



# Plan van aanpak diversiteit & inclusie

Een creatie van Pieter Becuwe, Frederik Beeckx, Katrien Degreef, Joke Driesen, Anke Geeraerts, Benno Geertsma, Céline Ghyselen, Wander Rooze, Veerle Van Lieshout en Floortje Vantomme  
Hoofdredactie: Krien Hansen

Begeleid door 

## Inhoud

Opbouw van het plan van aanpak

3

1 **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

2 4

3 5

4 6

4.1 6

4.2 6

4.3 7

4.4 7

4.5 7

4.6 7

4.7 7

4.8 8

4.9 8

5 9

6 9

6.1 9

6.2 9

7 10

8 10

9 10

10 11

## Opbouw van het plan van aanpak

Dit document bestaat uit 3 delen:

- Het hart: waarom zetten we in op diversiteit en inclusie en vanuit welke visie werden de strategische doelen voor dit traject uitgewerkt?
- De slagaders: hoe werken we onze visie uit en creëren we een meer divers en inclusief Natuurpunt?
- Het verstand: welke theoretische kaders versterken de slagaders?

# Het hart

## 1 De verenigingswerking is de kracht van Natuurpunt

In 2021 blies Natuurpunt 20 verjaardagskaarsjes uit en keken we met trots naar onze verwezenlijkingen. Als vereniging maken we daadwerkelijk verschil voor natuur. Het is onze menselijke verenigingskracht die maakt dat we op verschillende fronten en manieren actie kunnen voeren voor meer natuur.

Hoe zal Natuurpunt in een veranderde maatschappij haar rol blijven vervullen? Hoe blijven we mensen verwonderen voor natuur, betrekken op onze vereniging en activeren? Hoe doen we dat vanuit een volledige gelijkwaardigheid, ook al geven verschillende mensen verschillende betekenissen aan natuur?

Vragen waar we niet onmiddellijk een pasklaar antwoord op hebben. Wat wel vaststaat is dat we door in gesprek te gaan met elkaar, zowel binnen als buiten Natuurpunt, en door op basis van gelijkwaardigheid samen te werken, we gaandeweg zullen werken aan een meer divers en inclusief Natuurpunt. Zo blijven we een trotse vereniging die daadwerkelijk verschil maakt voor natuur.

## 2 Onze missie voor het D&I traject

In 2021 werkten we met een interdienstelijke stuurgroep onderstaande missie uit. Deze missie is onze inhoudelijke leidraad bij de ontwikkeling van een meer divers en inclusief Natuurpunt.

Natuurpunt is een veerkrachtige vereniging waar mensen in al hun diversiteit zich thuis voelen, gezien en gehoord worden.  
Zo zetten we ons echt samen in beweging voor natuur voor iedereen.

De belangrijkste kernwaarden van waaruit we vertrokken om deze missie op te stellen zijn:

- Liefde voor (bio)diversiteit.  
Natuurpunt is een natuurbeschermingsorganisatie en natuur beschermen is en blijft de kern van onze werking. Het is de liefde voor biodiversiteit die voor verbinding zorgt bij alle Natuurpunters.
- Meerstemmigheid.  
Ieders stem telt en wordt gehoord en erkend in de verdere ontwikkeling van onze vereniging. We erkennen dat er verschillende visies zijn op het belang en de definitie van natuur (intrinsiek, ecosysteemdiensten, recreatief, ...) en dat deze evenwaardig zijn aan elkaar.

Kernkwaliteiten die we kunnen inzetten om de missie te realiseren zijn:

- Passie.  
Passie voor natuur is de drijfveer voor alle Natuurpunters. We willen die passie blijven voeden.
- Laagdrempelig engagement.  
Een engagement voor natuur en Natuurpunt uit zich op verschillende manieren. We blijven zoeken naar werkwijzen om deze engagementen een plaats te geven in onze vereniging.

### 3 Strategische doelstellingen

Vanuit bovenstaande missie formuleren we onderstaande strategische doelstellingen voor het D&I traject bij Natuurpunt.

SD 1 Mensen in al hun diversiteit voelen zich thuis bij Natuurpunt

SD 2 Mensen in al hun diversiteit engageren zich bij Natuurpunt voor meer natuur

SD 3 Natuurpunt is ambassadeur voor meer diversiteit en inclusie in een natuurrijker Vlaanderen

# De slagaders

## 4 Operationele doelstellingen en acties

Volledige actielijst = wordt opgevolgd door de stuurgroep D&I

Er worden 6 acties expliciet toegewezen aan een lid van het directieteam, die hierover rapporteert in het directieteam. (beleid?)

### SD 1 Mensen in al hun diversiteit voelen zich thuis bij Natuurpunt

#### OD 1.1 Natuurpunt werkt aan een cultuur waarin iedereen zich welkom kan voelen

- Actie: We voeren een actief beleid tegen racistisch of ander niet verdraagzaam gedrag, op basis van de bestaande gedragscode bij Natuur- en Landschapszorg.
  - o We communiceren over de gedragscode van NLZ. *Quick-win.*
  - o We blijven inzetten op 'verbindende communicatie'. *Quick-win.*
  - o We verhogen de interculturele competenties bij medewerkers, op kantoor en ten velde (ploegen, bezoekerscentra,...)
  - o We sensibiliseren sterker rond de rol van de vertrouwenspersonen als meldpunt voor discriminatie. *Quick-win.*
  - o Door het voeren van exitgesprekken gaan we na wat de beweegredenen zijn voor het vertrekken van medewerkers bij Natuurpunt en of diversiteit en inclusie hier een rol in spelen.
- Actie: We zetten in op sensibilisering rond uitsluiting en racisme. *Quick-win.*
- Actie: Als WG tonen we interesse voor ieders afkomst (bvb. overzichtsbord in loods)
- Actie: We stellen een leidraad op voor D&I vriendelijke activiteiten met algemene principes die niet in etnisch-culturele patroonbevestigende patronen vervallen. We doen dit co-creatief met etnisch-culturele organisaties.
  - o Op personeelsactiviteiten kiezen we voor duurzame en etnisch-cultureel diverse catering met o.a. respect voor voedselvoorschriften van diverse geloofsovertuigingen
- Actie: We ontwikkelen een 'diverse en inclusieve bril' in onze communicatie zodat we niet enkel vanuit onze eigen leefwereld naar 'natuur' kijken en we ruimte scheppen om verschillende perspectieven op 'natuur' aan bod te kunnen laten komen.
- Actie: We voegen nieuwe waarden toe aan de visie op het personeelsbeleid: Ruimte voor persoonlijke groei, kansen bieden, plek van plezier, welzijn van medewerkers en vrijwilligers, betrouwbaarheid.

#### OD 1.2 Natuurpunt ontwikkelt een meer divers en inclusief activiteiten-aanbod

- Actie: Natuurpunt ontwikkelt een meer divers en inclusief activiteiten- en cursusaanbod
  - o We zetten een piloottraject op met 1 of meerdere afdelingen.
    - Stap 1: Welke doelgroepen willen we bereiken? Wie zijn onze burens?
    - Stap 2: Sensibiliserende initiatieven opzetten.
    - Stap 3: Opzetten van dialogotafels 'natuur'/'natuurbeleving' ism met culturele organisaties.
    - Welke gezamenlijke behoeftes en (natuur)waarden hebben we?
    - Stap 4: Opzetten van een actieve wervingsstrategie samen met culturele organisaties.

- Actie: We zetten verder in op de ontwikkeling van stedelijke doe- en ontmoetingsplekken. *Quick-win.*
- Actie: We ontwikkelen verschillende vrijwilligersprofielen en bekijken hoe we die kunnen inzetten in bestaande en nieuwe werkvormen.
- Actie: We zetten in op laagdrempelige instrumenten zoals bvb. Obsidentify. We bekijken of de Arabische versie van OBsmap ook in België gebruikt kan worden. *Quick-win.*
- Actie: We organiseren thematische netwerkmomenten zoals o.a. over natuureducatie voor meertalige groepen. *Quick-win.*
- Actie: Natuurpunt stelt een partnerlijst samen voor co-creatie in de D&I projecten. *Quick-win.*

### OD 1.3 Natuurpunt zet expliciet in op talentontwikkeling voor iedereen en bevordert de interne doorstroom

- Actie: We geven mensen de kans hun taalvaardigheid op te bouwen op de werkvloer.
  - o Project met taalcoaching in een ploeg, uitbreiden naar andere ploegen
- Actie: We organiseren een workshop rond inclusief leiderschap.

### SD 2 Mensen in al hun diversiteit engageren zich bij Natuurpunt voor meer natuur

#### OD 2.1 Natuurpunt heeft een diverse samenstelling van het reguliere personeel, zowel kantoor als terrein.

- Actie: We screenen het aanwervingsbeleid op drempels ikv diversiteit en inclusie.
- Actie: We werken de drempels ikv diversiteit en inclusie weg.

#### OD 2.2 Natuurpunt heeft een divers vrijwilligersbestand

Actie: Natuurpunt ontwikkelt en promoot verschillende vrijwilligersprofielen.

Actie: De bezoekerscentra in de buurt van stedelijke centra (oa. Genk en Gent) zetten actief in op het bereiken van een diverse groep vrijwilligers en bezoekers. *Quick-win.*

Actie: We zetten structurele samenwerking op met organisaties die ons in verbinding brengen met potentiële nieuwe vrijwilligers van diverse etnisch-culturele afkomst.

Actie: We inspireren door o.a. vrijwilligersgroepen met een diverse samenstelling in de kijker te zetten, bvb. via Natuur.blad, op het jaarlijks congres,...

#### OD 2.3 Natuurpunt wordt actieve partner van het Vlaamse inburgeringstraject

Actie: We nemen contact op met de Vlaamse overheid. *Quick-win.*

Actie: We dragen dat partnerschap uit bij de lokale en regionale NP-werkingen.

### SD 3 Natuurpunt wordt ambassadeur voor meer diversiteit en inclusie in een natuurrijker Vlaanderen

#### OD 3.1 D&I is ingebed in de dagelijkse werking van Natuurpunt

- Actie: Op basis van groeiende inzichten werken we het plan van aanpak bij. We zien dit als een 'levend document'.
- Actie: Natuurpunt zet voortdurend in op sensibilisatie over D&I.
- Actie: Het directieteam bewaakt de D&I werking van Natuurpunt, o.a. via de voortgang van dit plan van aanpak.

### OD 3.2 Natuurpunt is een divers-vaardige en lerende organisatie

- Actie: We richten een intern 'lerend netwerk D&I' op met zowel vrijwilligers als medewerkers.
- Actie: We bouwen verder op bestaande initiatieven zoals de huidige samenwerking met FMDO en bekijken hoe deze samenwerking kan bijdragen aan de versterking van het D&I traject bij Natuurpunt. Doel is om een wederkerige en evenwaardige relatie op te bouwen en bvb. partners te vergoeden voor hun inzet.
- Actie: We wisselen D&I ervaringen uit met collega NGO's zoals JNM. *Quick-win*
- Actie: We nemen contact op met LEVL, als erkende netwerkorganisatie. *Quick-win*
- Actie: Natuurpunt heeft een externe klankbordwerkgroep om de D&I communicatiestrategie af te toetsen.
- Actie: We stellen een lees- en kijkwijzer op voor Natuurpunters die zich verder willen verdiepen in D&I. *Quick-win*

### OD 3.3 Natuurpunt promoot goede praktijkvoorbeelden

- Actie: De verschillende diensten leren van elkaars D&I-initiatieven, wisselen maximaal expertise uit, goede praktijkvoorbeelden worden organisatiebreed verder uitgevoerd. *Quick-win*.
- Actie: Natuurpunt bundelt haar bestaande D&I initiatieven en stelt deze ter beschikking voor de ganse vereniging.
- Actie: Natuurpunt zet haar sterkere D&I werking in de kijker.



## 5 Hoe gaan we verder?

*Dit plan van aanpak wordt voorgelegd aan het directieteam en het bestuur van Natuurpunt ter voorbereiding van het informeren van de AV op 27 november 2021.*

Uit dit plan van actie spreekt een grote ambitie. Om die te realiseren geven we onszelf genoeg tijd en werken we gefaseerd. De Quick-wins die hierboven aangeduid staan worden in 2022 gestart of uitgevoerd.. Vaak bouwen we deze verder op bestaande initiatieven.

Het is de verantwoordelijkheid van het directieteam om de strategische doelstellingen te realiseren. De uitvoering van de verschillende acties gebeurt door de verschillende diensten.

We zien dit plan van aanpak als een 'levend document', dat gaandeweg aangevuld kan worden.

Een interdienstelijke stuurgroep richt zich in eerste instantie op sensibiliserende en inspirerende acties. Deze stuurgroep bereidt een halfjaarlijkse voortgangsrapportage voor (bvb. via online projectplanning), ter bespreking en evaluatie op het directieteam.

## 6 Budget

### 6.1 Personeelsinzet

Het is een bewuste keuze om geen specifiek personeelslid vrij te stellen voor de uitvoering van dit plan van aanpak. De uitvoering is een opdracht voor elke Natuurpunter. Uiteraard zal er coördinatie en afstemming nodig zijn. Die wordt ingevuld door de stuurgroep, opgevolgd door de algemene directie van Natuurpunt.

Niettemin zal er personeelsinzet nodig zijn van de verschillende deelwerkingen van Natuurpunt. Er wordt van elke dienst verwacht dat er ruimte vrijgemaakt wordt om een bijdrage te leveren aan de realisatie van dit plan van aanpak.

### 6.2 Werkingskosten

In bovenstaande plan van aanpak staan verschillende acties waar werkingskosten aan verbonden zijn. We schatten in er in 2022 €10.000 werkingsmiddelen nodig zijn voor o.a. workshops op de werkvloer en bij afdelingen en het opzetten van proeftrajecten met afdelingen.

# Het verstand

## Definitie diversiteit en diversiteitsbeleid

Onder diversiteit verstaan we alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Mensen zijn niet te beschrijven op basis van slechts één enkel kenmerk. Elke persoon heeft verschillende kenmerken waarop hij aangesproken wordt. In de verschillen tussen mensen zijn zichtbare kenmerken van belang, zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar ook minder zichtbare kenmerken zoals wensen en behoeften, seksuele voorkeur, werkstijlen en karaktereigenschappen. De zichtbare kenmerken hebben altijd wel invloed op hoe anderen ons zien, ze zijn immers nauwelijks te verbergen. Voor de onzichtbare kenmerken ligt dit anders. Deze hebben veel invloed op hoe we ons gedragen, maar het is voor anderen niet altijd duidelijk hoe dit komt.

Veel organisaties houden in hun beleid rekening met verschillen tussen mensen: ze hebben bijvoorbeeld een beleid dat rekening houdt met vrouwen, ouderen, allochtonen, mensen met een handicap, enz. Een dergelijk beleid noemen we een doelgroepenbeleid: men heeft aandacht voor één specifiek kenmerk waarop een groep mensen verschilt van de anderen.

Een diversiteitsbeleid gaat nog een stapje verder. Het uitgangspunt is dat er ook binnen groepen verschillen bestaan, ieder mens is immers uniek. Een diversiteitsbeleid richt zich op iedereen, rekening houdend met al hun verschillen én overeenkomsten. Vanuit het intersectioneel denken<sup>1</sup>, zullen we zo ook mechanismen van uitsluiting aanpakken waardoor het inclusief karakter van onze werking vergroot.

Meer info: kennisknooppunt interculturaliseren: [www.interculturaliseren.be](http://www.interculturaliseren.be)

Of bekijk de webinar van het Hannah Arendt instituut over de verschillende perspectieven op diversiteit<sup>2</sup>. (als bijlage korte samenvatting van webinar van Veerle?)

## 7 Inclusiviteit en inclusief beleid

Waar diversiteitsbeleid gericht is op het herkennen van verschillen, gaat het bij inclusie om het creëren van een werkomgeving waarin iedereen welkom is en zichzelf kan zijn. Werknemers moeten zich volwaardig deel van de organisatie voelen en er tot hun recht komen. Dit vergt een langere adem.<sup>3</sup>

Bij inclusief beleid gaat het erom dat iedereen naar vermogen en behoefte onderdeel kan zijn van de organisatie en het beleid faciliteert de mogelijkheid om dat te doen. Bij inclusief beleid is er aandacht en waardering voor de verschillen tussen mensen, zonder problemen te koppelen aan specifieke groepen.

## 8 Racisme en uitsluiting

In dit plan van aanpak worden de problematieken uitsluiting en racisme niet expliciet besproken. Nochtans erkennen we als Natuurpunt dat er structureel en individueel racisme is in onze samenleving en dus ongetwijfeld ook in onze vereniging. We spreken ons hier uitdrukkelijk tegen uit en willen met dit traject D&I bijdragen aan een samenleving waar geen racisme en uitsluiting meer is. In de sensibiliserende workshops die we zullen opzetten, zal een veilige omgeving gecreëerd worden om de onderwerpen te bespreken indien deelnemers dat wensen. Het is niet omdat we focussen op diversiteit en inclusie, dat het onrechtvaardige van racisme niet besproken kan worden.

---

<sup>1</sup> <https://rosavzw.be/nl/themas/feminisme/intersectionaliteit>

<sup>2</sup> <https://hannah-arendt.instituut/verdiep-je/webinar-9-kaders-om-naar-diversiteit-te-kijken/>

<sup>3</sup> <https://www.kis.nl/artikel/inclusie-op-de-werkvloer-%E2%80%98ga-er-samen-mee-aan-de-slag%E2%80%99>

Voor wie handvatten zoekt om zich uitdrukkelijk uit te spreken/ te handelen tegen racisme (op basis van etniciteit), verwijzen we naar tips van de Federatie van Mondiale en Democratische Organisaties (FMDO)<sup>4</sup>.

## 9 Co-creatie

Methodiek die we als houvast gebruiken bij de uitvoering van bovenstaande acties. Indien nodig worden acties verder verfijnd vanuit deze methodiek.

Verder aan te vullen door cel co-creatie (CVN).

---

<sup>4</sup> <https://www.fmdo.be/50-manieren-om-op-te-staan-tegen-racisme>