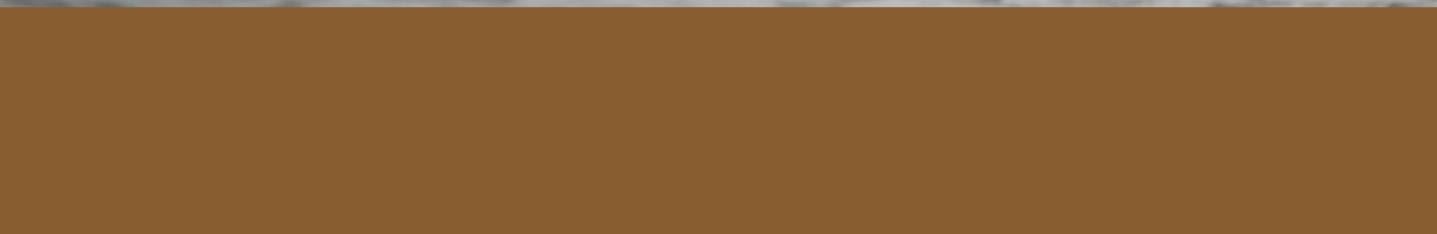




Vlaanderen  
is lokaal bestuur

# VAN OPVANG NAAR SAMENLEVEN





# Van opvang naar samenleven

AGENTSCHAP  
**INTEGRATIE &  
INBURGERING**

AGENTSCHAP  
**BINNENLANDS  
BESTUUR**



**In-Gent**  
integratie en inburgering.



Deze publicatie is een samenwerking tussen het Agentschap Integratie en Inburgering, het Agentschap Binnenlands Bestuur, VVSG, IN-Gent en Atlas, Integratie & Inburgering Antwerpen.



## INHOUDSTAFEL

Voorwoord .....	9
Asielaanvragen en profiel van vluchtelingen in cijfers	
Asielaanvragen en profiel van vluchtelingen in cijfers .....	12
Goede praktijken en situering	
<b>Lokaal integratiebeleid</b>	
<b>Lokaal horizontaal integratiebeleid .....</b>	<b>20</b>
Integratiebeleid in een superdiverse samenleving .....	20
Mechelen: een horizontaal integratiebeleid in de praktijk .....	28
Kortrijk: toeleiders tonen de weg via de 1-loketdienst .....	31
Mechelen: een frisse aanpak voor cultuurparticipatie en talentontwikkeling .....	34
<b>Lokaal onthaalbeleid .....</b>	<b>37</b>
Sint-Pieters-Leeuw: onthaalbeleid op maat van een superdiverse samenleving .....	37
Regio Halle-Vilvoorde: lokale onthaalgesprekken door ervaringsdeskundigen .....	40
Dilbeek: welzijns-campus stemt zorg- en welzijnsvragen beter op elkaar af .....	43
Maldegem: als landelijke gemeente werk maken van integratie .....	46
<b>Lokaal taal- en promotiebeleid .....</b>	<b>49</b>
Wat is taalbeleid en taalpromotie? .....	49
Antwerpen: een laagdrempelige plek om Nederlands te oefenen .....	58

Gent: taalkansen op de werkvloer.....	61
<b>Intergemeentelijke samenwerking integratie.....</b>	<b>64</b>
Projecten: intergemeentelijke samenwerking rond integratie van personen van buitenlandse herkomst.....	64
Regio Middenkempem.....	66
Zuid-West-Vlaanderen .....	69
<b>De gemeentelijke regierol inzake integratie .....</b>	<b>72</b>
Sint-Niklaas: een snelle reactie op de komst van een noodopvangcentrum.....	72
Turnhout: gecoördineerde aanpak voor onthaal, opvang en integratie van vluchtelingen.....	75
Gent: werken met vrijwilligers.....	78
 <b>Prioritaire beleidsdomeinen</b>	
<b>Huisvesting .....</b>	<b>81</b>
Gent: iedereen onder dak.....	81
Eindhoven: meer en betere huisvesting voor een vlottere integratie.....	84
<b>Tewerkstelling.....</b>	<b>87</b>
Antwerpen: begeleiding voor hooggeschoolde anderstaligen .....	87
Leuven: doelgericht traject naar een reguliere job .....	90
Antwerpen: analfabetisme en laaggeletterdheid aanpakken .....	93
<b>Welzijn.....</b>	<b>81</b>
Werken aan welzijn: handvatten voor lokale besturen .....	81
Oost-Vlaanderen: Mind-Spring als antwoord op psychosociale noden .....	105
Anderlecht, Brussel, Aalst en Dilbeek: integrale aanpak voor een lokale integratie van jonge vluchtelingen.....	108
Gent: multidisciplinaire aanpak op maat van jonge vluchtelingen .....	111
<b>Onderwijs .....</b>	<b>114</b>
Kortrijk: schakelklas vult leemte in voor anderstalige nieuwkomers.....	114

Aalst: netoverschrijdende taalstimuleringsprojecten.....	116
<b>Levensbeschouwing.....</b>	<b>119</b>
Genk: werken aan een goede relatie met verschillende geloofsgemeenschappen.....	119

## Voorstelling organiserende partners

Voorstelling partners.....	124
Colofon.....	130





## Van opvang naar samenleven

De verhoogde instroom van vluchtelingen zorgt voor druk op het Vlaamse en lokale beleid. Om de gemeenten te ondersteunen stelt de Vlaamse Regering 20 miljoen euro extra ter beschikking van steden en gemeenten met een hoge instroom. Steden en gemeenten staan het dichtst bij de burger en houden de vinger aan de pols. De extra middelen moeten toelaten dat zij een beleid op maat van lokale noden kunnen ontwikkelen. Ze kunnen gericht inspelen op wisselende omstandigheden en op de uitdagingen van een veranderende samenleving. We nodigen hen uit om de regie op te nemen en het bestaande aanbod te versterken. Het Vlaamse Agentschap Integratie en Inburgering werkte een uitgebreid aanbod uit om lokale besturen te ondersteunen.

De uitdagingen zijn complex, de gemeenten divers in grootte en de instroom en de daaraan gekoppelde middelen zijn sterk verschillend van gemeente tot gemeente. De oplossingen zijn niet eenduidig, niet eenzijdig, niet pasklaar en niet altijd onmiddellijk voorhanden. In de inspiratiegids 'Van opvang naar samenleven' maakt u kennis met een 30-tal goede praktijken. Inhoudelijk gaat het over tal van initiatieven binnen tewerkstelling, huisvesting, welzijn, vrije tijd, vrijwilligersinitiatieven... Ik hoop ook dat gemeenten hun krachten en middelen bundelen en gezamenlijk gepaste antwoorden zoeken.

Maar waar het vooral om gaat is dat deze projecten het resultaat zijn van de kracht van samenwerking en participatie, van een gerichte en doordachte aanpak. Ze getuigen van openheid en respect, van luisteren en

leren van elkaar. Ze zijn het resultaat van gedrevenheid en enthousiasme, vaak ook van vrijwillige inzet. Ze geven ruimte aan verfrissende ideeën en creativiteit.

De goede praktijken worden voorgesteld op twee inspiratiedagen georganiseerd door de Agentschappen Integratie en Inburgering, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten en het Agentschap Binnenlands Bestuur. Een spontane samenwerking die ik ten zeerste waardeer.

Ik ben ervan overtuigd dat 'Van opvang naar samenleven' voor velen een realistisch en gedragen doel is en veel meer dan een titel van een boek. Ik wens mandatarissen, ambtenaren en iedereen die betrokken is bij de aanpak van lokale uitdagingen veel succes!

Liesbeth Homans

Viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en armoedebestrijding

**Asielaanvragen  
en profiel van  
vluchtelingen in  
cijfers**

## Asielaanvragen en profiel van vluchtelingen in cijfers

Cijfergegevens zijn een belangrijk instrument voor de ontwikkeling en monitoring van een lokaal integratiebeleid. Hier analyseren we kort de recente cijferevoluties in het kader van de verhoogde vluchtelingeninstroom: de sterke stijging in het aantal asielaanvragen, de hoge beschermingsgraad, het opvallend aantal niet-begeleide minderjarige vreemdelingen en de jonge leeftijd van de meeste vluchtelingen.

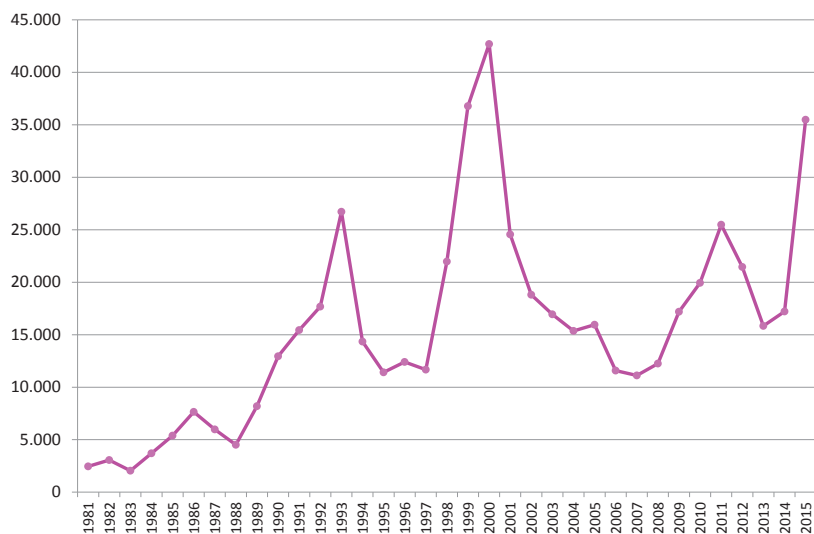
In het kader van de coördinatieopdracht voor de monitoring van de verhoogde instroom van asielzoekers, publiceert het Agentschap Integratie en Inburgering regelmatig cijferrapporten. Deze cijferrapporten reiken kwantitatieve gegevens aan waarop lokale besturen hun integratiebeleid voor erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden kunnen baseren.

### Evolutie asielaanvragen

In 2015 werden in totaal 35.476 asielaanvragen ingediend. Dit betekent een sterke stijging in vergelijking met vorig jaar en een nieuwe piek in de recente geschiedenis. Het recordaantal uit 2000 is niet overtroffen, een belangrijk verschil met 2000 is echter dat het aantal positieve beslissingen toen in verhouding veel lager lag (verder meer hierover).

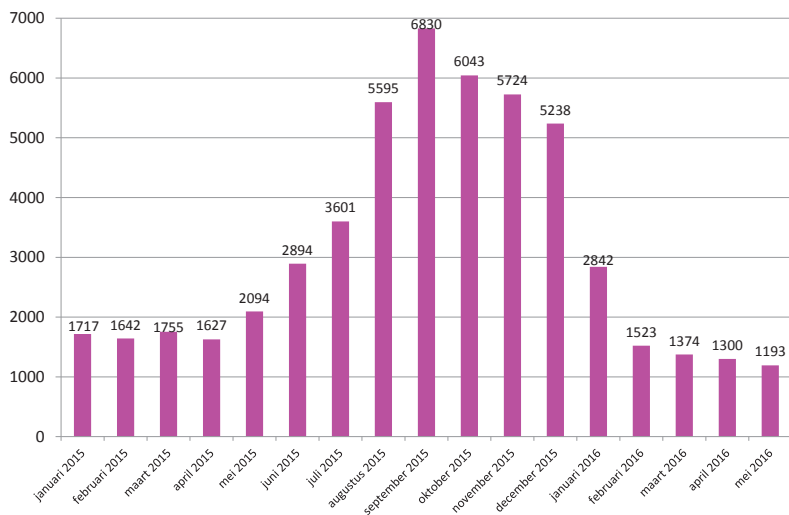
Figuur 1 geeft niet het effectieve aantal personen weer dat betrokken is bij deze aanvragen. Dat ligt hoger dan 35.476 aangezien minderjarige kinderen die hun ouders vergezellen geen aparte aanvraag moeten indienen. In totaal betreft het 44.760 personen.

**Figuur 1:** Evaluatie aantal asielaanvragen 1981-2015



**Bron:** Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, bewerking: Agentschap Integratie en Inburgering

**Figuur 2:** Totaal aantal personen dat een asielaanvraag indiende in 2015 en 2016, per maand

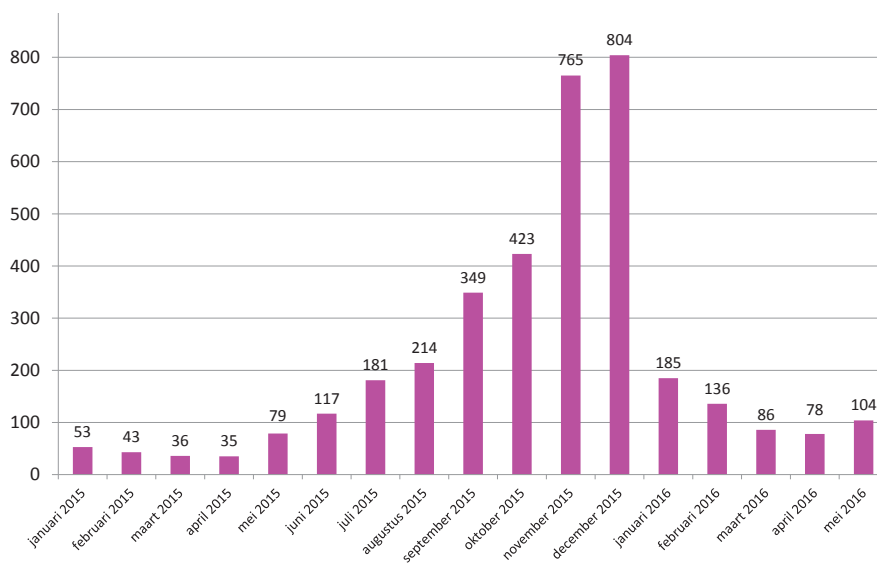


**Bron:** Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, bewerking: Agentschap Integratie en Inburgering

## Niet-Begeleide Minderjarige Vreemdelingen

2015 is met 3.099 aanvragen een recordjaar voor asielaanvragen van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV). Dit cijfer overschrijdt het vorige record uit 2011 met 123,7%, meer dan een verdubbeling. Twee derde (65,0%) van deze aanvragen betreft jongeren uit Afghanistan, 15,1% komt uit Syrië, 6,0% uit Irak en 3,5% uit Somalië. De overgrote meerderheid (92,5%) zijn jongens.

**Figuur 3:** Niet-begeleide minderjarige vreemdelingen die asiel aanvroegen, januari 2015-mei 2016



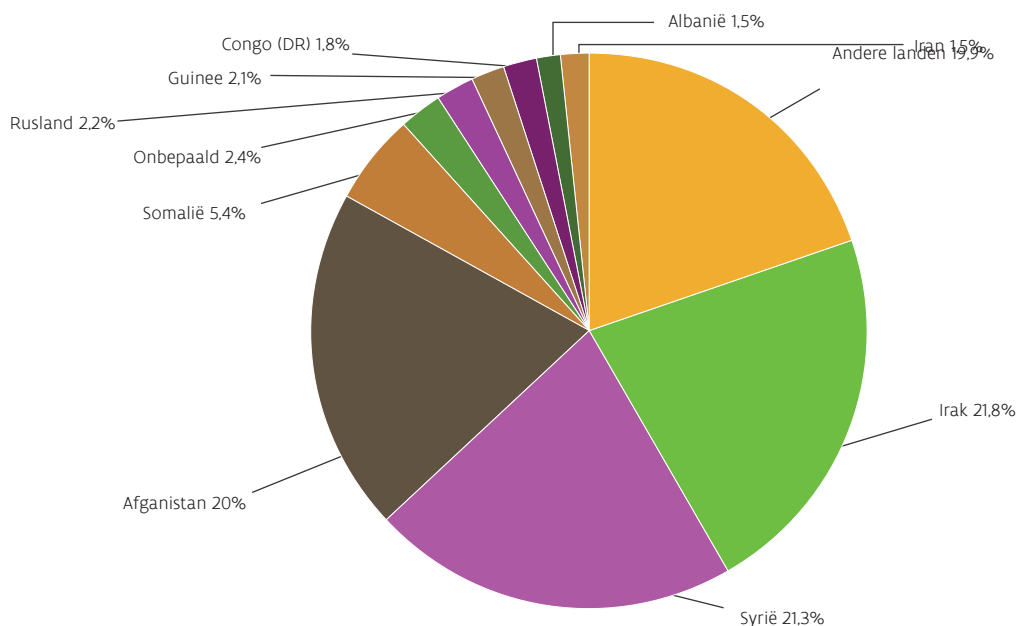
**Bron:** Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, bewerking: Agentschap Integratie en Inburgering

Sinds januari 2016 daalt het aantal asielaanvragen van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen sterk, hoewel de aantallen van januari 2016 tot en met mei 2016 nog steeds hoger liggen dan de aantallen in de periode januari 2015 tot en met mei 2015.

## Wie vraagt asiel aan?

De globale stijging van het aantal asielaanvragen sinds mei 2015 is te verklaren door de stijging van het aantal aanvragen uit Irak, Syrië en Afghanistan. Figuur 4 geeft de top tien van de aanvragen per nationaliteit in 2015 weer. Irak, Syrië en Afghanistan nemen elk ruim één vijfde van de aanvragen voor hun rekening.

**Figuur 4:** Asielaanvragen in 2015, per nationaliteit



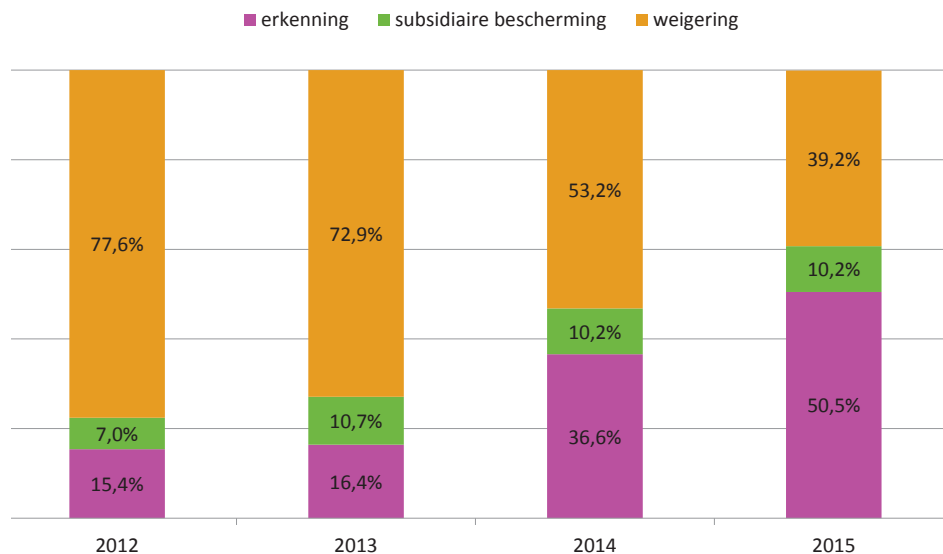
**Bron:** Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, bewerking: Agentschap Integratie en Inburgering

Uit de cijfers van de opvangstructuren van eind maart 2016 kunnen we opmaken dat het merendeel bestaat uit mannen, hoewel het aandeel verschilt per nationaliteit. Iets meer dan 70% van de opgevangen personen in maart 2016 is man. De opgevangen populatie is bovendien vrij jong, meer dan de helft van de groep in de opvang is jonger dan 25 jaar. (Bron: Fedasil)

## Beschermingsgraad

Met beschermingsgraad bedoelen we het aantal positieve beslissingen ten opzichte van het totaal aantal beslissingen ten gronde door het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en Staatlozen (CGVS). Het CGVS kan een asielzoeker de erkenning als vluchteling toekennen, een subsidiaire bescherming verlenen of de bescherming weigeren. De eerste twee uitkomsten zijn de positieve beslissingen. Net als bij het aantal aanvragen kan één beslissing betrekking hebben op meerdere personen. Beslissingen genomen in 2015, kunnen ook asielaanvragen betreffen uit 2014. Subsidiaire bescherming is een tijdelijk verblijfsstatuut dat automatisch verlengd wordt, tenzij het CGVS het intrekt. Na vijf jaar wordt dit statuut omgezet in een verblijf van onbepaalde duur. Figuur 5 toont dat het aantal positieve beslissingen de laatste jaren in de lift zit: in 2012 bedroegen erkenningen en subsidiaire beschermingen samen 22,4% van alle beslissingen ten gronde, in 2015 is dit gestegen tot 60,7%.

**Figuur 5:** Beschermingsgraad 2012-2015



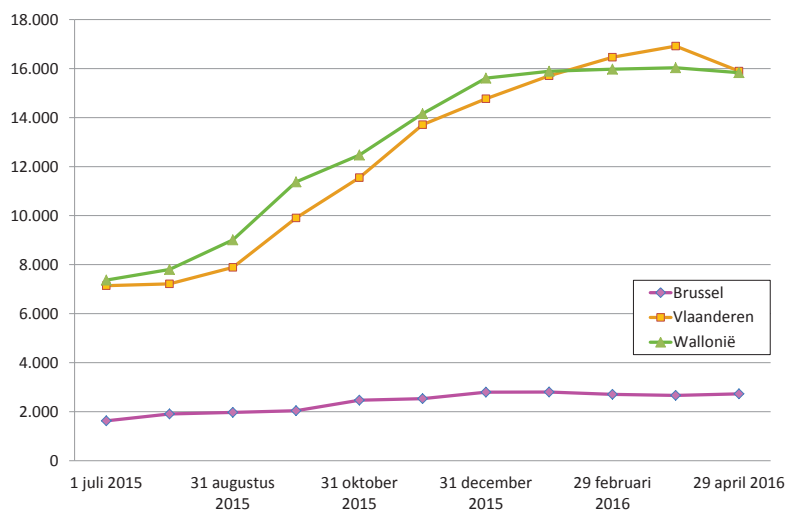
**Bron:** Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, bewerking: Agentschap Integratie en Inburgering



## Opvang

Figuur 6 toont de stijging van het aantal opvangplaatsen sinds 1 juli 2015. Tot 29 januari 2016 is het aantal plaatsen in Vlaanderen gestegen met 120%, in Wallonië met 116% en in Brussel met 72%. Sinds februari 2016 zien we een stagnatie van het aantal opvangplaatsen in Wallonië. Het aantal plaatsen in Vlaanderen bleef stijgen tot 18 maart 2016. Daarna merken we een daling en sinds 29 april 2016 is de opvangcapaciteit in Vlaanderen en Wallonië ongeveer gelijk. Niet enkel de opvangcapaciteit daalt maar ook de bezettingsgraad van de opvang. Op 17 juni 2016 is de bezettingsgraad van het opvangnetwerk 79%. We tellen een capaciteit van 35.229 plaatsen, waarin we 27.944 personen opvangen. Op 1 januari 2016 was de bezettingsgraad 97%<sup>1</sup>.

**Figuur 6:** Evolutie van de opvangcapaciteit van 1/7/2015 - 29/04/2016, naar Gewest



**Bron:** Fedasil, verwerking Agentschap Integratie en Inburgering. Niet opgenomen: open terugkeerplaatsen (180 voor het Vlaams Gewest, 20 voor Brussel en 90 voor Wallonië)

Behalve personen die wachten op hun asielbeslissing, verblijven er ook heel wat personen in afwachting van hun vertrek uit de opvang: 8,3% die reeds erkend zijn als vluchteling of als subsidiair beschermde; 6,0% wiens erkenning geweigerd is (cijfers op 31 maart 2016).<sup>2</sup>

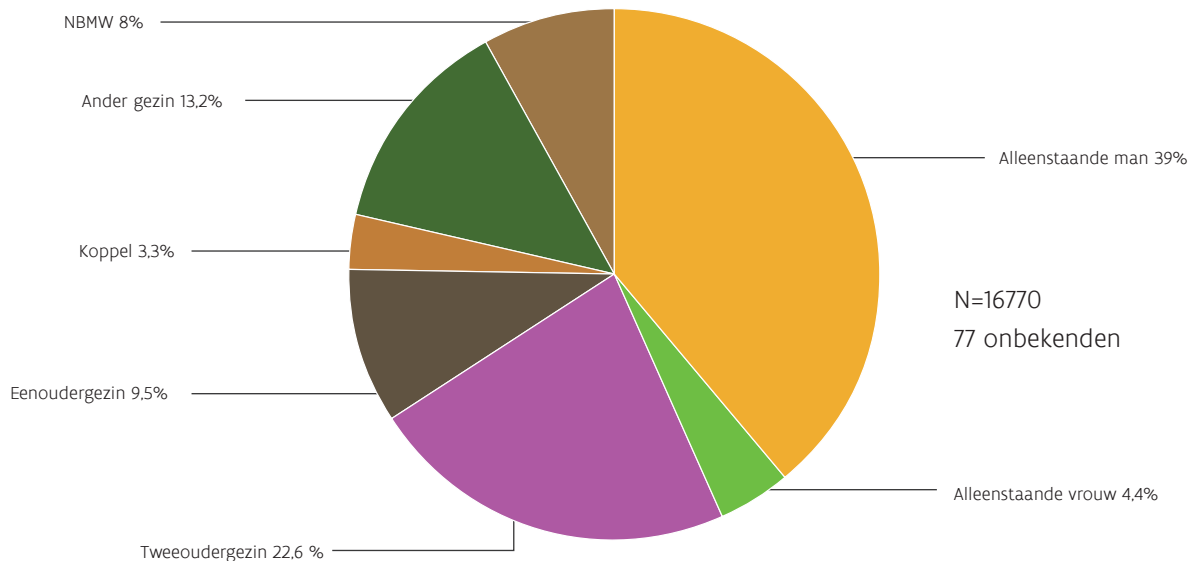
Omwille van het dalend aantal asielaanvragen in België, besliste de federale regering om het netwerk van Fedasil af te bouwen. De beslissing van de regering voorziet een geleidelijke afbouw van het opvangnetwerk, onder meer door de sluiting van 30 tijdelijke opvangcentra.

<sup>1</sup> en <sup>2</sup> bron: Fedasil

## Gezinssituatie

Figuur 7 geeft per persoon weer in welke gezinssituatie hij of zij verkeert in de opvang. Ruim de helft is alleen: als man (39,0%), als vrouw (4,4%) of als NBMV (8,0%). Samengeteld is 51,4% van de opgevangen personen alleenstaand. Het overige deel (48,6%) vangen we op met andere gezinsleden: tweeoudergezin met kinderen, eenoudergezin met kinderen, als koppel of in een anders samengesteld gezin. Neem een kijkje op [integratie-inburgering.be/vluchtelingen-en-asiel](http://integratie-inburgering.be/vluchtelingen-en-asiel) voor de meest actuele cijfers.

**Figuur 7:** Gezinssituatie van de opgevangen asielzoekers in Vlaanderen en Brussel – 31 maart 2016



**Bron:** Fedasil, verwerking: Agentschap Integratie en Inburgering



**Goede praktijken en  
situering**

## Integratiebeleid in een superdiverse samenleving

Het aantal mensen van buitenlandse herkomst stijgt. Naast de toename van de diversiteit in talen, herkomst, culturen, religies, statuten en sociale posities, zien we bovendien dat de diversiteit binnen groepen en gemeenschappen groeit. Superdiversiteit is duidelijk een realiteit geworden waar we als samenleving moeten leren mee omgaan en waar we ons beleid moeten naar richten. Ook in kleinere steden en gemeentes wordt deze superdiversiteit steeds meer een feitelijke situatie. Hoe kan je als beleidsmaker recht doen aan de complexiteit en superdiversiteit van de samenleving?

### Wat is superdiversiteit?

Steve Vertovec, een Duitse professor aan het Max Planck instituut voor 'de studie van religieuze en etnische diversiteit', introduceerde het begrip 'superdiversiteit' in 2007, om de toegenomen sociale en culturele diversiteit in de hedendaagse samenleving te analyseren en (beter) te begrijpen (Vertovec, 2007). Vanaf het begin van de 21ste eeuw zien we dat in steeds meer grote Europese steden inwoners van buitenlandse herkomst geleidelijk aan de meerderheid van de stadsbewoners vormen. Wereldsteden als New York, Sao Paulo, Toronto of Sidney zijn al langer zogenaamde majority-minority cities: steden waar de meerderheid van de inwoners uit een brede waaier van minderheden bestaat. Deze trend begint zich ook in verschillende steden in Europa, en ook in België en Nederland, te manifesteren.

Onze steden en gemeenten worden steeds diverser en gelaagder en krijgen steeds meer kleur. Naast Belgen met ouders en grootouders die in België geboren zijn, zijn er Belgen die ouders of grootouders hebben die buiten België zijn geboren. Er zijn Belgen die in het buitenland zijn geboren en de Belgische nationaliteit hebben verworven. Er zijn mensen met de dubbele nationaliteit. Er zijn kandidaat-vluchtelingen die asiel zoeken, gezinsherenigers die vrouw of man of kinderen volgden, mensen in precair verblijf die een verblijfsrecht proberen te verkrijgen en mensen in precair verblijf die onder de radar verdwijnen en in geen enkele statistiek voorkomen. Er zijn arbeidsmigranten en mensen uit de Europese Unie die zich vrij over de Europese landsgrenzen heen bewegen. Er zijn grensarbeiders die in België werken maar in een buurland verblijven. Er zijn zakenmensen en internationale studenten die met een visum heen en terug reizen tussen hun land van herkomst en het land of de landen waar ze studeren of werken. Et cetera. Elk statuut komt met andere rechten en plichten, zowel op socio-economisch als op politiek vlak. Elk statuut komt met andere realiteiten, onzekerheden

en voorwaardelijkheden, leidt tot andere integratiepaden (Debruyne en Naert, 2014) en beïnvloedt de manier waarop mensen zich (kunnen) 'thuis' voelen in hun nieuwe omgeving, zich een weg (kunnen) banen en een leven en 'thuis' (kunnen) uitbouwen in een vaak heel erg nieuwe context en realiteit. Rondom zich heen kijkend, realiseerde Vertovec zich dat spreken over 'de migrantengemeenschap', of 'de doelgroep' in een dergelijke realiteit steeds moeilijker werd, omdat deze begrippen niet langer in staat zijn de superdiverse realiteit te vatten. Als we in de huidige samenleving rondom ons kijken, dan zien we een veelheid aan mensen uit een veelheid aan landen van herkomst, culturen, talen, religies, opleidingen, genderrollen, ervaringen, sociale posities, redenen voor en vormen van migratie.

Daarnaast zijn ook het profiel, de migratiemiddelen en beweegredenen van migranten binnen één emigratieland uiterst divers geworden. Superdiversiteit betekent dat meer mensen vanuit meer plaatsen naar meer plaatsen migreren (Maly, Blommaert en Yacoub, 2014). Bij deze migratie migreren mensen steeds minder lineair van punt

A naar punt B. Complexe migratieroutes zorgen ervoor dat iemand migreert van A naar B om later naar C en dan naar D te migreren, om uiteindelijk terug te keren naar B. Ondertussen staan ze, door de digitalisering, het internet en de smartphone, in constant contact met mensen in A, B, C, D en nog vele andere plaatsen. De toegang tot sociale media maakt het bovendien mogelijk om heel nauw betrokken te blijven bij het leven, de realiteit en de mensen die ze achterlieten in het thuisland of in de andere landen. Transnationale levens worden steeds meer de norm, niet alleen voor zakenmensen en politici, maar voor bijna iedereen die via oude en nieuwe media in een geglobaliseerde wereld praat, netwerkt, woont en zich daar fysiek in beweegt (Maly, Blommaert en Yacoub, 2014). Dit wordt ook wel 'hypermobiliteit' genoemd.

Superdiversiteit heeft ook een invloed op identiteitsvorming – en de sociale media bieden hiertoe een uitstekende infrastructuur. Mensen hebben niet één identiteit, maar kunnen superdiverse en transnationale identiteiten hebben én aanmeten. Zo ontstaan micro-populaties, en wij moeten

allemaal meerdere identiteiten aanmeten, willen we succesvol zijn (Maly, Blommaert en Yacoub, 2014). Iemand kan zich tegelijkertijd en/of afhankelijk van de context, plaats, opportuniteit, tijd en andere factoren zowel Afrikaan, echtgenoot, zoon, Belg, vriend, gitarist, jonge dertiger, Gambiaan, moslim, vader, voetballer, Gentenaar en/of wijkbewoner voelen.

De lineariteit van het integratiedenken is op vele vlakken voorbijgestreefd en gaat voorbij aan de hedendaagse superdiverse realiteit en mobiliteit. Een analyse van de lokale samenleving vanuit een lineair oogpunt veronderstelt een doelgroepenbeleid waarbij we met bepaalde 'acties' de hele 'migrantengemeenschap' kunnen bereiken, ervoor zorgend dat de gehele gemeenschap integreert in de Belgische samenleving en minder en minder banden aangaat en onderhoudt met het 'thuisland'. Maar zo werkt het niet (meer).

Naast de cijfermatige toename van 'migratiediversiteit', is de basisdimensie van superdiversiteit kort samengevat 'de diversificatie van diversiteit' (Geldof,

2013). Het resultaat van deze diversificatie van diversiteit is een steeds groeiende versnippering in de achtergronden van mensen die migreren op etnisch, taalkundig, juridisch, cultureel, religieus, educatief en economisch vlak. Deze diversiteit in de diversiteit werkt door op tal van domeinen: toename van aantal nationaliteiten, het aantal talen, de religieuze diversiteit, migratiemotieven, verblijfsstatuten, de verschillen in sociaaleconomische posities en opleidingsniveaus, het transnationalisme (Geldof, 2013).

### Superdiversiteit en lokaal beleid

Deze realiteit dwingt ons om superdiversiteit als een uitgangspunt, een feitelijke situatie te beschouwen, een realiteit waar we als samenleving moeten (leren) mee omgaan en ons beleid moeten naar richten.

Als we in de huidige samenleving nog in termen van 'groepen' willen praten, begeven we ons op glad ijs. Wie behoort er wel of niet tot een groep? Wie bepaalt wie wel of niet tot een groep behoort? In een superdiverse

samenleving is het steeds minder houdbaar om in termen van afgelijnde en statische groepen, gemeenschappen en nationaliteiten te praten, aangezien iedereen deel uitmaakt van verschillende en vaak transnationale en globale 'micro-populaties'. Dit maakt een eenduidig en groepsgericht integratiebeleid onhoudbaar en onuitvoerbaar. Een zuiver doelgroepenbeleid zou niet langer gestoeld zijn op de realiteit en zou er bijgevolg geen vat op krijgen. In een context van superdiversiteit worden 'labels' en 'groepen' en 'hokjes' betekenisloos (Maly, Blommaert en Yacoub, 2014). Met andere woorden: de superdiverse samenleving maakt een zuiver doelgroepenbeleid onmogelijk. In majority-minority steden, zoals eerder gesteld, is de hele heterogene verzameling van minderheden de meerderheid geworden. Wie is er dan nog de doelgroep? Wat is de 'gemene deler' van deze superdiverse doelgroep? Is die gemene deler er, of bestaat die alleen in onze hoofden?

Hoe kan een effectief integratiebeleid er uitzien in de 21ste eeuw? Met welke acties kan je deze hele diverse groep mensen bereiken? Het Vlaamse integratie- en

inburgeringsbeleid legt de nadruk op een algemeen, inclusief en horizontaal beleid. In paragraaf 1 van het decreet stelt de Vlaamse Regering: “Het Vlaamse integratiebeleid is een inclusief beleid. Het wordt gerealiseerd binnen het algemene beleid van de verschillende beleidsdomeinen, grotendeels via algemene maatregelen en alleen als dat nodig is via een specifiek aanbod. Het Vlaamse integratiebeleid is een onderbouwd, afgestemd en gecoördineerd beleid dat zich verhoudt tot de federale, Europese en internationale regelgeving en context.”

Het Vlaamse integratiebeleid staat met andere woorden geen doelgroepenbeleid voor maar wel een inclusief beleid dat zich richt op alle individuen, groepen, gemeenschappen, voorzieningen,... die de samenleving vormgeven. Deze paragraaf benadrukt tevens dat het integratiebeleid geen beleid kan zijn dat één aparte afdeling, bevoegdheid of beleidsdomein stimuleert. Op lokaal niveau betekent dit dat het integratiebeleid 'een vanzelfsprekend onderdeel van het takenpakket van alle relevante gemeentelijke diensten en van andere belangrijke maatschappelijke partijen, zoals

zelforganisaties van burgers, werkgevers en semipublieke actoren moeten zijn (Engbersen 2014).

Voor een goed Vlaams integratiebeleid benadrukt de paragraaf dat afstemming tussen de verschillende bevoegde niveaus noodzakelijk is, met het Europese en federale niveau maar ook met de lokale overheden. Lokale besturen zijn voor de Vlaamse Regering immers prioritaire partners in het integratiebeleid. Zij zijn het best geplaatst om knelpunten te detecteren, af te stemmen met het algemeen beleid van de gemeente of stad en mee een inclusieve aanpak te stimuleren. Een algemeen beleid moet echter idealiter ook een interculturalisering inhouden, een beleid dat zich richt op de gehele samenleving en dat recht doet aan de complexiteit en superdiversiteit van de samenleving. Dit dient te voorkomen dat we specifieke behoeftes van kwetsbare groepen negeren en moet ervoor zorgen dat iedereen gelijke kansen en gelijke toegang tot de samenleving, haar diensten, organisaties, voorzieningen, rechten en plichten krijgt. Beleidsmakers en -uitvoerders dienen het diversiteitsbesef met andere woorden als



een rode draad doorheen het beleid te laten lopen.

Hoe kan je nu als beleidsmaker voeling houden met de behoeftes van kwetsbare groepen en weten welke knelpunten en drempels gelijke kansen en gelijke toegang – en dus een actief en gedeeld burgerschap – in de weg staan? Een van de oplossingen hiervoor kan het inschakelen van brugfiguren zijn. Vanuit een project rond horizontaal integratiebeleid ontstond in 2015 in Kortrijk het project 'toeleiders in diversiteit' in nauwe samenwerking en afstemming met andere professionele en vrijwillige brugfiguren die de stad rijk is (zie verder in deze publicatie voor een uitgebreide omschrijving van dit project). Alle hulpvragen die bij de brugfiguren terechtkomen, houden ze nauwgezet per thema/domein bij in een databank. Zo krijgen ze een goed zicht op de vragen, noden en drempels waarmee de meest kwetsbare groepen in de stad te maken krijgen. De verschillende beleidsdomeinen binnen het stadsbestuur kunnen zich hierop baseren om gerichte beleidsacties te ondernemen en om drempels en problemen weg te werken.

Volgens het integratiedecreet en de beleidsnota Integratie en Inburgering 2014-2019 van minister Liesbeth Homans is een actief en gedeeld burgerschap het ultieme doel van het integratiebeleid. Dit impliceert dat alle beleidsdomeinen en alle beleidsniveaus gelijke kansen en gelijke toegang voor iedereen - ongeacht hun herkomst, taal of geloof - als doelstelling moeten integreren in hun beleid. Een andere naam voor een dergelijk algemeen burgerschapsbeleid is mainstreaming.

Mainstreamen betekent letterlijk 'tot hoofdstroom maken' en is ontstaan uit het verlangen om de gelijke behandeling van welbepaalde groepen te garanderen. De term verwijst naar een bredere, globalere aanpak, richt zich op alle groepen die deel uitmaken van de samenleving en vermijdt marginalisering, stigmatisering of een aparte behandeling (Coello, Dagevos, e.a., 2013). Gender mainstreaming, of de geïntegreerde aanpak van de genderdimensie in beleid binnen alle beleidsdomeinen, is inmiddels een wijdverbreide strategie die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de samenleving wil versterken. In 2004

introduceerde de Europese Unie het mainstreamen van het integratiebeleid als een objectief in de 'Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy' (Raad Justitie en Binnenlandse Zaken, 2007). Enkele jaren later formuleerde de Europese Commissie de drie belangrijke principes van het mainstreamen van integratiebeleid, die grotendeels overeenkomen met de principes van het Vlaams integratiebeleid, als volgt:

1. Het perspectief van de personen van buitenlandse herkomst moeten we over alle beleidsdomeinen, op alle beleidsniveaus en doorheen het hele proces van beleidsvoering integreren;
2. Organisaties die zich richten naar de ganse samenleving, zouden gelijke toegang tot hun dienstverlening moeten garanderen voor de diverse groepen bewoners;
3. Overheden moeten algemeen beleid afwegen ten opzichte van meer categoriale maatregelen, zeker wanneer specifieke noden bij bepaalde groepen in de samenleving duidelijk zijn (Europese Commissie, 2007).

## Ondersteuning nodig?

Zit je na het lezen van deze korte inleiding nog met vragen? Het Agentschap Integratie en Inburgering helpt je graag verder op weg. Als lokaal bestuur kan je voor jouw ondersteuningsvragen contact opnemen met het aanspreekpunt van jouw regio. De nodige contactgegevens en bijkomende informatie vind je op [integratie-inburgering.be/contact](http://integratie-inburgering.be/contact).

Voor meer interessante lectuur over mainstreamen van integratiebeleid, kan je [projectupstream.wordpress.com](http://projectupstream.wordpress.com) raadplegen.

Het UPSTREAM project is een Europees onderzoeksproject over de Ontwikkeling van Effectieve Strategieën voor het mainstreamen van integratiebeleid, zowel op Europees, nationaal als lokaal niveau.

## Literatuur

- Beleidsnota Integratie & Inburgering 2014-2019 van Vlaams minister Liesbeth Homans.
- Coello, L., Dagevos, J.M., Huider, C., Van der Leun, J. en Ode, A., Het minderhedenbeleid voorbij: motieven en gevolgen, Amsterdam University Press, 2013.
- Decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, 7 juni 2013.
- Debruyne, P. en Naert, J., De superdiverse stad: Sociaal werk op de frontlijn. In: Alert, jaargang 40, nr. 5, december 2014.
- Engbersen, Godfried. 2014. Van zijstroom tot hoofdstroom van het beleid; Integratie als permanente opgave voor de stad Rotterdam. Gemeente Rotterdam en Erasmus Universiteit.
- Europese Commissie, Directoraat-Generaal voor Justitie, vrijheid en veiligheid, Handboek voor Integratie voor beleidsmakers en uitvoerders, tweede uitgave (ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/handbook-on-integration-for-policy-makers-and-practitioners-2nd-edition), 2007.
- Geldof, D., Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert, ACCO, 2013.
- Maly, I., Blommaert, J. en Yacoub, J.B., Superdiversiteit en democratie, Berchem, EPO, 2014.
- Raad van de EU, Raad Justitie en Binnenlandse Zaken, Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy, (zie: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/jha/82745.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/jha/82745.pdf)), 2004.
- Regeerakkoord Vlaamse Regering, 2014-2019.
- Vertovec, S. Superdiversity and its implications. Ethnic and Racial Studies, 2007.

## Mechelen: een horizontaal integratiebeleid in de praktijk

Mechelen wil een inclusieve stad zijn. Diversiteit moet er ingebed zijn in alle sectoren, diensten en instellingen. Corinne Huybers, de stafmedewerker Diversiteit, mag er dienst- en departementoverschrijdend werken om zo het horizontaal integratiebeleid in de praktijk te brengen.

Het diversiteitsbeleid mag niet uitgevoerd worden door 'een machteloze afzonderlijke dienst die vaak buiten de organisatie staat'. Dat was de conclusie van een Mechels budgetconclaf in 2013. In plaats daarvan koos de stad voor een stafcel Samenleving die in contact staat met een netwerk van ambtenaren op sleuteldepartementen.

## Begeleiding op maat van de noden

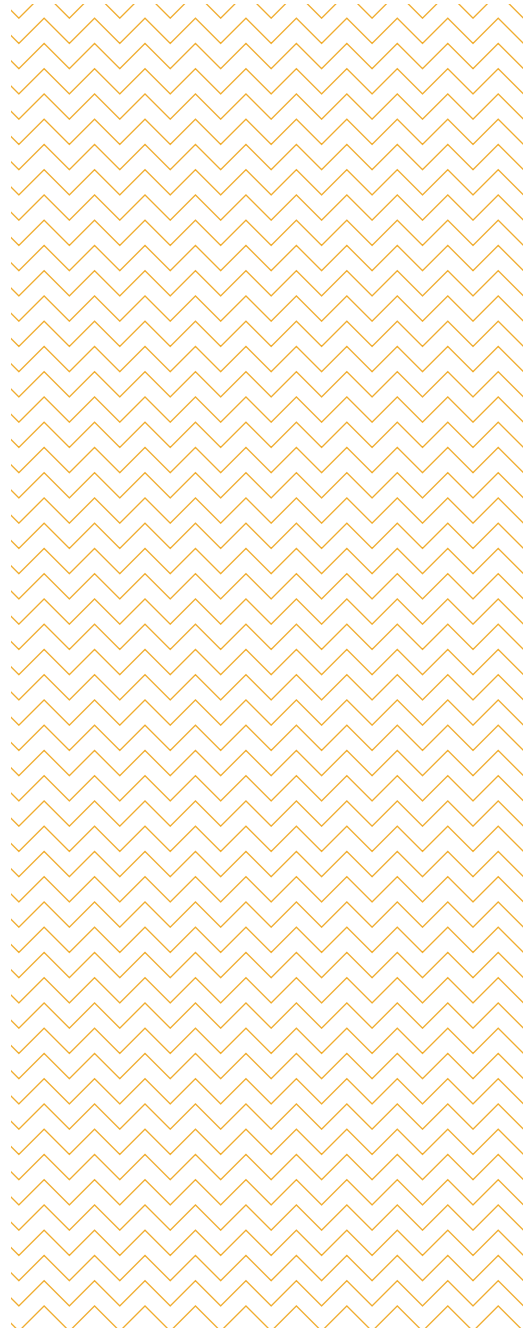
De stafcel werkt voor de periode 2016-2018 alvast samen met de Sportdienst, de Jeugddienst, de dienst Marketing & communicatie, de dienst Cultuurontwikkeling en de dienst Personeelsmanagement. Deze vijf diensten gaat de stafcel een aantal maanden tot jaren op maat begeleiden. Om concrete acties van deze vijf diensten van onderuit te kunnen vormgeven, ging de stafmedewerker praten met de medewerkers van de diensten, onder meer over hun eerdere integratie-initiatieven. Dat gaf haar de kans om in te schatten hoeveel aandacht ze aan het thema besteden en wat het urgentiebesef, de kennis en ervaring met het thema is. Er kwamen heel wat verschillen tussen de diensten naar boven. Vervolgens stelde ze een actieplan met een strategische nota op, waarin ze rekening hield met de draagkracht van de diensten.

## Coach en coördinator

In de tweede fase van het proces is ook de ambtelijke en politieke opvolging van belang. Vanaf september 2016 komt een stuurgroep minstens viermaal per jaar samen om de werking te evalueren.

Het mandaat van de stafmedewerker Diversiteit en de politieke gedragenheid bij de vakschepen zijn cruciale succesfactoren in het verhaal.

Een consulent van het Agentschap Integratie en Inburgering ondersteunt de stafmedewerker Diversiteit. Die coacht haar collega's ambtenaren maar heeft ook een mandaat om het actieplan en de stuurgroep te coördineren. Het mandaat en de politieke gedragenheid bij de vakschepen zijn meteen de twee cruciale succesfactoren in het verhaal. Wanneer het horizontaal beleid zowel op ambtelijk als op bestuurlijk niveau gedragen worden, kan het horizontale integratiebeleid ook in de praktijk worden gebracht.



**Trekker:** Stafcel Samenleving, stafmedewerker Diversiteit, stad Mechelen

**Partners:** Agentschap Integratie en Inburgering, diensthoofd Sportdienst, diensthoofd Jeugddienst, afdelingshoofd Marketing & Communicatie, afdelingshoofd Cultuurontwikkeling, consulent personeelsstatuut

**Budget/Personeelsinzet:** integratiesubsidie + reguliere werkingsmiddelen diensten. Reguliere personeelsinzet vanuit de betrokken diensten + staf en projectmedewerker Diversiteit

**Periode:** 2016 - 2018

**Contact:** Corinne Huybers, Stafmedewerker Diversiteit stad Mechelen - Stafcel Samenleving

M: 0472 79 38 77 - E: [corinne.huybers@mechelen.be](mailto:corinne.huybers@mechelen.be)

Jeroen Van Malderen, Expert integratie - Agentschap Integratie en Inburgering, Provincie Antwerpen - T: 015 28 18 30 - M: 0490 44 45 10

## LOKAAL HORIZONTAAL INTEGRATIEBELEID

### **Kortrijk:** toeleiders tonen de weg via de 1-loketdienst

Vanuit een 1-loketdienst bij de regiowerking van het Agentschap Integratie en Inburgering in Kortrijk zorgen toeleiders in diversiteit ervoor dat mensen van buitenlandse herkomst hun weg vinden naar de dienst- en hulpverlening en – zowel offline als online – in de administratieve rompslomp.

Voor mensen die nieuw zijn in de stad, een andere taal spreken en uit een ander land afkomstig zijn, is het verre van evident om de weg te vinden in de stad en tussen de vele wetten, rechten, plichten en paperassen. Uit diverse hoeken kwam het signaal dat ze vaak niet weten waar ze met hun vragen en problemen terecht kunnen. De stad

was bovendien al lang vragende partij om een betere informatiedoorstroming te creëren tussen de stad en het Agentschap Integratie en inburgering over het onthaal van nieuwkomers. In samenwerking met een lokaal diensteneconomiebedrijf (Effect vzw) en het Agentschap Integratie en Inburgering en dankzij middelen van het toenmalige Provinciaal Impulsfonds en van de stad zelf werden twee toeleiders in diversiteit aangeworven.

### **Wegwijs, online en offline**

De toeleiders leggen een brug tussen de inwoners van buitenlandse herkomst en de diensten en organisaties in Kortrijk. Ze zijn bereikbaar in een daarvoor ingerichte '1-loketdienst' bij het Agentschap Integratie en Inburgering en één dag per week in het stadhuis, waar mensen met om het

even welke vraag terecht kunnen. In nauwe samenwerking met de vele partners in de stad, en in goede afstemming met de docenten maatschappelijke oriëntatie en de trajectbegeleiders van het Agentschap Integratie en Inburgering, oriënteren toeleiders de mensen, zowel online als offline, in papieren en documenten en ook door mee op stap te gaan naar de juiste dienst of organisatie. Op die manier willen ze de zelfredzaamheid van hun cliënten verhogen. Als de toeleiders echter ervaren dat de doorverwijzing stroef verloopt, stemmen ze zelf af met de betrokken dienst of organisatie.

### Netwerk brugfiguren

Een netwerk 'brugfiguren' brengt alle brugfiguren, ervaringsdeskundigen, eerste lijnswerkers én hun coaches, begeleiders en/of leidinggevendenden die de stad rijk is samen en zorgt voor afstemming en uitwisseling van expertise, kennis en informatie.

Alle hulpvragen die bij de toeleiders terechtkomen, worden nauwgezet per

thema/domein bijgehouden in een databank. Verschillende andere brugfiguren in de stad gebruiken hetzelfde registratiesysteem van vragen, zodat gegevens en cijfers gemakkelijk kunnen worden samengevoegd en vergeleken.

**De databank met de hulpvragen die toeleiders en andere brugfiguren in Kortrijk krijgen, kan als instrument dienen om binnen alle levensdomeinen en diensten te werken aan toegankelijkheid en diversiteit.**

De geregistreerde hulpvragen zijn een rechtstreekse vinger aan de pols van de drempels, problemen, vragen en noden waar de meest kwetsbare burgers van de stad mee (kunnen) worden geconfronteerd. Op basis van de gegevens van de databank gaan de brugfiguren in dialoog met beleidsmakers en -uitvoerders en kan er binnen alle levensdomeinen en diensten die de stad rijk is gewerkt worden aan toegankelijkheid en diversiteit.



**Trekker:** Effect vzw

**Partners:** Stad Kortrijk, Agentschap Integratie en Inburgering

**Budget/Personeelsinzet:** 2 VTE voor de toeleiders zelf (Barema 2Ba), via het Impulsfonds van de Provincie en de stad; 0.5 VTE coaching en 0,5 VTE inhoudelijke projectondersteuning

**Periode:** Gestart op 1 december 2015.

**Contactpersoon:** Fie Velghe

President Kennedypark 30 | 8500 Kortrijk

E: [Fie.Velghe@integratie-inburgering.be](mailto:Fie.Velghe@integratie-inburgering.be) - T: 056 74 21 50 - M: 0491 52 97 34



## Mechelen: een frisse aanpak voor cultuurparticipatie en talentontwikkeling

De jeugd-, cultuur- en welzijnsactoren van Mechelen sloegen de handen in elkaar om de jongeren in hun superdiverse stad intensiever te laten deelnemen aan het culturele leven en beter te ondersteunen in hun talentontwikkeling. Het resultaat is een actieplan om het reguliere culturele aanbod aantrekkelijker en toegankelijker te maken.

H30 werkt al jaren in een stedelijke realiteit waarin de jongerendoelgroep, tussen 14 en 30 jaar, zeer divers is in hun cultuurbeleving maar ook wat betreft hun etnisch-culturele en sociaaleconomische achtergrond. Het H30-team stapte naar de stafcel samenleving

om de behoefte aan een gezamenlijk gedragen actieplan rond jeugd, cultuur en nieuwe stedelijkheid aan te kaarten. Dat mondde uit in een netwerkbijeenkomst voor actoren die actief zijn in de cultuur-, jeugd- en welzijnssector. Al snel bleek dat zowat iedereen de wens tot een betere samenwerking deelde.

### 5 actiepunten

In een drietal werksessies werd de basis gelegd voor een actieplan met 5 strategische doelstellingen:

1. Inzetten op kennisdeling, expertise-uitwisseling, (innovatieve) samenwerking en netwerken rond het thema jeugd, cultuur en nieuwe stedelijkheid.
2. Inzetten op inspraak en participatie van kwetsbare jongeren.

3. Kennismaking van kwetsbare jongeren met het cultureel (vrijtijds)aanbod en de culturele sector/spelers.
4. Talentontwikkeling bij jongeren prikkelen, stimuleren en kansen bieden binnen de culturele sector. Platform geven aan jongeren om te experimenteren.
5. Toeleiding en doorstroming van kwetsbare jongeren, met extra focus op jongeren met vreemde herkomst, in het breder cultureel veld.

“Dankzij het actieplan ontstond er een mentaal kader tussen de verschillende partners”, vertelt directeur Annelien Van Damme. “We zoeken voortaan naar verbindingpunten en gaan na hoe we elkaars werking kunnen versterken. Daarbij streven we ernaar om het projectmatig werk te overstijgen en onze acties structureler in te bedden. Een bijzonder aandachtspunt is het bereiken van maatschappelijk kwetsbare jongeren en de doorstroom naar het reguliere culturele aanbod in Mechelen. Onze intense samenwerking maakt ook zichtbaar wat er nog ontbreekt in het culturele aanbod

en het geeft ons de kans om daar meteen iets aan te doen.”

## Informatiedoorstroming

Het project RESET was een voorbeeld van hoe samenwerking een positief effect kan hebben op het bereik van jongeren. Met subsidies van het Impulsfonds van provincie Antwerpen engageerden H30 en J@M vzw in de aanloop naar het actieplan een halftijdse werkkraacht die de brug sloeg tussen beide organisaties. Samen organiseerden ze prikkelworkshops, een bootcamp en een maaktraject met 15 jongeren. Het project wordt nu binnen het actieplan verdergezet.

“We zoeken voortaan naar verbindingpunten en gaan na hoe we elkaars werking kunnen versterken”

Een ander concreet initiatief is een overlegmoment aan het begin van het culturele seizoen, waarop zowel culturele, jeugd- als welzijnsactoren uitgenodigd worden. Daarop kunnen de culturele

organisaties hun programma belichten dat volgens hen het meest geschikt is voor de achterban van jeugdwelzijnsactoren.

Op hun beurt kunnen zij het perspectief van de jongeren verhelderen. Daarmee komt H30 tegemoet aan de nood aan informatiedoorstroming over elkaars werking en tracht het de toeleiding van jongeren naar cultuur te vergemakkelijken.

**Trekker:** H30

**Partners:** Jeugd, cultuur en welzijnsactoren van de stad Mechelen

**Budget/Personeelsinzet:** reguliere werking

**Contact:** Annelien Van Damme, coördinator H30, stad Mechelen

T: 015 29 80 99 - E: [annelien.vandamme@mechelen.be](mailto:annelien.vandamme@mechelen.be)



## LOKAAL ONTHAALBELEID

### Sint-Pieters-Leeuw: onthaalbeleid op maat van een superdiverse samenleving

Jaarlijks komen gemiddeld 1.500 nieuwkomers met roots in een ander land in Sint-Pieters-Leeuw wonen. Hoe zorg je ervoor dat hun lokaal integratieproces vlotter verloopt? En hoe kunnen lokale diensten en organisaties hun werking beter afstemmen op die snel veranderde bevolkingssamenstelling?

#### Vier benaderingsstrategieën

Sint-Pieters-Leeuw (Vlaamse Rand) is een aantrekkelijke gemeente, ook voor nieuwe inwoners die er (vooral vanuit Brussel) op zoek gaan naar betere huisvesting, een

rustige en groene woonomgeving, een goede school voor de kinderen. De grote meerderheid van die nieuwe inwoners is anderstalig en hun herkomst weerspiegelt de Brusselse superdiversiteit. Van de bijna 33.000 inwoners van Sint-Pieters-Leeuw zijn er 35% van buitenlandse herkomst (Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor, 2015).

Sommige anderstalige nieuwe inwoners vinden heel vlot hun weg, bijvoorbeeld omdat ze huwen met een Leeuwnaar. Anderen hebben vooral nood aan heldere informatie, in toegankelijk Nederlands of een contacttaal, over de werking van de gemeente, het aanbod NT2, kinderopvang, het vrijetijdsaanbod. Er zijn ook nieuwe inwoners die meer begeleiding nodig hebben: ze hebben een klein netwerk of zijn kwetsbaarder vanwege hun migratietraject, armoede, gezondheidsproblemen. Sint-Pieters-Leeuw zoekt uit welke diensten, acties en beleidsdaden nodig zijn om

deze instroom te benaderen en wie van de betrokken diensten daarbij welke taak kan opnemen.

Een eerste stap is het werken aan een sterk bestuurlijk draagvlak. Het schepencollege, de gemeenteraadscommissie integratie, de OCMW-raad, het managementteam van de gemeente en het interne dienstoverleg van de bevolkingsdienst keuren de integrale aanpak goed. Daarna betreft de integratiedienst ook andere partners: de aanbodverstrekkers NT2, lokale onderwijsvoorzieningen, het CAW, Kind en Gezin, de lokale politie, verenigingen, sportclubs... Doel is om nieuwe inwoners die de taal (nog) niet beheersen actief te benaderen, op maat van hun integratienoden (rond o.a. opvoeding, onderwijs, taalverwerving, inburgering, tewerkstelling, wonen, ...).

### **Project 'Integrale aanpak instroom Vlaamse Rand'**

Eind 2015 wordt Sint-Pieters-Leeuw proefgemeente in het project 'Integrale aanpak

instroom Vlaamse Rand' van het Agentschap Integratie en Inburgering. Het agentschap zet een 'screener' in om het onthaalbeleid te versterken, de integratienoden beter in kaart te brengen en initiatieven op te zetten om de toegankelijkheid van lokale diensten en organisaties te verhogen. Toeleiders in de Diversiteit (een aanbod van PIN vzw) begeleiden de meest kwetsbare nieuwe inwoners (zorgtrajecten). Het agentschap monitort de instroom, meet en analyseert de resultaten.

*De gemeente wil voor de nieuwkomers een behoeftedekkend aanbod realiseren, in maximale afstemming tussen het lokale en Vlaamse beleidsniveau.*

Het project loopt tot eind 2018. Het is de bedoeling de methodiek later in andere regio's ook toe te passen.

**Trekker:** Integratiedienst Sint-Pieters-Leeuw

**Partners:** Agentschap Integratie en Inburgering

**Budget/Personeelsinzet:** integratiesubsidies Sint-Pieters-Leeuw

**Periode:** 2016 - 2018

**Contact:** Isabelle Vanderhaegen - Integratieambtenaar

Dienst integratie en Vlaams beleid

T: 02 371 63 28 M: 0497 51 68 74

E: [isabelle.vanderhaegen@sint-pieters-leeuw.be](mailto:isabelle.vanderhaegen@sint-pieters-leeuw.be)



## Regio Halle-Vilvoorde: lokale onthaalgesprekken door ervaringsdeskundigen

Ervaringsdeskundigen uit de doelgroep zelf opleiden en inzetten om nieuwe inwoners van buitenlandse herkomst te informeren over het gemeentelijk aanbod aan onthaalbeleid, taalverwerving, vrijetijdsbesteding, welzijn en participatie. Het idee is eenvoudig en het werkt. In de Vlaamse Rand krijgen jaarlijks meer dan 2.000 gezinnen een lokaal onthaalgesprek aangeboden.

De Vlaamse Rand rond Brussel kent de jongste jaren uitdagingen van grootstedelijke orde. De grote groep nieuwe inwoners telt 175 verschillende nationaliteiten, terwijl het aan structuren en netwerken ontbreekt om

hen te ontvangen. De snelle evoluties in de bevolkingssamenstelling stelt de lokale besturen en reguliere voorzieningen bijgevolg voor een aantal bijzondere uitdagingen.

PIN vzw werkte samen met de lokale besturen en het Agentschap Integratie en Inburgering een oplossing uit om de lokale besturen te ondersteunen bij de uitvoering van hun lokaal integratie-, taal- en onthaalbeleid. Nieuwkomers zelf leiden ze op en zetten ze in om als Toeleiders in de Diversiteit contacten te leggen met de doelgroep, hen te motiveren, basisinformatie te geven en hen waar mogelijk of nodig, toe te leiden naar de diensten en instanties.

### Drie doelstellingen

Besturen zetten Toeleiders in de Diversiteit in - aanvullend aan de eigen dienst-



verlening - om een uitgebreider lokaal onthaalgesprek te houden met de nieuwe inwoners. Zij bespreken het inburgerings- en NT2-aanbod, de gemeentelijke oefenkansen Nederlands, de onderwijsvoorzieningen, het vrijetijdsaanbod, de mogelijkheden voor kinderopvang, welzijn, milieu, tewerkstelling en huisvesting ... Met het onthaalgesprek willen de besturen drie doelstellingen bereiken die gekoppeld zijn aan het lokale integratie-, onthaal- en taalbeleid:

1. De Toeleider maakt de inwoners in zijn contacttaal wegwijs in hun gemeente door de onthaalmap te overlopen en af te toetsen of alles duidelijk is.
2. De Toeleider verwoordt de verwachtingen van de (lokale) overheid wat betreft taalverwerving, administratie, procedures en regelementen en nodigt de nieuwe inwoners uit tot actieve participatie aan het lokale samenleven. Tijdens het gesprek verzamelen de Toeleiders heel wat beleidsrelevante informatie waardoor gemeenten een goed zicht kunnen krijgen op resultaten, evoluties en noden.

3. De Toeleider peilt naar de belangrijkste integratienoden van de nieuwe inwoners. Op basis daarvan kan hij/zij vervolgens een toeleidingstraject naar diensten en voorzieningen opstarten.

Tijdens het gesprek verzamelen de Toeleiders heel wat beleidsrelevante informatie waardoor gemeenten een goed zicht kunnen krijgen op resultaten, evoluties en noden.

### Veel gebruikte methodiek

Lokale onthaalgesprekken groeiden in korte tijd uit tot een veel gebruikte aanvullende onthaalmethodiek voor de lokale besturen in de regio. Momenteel zijn er 16 Toeleiders in de Diversiteit actief die onthaalgesprekken voeren in 28 verschillende talen. Zij zorgden in 2015 mee voor het onthaal van 2.169 nieuwe gezinnen in 21 gemeenten van de Vlaamse Rand.

**Trekker:** PIN vzw, een erkend sociaal economie-initiatief in de regio Halle-Vilvoorde  
**Partners:** 21 lokale besturen in de Vlaamse Rand en het Agentschap Integratie en Inburgering

**Budget/Personeelsinzet:** 250.000, voor 20 VTE, 18 Toeleiders in de Diversiteit en 2 begeleiders

**Periode:** Toeleiders in de Diversiteit zijn actief sinds 2009, ze voeren lokale onthaalgesprekken sinds 2013

**Contactpersoon:** Pepijn Hellebuyck, PIN vzw - Partners in Integratie  
M: [info@vzwpin.be](mailto:info@vzwpin.be) of [pepijn.hellebuyck@vzwpin.be](mailto:pepijn.hellebuyck@vzwpin.be)  
T: 02 304.48.45 of 0471 84.04.56



## LOKAAL ONTHAALBELEID

### Dilbeek: welzijns-campus stemt zorg- en welzijnsvragen beter op elkaar af

Door het uitbouwen van een welzijns-campus is Dilbeek erin geslaagd om bijkomende dienst- en hulpverlening aan te bieden op zijn grondgebied.

De gemeente zorgt zelf voor een '1-loketonthaal' dat elke inwoner de weg toont naar de juiste plaats of instantie.

De voorbije jaren kende Dilbeek een sterke instroom van anderstaligen en personen met een migratieachtergrond. Hun aanwezigheid steeg op tien jaar tijd van 14 naar 25 procent. De snelle evolutie stelt de gemeente voor een aantal bijkomende uitdagingen, onder meer op vlak van taalverwerving en oefenkansen Nederlands, lokaal onthaal-

en integratiebeleid, welzijn en gezondheid, tewerkstelling, wonen, onderwijs en ouderenzorg. De stijging van de noden, in combinatie met een historisch eerder beperkt aanbod, vroeg om een noodzakelijke inhaalbeweging.

Het gebrek aan kantoorruimtes en leslokalen vormde een obstakel om de grotere lokale aanwezigheid van organisaties en diensten te bepleiten. Dilbeek tekende daarom in op het investeringsprogramma rond sociale campussen van de provincie Vlaams-Brabant. Met deze middelen kon het een infrastructuur ontwikkelen waarin verschillende sociale diensten en organisaties samen onder één dak zouden zitten. Overheidsmiddelen kan de gemeente hierdoor efficiënt en zuinig gebruiken. Het zet organisaties vooral aan om op lokaal vlak nauwer samen te werken. Op die manier ontstaat

een goede afstemming van de zorg- en welzijnsvragen. Bijkomend kan de gemeente via dit project beter tegemoetkomen aan de groeiende noden van nieuwe inwoners van buitenlandse herkomst.

### Sociale Campus

Op 20 maart 2016 opende de nieuwe Welzijns-campus haar deuren. Behalve een sociale campus werd er een dienstencentrum en een lokaal opvanginitiatief in ondergebracht. Sociale organisaties maken intussen gretig gebruik van het aanbod om kantoorruimtes en leslokalen te huren of zitdagen te organiseren. Inwoners van alle leeftijdsgroepen kunnen in de sociale campus terecht voor alle mogelijke welzijnsvragen. Op deze manier wil Dilbeek elke inwoner in staat stellen om maximaal de eigen kansen te grijpen.

### Onthaalmedewerkers

Het bestuur engageerde een onthaalmedewerker die het 1-loketsysteem bemant en de dagelijkse praktische werking binnen het campusgebouw organiseert.

Men denkt erover om als gemeente ook een extra aanbod mogelijk te maken in de vorm van een dienstencentrum. Het centrum zal informatieve, recreatieve en vormende activiteiten organiseren in het bijzonder voor personen in een beginnende zorgsituatie.

### Lokaal Opvanginitiatief

Het lokaal opvanginitiatief biedt aan kandidaat-vluchtelingen een woongelegenheid aan waarin ze zelfstandig kunnen wonen.

In de campus bevindt zich ook het nieuwe gemeentelijke initiatief 'Huis van het Kind', waar inwoners terecht kunnen met hun vragen en noden rond preventieve gezinsondersteuning.

Met de realisatie van de welzijns-campus is Dilbeek erin geslaagd om bijkomende dienst- en hulpverlening te realiseren op zijn grondgebied.

**Trekker:** Gemeente Dilbeek, Welzijns-campus Nieuwenbos,

**Partners:** Provincie Vlaams-Brabant en de betrokken welzijnsorganisaties en diensten.

**Budget/Personeelsinzet:** 1 VTE onthaalmedewerker en 1 HTE onderhoudsmedewerker

**Periode:** januari 2014 tot maart 2016

**Contactpersoon:** Marrit Volckaert, Diensthoofd Welzijn, T: 02 568 00 40  
E: marrit.volckaert@dilbeek.be



## Maldegem: als landelijke gemeente werk maken van integratie

Bij de start van het lokaal opvanginitiatief in Maldegem, in september 2000, was er van een verplichte inburgering nog geen sprake. Het dienstenaanbod voor de bewoners van het lokaal opvanginitiatief (LOI) en voor personen van buitenlandse herkomst was zowat onbestaande. Vandaag biedt de gemeente de nieuwkomers heel wat kansen om hun weg te vinden in de gemeente en in de samenleving.

Het OCMW Maldegem nam in 2000 het voortouw om voor het beperkt aantal inwoners van buitenlandse herkomst taallessen te organiseren. Aanvankelijk namen enkel vrijwilligers die taak op

zich maar nadien ontstond een mooie samenwerking met het reguliere onderwijs. Parallel daarmee staken vrijwilligers de handen uit de mouwen om voor de nieuwkomers vrijetijdsactiviteiten te organiseren. Nadien ondersteunden de gemeentelijke diensten het initiatief beleidsmatig door de LOI-bewoners te laten meegenieten van het bestaande systeem van socio-culturele participatie. Daardoor kreeg elke bewoner een budget van 200 euro per jaar om te besteden aan lidmaatschappen voor verenigingen en de deelname aan activiteiten.

### Zinvol werk

Om de bewoners een zinvolle tijdsbesteding te bezorgen, probeerde het OCMW van Maldegem aanvankelijk om ze tegen een beperkte vergoeding in te schakelen voor

taken in het woonzorgcentrum, bij de technische dienst of de groendienst van de gemeente. Dit botste weliswaar op juridische bezwaren, zodat het OCMW op zoek moest gaan naar goede alternatieven. Die kwamen er in 2014 toen de gemeente besliste dat bewoners vrijwilligerswerk mochten doen. Sindsdien nemen ze verantwoordelijkheid op voor de organisatie van het dagelijkse leven in het lokaal opvanginitiatief. Ze staan onder meer in voor het onderhoud van de gebouwen en van de tuin, het stockbeheer en het beheer van de poetsproducten.

## Draagvlak

De bezetting van het lokaal opvanginitiatief groeide stelselmatig uit tot 90 plaatsen. Door systematisch te blijven zoeken naar partners die het aanbod voor de bewoners kwalitatiever konden maken, ontstonden vruchtbare samenwerkingen met deskundige organisaties en verenigingen.

Ondertussen werkte het OCMW ook aan de communicatie over de komst van de vluchtelingen. Om bij de inwoners van Maldegem

een draagvlak te creëren, informeerden ze hen onder meer via het gemeentelijk infoblad. Gemeentelijke diensten, verenigingen en organisaties organiseerden bovendien tal van evenementen waarop mensen elkaar konden leren kennen en ze de context van de vluchtelingencrisis konden verduidelijken. Het jaarlijkse multicultureel festival valt daarbij het meeste op. Aanvankelijk nam enkel het OCMW hiervoor het initiatief maar vandaag gebeurt ook dat in samenwerking met heel wat private partners, de dienst Cultuur en de dienst Noord-Zuid van de gemeente. Kleuter- en basisscholen organiseren workshops over multiculturaliteit, ze voorzien de gelegenheid om LOI-klasjes te bezoeken, bewoners komen hun vluchtverhaal vertellen in de klas en er vinden infovergaderingen plaats.

**Trekker:** OCMW Maldegem

**Partners:** Gemeente (dienst noord-zuid, vrijetijdsdiensten, scholen.....)

**Budget/Personeelsinzet:** 1 technisch medewerker, 4 maatschappelijk werkers,  
1 administratief medewerker

**Periode:** sinds opstart LOI

**Contactpersoon:** Koen Cromheecke, hoofd sociale dienst,

T: 050 72 72 35

E: [koen.cromheecke@ocmwmaldegem.be](mailto:koen.cromheecke@ocmwmaldegem.be)





## LOKAAL TAAL- EN TAALPROMOTIEBELEID

### Wat is taalbeleid en taalpromotie?

Taalbeleid en taalpromotie zijn twee beleidsprioriteiten in het huidige Vlaamse integratiebeleid. Hieronder geven we een korte toelichting over taalbeleid en taalpromotie.

Vervolgens gaan we in op de stappen die een lokaal bestuur of organisatie kan zetten om taalbeleid en taalpromotie op een kwaliteitsvolle manier uit te bouwen.

#### Wat is taalbeleid en -promotie?

Taalbeleid in lokale besturen of in organisaties is het consistent en structureel geheel van maatregelen op het niveau van de organisatie die gericht zijn op:

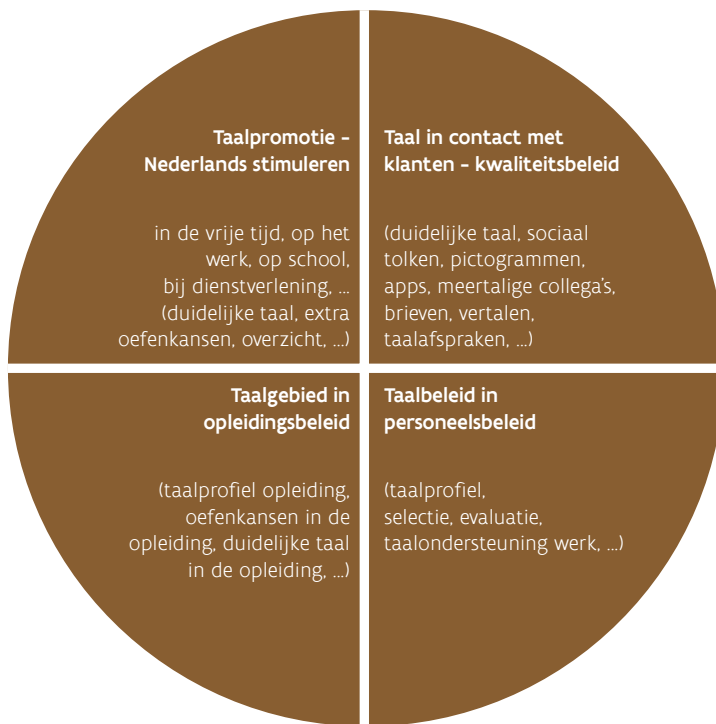
1. het wegwerken van taaldrempels voor anderstaligen,

2. het creëren van maximale taalleerkansen Nederlands voor de anderstalige.

Een lokaal bestuur dat daarnaast inzet op taalpromotie wil een positief en stimulerend klimaat creëren om Nederlands te leren, te oefenen en te gebruiken. Taalpromotie zorgt ervoor dat iedere plek waar we Nederlands spreken, een plek is waar de anderstalige Nederlands kan oefenen. We proberen dus steeds om de communicatie (bv. aan loketten) tussen anderstaligen en Nederlandstaligen op een laagdrempelige manier te voeren zonder daarbij de kwaliteit van dienstverlening uit het oog te verliezen. Taalbeleid en taalpromotie zijn erg gelinkt aan elkaar. Beiden hebben het over een laagdrempelige, kwaliteitsvolle dienstverlening aan anderstaligen. Het uiteindelijke doel is een gelijke behandeling van iedere burger in de dienstverlening, op de werkvloer en in de opleiding, ongeacht de kennis

van het Nederlands. Tegelijkertijd hebben taalbeleid en -promotie ook aandacht voor het creëren van voldoende oefenkansen Nederlands. Beide zijn dus stimulerend op het vlak van Nederlands leren en oefenen. Taalbeleid en -promotie zorgen er ook voor dat het nog niet voldoende kennen van

in Nederlandstalige contexten dat anderstaligen sneller Nederlands leren. Taal is transversaal. Dat betekent dat taal in elk deel van een lokaal bestuur of organisatie voorkomt. Zonder taal kan er geen dienstverlening, personeelsbeleid, lokaal beleid, enz. zijn. Om dus succesvol te zijn, bed je taalbeleid en -promotie best in een kwaliteits-, personeels-, diversiteits- en opleidingsbeleid, ... van een lokaal bestuur of organisatie in.



### Taalbeleid in contact met klanten

Taalbeleid in contact met klanten gaat over hoe loketbedienden mondeling communiceren met anderstalige burgers. Daarnaast gaat het ook over hoe organisaties schriftelijk communiceren met burgers via brieven, affiches, websites, enz. Niet enkel anderstalige burgers, maar ook Nederlandstalige

het Nederlands geen drempel vormt voor anderstaligen die het Nederlands nog aan het leren zijn, om te participeren aan de samenleving. Het is juist door actief te zijn

burgers profiteren van een goed taal- en communicatiebeleid. Om dit te bekomen kan een lokaal bestuur zich bewust een aantal vragen stellen over haar eigen werking:

- Zijn loketbedienden zich bewust van het belang van duidelijk Nederlands om zo voldoende oefenkansen Nederlands te creëren voor anderstaligen?
- Zorgen de loketbedienden ervoor dat ze in duidelijk Nederlands spreken?
- Passen ze hun taalgebruik aan het Nederlandsniveau van de anderstalige burger aan?
- Spreken ze geen dialect dat moeilijk verstaanbaar is voor anderstaligen?
- Geven ze de anderstalige burger voldoende spreekansen Nederlands?
- Maken ze soms gebruik van professionele sociaal tolken indien het om een complex onderwerp zoals verblijfsrecht gaat?
- Ondersteunen ze hun mondelinge communicatie met beelden en pictogrammen?
- Krijgen anderstalige klanten eenzelfde behandeling bij de ene loketbediende als bij de andere? De ene loketbediende schakelt wel eens over op Engels, terwijl zijn collega het niet doet. Zijn er taalafspraken tussen loketbedienden wanneer iemand overschakelt naar een andere taal?

- Gebruikt de organisatie of het lokaal bestuur brieven of documenten die opgesteld zijn in duidelijke taal?
- Vertaalt de organisatie soms documenten naar andere talen dan het Nederlands?

Wil een organisatie een kwaliteitsvolle dienstverlening aanbieden? Dan houdt dat in dat je op een kwaliteitsvolle manier communiceert. Kwaliteitsvol communiceren kan enkel als je goed en duidelijk communiceert. Dit betekent dat beide partijen (de professional en de klant) elkaar goed begrijpen en zich genuanceerd kunnen uitdrukken. Het doel van kwaliteitsvolle communicatie is de boodschap optimaal overdragen. Dat komt zowel het anderstalige als het Nederlandstalige cliënteel ten goede. Ook professionals kunnen zo beter werken. Het is dus tevens in het belang van organisaties in hun geheel.

Taaltoegankelijkheid creëren bereik je het best door een reeks taaloverbruggende instrumenten zoals contacttalen (bv. Engels en Frans), sociaal tolken, pictogrammen, ... in te schakelen. Het inzetten van deze instrumenten staat niet haaks op het aanbieden van oefenkansen Nederlands.

## Tips duidelijke taal

- Hou rekening met de taalkennis van de anderstalige burger voor je.
- Geef geen overbodige informatie.
- Spreek duidelijk en niet te snel.
- Blijf natuurlijk spreken.
- Hou je uitleg kort, wissel af met vragen.
- Stel gerichte vragen.
- Controleer of de boodschap begrepen is.
- Herhaal voldoende.
- Pas op met dialect.
- Pas op met vaktermen.
- Vermijd formele woorden, gebruik spreektaal.
- Vermijd figuurlijk taalgebruik.
- Ondersteun je instructies visueel.

**Meer informatie en filmpjes** vind je hier: [klaretaalrendeert.be/in\\_contact\\_met\\_klanten/spreken](http://klaretaalrendeert.be/in_contact_met_klanten/spreken)

Sociaal tolken zijn professionele tolken waarvan lokale besturen en organisaties gebruik kunnen maken. Je kan sociaal tolken inschakelen om een mondelinge boodschap volledig en getrouw om te zetten van het Nederlands naar een andere taal en omgekeerd.

**Meer informatie:** [integratie-inburgering.be/sociaal-tolken-en-vertalen](http://integratie-inburgering.be/sociaal-tolken-en-vertalen)

Elke vorm van interactie met een Nederlandstalige is namelijk een oefenkans Nederlands. Lokale besturen en organisaties dienen een goed evenwicht te zoeken tussen enerzijds het gebruik van andere talen dan het Nederlands én anderzijds het aanbieden van oefenkansen Nederlands.

### Taalbeleid in personeelsbeleid

Taalbeleid gelinkt aan het personeelsbeleid gaat over anderstaligen als werknemer aanwerven en over de communicatie met anderstaligen op de werkvloer. Organisaties en lokale besturen kunnen zich volgende vragen stellen in verband met hun personeelsbeleid:

- Vormt taal een struikelblok voor anderstaligen bij aanwervingsprocedures?
- Is de vacature opgesteld in duidelijke taal?
- Hoe kunnen we bij de aanwerving rekening houden met het niveau Nederlands van anderstaligen?
- Weet je bij aanwerving of iemand voldoende Nederlands kent om de job goed te doen?
- Vereist deze functie een minimaal niveau Nederlands bij de instap? Zo ja, welk?

- Kunnen we leerkansen en groeidoelen Nederlands creëren in deze functie?
- Hoe evalueren we kandidaten voor de functie? Wat zijn hierbij taalaspecten?
- Wat zijn gevolgen van eventuele taal-evaluaties tijdens de selectie?
- Maken we een onderscheid tussen de vereiste passieve en actieve kennis van het Nederlands?
- Welke andere talen dan het Nederlands zijn vereist om deze functie goed uit te voeren? En op welk niveau zijn ze vereist?
- Begrijpen anderstalige medewerkers de instructies voldoende?
- Hoe verloopt de communicatie tussen collega's?

Taal opnemen in je personeelsbeleid houdt dus in dat je per functie een taalprofiel kan opstellen. Dit taalprofiel komt overeen met het minimale niveau dat vereist is om de job goed te kunnen uitoefenen. De praktijk leert ons dat we dit niveau vaak veel te hoog inschatten, waardoor solliciteren voor de anderstalige meteen een drempel vormt. Het is belangrijk om realistische taaleisen aan een functie te koppelen.

Na het opstellen van je taalprofiel, stem je je selectieprocedure hierop af. Je bent je dus bewust van de mogelijk taaldrempels in je selectie. Bij aanwerving zorg je voor een onthaal in duidelijke taal en op de werkvloer creëer je oefenkansen Nederlands. Je kan er als werkgever ook voor kiezen om lessen Nederlands op de werkvloer aan te bieden. Het is juist door mee te functioneren op de werkvloer dat anderstaligen hun Nederlands kunnen oefenen of verbeteren en in contact komen met Nederlandstaligen.

### Taal en opleiding

Nadenken over taal in opleidingen (volwassenenonderwijs, beroepsopleidingen, hoger onderwijs, ...) komt in grote mate overeen met taal in personeelsbeleid. Net zoals met jobs, ligt het gevraagde taalniveau Nederlands om een bepaalde opleiding te kunnen volgen, vaak veel hoger dan effectief nodig is. Hierdoor hebben anderstaligen die het Nederlands nog aan het leren zijn, minder kansen om in opleidingen in te stappen of ze tot een goed einde te brengen. Een aantal cruciale richtvragen in verband met taal in opleidingen zijn:

- Welke taalcompetenties Nederlands (of andere talen) heeft een cursist nodig om de opleiding te volgen?
- Gebeurt de promotie van de opleiding in duidelijk Nederlands?
- Struikelen anderstalige cursisten over vaktermen of begrijpen zij instructies niet?
- Gebruik je duidelijk Nederlands in de les?
- Is je cursusmateriaal geschreven in duidelijk Nederlands?
- Hoe toets je taal in de opleiding?
- Krijgen cursisten voldoende oefenkansen Nederlands tijdens de opleiding?
- Is de anderstalige cursist na het voltooien van een opleiding voldoende gewapend in het Nederlands om de werkvloer te betreden?

Net zoals met taal in personeelsbeleid, kan je voor opleidingen taalprofielen opstellen. Vervolgens stem je de instapvoorwaarden hierop af en zorg je ervoor dat cursisten oefenkansen Nederlands in de opleiding krijgen. Docenten coach je in taalontwikkelen lesgeven waardoor ze bewust

oefenkansen Nederlands aanbieden tijdens het doceren.

### Taalpromotie

Als je als gemeente inzet op de bovenstaande vormen van taalbeleid, dan zullen de anderstalige inwoners in jouw gemeente al heel wat kansen krijgen om hun Nederlands te gebruiken en te oefenen. Wil je als gemeente jouw burgers en organisaties stimuleren om nog meer oefenkansen Nederlands te bieden en wil je de anderstalige inwoners verder stimuleren om Nederlands te leren, te oefenen en te gebruiken? Stel je dan de volgende vragen:

- Waar kunnen de anderstalige volwassenen, jongeren en kinderen in de gemeente Nederlands leren, oefenen en gebruiken?
- Kennen dienstverleners, loketbedienden, etc. dit aanbod voldoende en kunnen ze mensen makkelijk doorverwijzen naar deze leer- en oefenkansen?
- Kunnen anderstaligen het Nederlands dat ze geleerd hebben, gebruiken in het dagelijkse leven in de gemeente: aan het loket, bij de bakker, ...?
- Werken sportverenigingen, culturele centra, socio-culturele verenigingen,

speelpleinwerkingen.... aan een taalstimulerende omgeving?

- Is taal een drempel voor participatie aan het vrijetijdsaanbod?
- Pikken we vragen en signalen op van de doelgroep of doorverwijzers over de nood aan extra oefenkansen Nederlands?
- Voorzien we, indien nodig, extra oefenkansen Nederlands in de gemeente zoals conversatietafels, taalkampen, ...?
- Is er een link tussen deze oefenkansen en de reguliere vrijetijdsvoorzieningen, het formeel onderwijs, etc.?

Taalpromotie zal naast het promoten van spreekkansen in het dagelijkse leven aan het loket, op het werk en in de opleiding, ook focussen op taalstimulering in de vrije tijd en indien nodig extra oefenkansen creëren. Door deel te nemen aan leuke activiteiten met mensen die jouw interesses delen, komt er vanzelf interactie op gang en creëer je interactie en spontane oefenkansen. Als gemeente kan je sportclubs, speelpleinwerkingen, socio-culturele verenigingen etc. ondersteunen bij het creëren van een taalstimulerend klimaat. Heel vaak merken we

echter dat het participeren van anderstaligen aan het vrijetijdscircuit in de gemeente niet evident is, onder andere omwille van de taalbarrière die mensen ervaren.

Als blijkt dat de anderstalige inwoners toch te weinig spreekansen ervaren, of drempelvrees hebben om de taal in het dagelijkse leven te gebruiken, dan kan het interessant zijn om in te zetten op extra oefenkansen zoals conversatietafels, taalkampen, buddy-methodieken, waarbij mensen in een veilige context de taal kunnen oefenen.

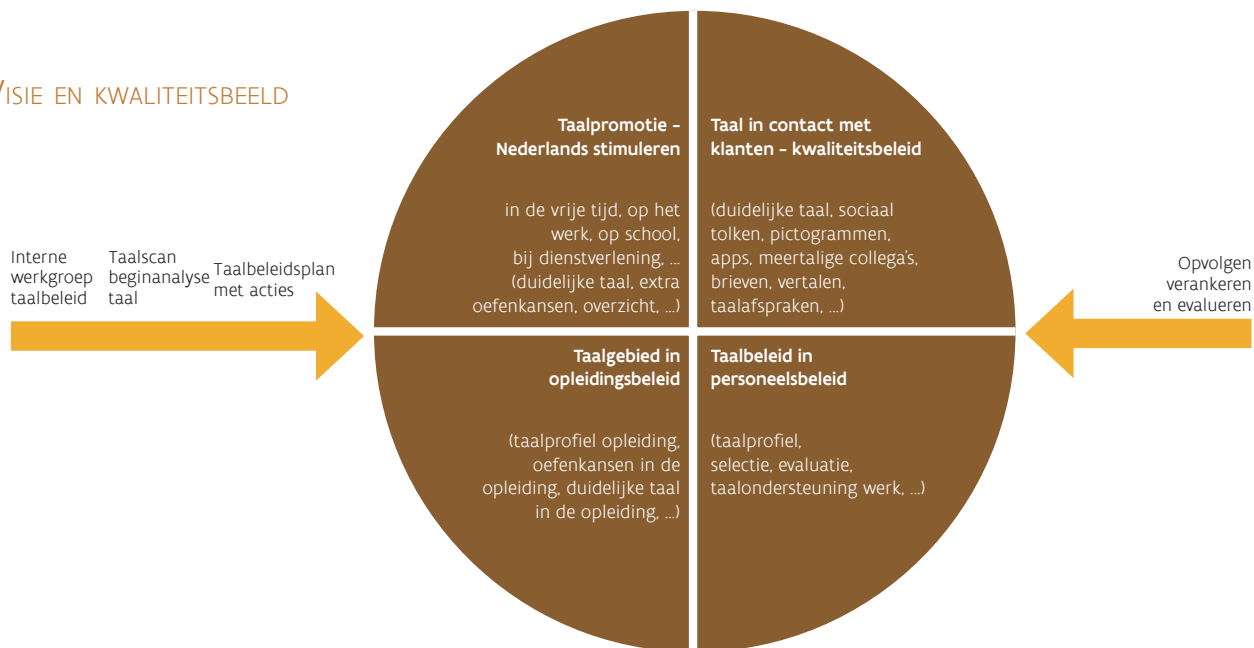
### Hoe doe je dat nu?

Een taal(promotie)beleid uitwerken is een proces en bestaat uit verschillende stappen. Hieronder vind je een aantal aangewezen stappen om te starten en een beleid te realiseren:

1. Duid een taalbeleidsverantwoordelijke aan. Deze is verantwoordelijk voor het proces. Hij/zij krijgt voldoende ruimte en tijd om met het thema bezig te zijn.
2. Stel een werkgroep taalbeleid op. Zorg ervoor dat in deze werkgroep medewerkers van verschillende niveaus vertegenwoordigd zijn (van bestuur tot management tot 1ste lijn medewerkers). De vertegenwoordiging van medewerkers uit verschillende niveaus is een cruciale randvoorwaarde om ervoor te zorgen dat het uitgewerkte taalbeleid gedragen is door een lokaal bestuur of organisatie.
3. Voer een taalscan uit (in contact met klanten, in het personeelsbeleid en in opleidingen). Dit houdt in dat je alles wat rond en met taal gebeurt, in kaart brengt en de werking ervan analyseert.
4. Formuleer op basis van deze taalscan duidelijke doelstellingen. Wat wil je bereiken in je lokaal bestuur of organisatie? Wat is het uiteindelijke doel ervan?
5. Stel op basis van deze doelstellingen een taalbeleidsplan op. Hierin staan acties waarop je organisatie of lokaal bestuur wil inzetten. Leg linken tussen die acties en je kwaliteits-, diversiteits-, personeelsbeleid, e.d.
6. Formuleer bij aanvang een gezamenlijke visie op taal. Dit is een cruciale randvoorwaarde om het taalbeleid te



## VISIE EN KWALITEITSBEELD



doen slagen. Indien alle medewerkers uit een organisatie vertrekken vanuit verschillende visies, dan is het moeilijk om tot een gelijke behandeling van anderstaligen te komen.

7. De taalbeleidsverantwoordelijke volgt samen met de werkgroep het actieplan op. Uitgevoerde acties evalueer je constant en stuur je bij waar nodig.
8. Veranker het taalbeleid door ervoor te zorgen dat je het linkt aan het bestaande kwaliteits-, diversiteits- en personeelsbeleid, ... van je organisatie en lokaal bestuur.

Meer informatie over de verschillende stappen in het uitwerken van een taalbeleid: [klaretaalrendeert.be/in\\_contact\\_met\\_klanten/taalbeleid\\_starten](https://klaretaalrendeert.be/in_contact_met_klanten/taalbeleid_starten)

### Ondersteuning nodig?

Heb je na het lezen van deze inleiding zin gekregen om aan de slag te gaan? Het Agentschap Integratie en Inburgering helpt je graag verder op weg. Wij bieden vorming en individuele procesbegeleiding op maat van je organisatie. Voor meer info kan je terecht bij [britt.roels@integratie-inburgering.be](mailto:britt.roels@integratie-inburgering.be) (taalbeleid) en bij [emmy.vandenbogaerde@integratie-inburgering.be](mailto:emmy.vandenbogaerde@integratie-inburgering.be) (taalpromotie).

## Antwerpen: een laagdrempelige plek om Nederlands te oefenen

Open Inloop Taal is een plek waar anderstaligen Nederlands oefenen. Geïnteresseerden lopen langs in de bibliotheek en nemen deel aan een conversatiegroep, een samenleesgroep, aan 'Babbel en Brei' of doen aan zelfstudie met een boek of de computer. Deskundige begeleiders staan ter beschikking om te antwoorden op al hun vragen over Nederlands leren en oefenen.

Het Huis van het Nederlands organiseerde in 2014, na een inspirerend bezoek aan de Cybersoek in Amsterdam, de eerste Open Inloop Taal in twee Antwerpse wijken met weinig taal oefenkansen Nederlands.

De voornaamste bedoeling was om een laagdrempelig aanbod voor anderstaligen te creëren met conversatiegroepen, een taallab met computers en een 'Babbel en Brei'-groep als basisaanbod. 'Babbel en ...'-methodieken stimuleren conversatie in een ongedwongen sfeer. Door het aanbod aan een wijk te linken, bieden de oefenmomenten voor de deelnemers meteen ook een kans om hun sociale contacten uit te breiden.

### Deskundige begeleiding

Een van de belangrijke voorwaarden is de laagdrempeligheid. Daarom is er bij iedere sessie een warm onthaal met koffie en koekjes. De deelnemers kunnen gratis en vrijwillig langskomen, zonder vooraf in te schrijven. De sessies vinden plaats in een taalrijke omgeving waar deskundige begeleiders klaarstaan om op vragen te

antwoorden. Het zijn leerkrachten NT2 (Centrum voor Basiseducatie Antwerpen en Centrum voor Volwassenonderwijs) en medewerkers en vrijwilligers van Atlas, die bij voorkeur een NT2-achtergrond hebben.

Het vraagt een grote inspanning om de mensen te bereiken die baat hebben bij dergelijke oefenkansen. De verschillende organisaties die met anderstalige nieuw- en oudkomers werken zijn de meest effectieve weg om Open Inloop Taal bekend te maken. Mogelijke kandidaten worden ook actief aangesproken en uitgenodigd via flyers. De website [Nederlands oefenen.be](http://Nederlands oefenen.be) en de filmpjes Open Inloop Taal zorgen mee voor de promotie. Dat werpt duidelijk vruchten af. In april 2016 breidde Atlas het aanbod wegens het grote succes uit met twee locaties, in de wijken Kiel en Deurne. Op dit moment nemen er gemiddeld twintig anderstaligen deel per activiteit van twee uur.

## Hoge flexibiliteit

Aangezien de activiteiten van Open Inloop Taal niet vanzelfsprekend zijn in een bibliotheek, is er voldoende draagvlak nodig bij de medewerkers. Het wisselende aantal deelnemers vraagt bovendien een hoge flexibiliteit van de begeleiders, de bibliotheken en de deelnemers. De organisatoren willen immers vermijden dat mensen die een eerste keer deelnemen moeten wachten op hun welkomstgesprek. Het is ook niet aangenaam als de spreekgroepen plots te groot blijken of de bib te klein is. Om de tevredenheid van de deelnemers te toetsen en de werking te evalueren, worden de deelnemers regelmatig bevroegd.

Door het aanbod aan een wijk te linken, zijn de oefenmomenten voor de deelnemers meteen ook een kans om hun sociale contacten uit te breiden.

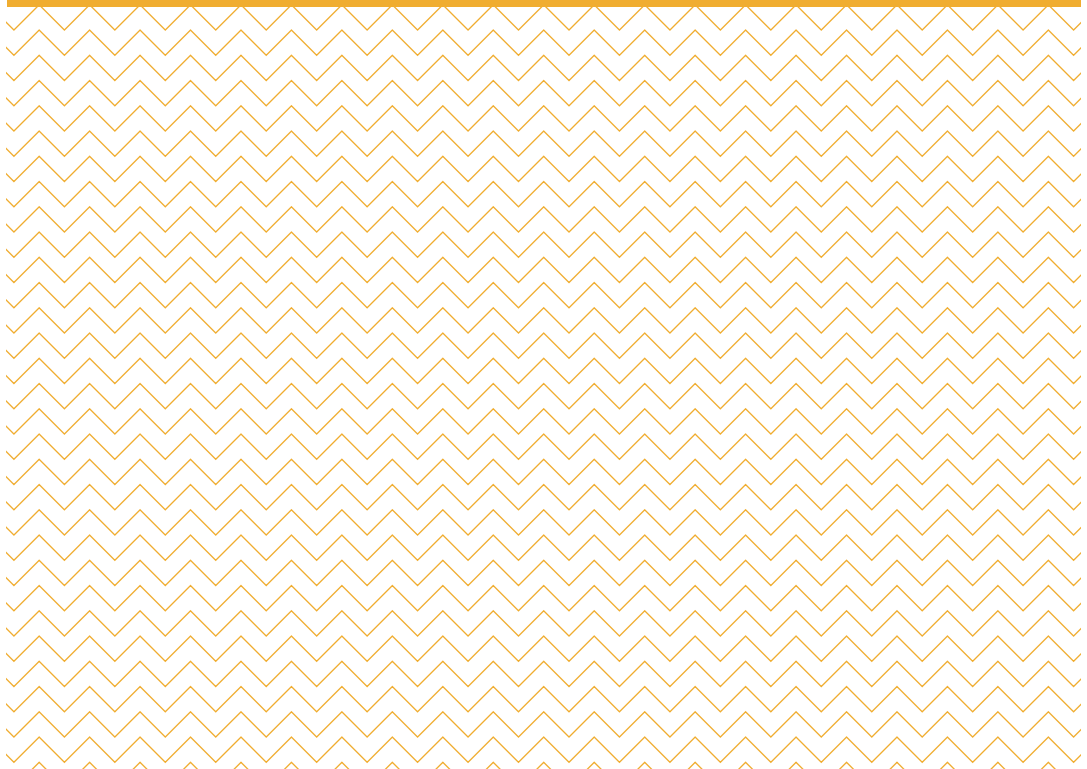
**Trekkers:** Team Taal van Atlas, integratie & inburgering Antwerpen

**Partners:** Bibliotheken Linkeroever, Luchtbal, Kiel en Deurne, CBE, CVO

**Budget/Personeelsinzet:** 1 projectleider per 2 OIT, 2 docenten NT2, vrijwilligers

**Periode:** De locaties Linkeroever en Luchtbal sinds 2014 – Kiel en Deurne sinds april 2016

**Contactpersoon:** [openinlooptaal@stad.antwerpen.be](mailto:openinlooptaal@stad.antwerpen.be), Katrien Van Boxel en Hans Jackmaert



## LOKAAL TAAL- EN TAALPROMOTIEBELEID

### Gent: taalkansen op de werkvloer

De actiegroep 'Visie op taalbeleid' van het open partnerschap 'Gent stad in werking' (Gsiw) publiceerde een brochure met inspirerende verhalen van werkgevers over taaldiversiteit op de werkvloer. Het boekje geeft ook een overzicht van ondersteuningsmaatregelen en instrumenten ten behoeve van bedrijven die anderstaligen (willen) tewerkstellen.

Aanvullend op het actieplan 'Gelijke Kansen op de werkvloer'(Stad Gent) stelde Gent, stad in werking (Gsiw) in het najaar van 2015 een Raad der Wijzen samen waarin bedrijven hun goede praktijken konden delen omtrent een aantal hot topics in het gelijkemansbeleid. Het ging onder meer

over taaldiversiteit, levensbeschouwelijke en culturele verschillen op de werkvloer en het preventiebeleid voor non-discriminatie. Elk thema werd telkens ook academisch geduid. Het was opmerkelijk dat bedrijven wat taaldiversiteit betreft zeer verschillende oplossingen bedenken. De uitwisseling was daarom erg verrijkend voor alle deelnemende bedrijven.

### Taalverwerving en integratie gaan samen

De actiegroep 'Visie op taalbeleid' van Gent, stad in werking (Gsiw) nam ook een trekkersrol op zich om een vernieuwend taalbeleid voor de werkvloer te definiëren. Naast het expliciteren van een visie op taalbeleid besliste de actiegroep dat elke deelnemende organisatie een actieplan 'nieuw taalbeleid' zou realiseren. Kansen,

talenten en capaciteiten benutten om de beeldvorming over anderstaligen positief in te vullen, vormen daarbij de sleutelbegrippen.

Anderstalige werknemers op een efficiënte manier aan het werk krijgen, betekent ook dat je hen een taalrepertoire moet aanreiken dat hen op de werkvloer ondersteunt.

Professor Piet Van Avermaet (UGent – Steunpunt Diversiteit en Leren) coachte dit traject. Hij gaat ervan uit dat taalverwerving en integratie twee samenlopende, wederzijds versterkende en ondersteunende processen zijn. Anderstalige werknemers op een efficiënte manier aan het werk krijgen, betekent met andere woorden ook dat je deze groep een taalrepertoire moet aanreiken dat hen op de werkvloer ondersteunt.

De resultaten van al de inspanningen vormden de inspiratie voor de brochure 'Radicaal voor Taal'. Daarin leggen vijf werkgevers uit hoe ze met taaldiversiteit aan de slag gaan in hun bedrijf. De publicatie somt ook maatregelen en instrumenten op die je als werkgever aangeboden krijgt om anderstaligen vlot te integreren in het bedrijf.

**Trekkers:** Janick Smessaert - Dienst Werk – Stad Gent (Dep. Duurzame stedelijke ontwikkeling en ondernemen) trekker van actiegroep Gsiw 'Visie op taalbeleid' en actie 'Raad der Wijzen'.

**Partners binnen de Raad der Wijzen:** Volvo Cars, Arcelor Mittal, Tower international, SAS automotive, Durabrik, Ibis Hotel, Thuishulp, Woningent, VMA Industries, Imperial Meat

**Partners binnen de Actiegroep Visie op taalbeleid (niet alle deelnemers bleven actief):** IN-Gent vzw, Jong vzw, CVO Perspectief-NT2, Basiseducatie Leerpunt, Ouderenzorg OCMW, OTC Gent, Groep Intro, Associatie Universiteit Gent, De Sloep, VDAB - NT2, Compaan, Agentschap Integratie en Inburgering (vroeger Kruispunt Migratie-Integratie vzw), Dienst Regie, Samenleven en Welzijn (voorheen Stedelijke Integratiedienst) en Dienst Werk - Stad Gent. Professor Piet Van Avermaet (UGent) coacht de actiegroep in de visie-ontwikkeling van taalverwervingsprocessen.

**Budget:** 1 tot 1,5 VTE

**Contactpersoon:** Janick Smessaert, adjunct-directie Dienst Werk stad Gent  
T: 09 266 83 00 - M: 0471 58 03 87 - E: Janick.Smessaert@stad.gent

## Projecten: intergemeentelijke samenwerking rond integratie van personen van buitenlandse herkomst

### De subsidies

In 2015 lanceerde Vlaanderen een projectoproep om intergemeentelijke samenwerking rond integratie van personen van buitenlandse herkomst te stimuleren. De subsidieaanvraag moest minstens uitgaan van drie gemeenten waarvan minstens 1 gemeente geen integratiesubsidie ontvangt. 7 projecten werden goedgekeurd. Aan de geselecteerde projecten kende de Vlaamse overheid een projectsubsidie van maximum 150.000 euro toe. De gemeenten staan gezamenlijk in voor de cofinanciering. De looptijd van een project bedraagt 3 jaar (van 1 december 2015 – 30 november 2018).

De intergemeentelijke samenwerking rond integratie van personen van buitenlandse herkomst die een subsidie ontvangt, moet voldoen aan de bepalingen van het Decreet van 6 juli 2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking.

De projecten intergemeentelijke samenwerking spelen vooral in op twee thema's: enerzijds onthaalbeleid en anderzijds samenleven in diversiteit en het bieden van gelijke kansen.

### De voordelen

Met het verlenen van een projectsubsidie kunnen steden/gemeenten hun capaciteit vergroten door samen te werken. Vooral kleinere gemeenten kunnen hun krachten bundelen.

Door te kiezen voor projectsubsidies was het niet nodig om complexe structuren uit te werken maar kunnen gemeenten experimenteren. De samenwerkingsverbanden



ontstaan en groeien van onderuit, vanuit de noden en uitdagingen die de gemeenten ter plekke ervaren. Het is daarom ook de bedoeling dat de gemeenten de gesubsidieerde projecten als exemplarisch beschouwen en dat projecten van elkaar leren. De kennis die gemeenten in een project opdoen, kunnen ze uitdragen naar andere gemeenten in Vlaanderen.

Het Agentschap Binnenlands Bestuur zal in samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering en de VVSG een lerend netwerk opzetten om de kennis te delen.

## De projecten

### **Ninove, Zottegem, Herzele, Erpe-Mere, Brakel**

Een geïntegreerd onthaal- en integratiebeleid via ketenaanpak

### **Grobbendonk, Herentals, Kasterlee, Lille, Olen,**

#### **Vorselaar**

Weg-Wijzer integratie Middenkempen

### **Affligem, Liedekerke, Denderleeuw**

Bouwen aan een intergemeentelijk netwerk voor het uitwisselen van interculturele expertise  
Gemeenten kiezen voor de inzet van extra werkkraft en ondersteuningsmogelijkheden en zetten in op vrijwilligerswerk.

### **Borsbeek, Aartselaar, Mortsel**

BAM empowerment, onthalen, nodigen uit en zetten aan tot deelname

### **De Panne, Nieuwpoort, Middelkerke, Koksijde**

Integratie aan de Westkust

### **Lebbeke, Dendermonde, Buggenhout**

Gaan samen voor een integratieambtenaar en een intergemeentelijk integratiebeleid

### **Wemmel, Wezembeek-Oppem, Drogenbos,**

#### **Linkebeek, Sint-Genesius-Rode**

Participatie versterken in de faciliteiten-gemeenten.

**Meer info:** [integratiebeleid.be](http://integratiebeleid.be)

## Regio Middenkempen

### Wegwijzer naar dienstverlening en onderwijs

Wegwijzer is een intergemeentelijk samenwerkingsproject dat mensen van buitenlandse herkomst 'wegwijs' wil maken in de gemeenten en de scholen uit de regio Middenkempen. Een toegankelijk onthaal en een toegankelijke dienstverlening, met speciale aandacht voor anderstalige nieuwkomers, staan daarbij centraal. In het onderwijs ligt de nadruk op een sterke participatie van anderstalige ouders en hun kinderen.

In de regio Middenkempen verblijven minder personen van buitenlandse herkomst dan in de rest van Vlaanderen. Toch leefde over de gemeentegrenzen heen het besef dat, in het belang van elke nieuwe inwoner, een

proactief onthaalbeleid uitgewerkt moest worden. Vooral omdat zowel stedelijke diensten als opvanginitiatieven te kennen gaven dat nieuwkomers vaak moeilijkheden ondervinden om hun weg te vinden. Vanuit de scholen kwam het signaal dat de instap van kinderen van buitenlandse herkomst, moeizaam verliep.

### Bovenlokale samenwerking

In de regio Middenkempen is er binnen de feitelijke vereniging ISOM (Intergemeentelijk samenwerkingsverband OCMW's Middenkempen) al jarenlang een traditie in het regionaal samenwerken ter ontwikkeling van dienstverlening voor kansengroepen. De projectoproep 'intergemeentelijke samenwerking rond integratie van personen van buitenlandse herkomst' werd door de gemeenten snel opgepikt om een

regionale procedure voor onthaalbeleid op te zetten. Er gaat hierbij speciale aandacht naar de dienstverlening aan anderstalige nieuwkomers en het bevorderen van gelijke kansen in het onderwijs. Zo moet elke nieuwkomer binnen de drie maanden na aankomst gastvrij onthaald worden in zijn gemeente en zijn weg kunnen vinden in de lokale en regionale dienstverlening.

Ook willen de gemeenten investeren in de interculturele competenties van het gemeentepersoneel, de medewerkers van het OCMW en de vrijwilligers van de LOI's.

### Goede praktijken en expertise

Om te anticiperen op mogelijke belemmeringen, zoals een gebrek aan coördinatie tussen verschillende besturen en diensten of een gebrek aan gespecialiseerde kennis, kozen de initiatiefnemende gemeenten ervoor om verschillende expertisepartners in te schakelen en om een permanente terugkoppeling in te bouwen. De nauwe samenwerking tussen het Agentschap Integratie en Inburgering, lokale organisaties

en het project garandeert de duurzame betrokkenheid van personen van buitenlandse origine. Bovenlokaal overleg met de integratieambtenaren van de regio Kempen moet dan weer de uitwisseling van goed praktijken bevorderen.

**Trekker:** Charlotte Brosius, projectmedewerker 'Wegwijzer'

**Partners:** Agentschap Integratie & Inburgering, OCMW's van Herentals, Herenthout, Grobbendonk, Olen, Kasterlee, Lille en Vorselaar, Gemeentebesturen van Herentals, Grobbendonk, Olen, Kasterlee, Lille en Vorselaar, Thomas More Vorselaar Organisaties en verenigingen in de Middenkempen (babbelhoek (praatpunt), Dorpel/Fakkelt, ...)

**Budget/Personeelsinzet:** 1 voltijdse projectmedewerker en een coördinator van ISOM die 10% van haar tijd aan het project besteedt.

Samen met de werkingsmiddelen, verplaatsingskosten en vormingen, is er 200.000 euro voorzien voor het driejarig project.

**Tijd:** Het project loopt over drie jaar en zal eindigen op 30 november 2018.

**Contactpersoon:** Charlotte Brosius

E: charlotte.brosius@isom.be | M: 0492 15 18 44

Lierseweg 132a – 2200 Herentals

Kathleen Boel

Contactpersoon binnen het Agentschap Integratie en Inburgering

E: kathleen.boel@integratie-inburgering.be | M: 0490 44 45 25

## INTERGEMEENTELIJKE SAMENWERKING INTEGRATIE

### Zuid-West-Vlaanderen

13 OCMW's en het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW) van Zuid-West-Vlaanderen hebben de krachten gebundeld voor het opstellen en implementeren van een intergemeentelijk sociaal welzijnsbeleid. De partners hebben het samenwerkingsverband 'W13' genoemd en staan onder meer in voor de integratie van vluchtelingen.

Het samenwerkingsverband W13 ambieert een lange traditie van goede informele samenwerking in de regio Zuid-West-Vlaanderen toe te passen op beleidsniveau. Op die manier kan de inzet van velen een nog groter verschil maken voor de meest kwetsbaren.

### Op zoek naar een woning

In het project Regionale Woonclub ondersteunt W13 onder andere nieuwkomers om op de private of sociale huurmarkt een aangepaste woning te vinden. Hiervoor werken 3 woonclubmedewerkers samen met vrijwilligers. Woningeigenaars kunnen bij de Woonclub aankloppen om huurdersproblemen te melden en op die manier uithuiszettingen te vermijden. De eerste resultaten zijn veelbelovend. In 25 procent van de dossiers is er sprake van mensen van een andere origine. Momenteel bekijken we of we aan de begeleiding voor deze doelgroep ook een educatief luik kunnen koppelen.

Pas erkende vluchtelingen krijgen in hun zoektocht naar een woning ook hulp van het Centrum Algemeen Welzijnswerk. Het CAW zet in samenwerking met lokale besturen

woonbegeleiders in. Ook al hebben beide werkingen een andere vertrekbasis, toch werken ze maximaal samen.

### Op zoek naar werk

Ook in de zoektocht naar werk speelt W13 een belangrijke rol. Kim Van Belleghem, directeur: “We bereiden anderstaligen 5 maanden lang in groepjes van 12 voor op de arbeidsmarkt. Gedurende deze periode volgen ze lessen Nederlands.

“Dankzij dit project zien we dat een efficiëntere beleidsvorming in de regio mogelijk wordt.”

Dat gebeurt zowel individueel als in groep. De sterkte van dit traject is dat het toegankelijk is voor de meest kwetsbaren en dat het een heroriëntering van de doelgroep naar bijkomende vorming, stages of werk mogelijk maakt. Met de VDAB maakten we als W13 de nodige afspraken om ook voor kleine gemeenten een breed aanbod te creëren.”

“Dankzij dit project zien we dat een efficiëntere beleidsvorming in de regio mogelijk wordt. Ook vinden lokale projecten sneller navolging in de omliggende gemeenten. Een mooi voorbeeld hiervan is de buddywerking van het OCMW Kortrijk, waarbij ze vrijwilligers inschakelen voor de sociaal-culturele begeleiding van asielzoekers.”

Nadat ze de expertise deelden met de andere OCMW's uit de regio, gaan die na of ze het traject ook in hun gemeente kunnen uitrollen. Op dezelfde manier onderzoeken ze hoe ze kunnen samenwerken rond de besteding van de extra middelen van de Vlaamse overheid.

**Trekker:** W13

**Partners:** 13 OCMW's uit Zuid-West-Vlaanderen en CAW Zuid-West-Vlaanderen

**Budget/Personeelsinzet:** De OCMW's dragen 0,5 euro per inwoner bij, het CAW brengt 2 VTE in.

**Periode:** Start april 2015

**Contactpersoon:** Kim Van Belleghem, directeur W13

T: 0499 77 90 84

E: [kim.vanbelleghem@welzijn13.be](mailto:kim.vanbelleghem@welzijn13.be)



## Sint-Niklaas: een snelle reactie op de komst van een noodopvangcentrum

In augustus 2015 raakte bekend dat de federale regering op het voormalige militair domein Westakkers in Sint-Niklaas 500 asielzoekers onderdak zou bieden in een noodopvangcentrum. Alle partners waren zich bewust van het belang om samen deze uitdaging aan te gaan.

Het was niet de eerste keer dat Sint-Niklaas maatregelen moest treffen om vluchtelingen op te vangen. In 2001 opende het Rode Kruis al een opvangcentrum voor 180 bewoners in het centrum van de stad. In het najaar van 2015 werd ook daar de capaciteit tijdelijk uitgebreid naar 215 bewoners.

Meteen na de regeringsbeslissing signaleerde de vluchtelingenveldwerker van de dienst Welzijn al snel de nood aan overleg op beleidsniveau. Het bestaande vluchtelingenoverleg fungeerde immers vooral op niveau van uitvoerders. De nieuwe instroom maakte echter duidelijk dat er dringend nood was aan een meer structurele aanpak om onder meer de uitdagingen op vlak van OCMW-dienstverlening, tewerkstelling, taallessen, onderwijs en het transport van en naar de opvanglocaties aan te pakken. Aangezien de vluchtelingen na erkenning slechts twee maanden de tijd krijgen om zelfstandig te gaan wonen, kwam er extra druk op de schouders van de woonbegeleiders.



## Vluchtelingenoverleg op elk niveau

Het College stelde een Coördinator Vluchtelingenbeleid aan, die een eerste overleg met OCMW- en stadsdiensten samenriep. Nadien breidden ze dit overleg uit met de burgemeester, de OCMW-voorzitter en enkele schepenen, waardoor het overleg evolueerde van een hulpverlenersniveau naar een beleidsniveau. Ondertussen richtte het vluchtelingenoverleg interne werkgroepen op voor huisvesting, onderwijs, gezondheid, werk en het buddy-project. In die werkgroepen kunnen ze overleggen met de beleidsverantwoordelijken.

“De effectieve aanpak is te danken aan het bestaande netwerk van diensten, organisaties en personen, het vertrouwen en de erkenning van het stadsbestuur en het maatschappelijk draagvlak van een solidaire stad.”

## Belang van informatie-uitwisseling

Vluchtelingencoördinator Stefan Verhaeghe: “Alle partners waren zich bewust van het belang om deze uitdaging aan te gaan. Dat dit effectief ook gebeurde, is in de eerste plaats te danken aan het bestaande netwerk van diensten, organisaties en personen, aan het vertrouwen en de erkenning van het stadsbestuur en het maatschappelijk draagvlak van een solidaire stad.”

De partners en diverse organisaties maken hun engagement dagelijks waar. Informatie en onderlinge informatie-uitwisseling blijft een cruciale pijler in de goede werking van de opvangcentra. In Sint-Niklaas verspreiden we met dat doel een elektronische nieuwsbrief, die de overlegmomenten op verschillende niveaus aanvult.

**Trekkers:** Sint-Niklaas duidde Stefan Verhaeghe aan als vluchtelingencoördinator, voor stad en OCMW. De welzijnsdiensten van stad en OCMW, alsook de OCMW-voorzitter en schepenen voor welzijn, onderwijs en inburgering, zijn gehuisvest in één gebouw, het Welzijnshuis, wat het overleg en uitwisselen van informatie vergemakkelijkt.

**Partners:** stad, OCMW, Rode Kruis Opvangcentra, Agentschap Integratie en Inburgering, CAW Oost-Vlaanderen, VLOS, VDAB.

**Budget/Personeelsinzet:** De stad heeft een budget voorzien van 100.000 EUR in 2016. Dit budget dient om beleid te ontwikkelen en projecten te ondersteunen op de diverse beleidsdomeinen.

**Periode:** Sedert september 2015

**Contactpersoon:** Stefan Verhaeghe, Vluchtelingencoördinator,  
T: 03/778 30 45 - E: stefan.verhaeghe@sint-niklaas.be



## DE GEMEENTELIJKE REGIEROL INZAKE INTEGRATIEBELEID

### Turnhout: een gecoördineerde aanpak voor onthaal, opvang en integratie van vluchtelingen

Turnhout greep de komst van een groot asielcentrum aan om in overleg met het brede welzijnsveld een antwoord te bieden op de uitdagingen met betrekking tot onthaal, opvang en integratie van vluchtelingen. Vandaag coördineren vijf werkgroepen de aanpak rond belangrijke thema's.

Sinds oktober 2015 verwijst Fedasil asielzoekers door naar het opvangcentrum Turneia in Turnhout. In een 67-tal appartementen kunnen ze telkens 3 tot 4 personen onderbrengen. Aan de vooropgestelde doorlooptijd van 3 maanden per dossier, betekent dit dat de stad 1.200 asielzoekers per jaar opvangt.

Naar aanleiding van de opening van het opvangcentrum nodigde de lokale overheid het brede welzijnsveld uit. Daaruit groeiden vijf werkgroepen die op regelmatige tijdstippen bijeenkomen.

#### Een gemotiveerde groep vrijwilligers

In samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering, Vormingplus Kempen en het opvangcentrum Turneia organiseerde de stad infomomenten voor een 200-tal vrijwilligers. Enkelen onder hen bekommeren zich gedurende de hele periode over het uitsorteren van de bruikbare kledij en huishoudspullen die ze spontaan verzamelden. Een team zorgt dagelijks voor huiswerkbegeleiding voor de kinderen van de lagere school en organiseert elke woensdagmiddag spelactiviteiten. Anderen helpen in de klas bij lessen Nederlands. Daarnaast introduceren vrijwilligers de asielzoekers

op sociale en culturele activiteiten uit het reguliere circuit. Op vraag van Turneia begeleiden vrijwilligers bewoners ook naar afspraken in het ziekenhuis.

De partners van de werkgroep Wonen bekijken de huisvestingsmogelijkheden - zoals hospitawonen en containers voor noodopvang - en de woonbegeleiding door het CAW en het OCMW. Hun collega's in de werkgroep Werk buigen zich momenteel over competentiescreening, de organisatie van een jobbeurs, de aanpak van de taalkloof en een samenwerking met de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) en Basiseducatie (CBE). Tot slot zet de werkgroep Communicatie zich in om draagvlak te creëren in de buurt rond het opvangcentrum.

### Grote toestroom

De onderwijspartners uit Turnhout staken snel de handen uit de mouwen om een degelijk plan van aanpak uit te werken. Ze verdeelden de kinderen uit het opvangcentrum over tien basisscholen.

Twee kinderen met een beperking kregen een aangepaste school. Liefst 14 van de 18 basisscholen organiseren met ondersteuningsuren een taalbad. Aanvankelijk vingen ze jongeren voor de Onthaalklas Anderstalige Nieuwkomers (OKAN) op in Hivset maar omdat de toestroom te groot werd, moesten ze een alternatief bedenken. Vandaag gaan alle jongeren naar een school in de buurt van hun opvangplek. Voor de plus-18 jarigen creëerden de scholen extra klassen. Een groot knelpunt is de psychosociale zorg voor deze vluchtelingenkinderen.

**Trekkers:** directeur Burger en samenleving, consulent diversiteit, beleidsadviseur internationale samenwerking, consulenten onderwijs en consulent vrijwilligersbeleid.

**Partners:** Turneia, Agentschap Integratie en Inburgering, CAW Kempen, Rode Kruis, Samenlevingsopbouw, Vormingplus Kempen, Stad Turnhout, OCMW Turnhout, Vormingscentrum Door Elkaar, Pleegzorg, SVK Noorderkempen, Vluchtelingenwerk vzw, Huurdersbond, DE ARK, Welzijnszorg Kempen, Wonen Vlaanderen, Cirkant, de scholen uit de buurt.

**Budget/Personeelsinzet:** 1 VTE, verdeeld onder bovenstaande medewerkers van vnl. de dienst Gelijke kansen. Per werkgroep is er 1 medewerker van de stad actief betrokken en coördinator.

**Periode:** Van midden september 2015 tot midden oktober 2016

**Contactpersoon:** Pascale Van Bael T: 014 44 33 15 en E: [pascale.vanbael@turnhout.be](mailto:pascale.vanbael@turnhout.be)  
Bieke van Riel T: 014 40 96 32 en E: [bieke.vanriel@turnhout.be](mailto:bieke.vanriel@turnhout.be)

## DE GEMEENTELIJKE REGIEROL INZAKE INTEGRATIE

### Gent: werken met vrijwilligers

Gent is een warme en solidaire stad. Heel wat Gentenaars en organisaties zetten zich belangeloos in voor mensen die op de vlucht zijn voor oorlog en geweld. De stad gaf die solidariteit een duwtje in de rug door in augustus 2015 de Taskforce Vluchtelingen op te richten.

De nieuwe vluchtelingenstroom maakte heel wat spontane en solidaire reacties los bij de Gentse burgers. Veel Gentenaars zetten zich graag in voor deze mensen. Tegelijk kent Gent een bijzonder sterk middenveld, dat hulp biedt aan de kwetsbaren in onze samenleving. Daarom besliste het stadsbestuur om beide met elkaar in verbinding te brengen tijdens een kennismakingsevent. Om de solidariteitsacties beter

te stroomlijnen en vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen, lanceerde de stad de website Solidair Gent ([solidair.stad.gent](http://solidair.stad.gent)). De spontane initiatieven die gebeuren voor vluchtelingen wil de stad ook openstellen naar andere kwetsbare groepen.

### Gents Vrijwilligerspunt

De stad werkt intussen naarstig aan de uitbouw van een Gents Vrijwilligerspunt. Om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen, gaan medewerkers van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen daarvoor gesprekken aan met vrijwilligers en organisaties. Ook de vluchtelingen zelf zijn vragende partij om zich als vrijwilliger in te zetten. Kathleen Van de Kerckhove van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen: "We zoeken constant naar plekken waar zij hun steentje kunnen bijdragen. Het vinden van een match is echter geen

evidentie aangezien het om erg kwetsbare personen gaat, die de taal vaak nog niet machtig zijn.” Op termijn is het de bedoeling om de website Solidair Gent te integreren binnen de werking van het Gents Vrijwilligerspunt. Naast een digitaal platform zal je er dus ook fysiek terecht kunnen.

De nieuwe vluchtelingenstroom maakte heel wat spontane en solidaire reacties los bij de Gentse burgers. Veel Gentenaars willen zich graag inzetten voor deze vluchtelingen.

### De weggeefwinkel

De Gentenaars zamelen erg veel materiaal in om tegemoet te komen aan de basisbehoeften van de vluchtelingen. Vrijwilligersorganisaties zochten daarom naar een manier om de goederen te verdelen via één centrale locatie. De Gentse vzw Een Hart voor Vluchtelingen richtte in nauwe samenwerking met verschillende bestaande initiatieven en met de steun van de stad en

het OCMW de weggeefwinkel De Olijfboom op. Kwetsbare Gentenaars kunnen hier terecht voor een gratis starterspakket. Het bevat tweedehandskleding en huisraad. Naast de weggeefwinkel is er een ontmoetingsplaats waar je terecht kan voor een tas koffie en een praatje of om een workshop bij te wonen.

Ook door buddy te worden van een nieuwkomer kan je als Gentenaar daadwerkelijk hulp bieden. IN-Gent vzw werkt intussen aan een nieuw buddysysteem op maat van kwetsbare jongeren. Als buddy maak je iemand wegwijs in de stad. Je gaat mee naar diensten of vrijetijdsactiviteiten, je helpt bij het inoefenen van het Nederlands of je helpt mee zoeken naar een betaalbare woning.

**Trekkers:** Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, coördinatie Taskforce Vluchtelingen

**Partners:** Werkgroep Vrijwilligers en Sensibilisering, partnerschap tussen OCMW en stad, lokale vzw's, verschillende opvanginitiatieven en vrijwilligers

**Budget/Personeelsinzet:** 1,5 VTE

**Periode:** sinds september 2015

**Contactpersoon:** Kathleen Van de Kerckhove

T: 09 267 03 00

E: [kathleen.vandekerckhove@stad.gent](mailto:kathleen.vandekerckhove@stad.gent)





## Gent: iedereen onder dak

Door de verhoogde instroom van asielzoekers is het ook in Gent een uitdaging om iedereen aan een gepaste woning te helpen. De Werkgroep Huisvesting van de Taskforce Vluchtelingen werkt verschillende acties uit om de zoektocht efficiënt te maken.

De werkgroep Huisvesting initieerde in Gent verschillende acties om samen met diverse betrokken partners de erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden zo efficiënt mogelijk te begeleiden in het vinden van een geschikte woning:

1. De werkgroep stelde een workflow op met de stappen die een vluchteling kan of moet ondernemen om een woning te huren. Het stappenplan geeft aan welke ondersteunende rol de partnerorganisaties daarin moeten opnemen.
2. Elk opvanginitiatief kreeg een voorraad van de informatiefolder 'Wegwijzer wonen voor vluchtelingen'. De folder bevat handige tips die bij de zoektocht naar een woning van pas komen. De werkgroep laat de folder vertalen in een aantal veel voorkomende talen.
3. De Huurdersbond en de Dienst Wonen organiseren regelmatig infosessies om de vluchtelingen zo snel mogelijk te ondersteunen. De deelnemers krijgen onder meer informatie over de essentie van de huurwetgeving en over het sluiten van huurcontracten. Tijdens deze sessies laten ze tolken in een van de veel voorkomende talen van de vluchtelingen optreden. Ook de folder 'Wegwijzer wonen voor vluchtelingen' verdelen ze tijdens deze vormingen, zowel in het Nederlands als in een van de veel voorkomende talen.

4. Het Team Vluchtelingen van het CAW Oost-Vlaanderen biedt hulp aan de meest kwetsbare erkende vluchtelingen. Ze doen dat door professionele woonbegeleiders en vrijwillige woonbuddy's in te schakelen. De buddy's gaan mee de baan op en helpen de vluchtelingen bijvoorbeeld bij het reageren op zoekertjes. De Dienst Wonen ondersteunt hen met vormingsessies over de verschillende woonvormen, de huurwetgeving en het aanbod van de Woonwinkels. Het OCMW licht de mogelijkheden toe die zij ter beschikking hebben.
5. Als vluchtelingen twee maanden na hun erkenning nog steeds geen woning gevonden hebben, krijgen ze een doorgangswoning. Zo kunnen ze extra tijd 'kopen' om alsnog een duurzame woonst te vinden. Het CAW begeleidt hen daarin verder.
6. De Werkgroep Huisvesting zorgt er verder ook voor dat vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven, zoals de weekendopvang voor asielzoekers, een vorming krijgen over het zoeken naar een woning, het afsluiten van een huurovereenkomst, de essentie van de huurwetgeving en de verschillende woonvormen.
7. Ten slotte wil de werkgroep ook een aanspreekpunt zijn voor de vele verhuurders die vragen en bezorgdheden hebben. Hen wil ze vooral informeren en sensibiliseren maar de manier waarop dit zal gebeuren, ligt nog niet vast.

**Trekker:** Caroline Beyers, Dienst Wonen, Stad Gent

**Partners:** 3 opvanginitiatieven op Gents grondgebied, het OCMW Gent, CAW Oost-Vlaanderen, de Huurdersbond Oost-Vlaanderen en de Woonwinkels van Dienst Wonen.

**Budget/Personeelsinzet:** 1 VTE en 140.000 euro convenant doorgangswonen

**Periode:** juli 2015 – juli 2017

**Contactpersoon:** Caroline Beyers, Dienst Wonen van de Stad Gent

T: 09/266 77 21

E: [caroline.beyers@stad.gent](mailto:caroline.beyers@stad.gent)

## Eindhoven (NL): meer en betere huisvesting voor een vlottere integratie

De zoektocht naar geschikte huisvesting is geen evidentie voor wie nieuw in het land is en niet over een eigen netwerk beschikt. Gemeenten en corporaties in het Stedelijk Gebied Eindhoven willen niet aan de kant blijven staan. Daarom werken ze samen aan het huisvesten van erkende vluchtelingen met een (tijdelijke) verblijfsvergunning (statushouders).

Gemeenten, corporaties, het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA), de provincie en maatschappelijke instanties in de regio Eindhoven sloegen de handen in elkaar en stelden een actieplan op dat de reguliere huisvesting tegen 2017 moet uitbreiden met 800 extra wooneenheden. De initiatiefnemers

willen tegelijk een procedure uitwerken waardoor gezinnen een woning vinden die beter bij hun noden past en zorgen voor een goede eerste begeleiding van nieuwkomers.

### Geen verdringing van reguliere woningzoekers

De keuze voor een uitbreiding van de woningvoorraad, die niet exclusief beschikbaar is voor vluchtelingen, zorgt ervoor dat er ook kansen ontstaan voor andere woningzoekenden. Een goede ruimtelijke spreiding voorkomt bovendien concentratiebuurten. De initiatiefnemers zijn ervan overtuigd dat dit bijdraagt aan het integratieproces en hun zelfredzaamheid.

## Werken aan een groter aanbod

De toepassing van het actieplan heeft er verder toe geleid dat het proces van het toewijzen van een woning geoptimaliseerd is en mensen sneller hun intrek kunnen nemen in een aangepaste woning. Er wordt ondertussen ook werk gemaakt van extra wooneenheden.

De zoektocht naar geschikte huisvesting is geen evidentie voor wie nieuw in het land is en niet over een eigen netwerk beschikt.

Daartoe worden bijvoorbeeld kantoren gerenoveerd en worden eengezinswoningen omgebouwd tot woningen voor kamerverhuur. In Eindhoven werden procesafspraken gemaakt waardoor corporaties op kortere termijn kamers kunnen verhuren en daardoor ook onnodige leegstand kunnen vermijden.

## Werken aan participatie

Erkende vluchtelingen worden ingeschakeld bij de voorbereiding van een conferentie die de aanpak nog moet verbeteren en vergunninghouders zo snel mogelijk een plek moet geven in de samenleving. Daarbij komen thema's als werk, opleiding, taal en buurtparticipatie aan bod.

**Trekker:** Menno Moen, adviseur wonen gemeente Eindhoven, projectleider Actieplan en secretaris Taskforce Huisvesting Vluchtelingen Stedelijk Gebied Eindhoven

**Partners:** 9 gemeenten, 10 woningcorporaties, Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA), Provincie Noord-Brabant, Vluchtelingenwerk en welzijnsorganisaties.

**Budget/Personeelsinzet:** Ambtelijke ondersteuning taskforce, o.a. projectleider, communicatieadviseur, inzet medewerkers gemeentes en corporaties

**Periode:** Opstellen actieplan september 2015-februari 2016. Uitvoering loopt nu (2016 en 2017)

**Contactpersoon:** Menno Moen

E: [M.moen@eindhoven.nl](mailto:M.moen@eindhoven.nl)

T: +31 610 986 520



## Antwerpen: begeleiding voor hooggeschoolde anderstaligen

Connect2work is een initiatief dat hooggeschoolde anderstaligen in contact brengt met een mentor die werkt in een sector waarin de anderstalige een job ambieert. De mentor staat de anderstalige minimaal drie maanden bij met tips and tricks om een job te vinden op zijn scholingsniveau. Het project ging van start in Antwerpen maar de VDAB wil het ook elders in Vlaanderen uitrollen.

Connect2work ontstond omdat heel wat hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers in Vlaanderen moeite hebben om werk te vinden op hun niveau. HIVA-KU Leuven, VDAB en Atlas integratie & inburgering Antwerpen (voorheen de8 vzw) ontwikkelden een dienstverleningsconcept op basis

van onderzoek en praktijktesten met 60 mentor-mentee koppels in Antwerpen. Dit resulteerde daarnaast ook in een handboek voor mentoren en mentees, een website en een leidraad voor dienstverleners voor het opzetten van een mentoringproject naar werk.

### Nood aan evenwicht

De VDAB en andere dienstverleners leiden de mentees toe. Om in aanmerking te komen moet de hoger opgeleide anderstalige minstens beschikken over een bachelordiploma, werkervaring op niveau (maximaal 6 jaar geleden) en een goede kennis van het Nederlands hebben. Een coach van Connect2work zorgt ervoor dat mentees een mentor vinden die bij hen past. Vervolgens begeleidt hij hen en organiseert hij ondersteunende activiteiten.

Het werven van mentoren, via bedrijfsbezoeken en netwerking, neemt heel wat tijd in beslag. Het is immers niet vanzelfsprekend om een evenwicht te vinden in de pool van mentees en mentoren, per betrokken beroep en sector.

### 40 procent van de mentees uit het innovatieproject vond tijdens of meteen na het mentoringtraject werk op niveau.

Mentor en mentee ontmoeten elkaar tweewekelijks gedurende minimum 3 maanden. Tijdens hun ontmoetingen krijgt de mentee informatie over werken en solliciteren op zijn niveau. De bedrijfscultuur en het vakjargon in de sector zijn tevens boeiende onderwerpen van gesprek. De mentor maakt zijn mentee vaak ook attent op interessante cursussen die hij kan volgen om sterker te staan in zijn zoektocht naar een gepaste job. Al die activiteiten gaan hand in hand met het uitbouwen van een netwerk, waarop de mentee kan terugvallen om zich verder te informeren en kansen te krijgen.

### Mooie resultaten

40 procent van de mentees uit het innovatieproject vond tijdens of meteen na het mentoringtraject werk op niveau. Andere hoger opgeleide anderstaligen kregen kansen om bedrijfsstages of opleidingen te volgen. Ze boekten ook zachtere resultaten zoals: een verbeterde kennis van de sector en de kanalen om vacatures te vinden. Mentees verwerven ook systematisch meer inzicht in de manier waarop ze solliciteren, in de verwachtingen van de functie en op ontbrekende noodzakelijke competenties. Verder bestaat de meerwaarde van het project ongetwijfeld uit de manier waarop een mentor zijn mentee motiveert om te blijven doorzetten en in het zelfvertrouwen dat hij daardoor krijgt.

Mentoren van hun kant krijgen na verloop van tijd een beter inzicht in de drempels en talenten van hun mentees, ze verbeteren hun interculturele competenties, breiden hun eigen netwerk uit en halen daar persoonlijke voldoening uit.

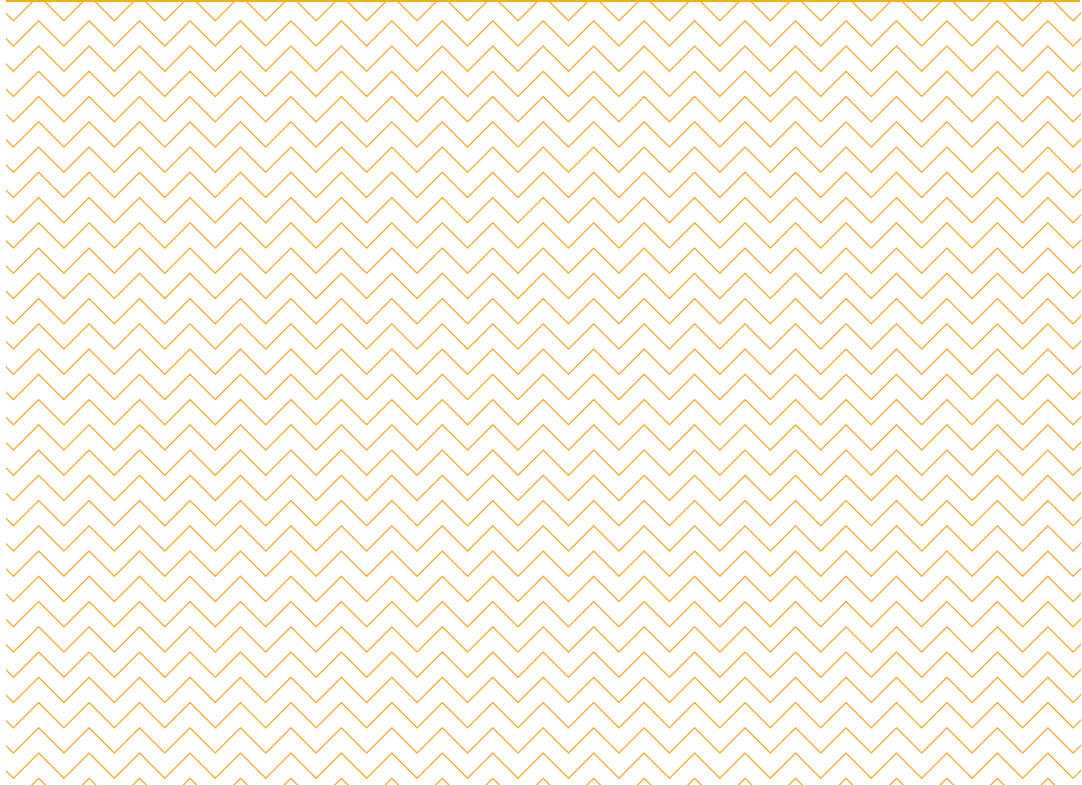


**Trekker:** Atlas, integratie & inburgering Antwerpen, HIVA-KU Leuven en VDAB

**Budget/Personeelsinzet:** 2 VTE coaches voor 100 koppels. Daarnaast coördinatie en een stuurgroep voor partners en stakeholders.

**Periode:** Lopende

**Contactpersoon:** E: [connect2work@stad.antwerpen.be](mailto:connect2work@stad.antwerpen.be)



## Leuven: doelgericht traject naar een reguliere job

### Sectorspecifieke basisopleidingen voor duurzame tewerkstelling

Het OCMW van Leuven kwam op het idee om een opleidingsaanbod te voorzien dat onder meer anderstalige nieuwkomers wapent met basiscompetenties, arbeidsattitudes, randvoorwaarden en technische kennis. Waar het voortraject in eerste instantie de tewerkstelling via artikel 60 succesvoller moest maken, blijkt de aanpak zo kwaliteitsvol dat cursisten nu ook gemakkelijker rechtstreeks doorstromen naar een reguliere job.

Tewerkstelling in het kader van artikel 60 is vaak te kort om iemand klaar te stomen voor een job op de arbeidsmarkt. Bovendien toont de praktijk dat artikel 60-werkvloeren vaak veraf staan van de realiteit op

de arbeidsmarkt. Een sectorspecifieke vooropleiding kon dat probleem volgens het OCMW Leuven oplossen.

### Competenties tonen

“Als we onze doelgroep op de arbeidsmarkt willen krijgen, moeten we ze degelijk voorbereiden”, zegt Nancy Van Nerum van OCMW Leuven. “Alleen dan zullen we geloofwaardig zijn. Daarom vonden we het van groot belang om de inhoud van de opleidingen af te stemmen met werkgevers en sectorfondsen. Omwille van hun expertise met onze doelgroep hebben we ook de sociale economie bij de uitwerking betrokken, samen met professionele instructeurs en VDAB. Omdat de overgrote meerderheid van de deelnemers een vreemde origine heeft, is ook Basiseducatie Open School een onmisbare partner. Voor iedere

opleiding richten we een stuurgroep op waarin ook werkgevers zetelen. Zij moeten zich tenslotte engageren om deze doelgroep kansen te geven.”

“Hoewel iedereen de opleidingen aanvankelijk als een voortraject op artikel 60 zag, slagen we er vrij goed in om de deelnemers rechtstreeks op de reguliere arbeidsmarkt te krijgen.”

De opleidingen zijn complementair aan de reguliere opleidingen van de VDAB en krijgen dezelfde erkenning, waardoor alle deelnemers een opleidingsstatuut krijgen. De lokale flexibiliteit zorgt ervoor dat ze snel kunnen inspelen op nieuwe situaties. Het aanbod NT2 en wiskunde van Basiseducatie Open School verschilt daarom van opleiding tot opleiding. Ze passen ze zelfs aan op cursistenniveau. Stages zijn een belangrijk onderdeel in het traject. Ze laten de cursisten toe om kennis te maken met het echte werken. Voor taalzwakken bieden ze bovendien een kans om hun competenties te tonen, op een manier waarbij het niveau en de noodzaak van hun kennis Nederlands van relatieve waarde is.

## Successen op verschillende niveaus

Van Nerum: “Het loslaten van artikel 60 als hét instrument heeft tijd en moeite gekost. Zowel bij cliënten, eigen diensten als partners hebben we moeten werken aan het langetermijndenken. Aangezien we een divers publiek hebben, bevinden de successen zich op verschillende niveaus. Een doorstroming naar een VDAB-opleiding, een tewerkstelling in de sociale economie of in het normale economische circuit, de vaststelling dat een bepaalde sector toch niet de meest geschikte is, de vaststelling dat activering niet haalbaar is, ... Het zijn allemaal waardevolle resultaten.”

“Hoewel iedereen de opleidingen aanvankelijk als een voortraject op artikel 60 zag, slagen we er vrij goed in om de deelnemers rechtstreeks op de reguliere arbeidsmarkt te krijgen. Het concept werkt omdat we de korte, intensieve trajecten heel praktisch en doelgericht invullen, waarbij elke partner zijn rol opneemt en een meerwaarde kan aantonen. Hierdoor kunnen we ook grote afstanden tot de arbeidsmarkt overbruggen.”

**Trekker:** OCMW Leuven

**Partners:** Sectorfondsen, VDAB, Open School, CVO VTI Leuven, vzw SPIT, Sodexo, vzw Velo, vzw Wonen en Werken.

**Budget/Personeelsinzet:** 70 trajecten per jaar, 6.600 euro per traject

**Periode:** loopt reeds 5 jaar

**Contactpersoon:** Nancy Van Nerum

T: 016 24 83 71

E: [nancy.van.nerum@ocmw-leuven.be](mailto:nancy.van.nerum@ocmw-leuven.be)



## Antwerpen: analfabetisme en laaggeletterdheid aanpakken

Analfabete anderstaligen bereiken soms niet het instapniveau Nederlands dat de VDAB oplegt of bereiken dit pas na een lange opleidingsperiode. Voor deze werkzoekenden ontwikkelde de VDAB, samen met enkele partnerorganisaties flexibele vormings- en opleidingsmogelijkheden zodat ze alsnog een gepaste job kunnen vinden.

De samenwerking tussen VDAB, Basiseducatie en andere vormingspartners, bleek essentieel in de tewerkstelling van laaggeletterde anderstalige werkzoekenden en in het trainen van sociale kerncompetenties. Laaggeletterde anderstalige werkzoekenden verkopen immers zichzelf

niet via een standaard sollicitatie, maar wel door zich van hun beste kant te laten zien bij een werkgever.

### Persoonlijk ontwikkelingsplan

Nadat een werkzoekende uit de doelgroep zich heeft aangemeld, screent een consultant zijn dossier en maken ze samen een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op. De basis daarvan zijn lessen Basiseducatie, die vier keer per week buiten de klasmuren plaatsvinden. Tijdens deze lessen oefent de werkzoekende vooral op belangrijke kerncompetenties zoals het tonen van een goede attitude, vlot samenwerken en flexibel zijn. Daarnaast neemt hij bij een partnerorganisatie deel aan versterkende activiteiten. Dit kunnen stages zijn maar ook teamactiviteiten zoals koken en tuinieren die versterkend werken en gericht zijn op tewerkstelling.

De cursisten worden regelmatig geëvalueerd, hun POP wordt aangevuld en bijgestuurd. Zodra ze perspectieven hebben op de arbeidsmarkt, kunnen ze het voortraject verlaten en begeleidt de VDAB hen verder.

### 200 procent gemotiveerd

VDAB Antwerpen heeft sinds 2007 al meer dan duizend laaggeletterde anderstalige werkzoekenden begeleid. Ongeveer 60 procent van hen vond kort na de begeleiding een passende job. Dat is een succes maar het kan nog beter.

Dennis Sysmans, projectleider: "We moeten nog veel werkgevers overtuigen om laaggeletterde anderstaligen een kans te geven. Daar zijn immers goede argumenten voor. Het gaat stevast over mensen die 200 procent gemotiveerd zijn en al vroeg hebben geleerd om initiatief te nemen en zelfredzaam te zijn. Uitgerekend competenties die vandaag van goudwaarde zijn op de werkvloer. We moeten dus beslist verder nadenken over manieren om werkgevers te stimuleren."

"Personen die in een klassieke schoolse aanpak niet bijleren, hebben nood aan lessen Nederlands buiten de schoolmuren.

**"We moeten veel werkgevers nog overtuigen om laaggeletterde anderstaligen een kans te geven."**

Door onze projecten merken we dat deze werkwijze wel degelijk vruchten afwerpt. Een uitbreiding van het aanbod is zeker wenselijk. Omdat het project veel flexibiliteit en mogelijkheden tot differentiatie vergt, is een investering in voldoende mensen en middelen om de begeleiding te doen slagen, eveneens cruciaal."

**Trekkers** I-Labo, VDAB Antwerpen

**Partners:** Basededucatie, Filet Divers, IVCA, CAW, OCMW, Atlas vzw - Agentschap Integratie en Inburgering, e.a.

**Budget/Personeelsinzet:** 5000 EUR per partnerorganisatie waar het traject georganiseerd wordt (HTE + werkingsmiddelen per jaar) + maatwerk via Basededucatie (IHTE) + 1 HTE projectbegeleiding

**Periode:** uitbesteding voor 1 jaar, 2x verlengbaar met 1 jaar

**Contactpersoon:** Dennis Sysmans, projectcoach I-Labo, VDAB AMB

T: 03 212 28 89 - E: [dennis.sysmans@vdab.be](mailto:dennis.sysmans@vdab.be)



## Werken aan welzijn: handvatten voor lokale besturen

Lokale besturen kunnen zowel rechtstreeks als onrechtstreeks een impact hebben op het welzijn van inwoners met een migratieachtergrond. Welzijn omvat zowel het mentaal, sociaal als fysiek welbevinden. In dit artikel staan we vooral stil bij mentaal welzijn. Je vindt hier een aantal handvatten die je als mandataris, leidinggevende of medewerker van een lokaal bestuur kan inzetten, zowel op niveau van de individuele hulp- en dienstverlening als op organisatieniveau.

### Migratie en welzijn

Migratie is een verlieservaring. Iedereen

die migreert, maakt in bepaalde mate een rouwproces door dat te maken heeft met het verlies van de eigen vertrouwde omgeving. Doorgaans kan dat rouwproces mentaal pas starten als iemand permanent verblijfsrecht verkregen heeft. Een gestokt rouwproces kan psychische klachten in de hand werken. In combinatie met een soms stevige cultuurshock en herhaaldelijke negatieve ervaringen in België leidt dit vaak tot psychische klachten (Serneels, 2016).

Vaak spelen slechte leefomstandigheden, discriminatie en verschillende talige en culturele drempels die nieuwkomers ervaren, een doorslaggevende rol in hun welbevinden. Ook bij personen van tweede en derde generatie hebben discriminatie en allerlei drempels negatieve gevolgen voor het psychisch welzijn (Verschuere, 2014). Bij deze groep heeft ook de zoektocht naar identiteit – die vaak door de invloed van de familiale migratiegeschiedenis complexer wordt –



een belangrijke invloed op het persoonlijk welbevinden (Métraux, 2011).

## De mensen achter de cijfers

Nieuwkomers en andere personen van buitenlandse herkomst hebben algemeen dan ook een minder goede mentale gezondheid dan de rest van de bevolking (Derluyn et al., 2011). Vooral nieuwkomers (eerste generatie) vertonen meer depressieve klachten dan de rest van de bevolking (Levecque en Van Rossem, 2015). Bepaalde groepen zoals personen zonder wettig verblijf zijn extra kwetsbaar voor mentale aandoeningen. Bij een steekproefmeting bleek ruim 58% van de precare verblijvers te kampen met mentale problemen (Derluyn et al., 2011). Ook niet-begeleide minderjarigen rapporteren meer traumatiserende ervaringen dan kinderen die begeleid zijn door één of beide ouders (Derluyn et al., 2009).

Medewerkers van lokale besturen ontmoeten de mensen achter deze statistieken dagelijks: een bewoner van een lokaal opvanginitiatief

(LOI), een nieuwe inwoner die zich aanmeldt op de dienst bevolking, een cliënt van een maatschappelijk werker van het OCMW of misschien zelfs een nieuwe collega. Op al deze niveaus kan een lokaal bestuur werken aan het bevorderen van het welzijn van mensen met een migratieachtergrond.

## Handvatten voor eerstelijnsmedewerkers bij lokale besturen

### Toeleden naar inburgering

Een inburgeringstraject draagt rechtstreeks bij aan het welbevinden van cursisten omdat het hen wegwijs maakt in de samenleving. Ook de persoonlijke netwerken die ze tijdens de cursussen maatschappelijke oriëntatie en Nederlands opbouwen, hebben vaak een positieve impact op hun welbevinden. Een vlotte toeleiding van nieuwkomers naar inburgering is daarom belangrijk.

### Een cultuursensitieve houding

Werken aan welzijn van nieuwkomers

of inwoners van buitenlandse herkomst begint met hen het gevoel te geven dat ze welkom zijn. Wederzijds begrip is hierbij het sleutelwoord. Net als het aannemen van een cultuursensitieve houding. Maar wat is dat nu precies?

Een cultuursensitieve houding vertrekt van de cliënt als uniek persoon en start met open en onbevagen te kijken naar wat hij of zij als individu nodig heeft. Een cliënt wordt niet gereduceerd tot diens herkomst of de groep waartoe die persoon al dan niet behoort (Jalhay en Ceuterick, 2016: 25).

Er wordt hier verwezen naar cultuur in de brede betekenis van het woord. Cultuur kan onder meer verwijzen naar iemands herkomst, religie, socio-economische situatie, etniciteit, maar ook naar iemands subcultuur, professionele cultuur, organisatiecultuur, buurtcultuur etc. Een cultuursensitieve houding kenmerkt zich door voorbij iemands herkomst of migratiegeschiedenis te kijken. Herkomst wordt met andere woorden gekaderd als maar één facet van iemands identiteit. Dat heeft directe gevolgen op het welbevinden van de cliënt.

Hoe doe je dat dan? In 'Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie' ging een groep professionals uit het brede welzijnsveld op zoek naar een antwoord op deze vraag.

### **Communicatie als vertrekpunt**

Ga vooral op zoek naar het punt van waaruit je in dialoog kan gaan. Onbevooroordeeld en onbevagen peilen naar de noden van de cliënt zijn kernaspecten. Neem een luisterende houding aan en maak tijd voor dialoog en overleg zonder overhaaste conclusies te trekken. Vragen die je jezelf daarbij kan stellen: Wat is de vraag onder de hulpvraag? Wat komt deze persoon mij vertellen? Wat is het volledige verhaal?

Durf gericht doorvragen. Verifieer of je alles goed begrepen hebt. En of je cliënt jou goed begrepen heeft. Ga op zoek naar het gemeenschappelijke onder mogelijke verschillen. Doe dat zonder (ver)oordelen, net als in elke andere hulpverlenersrelatie, ook als je het misschien niet eens bent. Door open in dialoog te gaan, kan je tot een gedeelde visie komen. Vaak vraagt dat flexi-

biliteit van een medewerker, ook om buiten de geijkte paden te gaan bij het zoeken van een gedeelde visie op de gewenste oplossing. Dat vraagt ook zelfreflectie. Het vereist dat je een stap durft terug te zetten en dat je je eigen referentiekader, culturele waarden en manier van denken en waarnemen onder de loep neemt (Gailly, 2008).

Dit zijn enkele beknopte richtlijnen die je als medewerker van een lokaal bestuur kan hanteren in contact met cliënten. Onderzoek heeft aangetoond dat cultuursensitief werken zowel het welbevinden van cliënten van buitenlandse herkomst als dat van dienst- en hulpverleners aanzienlijk verhoogt (Jalhay en Ceuterick, 2016). Met allerlei positieve neveneffecten zoals een afname van stress en een verhoogde voldoening in werk.

Cultuursensitief werken als medewerker of hulpverlener binnen een lokaal bestuur kan echter alleen vruchten afwerpen als ook het beleid dat ondersteunt en omkadert. Vooraleer we ingaan op manieren om daartoe te komen, staan we nog even stil bij hoe je als eerstelijnswerker cliënten

met psychische klachten kan helpen door doorverwijzing.

### **Detectie en doorverwijzing op lokaal niveau**

Bij ernstige psychische klachten die te maken hebben met traumatische ervaringen in het land van herkomst of tijdens migratie is professionele begeleiding vaak noodzakelijk. Dat zorgt voor bijkomende druk op de hulpverleners op de eerste en nulde lijn, zoals maatschappelijke werkers van een lokaal opvanginitiatief of van een OCMW die een belangrijke rol spelen in de detectie en het gericht doorverwijzen van cliënten met psychische problemen. Belangrijk is daarbij goed onderscheid te maken tussen normale en problematische reacties op de abnormale situatie die migratie is. Solentra biedt hierrond gespecialiseerde vormingen aan om hen maximaal te ondersteunen.

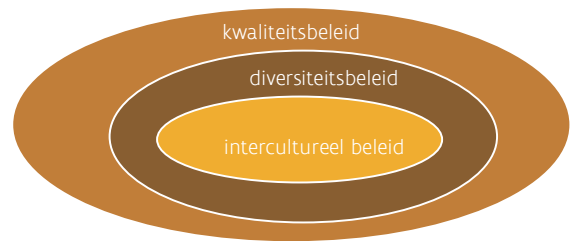
Wees je ervan bewust dat niet alle personen met psychische klachten daarvoor hulp zoeken. Soms is er geen hulpvraag. Psychische problemen uit zich vaak in lichamelijke klachten, waardoor de onder-

liggende oorzaak niet gedetecteerd wordt. Andere personen wensen geen hulp. Niet iedereen heeft nood aan professionele hulp om een traumatiserende ervaring of verleden een plaats te geven. Er zijn veel manieren en plaatsen om tot meer welbevinden te komen. Het eigen netwerk kan daarbij ook een belangrijke hulpbron zijn. Het is dan ook belangrijk dat eerstelijns werkers gericht doorverwijzen naar initiatieven die de cliënt mogelijk op andere levensdomeinen versterken (werk, onderwijs, vrije tijd, verenigingsleven, samenzijn met anderen, ...).

Wie wel hulp zoekt, ervaart vaak verschillende drempels. Dat kan te maken hebben met het talige karakter van psychologische hulpverlening, die bovendien erg westers is ingevuld. Dat verklaart ook het succes van de Mind-Spring-methodiek die verder in deze publicatie aan bod komt. Wees je bewust van die drempels. Een goede kennis van de sociale kaart, en netwerken met lokale voorzieningen en zelforganisaties zijn enorm belangrijk om cliënten efficiënt

door te verwijzen. Kader bij doorverwijzing voldoende wat een cliënt kan verwachten.

### Verschillende wegen naar een cultuursensitieve organisatie



Behalve op niveau van de individuele medewerkers, kan je als lokaal bestuur ook op organisatieniveau werken aan het verbeteren van het welbevinden van inwoners van buitenlandse herkomst, door drempels in de eigen werking en organisatie aan te pakken (Levecque en Van Rossem, 2015). Je organisatie op die manier cultuursensitief maken vergt een veranderingsproces. Dat kan door een intercultureel beleid op te maken dat kadert in een breder diversiteits- en kwaliteitsbeleid.

Ook kortlopende of meer kleinschalige acties zoals een vorming (interculturele vaardigheden, omgaan met discriminatie, helder taalgebruik, werken met tolken, brugfiguren, vreemdelingenrecht,...) of een proefproject in een afdeling of een team kunnen al heel wat betekenen. Elders in deze bundel vind je talrijke inspirerende voorbeelden.

Een andere oefening is het bepalen van de rode en groene grenzen van de organisatie. Rode grenzen bakenen de beleidsruimte af waarbinnen de organisatie functioneert. Ze liggen vast (bijvoorbeeld

sociale grondrechten). Groene grenzen zijn onderhandelbaar en omvatten visie, missie en andere afspraken die een organisatie zelf vastlegt. Daarbinnen is er heel wat ruimte om te bepalen hoe je met culturele verschillen omgaat. Via deze methodiek kan een oplossing bedacht worden voor cultureel geladen ethische kwesties.

De meest complete en structurele manier om tot een cultuursensitieve organisatie te komen is echter via een interculturaliseringstraject in de vorm van een procesbegeleiding. Het kader hieronder vat samen wat dat precies inhoudt.

## Interculturaliseren...

dat is je werking afstemmen op de etnisch-culturele diversiteit in de omringende samenleving.

Interculturalisering is het geleidelijke verandertraject waarbij een lokaal bestuur of organisatie haar werking afstemt op de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving.

De organisatie ontwikkelt zich in een aantal stappen of fasen naar een meer interculturele organisatie. Er is aandacht voor gelijke toegang voor iedereen. Er is aandacht

voor een positieve benadering van diversiteit. Die afstemming vraagt in de loop van het traject om een duurzame verandering van verschillende aspecten van de organisatie:

- organisatiestructuur en -cultuur
- wijze van leiding geven
- personeelsbeleid
- werving van cliënten
- aanbod van hulp- of dienstverlening

Een integrale aanpak vergroot de kans op een blijvend resultaat.

### **Werken aan toegankelijkheid**

Afstemmen op de diversiteit houdt in dat je werkt aan toegankelijkheid. Je streeft ernaar dat iedereen uit je doelgroep even gemakkelijk bij jou over de drempel komt. En je streeft ernaar om de beste talenten te rekruteren om je team te versterken, ongeacht hun herkomst.

### **Samenleven in diversiteit**

Afstemmen op diversiteit houdt ook in dat je de meerwaarde van diversiteit voor je organisatie tracht waar te maken. De confrontatie met andere referentiekaders en gewoonten plaatst je voor een uitdaging. Tegelijk biedt het nieuwe mogelijkheden, nieuwe oplossingen en meer creativiteit. In een samenleving die meer en meer door (super)diversiteit gekenmerkt wordt, kan het belangrijk zijn voor je organisatie om die diversiteit aan te wenden. Het maakt je flexibeler, alerter, meer gericht op de buitenwereld.

Maar dat gaat niet vanzelf. Het vraagt dat je als lokaal bestuur actief inzet op verbinding in verscheidenheid, op interculturele communicatie en onderhandeling.

Het veranderproces naar interculturalisering omvat verschillende fasen (voor een uitgebreide beschrijving: zie Degelin, Jalhay en Casteels, 2016). Het resultaat van dat veranderproces is een cultuursensitieve organisatie. In een cultuursensitieve of geïnterculturaliseerde organisatie staat de cliënt centraal. Het aanbod van hulp- of dienstverlening is herkenbaar. Er wordt aandacht besteed aan taalbeleid (zie hoofdstuk taalbeleid en taalpromotie). Er is gelijke toegang voor iedereen. Inclusie is de norm. Er is ruimte voor creativiteit en experimenteren. Ten slotte is er ook een divers personeelsbeleid, met aandacht voor een vormingsbeleid rond het versterken van competenties van medewerkers in het omgaan met diversiteit, en voor een aanwervingsbeleid (zie Jalhay en Ceuterick, 2016).

### Wordt vervolgd...

Werken aan welzijn en welbevinden is geen zaak voor gespecialiseerde hulpverleners alleen. Als lokaal bestuur kan je op verschillende niveaus werken, zowel binnen de eigen organisatie, als door lokaal

hefbomen te creëren naar huisvesting, opleiding en werk, of door initiatieven op touw te zetten die de integratie van nieuwkomers in de gemeente of stad bevorderen.

Heb je na het lezen van deze korte inleiding zin gekregen om aan de slag te gaan? Het Agentschap Integratie en Inburgering helpt je graag verder op weg. Wij bieden vorming en individuele procesbegeleiding op maat van je organisatie. Voor meer info kan je terecht bij [melissa.ceuterick@integratie-inburgering.be](mailto:melissa.ceuterick@integratie-inburgering.be)

Met vragen over psychosociale begeleiding van personen met een migratieachtergrond kan je terecht bij Solentra vzw ([solentra.be](http://solentra.be)). Solentra staat voor 'Solidariteit en Trauma' en bestrijdt actief de barrières tot de mentale gezondheidszorg voor vluchtelingenkinderen, kinderen van buitenlandse herkomst en hun familie. De vereniging is een onderdeel van de psychiatrische afdeling van het UZ Brussel en geeft diagnostische en therapeutische ondersteuning. Denk daarbij onder meer aan traumaverwerking, groepstherapie, transculturele consultaties. Bovendien hebben ze een uitgebreid aanbod

aan deskundigheidsbevordering voor dienstverleners die in contact komen met de (ruime) doelgroep onder de vorm van opleiding, training, intervisie en supervisie. De stijgende nood aan gespecialiseerde kennis deed Solentra besluiten haar aanbod uit te werken op maat van steden en gemeenten, met een mix van consultaties en deskundigheidsbevordering op locatie.

### Bronnen

- Degelin, P., Jalhay, S., Casteels, S. 2016. Groeien naar een cultuursensitieve organisatie. In: Jalhay, S., Ceuterick, M., Degelin, P. (red.) Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie. Politeia: Brussel. 105-138.
- Derluyn, I., Mels, C., Broekaert, E. 2009. Mental Health Problems in Separated Refugee Adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 44(3): 291-297.
- Derluyn, I., Lorant, V., Dauvrin, M., Coune, I., Hans Verrept, H. 2011. Naar een inter-culturele gezondheidszorg: Aanbevelingen van de ETHEALTH-groep voor een gelijkwaardige gezondheid en gezondheidszorg voor migranten en etnische minderheden. Eindrapport.
- Gailly, A. Cultuurgevoelige hulpverlening. Het lijkt politiek correct, maar wat is de inhoud?. In: *Cultuur, Migratie en Gezondheid*, 2008, 5(3),152-163.
- Jalhay, S. en Ceuterick, M. 2016. Van droom naar praktijk: een visie op cultuursensitieve zorg. In: Jalhay, S., Ceuterick, M., Degelin, P. (red.) *Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie*. Politeia: Brussel. 23-37.
- Levecque, K., Van Rossem, R. 2015. Depression in Europe: does migrant integration have mental health payoffs? A cross-national comparison of 20 European countries. *Ethnicity and health*, 20(1):49-65.
- Métraux, J. 2011. *La migration comme métaphore*. La Dispute: Paris.
- Serneels, G. 2016. *Migratie en trauma*. Studiedag: Over de grenzen heen. Werken met Vluchtelingen. Schaarbeek, 20 april.
- Verschuere, B. 2014. *Welzijn in Vlaanderen*. Beleid, bestuurlijke organisatie en uitdagingen. Die Keure: Brugge.



## Oost-Vlaanderen: Mind-Spring als antwoord op psychosociale noden

Mind-Spring is een psycho-educatief groepsaanbod voor vluchtelingen en asielzoekers. Het programma verhoogt de mentale weerbaarheid vanuit hun eigen kracht en helpt hen de toekomst aan te pakken. De groep wordt in de eigen taal begeleid door een ervaringsdeskundige Mind-Spring-trainer en een professionele hulpverlener.

“Ik slaap nu beter”  
Mamadou, Ivoorkust

In 2010 werd Mind-Spring opgezet als reactie op de verontrustende signalen over het welzijn en de geestelijke gezondheid van asielzoekers en vluchtelingen. Het ging over

psychosomatische klachten, hoge prevalentie psychische stoornissen en chronische aandoeningen die onvoldoende efficiënt aangepakt werden.

“Dankzij Mind-Spring weet ik waar ik mijn energie in moet stoppen”  
Ahmed, Pakistan

Niet alle vluchtelingen en asielzoekers kampen met psychische problemen. Hun vluchtervaringen, de asielprocedure, het verblijf in het opvangcentrum en de aanpassing aan de nieuwe cultuur bemoeilijken echter hun leven en integratieproces.

### Mind-Spring, nu ook voor jongeren

Gedurende 6 bijeenkomsten van 2 uur zoeken de deelnemers in hun eigen taal hoe ze aan hun toekomst kunnen werken. Het

programma besteedt uitvoerig aandacht aan het aanpassen aan de nieuwe situatie en het (her)vinden van een positieve, 'nieuwe' identiteit van vluchtelingen en asielzoekers in België.

“Mind-Spring heeft mij geleerd dat ik niet ALLEEN asielzoeker ben”  
Julia, Ghana

Ze krijgen ook inzicht in veel voorkomende psychosociale en psychische klachten en verwerven vaardigheden om hiermee om te gaan. De thema's die ze behandelen zijn: de normale reactie op abnormale gebeurtenissen, omgaan met stress en spanning, gedachten bepalen je gevoel en je gedrag, omgaan met verlies, identiteit en energiebronnen. Elke sessie eindigt met een ontspanningsoefening. Zo leren de deelnemers hoe ze zich kunnen ontspannen in het leven van alledag.

“Nu weet ik dat ik niet alleen ben”  
Fatna, Somalië

In 2016 startten het CAW Oost-Vlaanderen, stad Gent, stad Sint-Niklaas en IN-Gent vzw

een aanbod Mind-Spring voor volwassenen, en Mind-Spring Junior voor 9-13 jarigen onder begeleiding van Prof. Ilse Derluyn.

“Ik kan nu eindelijk opnieuw genieten van het leven”  
Fatemeh, Syrië

### Handvatten om de toekomst uit te bouwen

Partners en deelnemers evalueren Mind-Spring over de gehele lijn positief. Na de sessies is de draag- en veerkracht van de asielzoekers en vluchtelingen verhoogd en hebben ze meer grip op de complexiteit van hun leven, en handvatten om hun toekomst uit te bouwen.

“Ik ben tot meer in staat dan ik had gedacht”  
Pjot, Tadzjikistan

Succesfactoren van het programma zijn de samenwerking tussen ervaringsdeskundigen en professionele hulpverleners, de samenwerking tussen verschillende partners

en het kwalitatieve projectbeheer. Voor een stand van zaken rond Mind-Spring-projecten in uw regio neem een kijkje op de website [mind-spring.be](http://mind-spring.be).

“ Ik heb met mijn team of life al het EK 2016 gewonnen!”  
Khan, Afghanistan

**Trekkers:** Elmira Erstukajeva, stafmedewerker vluchtelingen CAW Oost-Vlaanderen. Desiree Derksen, IN-Gent vzw. Maarten Smet, vluchtelingenveldwerker, stad Sint-Niklaas.

**Partners:** CAW Oost-Vlaanderen, Stad Gent, IN-Gent vzw, Stad Sint-Niklaas en alle lokale partners (OCMW, opvangcentra voor asielzoekers, LOI's, OKAN klassen, het Agentschap Integratie en Inburgering, wijkgezondheidscentra, ...).

**Budget/Personeelsinzet:** 600 tot 1200 euro per reeks van 6 sessies, afhankelijk van de benodigde tolkprestaties en vervoersonkosten.

In Gent zet stad Gent en IN-Gent vzw, onder coördinatie van Desiree Derksen van IN-Gent vzw, het project verder. Maarten Smet, vluchtelingenveldwerker van de stad Sint-Niklaas coördineert het project in Sint-Niklaas. Beiden nemen het op binnen hun takenpakket. CAW Oost-Vlaanderen heeft in 2016 1,5 VTE voorzien voor de co-begeleiding van de groepen in Oost-Vlaanderen. De stafmedewerker helpt met het opstarten van de groepen in Oost-Vlaanderen, de organisatie van de opleidingen en intervisiedagen..

**Contactpersoon:** Elmira Erstukajeva, stafmedewerker vluchtelingen CAW Oost-Vlaanderen, M: 0496 20 86 32 - E: [elmiraerstukajeva@cawoostvlaanderen.be](mailto:elmiraerstukajeva@cawoostvlaanderen.be)

## Anderlecht, Brussel, Aalst en Dilbeek: integrale aanpak voor een lokale integratie van jonge vluchtelingen

Kinderen en jongeren die hun land zijn ontvlucht en zonder begeleiding in ons land terechtkomen, zijn uiterst kwetsbaar en hebben aangepaste zorg en begeleiding nodig. Net zoals ze doen voor Belgische jongeren in andere kwetsbare situaties, probeert Minor-Ndako ook voor hen een duurzame oplossing te bieden, met maatschappelijke inclusie als rode draad.

Directeur David Lowyck: “De naam Minor-Ndako verenigt Latijn (minor – minderjarige) met Lingala (ndako – gezin/ onderdak) en geeft aan waarvoor we

staan. Behalve de zorg voor minderjarigen, ligt ook het harmonieuze samenleven van verschillende culturen ons nauw aan het hart”. In 2000 startte Minor-Ndako in Anderlecht met een eerste leefgroep voor 15 gasten. Ondertussen is het actief in vier steden en gemeenten en biedt het opvangformules aan voor kinderen vanaf 0 jaar en begeleiding voor hun gezinnen. Niet-begeleide minderjarige vluchtelingen komen via het aanmeldpunt bij de organisatie terecht. Dit kan zijn omwille van hun jonge leeftijd, maar ook omwille van hun psychische of fysieke kwetsbaarheid. Soms is hun verblijf kort en soms blijven ze voor langere tijd.

### Huiselijkheid, veiligheid en voorspelbaarheid

“Er bestaat geen succesformule voor de

begeleiding, zegt Lowyck. “Onze ervaring leert echter dat een gestructureerd en zinvol dagprogramma met voldoende rust helpt om de kinderen en jongeren hun weg te laten vinden. Huiselijkheid, veiligheid en voorspelbaarheid zijn belangrijke aandachtspunten. Tijdens de individuele begeleiding en psychotherapie gaan de therapeuten en begeleiders in op de individuele zorgen, noden en ervaringen van hun gasten.”

“We ontwikkelen en ondersteunen ook hun netwerk. Waar er contact mogelijk is met verwanten, gaan we daar actief mee aan de slag, zelfs als dat enkel kan vanop afstand. We betrekken daarbij ook de school, huisarts, sportclub en andere belangrijke figuren en instanties. Voor wie weinig netwerk heeft, is er het project Steunfiguren. Een steunfiguur is geen zorgfiguur of professional, maar iemand die vrijwillig een vast engagement opneemt ten aanzien van een kind of jongere. De bedoeling is dat hij of zij ook na de begeleiding door Minor-Ndako, tot de naaste omgeving van het kind of jongere blijft behoren.”

## Ervaringsdeskundigheid en talenkennis

Continuïteit zorgt in de vaak getraumatiseerde levens van deze kinderen en jongeren voor voorspelbaarheid en houvast. Lowyck: “Daarom proberen we onze gasten zo weinig mogelijk te verhuizen en zoveel mogelijk dezelfde begeleiders in te zetten.

“Er bestaat geen succesformule voor de begeleiding. Onze ervaring leert echter dat een gestructureerd en zinvol dagprogramma met voldoende rust helpt om de kinderen en jongeren hun weg te laten vinden.”

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers houden we rekening met de ervaringsdeskundigheid en talenkennis van de begeleider. We merken dat een gepaste taalhoffelijkheid, het gebruik van tolken en het werken met personeel dat ervaring heeft met de leefwereld en de context van deze kinderen en jongeren, de hulpverlening vergemakkelijkt.”

**Trekker:** Minor-Ndako vzw

Met de steun van de Vlaamse Overheid (Agentschap Jongerenwelzijn), Fedasil, de Europese Commissie, Koning Boudewijnstichting, SAP en het Bisdom Gent.

**Budget/Personeelsinzet:** ongeveer 90 VTE

**Periode:** start in 2000

**Contactpersoon:** David Lowyck - Directeur E: [david.lowyck@minor-ndako.be](mailto:david.lowyck@minor-ndako.be)

Miek Stevens - Stafmedewerker

E: [miek.stevens@minor-ndako.be](mailto:miek.stevens@minor-ndako.be)

T: 02/5035629

W: [www.minor-ndako.be](http://www.minor-ndako.be)

## Gent: multidisciplinaire aanpak op maat van jonge vluchtelingen

Het project Ankerkracht wil jonge vluchtelingen veilig verankeren in de maatschappij. De kracht van het project ligt in de bundeling van disciplines. Bijzondere aandacht gaat naar het verwerven van competenties die kwetsbare nieuwkomers waarborgen bieden voor vervolgotrajecten in het reguliere dienstenaanbod.

“Bij jonge derdelanders die na hun erkenning als vluchteling de opvangcentra verlaten, detecteren we meervoudige problemen”, zegt Kimberly Van Daele, psychologe bij OCMW Gent. “Ze leiden steevast tot belemmeringen in hun traject tot integratie en participatie en in het bereiken van een menswaardig

bestaan. De aard, de ernst en de combinatie ervan deed ons besluiten dat het basismaatschappelijk werk onvoldoende toereikend is om daar een antwoord op te geven.”

### Vertrouwen opbouwen

Van Daele: “Ankerkracht start vanuit het laagdrempelig opbouwen van een vertrouwensrelatie. Op die manier proberen we de weerstand te doorbreken ten aanzien van hulpverlening. Onze hulpverleners doen dat door zichtbaar en beschikbaar te zijn tijdens informele contacten. Aanklampend werk bleek zeer efficiënt om een duidelijker zicht te krijgen op de verschillende dynamieken en problematieken binnen de doelgroep, het netwerk en het cliëntsysteem. Daardoor kregen we ook sneller inzicht in de individuele capaciteiten en karaktertrekken van de jongeren en werd het eenvoudiger

om de meest passende vorm van hulpverlening te zoeken en implementeren.” “Om zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij de jongerencultuur schakelden we voor de communicatie veelvuldig sms en sociale media in. Dat bleek een opsteker in het informele leren van de Nederlandse taal. Deze aanpak leidde bovendien tot een toename van de wederzijdse betrokkenheid, de medewerking en het begrip, waardoor de werkrelatie tussen de jongeren en de hulpverleners positiever werd.”

“Bij jonge vluchtelingen detecteren we meervoudige problemen. Ze leiden steevast tot belemmeringen in hun traject tot integratie en participatie en in het bereiken van een menswaardig bestaan.”

### Tijd en ruimte investeren

“Wanneer we erin slagen om een vertrouwensrelatie tot stand te brengen, doet de doelgroep actief en frequent beroep op de hulpverlening van het OCMW”, stelt Kimberly Van Daele vast. “Het was echter pas naar

het einde van het project dat we voldoende vertrouwen, openheid en mandaat verkregen om sommige prangende, diepgaandere problemen aan te kaarten. Het duidt nogmaals op de noodzaak om voldoende tijd te investeren om jongeren hun hulpvraag te laten formuleren.”

“Globaal bekeken merken we op dat vooral het vrijblijvende, informele contact een goede manier is om de jongeren te bereiken. De ‘Babbelbars’ waren daarom een schot in de roos. We behandelden verschillende thema’s en verscheidene hulpverleners en organisaties kregen de kans om jongeren te laten kennismaken met het aanbod. Nadien was er steeds ruimte om hierover na te kaarten. De jongeren gingen daar zeer gretig op in. Ze ontmoetten er leeftijdsgenoten en konden sociale vaardigheden oefenen in een veilige omgeving.”



**Trekker:** Wendy Eeckhout, hoofdmaatschappelijk werker en Kimberly Van Daele, psychologe

**Partners:** lokale sportclubs (bijvoorbeeld bokscub, criquetclub), Activering en tewerkstelling: Wijs aan't werk, Take-off, VDAB, De Stap, Vokans, CLB Intern, MultiDisciplinair

**Team:** Psychologische dienst, themawerking vreemdelingen, dienst wonen, OTC, OCMW Gent: emancipatorische werking, IKOOK, extra-time, MAC - Extern: Psychosociale begeleiding: Mind-Spring Vlaanderen, Habbekrats, JAC, Solentra, Jong en van zin, CAS, Lisanga, De Cocon, Vrijtijdsbesteding: Samen inburgeren, Logo vzw, Kom-pass, Habbekrats, CAW Oost-Vlaanderen

**Budget/Personeelsinzet:** 500 000 EUR voor 18 maanden. 5 VTE multidisciplinaire medewerkers, o.a. psycholoog, maatschappelijk werker, wooncoach

**Periode:** 18 maanden gesubsidieerd via ESF, sinds 01/07/2015 met eigen middelen.

**Contactpersoon:** David De Keukelaere, diensthoofd themawerking vreemdelingen – welzijnsbureau Gent Zuid - T: 09 266 35 40 E: David.DeKeukelaere@ocmw.gent

## Kortrijk: schakelklas vult leemte in voor anderstalige nieuwkomers

In Kortrijk zijn er een heel aantal jongeren die te oud zijn voor de Onthaalklas Anderstalige Nieuwkomers (OKAN-klas) en die tegelijkertijd onvoldoende rijp zijn voor volwassenenonderwijs en/of de arbeidsmarkt. De stad en het OCMW engageerden verschillende deskundige partners om voor deze groep een schakelklas in te richten.

Onder meer de scholen, het volwassenenonderwijs, het Agentschap Integratie en Inburgering, de VDAB en Groep Intro waren bereid om een initiatief te ontwikkelen, waardoor ook jongeren die te oud zijn voor de OKAN-klas een kwalitatief opleidings- en integratietraject kunnen doorlopen.

## Lestraject

“Om mogelijke knelpunten al op voorhand te detecteren, bekeken we een aantal initiatieven in zowel binnen- als buitenland”, vertelt Hanne Van Beneden van het OCMW Kortrijk. “We zijn blij dat vanaf 1 september de eerste leerlingen terecht kunnen in een schakelklas in Athena, campus 3 Hofsteden. We legden ook al contacten met de OKAN-afdeling van het VTI, om vanaf december eventueel met een tweede klas te starten.”

Het lestraject in de schakelklas zal bestaan uit vakken die ook in OKAN aan bod komen: Nederlands, Project Algemene Vakken (PAV), Frans en sport, aangevuld met een luik beroepsoriëntering (2 oriëntaties) en algemeen maatschappelijke vorming. De VDAB zal bijvoorbeeld assessments en kennismaking met de sectoren voorzien.

Het Agentschap Integratie en Inburgering biedt Maatschappelijke Oriëntatie-modules aan die relevant zijn voor het slagen in het inburgeringstraject. Het OCMW ten slotte voorziet diverse vormingen rond bijvoorbeeld huisvesting en financiën.

### Leemtes invullen

Hanne Van Beneden: "Momenteel ondervragen we de jongeren om te kunnen detecteren waar zij bij hun aankomst in België een tekort aan voelen, zodat we ook deze leemtes in de schakelklas kunnen invullen. Zodra de lessen starten, willen

we jongerencoaches inschakelen. Het is de bedoeling dat ze een brugfunctie opnemen tussen de nieuwkomers en het kluwen van onze samenleving. Ze zullen hen onder meer psychosociaal begeleiden en hen een zinvolle invulling van hun vrije tijd aanbieden."

"Omdat het over jongeren gaat die op de vlucht zijn, gingen we ook op zoek naar een organisatie die diagnostische en therapeutische ondersteuning kan bieden. De OKAN-klas van Athena werkte in het verleden al samen met Solentra vzw. Voor onze schakelklas willen we ook op hun expertise een beroep kunnen doen."

**Trekkers:** Stad en OCMW Kortrijk en GO! Athena

**Partners:** Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Groep Intro, Solentra

**Budget/Personeelsinzet:** 1,5 VTE leerkracht, 0,5 VTE jongerencoach, 0,2 VTE coördinatie, werkingskost per klas. Partners voorzien 7 u week/groep uit eigen middelen

**Periode:** start op 1 september 2016 en voorlopig een schooljaar

**Contactpersoon:** Hanne Van Beneden E: hanne.vanbeneden@kortrijk.be

## Aalst: netoverschrijdende taalstimuleringsprojecten

Om Aalsterse scholen te ondersteunen in het omgaan met leerlingen met taalmoeilijkheden investeert de stad volop in netoverschrijdende taalstimuleringsprojecten. Het project 'Taalcoach' richt zich naar kinderen in het basisonderwijs, 'Alfaklassen' naar het secundair onderwijs.

Aalst is door zijn centrale ligging uitgegroeid tot een satellietgemeente van Brussel. Daardoor komen vooral anderstalige gezinnen in de stad wonen. Doordat de ouders vaak al de Belgische nationaliteit hebben, voldoen hun kinderen veelal niet aan de criteria voor de onthaalklas anderstalige nieuwkomers. Daardoor kunnen scholen geen OKAN-klassen inrichten om

deze leerlingen Nederlands te leren. De taalstimuleringsprojecten bieden hierin een oplossing.

### Taalcoach

Taalcoaching heeft tot doel de deskundigheid te verhogen van leerkrachten en zorgteams die met anderstalige en taalzwakke leerlingen en ouders werken. Met gratis workshops, materialen en begeleidingsgesprekken probeert de Taalcoach leerkrachten en zorgteams inzicht te geven in hoe ze leerlingen met taalnoden kunnen opvangen en begeleiden in de school en klaspraktijk. Alle basisscholen mogen deelnemen, ongeacht het onderwijsnet waartoe ze behoren. Samen met de bereikbaarheid, de hulp op maat en de kwaliteit van de expertise is dat beslist deel van het succes.

## Alfaklassen

Voor de start van het project Alfaklassen was er in het secundair onderwijs weinig structuur in het aanleren van Nederlands aan extreem taalzwakke leerlingen. Omdat het proefproject met de financiële steun van Rotary Aalst Noord meteen een succes was, bekostigt Aalst het project nu gedeeltelijk met middelen vanuit het Gemeentefonds. De bedoeling van de Alfaklassen is anderstalige leerlingen, en niet enkel nieuwkomers, zeer concrete taalkennis (schooltaal of instructietaal) bij te brengen, zodat hun slaagkansen in het secundair onderwijs vergroten. De drie verschillende onderwijsnetten en de stedelijke dienst Onderwijs zorgen voor de selectie en de ondersteuning van leerkrachten. Die werken vervolgens op maat van de leerlingen en de scholen. Ze geven extra aandacht voor instructietaal, die aansluit bij de lessen in de reguliere klas.

## TAALst

Ook de scholen voor buitengewoon secundair onderwijs willen jongeren goed voorbereiden op hun verdere leven. Dankzij het TAALst-project komen ze in aanmerking voor begeleiding door een logopedist, die hen zeer concrete taalkennis bijbrengt.

Taalstimuleringsprojecten kunnen een oplossing bieden voor anderstalige kinderen uit Brussel die niet aan de criteria voor de onthaakklas anderstalige nieuwkomers voldoen.

## Taalbubbels

Taalbubbels ten slotte is een speels taalbad voor anderstalige kinderen en jongeren tussen 6 en 18 jaar. Het project biedt ondersteuning aan anderstalige leerlingen tijdens de grote vakantie. Jaarlijks ontvangt het taalbubbelsteam feedback van de scholen. Wat opvalt is dat de spreekdurf van de leerlingen in grote mate is toegenomen.

## TAALCOACH

**Trekker:** Dienst Onderwijs, Taalcoach

**Partners:** LOP Basisonderwijs Aalst, alle Aalsterse basisscholen (netoverschrijdend)

**Budget/Personeelsinzet:** 51 750 euro

**Periode:** start 2006

**Contactpersoon:** dienst Onderwijs,  
Taalcoach - E: taalcoach@aalst.be - T: 053  
72 37 50

## ALFAKLASSEN

**Trekker:** dienst Onderwijs

**Partners:** LOP Secundair onderwijs Aalst,  
Aalsterse gewone secundaire scholen  
(netoverschrijdend)

**Budget/Personeelsinzet:** 40 000 euro

**Periode:** start 2004

**Contactpersoon:** dienst Onderwijs  
E: onderwijs@aalst.be - T: 053 72 37 50

## TAALST

**Trekker:** dienst Onderwijs

**Partners:** LOP secundair onderwijs  
Aalst, Aalsterse buitengewone secundaire  
scholen (netoverschrijdend)

**Budget/Personeelsinzet:** 30 000 euro

**Periode:** start 2013

**Contactpersoon:** dienst Onderwijs  
E: onderwijs@aalst.be - T: 053 72 37 50

## TAALBUBBELS

**Trekker:** team Vreemdelingenzaken en  
Inburgering

**Partners:** dienst Onderwijs

**Budget/Personeelsinzet:** 28 000 euro

**Periode:** start 2008

**Contactpersoon:** dienst Inburgering  
E: inburgering@aalst.be - T: 053 72 32 58

## LEVENSBESCHOUWING

## Genk: werken aan een goede relatie met verschillende geloofsgemeenschappen

Genk is een zgn. majority-minority stad, een stad waar een heterogene verzameling van meer dan 140 nationaliteiten de meerderheid vormt. Op levensbeschouwelijk vlak vertaalt zich dat in 38 gebedshuizen en in talrijke verenigingen met een religieuze focus. Het stadsbestuur wil dat iedereen in Genk zijn eigen levensbeschouwing vrij kan beleven en stelt het onderhouden van goede contacten met de verschillende levensbeschouwingen voorop.

Al decennialang wonen in Genk diverse geloofsgemeenschappen samen. Het

stadsbestuur investeert dan ook in goede formele en informele contacten met elk van hen. De tweejaarlijkse organisatie van de Open Gebedshuizendag waaraan telkens andere lokale levensbeschouwingen meewerken is hier slechts één voorbeeld van.

De christelijke en islamitische geloofsgemeenschappen zelf engageren zich voor een positieve, interlevensbeschouwelijke dialoog. In 1995 richtten de Genkse moslims van Turkse en Marokkaanse moskeeën en de christenen van de lokale Rooms-Katholieke, Orthodoxe en Protestantse Kerken het Abrahamhuis op. In dit uniek interlevensbeschouwelijk netwerk – het eerste in Vlaanderen – ontmoeten de plaatselijke islamitische en christelijke gemeenschappen elkaar om samen te bidden, te leren van en over elkaar, om tot bindende afspraken te komen.

## Overlegplatform Imams en Voorzitters

De moslims vormen in Genk de grootste geloofsgemeenschap. Een 25-tal jaar geleden besloot het stadsbestuur de dialoog met deze geloofsgroep te formaliseren via het Overlegplatform Imams en Voorzitters. Hier bespreken ze religieuze thema's zoals het Offerfeest, de rituele lijkwassing en de islamitische begraafplaats maar er kunnen ook niet-religieuze thema's op de agenda staan. Zo komen ook zaken aan bod die het stadsbestuur wil communiceren naar of aftoetsen binnen de gemeenschappen. Dit platform geeft de moslimgemeenschappen de kans om hun stem te laten horen en op het beleid te wegen. Op die manier is bijvoorbeeld de idee voor de inrichting van een islamitisch perk op de begraafplaats in Waterschei ontstaan.

Het lokaal bestuur faciliteert daarnaast de zoektocht naar geschikte locaties voor gebedshuizen. Ook kunnen moskeeën voor hun socio-culturele werking intekenen op subsidies voor socio-culturele infrastructuur die openstaat voor alle Genkse socio-culturele verenigingen. Met de financiële

middelen richten ze ruimtes in voor ontmoeting en culturele activiteiten, waarvan ook andere Genkse verenigingen gebruik kunnen maken. In nauwe samenwerking met de dienst Toerisme en de Genkse moskeeën organiseert de dienst Diversiteit en Gelijke Kansen al sinds 2000 opleidingen van moskeegidsen. Zo wil de stad Genk kwalitatieve moskeebezoeken kunnen aanbieden, het wederzijds begrip tussen moslims en niet-moslims vergroten en de sociale cohesie versterken.

Het stadsbestuur investeert bewust in goede formele en informele contacten met alle lokale geloofsgemeenschappen.

Tot slot zet de dienst Diversiteit en Gelijke Kansen bewust in op het versterken van de bestuurskracht van moskeebesturen door moskeeverenigingen bijvoorbeeld te begeleiden in de erkenningsprocedure en in de werking van hun vzw.



## Offerfeest

In Genk gaat het islamitische Offerfeest niet onopgemerkt voorbij. 25 jaar geleden kreeg het stadsbestuur oog voor dit thema. Sindsdien maakt het werk van een vlekkeloze organisatie, met een maximale beleving en minimale overlast. Met de geleidelijke verstrenging van het verbod op het ritueel en onverdoofd slachten, evolueerden de inspanningen in Genk van het organiseren van een centraal afvalverwerkingssysteem begin jaren '90, over het inrichten van tijdelijke slachtinrichtingen vanaf 2000 tot het uitbouwen van een permanent slachthuis voor schapen in 2015.

**Trekker:** dienst Diversiteit en Gelijke Kansen, stad Genk.

**Partners:** Agentschap Integratie en Inburgering en de verschillende geloofsgemeenschappen. De belangrijkste actoren in de organisatie van het Offerfeest zijn naast de moslimgemeenschap, stedelijke diensten (Financiën, technische diensten, Leefmilieu...), Politie, Federaal Voedselagentschap (FAVV) en het schepencollege.

**Budget/Personeelsinzet:** 1 VTE

**Periode:** sinds begin jaren '90

**Contactpersoon:** Jessie Van den Heuvel, diensthoofd dienst Diversiteit en Gelijke Kansen

T: 089/65 42 42

E: [jessie.vandenheuvel@genk.be](mailto:jessie.vandenheuvel@genk.be)





**Voorstelling  
organiserende  
partners**

## Voorstelling partners

### Agentschap Integratie en Inburgering

Tot 2015 waren in Vlaanderen en Brussel verschillende diensten en organisaties actief op het vlak van integratie, inburgering, oriëntering naar taallessen Nederlands, sociaal tolken en vertalen en dienstverlening vreemdelingenrecht.

In 2015 ontstond het Agentschap Integratie en Inburgering als een fusie van:

- de integratiecentra;
- de onthaalbureaus inburgering;
- de sociaal tolk- en vertaaldiensten (behalve Brussel Onthaal);
- het Kruispunt Migratie-Integratie;
- de Huizen van het Nederlands (behalve Brussel).

Het Agentschap Integratie en Inburgering monitort de verhoogde vluchtelingen-

instroom en zorgt ervoor dat het aanbod van inburgering en van Nederlands voor anderstaligen er maximaal op afgestemd is. Daarnaast heeft het de decretale opdracht om steden en gemeenten te ondersteunen bij de realisatie van hun lokale integratiebeleid.

De Vlaamse regering stelt 20 miljoen euro ter beschikking van lokale besturen met een verhoogde vluchtelingeninstroom. Ze nodigt gemeenten uit om met deze middelen een regierol op te nemen om de integratie van vluchtelingen te bevorderen en om het bestaande aanbod te versterken.

Het Agentschap Integratie en Inburgering biedt, als partner van lokale besturen, ondersteuning bij het opnemen van die regierol. We werken op vraag van de lokale besturen en afgestemd op hun noden.

Deze ondersteuning op maat kan gaan van een analyse van cijfergegevens, het ter beschikking stellen van methodieken voor

taal- en taalpromotiebeleid tot het mee opzetten van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond integratie.

### Contact

Het Agentschap Integratie en Inburgering is actief in verschillende regio's. Hebt u ondersteuningsvragen? Neem contact op met het loket in uw regio. Contactgegevens en bijkomende informatie vindt u op [integratie-inburgering.be/contact](https://integratie-inburgering.be/contact)

De lokale besturen van stad Gent en stad Antwerpen kunnen contact opnemen met IN-Gent en Atlas.

### VVSG

De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG vzw) is de ledenorganisatie van de lokale besturen: steden en gemeenten, OCMW's, politiezones, autonome gemeentebedrijven en andere verzelfstandigde agentschappen, intercommunales en andere interlokale samenwerkings-

verbanden. De centrale opdrachten van de VVSG zijn dienstverlening aan de leden, belangenbehartiging van het lokale bestuursniveau en visieontwikkeling over het lokale bestuur.

Als professionele dienstverlenende organisatie biedt de VVSG informatie, advies, vorming en begeleiding aan voor politieke bestuurders en personeelsleden. Zij organiseert kennis- en ervaringsuitwisseling en zal zich verder ontwikkelen tot kennismakelaar van het lokale bestuursniveau. Als professionele en representatieve belangenbehartiger en onderhandelaar met andere overheden en instellingen organiseert de VVSG de permanente dialoog met de leden, het overleg en het netwerk met andere organisaties op het terrein van het lokale bestuur.

Als maatschappelijke beweging van het lokale bestuur komt de VVSG op voor sterke lokale besturen die optreden als eerste-lijnsoverheid in het belang van de lokale gemeenschap. In haar concrete actie en visieontwikkeling gaat de vereniging uit van

het vergroten van de lokale beleidsruimte en bestuurskracht, het verhogen van de kwaliteit van de lokale beleidsvoering, het versterken van de lokale democratie en het streven naar duurzame ontwikkeling op het lokale en mondiale niveau.

Contact: [vsg.be](http://vsg.be)

## IN-Gent

**IN-Gent voert het Vlaamse inburgerings- en integratiebeleid uit voor de stad Gent. Onze dienstverlening richt zich zowel op burgers, diensten als het beleid.**

IN-Gent stimuleert, ondersteunt en zet initiatieven op:

- om nieuwkomers wegwijs te maken in Gent en toe te leiden naar het meest geschikte aanbod,
- ter bevordering van het sociaal kapitaal dat anderstalige nieuwkomers en mensen met een migratieachtergrond inbrengen in de stad,
- ter bevordering van maatschappelijke participatie van anderstalige

nieuwkomers en mensen met een migratieachtergrond,

- ter bevordering van het samenleven in diversiteit,
- ter verhoging van de toegankelijkheid van maatschappelijke voorzieningen.

IN-Gent is een fusie van vier organisaties die samen bouwen aan een open en solidaire samenleving waar iedereen positief omgaat met de rijkdom van diversiteit.

Onder de algemene leiding van Koen De Mesmaeker bundelen Kom-Pas Gent vzw, Intercultureel Netwerk Gent vzw, Tolk- en Vertaalservice Gent vzw en het Huis van het Nederlands, de krachten. Daarbij nemen we ook een aantal stedelijke opdrachten over zoals het beheer van het doortrekkersterrein, de organisatie van het Offerfeest en het project Ambassadeurs van Latent Talent. We zetten ook in op nieuwe opdrachten zoals de ondersteuning van zelforganisaties en vrouwenverenigingen.

### Onze visie en missie

In Gent is iedereen gelijkwaardig en heeft iedereen gelijke kansen. Diversiteit en respect

zijn vanzelfsprekend en benutten we als een meerwaarde.

- We ondersteunen en versterken de Gentenaren met een migratieachtergrond zodat zij vanuit hun identiteit en competenties een plaats in de Gentse samenleving kunnen verwerven en eraan kunnen participeren.
- We ondersteunen en versterken de Gentse diensten en organisaties om diversiteit tot een meerwaarde voor de stad en al haar inwoners te maken.
- We beïnvloeden de verschillende beleidsniveaus tot onze visie is bereikt. We reflecteren kritisch, signaleren opportuniteiten en knelpunten, formuleren standpunten.
- We organiseren (mee) acties die het samenleven in Gent positief beïnvloeden en/of de diversiteit in Gent positief in beeld brengen. We reageren op en bestrijden onverdraagzaamheid, racisme en discriminatie.
- IN-Gent belichaamt de waarden en principes die in de visie en missie vervat zitten en draagt deze uit.

Contact: [in-gent.be](http://in-gent.be)

## Agentschap Binnenlands Bestuur, afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering

Het Agentschap Binnenlands Bestuur, afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering fungeert als beleidsvoorbereidende entiteit voor het extern verzelfstandigd agentschap Integratie en Inburgering en voor het extern verzelfstandigd agentschap Toegankelijk Vlaanderen,

Het staat onder meer in voor:

1. de voorbereiding en evaluatie van het verticale beleid voor integratie en inburgering en met betrekking tot gelijke kansen;
2. de vaststelling van inbreuken en het opleggen van geldboetes met betrekking tot het inburgeringsbeleid;
3. de verdeling van werkings- en projectsubsidies.

Info over de subsidies in het kader van de vluchtelingeninstroom: [lokaalbestuur.vlaanderen.be/nieuws](http://lokaalbestuur.vlaanderen.be/nieuws)

## Atlas, integratie & inburgering Antwerpen

Atlas, integratie & inburgering is het expertisecentrum van de stad Antwerpen op het vlak van diversiteit. Atlas werkt zowel voor inburgeraars, anderstaligen, organisaties als de samenleving.

### Waarvoor kan je bij Atlas terecht?

- Inburgeringstrajecten en informatie over Nederlands leren en oefenen.
- Ondersteuning bij het omgaan met etnische-culturele diversiteit en het voeren van een taalbeleid.
- Sociaal tolken en vertalen.
- Juridische dienstverlening over verblijf en rechtspositie.
- Ontmoetingsruimte met expo's, debat en activiteiten over diversiteit en stedelijkheid.
- Expertise en informatie over diversiteit en inburgering.

### Voor wie werkt Atlas?

- Inburgeraars en anderstaligen.
- Organisaties en bedrijven die vragen

hebben over taal, diversiteit en integratie.

- Alle Antwerpenaren.

Werken aan integratie houdt wederkerigheid in. Daarom heeft Atlas 2 grote afdelingen: een werking voor individuen en een werking voor organisaties en de samenleving. Binnen de werking voor organisaties en de samenleving ondersteunt en begeleidt Atlas organisaties en sensibiliseert de samenleving voor taal, diversiteit en integratie.

Er zijn 5 teams met verschillende opdrachten.

**Team sociaal tolken en vertalen** matcht de vraag en het aanbod naar sociaal tolken en vertalers. Zij staan ook in voor de kwaliteitsverbetering en -borging van sociaal tolken en vertalen. Dit is een aanbod voor organisaties uit de openbare en welzijnssector.

**Infopunt verblijf en rechtspositie** informeert en adviseert organisaties die vragen hebben over verblijf en de rechtspositie van vreemdelingen.



**Team publiekswerking** realiseert en ondersteunt projecten die:

- inzicht geven in de dynamiek en complexiteit van de diverse samenleving;
- het potentieel van een diverse samenleving tonen en benutten;
- de groeipijnen en moeilijkheden van de diverse samenleving bespreekbaar maken.

Daarnaast staat het team voor het delen van correcte en genuanceerde informatie en expertise en stimuleert ontmoeting en interactie.

**Team taalbeleid en taalpromotie** informeert, adviseert en begeleidt organisaties en opleidingen bij het voeren van een taalbeleid en stimuleert, ondersteunt en creëert taal oefenkansen.

**Team interculturaliseren** informeert, adviseert en begeleidt organisaties bij het voeren van een interculturaliseringsproces.

## Colofon

**Verantwoordelijke uitgever:**

Leen Verraest

Algemeen Directeur Agentschap Integratie en Inburgering

Tour & Taxis - Koninklijk Pakhuis

Havenlaan 86C - bus 212

1000 Brussel

De uitgave is een samenwerking van het Agentschap Integratie en Inburgering, IN-Gent, Atlas integratie & inburgering, Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten en het Agentschap Binnenlands Bestuur, Team Integratie en Inburgering

**Coördinatie:** Lieve Driesen, Agentschap Integratie en Inburgering

**Redactie teksten:** Koen Lauwereyns, KLA-4 Communicatie en Ignace Decancq, Agentschap Binnenlands Bestuur

**Lay-out:** Sylvie Van de Waeter, Agentschap Binnenlands Bestuur

**Druk:** Artoos

**Coverfoto:** Bas Bogaerts

**Depotnummer:** D/2016/3241/204



