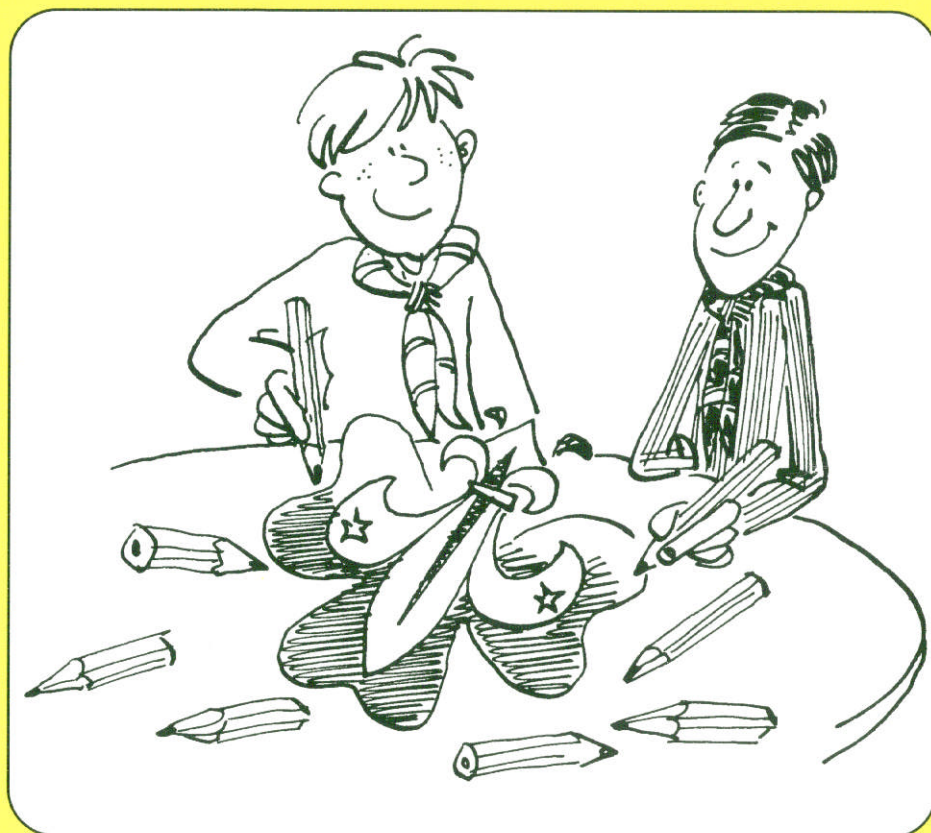


2

Sterk in Scouting**Multicultureel
Scouten****Scouting****Bestemd
voor
kaderleden**



Sterk in Scouting

Multicultureel scouten

Een praktische handleiding voor Scoutinggroepen
die multicultureel willen gaan Scouten



Colofon

© 2002 Vereniging Scouting Nederland

Uitgave:

Scouting Nederland, Leusden 2002

Opmerking:

In deze uitgave is voor het leesgemak steeds de mannelijke vorm gebruikt. Uiteraard slaat deze aanspreekvorm zowel op vrouwen als op mannen.

Auteurs:

Mahmoud Chavoushi is beroepskracht op het Landelijk servicecentrum van Scouting Nederland in Leusden. Hij is daar projectcoördinator en ondersteunt het Landelijk-beleids-team Intercultureel. Mahmoud is van Iraanse afkomst en woont en werkt sinds 1991 in Nederland. Hij is actief in een aantal allochtonennetwerken. Daar probeert hij integratie tussen 'Nederlanders en medelanders' te bevorderen.

Frank van Geffen werkte tot begin 2000 op het Landelijk bureau in Leusden als intern voorlichter en hoofdredacteur van het bladenpakket van Scouting Nederland. Daarna begon hij als zelfstandig tekstschrijver in zijn eigen bureau. (Van Geffen Redactief, Frank van Geffen, Prins Hendriklaan 27, 3761 DS Soest, tel. (035) 588 11 03, e-mail: redactief@planet.nl)

Illustraties:

René Nauta

Eindredactie:

Van Geffen Redactief, Soest, (035) 588 11 03

Met dank aan:

Annemieke van de Veen

Piet Muller

Marcel van den Hoven

Betsie de Bree

Beatrijs de Leede

Bij de totstandkoming van deze uitgave is gebruikgemaakt van teksten uit het 'Inkleurboekje'. Dit Inkleurboekje is deelnemersmateriaal bij de vervoltraining 'Training-in-keur'

Vormgeving

MGee Design, De Bilt, Marijke de Groot

Druk

Drukkerij Centrum, Nijkerk





Inhoudsopgave

1	Wel uitgenodigd, niet gekomen	5
2	Achtergrond	7
2.1	De visie van Scouting Nederland	7
2.2	Waarom naar kleurrijk Scouting?	7
2.3	Verleden en toekomst	8
2.3.1	Mogelijke oorzaken	9
2.3.2	Mono- of multicultureel?	10
2.4	Scouting internationaal	10
2.5	Allochtoon	10
2.6	Migratiestroom	11
2.7	Verschillen en overeenkomsten	11
2.8	Waarden en culturen	12
2.9	Weerstand bij allochtonen	13
2.10	Rituelen bij Scouting	14
3	Scoutingpraktijk	15
3.1	Stap 1: Voorbereiding, vorm een team	16
3.1.1	Eerste vraag: Hoe krijg je een goed team?	16
3.1.2	Wat beïnvloedt de teamvorming positief?	16
3.1.3	Wat beïnvloedt de teamvorming negatief?	17
3.2	Stap 2: Bepaal je doelstelling	17
3.2.1	Informatie inwinnen	18
3.2.2	Een tijdpad	18
3.2.3	Financiën	19
3.3	Stap 3: Zoek hulp, intern en extern	20
3.4	Stap 4: Contacten met sleutelfiguren	21
3.5	Stap 5: Werving allochtone leiding	21
3.5.1	Leidinggevend	22
3.5.2	Training	22
3.6	Stap 6: Werving allochtone kinderen	22
3.7	Stap 7: Contacten met ouders	23
3.8	Stap 8: Het programma	24
3.8.1	Jaarprogramma	25
3.8.2	Bestaande programma's	25
3.8.3	Proefmiddagen	25
3.8.4	Pesten en racisme	26
3.9	Stap 9: Communicatie	26
3.9.1	Verantwoordelijkheid	26
3.9.2	Intern gaat voor extern	27
3.10	Stap 10: Evaluatie en vervolg	27
3.10.1	Plan de evaluatie	27
4	Bijlagen	29
4.1	Bijlage 1 Literatuuropgave	30
4.2	Bijlage 2 Nuttige adressen	33





Inleiding

Wel uitgenodigd, niet gekomen

Een Iraanse uitdrukking zegt: Een gast komt niet door een geopende deur binnen, maar uit een open houding. Deze uitdrukking past goed bij de verandering die Scouting Nederland doormaakt.

Scouting Nederland, met 125.000 leden de grootste jeugd- en jongerenorganisatie in Nederland, is overwegend een aangelegenheid voor autochtoon-Nederlandse jongens en meisjes. De in 1995 in Flevoland gehouden Wereld Jamboree kende een internationale en kleurrijke groep deelnemers. Toch is het aantal allochtone jeugdleden en leidinggevendenden bij Scouting Nederland nog klein.

Scouting is internationaal. Daarom alleen al willen Scoutinggroepen oprecht openstaan voor jeugd en jongeren uit alle culturen. Leden van die Scoutinggroepen zijn zich doorgaans weinig bewust van hun eigen Nederlandse cultuur en de blokkade die dit vormt voor etnische minderheden. Die 'anderen' zijn welkom maar moeten zich wel aanpassen aan 'onze' cultuur. Er is weinig kennis over het omgaan met andere culturen. Daarnaast zien we een soort angst voor vreemden en voor verlies van de Scoutingidentiteit. Als het gaat om contacten met etnische minderheden en andere organisaties in hun omgeving, zijn Scoutinggroepen vaak passief.

Scouting Nederland wil veel meer allochtone jeugd en jongeren en allochtone vrijwilligers betrekken in het spel dat Scouting heet. Dat moet gebeuren op basis van wederzijdse bewustwording. Scoutinggroepen moeten zich bewust worden van hun eigen cultuur om vervolgens een multiculturele organisatie te kunnen worden. Aan de andere kant zullen allochtonen zich bewust moeten worden van de mogelijkheden die Scouting biedt voor de ontwikkeling en maatschappelijke oriëntatie van hun kinderen.



Scouting heeft allochtone kinderen veel te bieden: een veelzijdige vrijetijdsbesteding, verkenning van de wereld rondom, vergroting van zelfstandigheid en eigenwaarde, ontdekken van de eigen mogelijkheden en leren omgaan met eigen en maatschappelijke waarden. Dat is het belangrijkste motief voor het streven naar een multiculturele Scoutingorganisatie. Bij Scouting kunnen allochtone en autochtone kinderen spelenderwijs met en van elkaar leren, op basis van gelijkwaardigheid en respect.

Juist de vrijetijdsbesteding bij Scouting vormt een belangrijk terrein voor maatschappelijke emancipatie en integratie van allochtone jeugd.

Omgekeerd kan Scouting veel leren van wat allochtone Nederlanders te bieden hebben. Voor autochtone leden is het een prima manier om met deze medelanders in contact te komen. De basis voor dat contact is dan het spel van Scouting. En bij Scouting staat 'samen' immers hoog in het vaandel. Kortom, we hebben elkaar veel te bieden. Een echte win-win-situatie dus.

In hoofdstuk 2 gaan we in op vragen als

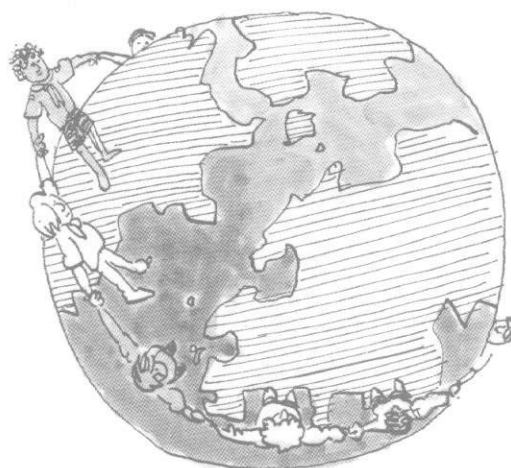
- Waarom zijn er zo weinig allochtonen bij Scouting?
- Wat zijn de obstakels?
- Wat is er nodig is om multicultureel te Scouten?
- Wat zijn de randvoorwaarden om multicultureel Scouten te laten slagen?

In hoofdstuk 3 beantwoorden we de vraag hoe je multicultureel kunt gaan Scouten aan de hand van een praktische handleiding.

De bijlagen met nuttige adressen en literatuuropgaven vind je in hoofdstuk 4.

Kijk of de deur openstaat, maar let nog meer op je houding.

De samenstellers





2

Achtergrond

2.1

De visie van Scouting Nederland

Scouting Nederland kiest ervoor de deelname van allochtone jeugd en jongeren en allochtone vrijwilligers in haar organisatie te bevorderen. Het kernpunt van dit proces is wederzijdse bewustwording. Aan de ene kant moeten leden van Scoutinggroepen zich bewust worden van hun eigen cultuur om vervolgens hun organisatie multicultureel te laten worden.

Visie Scouting Nederland

Aan de andere kant moeten allochtonen zich bewust worden van de mogelijkheden die Scouting biedt voor de ontwikkeling en maatschappelijke oriëntatie van hun kinderen. Bij Scouting kunnen bewustwording en deelname plaatsvinden door actieve en speelse kennismaking, kenmerkend voor Scouting. Deelname aan Scouting draagt op de lange termijn bij tot integratie van allochtonen en autochtonen in de vereniging Scouting Nederland en de maatschappij waarvan we deel uitmaken.

Scouting heeft motieven, drijfveren en idealen die met het samengaan van culturen te maken hebben. De organisatie is bereid te investeren in kinderen. Scouting wil een bijdrage leveren aan de verbetering van de positie van allochtone kinderen. Scouting wil ze laten kennismaken en leren omgaan met andere culturen. In een Scoutinggroep is het vanwege de verscheidenheid heel natuurlijk dat je leert omgaan met anderen.

Bij Scouting zijn internationale vriendschappen heel belangrijk.

Voor allochtone kinderen kan Scouting een meerwaarde betekenen, net als voor autochtone kinderen. Als kinderen deel uitmaken van een multiculturele Scoutinggroep, hebben ze daar baat bij. Als ze in hun vrije tijd spelen met kinderen uit verschillende culturen, leren ze veel van elkaar. Misschien zelfs nog meer dan in een opgelegde, verplichte dominante cultuur, zoals bijvoorbeeld op school. Kinderen kunnen in vrijheid echte vriendschappen gaan ontwikkelen, veel meer van elkaars cultuur zien dan op school. Dit is een zeer waardevolle bijdrage voor het ontstaan van een respectvolle, multiculturele samenleving.

Behandel een ander zoals je zelf behandeld wil worden.

2.2

Twee aparte werelden

Waarom naar kleurrijk Scouting?

Scouting is een wereldwijde jeugdorganisatie. Over de hele wereld zijn kinderen, jongeren en volwassenen actief bij Scouting. Dat betekent dat Scouting een multiculturele organisatie is. In dat opzicht is het logisch dat Scouting Nederland openstaat voor jongeren met een niet-Nederlandse achtergrond. Logisch is het wel, maar het is nog niet de praktijk van alledag. Het lijkt wel of er twee aparte werelden zijn: die van de autochtone en van de allochtone Nederlanders. Ook al kennen beide groepen elkaar van school of een bijbaantje, in de vrije tijd trekken zij niet met elkaar op. Dat geldt niet alleen voor Scouting, dat geldt eigenlijk voor het totale georganiseerde jeugdwerk.





Voor Scouting zijn kinderen uit etnische minderheden een nieuwe doelgroep, en een belangrijke. Meer dan de helft van de kinderen in de grote steden in de Randstad heeft ouders die niet uit West-Europa komen. Hun aantal neemt toe. Tot nu toe heeft deze ontwikkeling bij Scouting Nederland niet geleid tot een evenredige groei van het aantal allochtone kinderen en leidinggevendens. We moeten concluderen dat allochtonen niet vanzelf komen en dus moet Scouting zich daar actief voor inzetten. Zou Scouting Nederland niet overgaan tot het inkleuren van de organisatie - de structuur en de cultuur van de organisatie zodanig veranderen dat allochtonen zich op elk niveau thuisvoelen - dan zou dit bovendien een smet kunnen werpen op haar uitstraling als internationale organisatie.

Voor allochtone jongeren is Scouting belangrijk omdat het een uitstekend alternatief biedt voor hun vrijetijdsbesteding. De uitdaging is dat via Scouting spelenderwijs normen en waarden overgedragen worden die tot de kern behoren van al de verschillende culturen die Nederland rijk is. Dit sluit aan bij de algemene missie van Scouting.

2.3

Projecten

Verleden en toekomst

Sinds 1982 is Scouting Nederland projectmatig aan het werk om allochtonen meer te betrekken bij activiteiten, een traject van vallen en opstaan. Vanaf 1994 gingen steeds meer projecten van start, zowel op landelijk als op regionaal -niveau.

De belangrijkste recente activiteiten waren:

- Scouting en Allochtonen: partnershipactiviteiten tussen Explorers en allochtone jongeren in Rotterdam en Leiden;
- Kleurrijk Scouting: integratie van allochtone kinderen en leiding bij bestaande Scoutinggroepen in de provincie Utrecht;
- Interculturele activiteiten: gericht op interculturele uitwisseling, samenwerking en partnership van vluchtelingen- en asielzoekerskinderen verspreid over het hele land, experimenteel in Drenthe;
- Vluchtelingenproject in Gelderland: jonge vluchtelingen nemen deel aan Scoutingactiviteiten;
- Scouting voor Moslims in Nederland: participatie van moslimkinderen in Scouting, oprichten van aparte groepen, instroom in reguliere Scoutinggroepen in Rotterdam, Amsterdam en Utrecht. In Den Haag betrof het zowel moslimkinderen als kinderen van andere religies;
- Vluchtelingenproject in Zuid-Holland: inventariseren van mogelijkheden voor deelname van en partnershipactiviteiten met vluchtelingen- en asielzoekerskinderen;
- Vluchtelingenproject in Rotterdam: bekendmaking van Scouting bij diverse vluchtelingengroepen.

Daarnaast is veel energie gestoken in het vormen van een multicultureel netwerk in Scouting. De deelnemers in dit netwerk komen uit ongeveer twintig verschillende landen.

Andere pogingen werden gedaan in multiculturele wijken van grote steden zoals de Schilderswijk in Den Haag, de Bijlmer in Amsterdam en Feyenoord in Rotterdam. Er waren telkens signalen van allochtonen over participatie in Scouting in verschillende vormen en er liepen gesprekken op verschillende niveaus. Verder bleek er een groeiende interesse te zijn vanuit de migranten- en vluchtelingengemeenschap voor lidmaatschap van en actief vrijwilligerswerk bij Scouting Nederland. Diverse activiteiten vonden plaats waarin kinderen van migranten en vluchtelingen actief konden kennismaken met Scouting. Zonder een con-

creet en samenhangend beleidsplan bleven deze activiteiten beperkt tot losse projecten. De wil was er dus wel maar het ontbrak steeds aan een goed plan om de integratie echt te laten slagen.

Van een aantal projecten zijn verslagen beschikbaar, bijvoorbeeld van het deelproject Nieuwe Vrienden. Dit was een samenwerkingsproject met asielzoekers- en vluchtelingenjeugd. Ook de publicatie 'Samen werken aan samenwerking' bevat veel lezenswaardigs voor wie intercultureel aan de slag wil.

2.3.1 Mogelijke oorzaken

In de afgelopen jaren werd duidelijk dat alleen goede wil niet voldoende was om tot duurzame samenwerking te komen. Uit de projecten kwamen de volgende mogelijke oorzaken naar voren waarom minderhedengroeperingen geen lid zijn van een Scoutinggroep:



- Er is bij veel minderhedengroeperingen gebrek aan geld.
- Er is ook een gebrek aan geschiedenis. Veel allochtonen zien het voordeel niet dat een Scoutinglidmaatschap kan opleveren voor hun kinderen.
- De regels en cultuur in veel Scoutinggroepen werken vaak tegen.
- Er is voor veel minderhedengroeperingen geen steun vanuit de maatschappij.
- Er zijn communicatieproblemen tussen de maatschappij en minderheden en tussen minderheden onderling, wat de samenwerking bemoeilijkt.
- De macht van de media is erg groot. Zij creëren vaak stereotype beelden over minderheden.
- Gebrek aan kennis schept vooroordelen over minderheden.
- Allochtone jeugd is onbekend met Scouting. Geen positief beeld, geen negatief beeld maar in de meeste gevallen helemaal geen beeld.

Al deze punten maken het voor minderhedenorganisaties erg moeilijk om geaccepteerd te worden. Ook bij Scoutinggroepen waren bezwaren:

- Scouting staat onvoldoende open voor nieuwe ideeën.
- Scouting is moeilijk toegankelijk voor minderheden.
- Jonge mensen krijgen nauwelijks een kans om deel te nemen.
- Informatie wordt niet op de juiste manier en op de juiste plaats gegeven.
- Er worden nauwelijks ervaringen uitgewisseld waardoor efficiënter gewerkt zou kunnen worden.
- Bij Scouting is weinig bekend over allochtone jeugd.

Oorzaken

Als mogelijke andere oorzaken worden nog genoemd: racisme, vooroordelen over en weer, cultuurverschillen, taalproblemen en verkeerde verwachtingen.

Kort samengevat komt het erop neer dat het gaat om gebrek aan geld, gebrek aan mensen en gebrek aan kennis.

Bedenk dat er sprake is van wisselwerking en dat niet de cultuur belangrijk is, maar de houding ten opzichte van die cultuur. Zo wordt kennis een loopplank naar de ander en niet een muur tussen jullie in.

2.3.2 Mono- of multicultureel?



In de afgelopen jaren waren er Scoutinggroepen die per se wilden integreren. Er moest een multiculturele groep komen. Op andere plaatsen ontstonden juist Scoutinggroepen van één cultuur: Kaapverdiaans, Marokkaans, enz. Vertegenwoordigers van beide stromingen reageerden vrij heftig op elkaar. Het heeft weinig zin een van beide opvattingen tot winnaar uit te roepen. Beide opties zijn zinvol. In een monoculturele Scoutinggroep krijgen de leden de gelegenheid hun eigen cultuur te versterken om van daaruit aan integratie te werken. Is er sprake van een multiculturele groep, dan leren kinderen van jongs af aan met andere culturen om te gaan. Deze module richt zich het meest op Scoutinggroepen die vanuit hun autochtone achtergrond de weg naar multicultureel inslaan. De oprichting van monoculturele Scoutinggroepen vergt een heel andere vorm van ondersteuning en valt buiten de orde van deze module.

**Anders hoeft niet beter of slechter te zijn.
Bedenk praktische oplossingen die jullie allebei tevredenstellen.**

2.4 Scouting internationaal

Internationaal

Scouting Nederland is lid van twee wereldorganisaties: de World Association of Girl Guides en Girl Scouts (WAGGGS) en de World Organization of the Scout Movement (WOSM). In Scouting Nederland speelt internationale verbondenheid een grote rol. Dit komt op verschillende manieren in het programma en de activiteiten tot uiting. De wijze waarop dit gestalte krijgt, is afhankelijk van de leeftijd van de leden. Internationaal betekent dus niet meer alleen 'over de grens gaan'. Je kunt het internationale element in je eigen Scoutinggroep halen door samenwerking met allochtone organisaties of door je groep een multiculturele basis te geven.

2.5 Allochtoon

Allochtoon

Onder allochtonen verstaan we personen die in een ander land geboren zijn. Ook als één van beide ouders in een ander land is geboren, noemen we die persoon allochtoon. Als er sprake is van volkomen integratie, vervalt de naam 'allochtoon'. Kijk het telefoonboek er maar op na. Veel namen duiden op een niet-Nederlandse afkomst. Toch woont de familie Lejeune al zes generaties in Nederland en heeft Leonie Pagano blond haar en blauwe ogen. De familie Van Oranje vormt misschien wel het mooiste voorbeeld van allochtonen. Al generaties lang is een van beide ouders uit het buitenland afkomstig.

2.6 Migratiestroom

Migranten

Nederland heeft 15.864.000 inwoners waarvan 2.775.000 niet in Nederland geboren zijn of tenminste één ouder hebben die niet in Nederland geboren is. Dit komt overeen met ongeveer 14% van de bevolking. Van deze 2.775.000 behoren er 950.000 tot de groepen die we in Nederland allochtonen noemen, zo'n 6% van de Nederlandse bevolking. Allochtonen wonen voornamelijk in en rond een aantal steden. Vooral van de vier grote steden in Nederland is de bevolkingssamenstelling de afgelopen dertig jaar drastisch veranderd. Zo bestaat ongeveer 18% van de bevolking van die steden uit allochtonen. (Bron: CBS 2001)



In de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw deed de Nederlandse regering zijn best om arbeidskrachten uit andere landen naar ons land te halen. In die jaren kwamen gastarbeiders - zoals ze toen genoemd werden - vooral uit Italië, Spanje en Griekenland. Later kwam ook de stroom arbeidskrachten uit Turkije, Marokko en veel andere landen op gang. Sinds 1974 is er in West-Europa sprake van een immigratiestop. Door geboorte en gezinshereniging is het aantal allochtonen sindsdien blijven groeien. Aanvankelijk werd het inzetten van arbeidskrachten uit andere landen gezien als iets tijdelijks. Toen steeds meer allochtonen zich in Nederland thuis gingen voelen, kreeg iedereen door dat dit geen tijdelijke aangelegenheid (meer) was. Nederland stond voor de uitdaging van integratie. Dat gold ook voor de stroom migranten die naar Nederland kwam uit voormalige overzeese gebiedsdelen als Indonesië en Suriname. Dat was vooral te merken in respectievelijk de jaren vijftig en de jaren tachtig van de vorige eeuw. In de laatste tientallen jaren is er een nieuwe migratiestroom bijgekomen. Vluchtelingen en asielzoekers hebben hun geboorteland verlaten en proberen een nieuw bestaan op te bouwen in de westerse wereld.

Net als bevolkingsgroepen in de voorbije eeuwen volkomen opgingen in de toen aanwezige Nederlandse bevolking, zullen ook de huidige allochtonen over lange tijd niet meer als zodanig herkenbaar zijn.

Scouting kan aan dat proces bijdragen door actief te zoeken naar mogelijkheden tot samenwerking.

2.7 Verschillen en overeenkomsten

Anders en hetzelfde

De eigen religie en cultuur zijn voor etnische minderheden vaak van zeer groot belang om zich in de Nederlandse samenleving te kunnen handhaven.

Scoutingvrijwilligers krijgen te maken met zeden en gewoonten van andere culturen, die veelal totaal verschillen van hun eigen leefpatroon. Ze moeten inzicht krijgen in en op de hoogte zijn van het leefpatroon van allochtone kinderen en hun ouders. Ze moeten dit leefpatroon kunnen respecteren en er rekening mee kunnen houden.



Wil een poging om een multiculturele groep te starten succes hebben, dan moeten zowel de leidinggevendenden als de jeugdleden uit verschillende culturen zich echt thuisvoelen in de groepen van Scouting Nederland. Denk hierbij aan onderwerpen als godsdienst, voeding, gewoonten, feesten, enz.

Culturele omslag is eigenlijk culturele verrijking.

Bedenk dat een andere achtergrond/positie ook een andere waarheid geeft, dat het gaat om deze persoon, niet om de hele groep.

Waarden hebben geen grenzen. Als het goed is, laat je je beleefdheid niet thuis, als je op vakantie gaat. De waarden die de omgang met vrienden en familieleden bepalen, pas je dus ook toe op andere mensen, bijvoorbeeld uit minderheidsgroeperingen.

'Waarden' wordt hier in de ruimste zin van het woord bedoeld. Respect, waardering en acceptatie van de medemens zijn nodig om integratie en participatie van minderheidsgroepen mogelijk te maken in de meerderheidsgroepering.

Neem de ander zoals hij is; dan pas kun je de ander met respect en waardering behandelen.

Toen Scouting Nederland in 1973 ontstond uit een fusie van vier verenigingen (twee voor meisjes en twee voor jongens), was het heel normaal om af te spreken dat in het bestuur een bepaalde verhouding van mannen en vrouwen moest bestaan. Vanuit ieders eigenheid zochten de fusiepartners naar mogelijkheden tot samenwerking.

Verloopt het emancipatieproces van minderheden ook niet zo? Je organiseert je eerst in je eigen kring, met je eigen gewoontes en tradities. In die eigen kring kun je je 'gewoon' gedragen zonder dat je daarop steeds aangesproken wordt. Voor buitenstaanders is jouw 'gewoon' helemaal niet zo vanzelfsprekend. In je eigen kring hoef je je niet onzeker te voelen. Was dat wel het geval, dan was je er waarschijnlijk al lang vandoor gegaan.

Als je een tijdje in je eigen culturele (Scouting-)groep hebt meegedraaid, heb je intussen veel zelfvertrouwen opgebouwd. In de contacten met groepen/mensen uit voor jouw 'ongewone' culturen kun je je staande houden en op basis van gelijkheid communiceren. Dan pas kun je spreken van integratie, dan pas heb je een keuzemogelijkheid.

Ken jezelf, je eigen belang, routines (cultuur), eigen geschiedenis en eigen cultuur van beeldvorming.

2.8 Waarden en culturen

Collectivisme en individualisme

Waarden zijn voor een deel universeel, maar voor een deel ook bepaald door de cultuur waarin iemand is opgegroeid. Zo is de Nederlandse samenleving tamelijk individualistisch ingesteld, terwijl veel andere gemeenschappen meer op het collectief zijn gericht.

In een collectivistische cultuur is sprake van een sterk 'wij-gevoel', waarbij men zich afzet tegen de buitenwereld. Persoonlijke identiteit is afhankelijk van groepsopvattingen. Veel in de communicatie is vooraf bepaald door context, positie en traditie. Dat betekent ook dat veel aandacht geschonken wordt aan relaties. Je bent iemand doordat je lid bent van een groep, familie of clan. De status, de eer van die groep is belangrijk. Het individu werkt aan het groepsbelang.

Bij een meer individualistische cultuur is de prestatie belangrijk. Belangen zijn individueel. Men treedt op als individu.

Dit onderscheid is bijvoorbeeld van belang wanneer je iemand vertelt waarom Scouting zo belangrijk is voor zijn kind. Bij de ene cultuur zul je de groepsbenadering meer benadrukken, bij de andere meer de persoonlijke ontwikkeling die wordt gestimuleerd.

De pijlers van Scouting en het Scoutingspel zijn verwoord in wet, belofte, Scoutingformule en missie. Deze pijlers verwoorden de waarden die we bij Scouting belangrijk vinden:

- vriendschap tussen jongens en meisjes van alle culturen over de hele wereld;
- respect voor jezelf en anderen;
- tolerantie;
- zelfontplooiing;
- groeiende zelfstandigheid;
- actief voor een ander;
- internationale samenwerking;
- natuur.

2.9 Weerstanden bij allochtonen



Waarom zijn allochtonen niet massaal op Scouting afgekomen in de afgelopen jaren? Scouting is toch een beweging die het beste voorheeft met de jeugd? Bij Scouting zijn vrijwilligers met idealen actief, bij Scouting gaan plezier en leren hand in hand, Scouting heeft 'internationaal' hoog in het vaandel staan...

En toch bleef die grote toestroom van nieuwe - allochtone - leden uit. Zowel allochtone kinderen als allochtone vrijwilligers lieten het massaal afweten.

Hiervóór werd al genoemd dat het probleem zich toespitste op drie punten: gebrek aan geld, gebrek aan mensen en gebrek aan kennis. Om met dat laatste door te gaan: onbekend maakt onbemind. In de landen van herkomst van veel allochtonen neemt Scouting vaak een andere positie in dan in Nederland. In enkele landen onderhoudt Scouting nauwe banden met de regering. En niet alle regeringen zijn burgers even goed gezind. Het Scoutinguniform draagt in deze gevallen bij aan de negatieve beeldvorming. In andere landen is Scouting slechts

voorbehouden aan een zeer kleine elite, niet weggelegd voor de massa. Niet de meest welgestelden kwamen als gastarbeider naar Nederland. Geen wonder dat ze de weg naar Scouting niet automatisch vonden.

Wil Scouting Nederland een langdurige relatie aangaan met de tweede (en volgende) generatie(s) allochtonen, dan zal er hard gewerkt moeten worden aan het imago.

Hoewel Scouting Nederland subsidie ontvangt van de regering en lokale Scoutinggroepen soms bijdragen ontvangen van de gemeentelijke overheid, mag Scouting op alle niveaus toch een redelijk onafhankelijke eigen koers varen.

Weerstand

In sommige allochtone culturen wordt het belang van Scouting niet op de juiste waarde geschat. Mensen vinden het dan veel belangrijker dat hun kinderen 'nuttige' dingen doen in plaats van hun tijd te verspillen aan spelen. Dat gold vooral voor de eerste-generatieouders, die zelf nog tamelijk geïsoleerd stonden ten opzichte van de Nederlandse samenleving. De ouders van de tweede generatie zien wel meer belang in een georganiseerde vorm van vrijetijdsbeleving.

Veel allochtone ouders zijn niet bekend met het patroon van lid worden van een vereniging met vaste bijeenkomsten en het betalen van contributie.

in huis. Als je binnen bent, is de bewoner de gastheer. Eten en drinken staan klaar en worden bijgevuld. Als je genoeg hebt, drink dan je kopje niet leeg. Over het algemeen kun je zien waar mensen hun vloer graag schoon willen houden. Daar staan de schoenen keurig naast elkaar in de gang. Je kunt dat voorbeeld volgen.

Maak persoonlijk een afspraak, eventueel telefonisch.

Laat dat niet over aan de zoon of dochter. Die zou het kunnen vergeten.

Als je weet dat je de kunst niet beheerst om via waarderende opmerkingen over het huis en via koetjes-en-kalfjes-onderwerpen door te stoten naar de reden voor je komst, vertel dan meteen waarvoor je komt. Bedenk goed dat je het vertrouwen van de ouders moet winnen, misschien nog meer dan bij Nederlandse ouders. Zij brengen immers hun kind naar een Scoutinggroep in een voor hen vreemde cultuur. Dat kan onzekerheid oproepen. Probeer eens na te gaan hoe jij zou reageren in een vreemde omgeving.

Het is beter om met handen en voeten te praten dan om de zoon die bij Scouting zit te vragen om te vertalen. Het is soms goed om alleen met de ouders te praten.

Ga vragen niet uit de weg. Mocht je op een vraag geen antwoord hebben, zorg er dan voor dat je een antwoord krijgt en houd de ouders op de hoogte van die antwoorden. Geef nooit halve antwoorden, dat beschaamt het vertrouwen.

Probeer met een gemengd gezelschap (man/vrouw) op bezoek te gaan, zodat je eventueel een gesprek van man tot man of van vrouw tot vrouw kunt voeren. Daardoor gaan hopelijk deuren voor je open.

Vaak vertegenwoordigt de man het gezin naar buiten.

Hij zal in de eerste plaats met je spreken.

Trek hieruit geen conclusies over de verhoudingen in het gezin.

Vaak is contributie een probleem en over geldzaken spreken, blijft lastig. Voor hun achterban wonen veel allochtonen in het rijke westen, maar hier hebben ze het best moeilijk. En met meer kinderen in een gezin is er natuurlijk wat minder geld voor ieders vrijetijdsbesteding. Overleg in je groep of stichting welke mogelijkheden hiervoor zijn. Denk aan een introductiekorting voor bijvoorbeeld een half jaar. Laat de ouders wel weten dat de contributie na dat halve jaar omhoog gaat naar het normale niveau! De introductieperiode maakt het voor de ouders duidelijker wat ze terugkrijgen voor de contributie.

3.8

Stap 8

Het programma

De opkomst

Je hebt al zeven stappen gezet. Nu pas kom je toe aan de kern van de zaak: het programma. Net zoals je een opkomst gewend bent voor te bereiden, doe je dat nu ook. Daarbij kun je gebruikmaken van alle ervaring die maar voorhanden is.

Maar in dit geval moet je waarschijnlijk toch wat meer moeite doen. Het gaat immers niet om zo maar een programma voor zo maar een Scoutinggroep. Reken maar dat je kritisch gevolgd wordt, zowel door de autochtone leden van je groep als de nieuwe allochtone aanwas en hun achterban. Je programma moet dus staan als een huis en klinken als een klok.



Net als je altijd al gewend was, is je programmaopzet geen dwangbuis. Als je merkt dat iets niet goed loopt, grijp je in en zie je kans een alternatief te bieden. Voor de nieuwe leidinggevenden kan dat nog erg moeilijk zijn.

Het is aan te raden om eerst eens een spelmiddag te organiseren om te kijken hoe het gaat. Op zo'n middag doe je enorm veel ervaring op. Het kan zijn dat je op basis van deze ervaring besluit nog enkele stappen terug te gaan in het stappenplan.

Beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald...

3.8.1 Jaarprogramma

Ook net als in je 'gewone' Scoutingwerk hobbelt je niet van opkomst naar opkomst maar plan je een flink eind vooruit. Je maakt een jaarplan. In grote lijnen staat daarin wat je van plan bent iedere opkomst te gaan doen. Het zomerkamp staat er al op, net als de weekenden die jullie van plan zijn te gaan houden. Vervolgens detailleer je steeds een gedeelte van het jaarplan, naarmate de tijd verstrijkt. Door planmatig te werken, voorkom je plotselinge verrassingen. Een excursie zie je dan al lang van tevoren aankomen. Je kunt dus tijdig contact opnemen om dat uitstapje te regelen.

3.8.2 Bestaande programma's

Een jaarplan opzetten, is een heel werk. Maar waarom zou je dat gaan doen, als er al heel veel werk door anderen is gedaan?

Het boek 'Salaam Scouting' biedt een groot aantal compleet uitgewerkte opkomsten, speciaal gericht op Scoutinggroepen waarvan moslimkinderen lid zijn. In dit boek staan zowel opkomsten voor zeven- tot elfjarigen als voor de leeftijdsgroep elf tot veertien.

Het boek is te koop bij het Infocentrum van Scouting Nederland.

Daar kun je ook een andere uitgave aanschaffen: Scouting in de Verlengde Schooldag. Dit boekje is bestemd voor mensen die een Scoutingprogramma willen uitvoeren op scholen die de Verlengde Schooldag aanbieden. Ook in deze uitgave vind je uitgewerkte programma's. Het is dus niet nodig om het wiel opnieuw uit te vinden. Dat is al gedaan.

Kennismakingsspel uit Scouting in de Verlengde Schooldag:

Spinnenweb

Iedereen staat in de kring. Iemand heeft een bol wol in zijn hand.

Hij houdt het eind van de draad vast, gooit de bol naar een ander en zegt tegelijkertijd diens naam. Dat kind houdt de draad ook vast en gooit de bol weer naar een ander. Telkens wordt de naam erbij genoemd. Zo maken de kinderen samen een pracht van een spinnenweb.

3.8.3 Proefmiddagen

Overweegt een kind lid te worden van een Scoutinggroep, dan is het gebruikelijk dat het eerst een aantal opkomsten vrijblijvend komt meedoen. Er is dan nog geen enkele verplichting; het kind kan in vrijheid een keuze maken. Het is goed om dat juist in deze situatie ook te doen. Allochtone ouders en kinderen moeten de kat uit de boom kunnen kijken.

3.8.4 Pesten en racisme

Misschien besteed je in je autochtone Scoutinggroep ook al aandacht aan de onderwerpen pesten en racisme. Van pesten hoeven we niet te schrikken. We moeten het echter nooit accepteren als een gegeven. Een Scoutinggroep kan ervoor kiezen krachtig stelling te nemen tegen pesten. Zodra iemand constateert dat een kind gepest wordt, is het noodzakelijk daar met alle middelen iets tegen te doen. Blijf die inspanning net zo lang leveren als nodig is. En het is nodig zo lang iemand nog gepest wordt, zelfs al is het maar een heel klein beetje. Juist in een multiculturele Scoutinggroep is het belangrijk hier erg alert op te zijn. Als het pesten ook nog eens racistische trekjes krijgt, gaat het helemaal een verkeerde kant op. Ook over dit onderwerp is veel informatie te vinden. Je kunt er heel goed aandacht aan besteden in je programma's, zonder dat je van je Scoutinggroep meteen een discussiegroep maakt.



Praat vrijmoedig over discriminatie en racisme. Dat zijn ervaringen die misschien niet in jouw leefwereld voorkomen maar wel in die van allochtonen. Door een minderheidspositie en in de strijd om een eigen plek te veroveren in de samenleving, kunnen mensen negatieve ervaringen opdoen.

3.9

Stap 9

Communicatie

Wie moet wat wanneer weten?

Bij communicatie draait het eigenlijk steeds om de vraag: Wie moet Wat Wanneer Weten? Werk je de antwoorden op die vraag uit, dan heb je eigenlijk al een communicatieplan. Ook hier is het dus belangrijk planmatig te werk te gaan. Niet in het wilde weg een folder maken, een persbericht versturen omdat iemand toevallig even tijd heeft of een groepsblad opstarten omdat er geld voor is. Zorg dat al je communicatiebewegingen passen in een groter verband. Dat verband - je communicatieplan - zorgt ervoor dat er geen doelgroepen worden overgeslagen, dat je de juiste middelen inzet, dat je je boodschappen op de juiste momenten verspreidt. Communiceren is niet zo moeilijk, zeker niet als je het planmatig doet.

Wees niet bang om fouten te maken. Je hoeft en kunt niet alles weten. Pas als je je angst overwonnen hebt, krijgt de communicatie (met of zonder fouten) een kans.

3.9.1 Verantwoordelijkheid

Het is praktisch om iemand van de werkgroep verantwoordelijk te maken voor de uitvoering van het communicatieplan. Daarmee is hij niet veroordeeld om de complete uitvoering op zijn schouders te nemen. Delegeren is natuurlijk een goede oplossing. De eindverantwoordelijke houdt echter wel overzicht over de taken die hij gedelegeerd heeft en de manier waarop ze worden uitgevoerd.

Heeft niemand 'communicatie' in zijn portefeuille, dan denkt iedereen dat een ander het wel doet. Het gevaar bestaat dat niemand het doet.

Communicatie gaat niet alleen met woorden. Je kunt onderscheid maken in verbaal, non-verbaal, impliciete communicatie (wat gesuggereerd wordt) en cultuuraspecten.

3.9.2 Intern gaat voor extern

Zorg dat je eerst je interne communicatie goed op orde hebt. Daarna komt de buitenwacht pas aan de beurt. Verspreid geen persberichten als je interne organisatie nog niet goed geregeld is. Wie staat de journalist te woord als hij naar aanleiding van het persbericht contact opneemt?

Gooi nog geen folders huis-aan-huis in de brievenbussen als je nog niet precies weet wanneer je van start kan gaan met de eerste opkomst. Dat werkt contraproductief en is onnodig duur omdat je daarna nog een keer een folder moet samenstellen en verspreiden.

'Intern gaat voor extern', is bij communiceren de gouden regel. Hanteer die regel niet te strikt. Natuurlijk kun je wel vast je voorbereidingen treffen voor de externe communicatie, terwijl je bezig bent de interne organisatie op poten te zetten.

Bedenk dat jij reageert op de ander, maar die ander net zo goed op jou. Belangrijk zijn dus: tijd nemen, geduld en tact, verwachtingen en doelen afstemmen, niet expliciet tegenspreken, interpretaties vermijden, proberen te begrijpen door te luisteren.

3.10 Stap 10 Evaluatie en vervolg

Hoe nu verder?

Ook hier is sprake van een cyclisch proces: je maakt een cirkelbeweging. Na het vaststellen van de doelstellingen, ga je aan het werk om die doelen te bereiken: de uitvoering. Na die uitvoering bekijk je of de doelen bereikt zijn: de evaluatie. Uit die evaluatie kunnen nieuwe doelen voortkomen. Uiteraard verwerk je daarin de ervaringen van de eerste keer. Wat de eerste keer goed ging, handhaaf je de volgende keer. Wat minder goed ging, stel je bij. Op die manier werk je aan een proces van permanente verbetering. De cirkel is rond.

Je evalueert tussentijds natuurlijk ook met alle betrokkenen. Hoe ver zijn we nu? Wat moet er nog gebeuren? Die evaluaties zijn goede gereedschappen om iedereen 'bij de les' te houden. Op basis van die tussentijdse evaluaties stel je eventueel bij. Was het doel realistisch? Wilden we ergens te snel of te langzaam? Kunnen we meer bereiken dan we aanvankelijk dachten?

3.10.1 Plan de evaluatie



Neem voor de eindevaluatie een goed moment waarop iedereen voldoende tijd heeft. Het moet niet even tussendoor gebeuren. Stel een agenda op voor deze evaluatie. Laat iedereen de agenda van tevoren doornemen en zich goed voorbereiden. Dat scheelt veel tijd tijdens het evaluatiegesprek. Laatste agendapunt kan zijn: Hoe gaan we verder? Komt er een vervolg? Zo ja, in welke vorm? Daarbij stel je dus weer de vragen die hiervoor al genoemd zijn.

Besteed bij het 'afhechten' ook tijd aan informele zaken.

Een maaltijd of barbecue aan het eind is er niet alleen om je honger te stillen. Het kan prima zijn om op die manier een project af te ronden. Lees 'Asterix en Obelix' er maar weer eens op na...





4 Bijlagen

Bijlage 1

Literatuuropgave

De literatuuropgave is zo actueel mogelijk. Toch is zo'n lijst verouderd op het moment dat deze brochure in druk verschijnt. Kijk op internet of er nieuwe mogelijkheden bijgekomen zijn.

Bijlage 2

Nuttige adressen

De opmerking die voor de literatuuropgave gemaakt werd, geldt ook voor de nuttige adressen. Telefoonnummers veranderen, organisaties fuseren en verhuizen. Ook hier kan internet een oplossing bieden.



Uitgaven van Scouting Nederland:



- **Aan het eind van de regenboog,** Scouting Nederland, Leusden
Verslag van het project 'Nieuwe Vrienden'. Hierin staat een beschrijving van de pogingen die Scouting Nederland in de afgelopen jaren deed om integratie tussen allochtonen en autochtonen te bevorderen.
- **Handboek leiding Bevers, Handboek Kabouters, Handboek Esta's, Handboek Welpen, Handboek Dolfijnen, Bamboek, Rimboeboek, Het Land van Esta, Doeboek Esta's**
Alle hand- en werkboeken van Scouting Nederland bevatten aanwijzingen per speltak voor het spel voor die leeftijdsgroep.
- **Koken kent geen grenzen,** Scouting Nederland, Leusden
Verslag van de HIT in Mook waar jonge asielzoekers samen met Nederlandse Scouts een meerdaagse kookactiviteit beleefden.
- **Multicultureel Scouten,** Scouting Nederland, Leusden
Voorloper van de uitgave die je momenteel in je hand houdt. Deze voorloper bevat een gedetailleerd verslag van enkele pogingen om multicultureel te Scouten.
- **Multicultureel spelen in je groep,** Scouting Nederland, Leusden
Handleiding voor leidinggevenden die met hun jeugdleden al spelend 'over grenzen' willen gaan, waarbij ze hun groep nadrukkelijk openstellen voor autochtone jeugdleden.
- **Nieuwe vrienden**
Verslag van een samenwerkingsproject met asielzoekers- en vluchtelingenjeugd.
- **Salaam Scouting,** Scouting Nederland Leusden
Handleiding voor leidinggevenden die moslimkinderen in hun Scoutinggroep hebben of voor Scoutinggroepen die geheel uit moslims bestaan. In deze uitgave vind je een zeer uitgewerkt programma-aanbod.
- **Scouting in de Verlengde Schooldag**
Ervaringen van dit project staan beschreven in deze uitgave.
Ook hierin vind je een schat aan programmasuggesties.
- **Trainersmap Scouting Kleurrijk,** Scouting Nederland, Leusden
Hoe kun je leidinggevenden helpen hun Scoutinggroep multicultureel te maken?
Dat is de centrale vraag in deze uitgave.
- **Vademecum Scouting Nederland,** Scouting Nederland, Leusden
Het antwoord op 'alle' Scoutingvragen.

- **Folder 'Scouting is voor iedereen'**

Deze folder is verkrijgbaar in het Papiamento, Arabisch, Turks, Engels, Frans, Somalisch, Farsi, Dari, Pashto, Servo-Kroatisch, Koerdisch-Sarani en Marokkaans.

Andere uitgaven:

- *Daal, van H.J.*
De nieuwe vrijwilligers
Een onderzoek naar vrijwilligerswerk door allochtonen,
Verweij-Jonkers Instituut, Utrecht 1994
- *Daal, van H.J.*
Hedendaags vrijwilligerswerk: Gedaanten, identiteit en aantrekkingskracht
In P. Dekker (red), Civil Society en vrijwilligerswerk I, SCP, Rijswijk 1994
- *Daal, van H.J.*
Vademecum vrijwilligerswerk door allochtonen
Verweij-Jonker Instituut, Utrecht 1995
- *Daal, van H.J.*
Vrijwilligerswerk en informele hulp in Nederland
NIMAWO, Den Haag 1990
- *Dekker, P*
Civil society en vrijwilligerswerk I
Sociaal Cultureel Planbureau, Rijswijk 1994
- **Diskette interculturele feestdagen**
- **Fondswervings-cd**
MKB Consultants, Wielingenstraat 91
1441 ZN Purmerend, tel.: (0299) 77 69 52
- *Hofstede, G.*
Allemaal andersdenkenden
1999
- **Intercultureel spelenboek**
NIZW, Utrecht 1996
- *Molemans, K.,*
Soort zoekt andere soort
Uitgave Katholieke jeugdraad, Chirojeugd-Vlaanderen
- **Mondiale wandeltocht**
COS Utrecht
- **Na schooltijd gebeurt het...**
Verlengde schooldag in Utrecht, Gemeente Utrecht
Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling, 2001



- **Onderzoek naar vrijwilligerswerk onder allochtonen**
Opleiding Maatschappelijke Vraagstukken en Beleid (MVB)
aan de Vrije Universiteit, Amsterdam
- *Rigal, M.*
Matbak al sigar al sahl al tadir
- Kinderkookboek
- **Spelprogramma Passages**
UNHCR, Brussel
- **UNHCR-vluchtelingenspel**
UNHCR Brussel
- *Velthuis, C.*
BRES Spelenboek
BRES Soesterberg, 1983
- **Videoband 'A peacock in a world of pinguins'**
- **Videoband 'To feel at home'**
UNHCR, Brussel
- **Vluchtelingenkoffer**
Stichting De Heuvel, Rotterdam
- **Vooroordelenspel**
Stichting Vredeseducatie, Utrecht
- **Werving en selectie van vrijwilligers**
Centrum voor Ingebouwde vorming
Utrecht 1992

4.2

Bijlage 2

Nuttige adressen

- **Landelijk servicecentrum Scouting Nederland**
Postbus 210, 3830 AE Leusden
tel. (033) 496 09 11, www.scouting.nl
Het Landelijk-beleidsteam Intercultureel bereik je via het Landelijk servicecentrum.
- **Allochtonen Steunpunt Flevoland**
Postbus 194, 8200 AD Lelystad
tel. (0320) 24 42 59
- **COS, Utrecht**
tel. (030) 231 10 94
cosutrecht@wxs.nl
- **Forum**
Postbus 201, 3500 AE Utrecht
tel. (030) 297 43 21
- **HOF (Haagse Ondersteunings Functie)**
Riviermarkt 2, 2513 AM Den Haag
tel. (070) 302 44 44, fax (070) 365 55 04
- **Jeugdwerk adviesbureau De Heuvel**
Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam
tel. (010) 413 21 00
- **Kerk & Wereld**
Postbus 19, 3970 AA Driebergen
- **Kontakt der Kontinenten**
Amersfoortsestraat 20
3769 AS Soesterberg
tel. (0346) 35 17 55
- **Meander**
Postbus 570, 2400 AN Alphen a.d. Rijn
tel. (0172) 49 51 41
- **Migranten Omroep Rotterdam**
tel. (010) 476 75 74
- **Multicultureel Instituut Utrecht**
Bemuurde Weerd WZ 4
3513 BH Utrecht,
tel. (030) 231 38 33
- **Multiple Choice**
Postbus 1166, 1940 ED Beverwijk
tel. (0251) 22 91 67
- **NIZW**
Nederlandse Instituut voor Zorg en Welzijn
tel. (030) 230 63 11
- **NOV, Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk**
Plompetoengracht 15a
3512 CB Utrecht
tel. (030) 231 98 44
- **Osmose**
Kastanjelaan 51, 6828 GJ Arnhem
tel. (026) 352 34 20
- **Palet**
Willemstraat 59, 5611 HC Eindhoven
tel. (040) 235 99 99
- **Platform Buitenlanders Rijnmond**
Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam
tel. (010) 412 20 57
- **Regionaal Centrum Buitenlanders**
Wijnstraat 158-160, 311 BZ Dordrecht
tel. (078) 613 87 22
- **Regionale Steunfunctie Allochtonen ZHW,**
Televisiestraat 2r, 2525 KD Den Haag
tel. (070) 381 81 32
- **Sprong**
Postbus 2266, 9704 CE Groningen
tel. (050) 577 01 01
- **Steunpunt Minderheden Overijssel**
Wierdensestraat 39C, 7607 GE Almelo
tel. (0546) 54 20 20
- **Steunpunt Welzijn Fryslân**
Postbus 298, 8901 BB Leeuwarden
tel. (058) 234 85 00

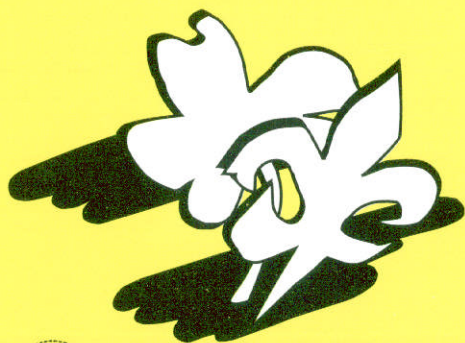
- **Stichting Arabische Jongeren**
Zomerhofstraat 7, 3032 CK Rotterdam
tel. (010) 467 18 70
- **Stichting Colombine**
Spijkweg 38, 8256 RJ Biddinghuizen
tel. (0321) 33 40 34
- **Stichting De Schoor welzijnswerk**
Zoetelaarpassage 31, 1315 AV Almere
tel. (036) 533 00 68
- **Stichting Jeugdwerk Amsterdam (SJA)**
adres: Sarphatistraat 610-612
1018 AV Amsterdam
tel: 020 3059 700, fax: 020 664 66 64
e-mail: info@sjadam.nl
website: www.sjadam.nl
- **Stichting Ondersteuning
Allochtonenwerk Amsterdam (SOAA)**
Beyersweg 18A, 1093 KR Amsterdam
tel. (020) 520 60 10, fax (020) 520 60 11
- **Stichting Omroep Allochtonen (STOA)**
Postbus 1234, 3500 BE Utrecht
tel. (030) 230 22 40, fax (030) 230 29 75
- **Stichting Vredeseducatie**
Biltsestraatweg 160, 3573 PS Utrecht
tel. (030) 272 35 00
www.vredeseducatie.nl
- **Stichting Welzijnsbevordering
Antillianen & Arubanen (SWA)**
Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam
tel. (010) 433 29 66
- **Symbiose, unit minderheden**
Postbus 5086, 6130 PB Sittard
tel: (046) 420 80 00
- **UNHCR Dienst Publiek Informatie**
Van Eyckstraat 11B, 1050 Brussel
tel. (02) 649 01 53
- **Unicef Nederland**
J. v.d. Eijndestraat 73,
2274 XA Voorburg,
tel. (070) 333 93 33
- **Vluchtelingen Organisaties Nederland
(VON)**
Merelstraat 2bis, 3514 CN Utrecht
tel. (030) 271 45 05,
fax (030) 273 38 44
- **Vluchtelingenwerk Nederland**
Postbus 2894, 1000 CW Amsterdam
tel. (020) 346 72 00,
fax: (020) 617 81 55



De modulereeks **Sterk in Scouting** is een ondersteuningsmiddel voor leidinggevendenden van Scouting Nederland. Deze reeks is bedoeld om vrijwilligers te ondersteunen bij hun werk met de kinderen in de groep. Deze concrete en praktische informatie is goed toepasbaar in je Scoutingfunctie. Daardoor doe je het werk met nog meer plezier.

In deze reeks zijn uitgebracht:

- 
- 1 Omgaan met probleemgedrag**
 - 2 Multicultureel Scouten**
 - 3 Ouders in je groep**



Scouting

• Landelijk servicecentrum Scouting Nederland • Larikslaan 5
• 3833 AM Leusden • Telefoon (033) 496 09 11