben voor elkaar.'

[www.parcum.be](http://www.parcum.be)



**'Ze hebben echt wel wat te vertellen, zonder dat het infantiel wordt'**

**In 2018 startte COMEET met het project Meetjeslandse Meesters dat artistiek erfgoed uit de streek in de kijker zette. Een 'Platteland Plus'-project met steun van de Vlaamse Overheid en de Provincie Oost-Vlaanderen. Twee mensen uit de plaatselijke zorginstelling De Triangel gidsen bezoekers rond.**



**Louise Vermeersch** (boven) is projectmedewerker bij Erfgoedcel Meetjesland (COMEET).

**Janny Devriendt** is coördinator van vzw Kunst Op Maat (KOM) die het reguliere cultuuraanbod toegankelijk maakt voor mensen met een beperking, door ze voor te bereiden en te begeleiden bij culturele uitstappen.

## Onbevangen kijken naar kunst

Janny Devriendt van KOM begeleidde de gidsen met een mentale beperking en leidde ze op. Dat deed ze eerder ook al voor het museum La Fondation Folon in Terhulpen: 'Gidsen met een beperking hebben echt wel wat te vertellen, zonder dat het infantiel wordt. Ze zien en voelen dingen die wij niet meer zien of vergeten zijn. Op een schilderij stond een landschap met een klein huisje en dan zei de gids: 'Op dit schilderij hoor je de vogeltjes fluiten.' Mensen met een beperking hebben ook oog voor de omgeving van de tentoonstelling. De muur waar het schilderij aan ophangt, vinden ze soms even belangrijk als het werk zelf. Met hun gidsbeurten zetten ze de bezoekers aan om ook op een andere manier naar kunst te kijken.'

\\ **Twee mensen met een verstandelijke beperking gidsen bezoekers door een tentoonstelling.**

\\ **Er gaat een reguliere gids mee voor als er onverwachte dingen zouden gebeuren.**

\\ **Ze zetten bezoekers aan om op een andere manier naar kunst te kijken.**

[www.comeet.be](http://www.comeet.be)  
[www.meetjeslandsemeesters.be](http://www.meetjeslandsemeesters.be)

## Kinderen

Zeker bij kinderen werkt de interactie met een gids met een beperking heel goed. Kinderen voelen zich minder geremd om hun mening te uiten en 'domme' vragen te stellen, en de gids met een beperking reageert daar heel normaal op. Zo leren ze kinderen dat ze kunst niet per se mooi hoeven te vinden. 'Waarom koop je een kunstwerk? Omdat het veel waard is, omdat het een kunstenaar met een naam is, of gewoon omdat je vindt dat de kleuren fantastisch passen in je living. Je moet dan eigenlijk leren dat dat tweede niet minderwaardig is. Het is gewoon een andere visie. Je kunt daar lang over doorbomen en als kunsthistoricus maak ik ook wel het verschil, maar ik denk dat het belangrijk is dat het eerste niet de norm is.'

**'Ze zien en voelen dingen die wij niet meer zien of vergeten zijn.'**

## Hoe leid je gidsen met een beperking op?

Niet iedereen met een mentale beperking is een goede gids, maar dat geldt ook voor gidsen zonder een beperking.

Janny geeft de gidsen een soort basiscursus. Ze legt uit wat een schilderij is en hoe schilders werken. Ze leert ze wat belangrijk is en hoe je naar een kunstwerk kijkt. Ze krijgen dus niet compleet carte blanche. Bij elke gidsbeurt is er begeleiding van een reguliere gids, voor als er onverwachte dingen gebeuren. Bovendien hebben de gidsen met een beperking wat gidsbeurten nodig om te wennen aan voor een groep staan, maar na een tijdje groeit het zelfvertrouwen en krijgen ze de overhand als ze gidsen.

## Uitdagingen

Janny en Louise stuitten bij de Meetjeslandse Meesters op verschillende drempels. Via de zorginstelling zijn de gidsen gebonden aan strakke regels. Bovendien duurt het langer om gidsen met een beperking op te leiden, tijd die er niet was omdat het om een tijdelijke tentoonstelling ging. Janny had vooraf een map met foto's van de werken gemaakt. Ze praatte met de gidsen over de werken en ze bezochten de tentoonstellingsruimte toen de werken er nog niet hingen. Omdat de werken relatief laat ophingen en ze er in het echt wat anders uitzagen, kwamen de pas opgeleide gidsen soms voor verrassingen te staan. Gelukkig liepen zowel Janny als Louise bij de gidsbeurten mee om die verrassingen op te vangen en de rondleiding te stofferen met anekdotes. Het werd een interessante combinatie.

## Voor herhaling vatbaar

Ook voor andere erfgoedorganisaties kan het interessant zijn om contact op te nemen met een voorziening in de buurt. Zij staan vaak open voor samenwerking. Het voordeel is dat je als erfgoedcel leert hoe je kunt werken met mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie zonder daarvoor zelf de nodige expertise in huis te hebben. De erfgoedcel gaf inhoud, expertise en praktische ondersteuning mee over de kunstwerken. Een medewerker van de instelling concludeerde: 'De maatschappij kent te weinig van die mensen, maar daar ligt ook onze verantwoordelijkheid om het gesprek over mensen met een beperking naar buiten te brengen.' De gidsen voelden dat bezoekers écht naar hen luisterden en dat hun bijdrage een meerwaarde was voor de tentoonstelling. Het was dus voor alle partijen een geslaagd experiment, al kruipt er veel werk in de voorbereiding van de gidsen. 'We denken dat de formule misschien wel interessanter is voor de vaste collectie.' Louise en Janny dromen van een vrijwilligersploeg met mensen met een beperking, die bij verschillende musea kunnen gidsen.



Een rondleiding door de expo Meetjeslandse Meesters met Louise, Janny en de twee gidsen.

# Koninklijke Heemkring Hoghescote



**‘Een betaalde job kunnen we haar niet geven, maar we helpen wel contacten te leggen’**

André De Vleeschouwer is voorzitter van de Koninklijke Heemkring Hoghescote in Kapellen. Het studie- en documentatiecentrum heeft een uitgebreid archief over de geschiedenis van het dorp en de omgeving.

In december 2020 zei een arbeidstrajectbegeleider aan voorzitter André De Vleeschouwer van Hoghescote dat hij een begeleider zocht voor Kiandokht Torabi. Pas gevlucht uit Iran, samen met haar zontje. Iraans masterdiploma en twintig jaar ervaring in toerisme en erfgoed. Ze wilde ook haar Nederlands oefenen.

André: ‘Meestal staan we wel open voor dergelijke initiatieven. Haar achtergrond sloot ook mooi aan bij wat wij doen.’ De kring had net het archief geërfd van auteur Paul Arren over kastelen in België. ‘120 archiefdozen zonder zoekstructuur. Dus toen stonden we voor de keuze: ofwel gooien we het weg, ofwel moeten we het deftig ontsluiten.’ Een werkje waar ze alle hulp bij konden gebruiken. ‘Wij werken vooral met vrijwilligers en dan moet je vertrekken van het idee dat alle beetjes helpen om een groter doel te bereiken. Er is gigantisch veel werk, dus het is een kwestie van steentjes verleggen.’

[www.heemkring-hoghescote.be](http://www.heemkring-hoghescote.be)

- \ Een Iraanse vluchteling ontsluit het archief van auteur Paul Arren.
- \ Zo oefent ze haar Nederlands en doet ze relevante ervaring op in België.
- \ Het initiatief kwam van een arbeidstrajectbegeleider die een begeleider zocht voor de vluchteling.

## Opstap naar werk?

‘Kiandokht doorzoekt het archief van Paul Arren en schrijft trefwoorden op. De documenten zijn meestal in het Nederlands maar er zijn ook Franstalige documenten bij. Ze slaagt er redelijk goed in om te herkennen waar het over gaat en wat het belangrijkste is.’ Zo oefent Kiandokht haar Nederlands. Volgens André boekt ze ook vooruitgang en neemt haar snelheid toe. André wil haar graag verder helpen aan een betaalde job: ‘Die kunnen wij haar niet geven, maar ik help haar om contacten te leggen.’

**‘Verschillende mensen raadden me aan om een betaalde baan te zoeken, maar ik wil werk dat aansluit bij mijn werkervaring.’ (Kiandokht Torabi)**

## Doelgericht vrijwilligerswerk

Kiandokht wil graag een job in de erfgoedsector in België. Sinds januari 2021 doet ze drie uur per week vrijwilligerswerk bij de heemkundige kring. ‘Verschillende mensen raadden me aan om een betaalde baan te zoeken, maar ik wil werk dat aansluit bij mijn werkervaring. Ik vind dit vrijwilligerswerk leuk om te doen, de tijd vliegt altijd voorbij en ik doe relevante ervaring op in België.’ Ze is erg gedreven en leergierig: ‘Het vrijwilligerswerk helpt me om beter Nederlands te lezen. Sommige rapporten zijn in het Frans, maar mijn Frans is niet goed. Nadat ik het Nederlands onder de knie heb, wil ik Frans leren, want in de toerisme- en erfgoedsector – eigenlijk overal in België – is Frans heel belangrijk.’ Ze volgt twee keer per week Nederlandse les en studeert thuis Nederlands via YouTube en tv.



Archiefphoto van de leesbibliotheek van de Koninklijke Heemkring Hoghescote © Koninklijke Heemkring Hoghescote

## 'Je moet leren omgaan met verschillen'

**Bart Medaer** coördineert het frontoffice en de vrijwilligerswerking van STAM-Stadsmuseum Gent: 'Het topstuk van heel veel musea ligt binnen tussen de muren. Als je hier buiten stapt, dan ligt daar ons topstuk: de levende stad, Gent zelf.'

**De vrijwilligerswerking van het STAM heeft een rijke geschiedenis met vrijwilligers met autisme, tijdelijke werkloosheid, burn-out of een fysieke beperking.**

'Anderstalige nieuwkomers kunnen evengoed museumbezoekers verwelkomen als een Genternaar die plat Gents spreekt. Dat weerspiegelt de maatschappij.' De laatste twee jaar trekt stagiair Afsar Un Nesa (Ruma) stevig mee aan de kar voor inclusie.

\ **STAM trekt al jaren zijn vrijwilligerswerking open voor inclusie.**

\ **STAM werkt samen met organisaties zoals Fiola dat in het museum drie vrijwilligers begeleidt.**

\ **Refu Interim helpt STAM aan anderstalige nieuwkomers voor vrijwilligerswerk als verwelkomer.**

### Vrijwilligers rekruteren

Soms krijgt het museum spontane sollicitaties, zoals van Amir. Als nieuwkomer kan hij moeilijk een vaste job vinden. In het STAM tolkt en vertaalt hij occasioneel naar het Arabisch en helpt hij mee met evenementen. Daarnaast werkt het STAM samen met lokale organisaties zoals Fiola, dat in het museum drie vrijwilligers begeleidt die geen betaalde functie meer kunnen uitoefenen. Sinds kort helpt Refu Interim het STAM aan anderstalige nieuwkomers: begin 2021 zijn er vijf die vrijwilligerswerk doen als verwelkomer.

### Facilitator

Bart ziet zichzelf als een facilitator. Hij voert het kennismakingsgesprek met mensen die zich aanbieden als vrijwilliger. De moeilijkste stap komt daarna, een match proberen te maken met een van de collega's. 'Proberen af te toetsen en tot een modus vivendi te komen.' Er moet een win-winsituatie ontstaan. Het STAM wil iets halen uit de samenwerking en de vrijwilliger wil zich ook nuttig voelen. 'Als je dat overbrugd hebt, is het heel belangrijk om je traject goed uit te tekenen, zodat het duidelijk is voor iedereen. Ik denk dat het afgrijselijkste is dat je je engageert voor iemand maar dat die uiteindelijk met zijn vingers zit te draaien, dat is dodelijk.'



De verwelkomers en enkele medewerkers van het STAM.

**'De taal is belangrijk, maar mensen welkom heten met een open houding is belangrijker.'**

Intern was er eerst wat terughoudendheid tegenover anderstalige nieuwkomers. 'Kunnen ze wel genoeg Nederlands?' Bart: 'Maar uiteindelijk vonden we dat welkom heten met een open houding belangrijker is dan taal.' Om de nieuwe anderstalige vrijwilligers te ondersteunen, heeft het STAM een tienpuntenplan met wat ze verwachten van een verwelkomer.

### Leerproces

Vrijwilligers begeleiden is een leerproces. Bart ergert zich als een nieuwe vrijwilliger om zijn vrijwilligersvergoeding vraagt om een rekening te kunnen betalen, maar dat door de administratieve mallemlen niet onmiddellijk kan. Je moet ook leren omgaan met verschillen: 'We hadden een koppel, zij is van Egypte en hij is Palestijn. We doen de hele rondleiding en leggen alles uit. Zij is superenthousiast en zegt "ik wil dat doen, ik vind het super". Ik kijk naar hem en vraag "zie jij dat zitten?". Hij schrikt: "Zoek je niet alleen maar vrouwen? Want bij ons doen alleen vrouwen aan hospitality." Ik gaf hem het voorbeeld van een superSTAMhost die gepensioneerd politieagent is. Uiteindelijk besloot hij ook mee te draaien als verwelkomer.'

### Kansen en aandacht geven

Bart vindt het belangrijk om de vrijwilligers te aanvaarden zoals ze zijn: 'Naar mensen kijken zonder voorwaarden te stellen, zonder vooroordelen, dat is een moeilijke. We geven basisrichtlijnen maar voor de rest zijn ze wie ze zijn, zonder dat wij als organisatie bepalende dingen vooropstellen. Dat werkt wel. De vrijwilligers vinden vooral de "warme" directe contacten met de bezoekers aangenaam. Alle vijftien zijn ze op hun eigen manier een warme host.'

Tot slot is het belangrijk om ze verder te betrekken bij de organisatie en genoeg tijd uit te trekken om eens een koffietje te drinken en een babbeltje te doen. 'We nodigen alle vrijwilligers uit om met de vaste collega's mee aan te schuiven aan de keukentafel, er de krant te lezen of even uit te rusten. Ze kunnen altijd het museum bezoeken en boeken lezen uit de shop. We nodigen ze ook uit voor teamuitstappen of bij previews. Dat ze deel uitmaken van de organisatie zonder het stigma van vrijwilliger is cruciaal.'

[www.stamgent.be](http://www.stamgent.be)

# De vierkante kilometer



'Door het project begrijp ik dat de buurt niet altijd zo was en dat die dus ook weer kan veranderen'

**Rabot, Neuseplein, Brugse Poort. Historica Tina De Gendt zet wijkbewoners van superdiverse wijken mee aan de tekentafel om de geschiedenis van de stad te herschrijven en te delen.**

Dat gebeurt niet in het museum. Tina gaat zelf op stap, telkens in een andere vierkante kilometer van Gent. Ze praat er met een diverse en representatieve groep van vijftien 'herinneraars' of wijkkenners. De herinneraars overleggen met Tina wat ze gaan onderzoeken en hoe ze hun verhaal naar buiten brengen. De vruchten van het project zijn dus niet alleen voor het museum, maar ook voor de buurt. Dat leidt tot artistieke en sociale projecten over erfgoed in de wijk. En tot wijkwandelingen over verborgen stadsgeschiedenissen en nodigt de deelnemers uit om hun verhalen te delen.

## Herinneraars, cruciale verbinders

Tina spreekt voortdurend wijkbewoners aan over de geschiedenis van hun winkel, sociale woning of plein. Ze ontmoet ook mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie. Maar ze selecteert de 'herinneraars' niet op basis van maatschappelijke kwetsbaarheid, maar op basis van hun belangstelling voor de geschiedenis van de wijk en van hun expertise. Zo kiest ze

Tina De Gendt werkt als 'verhalenverzamelaar' voor het STAM. Voor het project de vierkante kilometer spoort ze verborgen verhalen op uit Gentse wijken. © Anja Hellebaut

\ De 'verhalenverzamelaar' van het STAM herschrijft samen met wijkbewoners de geschiedenis van Gentse wijken.

\ Ze baseert zich op conversaties met 'herinneraars'.

\ Het project verbindt buurtbewoners met elkaar.



Elke maand is er een gratis wijkwandeling en krijgen wijkbewoners 'meer vragen dan antwoorden' over het verleden van de wijk. © Balder Deschildre

'Alleen al door de interviews krijgen vrouwen vaak voor het eerst erkenning voor hun rol in de totstandkoming van de stad.'

wijkbewoners die verschillende talen spreken, een groot sociaal netwerk hebben of delen van de wijk door en door kennen.

Tina: 'M is zo'n herinneraar zonder papieren. In het Neuseplein was hij altijd mijn rechterhand. Zo werden we bijna collega's. En dan krijgt zo iemand in de ogen van anderen toch wel een ander statuut.' Enthousiaste herinneraars gaan zelf op onderzoek uit naar interessante

geschiedenissen in de wijk. Ze ervaren dat ze bepaalde capaciteiten hebben waar ze het project mee verder helpen. Goed voor hun eigenwaarde. Bovendien verbindt het project buurtbewoners. Nieuwe contacten in de wijk leiden vaak tot engagement. 'Herinneraars leren andere mensen in de wijk kennen die een vereniging hebben. Dan gaan ze zich daar engageren als vrijwilliger.'





## Verbeter de wijk, begin bij jezelf

Op een dag komt Tina een nachtwinkel binnen in het Rabot. De eigenares zegt haar dat ze niet tevreden is over haar wijk: 'Dit is gewoon de sukkelhalte, ik zit hier vast, ik zit hier echt in het slop, ik raak hier niet uit.' Ze wordt herinneraar en gaat op een heel andere manier naar haar eigen wijk kijken: 'Door het project begrijp ik dat de buurt niet altijd zo was en dat die dus ook weer kan veranderen. Dat hangt af van de mensen die er nu wonen. Ik zag mezelf als een historisch figuur en ik kon kiezen welke rol ik wilde spelen: eigenaar van een nachtwinkel of iemand die een stukje van haar cultuur met zich meebrengt.' Ze runt nu een goed draaiend eethuisje met Oost-Aziatische specialiteiten. Alleen al door de interviews krijgen vooral vrouwen in dit project vaak voor het eerst erkenning voor hun rol in de totstandkoming van de stad.

## Veilige omgeving

Om ook vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities op een zondagochtend te engageren, heb je een veilige omgeving en een open sfeer nodig. Als de omgeving niet veilig aanvoelt, haken ze af. Als iemand echt over de schreef gaat en de groeps sfeer eronder lijdt, probeert Tina de vrijwilligers bij de werking te betrekken op een andere manier: door een-op-eengesprekken of aparte activiteiten. Iemand echt uitsluiten is moeilijk, precies omdat het erfgoed en het verleden van de wijk zo persoonlijk is en zo'n project ook helend kan zijn: een kans om afscheid te nemen van een bitterzoet verleden.

[www.stamgent.be/nl\\_be/over-het-stam/erfgoed-in-gent/de-vierkante-kilometer](http://www.stamgent.be/nl_be/over-het-stam/erfgoed-in-gent/de-vierkante-kilometer)

# Museum Plantin-Moretus



**'We zetten maximaal in op hun mogelijkheden'**

**In het Museum Plantin-Moretus begeleiden de vaste medewerkers een kleine vijftig vrijwilligers, onder wie ook mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie: anderstalige nieuwkomers als hosts, een gastvrouw met een visuele beperking, mensen met autisme in het prentenkabinet en vrijwilligers die werkloos of in ziekteverlof zijn.**

Odette Peterink is publiekswerker in Museum Plantin-Moretus in Antwerpen met een groot prentenkabinet, archief en erfgoedbibliotheek.

Publiekswerker Odette Peterink: 'Eigenlijk hoeven wij hun persoonlijke verhaal niet te kennen. We willen hun mogelijkheden maximaal inzetten zodat ze een mooie bijdrage kunnen leveren.'

## Warm welkom

Toen Odette op vakantie in Washington het Hirshhorn Museum binnenliep, werd ze verwelkomd door een host. Die toonde Odette haar favoriete kunstwerk en wees haar de weg. 'Ik vond dat zo warm en dacht: dat wil ik bij ons in het museum ook.' En dus: momenteel ontvangen vrijwilligers samen met anderstalige nieuwkomers de bezoekers. Ideaal om hun Nederlands te oefenen, om regelmaat te krijgen en een functie in de maatschappij. 'Zo is er een erkend Koerdisch vluchteling die zich twee tot drie keer per week volle bak inzet als gastvrouw.' De medewerkers die veel in contact komen met de hosts hebben een opleiding over taalkracht gevolgd 'omdat je soms dingen tot vijf keer toe opnieuw moet uitleggen met nieuwe synoniemen en in een andere context. Dat hoort erbij.'

\ **Museum Plantin-Moretus werkt met wel vijftig vrijwilligers.**

\ **Die vrijwilligers werken als host, als drukker, als vertaler. Ze onderhouden papieren erfgoed, onderzoeken archieven of helpen mee met evenementen.**

\ **Lees ook het verhaal van de slechtiende vrijwilligster die eerst bij Plantin-Moretus en daarna in andere Antwerpse musea een blindenwerking opzette.**

## De kracht van vrijwilligers

Naast vrijwillige hosts zijn er in Museum Plantin-Moretus ook vrijwillige drukkers die demonstraties geven, vrijwilligers die in het prentenkabinet het papieren erfgoed onderhouden, vrijwilligers die archieven onderzoeken en vertalen of meehelpen bij evenementen. 'Er is hier ongelooflijk veel werk omdat we zo'n grote collectie hebben. Heel veel van dat werk gebeurt niet omdat het onbetaalbaar is om het allemaal te doen. Vrijwilligers kunnen werk doen dat anders niet gedaan zou worden.' Daarnaast vindt Odette het fijn om met vrijwilligers te werken omdat ze de betaalde medewerkers positieve energie geven door hun enthousiasme over het museum, het dankbare publiek en de prachtige collectiestukken. 'Dat is een kracht die je zomaar gratis krijgt.' Al blijft het een uitdaging om genoeg tijd vrij te maken om de vrijwilligers te begeleiden.



Een anderstalige 'host' in Museum Plantin-Moretus.  
© Museum Plantin-Moretus



Vrijwillige drukkers. © Museum Plantin-Moretus. Foto: Noortje Palmers

## Tips

Volgens Odette is het belangrijk om pas met een vrijwilliger in zee te gaan als er een klik is. Bij vrijwilligers is het belangrijk om jezelf open te stellen en empathisch te zijn. 'Benader elke mens als iemand die uniek is. Probeer je te verplaatsen in die andere persoon. En ja, natuurlijk sla je blunders, dat is maar normaal, dat doen we allemaal. Maar uiteindelijk nemen we allemaal ons eigen verhaal mee als mens.'

'Benader elke mens als iemand die uniek is. Verplaats je in die andere persoon en natuurlijk sla je blunders, dat is maar normaal.'

## Blindelings thuis in Plantin-Moretus

Een van de vrijwilligers was ooit een gepassioneerde lerares geschiedenis, tot ze slechter begon te zien. Ze probeerde haar leven weer zin te geven door cursussen te volgen, maar sociaal contact had ze nauwelijks. Ze zag een vacature voor een vrijwillig onthaalmedewerker bij Plantin-Moretus, het museum waar ze als kind al dol op was. Ze kreeg een kans als host en hielp mensen met een visuele beperking gidsen. Door haar ervaring in het onderwijs en haar talenten werd ze een gepassioneerde gids, niet alleen voor mensen met een beperking, maar voor alle bezoekers van het museum.

'De wereld ontdekken, het leven van nu en toen ontdekken via kunst, via mooie dingen, via musea: dat is heel even je eigen miserie vergeten en tijd maken om te genieten. En dat is belangrijk, om het even in welke taal je dat doet, of je anderstalig nieuwkomer bent of niet, of je in een rolstoel zit of niet.'

## Van het een komt het ander

Al snel bleek dat deze dame mensen enthousiast kon maken. Ze werd gevraagd om de blindenwerking in de Antwerpse Sint Pauluskerk te helpen uitbouwen. Ze kreeg de smaak te pakken en solliciteerde als host en gids bij het diamantmuseum DIVA. Ze kreeg die kans, al kende ze niets van diamant. Na haar opleiding in DIVA compenseerde ze haar slechtziendheid door de collectiestukken uitgebreid uit het hoofd te leren. Ook daar startte ze de blindenwerking in kleine groepjes. Ten slotte werd en wordt ze opgeleid als vrijwillige gids in de kathedraal van Antwerpen.

## Prikkelende rondleidingen voor blinden

Deze dame gidst blinden graag in kleine groepjes. Ze mogen dingen voelen en ontdekken die mensen zonder een visuele beperking niet mogen aanraken. Zo is er in het Museum Plantin-Moretus een voelboek in braille. 'Dat voelboek is een echte meerwaarde voor de slechtziende bezoekers. Ze ontdekken ook dat er speciaal voor hen heel wat extra gebeurt.' Andere objecten omschrijft ze in detail of laat ze zien met een vergrootglas. 'Ik vind het belangrijk dat mensen horen, ruiken en voelen, want dat zijn de zintuigen die overcompenseren wat je minder ziet.' Ze doet haar gidsbeurten het liefst 's morgens, want bij stress of intensieve inspanningen worden haar ogen snel vermoeid en soms gaat dan 'het licht helemaal uit'.



Anderstalige nieuwkomers. © Museum Plantin-Moretus

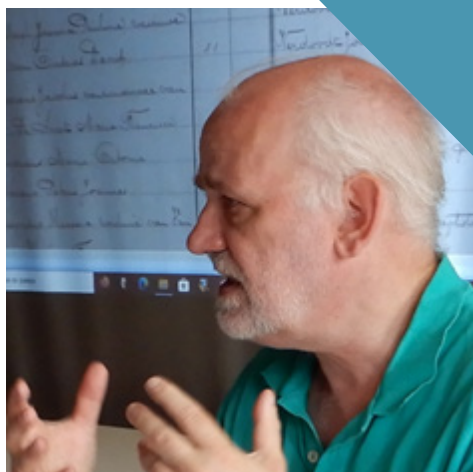
## Herwonnen levenslust

Het vrijwilligerswerk bij Plantin-Moretus zorgde er niet alleen voor dat ze vol vertrouwen ging gidsen in andere erfgoedinstellingen. Ze is langzaam maar zeker uit haar schulp gekropen. 'De term kwetsbaar, daar had ik nog nooit aan gedacht, maar zo voelde ik me wel voordat ik ooit contact opnam, dúrfde op te nemen, met het Museum Plantin-Moretus. Het vrijwilligerswerk leerde me mezelf opnieuw uit te vinden en opnieuw intellectuele uitdagingen aan te gaan, en een immens netwerk van sociaal contact op te bouwen.' Ook in tijden van corona voelt ze zich niet geïsoleerd. Ze belt regelmatig met mensen die ze ontmoette via haar vrijwilligerswerk en helpt van thuis uit via de pc een tekst om te zetten uit de 16e eeuw. Ze is Odette erg dankbaar, omdat die altijd zei: 'We passen er wel een mouw aan.'

**'De wereld ontdekken, het leven van nu en toen ontdekken via kunst, via mooie dingen, via musea: dat is heel even je eigen miserie vergeten en tijd maken om te genieten. En dat is belangrijk, om het even in welke taal je dat doet, of je anderstalig nieuwkomer bent of niet, of je in een rolstoel zit of niet.'**

[www.museumplantinmoretus.be](http://www.museumplantinmoretus.be)

# Nationaal Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis



Rik Van Der Krieken is directeur van het Nationaal Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis in Merksem. © Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis, Merksem

**'Ze hebben echt wel wat te vertellen, zonder dat het infantiel wordt'**

**In het Nationaal Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis werken zo'n vijftig vrijwilligers mee, ook vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities. Ze ontsluiten online bidprentjes, rouwbrieven, kaarten, kiezerslijsten en nog veel meer.**

Vrijwilligers op ziekteverlof mogen of kunnen niet altijd veel taken opnemen, want dan moeten ze een paar dagen recupereren. Sinds kort werkt er ook iemand met autisme. Bij vragen of problemen kan het centrum contact opnemen met zijn begeleidster.

Soms komen vrijwilligers werken in het centrum zelf, anderen zie of hoor je weinig of niet, maar die verzetten thuis bergen werk. Een nieuwe groep zijn mensen die werkloos zijn of in ziekteverlof en die begeleid worden door een vrijwilligerscoach.

Directeur Rik begeleidde ook al twee stagiaires die nog niet klaar waren met hun secundair onderwijs. Bij een van de twee liep dat niet goed: zij moest afhaken. Maar de samenwerking met de andere liep perfect. 'Zij scande voor de provincie Brabant de volkstelling van het jaar 04 van de Franse Republiek volledig in en markeerde die digitaal om die bestanden toegankelijk te maken per gemeente en per kanton.' Bij het documentatiecentrum leerde ze werken met Microsoft Access en Excel. Nu werkt ze op een personeelsdienst waar ze de shifts van werknemers inplant.

**\ Vijftig vrijwilligers zetten bidprentjes, rouwbrieven en kaarten online.**

**\ Sommige vrijwilligers werken in het centrum, anderen van thuis uit.**

**\ Of vrijwilligers autisme hebben, werkloos of in ziekteverlof zijn, maakt geen verschil voor de waardering.**

[www.centrumfamiliegesciedenis.be](http://www.centrumfamiliegesciedenis.be)



Vrijwilligers in actie in het Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis. © Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis

**'Komen vrijwilligers maar twee uur, dan is dat maar twee uur. Is dat een hele dag, dan is dat een hele dag. Zijn dat eenvoudige taken, is dat ook goed, die moeten ook gebeuren. De waardering blijft dezelfde'**

**Diverse vrijwilligers, diverse uren, gelijke behandeling**

Rik is zelf op brugpensioen. Hij was jarenlang vakbondsafgevaardigde en leerde daardoor om te gaan met verschillende karakters. Hij denkt er haast niet meer bij na en laat de vrijwilligers zelf vrij beslissen wat en hoeveel ze doen. 'Voor mij zijn ze allemaal gelijk. Dus ik kijk er niet naar of ze maatschappelijk kwetsbaar zijn of niet. Ze komen vrijwilligerswerk doen volgens hun capaciteiten. Is dat maar twee uur, dan is dat maar twee uur. Is dat een hele dag, dan is dat een hele dag. Zijn dat eenvoudige taken, is dat ook goed, die moeten ook gebeuren. De waardering blijft dezelfde.'

**Honger naar kennis**

Natalia is 56 jaar. Ze komt uit Rusland maar woont al zeventien jaar in Antwerpen en doet al zeven jaar vrijwilligerswerk in verschillende organisaties. Ze was vrijwilliger voor Solidariteit voor het Gezin (nu i-mens), Bibliotheek Permeke, Museum Plantin-Moretus en momenteel zet ze zich in voor het Red Star Line Museum en het Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis. Via haar lessen Nederlands kwam ze bij het Red Star Line Museum terecht als onthaalvrijwilliger op drukke dagen. Met het documentatiecentrum nam ze zelf contact op nadat ze een vacature zag op vrijwilligerswerk. be. Ze helpt mee oude papieren documenten te selecteren, in te scannen en te sorteren. Ze doet vrijwilligerswerk in erfgoedorganisaties omdat ze graag nieuwe dingen leert over geschiedenis en tradities. 'Ik ben 56 jaar en in deze covid-tijden kan ik geen job vinden door mijn leeftijd. Alleen thuis zitten en niets doen is niet oké voor mij: ik moet iets doen. Daarom werk ik nu als vrijwilliger, en voor mij is het belangrijk dat dat interessant vrijwilligerswerk is.'

# Red Star Line Museum



## 'Mijn migratieverhaal vertellen is belangrijk'

'We willen het historische verhaal van de Red Star Line actualiseren en dus ook aangrijpen om het over migratie vandaag te hebben. Voor een grootstedelijk museum is het belangrijk te connecteren met de stad en haar bewoners. Vrijwilligerswerk is voor ons een belangrijke sleutel om dat te doen.'

Aan het woord is Samuel Pinillos die in het Red Star Line Museum taal oefenkansen organiseert. Hij had daar al werkervaring mee voor het festival *Zomer van Antwerpen*: 'Nauwe opvolging is superbelangrijk.'



**Samuel Pinillos** is publiekswerker in het Red Star Line Museum. Hij organiseert er de taal oefenkansen. Een van die oefenkansen is de positie van onthaalvrijwilliger.

Ook **Nadia Babazia** is publiekswerker. In 2019 werkte ze nauw samen met een groep Marokkaanse vrouwen aan de tijdelijke expo Destination Sweetheart.

- \ **Het Red Star Line Museum gaat actief op zoek naar vrijwilligers met een migratieachtergrond.**
- \ **Als zij hun verhaal vertellen in het museum, is dat een taal oefenkans en een manier om het verhaal van de Red Star Line door te trekken naar migratie vandaag.**
- \ **Buddy's lopen mee met de vrijwilligers om te zorgen dat ze zich welkom voelen.**



Twee onthaalvrijwilligers in gesprek. © Samuel Pinillos

## Buddy's

De eerste keer kan een nieuwe vrijwilliger meelopen met een buddy, iemand die vertrouwd is met de taken. 'We nemen ruim de tijd om vrijwilligers te leren kennen en te zorgen dat ze zich welkom voelen. We gaan samen door het museum, zodat ze tijd en ruimte krijgen om zich te identificeren met migratieverhalen van vroeger en nu. We vinden het erg belangrijk om ze mee te geven dat het museum over hen gaat.'

Samuel heeft regelmatig contact met de vrijwilligers om te zien hoe hun dag was. Vooral bij anderstaligen is dat belangrijk. 'Sommige zeggen 'Ah ja, ik begrijp alles, ik heb alles goed verstaan', terwijl dat eigenlijk niet het geval is. Dan vraag ik 'vertel nu eens wat je moet doen'. Pas dan ben ik er echt zeker van of de vrijwilliger het begrepen heeft. En ja, bij vrijwilligerswerk is niet elk verhaal een succesverhaal. We moeten onze vaste medewerkers duidelijk maken dat we met onze vrijwilligerswerking ook willen focussen op maatschappelijk kwetsbare groepen en dat ze niet mogen verwachten dat alle vrijwilligers dezelfde dingen opnemen en even alert of snel zijn.'

## Partnerorganisaties en duurzame contacten

'Goed samenwerken met goede partners doet ook veel.' Samuel werkt bijvoorbeeld intensief samen met NT2-partners en met volwassenen-onderwijs voor laaggeletterden, de vroegere centra voor basiseducatie. 'We gaan een project doen waarin anderstalige nieuwkomers bij ons in het museum lessen krijgen over vrijwilligerswerk en het museum, zodat ze helemaal mee zijn in het verhaal. Daarna kunnen ze die lessen ook in de praktijk omzetten als gastvrouw of gastheer. Ze kunnen bijvoorbeeld mee in de expo staan en daar hun verhaal vertellen. We mogen dat ook niet te paternalistisch zien: dat wij die mensen keigoed helpen ofzo. Nee, voor ons is het een meerwaarde dat zij hier een plek vinden en dat het museum ook een deel van hen wordt.'

**'We mogen dat niet paternalistisch zien'**

[www.redstarline.be](http://www.redstarline.be)

## Drempels overwinnen

Ook Nadia Babazia zoekt in haar participatieprojecten duurzame samenwerking met vrijwilligers en partnerorganisaties om mensen met een migratieverleden het woord te geven. Voor de expo *Destination Sweetheart* vond ze een groep Marokkaanse vrouwen. 'Die kwamen meestal samen op vrijdagmiddag, dus ik ben daar een hele periode op vrijdag naartoe gegaan. We praatten dan over huwelijk, liefde, ontmoetingen, naar hier komen en herinneringen aan vroeger.' Nadia stapt bewust zelf naar de vrouwen toe. 'Een museum heeft misschien een psychologische drempel. "Is dat een plek voor ons?" Zeker op voorhand, voordat ze in het museum waren, was het nogal ver van hun bed en moesten we de brug maken van "dit is een museum over migratie vroeger, maar ook vandaag". Ik kwam met hen relatief weinig in het museum en ontmoette ze vaker op hun terrein. Natuurlijk is het wel de bedoeling om op een gegeven moment de brug naar het museum te maken.'

## Het belang van erfgoed

Er zijn ook workshops en een uitstap naar het verhalenhuis in Rotterdam waar ze met Marokkaanse vrouwen praten die hun verhaal aan het verhalenhuis schonken. 'Daar groeide het besef en de trots: 'Mijn migratieverhaal vertellen is belangrijk om een gezicht te geven aan de geschiedenis en door te geven aan volgende generaties.' Mensen vinden hun eigen verhaal vaak banaal: waarom is dat nu interessant? Maar uiteindelijk schonken drie Marokkaanse gastarbeidersvrouwen hun levensverhaal voor de expo.'

Mensen vinden hun eigen verhaal vaak banaal: waarom is dat nu interessant?

## Duurzame participatieprojecten

Nadia keek ernaar uit om de vrouwen ook uit te nodigen om hun verhaal live te vertellen in de expo. 'Ik probeer samen met de mensen een weg af te leggen en te kijken hoe het meer kan worden dan zij die hun levensverhaal vertellen en wij die daar een opstelling van maken. Hoe kunnen we zorgen dat de deelnemers zelf ook winnen bij de ontmoeting en erkenning krijgen voor hun verhaal? Kunnen we hun wereld wat verbreden door ze mee een tentoonstelling te laten maken? We kijken ook welke talenten iemand heeft en of we ze achteraf misschien nog op een andere manier kunnen betrekken bij de werking, zodat we de community rond het museum verder uitbouwen.'



In dit youtube-filmpje vertelt Farid, een taalvrijwilliger in het Red Star Line Museum, hoe hij dankzij zijn vrijwilligerswerk bij het museum een betaalde job vond in een fietsherstelatelier. <https://www.youtube.com/watch?v=yG0T8775-1c>



### 'Een persoonlijke aanpak werkt het best'

**Pauline van der Zee zette onderzoeksprojecten en publieksevenementen op waarvoor ze samenwerking zocht met brongemeenschappen in en rond Gent. Drie principes staan voorop: open zijn, persoonlijke contacten leggen en aandacht geven.**

#### **Europalia Indonesië: een warme gemeenschap vult de expo**

Met haar open houding geeft Pauline ruimte aan de bijzondere capaciteiten van mensen. Dat leidt tot creatieve nieuwe initiatieven en samenwerkingen die ad hoc ontstaan. Voor het kunstenfestival Europalia Indonesië startte ze in 2017 bijvoorbeeld een project, samen met Indonesische studenten en de Indonesische brongemeenschap rond Gent. Die vrijwilligers namen een groot deel van de organisatie van de tentoonstellingen voor hun rekening. Ze creëerden een spetterend feest toen de expo opende in het Cultuurcentrum Zebrastraat. Ze verzorgden een rondleiding in de plantentuin van de UGent waar de studenten vertelden over de Indonesische planten vanuit hun eigen culturele standpunt. Op de Ghent Bicentennial Community Day verzorgden ze een foodfestival met Indonesische hapjes, muzikale optredens en een traditionele dans voor de bezoekers. 'Dat werd gewoon een warm bad en dat is heel typisch voor een gemeenschap: als je er één iemand bij betreft, krijg je binnen de kortste keren de hele gemeenschap mee, omdat iedereen met iedereen in contact staat.'

\ **Vrijwilligers nemen een groot deel van de organisatie van een tentoonstelling over.**

\ **Met objecten bezig zijn, werkt therapeutisch.**

\ **Laat mensen met een migratieachtergrond hun verhaal vertellen in hun eigen taal: meer nuance, meer expressie, meer essentie.**

Ook mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie engageerden zich voor de expo. 'Wie ontmoet je eerst? De mensen die niet maatschappelijk kwetsbaar zijn. Maatschappelijk kwetsbare mensen bereik je pas als je eerst de mensen van de gemeenschap benadert die niet maatschappelijk kwetsbaar zijn.' Een persoonlijke aanpak werkt het best. Al snel kom je in contact met mensen die 'willen meestappen in je verhaal en die anderen meer structuur, fierheid en zin in hun leven willen geven'. Vooral in culturen waar mondelinge overlevering belangrijk is. Mond-tot-mondreclame werkt veel beter dan een oproep voor vrijwilligers via een flyer of affiche. Tot slot is het belangrijk om energie en aandacht te stoppen in de projecten en vrijwilligers. 'Probeer ook echt aandacht te hebben, want die mensen vragen aandacht. Geef ze die. Het kost meer tijd om vrijwilligers te benaderen maar voor mij is die aandacht een verrijking. Ik zie het als iets waar mooie dingen uit voortkomen, niet als verloren tijd.'

#### **Object handling**

Object handling is een methodiek waarin de therapeutische waarde van objecten op de voorgrond staat. Objecten aanraken, met andere mensen connecteren via objecten of gewoon met objecten bezig zijn, leidt tot meer welbevinden. De verschillende projecten met brongemeenschappen leverden Pauline veel inzichten en connecties op. 'Al doende leer je te letten op de juiste dingen.' In 2016 was er op Erfgoeddag een project dat buurtbewoners uit verschillende buurten in Gent uitdaagde over rituelen dicht bij en ver van huis. Daarvoor werkten we samen met LECA, het Landelijk Expertisecentrum voor Cultuur van Alledag, en negen andere organisaties. Mensen met een migratieachtergrond vertelden over voorwerpen uit niet-Westerse collecties.' Pauline kwam via contacten in de gemeenschap in contact met iemand in psychische nood. Werken met oude verhalen, objecten en rituelen werkte therapeutisch.



Ambassadeurs en organisatoren van de expo Verborgene Rituelen ter gelegenheid van Erfgoeddag 2016. De film van Ine Van den Heede is nog altijd te zien op <https://www.youtube.com/watch?v=frG2-c5RvYU&t=15s>



## Kiem Ferrijanto Setijoso

### Wayang rituelen – Indonesië

Mijn naam is Kiem Ferrijanto Setijoso. Ik ben gepensioneerd en werk als vrijwilliger bij buurtwerk Bloemekenswijk in Gent. In 1971 kwam ik naar Leuven om er te studeren; ik was 19. Van oorsprong ben ik Chinees, maar mijn familie emigreerde naar Indonesië, waar zij deel uitmaakte van een minderheidsgroep. Ik ben westers opgevoed. Thuis werd er weinig gesproken over de inheemse culturen van Indonesië. Pas toen ik al in België woonde, kreeg ik daar belangstelling voor. 25 jaar geleden kocht ik, op vakantie in Jakarta, Arjuna en Rama, twee schaduwpoppen. Ik vind ze speciaal door hun zilveren kleur. Ook krissen boeien me. Als kind was ik er bang van. Je mocht die dolk niet zomaar aanraken, hij was gezegend. Je moest er een diep respect voor tonen.

De vitrine en bijbehorende tekst van 'ambassadeur' Kiem Ferrijanto Setijoso voor de tentoonstelling *Verborgene Rituelen* naar aanleiding van Erfgoeddag 2016. © GUM

## De kracht van taal

Ook merkt Pauline op dat er een verschil is in welke taal je mensen vraagt om hun verhaal te vertellen. Als mensen met een migratieachtergrond in hun eigen taal vertellen, zitten er meer nuances in en is de expressie op hun gezicht veel rijker. 'Door je verhaal in je eigen taal te vertellen, koppel je het terug naar de essentie. De taal die ze vanaf hun geboorte meekregen, brengt ze dan weer in een soort van veiligheid.' Vooral bij vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities is het belangrijk om ze zich thuis te laten voelen en een sfeer van veiligheid te creëren. Mensen worden geraakt door verhalen. In Afrika worden zangers-vertellers beschouwd als de bewaarders van orale tradities en geschiedenis.

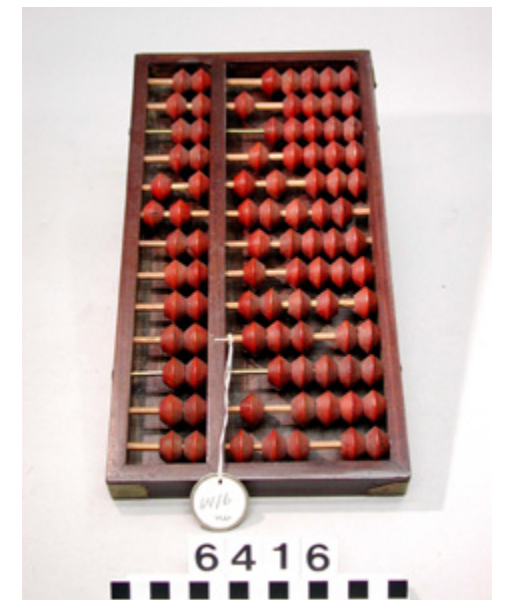
## Diverse verhalen ontsluiten

Voor de omschrijving en digitalisering van de collectie raadpleegt Pauline het liefst mensen uit de herkomstgemeenschap van een object. Daardoor krijgt de collectie uit koloniale tijden meerstemmigheid. Ze vraagt stagiairs en studenten die familie hebben met een migratieachtergrond om ook persoonlijke verhalen over de erfgoedobjecten in de collectie op te sporen. 'Zo komen we meer te weten over de beleving van de gemeenschap zelf, wat de objecten betekenden voor een cultuur. Zo is de vader van een stagiair in China nog opgeleid als accountant met een telraam. Die vader vertelt dan dat er in de jaren 80 nog wedstrijden waren om te testen wat het snelst ging: een zakjapanner of een telraam? Soms kon het telraam nog een keertje winnen. Dat is fantastisch want dat is informatie die je in de literatuur nergens terugvindt.'

[www.gum.gent/nl/deelcollectie-etnografische-verzamelingen](http://www.gum.gent/nl/deelcollectie-etnografische-verzamelingen)



Griot Tsitenge in actie als vrijwilliger op de 'Dag van de Wetenschap' in het Parkbos van Gent. Hij was ambassadeur voor de collectie Congolese objecten van de Etnografische Verzamelingen en inspireerde ook stagestudenten. © GUM



De vader van een stagiair was in China nog opgeleid als accountant met zo'n telraam. Dat is informatie die je in de literatuur nergens terugvindt. © GUM





David Somers is vrijwilligerscoördinator in Museum M in Leuven.

## 'Wij hebben een enorm brede vrijwilligerswerking'

**David Somers heeft een achtergrond in sociaal werk. Dat is handig nu hij een honderdtal vrijwilligers coördineert. Die vrijwilligers werken in alle afdelingen van Museum M.**

'De vrijwilligerswerking is mijn hoofdtaak, want wij hebben een enorm brede vrijwilligerswerking.' De vrijwilligers ondersteunen de vaste medewerkers zowel achter de schermen bij administratieve taken, het prentenkabinet en de bibliotheek, als vóór de schermen om bezoekers te verwelkomen om te ondersteunen bij evenementen. Alle vrijwilligers hebben een inhoudelijke medewerker die hun werk aanstuurt. David stuurt bij en geeft advies als er extra ondersteuning nodig is. Door die wisselwerking heeft het museum ook ruimte om vrijwilligers te begeleiden met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid of een burn-out.

\ **Bij Museum M werken honderd vrijwilligers achter en voor de schermen.**

\ **Alle vrijwilligers hebben een inhoudelijke medewerker die hun werk aanstuurt.**

\ **Door corona gaat M nu versneld digitaal vrijwilligerswerk uittesten.**

## Positieve effecten

In M mag iedereen starten als vrijwilliger als er vrije plaatsen zijn. Momenteel is er een wachtlijst. Na een intakegesprek krijgt de vrijwilliger een takenpakket met taakomschrijving en verwachtingen. De vrijwilligers kunnen bij David zeggen wat ze tegenover de rest van de organisatie willen prijsgeven over hun kwetsbaarheden en hoe. Dat werkt als een energieboost voor mensen die dagen, maanden of zelfs jaren niet veel konden doen door hun gezondheid. En als het niet loopt, zijn er andere vrijwilligerstaken in het museum waar ze eventueel wel bij kunnen helpen. Toch komt het weleens voor dat een vrijwilliger plots stopt: dan baalt David. Maar er waren ook vrijwilligers die een betaalde job vonden na hun vrijwilligerswerk bij M. Zij zeggen dan: 'Door dat vrijwilligerswerk kreeg ik mijn zelfvertrouwen terug. Ik ben weer gaan solliciteren en heb een job gevonden.'

## Structurele taaloefenkansen

Voor evenementen in de zomer werkte Museum M ad hoc met anderstalige nieuwkomers. Het museum wil anderstaligen graag structureel inbedden in de vrijwilligerswerking, maar voor de meeste taken, zoals werk in bibliotheek of prentenkabinet, moet je goed Nederlands kennen. Bovendien bieden die taken niet veel taaloefenkansen, omdat je vaak zelfstandig werkt. Momenteel bekijkt M samen met organisaties zoals Refu Interim hoe ze dat het best kunnen aanpakken. Een voortraject waarin de anderstalige nieuwkomers een kader meekrijgen, vindt David essentieel. Zodat ze niet alleen de taken aanleren, maar ook in contact komen met het museum en zijn medewerkers. 'Wat is nu eigenlijk een museum? Voor ons is dat duidelijk maar misschien voor mensen met een migratieachtergrond niet.'

## Voordelen van corona

Corona heeft ook positieve dingen teweeggebracht. Museum M gaat nu versneld digitaal vrijwilligerswerk uittesten zodat de vrijwilligers van thuis uit kunnen werken. Nu kan dat alleen voor functies waarvoor vrijwilligers sowieso al met de computer werkten, bijvoorbeeld voor administratieve taken en de digitalisering van de bibliotheek en het prentenkabinet. David vond tijd om een enquête op te sturen naar alle vrijwilligers over hun tevredenheid over het vrijwilligerswerk in het museum. 'Door corona en door de sluiting van het museum werd het voor mij duidelijker wie die vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities zijn. Als we weer helemaal aan de slag kunnen gaan, is het wel goed dat ik nu weet: blijkbaar is er bij die persoon toch meer aan de hand dan ik dacht. En dat vrijwilligers bijvoorbeeld meer ondersteuning nodig hebben.'

**'Wat is nu eigenlijk een museum? Voor ons is dat duidelijk maar misschien voor mensen met een migratieachtergrond niet.'**

[www.mleuven.be](http://www.mleuven.be)



**Philippe Liesenborghs** is voorzitter en medeoprichter van de burgerbeweging OpgewekTienen. Er lopen verschillende projecten die de samenhang in Tienen versterken, ook erfgoedprojecten.

## 'Erfgoed was een katalysator'

**OpgewekTienen zet acties op die buurtinitiatieven mogelijk maken en de samenhang versterken in een stad. Het is geen erfgoedvereniging, maar toch kwamen ze al snel uit bij erfgoed vanwege de verbindende en gemeenschapsvormende kracht ervan.**

OpgewekTienen blies weer leven in verwaarloosde reuzen door er een vrijwilligersteam rond te bouwen met naaisters en reuzendragers. Voorzitter Philippe Liesenborghs: 'Dat was het begin dat al de rest mogelijk maakte. Er ontstond een netwerk dat de ontmoetingsplek Pand10 kon opstarten en de volkstuinten en de buurten- en dorpenwedstrijd mogelijk maakte. Erfgoed was een katalysator.' De reuzen lopen mee in de vijfjaarlijkse Kweikersparade op 10 oktober, de Tiense feestdag, ook in het leven geroepen door OpgewekTienen samen met het stadsbestuur van Tienen.

**Naast een inclusieve vrijwilligersploeg kun je je ook richten op een inclusief publiek.'**

[www.opgewektienen.org](http://www.opgewektienen.org)

## Grenzen stellen

OpgewekTienen betreft nogal wat vrijwilligers met een kwetsbare achtergrond bij de activiteiten: mensen in armoede, een burn-out, een psychische kwetsbaarheid, autisme. Inclusie zit diep in hun DNA. Verschillende hulp- en dienstverleningsorganisaties leidden vrijwilligers toe naar OpgewekTienen, maar soms bleven ze die mensen niet ondersteunen. De vrijwilligersploeg voelde dat ze niet de nodige kennis en kunde onder de knie had om met uiteenlopende kwetsbaarheden om te gaan. Philippe benadrukt dat je als vrijwilligersvereniging niet per se een inclusieve vrijwilligersploeg hoeft te hebben, je kunt je ook richten op een inclusief publiek. 'Je werken en je vrijwilligersploeg echt inclusiever maken, dat is een weg met veel hobbels. Het is bovendien niet fair om een vrijwilligersploeg te vergelijken met een professioneel team. In professionele organisaties is het team vaak eenvormig met medewerkers met eenzelfde profiel en achtergrond. Als iemand niet goed zijn werk doet of slecht in de groep valt, verlaat die het team. In een vrijwilligersploeg is het soms uitdagender om tot een consensus te komen. Je leert de onderlinge verschillen te waarderen en je beseft dat anderen soms op een heel andere manier denken.'

## Open en los

De vereniging is heel open en los. 'Je hebt wel altijd iemand die een groepje trekt, maar er zit ook vaak een beurtrol in zodat er geen vaste structuur komt.' Door losse projecten op te zetten in samenwerking met lokale verenigingen staan de vrijwilligers open voor nieuwe initiatieven en doelgroepen. Een voorbeeld van zo'n samenwerking is die met Erm 'n Erm, een vereniging waar armen het woord nemen. Die leidde mensen in armoede op om reuzendrager te worden. Sommigen werken vandaag nog altijd mee in de vrijwilligersploeg, al dan niet in een andere tak van de vereniging.



Vrijwilligers van de reuzengilde tuigen Reus Jan op.

## Positieve impact

Verschillende vrijwilligers konden, ook door het vrijwilligerswerk, weer op verhaal komen. 'Dat zijn vrijwilligers die het emotioneel zwaar hadden en die, ook door ons, zingeving vonden of er zelfs weer bovenop kwamen. Ze maken nu deel uit van een groep en sommigen nemen nu een zwaar engagement op. Er zijn ook studenten die net afgestudeerd zijn en ervaring komen opdoen om dat op hun cv te zetten. Iedereen probeert daar voor zichzelf iets uit te halen vanuit zijn eigen individuele belang en dat is goed. Het hoeft niet alleen maar over de vereniging te gaan.' Ze blijven bij OpgewekTienen samenwerken met diverse groepen in een kwetsbare maatschappelijke positie. Ook voor de vereniging is er een positief effect: 'Ik denk dat de grote meerwaarde is dat je als vereniging relevanter wordt en een breder publiek kunt bereiken.'



Reus Jan en Mie op Kweikersdag 2017, weer leven ingeblazen door vrijwilligers van OpgewekTienen.

# Heemkundige kring Wesalia II Wuustwezel



**'De bedoeling is dat we ze helemaal klaarstomen voor de arbeidsmarkt'**

**Leerlingen met autisme die naar school gaat in Berkenbeek Buitengewoon Onderwijs, digitaliseren het archief van lokale verenigingen en van de gemeente Wuustwezel.**

## Hoe het begon

Jan De Meester was al voorzitter van de heemkundige kring toen hij diensthoofd Toerisme en Erfgoed werd in Wuustwezel. Zo kwam hij in de bibliotheek in contact met jonge vrijwilligers met autisme. Omdat de heemkundige kring een oud, papieren archief had, zag hij het wel zitten om een groep jongeren een jaar te begeleiden om het archief te digitaliseren.

**'Er zijn scholieren die in verschillende stadsarchieven binnenraakten om mee te werken aan digitaliseringsprojecten. Dat is plezant.'**

Jan De Meester is voorzitter van de Heemkundige kring Wesalia II in Wuustwezel. Die probeert de plaatselijke, folkloristische geschiedenis van de streek en haar bewoners zoveel mogelijk te weten te komen, te verzamelen en te bewaren voor de volgende generaties.

\ Heemkundige kring Wesalia II schakelt scholieren met autisme in om archieven te digitaliseren.

\ De heemkring werkt daarvoor samen met een buso-school en met de gemeente.

\ Op school krijgen de leerlingen een nieuw vak: digitalisering.

## Win-winsituatie

De leerlingen vinden het werk vaak leuk om te doen en de vaardigheden die ze leren, komen goed van pas op de arbeidsmarkt. 'Een van de scholieren die vorig jaar bij ons digitaliseerde, vond nu werk bij een notaris in Antwerpen voor wie hij ook het archief digitaliseert. Er zijn ook studenten die in verschillende stadsarchieven binnenraakten om mee te werken aan digitaliseringsprojecten. Dat is plezant.' Zonder de hulp van de leerlingen was het de heemkundige kring nooit gelukt om de materialen te digitaliseren. De leerlingen digitaliseerden alleen al van de kring zelf een hele hoop bevolkingsregisters. Ze digitaliseren ook op aanvraag van culturele organisaties in Wuustwezel omdat de gemeente haar infrastructuur ter beschikking stelt.

*Hoe ging dat? Vanzelf?*

*Hoe kwam je tot oplossingen?*

Jan De Meester: 'Het probleem is dat de heemkundige kring de arbeidstrajectbegeleider moet leveren. Ik merkte dat dat elke keer spaak liep. De jongeren konden het werk goed aan, maar de communicatie tussen de vaak oudere begeleiders en jonge leerlingen met autisme liep stroef. De leerling vond dat hij te weinig feedback kreeg over wat hij moest doen, of werd zenuwachtig omdat er iemand over zijn schouder meekeek. De vrijwilligers van de heemkundige kring hadden niet genoeg kennis hoe ze mensen met autisme het best kunnen begeleiden. Er zijn veel verschillende soorten autisme en daar is elke keer een andere aanpak voor nodig.'

## Samenwerken werkt

Samen met Berkenbeek en de gemeente werkten ze een alternatief uit. Voor leerlingen die op 18 jaar de gewone schoolvakken afronden, is er een extra jaar praktische vakken die ze klaarstomen voor de arbeidsmarkt. In dat extra leerjaar lanceerde de school het vak 'digitalisering'. Met subsidies van de Koning Boudewijnstichting en de provincie stelt de gemeente een lokaal en materiaal ter beschikking. 'Ik heb dan het voordeel dat ik ingebed ben in het gemeentebestuur hier, want logistiek krijgen we daar heel veel hulp van. Dat is echt wel nodig.' Elk jaar komen ongeveer zes leerlingen één keer per week samen met een leerkracht de documenten digitaliseren. Jan levert dan nieuw materiaal aan. Bij de heemkundige kring zitten ze regelmatig samen om te bekijken wat er eerst gedigitaliseerd moet worden en wie wat bij elkaar gaat zoeken. Daar kruipt aardig wat tijd in. Daarom is het belangrijk dat alle vrijwilligers in de heemkring achter het initiatief staan en op één lijn zitten.

## Traag maar gestaag

'Dat digitaliseren gaat niet zo snel als wij zelf zouden doen. Je moet de leerlingen echt de tijd geven, geduld oefenen en ervan uitgaan dat het in orde komt. Het duurt veel langer dan dat je er een jobstudent aan zet, maar die zie je misschien na een maand niet meer terug en dan gebeurt het misschien niet zo goed. Het blijft wikkelen en wegen.'

[www.heemkundewuustwezel.be](http://www.heemkundewuustwezel.be)

## 'De bedoeling is dat we ze helemaal klaarstomen voor de arbeidsmarkt'

**Kristine Timperman** begon ooit als medewerkster in het psychiatrisch ziekenhuis, maar werkt nu al twintig jaar voor het museum. Vandaag is ze verantwoordelijk voor de vrijwilligers, de publiekswerking en communityprojecten. Museum Dr. Guislain is verbonden aan het psychiatrisch centrum dr. Guislain als een *lieu de mémoire* of herinneringsplaats. Het museum beheert een unieke collectie cultureel erfgoed over kunst en waanzin en over de geschiedenis van de psychiatrie en de zorg.

**Voor Museum Dr. Guislain is het een logische en bewuste keuze: vrijwilligers verwelkomen met een psychische kwetsbaarheid. De brede vrijwilligerswerking groeide organisch mee met de overgang van psychiatrisch ziekenhuis naar museum.**

Kristine Timperman: 'We zijn een museum over psychiatrie: als wij de mensen met een maatschappelijke kwetsbaarheid niet betrekken bij onze werking, ik zou niet weten wie dan het goede voorbeeld moet geven.' Een vijftigtal vrijwilligers onthaalt bezoekers, baat een museum-café uit, doet administratie en gidst. 'We hebben heel veel vrijwilligers die al jaren komen, maar dat is goed. Dat betekent dat ze zich goed voelen en hun vrijwilligerswerk nuttig vinden.' Kristine doet evaluatiegesprekken met vrijwilligers, regelt administratie en houdt contact met de begeleiders. De medewerkers verdelen de dagelijkse taakgerichte aansturing van vrijwilligers onder elkaar. Voor de ene vrijwilliger willen ze via kleine stapjes weer een job vinden, voor de andere is een betaalde job onwaarschijnlijk. Hoe dan ook kunnen ze in het museum zinvol bezig zijn.

\ **Het ligt wat voor de hand dat een museum over psychiatrie werkt met vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid.**

\ **Ook het publiek vindt het goed dat het museum die mensen kansen geeft.**

\ **En ook de vrijwilligers vinden het fijn om hun sociale soepelheid te trainen door met verschillende mensen om te gaan, in team te functioneren en onder tijdsdruk te werken.**



© Museum Dr. Guislain

### Kennismaken

De vrijwilliger moet voldoen aan twee criteria: 'Het thema van het museum moet je liggen, je moet je daar goed bij voelen en het belang van het museum inzien.' Bovendien verwacht het museum van elke vrijwilliger minstens acht uur inzet per week. Door nauw samen te werken met verschillende partners in het Gentse hoeft het museum geen advertenties of oproepen te plaatsen voor nieuwe vrijwilligers. In een kennismakingsgesprek, vaak samen met een begeleider, wordt het takenpakket afgestemd op de vrijwilligers hun kwetsbaarheid en interesses. 'Mensen doen zich altijd heel goed voor in zo'n eerste gesprek. Als ze beginnen, merk je pas de probleempjes die er soms zijn en waar ze mee sukkelan. Daar moet je voor openstaan.' De gevoeligheden die in het kennismakingsgesprek naar boven komen, worden niet gedeeld met collega's, behalve als er problemen opduiken. 'Beroepsgeheim.'

### Begeleiden met empathie en geduld

Zelf werkte Kristine na haar opleiding aan een sociale school in het Psychiatrisch Ziekenhuis Dr. Guislain. Dat kan ze goed gebruiken in haar werk met vrijwilligers. 'Mijn collega's zeggen soms: 'Jij moet veel geduld hebben, ik zou dat niet kunnen.' Sommige collega's zijn ook wat bang van mensen die vreemd uit de hoek komen of raar gedrag vertonen. Dat is psychiatrie, hé! Toch werken ze in het museum graag met vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities. 'Wij zijn natuurlijk het museum waar dat allemaal kan. Graag zelfs, want het publiek vindt het ook goed dat we die mensen kansen geven. Het is een beetje onze identiteit.' Er zijn wel grenzen: als mensen verschillende keren onderpresteren, stopt de samenwerking. 'Op een keer lag er een vrijwilliger te slapen bij de ingang.' Het is een constante afweging hoe tolerant ze kunnen zijn. Bovendien moet je als begeleider empathisch zijn.



© Museum Dr. Guislain

‘Veel mensen begrijpen niet hoe moeilijk het voor veel mensen is om alleen al uit bed te komen of om van de alcohol af te blijven.’ Voor de empathische begeleiding kan ze rekenen op de hulp van de betaalde onthaalmedewerkers. Zij hebben maatschappelijk werk gestudeerd of zijn zelf ervaringsdeskundigen. ‘Het zijn geen vrijwilligers die je aan hun lot overlaat.’

**‘We zijn een museum over psychiatrie: als wij die mensen niet betrekken bij onze werking, ik zou niet weten wie er dan het goede voorbeeld moet geven?’**

### ‘Ik kom van heel ver’

Als wetenschappelijk onderzoeker aan de faculteit Taal- en Letterkunde van UGent en VUB wordt Yvonne tien jaar geleden geveld door een zware depressie. Ze wordt behandeld maar mag geen stressvolle job meer doen. Terwijl ze in het ziekenhuis Dr. Guislain opgenomen is, bezoekt ze het museum, een ervaring die een diepe indruk nalaat. ‘Je wordt zo geraakt door kunst en een kunstwerk dat je tegelijk voor jezelf het onderscheid gaat maken tussen een ziektebeeld en normaliteit. Eerst ben je dus zo ziek dat het lijkt alsof de omringende wereld ziek is. Daarna, door naar kunst te kijken, krijg je een schok van herkenning van het fictionele en het reële dat kunst en zieke mensen in zich dragen. Alsof je in een spiegel kijkt.’

### Multi-inzetbaar

Na deze ervaring besluit Yvonne al snel om vrijwilliger te worden in het museum. Ze mag beginnen als publieksbegeleidster, want als impulsieve babbelaarster praat ze graag met bezoekers. Later wordt ze ook vrijwilligster bij het registratie- en archiefwerk in de bibliotheek en doet ze vertalingen en onderzoek voor tentoonstellingen. Daarnaast maakt ze nieuwe stagiairs wegwijs in het museum. Het uitgebreide takenpakket is zo gegroeid met de jaren. Elke week komt ze gemiddeld 18 uur per week, verdeeld over halve dagen. ‘Ik vind het heel aangenaam om mijn opzoekingswerk of vertaalwerk af te wisselen met onthaal. Dat is wel het meest uitputtende werk.’ Ze komt niet naar het museum om te ontspannen, het voelt voor haar eerder als een job. ‘Er zit een gestructureerde dynamiek in die me wel een gevoel geeft van nuttig zijn.’

### Veerkrachtig vooruitgang boeken

Yvonne vindt het fijn om haar sociale soepelheid te trainen ‘door met verschillende mensen om te gaan, in team te functioneren en onder tijdsdruk te werken’. Ze vergroot ook haar intellectuele soepelheid, door online gesprekken te voeren in het Frans. ‘Ik zit in een soort ziektebeeld dat evolueert. Het is dan heel prettig om ook in je werk te evolueren. Als iemand in zo’n situatie zit, kan ik alleen maar zeggen dat je moet doordoen. Het duurt lang, want ik moet nog op controle bij een psychiater en ik sta nog op een onderhoudsdosis antidepressiva, maar het is haalbaar. Ik kom van heel ver, ik kon niet meer spreken, ik kon niet meer bewegen, ik was compleet geblokkeerd, maar nu kan ik me uitdrukken in een andere taal of voor een scherm. Dat zou ik vijf jaar geleden dus niet gekund hebben.’



‘Wat mij boeit in het werk van Joris Coudeville ‘Zelfportret als Prins Carnaval’ is de zelfspot, de durf en de eenvoud van een paar brede trekken die zorgen dat je halt houdt bij de rand van de mens als narrenfiguur.’  
– Yvonne

[www.museumdrguislain.be](http://www.museumdrguislain.be)

# Erfgoedcel Kempens Karakter



**Jeroen Janssens** is coördinator van erfgoedcel Kempens Karakter, een samenwerkingsverband van twaalf gemeenten in de Antwerpse Kempen.

**'Elke vrijwilliger heeft zijn capaciteiten'**

In 2012 klopte het OCMW aan bij de erfgoedcel. Ze zochten een re-integratieplek voor mensen met een psychische kwetsbaarheid of beperking. Later ging de erfgoedcel nog samenwerken met gezinsvervangend tehuis voor personen met een verstandelijke beperking De Troon en met thuisbegeleidingsdienst voor mensen met autisme Het Raster.

Sindsdien hebben een vijftal vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities zich jaren ingezet voor het erfgoedportaal. Ze komen meestal een dag per week naar kantoor om oude foto's, filmpjes en kranten uit de omgeving te ontsluiten.

## Maatwerk

Ontsluiten, dat is er per object een fiche invullen met de titel, de collectie, trefwoorden en een beschrijving. Elke vrijwilliger heeft andere capaciteiten. De ene vrijwilliger kan zelf een foto beschrijven of wat opzoekwerk doen, maar 'voor het gros van de vrijwilligers met wie we samenwerken, moeten we toch altijd zoeken naar gestandaardiseerde langere reeksen van hetzelfde materiaal om in te voeren'. Dat komt doordat De Troon de vrijwilligers van de erfgoedcel matcht op basis van hun interesses. Vrijwilligers die het fijn vinden om data geautomatiseerd in te geven, komen terecht bij de erfgoedcel. Sommige vrijwilligers beschouwen het vrijwilligerswerk als hun job. Ze beseffen dat ze niet meer terechtkunnen in het reguliere arbeidscircuit, maar ze doen graag iets nuttigs

\ De Erfgoedcel Kempens Karakter kwam via het OCMW aan vrijwillige medewerkers.

\ Het OCMW zocht een re-integratieplek voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

\ De vrijwilligers komen meestal een dag per week naar kantoor om oude foto's, filmpjes en kranten uit de omgeving te ontsluiten.



'Voor het jaarlijks netwerk- en dankmoment nodigen we alle erfgoedactoren uit onze regio uit, inclusief onze vrijwilligers' (editie 2019).

om iets terug te doen voor de maatschappij. Het doel van het re-integratietraject is dus niet per se mensen weer aan het werk krijgen, al is dat voor een van de vrijwilligers wel gelukt.

## Buikgevoel

De vrijwilligers leveren een waardevolle bijdrage aan het erfgoedportaal. 'Dankzij onze vrijwilligers staan er nu duizenden objecten online.' Toch vergt het van de organisatie en haar medewerkers een grote inspanning om de vrijwilligers op maat te begeleiden. 'Je wordt geconfronteerd met verschillende problematieken, waar wijzelf als organisatie geen achtergrond in hebben. Vooraf bespreken we wel met de partnerorganisatie waar we op moeten letten, maar de dagelijkse begeleiding gebeurt vooral op buikgevoel en door het in de praktijk te doen.' Zo zijn er vrijwilligers die niet tegen drukte kunnen en minder behoefte hebben aan sociaal contact. Sommigen geven dat zelf duidelijk aan, maar

vaak heb je daar het raden naar. De medewerkers leren de vrijwilligers wel 'lezen'. Jeroen geeft een voorbeeld: 'We merken al snel dat een vrijwilliger het moeilijk heeft, omdat er bijvoorbeeld thuis iets speelt of omdat hij iemand op straat tegenkwam die hij liever niet tegengekomen was. Dat uit zich dan in zuchten of plots iets hardop zeggen.' Dan geeft het veel vrijwilligers rust om een vaste plek en een vaste contactpersoon te hebben. 'In de toekomst willen we dit zeker nog verder zetten voor zover het voor ons haalbaar om dat goed op te volgen.' Het vraagt nu eenmaal een engagement in tijd en begeleiding. Maar de meerwaarde voor de organisatie én de vrijwilliger maakt de inspanningen zeker de moeite waard.'

[www.kempenskarakter.be](http://www.kempenskarakter.be)  
[www.kempenserfgoed.be](http://www.kempenserfgoed.be)

# Familiekunde Vlaanderen Regio Oostende



**Bernard Legrand** is voorzitter van de het documentatiecentrum Familiekunde Vlaanderen Regio Oostende. De vrijwilligers maken genealogische informatie online toegankelijk.

**'Eigenlijk is mijn droom wel een beetje uitgekomen'**

**Bernard Legrand droomde er al lang van om veel indexen uit de meer dan 15.000 boeken van de rijke bibliotheek te verwerken in een databank. In theorie niet zo moeilijk, maar in de praktijk een behoorlijk intensief karwei.**

Bernard is al een paar jaar op pensioen. 'Ik werkte in een secundaire school voor personen met een beperking: doven, blinden en mensen met autisme. Vooral voor die laatste groep zochten we oefeningen voor het gebruik van Access op school. In het begin waren die nogal repetitief. En ik dacht: dat kunnen die goed, zo'n index ingeven.' Later kwam Bernard in contact met een werkproject voor volwassenen met autisme. Ze zochten er werk dat die mensen in hun tempo kunnen doen in een aangepaste setting. Bij personen met een mentale beperking gaat het vaak om seriewerkjes zoals plooiwerk. Mensen met autisme zijn even verstandig als andere mensen, maar door hun autisme kunnen ze vaak niet terecht in een gewoon werkmilieu. Het begeleidingscentrum was blij met het computerwerk voor de erfgoedvereniging.'

\ In één jaar tijd voerden vier vrijwilligers met autisme 100.000 namen in.

\ Ook voor IT werkt de organisatie samen met een vrijwilliger die niet terecht kan in het reguliere arbeidscircuit.

\ Hier stopte het project toen het werkatelier een vergoeding vroeg voor het werkmateriaal.

[www.fv-oostende.be](http://www.fv-oostende.be)



Gang met meer dan een half miljoen rouwberichten.



Vrijwilligersdag maart 2020 in het documentatiecentrum Familiekunde Vlaanderen Regio Oostende.

## 100.000 namen foutloos ingevoerd

Bernard kopieerde indexen uit de boeken in het documentatiecentrum. Hij bracht die zelf naar de werkplaats, telkens als de vorige indexen klaar waren. Een viertal vrijwilligers voerde uiteindelijk in één jaar 100.000 namen in. 'Er stond geen enkele fout in, dat was heel correct getypt, ik moest dat zelfs niet meer controleren.' Momenteel staan er ongeveer 2.700.000 familienamen in de digitale databank. 'Dus eigenlijk is die droom wel wat uitgekomen, voor een stuk dankzij dat projectje.' Na enkele jaren stopte de samenwerking. Het werkatelier vroeg een vergoeding voor het werkmateriaal, maar het documentatiecentrum had daar het geld niet voor. Toch hoopt Bernard opnieuw zo'n samenwerking op te starten. 'Ik droom er bijvoorbeeld ook van om onze 500.000 rouwbrieven nog te digitaliseren. Is een of ander project niet subsidieerbaar door de Vlaamse overheid?'

## Modus vivendi

In het documentatiecentrum zelf krijgen ze versterking van een jonge vrijwilliger, die niet terecht kan in het reguliere arbeidscircuit. Hij kwam eigenlijk voor een stage, maar bleef als vrijwilliger met een vrijwilligersvergoeding. 'Die vrijwilliger is enorm onderlegd in IT. Hij voorziet onze twaalf pc's van de nodige software en onderhoud. Hij installeerde bijvoorbeeld de virtuele server en hij

**'Het is dus belangrijk als je individuele personen aanneemt met een beperking, dat je daar een zekere kennis over hebt.'**

brengt verbeteringen aan voor de website en de databank. Elke keer als hij iets uitvoert, brengt hij verslag uit via mail en op eigen initiatief geeft hij regelmatig verbeteringsuggesties. Die samenwerking loopt goed. Het is belangrijk dat alleen vaste personen opdrachten aanbieden. Hij voelt zich dan ook goed bij ons. Het is een win-winsituatie: ons documentatiecentrum kan de evolutie in de IT-wereld volgen en onze vrijwilliger heeft niet alleen een zinvolle daginvulling, hij kan zich ook volwaardig in zijn eigen tempo verder ontwikkelen en vervolmaken in de IT ten voordele van de maatschappij.' Bernard vond dus een modus vivendi om in de beste omstandigheden samen te werken: 'Dat is dan misschien het voordeel van mijn professionele achtergrond, dat ik een beetje weet hoe dat ik ermee moet omgaan. Ik denk dat we altijd rekening moeten houden met het soort beperking. Dat is trouwens tegenwoordig de evolutie in de begeleidingscentra voor volwassenen met werkprojecten. Die zoeken naar zinvol en aangepast werk voor de mogelijkheden van de personen met hun beperking. Het is dus ook belangrijk als je individuele personen aanneemt met een beperking, dat je daar een zekere kennis over hebt.'





**'Geen enkele vrijwilliger mag een excuustruus zijn'**

**Charles Louis Carton is de oprichter van Instituut Spermalie. Vzw Kade heeft zijn bibliotheek en een collectie hulpmiddelen voor verschillende schoolvakken. Na de inventarisatie van die collectie door vrijwilligers kwam er een waarderingstraject over hulpmiddelen voor mensen met een visuele beperking.**

Een groep mensen met verschillende achtergronden wikte en woog de collectie aan de hand van een gevarieerde vragenlijst. In de groep zaten kunsthistorici en pedagogen, ook een pedagoog met een visuele beperking. Ina Verrept: 'Als kunsthistorica ging mijn hart snel uit naar oude dingen die echt erfgoed zijn in de klassieke betekenis van het woord. Voor mensen met een visuele beperking betekent dat soms heel weinig, omdat ze daar geen enkele link meer mee hebben. Maar bijvoorbeeld een brailleschrijfmachine van een type dat ze zelf nog gebruikt hadden, was voor hen wel belangrijk! Enkele mensen hadden hun twijfels bij de eerste theoretische stappen van het waarderingstraject. Zij gingen er pas echt in mee toen de theorie plaats maakte voor ervaringen uitwisselen, uit het leven gegrepen. 'Dan moet je mensen wel echt overtuigen. Zij staan misschien iets meer met twee voeten in de werkelijkheid dan wij soms, denk ik dan.'

Ina Verrept werkt voor Erfgoedcel Brugge. Ze heeft regelmatig projecten met bijzondere doelgroepen. Momenteel met de reminiscentiewerking in woonzorgcentra en de collectie van vzw De Kade, het voormalige Instituut Spermalie voor kleuters en lagerschoolkinderen met een visuele of een auditieve beperking of een spraak- en ontwikkelingsstoornis. © Steven Kersse

- \\ **Vzw Kade heeft een collectie hulpmiddelen voor leerlingen met een visuele beperking.**
- \\ **Er kwam een waarderingstraject, ook met een pedagoog die zelf een visuele beperking heeft.**
- \\ **Twee mensen met een visuele beperking werden curator van de collectiepresentatie in verschillende musea.**

**'Het is voor de vrijwilligers belangrijk om betrokken te zijn bij een project dat hun eigen leefwereld illustreert, en mee te kunnen nadenken over hoe je dit verhaal deelt met anderen.'**

## Collectiepresentatie

Eind mei 2021 openden er collectiepresentaties in Leuven (KADOC) en in Brugge (Arentshuis, Musea Brugge) met als overkoepelende titel 'De wereld binnen handbereik'. 'De curatoren kozen een veertigtal objecten uit die collectie. Hulpmiddelen voor mensen met een visuele beperking met toch wel veel accent op de emancipatie van blinde mensen. Hoe zij dankzij het onderwijs meer en meer kunnen deelnemen aan de maatschappij.' Twee mensen met een visuele beperking, Piet Devos en Tonia In den Kleef, cureerden de collectiepresentaties. Piet is sterk bezig met de geschiedenis van blindenonderwijs en inclusie, Tonia is sterk betrokken bij toegankelijkheid van musea en tentoonstellingen. Geïnspireerd door de zoektocht naar een schrift voor blinden kwam geurkunstenaar Peter de Cupere op het idee om aanvullend op de oude collectie een geuralfabet te ontwerpen. Hij deed dat samen met zeven vrijwillige 'geurambassadeurs', zelf mensen met een visuele beperking. Als corona het toelaat, gaan enkele van die mensen rondleidingen verzorgen in de tentoonstelling. Luisteren, voelen én ruiken komen in de rondleidingen aan bod. Een groep van – deels dezelfde – vrijwilligers deelt via audio ook hun ervaringen met verschillende hulpmiddelen. 'Voor de vrijwilligers is het belangrijk om betrokken te zijn bij een project dat hun eigen leefwereld illustreert, en mee te kunnen nadenken over hoe je dit verhaal deelt met veel anderen.'



Een van de objecten uit de collectie hulpmiddelen is deze brailleschrijfmachine Picht. Het toestel heeft een klavier van zes toetsen en een spatietoets. Als je verschillende toetsen tegelijk indrukt, komt er een letter in braille in het papier. Datering: 1901-1950 © Rossano Bacchin

## Tips

Ina Verrept benadrukt dat geen enkele vrijwilliger een excuustruus mag zijn. Elke persoon heeft een eigen persoonlijkheid, inbreng en interesses. Het is voor haar evident dat je tijd neemt voor het project en de vrijwilligers, respect toont en niet constant bang hoeft te zijn om iets verkeerd te zeggen.

[www.erfgoedcelbrugge.be/nl/projecten/collectie-spermalie](http://www.erfgoedcelbrugge.be/nl/projecten/collectie-spermalie)



Het oude schoolmuseum in Instituut Spermalie  
© vzw De Kade/Matthias Desmet

## 'We willen geen fabriekje zijn'



**Huis van Alijn wil een plek zijn waar iedereen welkom is. Het Huis staat bekend voor zijn participatieve werking en toegankelijkheid voor diverse doelgroepen. Door bewust bezig te zijn met diversiteit, het museum te actualiseren en expo's op te zetten over herkenbare thema's, spreekt het Huis van Alijn veel vrijwilligers aan.**

Anne-Greet Denolf: 'Daardoor krijgen we regelmatig spontane kandidaturen. Wij nemen de vrijwilligers ook altijd mee in de externe communicatie op onze sociale media en website om ze te bedanken voor verwezenlijkingen, niet alleen in de week van de vrijwilliger. We tonen graag dat we een vrijwilligersvriendelijke organisatie zijn, want zonder de vrijwilligers geen Huis van Alijn.' Dat maakt dat verschillende bemiddelende organisaties het museum kennen en bijvoorbeeld vrijwilligers in een re-integratietraject of met een vluchtelingenstatuut doorsturen. Ook is het Huis te vinden op de openbare databank van het Vrijwilligerspunt van de stad Gent.



**Anne-Greet Denolf** (boven) is coördinator publiekswerking, communicatie en vrijwilligers in het Huis van Alijn.

**Liesa Rutsaert** is er medewerker toegankelijkheid, participatie en outreach.

## Maatwerk voorop

Iedereen is welkom in het museum, als de vrijwilliger maar oprechte motivatie, passie en gedrevenheid toont en de collega's genoeg ruimte hebben om de vrijwilligers goed te begeleiden. 'We willen geen fabriekje zijn met massaal veel vrijwilligers. Ons vrijwilligersbeleid is gebaseerd op de visie: maatwerk staat voorop. We hebben niet voor elke vrijwilligersfunctie een sjabloon of format, maar vragen de kandidaten naar hun interesses. Dat kan bijvoorbeeld een publieksgerichte functie zijn of computerwerk.' Op basis daarvan komen we tot een functieomschrijving. Er zijn 20 vrijwilligers in het museum, ongeveer 25 vrijwilligers die het museumcafé uitbaten en in de zomer nog eens 130 vrijwilligers die bij feesten de handen uit de mouwen steken. 'We weten natuurlijk niet altijd wat er achter de schermen speelt, maar als organisatoren zijn we er ons wel van bewust dat sommige mensen misschien een rugzakje hebben. We zijn een onderdeel in hun leven, zonder dat we hun hand vasthouden. Maar als we voelen dat er echt een probleem is, kunnen we wel doorverwijzen.'

**'Ons vrijwilligersbeleid is gebaseerd op de visie: maatwerk staat voorop. We hebben niet voor elke vrijwilligersfunctie een sjabloon of format, maar vragen de kandidaten naar hun interesses.'**

\ **Veel organisaties sturen vrijwilligers in een re-integratietraject of met een vluchtelingenstatuut door naar het Huis van Alijn.**

\ **Het Huis staat ook op de openbare databank van het Vrijwilligerspunt van Gent.**

\ **Een slechtziende vrijwilligster beschreef de weg van het station naar het Huis voor blinden en slechtzienden. Heen en terug.**

## Herkenbaar museum

'Mensen herkennen zich in wat wij doen. Onze collectie is voor veel mensen herkenbaar.' Ook voor een van de gidsen die slechtziend is. Toen ze met de blindenschool op bezoek kwam, was ze direct enthousiast en achteraf vroeg ze of ze mocht komen gidsen. 'Ze had vroeger een krantenwinkel. Zo kon ze ook persoonlijke anekdotes koppelen aan het museumverhaal. In de gelukskamer bijvoorbeeld vertelt ze over de lotjes van de loterij die ze verkocht in haar winkel.' Daar blijft het niet bij: 'Ze heeft bijvoorbeeld de weg naar het station en ons Huis en omgekeerd volledig beschreven voor blinden en slechtzienden.'

## Toekomstdromen

Anne-Greet en Liesa zouden in het museum graag structureel meer vrijwilligers krijgen met bijzondere noden, maar dat werk moet allemaal opgevolgd worden en dat betekent dan keuzes maken: 'Wij staan altijd voor die afweging. Er zijn zoveel mogelijkheden met partners, maar het moet ook realistisch zijn. Maar dromen mag en we gaan kijken hoe we dat kunnen realiseren in ons volgende beleidsplan.'

[www.huisvanalijn.be](http://www.huisvanalijn.be)

Het vrijwilligersteam bij Huis van Alijn.  
© Willem Van Cauwenberghe



## 'We zitten allemaal in hetzelfde schuitje'

- \ Het DSMG werkt met gevarieerde teams, ook met mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking, langdurig werklozen of mensen met een werkstraf.
- \ Voorzitter Bert Vervaeke en ondervoorzitter Louis Gevaert zijn trots op alle vrijwilligers en iedereen krijgt dezelfde behandeling.
- \ De vrijwilligers blijven enthousiast doordat ze verantwoordelijkheid krijgen, afwisselende taken mogen uitkiezen en omdat er aandacht is voor het sociale aspect.

In het Groot Begijnhof in Gent beheert het DSMG (Documentatiecentrum voor Streekgeschiedenis dr. Maurits Gysseling) sinds 1970 een bibliotheek en archief over de geschiedenis van Gent en buurgemeenten. Het DSMG is vooral bekend om zijn diverse historische en actuele documentatie. Maar wij willen graag meer weten over hun uniek – én divers – medewerkersbeleid.

Bert Vervaeke is al 16 jaar voorzitter van het DSMG. Van in het begin zette hij vrijwilligers hoog op de agenda: in die 16 jaar groeide de DSMG-ploeg van 4 tot 45 vrijwilligers. Bert coördineert het bestuur en de vrijwilligerswerking samen met ondervoorzitter Louis Gevaert. Naast de 'gewone' vrijwilligers werkt Bert met vrijwilligers van OBRA|BAKEN. Louis is het aanspreekpunt voor mensen die een werkstraf opgelegd kregen in het DSMG.



Gents Documentatiecentrum DSMG kiest bewust voor inclusieve vrijwilligerswerking @LG2020

### Diverse vrijwilligersploeg

Bert en Louis delen dezelfde visie op vrijwilligerswerk en medewerkersbeleid. Daarin voelen ze zich verantwoordelijk voor medemensen in het Gentse. Bert: 'Als organisatie die veel krijgt van de stad, vinden we het zinvol om onszelf ook in te zetten voor anderen.' Het is de weg waar Louis en Bert zelf voor kiezen, maar het lot hielp ook een handje.

Zes jaar geleden vroeg de burens van OBRA|BAKEN of ze konden samenwerken. De organisatie helpt volwassenen met een beperking aan zinvolle vrijetijdsbesteding en wijst nu al zes jaar mensen door naar het DSMG. Zo'n vijftien procent van het vrijwilligersteam van DSMG zijn nu mensen met een lichamelijke beperking, mensen met een psychische stoornis of langdurig werklozen.

En ook zes jaar geleden kwamen daar de medewerkers bij die Justitie doorverwees voor een werkstraf. Sindsdien werkten al meer dan dertig mensen bij DSMG met een taakstraf van 80 tot 400 uur. Louis: 'Ze hebben iets mispeuterd, we weten niet altijd wat. Sommigen zeggen het, maar de meesten niet.'

Een gevarieerd team dus. De vrijwilligers weten in principe niets over de achtergrond van nieuwe vrijwilligers of 'mensen met een taakstraf'. Vaak is het voor het vaste team niet eens duidelijk wie meewerkt als werkstraf. Louis: 'We zeggen het ook niet aan onze medewerkers als er iemand nieuw is. Dat zien ze vanzelf wel. En het is pas als mensen na een korte tijd weer vertrekken, dat ze denken: ah, dat zal iemand met een werkstraf geweest zijn. We benaderen mensen met een werkstraf op dezelfde manier als alle andere medewerkers. We zeggen ook niemand hoe ze moeten omgaan met "werkgestraften".'

Bert: 'Dat is ook onmogelijk omdat de mensen te verschillend zijn. Zo was een eerste medewerker een hoogopgeleide bankmedewerker. De volgende medewerker was heel wat minder "chic". Dan heeft het geen zin om een handleiding voor die groep medewerkers te schrijven. De meeste communicatie verloopt informeel, in de koffie- en lunchpauzes. Typische momenten om persoonlijke verhalen uit te wisselen en vriendschappen te sluiten. We gebruiken die pauze ook wel om een serieuze mededeling te doen. Zo vertelde een man met epilepsie hoe het team hem het best kan helpen als hij een aanval krijgt.'

## Iedereen welkom

Louis en Bert zijn trots op alle medewerkers van DSMG. Dat zeggen ze niet alleen, het is ook duidelijk te zien in het jaarboek 57-2020 van de Heemkundige Kring De Oost-Oudburg waarin alle vrijwilligers staan. Bert: 'We zitten allemaal in hetzelfde schuitje, we zijn allemaal vrijwilligers en niemand speelt baas.'

Iedereen is welkom, voor een kort project of voor een langer engagement. Het is vooral belangrijk dat de vrijwilligers zoveel mogelijk zelfstandig kunnen werken.

Bert: 'Als mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun afdeling, zijn ze ook meer gemotiveerd. Zo hebben we mensen die hier al vijftien jaar enthousiast meewerken omdat ze hun afdeling zelf in handen mochten nemen. Maar er zijn er ook die hier naartoe komen om sociale redenen, die graag komen omdat ze dan uit hun isolement raken. Dat is prima. Zolang wij er voor iemand kunnen zijn, iets voor iemand kunnen betekenen, maakt het niet uit of die persoon vooral koffie komt drinken. Wat die medewerker ook doet, het is altijd mooi meegenomen.'

Een echt uitgeschreven vrijwilligersbeleid heeft het DSMG niet. Maar als ze de missie van hun medewerkersbeleid in één zin moeten samenvatten, is dat: mensen werk geven dat ze graag doen. Soms afwisselend werk, zodat mensen niet altijd hetzelfde moeten doen. Dat geldt ook voor de medewerkers met een werkstraf. Louis: 'Als zij het een keer beu zijn om te knippen en te plakken, mogen ze altijd de borstel pakken of een keer stofzuigen. Dat moeten ze niet komen vragen.' De takenpakketten van de medewerkers van Justitie en de vrijwilligers vullen elkaar goed aan. Louis en Bert merken dat mensen met een werkstraf het liefst licht of huishoudelijk werk doen. Dat is dan weer prettig voor de vaste vrijwilligers, omdat zij dan meer tijd hebben voor het archief.

## Totaalplaatje is nog altijd positief

Louis en Bert kiezen dus bewust voor een inclusieve vrijwilligerswerking. En hoewel de balans nog altijd heel positief is, waren er ook uitdagingen. Zo was er iemand met een werkstraf die het de organisatie echt moeilijk maakte: 'Hij bedreigde ons, probeerde ons zwart te maken en stuurde de arbeidsinspectie, de brandweer en Monumentenzorg op ons af. Uiteindelijk was het verslag van de arbeidsinspectie heel positief, waardoor we het stadsbestuur konden tonen dat we in orde zijn.'

De medewerkers zijn ook niet allemaal even productief. Louis: 'We hadden al mensen die, zodra je je rug draaide, bezig waren op hun telefoon. Maar er zijn ook mensen die zelf initiatief nemen en meer doen dan ze moeten doen. Zolang het totaalplaatje positief blijft, blijven we op deze manier werken.' Louis en Bert geloven in kansen geven. Dat dat niet altijd leidt tot succes, is niet zo erg. Bert: 'Zo kwam hier een jongen werken met autisme. BAKEN had die doorverwezen. Hij was hier maar een paar uur en we voelden het al aankomen: het was hier veel te druk voor hem.' Ook al was het voor die jongen geen succes, elke kennismaking is een kans, zowel voor de vrijwilliger als voor het DSMG.

Een gevarieerde vrijwilligersploeg heeft vooral veel voordelen. Elke vrijwilliger brengt zijn eigen expertise, zijn netwerk en zijn persoonlijkheid in de organisatie. Bij het DSMG werken bijvoorbeeld mensen die nu vrijwillig doen wat ze vroeger beroepshalve deden. Zo kwam een vrijwilliger bij het DSMG terecht na een burn-out. Na twee jaar was hij er weer bovenop en kon hij weer een gewone job aan. Precies die bemiddelende rol nemen Bert en Louis graag op zich: 'We proberen. En ik denk dat we erin slagen mensen te helpen om ook hun leven buiten het DSMG uit te bouwen. Er groeien bij ons ook vriendschappen of kameraadschappen. Contacten die een enorme verrijking zijn.'

**'Een gevarieerde vrijwilligersploeg heeft vooral veel voordelen.  
Elke vrijwilliger brengt zijn eigen expertise, zijn netwerk  
en zijn persoonlijkheid in de organisatie.'**

[www.dsmg.be](http://www.dsmg.be)

## Museum bouwt tentoonstellingen samen met OKAN-leerlingen

Niet echt vrijwilligerswerk maar ook inspirerend: er zijn ook erfgoedorganisaties die mensen in maatschappelijk kwetsbare posities proberen te betrekken bij hun werking, maar zonder dat dat vrijwilligerswerk is. Het Stadsmuseum van Lokeren werkt bijvoorbeeld met **leerlingen uit onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers (OKAN)**.

In die klas krijgen ze een taalbad voordat ze doorstromen naar het secundair onderwijs. Het Stadsmuseum van Lokeren bouwt elk jaar met die jongeren een expo in samenwerking met Vagevuur Open Jeugdwerk vzw en de OKAN-leerkrachten. Een speelse manier om buiten de schoolmuren hun taalvaardigheid en hun talenten te ontwikkelen. De laatste jaren werkten ze bijvoorbeeld rond hun favoriete object uit de museumcollectie of hun favoriete plek in de stad. Of de leerlingen werden uitgedaagd om hun grootste dromen uit te werken in een koffer voor de expo *Koffers vol dromen*. De leerlingen van 12 tot 18 jaar gidsen zelf ook andere anderstaligen door hun tentoonstelling. Een serieuze uitdaging voor wie nog maar pas Nederlands leert.



© Stadsmuseum Lokeren

<https://lokeren.be/vrije-tijd/stadsmuseum-lokeren>

## Colofon

Deze brochure kwam tot stand in het kader van het Europese Erasmus+ project 'Inclusive Museums' (<https://inclusivemuseums.eu>), waar Histories één van de vijf partners in is. Dit project heeft als doel om 'best practices' uit te wisselen rond diversiteit en inclusie omtrent de vrijwilligerswerking van erfgoedorganisaties.

REDACTIE	Zoë Hendrickx (Histories) & Yvon Eikenaar (Histories): interview DSMG
TEKSTREDACTIE	Mark Van Bogaert (zelfstandig tekstschrijver en schrijftrainer)
EINDREDACTIE	Daphné Maes (Histories)
VORMGEVING	Gunther Fobe
LEDEN VAN HET LEESCOMITÉ	Yvon Eikenaar (Histories) Jan Geypen (Histories) Sarah Pardon (Histories) Frea Vancraeynest (Histories) An Van Den Bergh (Demos) Pauline van der Zee (GUM/Histories)
GEÏNTERVIEWDEN	Aline Verbeeck (Erfgoedcel TERF) Julie Aerts (PARCUM) Ithar Sabeeb (PARCUM) Louise Vermeersch (COMEET en KOM vzw) Janny Devriendt (COMEET en KOM vzw) André de Vleeschouwer (Koninklijke Heemkring Hoghescode) Kiandokht Torabi (Koninklijke Heemkring Hoghescode) Bart Medaer (STAM-Stadsmuseum Gent) Tina De Gendt (De vierkante kilometer) Odette Peterink (Museum Plantin-Moretus) Rik Van Der Krieken (Nationaal Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis) Natalia (Nationaal Documentatie- en Studiecentrum voor Familiegesciedenis, Red Star Line Museum en Plantin-Moretus) Samuel Pinilos (Red Star Line Museum) Nadia Badazia (Red Star Line Museum) Pauline van der Zee (GUM en EVUG) David Somers (M Leuven) Philippe Liesenborghs (opgewekTienen) Jan De Meester (Heemkundige kring Wesalia II Wuustwezel) Kristine Timperman (Museum Dr. Guislain) Yvonne (Museum Dr. Guislain) Jeroen Janssens (Erfgoedcel Kempens Karakter) Bernard Legrand (Familiekunde Vlaanderen Regio Oostende) Ina Verrept (Erfgoedcel Brugge) Anne-Greet Denolf (Huis van Alijn) Liesa Rutsaert (Huis van Alijn) Bert Vervaet en Louis Gevaert (DSMG) Leen Heyvaert (Stadmuseum Lokeren)

Een uitgave van Histories vzw  
Verantwoordelijke uitgever: Pauline van der Zee, Sint-Amandstraat 72, 9000 Gent

D/2022/15566/01

Dank aan allen die meegewerkt hebben!

**Heb je vragen, suggesties of opmerkingen bij deze brochure?**

Neem dan contact met ons op via [info@historiesvzw.be](mailto:info@historiesvzw.be)

© 2022 Histories vzw

histories



Dit werk is gelicenseerd onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GeenAfgeleideWerken 3.0 Unported licentie. Bezoek <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0> om een kopie te zien van de licentie.

Beelden © geïnterviewde organisaties, tenzij anders vermeld



## Interessante achtergrond

Agentschap Integratie en Inburgering, **Webinar 2: Hoe bereid je je organisatie voor op vrijwilligers met een migratieachtergrond?** Maart 2021. <https://www.integratie-inburgering.be/nl/toegankelijk-vrijwilligerswerk-voor-mensen-met-een-migratieachtergrond>

Eva Hambach & Carmen Mathijssen, **Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers: resultaten van het project Vrijwilligerswerk Versterkt**. Brussel, Politeia, 2011

Lesley Hustinx & Pieter Dudal, **Het vrijwilligerswerk in België in 2019. Kerncijfers**. Brussel, Koning Boudewijnstichting, 2020

Lesley Hustinx, Michel Marée, Lieselot De Keyser, Loes Verhaeghe & Virginie Xhaufclair, **Het vrijwilligerswerk in België: kerncijfers**. Brussel, Koning Boudewijnstichting, 2015

LKCA, **Code diversiteit & inclusie**, <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversiteit-en-Inclusie-NL.pdf> (online geraadpleegd op 20 mei 2021)

Daphné Maes, Tine Vandezande & Gregory Vercauteren, **De vijf V's van het vrijwilligersbeleid**, [https://historiesvzw.be/wp-content/uploads/2020/11/Devijfvsvs\\_web.pdf](https://historiesvzw.be/wp-content/uploads/2020/11/Devijfvsvs_web.pdf). Brussel, FARO Vlaams Steunpunt voor Cultureel Erfgoed, 2016

Movisie, **Inclusie en diversiteit: Wat, waarom en hoe?** [https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-05/essay\\_inclusie\\_diversiteit\\_0.pdf](https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-05/essay_inclusie_diversiteit_0.pdf), 2021 (online geraadpleegd op 1 mei 2021)

Hooman Nassimi, Webinar **Diversiteit vergroten in je vrijwilligersbestand: een praktische aanpak voor Vlaanderen**. <https://www.youtube.com/watch?v=YsEcFL6Prt4>, Herita & New Faces, 2021  
Petra Katzenstein & Irith Koster, **I ASK. Methode & Handboek bij training**, 2014 (online geraadpleegd via [https://issuu.com/mvlevievandermeer/docs/i\\_ask](https://issuu.com/mvlevievandermeer/docs/i_ask))

Samenlevingsopbouw, **Aan de slag met het praktijkkader: Versterken van mensen in maatschappelijk kwetsbare posities**, [https://samenlevingsopbouw.be/images/sov/pdf/publicaties/SAM113\\_praktijkkaderAKO\\_vlgSAM\\_web.pdf](https://samenlevingsopbouw.be/images/sov/pdf/publicaties/SAM113_praktijkkaderAKO_vlgSAM_web.pdf), 2014 (online geraadpleegd op 12 april 2021)  
*Ondertussen is er een nieuwe editie beschikbaar:* <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversiteit-en-Inclusie-NL.pdf>

Samenlevingsopbouw Antwerpen & Atlas integratie en inburgering (2016). **Begeleiden van vrijwilligers in maatschappelijk kwetsbare posities**, <https://samenlevingsopbouw-antwerpenstad.be/wp-content/uploads/sites/5/2016/01/2016-01-Begeleiden-van-Vrijwilligers-Samenlevingsopbouw-Antwerpen-stad-en-Atlas-integratie-en-inburgering.pdf>, 2016 (online geraadpleegd op 12 april 2021)

Samenlevingsopbouw Antwerpen. **Vrijwillig werkt: Aan de slag met vrijwilligers uit kansengroepen**, [https://demos.be/sites/default/files/vrijwillig\\_werkt\\_nl.pdf](https://demos.be/sites/default/files/vrijwillig_werkt_nl.pdf), 2009 (online geraadpleegd op 20 mei 2021)

Statistiek Vlaanderen, **Vlaamse survey sociaal-culturele verschuivingen**, <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevragingen/scv-survey-tot-2018>

Nicole Vettenburg, Lode Walgrave & Jaak Van Kerckvoorde, **Jeugdwerkloosheid, delinquentie en maatschappelijke kwetsbaarheid: een theoretisch en empirisch onderzoek naar de veronderstelde band tussen werkloosheid en delinquentie bij 17-19-jarigen**. Antwerpen, Kluwer 1984