



CAHIER 11
november 2019

Diversiteit in de Brusselse zorg- en welzijnssector

Diversiteit

in de Brusselse
zorg- en welzijnssector



CAHIER 11
november 2019

Cynthia van Thiel
Rebecca Thys
Stefaan Vermeulen

Inleiding

Een organisatie die aan diversiteit werkt, wordt sterker

- 4 Als leidinggevende moet je het voortouw nemen
- 8 Pas wanneer je divers personeel aanwerft, merk je hoe belangrijk dat is
- 10 Door de diversiteit van onze medewerkers, bereiken we meer doelgroepen
- 12 Elke vrijwilliger is welkom, ongeacht taal, herkomst of beperking
- 14 Hoe Femma aan diversiteit werkt
- 16 Je moet sowieso aandacht hebben voor verschillen tussen mensen

De rol van burgerinitiatieven opgericht door mensen met een migratie-achtergrond

- 18 Waarom ik de organisatie ADIB oprichtte
- 21 Een eigen plek als veilige haven
- 22 Wij kiezen met FEZA voor actieve inburgering
- 25 Hoe leg je contact met burgerinitiatieven opgericht door mensen met een migratie-achtergrond?
- 28 Om *soft structures* te leren kennen, moet je de straat opgaan

Kruispuntdenken

- 30 Het ontstaan van kruispuntdenken of intersectionaliteit
- 31 Structurele uitsluiting is veel fundamenteeler dan leren omgaan met verschil
- 34 Mensen met een handicap zijn mensen zoals iedereen
- 36 Wij willen LGBTQI+ inspireren om hun eigen rolmodel te zijn

Verandering vraagt inzet en tijd

- 38 Door de diversiteit in onze diensten te monitoren, kunnen wij aanbevelingen doen
- 41 Er is steeds meer behoefte aan cultuursensitieve voorzieningen

Diversiteit is het nieuwe normaal

- 44 Het Kenniscentrum WWZ zet volop in op diversiteit
- 46 Enkele publicaties en vormingen



Cynthia van Thiel
Kenniscentrum WWZ
medewerker diversiteit

Rebecca Thys
Kenniscentrum WWZ
medewerker sociale uitsluiting

Diversiteit betekent verscheidenheid. Je kan mensen niet vastpinnen op één bepaald kenmerk, afkomst of identiteit. Elke persoon is een uniek kruispunt van meerdere factoren zoals gender, leeftijd en levensloop, socio-economische en culturele achtergrond, leefstijl, migratiegeschiedenis, religie, scholingsgraad, seksuele oriëntatie, huidskleur, gezondheids-toestand, enzovoort.

Versillen tussen mensen zijn waardevol. Omgaan met diversiteit is een uitnodiging om die verschillen te erkennen en te waarderen, om met elkaar in dialoog te treden en om bestaande privileges van bepaalde groepen in vraag te stellen. Het dominante discours over waarden en normen laat weinig ruimte voor wie anders is. Mensen in hokjes steken of herleiden tot hun cultuur, doet afbreuk aan wie ze zijn. Diversiteit dwingt ons om na te denken over gelijkenissen en verschillen, over vooroordelen en sociale rechtvaardigheid, over discriminatie en participatie, over privileges en het loslaten ervan. Diversiteit zet ons aan om actief te luisteren naar de andere, om meningen naast elkaar te laten bestaan, om ruimte te bieden aan nuancering en gelijkwaardigheid.

Etnisch-culturele minderheden of mensen in armoede, met een andere geaardheid of een beperking, worden vaak geconfronteerd met persoonlijke afwijzing en maatschappelijke uitsluiting. Het Kenniscentrum WWZ zet zich al jaren in voor een meer inclusieve samenleving die iedereen een volwaardige plaats geeft. In dit cahier zetten we graag een aantal *good practices* in de kijker op vlak van etnisch-culturele diversiteit. We laten u kennismaken met enkele organisaties en projecten die tegemoetkomen aan de behoeften, kwetsbaarheden en mogelijkheden van minderheden en die de drempels en uitsluitingsmechanismen in zorg en welzijn tegengaan. Al deze initiatieven zijn een bron van inspiratie om de eigen praktijk te toetsen.

Leren omgaan met diversiteit is een maatschappelijke opdracht. Een samenleving wordt pas inclusief wanneer drempels, discriminaties en ongelijke machtsverhoudingen actief worden weggewerkt. Daar wil het Kenniscentrum WWZ zich voor inzetten, samen met u.

Een organisatie die aan diversiteit werkt wordt sterker

Dat Brussel een superdiverse stad is, klinkt stilaan als een cliché. Steeds meer organisaties willen dat hun personeel een afspiegeling vormt van de samenleving. Dat is sneller gezegd dan gedaan. Hoe begin je daar aan? Hoeveel tijd en energie moet je daar in investeren? Welke hindernissen kom je tegen? Wat zijn de kosten en wat zijn de baten?

Dit hoofdstuk laat zeven ervaringsdeskundigen aan het woord. Zij hebben ervaring met organisatieontwikkeling, bestuursverantwoordelijkheid, aanwervingsbeleid, klantenbereik, participatie, vrijwilligerswerk, zorgverlening en verandermanagement. Door al hun verhalen loopt één rode draad: het is soms een lange weg, maar het loont altijd de moeite.

Als leidinggevende moet je het voortouw nemen

Meer dan 70 procent van de Brusselaars heeft een migratie-achtergrond. Nochtans vind je hen zelden in de raad van bestuur van vzw's of sociale organisaties. Dat is een probleem. Want hoe kan je een groot deel van de bevolking vertegenwoordigen, als zij niet mee aan tafel zitten om beslissingen te nemen? Wij laten twee ervaringsdeskundigen aan het woord, vader en dochter.

Aimée-Fidèle Mukunde: "Het Minderhedenforum probeert met haar leiderschapstraject al langer mensen te vormen en aan te moedigen om in raden van bestuur of advies- en overlegorganen te zetelen. Dat kan een sportcentrum zijn, een wijkcomité, een sociaal-culturele organisatie, enzovoort. Wij zijn vooral vertrouwd met de sectoren onderwijs, tewerkstelling, welzijn en cultuur. In de loop der jaren vroegen steeds meer organisaties ons of we niemand kenden om lid te worden van hun bestuur. Met ons project Speak-Up proberen we die vraag te beantwoorden. Elk jaar tonen 60 tot 100 vrijwilligers interesse om zich te engageren. Wij bieden vorming over vergadertechnieken, omgaan met racisme of met stress in een witte omgeving, we doen aan netwerking en bieden ook ondersteuning aan wie individuele vragen heeft of wie zijn Nederlands nog wil verbeteren. Voor pakweg een 10-tal deelnemers per jaar vinden we met Speak-Up een match met een organisatie. Dat betekent ook dat het vaak niét lukt. Mensen haken af omdat ze zich een nummer voelen,

Metusera Nsengiyumva
Agentschap integratie en inburgering - bon

Aimée-Fidèle Mukunde
Minderhedenforum



omdat er geen vertrouwen is, omdat ze het gevoel krijgen niets te zeggen te hebben, omwille van kwetsende of racistische opmerkingen."

Metusera Nsengiyumva: "Ik nam zelf al deel aan meerdere raden van bestuur en deel die ervaring. Ik ging er altijd van uit dat de voorzitter aan iedereen zijn mening zou vragen, maar dat gebeurde vaak niet. Op veel vergaderingen werd mijn inbreng niet ernstig genomen of moest ik bijna

vechten om iets te kunnen zeggen, terwijl ik geleerd heb om pas te praten als ik het woord krijg. Ik maakte ook mee dat ik eerst genegeerd werd, dat ze nadien mijn voorstel toch oppikten en dan deden alsof ze dat zelf bedacht hadden. Dat is frustrerend. Wat ook speelde, is dat ik altijd in de minderheid was. Als je een afwijkend standpunt hebt, beslist de meerderheid. Dat is logisch, maar zo blijf je wel vaak de vreemde eend in de bijt. Als men telkens beslissingen neemt

zonder rekening te houden met jouw standpunt, wat is dan de betekenis van diversiteit? Na enkele slechte ervaringen heb je niet meteen zin om daar verder aan deel te nemen."

Aimée: "Omwille van dergelijke ervaringen zijn we altijd heel voorzichtig wanneer we vragen krijgen van organisaties. Het is belangrijk dat er een goede verstandhouding groeit tussen de vrijwilliger van het Minderhedenforum en de organisatie die ons contacteert. We voeren met beide partijen een grondig gesprek over hun verwachtingen en helpen onze vrijwilliger om die organisatie goed te leren kennen. Hoe wordt iemand nieuw geïntroduceerd? Welk jargon moet je kennen om te kunnen meepraten? Hoe zorg je ervoor dat een nieuwe vrijwilliger zich veilig voelt? Dat zijn vragen die overigens voor alle nieuwe mensen gelden, niet enkel voor wie een migratie-achtergrond heeft. We nodigen organisaties ook altijd uit om na te denken over hoe zij nieuwe bestuurders ontvangen. Vaak



Ook bestuursorganen zouden een afspiegeling van de samenleving moeten zijn

ga ik samen met mijn collega eerst zelf een tijdje in dat bestuur zetelen, om zo die sector beter te leren kennen en de sfeer aan te voelen. Dan kunnen we ook gericht zoeken naar een gemandateerde vrijwilliger met de nodige expertise, die op termijn mijn plaats kan innemen. Overigens spreken wij zelf nooit organisaties aan. De vraag moet echt van hen komen, pushen helpt niet.”

Metusera: “Elke witte organisatie wordt sterker wanneer iemand met wortels in de migratie deel uitmaakt van het bestuur. Dat iemand uit Marokko of elders uit Afrika komt, is echter geen criterium. Je moet mensen vinden met voldoende capaciteiten, die bekwaam zijn een inbreng te doen. In de praktijk worden vaak dezelfde mensen door verschillende organisaties gevraagd, waardoor ze overbelast geraken. Dankzij het Minderhedenforum vergroot de vijver waar organisaties uit kunnen putten. Efficiënt deelnemen aan een raad van bestuur moet je immers leren. Op zijn beurt kan die persoon dan weer andere mensen van vreemde origine aanmoedigen om zich te engageren als werknemer of als bestuurder. Eén persoon van vreemde origine in een witte groep volstaat niet om in heel de organisatie voldoende draagvlak te krijgen voor interculturalisering.”

Aimée: “We zijn inmiddels gestart met het nieuwe project Inside-Out over de culturele diversiteit in een organisatie. De methodiek is in Vlaanderen ontwikkeld, de komende jaren gaan we met twee gemeenschapscentra in Brussel aan de slag. Eerst wordt een volledige scan gemaakt van de organisatie, van raad van bestuur tot onderhoudspersoneel en iedereen daartussen. Meestal zie je dat bij het onderhoud en de administratie mensen zijn met een migratie-achtergrond, maar op andere niveaus totaal niet. Heel de organisatie wordt onder de loep genomen, van de missie en de visie tot de operationele werking. Een grondige analyse maken is een intensief proces dat veel tijd vraagt. Vaak duiken er onverwachte zaken of gevoeligheden op waar men nog niet bij stilgestaan heeft, je weet vooraf nooit hoe zo’n proces evolueert. Hoe ze daar uiteindelijk mee aan de slag gaan, beslist de organisatie zelf.”

Metusera: “Bij veranderingsprocessen moet je sowieso stap voor stap te werk gaan. Je moet een algemene visie hebben over je personeelsbeleid en waar je naartoe wil, maar operationeel zet je best kleine stapjes. Die moet je telkens evalueren, trots zijn op het bereikte resultaat, mensen in de bloemetjes zetten en tonen dat het werkt. Je boek alleen resultaten als iedereen betrokken wordt, als voor iedereen duidelijk is welke richting de organisatie uitgaat en dat iedereen zijn standpunt kan laten horen. Mensen overtuigen werkt beter dan dingen opleggen. Soms moet dat, maar dat kan enkel nadat je alle andere mogelijkheden hebt benut, anders krijg je sowieso weerstand.”

Aimée: “Bij het project Inside-Out gaan we zeer participatief te werk met het voltallige personeel. Alleen zo kan de stem van mensen met een andere achtergrond weerklinken. Dat is soms een moeizame weg, maar hoe kunnen organisaties anders investeren in diversiteit, als wij niet meedoen?”

Metusera: “Ik beseft dat sommige mensen schrik hebben voor verandering en at ze diversiteit als een bedreiging ervaren. Als leidinggevende moet je daar goed over nadenken en actief het voortouw nemen. Je moet je personeel betrekken, hen vragen hoe zij dat zien, wat ze vrezen te verliezen, hen niet forceren maar wel motiveren, zorgvuldig luisteren. Want als mensen niet naar elkaar luisteren en elkaar niet respecteren, krijg je geen draagvlak voor verandering.”

Aimée: “Ik ben er eigenlijk over verbaasd dat dat anno 2019 nog zo’n moeilijke oefening is. Op veel plaatsen is men bezig met diversiteit omdat het ‘moet’ of omdat men daar subsidies voor krijgt, niet omdat men het eigenlijk écht wil. Terwijl het zo hard nodig is. Je kan toch niet heel de tijd over mensen met een migratie-achtergrond spreken zonder mét hen te spreken? Ik pleit ervoor dat bestuursorganen in hun samenstelling een representatie zijn van de samenleving. Anders heb je er geen voeling mee en bereik je hen niet.”

Metusera: “De sociale sector kan nog veel leren van grote multinationals waar diversiteit volkomen vanzelfsprekend is, ook op het leidinggevende niveau. Zij beseffen dat dat nodig is om zoveel mogelijk klanten aan te trekken. Die urgentie leeft blijkbaar niet in de sociale sector. Ook wie niet divers werkt, krijgt subsidies. De overheid zou daarin strenger moeten zijn. Ze zou organisaties moeten honoreren voor de diversiteit in hun personeelsbestand en hun klantenbereik. Uiteindelijk is dat een kwestie van degelijk bestuur. Die evolutie heeft nog tijd nodig, maar is niet tegen te houden.”

De overheid zou de diversiteit in een organisatie moeten honoreren



Angela van de Wiel
coördinator Samenlevingsopbouw Brussel

“Toen ik hier 6 jaar geleden begon, had onze organisatie geen bewust diversiteitsbeleid. De diversiteit van onze doelgroep was een dagelijkse realiteit en verder geen issue. Dat de meeste medewerkers witte Belgen waren, werd niet meteen als probleem ervaren. Ik vond dat een blinde vlek en probeerde al snel om dit thema op de agenda te zetten.”

Pas wanneer je divers personeel aanwerft, merk je hoe belangrijk dat is

“Ook al was het geen prioriteit, toch bleef ik aandacht hebben voor diversiteit. Zo keek ik bij aanwervingen niet alleen naar het diploma, maar ook naar iemand zijn engagement en ervaring als vrijwilliger. Dat zegt immers veel over de motivatie om sociaal werk met kwetsbare groepen te doen, ook al heeft iemand een ‘onvolledig’ cv. Zo kwam er met mondjesmaat toch wat meer variatie in ons personeelsbestand.”

Wij nemen als directie het voortouw

“Ik stak veel op van onze Antwerpse collega’s die met vallen en opstaan veel geleerd hebben. Hun personeelsbestand is heel divers, ze voeren een actief non-discriminatiebeleid, organiseren vormingen, zij zijn daar heel bewust mee bezig. Bij aanwervingen letten zij ook erg sterk op een actief antiracistische basishouding. Inmiddels zijn we met alle Vlaamse coördinatoren Samenlevingsopbouw gestart met een lerend netwerk diversiteitsbeleid. Vroeger waren er her en der al wel initiatieven rond diversiteit en onze sector heeft een

traditie van participatief en bottom-up te werken, maar de ervaring van de Antwerpse collega’s leert dat je pas echt verandering krijgt als de directie ook beslist om een actief diversiteitsbeleid te voeren.”

Je moet je eigen blinde vlekken leren zien

“Zolang je medewerkers niet divers zijn, zit je eigenlijk in een vicieuze cirkel. Wie zelf geen ervaring heeft met uitsluiting of achterstelling op basis van zijn etnisch-culturele achtergrond, voelt het belang van dat thema veel minder aan. Dat is geen onwil, dat is gewoon een gevolg van het gebrek aan diversiteit. Zolang dat een blinde vlek blijft in de organisatie, krijg je geen draagvlak voor verandering. Sinds ons team meer divers is, leeft dat thema wél. Het een versterkt het ander. Ondanks die evolutie zijn wij echter nog altijd geen afspiegeling van de samenleving, laat staan van de kwetsbare groepen voor wie wij werken. We hebben nog heel wat werk voor de boeg. Overigens zijn we er inmiddels van overtuigd dat we veel beter werk



leveren als we meer diversiteit in achtergrond, standpunten en invalshoeken in huis hebben. Toen we onlangs een werkgroep diversiteit wilden oprichten, was de reactie van de medewerkers meteen positief. Door die werkgroep zelf te trekken, toon ik ook hoe belangrijk we dat vinden. Wat zeker aan bod zal komen, is hoe we omgaan met racisme. Wie dat zelf nooit heeft ondergaan, kan dat moeilijker herkennen. Daar moeten we in bijleren.”

Voor diversiteit kiezen is nooit vrijblijvend

“Kiezen voor diversiteit stopt niet bij de groepsfoto opsmukken. Het is altijd ingrijpend en verloopt nooit zonder conflict. Wanneer mensen met een verschillende achtergrond samenwerken, botsen meningen en ontstaan er tegenstellingen. Dat is heel verrijkend, maar niet altijd gemakkelijk. Je moet bereid zijn om creatief aan de slag te gaan met conflicten en meningsverschillen. Welke activiteiten organiseer je? Hoe vergader je? Kan je het woord nemen of moet je het krijgen? Wat is

de voertaal? Met elkaar spreken wij Nederlands, maar met de doelgroep meestal Frans. Dat een medewerker ook Arabisch of Spaans spreekt, is een enorm voordeel. Nieuwe personeelsleden die geen Nederlands kennen, stimuleren we om taallessen te volgen – dat kan tijdens de werkuren. We houden ook rekening met religieuze en levensbeschouwelijke verschillen, door bijvoorbeeld tijdens activiteiten steeds halal en vegetarische maaltijden te voorzien, of door onze tweedaagse met het personeel niet te plannen tijdens de ramadan.”

Met meer diversiteit in huis kunnen we veel beter werk leveren

Het zit vaak in kleine dingen

“Ook informele regels of impliciete codes komen ter discussie. Zo vroeg een bezoeker in een van onze werkingen om door een collega zonder migratie-achtergrond te worden geholpen. Hij was er immers van overtuigd dat die meer expertise had dan iemand van vreemde origine. In onze werking met mensen zonder wettig verblijf worden collega’s soms ook aangesproken alsof ze zelf tot de doelgroep behoren. Of neem die collega met een hoofdoek die bij een vorming spontaan werd doorverwezen naar het lokaal voor de lessen Nederlands, terwijl zij opbouwwerkster was. Overigens zien we medewerkers die Arabisch praten in de eerste plaats als expert, en niet als tolk. Voor je het weet beschouw je hen louter als brugfiguur naar hun gemeenschap en stromen zij niet meer door naar andere functies. Al die voorbeelden hebben te maken met blinde vlekken, impliciete codes, privileges en machtsverhoudingen. Daar moet je bewust mee leren omgaan.”

Door de diversiteit van onze medewerkers bereiken we meer doelgroepen



Gert Bouquiaux
coördinator
LDC De Harmonie

“Lokaal Dienstencentrum De Harmonie ondersteunt ouderen en zorgbehoevenden in de Brusselse Noordwijk om zo zelfstandig mogelijk te kunnen leven en zich goed te voelen in de wijk. Er is een sociaal restaurant, er zijn activiteiten en ontmoeting en diensten voor vervoer, schoonmaak, boodschappen, klusjes, wassen, strijken, enzovoort. Ik omarm de diversiteit in onze organisatie. Ons personeel van diverse origine verlaagt de drempel voor veel buurtbewoners. Als je enkel personeel heb zonder een migratie-achtergrond, kan je toch nooit alle doelgroepen bereiken? Niet dat alles altijd vanzelf loopt, maar de toekomst is sowieso superdivers. Daar kan je niet omheen.”

“Ons LDC wil een weerspiegeling zijn van de wijk. Onze bezoekers en vrijwilligers zijn erg divers, onze medewerkers ook. Zij komen uit België, Congo, Marokko, Guinee, Angola, Afghanistan, noem maar op. Ook ons bestuur is divers met leden van verschillende origine, een moslim en een pastoor, iemand in een rolstoel, verschillende politieke kleuren.

Een divers personeelsbeleid verschilt niet zoveel van een gewoon personeelsbeleid. Er zijn wel enkele zaken waar we extra op letten. Als collega's in hun eigen taal met elkaar spreken, vraag ik dat niet te doen, anders krijg je kliëkvorming. Bij aanwervingen streven we naar een nog grotere mix, dat werkt immers veel beter. We letten ook op verschil in cultuur en geloof. Tijdens de ramadan bijvoorbeeld is niemand verplicht om te eten of te vasten. Dat kiezen mensen zelf. Als daar wrevel over ontstaat, praten we dat uit.

Wie bij ons komt werken, hoeft geen perfect Nederlands te spreken. Onze onthaalmedewerker spreekt vier talen, dat is een meerwaarde. Briefings doen

we altijd in het Nederlands, indien nodig schakelen we even naar het Frans. Nieuwe medewerkers mogen taallessen volgen tijdens hun werkuren. Wie goed Nederlands kent, kan andere opleidingen volgen.”

Competentie versus diploma

“Via het OCMW werven wij mensen aan in Art.60, meestal voor poets en onderhoud. Hun ambitie is om in een grootkeuken te werken of als huishoudhulp. Sommigen hebben echter de ambitie om administratief werk te doen, vertaler-tolk, of een zorgberoep. Dat ze moeten poetsen omdat ze het juiste diploma niet hebben, vind ik erg jammer. Waar kan schakelen we die mensen in voor de taken die zij ambiëren en bieden hen ook de kans om een opleiding te volgen.

Omdat ons personeel in gesubsidieerde arbeidscontracten werkt, mogen wij enkel mensen met het juiste diploma aanwerven. Dat werkt heel beperkend, want veel mensen met een migratie-achtergrond hebben een diploma dat hier niet erkend wordt. Wij zouden daar graag soepel mee kunnen omgaan, om beter te kunnen



inspelen op de noden en gewoonten van onze klanten: de taal, de maaltijden, de manier van wassen of zorg toedienen... dat is in andere culturen nu eenmaal anders. Als je iemand in zijn moedertaal kan aanspreken, is dat toch een drempel minder? Je kan toch niet voor elk gesprek een tolk meebrengen?”

Omggaan met grenzen

“De verbondenheid van onze medewerkers met hun gemeenschap is een groot pluspunt, maar kan ook een knelpunt zijn. Zij worden door hun gemeenschap vaak buiten hun uren aangesproken en voelen zich moreel verplicht om daar op in te gaan. Maar hoever ga je daarin als men vraagt om nog maar eens te tolken, om mee naar een stadsdienst te gaan, om geld te lenen? Waar eindigt je professionele rol? Het is niet altijd gemakkelijk om grenzen te stellen. Afstand en nabijheid zijn een heikel punt. We praten daar vaak over en bespreken dat met het team tijdens intervisies.”

Ons publiek is superdivers

“Toen we enkele jaren geleden onderzochten waarom Maghrebijnse, Turkse of Congolese bewoners niet naar De Harmonie kwamen, bleek dat zij ons

een erg wit centrum vonden, enkel voor mensen met een Belgische achtergrond. Het blijft een werkpunt om dat imago te doorbreken. Zo hadden we een project met Turkse vrouwen over ouder worden, begeleid door een studente ergotherapie van Turkse afkomst. Een ander voorbeeld is ons kraampje op de markt, waar onze Turkse en Arabische collega's mensen aanspreken. Dat werkt. In het begin is die ene persoon hun houvast, maar eens dat ijs is gebroken, worden andere dingen mogelijk en voelen ze zich welkom. Buurtbewoners die Turks, Arabisch, Berbers, Lingala, Nederlands, Frans of Perzisch spreken, kunnen in hun eigen taal bij ons terecht.”

Actieve rekrutering

“Onze medewerkers van Marokkaanse en Turkse afkomst die de activiteiten plannen, denken bewust na over de diversiteit in het aanbod. Onze folders zijn in het Nederlands en het Frans, maar soms ook in het Turks en het Lingala. We koken al jaren zowel halal als niet-halal, dat staat ook op een bordje op onze voordeur. Wij nodigen soms buurtbewoners uit om kennis te maken. Een ander idee is een standje aan de schoolpoort, ideaal om ouders aan te

spreken. De Brede Schoolcoördinator is hier met een groep mama's komen eten, om samen te praten over ons nieuwe tuinproject. Een groep nieuwkomers die een expo over 'Brussel vroeger' voorbereidt, is hier komen ontbijten. We legden contact met de Marokkaanse en Turkse moskee en de Afrikaanse kerk. Sommige groepen bereiken we nog niet. Ik zou graag eens in een Bulgaars café langsgaan en vragen wat zij van een LDC verwachten. Eerst moet ik iemand zoeken die Bulgaars spreekt, anders is dat moeilijk.”

Informele netwerken

“Om zoveel mogelijk deuren te openen, zoeken we contact met sleutelfiguren in de wijk, als brug naar kwetsbare bewoners. De Turkse bandenhersteller of onze Marokkaanse buurman die een Brico heeft, kennen veel mensen. We nodigden marktkramers uit op de koffie, zodat zij weten wat wij doen en hun klanten hier kunnen uitnodigen. Ook straatvegers, politie en wijkstewards komen hier op bezoek, zij zijn onze ogen en oren in de wijk en verwijzen mensen naar ons door. Die informele contacten zijn even belangrijk als onze contacten met organisaties.”



William Febiri
kok

Elke vrijwilliger is welkom, ongeacht taal, herkomst of beperking

Cem Aydogan
jongerenwerker



Elke week komen er 100.000 mensen naar de markt in de Abattoir in Anderlecht. De vzw Cultureghem bouwde er een ontmoetingsplek uit voor jong en oud, een plek om samen te koken en te eten, een broedplaats voor nieuwe ideeën van buurtbewoners. Kookmet is het hart van de werking, met meer dan honderd vrijwilligers.

Cem Aydogan: “Bij de start van Cultureghem heeft Eva, die nu coördinator is, veel rondgelopen in de buurt om aan te voelen wat er hier leefde en nodig was. Zo is Kookmet ontstaan, een plek in het midden van de markt waar we vegetarisch koken in onze mobiele keuken. Iedereen is welkom om te komen helpen en om mee te eten. Door samen te koken, leren burens elkaar kennen.”

William Febiri: “Elke vrijdagmiddag ontvang ik met Kookmet 70 tot 100, soms 150 mensen. Iedereen krijgt soep, hoofdgerecht en dessert. Wie komt eten, geeft een vrije bijdrage.”

Cem: “Op zondag organiseren we Collectmet, een idee van buurtbewoners die zagen dat de marktkramers op het einde van de markt veel wegsmeten. Een tiental vrijwilligers haalt nu elke week de overschotten aan groenten en fruit op.”

William: “Die vrijwilligers steken dat in grote frigo’s, vaak 3 tot 4 ton. Maandag doen wij de frigo om 9 uur open voor sociale organisaties uit heel Brussel zoals Cosmos, Atelier Groot Eiland, voedselbanken, enzovoort. Vanaf 12 uur komen buurtbewoners langs met hun caddie. Dat zijn gemiddeld 60 tot 70 mensen die voor zichzelf eten komen halen, of voor het buurtschooltje of een vereniging. Met wat overblijft maken we soep tijdens Kookmet Recup.”

Cem: “We gooien niks weg. Bij ons is alles #zerowaste. Wie bij ons langskomt, moet niet aantonen dat hij behoeftig is of een laag inkomen heeft. Iedereen heeft zijn eigen reden om eten te komen halen, we delen alles gewoon. We nodigen ook buurtbewoners uit om mee te komen eten. Zo zien ze wat ze met die overschotten kunnen doen en leren ze gezond koken voor weinig geld.”

William: “Tijdens Kookmet Recup komen er vaak schoolkinderen uit Vlaanderen en uit Brussel samen helpen. We zien telkens weer hoe vooroordelen wegvallen en hoe ze vriendjes worden. We kijken altijd eerst in de frigo wat er is en dan verdeel ik de kinderen in drie gemengde groepjes: soep, hoofdgerecht en dessert. Als het eten klaar is nodigen de kinderen bezoekers van de markt uit om mee te komen eten.”

Cem: “We ontvangen vaak scholen die Brussel beter willen leren kennen. Kuregem heeft geen al te best imago, daar gaan wij tegenin. Dit is een fantastische markt, met heel veel diversiteit, je vindt hier producten uit heel de wereld. Officieel zijn wij Nederlandstalig, maar wij zijn Brussels, internationaal, hier wordt evengoed Spaans, Frans of Arabisch gesproken. Taal is geen barrière. We proberen ook voor elke vrijwilliger een plek te vinden ongeacht taal, herkomst of beperking. Iedereen kan hier meedraaien volgens zijn of haar eigen mogelijkheden. Door mensen te weigeren, ga je niets bereiken. Iedereen heeft kwaliteiten die hij kan inzetten.”

William: “Op woensdag is er Barattoir met pop-up resto. We maken dan een groot buffet met groenteburgers, frietjes, slaatjes, een Griekse, Turkse of Mexicaanse schotel, pannenkoekjes, elke week iets anders. Er komen dan veel bedrijven en organisaties uit de buurt hier lunchen. Gemiddeld zijn dat 80 mensen, als het goed weer is veel meer. Ze mogen nemen zoveel ze willen en betalen 1 euro voor soep, 5 euro voor het buffet en 1 euro voor het dessert. Tegen 14 uur ruimen we op, dan begint de Ketmet.”

Cem: “Ketmet is een initiatief dat echt gegroeid is uit de buurt. In Kuregem is erg weinig publieke ruimte en op woensdag is er geen markt. Dan is deze 10.000 m² overdekte ruimte ideaal om te spelen. Elke woensdag zetten we ons spelmateriaal buiten en kunnen alle kinderen uit de buurt gratis komen spelen.”

William: “Wij hebben meer dan 100 vrijwilligers, met een vaste kern van 30 à 40. Tijdens Kookmet ben ik hun coach. We spreken vooraf altijd af wie wanneer komt en elke maand komen we samen om ideeën uit te wisselen.

We organiseren ook regelmatig activiteiten voor de vrijwilligers: een picknick in Oostende, een jaarlijkse barbecue, een voetbalwedstrijd, een bezoek aan het wijkgezondheidscentrum, enzovoort. Sommige activiteiten zijn louter ontspannend, andere eerder vormend. Door samen dingen te doen, word je een hechte groep.”

Cem: “De essentie is dat iedereen hier welkom is en wordt aangesproken op zijn interesses, talenten en kwaliteiten. Alles wat hier gebeurt is van iedereen. Zo hebben we een snoezelbox voor kinderen met autisme, om zich terug te trekken als ze last hebben van te veel prikkels en ...”

William: “... omdat er een paar mensen interesse voor muziek hadden, zijn we met een vrij podium begonnen voor straatmuzikanten. Kookmet is slechts een klein stuk in een groter verhaal. Onze vrijwilligers zijn het hart van onze werking. Zij zijn echt een meerwaarde voor heel de buurt.”

Hoe Femma aan diversiteit werkt

Fadma Bellaghmouch
coördinator Femma Brussel

In 2020 bestaat Femma 100 jaar. Een eeuw geleden bonden kristelijke arbeidersvrouwen (KAV) de strijd aan tegen de armoedige leef- en werksituatie van arbeiders en arbeidsters. Zij organiseerden vorming, deden syndicaal werk, en ontplooiden sociale, religieuze, educatieve en culturele initiatieven. Tot op vandaag geven vrouwen mee vorm aan een snel veranderende samenleving. Bijna 800 Femma-groepen verenigen en verbinden meer dan 70.000 leden in Vlaanderen en Brussel.



“Femma telt in Brussel 23 groepen. Mijn missie is dat vrouwen elkaar kunnen ontmoeten, dat ze daar zingeving in vinden, dat ze reflecteren over de waarden van het leven. Ik probeer onze leden te versterken, zodat ze zich ontpoppen tot zelfstandige, gelukkige vrouwen. Nog niet zo lang geleden bestond KAV vooral uit Belgische vrouwen die al lang lid waren. Inmiddels zijn er ook groepen jongeren met diverse achtergrond. De eerste generatie migrantenvrouwen werd nooit gestimuleerd om een actieve rol op te nemen in de samenleving. De nieuwe generaties met migratie-achtergrond zitten vol sterke vrouwen die zich willen ontplooiën en hun plaats afdwingen in de maatschappij. Net dat is de missie van Femma, we geven hen dat zetje en vertrouwen. Zo bouwen wij voort op onze geschiedenis. Onze oudere groepen staan model voor de nieuwe.”

Nieuwe dynamieken

“De voorbije 2 jaar zijn er acht nieuwe groepen gestart, die op hun beurt weer vrouwen uit andere Brusselse wijken inspireren. Ons netwerk blijft groeien door mond-tot-mondreclame, Facebook en persoonlijke contacten. Ik ben vaak op het terrein om bruggen te bouwen tussen mensen en nieuwe contacten te leggen. Van op je bureau kan je immers geen groepen creëren. Pas als je onder de vrijwilligers staat, levert dit zijn vruchten op. Wanneer organisaties ons contacteren, ga ik daar altijd graag op in. Zo deed D’Broej Centrum West een beroep op ons om een werking met vrijwilligers verder uit te bouwen tot de schitterde vrouwengroep Molenbeek Parels. Zij hebben lessen Nederlands, koken en naaien en organiseren een maandelijks theesalon om elkaar te ontmoeten. Een ander voorbeeld is een oudergroep, waar ik op vraag van de Brede School mee ging praten. Die groep had een



duwtje in de rug nodig om in zichzelf te blijven geloven en zich verder te ontplooiën. Inmiddels organiseren ze weer volop activiteiten en zijn ze met mama’s en kinderen zelfs een weekend naar de Ardennen geweest. Een andere groep is Femma Féminine. Zij hadden na twee maanden al een activiteit met 50 deelnemers en organiseren ook lessen Nederlands. Zij willen niet alleen moeder zijn, maar vol in de maatschappij staan en andere vrouwen daarin meenemen. Daar steun ik hen in. Die bal is volop aan het rollen op het terrein.”

Een groeiende diversiteit

“Onze meeste leden zijn van Belgische afkomst, maar Femma wordt steeds meer divers. Voor de jongere generatie is dat vanzelfsprekend. Onze Wondergirls bijvoorbeeld zijn tussen 18 en 25 jaar en een mix van culturen. Als schoolvriendinnen vonden zij inspiratie bij hun moeders van de Molenbeek Pa-

Femma Brussel bouwt voort op haar geschiedenis

rels en inmiddels vormen zij een zelfstandige Femma-groep. Zij zamelden geld in en gingen spullen uitdelen aan daklozen.

Diversiteit is een leidraad in heel onze werking. Wij vinden onze klassieke groepen even belangrijk als onze nieuwe leden. Iedereen moet zijn plek kunnen vinden. Op ‘Brussel Ontmoet’ brengen we alle groepen samen om elkaar beter te leren kennen. We stimuleren de diversiteit in alle groepen. Met de klassieke groepen proberen we vrouwen met migratie-achtergrond te bereiken, in de nieuwe groepen streven we naar meer variantie in afkomst. We willen overal die openheid.”

Voorbeeldfunctie

“Ik werk graag met al onze groepen, maar voor de diverse groepen ben ik een voorbeeldfiguur. Door mijn Marokkaanse afkomst ontstaat bij veel vrouwen het gevoel ‘zij weet wat ons leven is, zij kent onze obstakels, zij gelooft in ons.’ Veel vrouwen hebben dat klein duwtje in de rug nodig om stappen te zetten. Mijn hoofdtaak is nieuwe initiatieven te begeleiden of te ontwik-

kelen. Groepen die goed draaien, geef ik door aan een collega. Soms krijg ik de reactie ‘neen Fadma, blijf bij ons’. Zij vertrouwen mij en voelen zich verbonden. Dat geloof in zichzelf en de manier waarop ze hun talenten ontplooiën, sterkt mij als begeleidster. Dat drijft mij ook, vrouwen die zich verenigen over hun verschillen heen. Hun succesverhalen raken mij. Zo was ik onlangs op een feest waar ook Marokkaanse mannen waren. Het was fantastisch om zien hoe die mannen supporterden en zelf genoten van hun actieve vrouwen. Ik geloof echt dat Femma een belangrijke rol kan spelen in het leven van nog veel meer vrouwen.”

Ondersteuning op maat

“Al onze groepen zijn autonoom, zij bepalen zelf hun werking. Wij bieden ondersteuning op vraag, individueel of in groep. Door mijn kennis van de sociale kaart kan ik contacten leggen met andere organisaties, of hen helpen steun aan te vragen bij de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) of een vast lokaal te zoeken. Onze begeleiding is altijd op maat van de grote variatie aan groepen.”

Je moet sowieso aandacht hebben voor verschillen tussen mensen



In Woonzorgcentrum Sint-Monika, hartje Brussel, wonen 85 bewoners. Zij worden verzorgd door een equipe van 95 medewerkers met meer dan 20 nationaliteiten.

Bij racistische opmerkingen, verdedigen wij altijd ons personeel

“De meeste van onze medewerkers werken deeltijds. Zij werken vooral ’s morgens of ’s avonds, dat zijn de drukste momenten. Als je met zoveel personeelsleden werkt, moet je sowieso aandacht hebben voor communicatie. Niet iedereen heeft dezelfde zienswijze, soms duiken er praktische problemen op, met de ene collega klikt het beter dan met de andere. Soms spelen er ook culturele verschillen. Veel medewerkers komen uit Afrika – Congo, Rwanda, Burundi – en daar gaat men er vaak van uit dat ouderen wijzer zijn dan jongeren. Als je dat weet, kan je daar rekening mee houden. Maar dat is ook niet altijd eenduidig. Bij mensen die hier geboren zijn, wegen die culturele verschillen niet altijd even zwaar door. Hun ouders zijn Turks of Marokkaans, maar in hoeverre zijn zij dat nog? In die zin is diversiteit een heel complex gegeven. Maar veel verschil maakt dat niet. Ook in een Vlaams woonzorgcentrum moet je aandacht hebben voor de verschillen tussen mensen. De centrale vraag is immers altijd ‘wat is het beste voor die persoon die hier zijn laatste levensjaren of dagen komt slijten en die moet verzorgd worden?’ Daar bestaat nooit een standaardantwoord op.

Wij werven vaak mensen aan die hier stage deden tijdens hun opleiding verpleegkunde, zorgkunde, ergo, kiné, enzovoort. Het belangrijkste criterium bij aanwerving is dat ze hun vak kennen en dat ze geduldig en vriendelijk omgaan met oudere mensen. Iemand zijn afkomst speelt nooit mee, wel dat hij of zij een goede verpleegkundige is. Maar doordat de meeste stagiairs hier in Brussel een migratie-achtergrond hebben, is ons aanwervingsbeleid automatisch erg divers, van poetsvrouw tot kaderfunctie. Daarnaast letten we in onze equipes op de verhouding Nederlandstalig-Franstalig en man-vrouw. Als er dan iemand nog een andere taal spreekt, is dat mooi meegenomen. Het merendeel van onze bewoners is Belg, maar enkele zijn van Spaanse, Italiaanse of Hongaarse afkomst. Hier woonde ook enkele jaren een mevrouw die alleen maar Portugees sprak. Zij woonde in bij een dochter die in Brussel werkte, maar toen die zorg te zwaar werd is ze naar hier gekomen. Dan hielp het wel dat iemand van onze zorgkundigen Portugees sprak. Hoe ouder je wordt, hoe makkelijker je immers op je moedertaal terugvalt.

Elk jaar in november organiseren we een diversiteitsweek. Zo leren onze bewoners andere culturen kennen. Onze medewerkers houden dan bijvoorbeeld een modeshow in hun traditionele klededracht, of we vragen een gospelkoor om de mis te zingen. Die week koken we voor het personeel ook multicultureel, en de bewoners krijgen dan bijvoorbeeld een Marokkaans of ander Afrikaans dessert.

Veel van onze bewoners zijn heel open en vriendelijk tegen ons Afrikaans personeel, anderen reageren racistisch. Dan verdedigen wij altijd ons personeel. Als een oudere bijvoorbeeld niet wil verzorgd worden door iemand met een zwarte huidskleur, geven wij daar niet aan toe. We begrijpen dat iemand die altijd zelfstandig was het niet makkelijk heeft om zich plots door iemand anders te laten wassen of aankleden. Maar iemand met een zwarte huidskleur kan dat evengoed als iemand die blank is.

Wij streven ernaar dat iedereen zich bij ons goed voelt: bewoners, hun familie én de personeelsleden. Om

Doordat de meeste stagiairs hier in Brussel van vreemde origine zijn, is ons aanwervingsbeleid automatisch erg divers.

het in bedrijfstermen te zeggen: onze medewerkers zijn ons kapitaal en ons product is goede zorg. Wij zijn er voortdurend mee bezig dat onze equipes goed functioneren. Dat gaat over veel meer dan diversiteit. Iedereen wil een goed uurrooster, afgestemd op hun gezinsleven. Dat heeft niks met nationaliteit of kleur te maken. Als het personeel zich niet goed voelt, dan is de zorg ook niet goed.

Goede zorg is niet altijd voor iedereen hetzelfde. Bij palliatieve zorg bijvoorbeeld zijn Afrikaanse families erg geneigd om mensen langer te verzorgen, om hen eten te blijven geven, om tot het uiterste te gaan. Belgische families hebben rapper het gevoel dat dat geen zin meer heeft. Maar ook daar zijn vaak discussies. Wanneer stop je met eten geven en geef je nog alleen comfortzorg? Iedereen gaat anders om met de dood, dat is heel individueel. En uiteraard zijn er culturele gevoeligheden. Sommige van onze poetsmedewerkers zijn bang van de geesten in het mortuarium, terwijl anderen dat helemaal geen probleem vinden. Het belangrijkste is dat je aandacht hebt voor die verschillen,



dat je dat niet wegduwt en daarover praat. In overleg met de huisarts en de familie wordt afgesproken wat er wel en niet gebeurt, en de hoofdverpleegkundige bespreekt dat met de verzorgenden. Als de afspraak is om geen yoghurtjes meer te geven en iemand stilletjes te laten uitdoven, dan houdt iedereen zich daar aan, ook personeelsleden die het daar misschien moeilijk mee hebben. Maar ook dan blijft het belangrijk dat iedereen daar zijn gedacht kan over zeggen. Los van het thema diversiteit moet je sowieso rekening houden met verschillende visies en opinies.”

De rol van burgerinitiatieven opgericht door mensen met een migratie-achtergrond



Mina Bouhajra
coördinator ADIB
medewerkster Kenniscentrum WWZ

Na de eerste migratiegolf naar België ontstonden er in Brussel tal van organisaties opgericht door migranten. Deze verenigingen waren en zijn een plaats voor ontmoeting, om feest te vieren, onderlinge solidariteit te organiseren en om nieuwkomers te ondersteunen wanneer ze een woning zoeken, een school voor de kinderen, toegang tot de sociale zekerheid, enzovoort. Het zijn veilige plekken in de stad waar mensen met een migratie-achtergrond de brug slaan naar de Belgische samenleving.

Eerder dan zich te organiseren rond hun etnisch culturele identiteit, richten Brusselse zelforganisaties zich steeds meer tot mensen met een uiteenlopende achtergrond, ook tot autochtone Brusselaars. Zij voeren samen een dagelijkse strijd voor betere leefomstandigheden in de Belgische samenleving, bijvoorbeeld door de jongste generaties te ondersteunen, vrouwen te emanciperen, de communicatie in gezinnen te verbeteren, de stress van het migrantenbestaan te verzachten en de toegang tot sociale grondrechten te verbeteren. Organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond zijn een schoolvoorbeeld van actief burgerschap en een onmisbare schakel in het Brusselse welzijnslandschap.

Waarom ik de organisatie ADIB oprichtte

Een groep vrijwilligers met migratie-achtergrond startte in 2015 de organisatie Action et Dialogue Bruxelles (ADIB). Ze richten zich tot kwetsbare mensen in Molenbeek. Ze luisteren naar de noden, verzuchtingen en ideeën die mensen zelf aandragen, en helpen hen die te realiseren.

“Met ADIB organiseren we cursussen alfabetisering, gesprekstafels om Frans of Nederlands te oefenen, workshops voor ouders over de opvoeding van hun kinderen, culturele en sportieve activiteiten, enzovoort. Het zijn altijd de buurtbewoners zelf die de thema's kiezen en wij helpen hen om activiteiten op te zetten die ze zelf in handen kunnen nemen. Wij brengen mensen samen met verschillende achtergronden, culturen en generaties, bevorderen de onderlinge dialoog en geven hen duwtjes in de rug om zelf initiatief te nemen.”

Een moeilijke start

“Ik werk al 13 jaar in de sociale sector en wilde altijd al iets doen in mijn wijk. Ik ben erg gevoelig voor wat er leeft in onze buurt, de sociale cohesie, de netheid. Als beginnend burgerinitiatief was het moeilijk om van start te gaan. Wij hadden geen subsidies, niemand die ons financierde, en hadden geen lokaal. We deden onze activiteiten her en der, maar daar ging veel energie aan verloren. Je moet minstens een jaar rekenen om voldoende vertrouwen op te bouwen bij je doelgroep, dat vraagt tijd. Gelukkig was de motivatie en de wil van onze leden heel sterk. We hebben een hechte groep met allemaal mensen die de dingen positief bekijken en zo is het ons gelukt. Dankzij onze contacten met La Fédération des Associations Marocain konden we gratis gebruik maken van een lokaal om samen te komen, te vergaderen en activiteiten te doen. Dat verhoogde onze geloofwaardigheid en zo wisten de mensen waar ze ons konden vinden. Dat dat lokaal gratis was, was een grote steun. We zijn toen ook begonnen met een wekelijkse sociale permanentie in de Hoveniersstraat in Koekelberg, maar door een gebrek aan middelen is dat gestopt. Wanneer mensen ons individueel aanspreken om iets te vragen of te vertellen, helpen we hen nog altijd waar kan, verwijzen door, of zoeken samen naar een oplossing.”

Ondersteuning van initiatieven in de buurt

“Al onze activiteiten vertrekken van wat er leeft in de wijk. In het begin dragen wij de verantwoordelijkheid, maar zodra iemand dat zelf kan, laten wij los. De cursus alfa-

Alles wat wij doen, gebeurt grotendeels zonder subsidies. Dat is niet altijd evident.

betisering bijvoorbeeld is nu in handen van een vrouw die dat op eigen kracht trekt. Wij hebben dat zaadje geplant en water gegeven en dat is uitgegroeid tot een mooie plant. We zien trouwens dat die vrouw daar zelf in groeit, zij doet dat graag en haalt daar voldoening uit. We blijven contact houden en moedigen haar aan, zodat dat project verder blijft groeien.”

Internationale solidariteit

“Met ADIB steunen we ook een gemeenschapsproject in Noord-Marokko. Twee keer per jaar brengen we daar voedselpakketten en schoolbenodigdheden die we hier verzamelen tijdens solidariteitsfeesten. De vraag is daar zo groot, dat we in 2016 met de dorpingen een opleidingsproject gestart zijn. Veel arbeiders die daar werken, komen van heel ver, terwijl er vlakbij veel mensen zijn die werk zoeken. Maar die zijn niet voldoende opgeleid en daar zochten wij een oplossing voor. Samen met lokale bedrijven geven we nu opleiding aan weduwen en aan jonge werklozen. Dat centrum is eind 2019 geopend, dankzij die internationale solidariteit.”

Radicalisering bij jongeren

“Wij vertrekken altijd van de realiteit zoals ze is op het terrein. Zo vertellen veel ouders ons over problemen en een gebrek aan communicatie in gezinnen. Jongeren volgen hun ouders niet altijd, ook al krijgen ze een degelijke opvoeding. We werken inmiddels al enkele jaren samen met S.A.V.E. Belgium (Society Against Violent Extremism Belgium), een internationale organisatie die zich toelegt



op de detectie van radicalisering bij jongeren. Wij kregen van hen een opleiding om daar mee om te gaan. Enkele jaren geleden was dat voor veel ouders nog onbespreekbaar, maar inmiddels is er een vertrouwensband gegroeid en spreken ze ons aan. De eersten die het probleem van radicalisering kunnen detecteren, zijn de moeders. Wij tonen hen waar ze moeten op letten en dat ze dat niet ongemoeid mogen laten. Die workshops zijn erg belangrijk.”

Ambities voor de toekomst

“Mijn droom is dat ADIB een model wordt voor andere organisaties die burgerinitiatieven met vrijwilligers ondersteunen. Ik wil die mensen begeleiden, adviseren en raad geven. Als je met iets nieuw start, heb je ondersteuning nodig. Als je teveel tegenslagen hebt, is het moeilijk om vol te houden. Ik zou graag hebben dat ADIB uitgroeit tot een professionele structuur waar mensen altijd terecht kunnen voor informatie, wederzijdse hulp, ondersteuning, solidariteit en expertise. ADIB bestaat nu 5 jaar. We hebben nog altijd geen vast lokaal met kantoor, vergaderen en ontmoetingsruimte. We zouden ook graag een subsidie hebben om iemand aan te werven en zo verder te groeien. Ik besef dat er weinig subsidies bestaan voor dergelijke initiatieven, en dat veel van die middelen al verdeeld zijn. Een andere piste is dat we ons inwerken in een bestaande organisatie die ons wil adopteren, en dat we van daaruit die rol kunnen opnemen. Dat zou een erkenning zijn van het werk dat onze leden vandaag al verrichten. Alles wat wij doen, gebeurt immers grotendeels zonder subsidies, wat niet altijd evident is. Wij verrichten professioneel werk op langere termijn. Louter met vrijwilligers is dat werk niet vol te houden.”

Mina Bouhajra: “Wij werken met ADIB zoveel mogelijk samen met partners, dat is altijd een verrijking. Neem bijvoorbeeld zorgvoorziening Zonnelië die haar deuren voor ons opende en ons van in het begin vertrouwen schonk. We namen er deel aan de opendeurdag, hielden een modedéfilé, een multiculturele vredesavond, een couscoustavond, enzovoort. Eén van onze vrijwilligers kookt daar nu vier keer per week voor mensen met een beperking en doet dat met veel liefde. Zij bepaalt elke week samen met de residenten het menu. We nemen ook deel aan het wijkcomité dat veel initiatieven neemt zoals een buurtfeest, een feest in het Park of met Halloween, activiteiten in Het Begijnenhuis en veel meer. Wij gaan ook graag naar het sociaal restaurant, waar mensen elkaar ontmoeten en er een betere communicatie tussen mensen ontstaat, voorbij de vooroordelen.”

Een eigen plek als veilige haven

Een eigen plek hebben biedt een gevoel van veiligheid, en maakt het makkelijker om een brug slaan tussen de eigen organisatie en de samenleving. Wegens een tekort aan middelen hebben weinig zelforganisaties zo'n eigen plek en doen ze een beroep op partners die hen welkom heten.



Hajar Lachiri, zelforganisatie Het Meervoud in Sint-Agatha Berchem
“In 1996 zijn wij met een groep Marokkaanse vrouwen een vereniging gestart voor Nederlandstalige en anderstalige vrouwen van Turkse, Afrikaanse, Roemeense, Albanese afkomst, enzovoort. Wij organiseren cursussen Nederlands, snit en naad, informatica en gymnastiek. Wij doen uitstappen en hebben wekelijks een sociale permanentie, en wij organiseren infosessies over thema's zoals integratie, gezondheid en preventie, sociale vaardigheden, opvoeding, actualiteit en cultuur. We hebben ook een Kinderclub voor alle kinderen uit het Nederlandstalig onderwijs in de buurt, met taalateliers, bijlessen, inhaallessen, sport en spel op woensdag, speelweken tijdens de schoolvakanties en uitstappen. Wij krijgen middelen van de VGC, zonder hun steun zouden wij onze activiteiten niet kunnen verderzetten. Wij huren een huis voor onze vergaderingen en kleinere activiteiten, maar huren ook regelmatig lokalen van de gemeente of in het gemeenschapscentrum aan gunstig tarief. We werken daar vaak mee samen en voeren er elk jaar een theaterstuk op, samen met onze vrouwen.”

Eva Gwiza, LDC De Kaai in Anderlecht
“Ons lokaal dienstencentrum wil een ontmoetingsplaats zijn voor iedereen in de buurt. Daarom werken we samen met organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond, zoals de Afrikaanse vrouwen van De Mangoboom in Bloei. Wij bieden hen gratis lokalen aan, en elke donderdag organiseert De Mangoboom hier een 'ritmische activiteit', waar ook onze vaste bezoekers aan deelnemen. Daarna eten we samen in het dienstencentrum, waardoor mensen elkaar beter leren kennen.”





Selma Tunakara
coördinatrice FEZA vzw

FEZA (Femmes Epanouies et Actives) organiseert activiteiten zoals samen ontbijten, crea- ateliers, Franse taallessen, uitstappen en sociale permanenties. FEZA wil het zelfvertrouwen van migrantenvrouwen in Schaarbeek opkrikken, hen ondersteunen als burger en de sociale cohesie in de wijk versterken.

Wij kiezen met FEZA voor actieve inburgering

“Toen mijn jongste dochter naar de kleuterklas ging, wilde ik terug gaan werken. De psychologe van de buurtcrèche vertelde me over een project van de Koning Boudewijnstichting (KBS) met als titel ‘Onthaal en onderlinge hulp bij migranten’. Ik wilde graag iets doen met Turkse vrouwen in Schaarbeek. Veel van die vrouwen leven erg teruggetrokken en doen zelden of nooit activiteiten buitenhuis. De psychologe hielp me een aanvraag in te dienen en begin 2007 gingen we van start met een budget van 5.000 euro.”

Ik sprak vrouwen aan op de markt en op straat

“Wie interesse had nodigde ik uit op een gemeenschappelijk ontbijt. Zo ontmoetten we elkaar om de 14 dagen. We waren in het begin met 10 vrouwen en deden al snel activiteiten zoals met de kinderen naar de film gaan of naar het kindermuseum, een crea-atelier, ontmoetingen met andere vrouwengroepen, enzovoort. Om ons land beter te leren kennen gingen we op uitstap naar Brugge en naar het Atomium en we volgden een jaar lang fietslessen. In 2008

werd onze projectsubsidie verlengd en richtten we een vzw op. Ons doel is migrantenvrouwen te ondersteunen in hun autonomie en persoonlijke groei.”

We werken samen aan onze integratie

“De vrouwen in onze groep vertellen vaak trieste verhalen. Ze zijn verplicht geweest hun land en hun familie achter zich te laten. Om die pijn te kunnen vergeten, is het nodig dat ze hun nieuwe land beter leren kennen en er ook een actief leven kunnen leiden. We zijn begonnen met Franse lessen, om samen onze integratie te bevorderen. Inmiddels is onze vzw sterk gegroeid. Ik ben de enige betaalde kracht, al de anderen zijn vrijwilligers. Ik ben zelf opnieuw gaan studeren, eerst als opvoedster, daarna een master gezinswetenschappen in Louvain-la-Neuve. In de loop der jaren kregen we steun van de KBS, verschillende Wijkcontracten en de Franstalige Gemeenschapscommissie Cocof. Dat waren altijd tijdelijke en beperkte middelen. Omdat er zoveel noden zijn bij ons publiek, blijf ik altijd op zoek naar fondsen.



We bereiken onze doelgroep vooral door mond-tot-mondreclame

We geven nu Franse les aan vier groepen beginners, samen goed voor 60 deelnemers. Soms worden mensen naar ons doorverwezen door het OCMW of door Actiris. Waar kan werken we samen met andere partners, maar niet alle organisaties staan daar voor open. Toen we bijvoorbeeld contact zochten met het Agentschap Inburgering en Integratie - bon zagen zij het nut er niet van in om samen te werken. Maar wij doen hoe dan ook verder met de beperkte middelen die we hebben.”

Onze groep wordt steeds diverser

“Aanvankelijk richtten we ons enkel tot Turkse vrouwen. Nadien zijn er Marokkaanse en vrouwen van andere origine bijgekomen. Die uitbreiding was in het begin wel wennen. Onder elkaar praatten ze liever Turks, maar ze begrepen dat ook andere vrouwen een plek nodig hadden om lotgenoten te ontmoeten. En iedereen wilde Frans leren, dan konden we meteen met elkaar oefenen. Inmiddels bereiken we tien nationaliteiten, vooral vrouwen uit

Schaarbeek en de omliggende gemeenten Sint-Joost, Evere en Brussel Centrum. Ondanks de verschillen in afkomst, godsdienst, cultuur en leeftijd, merken onze vrouwen dat ze veel gemeenschappelijk hebben. Er is in FEZA een grote openheid en luisterbereidheid. Die basishouding nemen de deelnemers over. Als we verder groeien, willen we die identiteit bewaren.”

Wij stimuleren actief burgerschap

“Wanneer vrouwen FEZA leren kennen, zijn ze altijd een beetje timide. Na verloop van tijd worden ze echter veel opener, beginnen ze dingen te delen, durven ze vaker het woord nemen en durven ze praten over hoe ze zich voelen en hoe hun leven is. Ze wisselen telefoonnummers uit en chatten op WhatsApp. Ook wanneer iemand zich niet goed voelt, biedt FEZA ruimte om verhalen te delen. Dit maakt zowel het individu als de groep en de werking van FEZA sterker en hechter.

Tijdens onze lessen Frans komen allerlei onderwerpen aan bod, zoals de geschiedenis van België, de

rechten en plichten van burgers, museumbezoeken, de wijk beter leren kennen, enzovoort. Wij stimuleren vrouwen ook om deel te nemen aan activiteiten in de wijk, om zo hun actief burgerschap te versterken. Wij gaan in tegen het motto ‘onbekend is onbemind’ en houden van de woorden ‘voorstellen, mobiliseren, sensibiliseren’. We praten met hen, geven informatie, zeggen waarom het belangrijk is om aan een vergadering deel te nemen of mee op uitstap te gaan. Het doel is dat zij participeren aan de samenleving, zelf nadenken wat ze willen doen, keuzes maken. We zijn nu ook begonnen met ‘ontbijt voor heel de wijk’. Zo kunnen de verschillende gemeenschappen in Schaarbeek elkaar beter leren kennen.”

Met meer middelen zouden we veel meer kunnen doen

“Een groot probleem is dat onze lokalen te klein zijn. We mogen een kantoortje en leslokalen van de gemeente gebruiken, die we delen met andere organisaties. We kunnen ze dus niet voor eigen gebruik inrichten en moeten altijd alles

opruimen. We zouden graag meer vrouwen toelaten om onze Franse lessen te volgen, maar we hebben er gewoon de plaats niet voor. We moeten veel vrouwen weigeren. Ook voor de crea-ateliers zijn de lokalen niet echt geschikt. Als we water nodig hebben, moeten we dat beneden gaan halen. Als we meer middelen hadden, zouden we veel meer kunnen doen, bijvoorbeeld voor ouders en hun kinderen. Ik zou

graag een maatschappelijk werkster of juriste hebben voor de sociale permanenties en een animatrice voor de activiteiten met kinderen.

Wanneer de deelnemers een goede basis Frans verworven hebben, verwijzen we hen door naar andere organisaties om zich nog te verbeteren. Sommige vrouwen willen graag een beroepsopleiding volgen als verzorgende, keukenhulp, of in de

kinderopvang. Daarvoor moet je al heel goed Frans kennen. De meeste vrouwen willen werken, actief deelnemen aan de samenleving, niet louter van een uitkering leven. Maar de weg naar werk wordt vaak geblokkeerd 'omdat ze er nog niet klaar voor zijn', wordt dan gezegd. Dus moeten we een aanbod uitwerken om hen daar wél klaar voor te maken. Ik zou met FEZA graag een sociaal café openen waar een horeca-opleiding plaatsvindt. Dan kunnen ze een beroep leren, en al doende hun Frans oefenen wanneer ze met klanten praten. Zo'n sociaal café kan daar een opstap voor zijn. Dat is mijn volgende ambitie met FEZA. Daar wil ik partners en middelen voor zoeken."

Wij geven Franse lessen om samen onze integratie te bevorderen.

Selda Tunakara
leerkracht



Rebecca Thys
Kenniscentrum WWZ

In Vlaanderen en Brussel zijn er meer dan 5.000 organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond. Het zijn burgerinitiatieven, in Vlaanderen vaak zelforganisaties genoemd. Uit onderzoek blijkt dat 60 procent van die organisaties op zijn minst gedeeltelijk bezig zijn met welzijnsvragen en sociale dienstverlening. Het zijn belangrijke aanspreekpunten voor zowel nieuwkomers als voor migranten van de tweede en de derde generatie. Zelforganisaties sluiten aan bij de leefwereld van hun publiek, heten hen welkom en bieden een antwoord op heel uiteenlopende vragen. Ze worden vaak omschreven als 'veilige plaatsen' en vormen daarmee een essentiële schakel in het welzijnswerk in Brussel. Het Kenniscentrum WWZ krijgt regelmatig vragen van reguliere welzijnsorganisaties die willen samenwerken met zelforganisaties. De vraag is 'hoe doe je dat?'

Hoe leg je contact met burgerinitiatieven opgericht door mensen met een migratie-achtergrond?

"Er zijn verschillende redenen om kennis te maken met zelforganisaties. Voor een buurthuis of een lokaal dienstencentrum is het belangrijk te weten wat er allemaal leeft in de buurt, wie er actief is, welke organisaties of informele netwerken er een actieve rol spelen. Voor reguliere werkingen kan het een manier zijn om hun aanbod bekend te maken bij een cliënteel dat ze tot dan toe minder bereiken. Mensen met een migratie-achtergrond vinden niet zomaar de weg naar het reguliere welzijnswerk. Zelforganisaties kunnen bruggen bouwen en mensen doorverwijzen. Soms zoekt een welzijnsorganisatie ook contact met een zelforganisatie of sleutelfiguur om een acute basisnood te lenigen zoals eten, kleding of onderdak. Door hun administratieve procedures, wachtlijsten of tijdsgebrek kunnen zij niet altijd kort op de bal spelen en hopen ze een oplossing te vinden in het informele circuit.

Organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond spelen een belangrijke rol in het sociale weefsel van de stad. Wie hen wil vinden, moet actief op zoek gaan. Er zijn grosso modo twee manieren om hen op het spoor te komen: puzzelwerk en veldwerk.

Puzzelwerk

"Een eenvoudig overzicht van zelforganisaties in Brussel bestaat er niet en daar is een praktische reden voor. De helft van de organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond bestaat niet langer dan vijf jaar. Een 'informele sociale kaart' up-to-date houden is bijzonder arbeidsintensief. Zelforganisaties zijn bovendien niet per se vragende partij. Een participatief traject zou sowieso een noodzakelijk onderdeel moeten zijn van een informele sociale kaart. Er zijn wel heel wat aanknopingspunten."



Om vertrouwen te winnen,
ga je best ter plaatse.

- Het Minderhedenforum verenigt 19 leden waaronder 12 erkende federaties van etnisch-culturele minderheden die samen meer dan 1.800 lokale verenigingen vertegenwoordigen, verspreid over Vlaanderen en Brussel. We geven hier vijf voorbeelden.
 - De Federatie van Marokkaanse en Mondiale Democratische Organisaties (FMDO) overkoepelt in Vlaanderen en Brussel 139 zelforganisaties of mondiale verenigingen. In Brussel zijn er dat 70.
 - Het Internationaal Comité vzw (IC) overkoepelt meer dan 270 verenigingen in Vlaanderen en Brussel.
 - De Federatie van Engelstalige Afrikanen in België of Federation of Anglophone Africans in Belgium (FAAB) ondersteunt de promotie, integratie en deelname van de Afrikaanse gemeenschap aan de Belgische samenleving.
 - De Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen (FZO-VL) overkoepelt 53 leden-organisaties in Brussel. Afrikaanse, Turkse, Latijns-Amerikaanse, Maghrebijnse, Arabische, Oost-Europese en Vlaamse zelforganisaties zijn hierbij aangesloten.
 - De Turkse Unie van België (TUB) heeft naast een Limburgse, Antwerpse, Oost-Vlaamse en Vlaams-Brabantse ook een Brusselse afdeling.
- Veel organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond zijn niet aangesloten bij een erkende federatie of koepel. Daarom zijn ze niet minder invloedrijk. Geregistreerde vzw's staan altijd in het Staatsblad. Daar kan je actief op zoek gaan naar organisaties in je buurt of regio. Het register voor rechtspersoonlijkheden bevat de statuten van alle zelforganisaties die zich als vzw lieten registreren. Je kan er op datum zoeken, al dan niet in combinatie met een gemeente. www.ejustice.just.fgov.be/tsv/tsvn.htm > rechtsvorm: vzw of asbl > gemeente > lijst
- Organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond hebben vaak een Facebookpagina of een WhatsApp-groep. Via de vriendenlijst van de ene zelforganisatie kom je weer vele andere zelforganisaties op het spoor.
- Het Franstalige CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) maakte een Brusselse Atlas van de Sociale Cohesie, met meer dan 230 organisaties en 450 activiteiten in Brussel die door de Cocof worden ondersteund. Heel wat van die organisaties werden opgericht door mensen met een migratie-achtergrond. www.atlas.cbai.be

Veldwerk

“De organisaties van mensen met een migratie-achtergrond die je leert kennen via het internet, sociale media of het Staatsblad, zijn allemaal geregistreerde organisaties. Nog veel meer zelforganisaties functioneren als feitelijke vereniging. Die leer je enkel kennen door in je buurt aanwezig te zijn. Ga op wandel, kijk rond en verken je buurt – ’s morgens, ’s avonds, in het weekend, telkens kom je andere mensen tegen. Sommigen organiseren activiteiten in het gemeenschapscentrum of andere publieke plaatsen, daar kan je eerste contacten leggen. Maar wandel vooral rond op straat, dan zie je veel. Er zijn winkels, cafés en theehuizen, moskeeën en kerken, daar hangen ook affiches of er liggen folders. Veel initiatieven blijven onzichtbaar. Onlangs hoorde ik van een Albanese vrouw die in haar huiskamer praatgroepen voor migranten organiseerde. Dat kom je alleen te weten als je met mensen praat. En via hen leer je weer andere mensen en netwerken kennen. Je moet aanwezig zijn in de wijk, maar vooral ook in etnisch cultureel diverse netwerken. Je moet kijken, luisteren, nieuwsgierig zijn en mensen aanspreken.”

Alles gaat via persoonlijk contact

“Neem je tijd om kennis te maken, liefst van persoon tot persoon. Om vertrouwen te winnen, ga je best ter plaatse. Eventueel probeer je vooraf telefonisch af te spreken, mailen lukt niet altijd. Iemand van een zelforganisatie zal graag weten wat je bedoelingen zijn, waarom je interesse toont. Wees je bewust van het verschil in perspectief, tempo, vergoeding, erkenning en invloed tussen het reguliere welzijnswerk en de zelforganisaties, en van de mogelijke span-



ningen die hiermee kunnen gepaard gaan. Ga deze niet uit de weg, maar tracht hierover open te communiceren. Streef naar een gelijkwaardige positie en neem een participatieve houding aan. Maak kennis vanuit een open houding, zonder verborgen agenda. Leer elkaars werking kennen, zonder meteen iets te willen. Tast af wat mogelijk is, luister, ga na of je iets gemeenschappelijks vindt om samen te doen wat voor beide kan opbrengen. Dat is niet altijd een gemakkelijk proces, vergt de nodige tijd en overleg, maar loont zeker de moeite.

Een andere voor de hand liggende manier om zelforganisaties te leren kennen, is medewerkers met een migratie-achtergrond aanwerven. Zij kennen hun eigen netwerken en vinden van daaruit ook vlot aanknopingspunten met andere informele netwerken. Dat levert een schat kennis, expertise en contacten op.



Frank Meys
praktijkonderzoeker en docent sociaal
werk Odisee

Als sociaal werker moet je je buurt zo goed mogelijk kennen. Dat is essentieel om je werk goed te kunnen doen. De enige manier om de 'zachte structuren' in een wijk te leren kennen, is er op verkenning gaan.

Een islamitische rechter of een priester van de Pinkstergemeenschap heeft meer impact op zijn gemeenschap dan een Vlaamse sociaal werker

Om *soft structures* te leren kennen, moet je de straat opgaan

"Mensen die iets nodig hebben gaan nooit meteen naar officiële instanties of hulpverleners, maar gaan te rade bij vrienden en kennissen, of bij mensen die ze kennen van op café of in de kerk of via via. Om die sociale netwerken te leren kennen, moet je de straat opgaan. Wie woont, leeft en werkt er in die wijk? Welke voorzieningen zijn er en wat ontbreekt? Is er openbaar vervoer? Je moet er winkels, snackbars en cafés bezoeken, mensen leren kennen en ervoor zorgen dat zij jou kennen. Je moet details leren zien. Zijn er nachtwinkels of een kantoor van Western Union? Waar worden goedkope telefoonkaarten verkocht? Hebben de huizen ramen met enkel of dubbel glas? Zitten er in de winter duiven op het dak – die zoeken slecht geïsoleerde daken op waar het warm is. Welke mensen hebben veel contacten in de buurt, van wijkagent tot bakker of een oudere man die altijd op zijn stoep zit en alles gezien heeft. Affiches, stickers op palen, deurbellen – daar herken je nationaliteiten aan. Mooie naamplaatjes op de bel wijzen erop dat daar eigenaars wonen, met de bedoeling lang te blijven. Slordige deurbellen duiden op passanten die weldra andere oorden opzoeken.

Toen ik ooit met studenten op pad was in Kuregem zagen we in een kelderraam een Afrikaanse man met drie naaimachines. Hij kwam uit Kameroen en herstelde kleren – dat zei meteen iets over het inkomen van zijn klanten. Hij had twee machines om jongeren het beroep van kleermaker te leren – eigenlijk was dat een sociaal-economieproject. Aan de achterkant was een Pinksterkerk waar zijn gemeenschap regelmatig samenkwam voor religieuze diensten, feesten, soms een optreden. Ze hadden een spaarkas om elkaar renteloos te lenen voor een huwelijk of een begrafenis. Ze organiseerden Engelse en Franse taalklassen voor kinderen. Er was een genezer die ook hulp bood bij psychische of mentale problemen. Eigenlijk was dat een sociaal cultureel centrum, allemaal met vrijwilligers uit de eigen gemeenschap. Terwijl je aan de straatkant enkel die oude kleermaker zag. Er zijn in Brussel drie tot vierhonderd Pinksterkerken, die erg belangrijk zijn voor de Latijns-Amerikaanse, Afrikaanse en Roma-gemeenschappen. Wij beseffen nauwelijks wat zich daar afspeelt.

Een ander voorbeeld in Kuregem is de autohandel. In de jaren 80, tijdens



Of het zinvol is om met bepaalde groepen te werken, kan je enkel bepalen als je hun realiteit kent

de burgeroorlog in Libanon, kochten rijke Libanezen een paar panden op in het oude slachthuis. Zij hadden veel contacten in West-Afrika – Ghana, Nigeria, Guinee, Senegal – en begonnen met het transport van auto's en andere afgedankte goederen. Die Afrikaanse handelaars werken volgens hun eigen tradities, eerder via relaties en mondelinge afspraken dan met contracten. Om tijdelijke nummerplaten te bekommen moeten ze voldoen aan de Belgische wetgeving, maar om handelsgeschillen te beslechten gaan ze naar hun eigen islamitische rechter. Zo is er midden in Brussel een Afrikaanse economische realiteit ontstaan die rechtstreeks verbonden is met West-Afrika. Er zijn in Kuregem overal Afrikaanse winkels en snackbars, er worden voetbaltornooien gespeeld, vrouwen organiseren er kinderopvang ... dat is een bloeiende gemeenschap. Van buitenaf zie je misschien vooral rommel, verkeersdrukte, overlast, maar het is wel een plek waar veel Brusselaars thuis zijn. Als sociaal werker is het nuttig om te weten dat daar een rechter zetelt, dat daar veel klusjes te rapen vallen ... voor mensen zonder papieren is dat een plek waar ze kunnen overleven. Nieuwkomers vinden er hun

eerste matras, een tijdelijke woonst, en lotgenoten met eenzelfde achtergrond. Kuregem is een aankomstwijk. Mensen komen daar uit heel de wereld aan, en van daaruit proberen ze hun leven in België uit te bouwen. Als sociaal werker moet je nagaan hoe je daar kan op inspele om mensen verder te helpen.

Een islamitische rechter of een priester van de Pinkstergemeenschap heeft meer impact op die gemeenschap dan een Vlaamse sociaal werker. Dat is normaal, dat zijn mensen die ze kennen en met wie ze zich verbonden voelen. Terwijl ze onze hulpverlening niet kennen, die taal niet spreken, administratief met weinig in orde zijn ... dan ga je niet naar een Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg. Die gevoeligheden moet je als sociaal werker leren kennen. Of neem opvoedingsondersteuning. Hoe ga je om met mama's die hun kinderen in hun thuisland moesten achterlaten, maar hen via het internet proberen te helpen bij hun huiswerk? Hoe kan je die mama's ondersteunen in de opvoeding van hun kinderen? Dat zijn andere realiteiten dan wat wij gewend zijn. Of het zinvol is om met die mensen te werken of niet, kan je enkel bepalen als je hun realiteit kent.

Kuregem is een open, dynamische wijk. Daar zijn trams, bussen, metro's, treinen, je kan daar weg. Een paar kilometer verder in de wijk Peterbos is dat helemaal anders. Dat is een sociale woonwijk met veel hoogbouw en nauwelijks openbaar vervoer, waar je niet zomaar weg kan. Het is een cité waar mensen zich opgesloten voelen, een wijk die kansen beperkt. Daar is geen kerk, geen moskee, geen nachtwinkel, geen plek waar mensen elkaar kunnen ontmoeten. Jongeren die een durum willen eten, moeten elders naartoe. Het is een ideale plek voor wie zich wil verstoppen. Mensen zonder wettig verblijf leven er in kelders. Ook drughandelaars verstoppen zich daar. Het is een afgesloten wijk, met veel armoede en sociale controle maar zonder contact met de buitenwereld. Wie zijn leven verder wil uitbouwen, zoekt in Peterbos vooral hoe hij daar kan weg geraken.

Alle buurten bieden kansen en beperkingen. Ze zetten mensen aan om er te blijven, of om weg te gaan en elders hun toekomst te zoeken. Je kan pas inspelen op die dynamieken als je die wijken door en door kent."



Kruispuntdenken

Het ontstaan van kruispuntdenken of intersectionaliteit

Met haar toespraak en retorische vraag 'Ain't I a Woman?' was Sojourner Truth een van de eersten die in 1851 het verband legde tussen de Afro-Amerikaanse emancipatiestrijd en de strijd voor vrouwenrechten. Als voormalige slaaf herkende Truth zich niet in de eisen van blanke vrouwen. Ze wees op de moeizame strijd van zwarte vrouwen die niet enkel leden onder discriminatie op basis van geslacht of gebrek aan vrouwenrechten, maar ook door onderdrukking en uitsluiting op basis van etniciteit of huidskleur.¹

Elke emancipatiebeweging kent zijn eigen uitsluitingsmechanismen. Zo was de westerse vrouwenbeweging eind jaren 90 vooral bezig met thema's zoals de loonkloof, het glazen plafond, kinderopvang, de combinatie arbeid zorg ... thema's van vrouwen uit de blanke middenklasse. Voor een gekleurde huisvrouw die geen werk en geen loon heeft, zijn die discussies niet erg relevant. Je positie in de maatschappij wordt niet enkel bepaald door geslacht of etniciteit, maar ook door inkomen, klasse, seksualiteit of scholingsgraad. Ongelijkheid situeert zich op al die assen en deze assen beïnvloeden elkaar. Bij elk individu spelen verschillende machtsverhoudingen, uitsluitingen en privileges een rol. Kruispuntdenken wil net de intersecties van discriminaties zichtbaar maken en tegengaan.

¹ Handleiding intersectioneel denken, Ella vzw, 2014
www.ellavzw.be/node/4/publicaties/handleiding-intersectieel-denken



Structurele uitsluiting is veel fundamenteeler dan leren omgaan met verschil

Fatma Arikoglu en Sarah Scheepers, Ella vzw

Iemand's identiteit en maatschappelijke positie wordt altijd bepaald door een veelheid aan factoren zoals klasse, gender, etniciteit, gezondheid, leeftijd, religie, inkomen, enzovoort. Ook bij maatschappelijke uitsluiting spelen al deze factoren op elkaar in. Bij kruispuntdenken is de centrale vraag 'Welke factoren beïnvloeden en versterken elkaar, en hoe houden we die onbewust in stand?'

Met het pionierswerk van Kenniscentrum Gender en Etniciteit Ella is er een groeiend bewustzijn over kruispuntdenken. "Wij geven vaak vorming aan organisaties in de sociaal-culturele sector en bij de overheid, soms ook in de privésector. Zo planten wij zaadjes om ruimte te maken voor kruispuntdenken. Door al die contacten krijgen wij een goed beeld van hoe organisaties omgaan met diversiteit, en wat werkt en niet werkt."

Het beleid oordeelt al langer dat het Gelijkekansenbeleid en het Integratie- en inburgeringsbeleid los van elkaar staan. "Men wil wel iets doen aan de ongelijkheid tussen m/v/x, maar erkent steeds minder dat ook opvattingen en normen rond etniciteit gelijke kansen vermindert. Net daarom is het begrip kruispuntdenken zo belangrijk."

"Nadenken over diversiteit beperkt zich in veel organisaties tot wat wij 'de kleurdoos' noemen: hebben we genoeg vrouwen, iemand met een kleurtje, iemand met een beperking, iemand met een hoofddoek ... dan zijn we in orde. Wanneer bijvoorbeeld organisaties uit de ouderenzorg ons contacteren, is dat meestal naar aanleiding van een praktisch probleem zoals halalvoeding, het al dan niet toelaten van een hoofddoek, de nood aan een plek om te bidden, enzovoort. Soms zijn er ook vragen over hoe je aan de slag moet met dementerenden die vroeger wel Frans of Nederlands kenden maar nu terugvallen op hun moedertaal. Of met witte Belgen die niet willen aangehaakt worden door een zwarte verzorgster. Dat zijn telkens vragen die gaan over 'hoe ga je om met verschil?' Terwijl men ongelijkheid en achterstelling in deze vraagstukken niet herkent.

De problemen zijn echter fundamenteeler dan leren omgaan met verschil. Wij vragen ook aandacht voor de structurele uitsluitingsmechanisme zoals racisme, financiële



Kruispuntdenken is een meerwaarde voor elke organisatie, zowel in hun werking als ethisch

drempels en heersende culturele normen. Neem bijvoorbeeld de kostprijs van een woonzorgcentrum. Je moet al een goed pensioen hebben om dat te kunnen betalen. De meeste ouderen met een migratie-achtergrond hebben een onvolledige loopbaan met een laag pensioen. Als je zorg wil bieden aan alle ouderen stoot je hier op een structureel probleem. Ook bestaan er in België amper woonzorgcentra die aansluiten bij de culturele gebruiken en verwachtingen van etnisch-culturele minderheden. Je ziet eerder het tegenovergestelde, dat er steeds meer voorzieningen worden uitgebaat door private investeerders die zich vooral richten op de betere witte middenklasse. Die er bovendien voorstander van zijn om, wegens gebrek aan gekwalificeerd personeel, ook buitenlandse werknemers met niet-erkende diploma's te kunnen aanwerven om ouderen te verzorgen. Dat heeft niets met diversiteit of gelijke kansen te maken, integendeel. Het doel is dat dat rusthuis opbrengt voor de aandeelhouders, en omdat ongeschoolde werknemers minder kosten, verhoogt dat de rendabiliteit

van de investering. Wie gaat daar tegenin? Niet de migrantenvrouwen die daar solliciteren, want voor hen is dit een kans die ze willen grijpen, ondanks het lage loon, het precaire statuut en de moeilijke combinatie arbeid-gezin. Zo wordt de ongelijkheid in stand gehouden. Laat ons naar het systeem kijken en naar gelijke kansen voor iedereen, ook voor wie onderaan de ladder staat."

Kruispuntdenken in je dagelijkse werk

"Kruispuntdenken is een meerwaarde voor elke organisatie, zowel in hun werking als ethisch. Het maakt je operationeel sterker. Als je op maat werkt van zogenaamd moeilijk bereikbare doelgroepen, dan zijn die niet meer moeilijk bereikbaar. Als je enkel voor mensen zonder een migratie-achtergrond werkt en je niet aanpast aan de demografische evolutie, zal je steeds minder mensen bereiken en zal je organisatie moeilijk kunnen overleven. Zonder draagvlak in je organisatie maakt kruispuntdenken echter geen kans. Als wij voor een vorming gevraagd worden, bekijken wij eerst of het initiatief uitgaat van mensen die

een mandaat hebben, of eerder van enkele gemotiveerde personeelsleden die naar verandering streven. Met mensen van een directie of HR ga je anders aan de slag dan met werknemers die hun diensthoofd of leidinggevende willen overtuigen.

Veel mensen hebben geen invloed in hun organisatie, maar wel op hun takenpakket. Daarom beginnen we vaak met de vraag: 'Wat doe ik, hoe doe ik het, op wiens maat werk ik?' In welke mate organiseert iemand zijn werk op maat van kwetsbare mensen? Wil je oprecht mensen bereiken die niet digitaal actief zijn, weinig Nederlands kennen, niet mobiel zijn, alleen voor hun kinderen moeten zorgen, een laag inkomen hebben, seksueel gediscrimineerd worden? Als je die mensen echt wil bereiken, ga je automatisch anders werken. Onze vragen maken het concept kruispuntdenken zeer concreet. Wij vragen deelnemers vaak om hun dagelijks werk nauwkeurig in kaart te brengen – hoe start je een project, welke partners spreek je aan en in welke fase, welke deelnemers bereik je wel en welke niet – en dan stellen wij de vraag

waarom zij dat zo doen. Omdat het handig is? Uit gewoonte? Of doe je dat in eerste instantie in het belang van kwetsbare groepen? Dat laatste blijkt zelden een drijfveer, terwijl net die mensen vaak meer nood hebben aan ondersteuning."

Clichés zijn heel halsstarrig

"Veel hulpverlening is geënt op de waarden, normen en noden van de gemiddelde witte Vlaming en Brusselaar. Dat merk je bijvoorbeeld in veel opleidingen zoals maatschappelijk werk, verpleegkunde, osteopathie of lerarenopleidingen. Die studenten krijgen op het einde van die opleiding altijd nog een uur of twee les over diversiteit, over Vlamingen 'die niet op ons lijken'. Veel studenten hebben zeer weinig persoonlijke ervaring met culturele diversiteit of zijn zich weinig bewust van achterstellingsmechanismen. Als die dan in Brussel of in Antwerpen terecht komen, slaan ze tilt. Zij kennen die realiteit niet, terwijl ze wel geacht worden de grondrechten van iedere burger te helpen verzekeren. Bovendien kijken ze vaak met een gecultuuriseerde, bevooroordeelde blik. Als het bijvoorbeeld over partnergeweld gaat, komt vaak de opmerking dat

het toch bij sommige culturen hoort dat vrouwen af en toe een tik krijgen? En of ze aan migrantenvrouwen dan wel dezelfde hulp moeten bieden als in een 'gewoon' gezin? Op basis van een volkomen foute veronderstelling en zonder het te beseffen, werkt hun hulpverlening discriminerend."

Verandering is een keuze

"Organisaties zijn vaak bang voor verandering. Maar wie wil veranderen, moet van de vertrouwde paden durven afstappen. Een diversiteitsbeleid maakt pas kans wanneer het door de top van de organisatie gedragen wordt, anders krijg je nooit een draagvlak. Sommige organisaties willen echt aan

de slag gaan met kruispuntdenken en beseffen dat je meer nodig hebt dan een checklist of een standaard stappenplan. Zo'n proces kost tijd en geld, daar moet je in investeren. Dat is een strategische beslissing die effect heeft op de hele organisatie. Als je daar niet volop voor gaat, is alle moeite voor niets. Zo hebben we een aantal scholen en sociaal-culturele organisaties begeleid en dat werkt. We denken dan mee na over welk publiek ze willen bereiken, hoe ze dat aanpakken, welke activiteiten ze organiseren en welke procedures ze volgen. Als je verandering en dus andere resultaten wil, moet je ook de recepten veranderen. Dat leidt vaak tot mooie resultaten."





Habiba Hamdaoui
coördinator Lumina vzw

Mensen met een handicap zijn mensen zoals iedereen

“Voor elke vader en moeder valt het zwaar om een kind te hebben met een handicap. Achtergrond of afkomst spelen daarbij geen rol. Veel ouders nemen de dagelijkse zorg op zich van hun volwassen kind, maar daarover praten is een groot taboe. Daarom zijn we ongeveer 20 jaar geleden met een aantal ouders in Molenbeek gestart met Lumina.”

“Veel Noord-Afrikaanse moeders spraken geen Frans of Nederlands en hadden schrik om hun kind naar een dagcentrum te brengen. Ze kenden dat niet en hadden iemand nodig die hen verzekerde dat hun kind daar in goede handen was. In 2002 zijn we een praatgroep gestart onder begeleiding van de interculturele bemiddelaar van vzw Foyer. We kwamen elke maand samen om te praten over de dagelijkse realiteit van ouders van een kind met een beperking. Zij voelen zich vaak bekeken en voelen zich ook vaak schuldig. We zijn toen ook gestart met activiteiten voor jongvolwassenen met een handicap. In oktober 2002 richtten we onze vzw op en in 2004 namen we een voltijds betaalde kracht in dienst. We begeleidden toen een 6-tal jongeren. We moesten geen reclame maken, er was immers veel vraag en dat ging van mond tot mond. Dat is altijd zo geweest, tot op vandaag.

Ouders kunnen altijd bij ons terecht, zonder verplichtingen. Wij organiseren activiteiten zoals dat ook in een buurthuis gebeurt. We hebben gekwalificeerd personeel zoals een psycholoog, opvoeders en animatoren. We zijn elke weekdag open van 9 tot 16 uur en op zaterdag doen we soms uitstapjes en is er yoga. Om musea te bezoeken of naar de fitness te

gaan, werken we samen met partners. De meeste activiteiten zijn zonder de ouders. Die zijn vaak 60, zelfs 70 jaar oud en hebben nood aan rust, hebben de energie niet meer of zijn ziek. Zij zijn blij dat hun kinderen ergens terecht kunnen.

Wij hebben plaats voor 16 deelnemers vanaf 21 jaar. Zij bepalen zelf wat ze graag doen, wanneer ze komen en aan welke activiteiten ze deelnemen zoals sport, koken, beeldhouwen, lezen, schrijven, enzovoort. Het belangrijkste is dat ze hier graag zijn, tot rust komen en ontspannen terug naar huis gaan. Het heeft geen zin om hen dingen te laten doen die ze niet graag doen. Dan geraken ze gefrustreerd en daar wordt niemand beter van. We respecteren ieders tempo en voorkeuren en als hen iets dwars zit dan zoeken we een oplossing. Wij zijn hier als één grote familie, waar iedereen zichzelf mag zijn en de aandacht krijgt die hij nodig heeft.

Een belangrijk doel van onze activiteiten is om mensen met een beperking in hun autonomie te stimuleren. Sommigen kunnen bijvoorbeeld niet met mes en vork eten en hebben altijd hulp nodig. Dan leren wij hen aan om zelf hun vlees en groenten te snijden. In het begin is dat niet gemakkelijk, zij hebben die psychomotoriek niet. Maar na



een tijdje lukt dat, waardoor ze veel zelfstandiger worden. Sommigen hebben hier zelfs geleerd om koffie te zetten.

Wij werken zoveel mogelijk samen met andere organisaties, zodat onze jongeren contact krijgen met de samenleving. Samen met het Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation (CPCP) organiseren we elke dinsdag een atelier over mediatechnieken. Een voorbeeld daarvan is ‘micro-trottoir’, waarbij onze jongeren op straat vragen stellen aan voorbijgangers en in dialoog gaan. Vorig jaar hebben we een aantal interviews gemonteerd tot een film, die in Elsene is vertoond. Sporten en yoga doen we in Molenbeek en we hebben een monitor uit Hasselt die twee avonden per week karate geeft aan jongeren met het syndroom van Down. Door samen te werken met partners wordt Lumina een trampoline waardoor jongeren echt een plaats krijgen in de maatschappij. Ik mis originaliteit in het standaardaanbod voor mensen met een handicap. Iedereen is een mens, maar onze maatschappij is nog niet helemaal klaar voor een brede inclusie.

Ik ben zelf geboren in Wilrijk, maar door mijn ouders ken ik de gewoonten en

gebruiken van de Marokkaanse gemeenschap goed. Sommige ouders stellen daardoor sneller vertrouwen in mij. Maar dat is niet de essentie. Waar het om gaat is dat je iemand als mens behandelt. Zowel onze bezoekers als ons personeel zijn een mix aan nationaliteiten, zo zit de wereld en zeker Brussel nu eenmaal in elkaar. Lumina is geen communautaire vereniging. Het zou goed zijn moesten alle voorzieningen open staan voor mensen van verschillende afkomst. Wij vragen mensen wat ze graag willen. Wat ze graag eten. Aan welke gewoontes ze gehecht zijn. Als je daar geen rekening mee houdt, voelen mensen zich niet welkom.

Onze oudergroep bestaat nog altijd. De praatgroep wordt nu begeleid door een psychologe van een begeleidingsdienst voor personen met een handicap, die samen met de ouders nadenkt over een oplossing voor hun problemen. Vroeger was er meer schaamte, nu wordt er meer open gepraat. De leden van de groep vinden steun en begrip bij elkaar.

We werkten in het verleden ook al 5 jaar samen met begeleidingsdienst De Lork, om van elkaar te leren hoe je met mensen van diverse achtergrond

werkt. Onze jongeren gingen bij hen activiteiten volgen en hun jongeren kwamen naar hier. We deden samen activiteiten zoals uitstapjes, gaan wandelen, schilderen, muziek, ontbijt voor ouders en jongvolwassenen, enzovoort. Zo konden onze ouders de werking van De Lork leren kennen. Voor de monitoren van Lumina en De Lork was het ook een fijne ervaring om samen te werken, we houden nog altijd contact. Omdat wij zelf meer vragen krijgen dan we aankunnen, verwijzen we ouders nog steeds door naar De Lork. Wij zoeken immers altijd een oplossing voor ouders die wanhopig zijn. Zij staan er dikwijls alleen voor, 24 uur per dag, hun leven lang.

Overigens is taal geen probleem meer zoals 20 jaar geleden. De ouders van vandaag zijn hier geboren en spreken Frans of Nederlands. Wat niet veranderd is, is het taboe om erover te praten. Dat bestaat nog altijd, net als de bezorgdheid van ouders voor hun kinderen, omdat die zo kwetsbaar zijn. Wij zeggen dan ‘je moet gewoon een beetje zelfvertrouwen hebben om je kind wat vrijheid te geven’. Zo proberen we hen gerust te stellen, en aan de samenleving blijven we zeggen: ‘Mensen met een handicap zijn mensen zoals iedereen.’



Sam Mouissat
Merhaba vzw

Al sinds 2002 creëert Merhaba veilige plekken voor LGBTQI+ personen met migratie-achtergrond. De naam van de vzw betekent niet voor niets 'welkom': Merhaba zet haar deuren wijd open voor mensen die zich omwille van hun geaardheid, genderidentiteit en migratie-achtergrond nergens anders thuis voelen. Sam Mouissat, verantwoordelijke onthaal en hulpverlening, licht toe.

¹ LGBTQI+: Lesbisch, Gay, Biseksueel, Transgender, Queer/Questioning, Interseks

Wij willen LGBTQI+ inspireren om hun eigen rolmodel te zijn

De beginjaren: lotgenoten samenbrengen

"De oprichters van Merhaba hadden initieel een grote droom: mensen ontmoeten in wie ze zichzelf herkenden. Merhaba is niet ontstaan omdat zij zich wilden segregeren, maar omdat ze nood hadden aan een plek waar ze zichzelf konden zijn. Geen van hen voelde zich immers welkom of thuis in de bestaande regenbooghuizen, verenigingen, of op holebifruiven.

Inmiddels 20 jaar geleden zijn ze daarom beginnen samenkomen in het appartement van een van de oprichters. Ze luisterden naar elkaars verhalen en ontdekten zo dat ze niet alleen waren. Na een tijdje begonnen ze ook activiteiten en fuiven te organiseren, en leerden zo hun eigen muziek, cultuur en zichzelf waarderen.

Stilaan groeide het besef dat er meer nodig was, want velen kampten met serieuze problemen: ze werden geout, worstelden met innerlijke conflicten, braken met hun familie

en konden nergens terecht. Omdat de bestaande hulpverlening te weinig toegankelijk was voor onze doelgroep, zijn we toen begonnen met het praatcafé MerhaBar, en met een onthaalwerking waar mensen een luisterend oor vonden."

Plek voor ontmoeting en empowerment

"Vandaag wordt Merhaba door velen erkend als een plek waar LGBTQI+ personen met migratie-achtergrond zich veilig voelen. Dat mensen zich hier thuis voelen, is erg heilzaam: ze ontmoeten lotgenoten, en kunnen met hun vragen en problemen bij ons terecht. Sommigen komen gewoon voor onthaal of een activiteit, met anderen starten we een individueel begeleidingstraject, bestaande uit begeleiding, therapie of praatgroepen. Dat zijn niet alleen holebi's en transgenders, maar evengoed hun familie of hun lief.

Mensen met een migratie-achtergrond worstelen vaak met innerlijke conflicten. Wij hanteren een holistische aanpak, die aandacht heeft



voor verschillende aspecten, en die mensen ondersteunt om hun innerlijke kracht te ontdekken. De mensen die met Merhaba gestart zijn, wisten toen nog niet dat ze hun eigen rolmodellen waren. Vandaag wil Merhaba mensen inspireren om hun eigen rolmodel te worden, met hun eigen meervoudige identiteiten. Ons verhaal is universeel, want dat geldt voor iedereen."

Cultuursensitief werken

"Veel mensen die bij ons aankloppen voelen zich niet geholpen door de Westerse aanpak. In vele organisaties is de cultuursensitieve gevoeligheid nog niet doorgedrongen, noch in het bestuur, noch in het personeelsbestand. Zij missen vaak de kennis of het aanvoelen om LGBTQI+ mensen met een migratie-achtergrond te helpen.

Er bestaat geen simpele formule om cultuursensitief te werken. Het is belangrijk om je bewust te zijn van je referentiekader en de vooroordelen die daar sowieso mee samenhangen. Wees je bewust van ongelijkheden in de maatschappij en de impact daarvan op je cliënt. Als hulpverlener moet je niet

alle culturele achtergronden van alle mensen kennen, maar je moet er wel aandacht voor hebben. Vul niets zelf in maar ga op verkenning naar de realiteit van je cliënt met vragen zoals 'Hoe was dat voor jou ginder?' of 'Hoe reageerde je familie?'"

Al doende leren

"In de loop der jaren hebben wij materialen en methodieken ontwikkeld om op een veilige en cultuursensitieve manier in gesprek te gaan over gender en seksuele diversiteit. We hebben al doende moeten leren. Toen ik lang geleden Merhaba mocht voorstellen op een vrouwenweekend hadden die gelukkig geen tomaten bij, want zij reageerden heel kwaad van 'dat is verboden' en 'dat bestaat niet'. Het deed me nadenken over vanwaar hun houding kwam, en dat werd uiteindelijk een van onze basisprincipes: we vertrekken vanuit het referentiekader van de doelgroep waarmee we werken, en werken een aanpak uit op maat. Er is wel één constante: we veroordelen mensen nooit omwille van hun mening, en laten geleidelijk aan naar boven komen hoe ze echt over iets denken.

Ook verbinding creëren en aansluiting vinden bij de struggles van mensen, is een belangrijk principe. Samenwerken met vrouwenorganisaties geeft me heel veel voldoening. Wij hebben dezelfde strijd: net als wij, vragen vrouwen met migratie-achtergrond zelfbeschikkingsrecht en waardering. Sommigen vinden die verbindende aanpak te soft, voor anderen gaan we te snel of zijn we te confronterend. Voor mij is de grootste voldoening dat onze aanpak haar vruchten afwerpt, ook al gaat het met kleine stapjes.

We hebben al veel bereikt, maar er is nog veel werk. Zo hebben we het moeilijk om vaders met een migratie-achtergrond te bereiken. Door de patriarchale structuren verenigen zij zich minder dan vrouwen in groepen gericht op empowerment. Om breed gedragen sociale verandering te realiseren, moeten we hen betrekken, maar voorlopig weten we niet hoe we dit best aanpakken. Daarom, in de geest van onze naam: wij zetten onze deuren graag open voor al wie dit samen met ons wil helpen realiseren!"

Verandering vraagt inzet en tijd



Younous Lamghari
diversiteits-coördinator talent.brussels

Elke organisatie die voor meer diversiteit kiest, gaat door een ingrijpend veranderingsproces. Dat vergt tijd en middelen, en een structureel beleid met specifieke maatregelen. Tijdelijke of beperkte acties hebben weinig effect. Het managementteam moet volledig achter het vernieuwde diversiteitsbeleid staan. Zij kunnen de toon zetten, middelen voorzien en het draagvlak verbreden om dit veranderingsproces te realiseren in alle geledingen van de organisatie, van personeel tot cliënteel, van aanbod tot bedrijfscultuur. Younous Lamghari ondersteunt deze werkwijze al een tiental jaar in de praktijk.

Sinds 2008 zijn alle diensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wettelijk verplicht om een diversiteitsbeleid te voeren en discriminatie tegen te gaan. Dat zijn een 20-tal diensten zoals Actiris, Leefmilieu Brussel, Net Brussel, de MIVB, enzovoort, samen goed voor meer dan 16.000 werknemers. Elk van die organisaties heeft een tweejarig diversiteitsplan, een diversiteitsmanager die dat opvolgt en een commissie om die managers te ondersteunen. Younous Lamghari staat in voor de coördinatie van dat beleid.

“Elk diversiteitsplan omvat alle onderdelen van het HR-beleid, zoals aanwervingen, loopbaanplanning, vormingen, ouderschapsverlof, enzovoort. Ook de interne en externe communicatie maken daar deel van uit. Voor de periode 2016-2020 koos de Brusselse regering vijf prioriteiten: het ambtenarenkorps moet een betere afspiegeling zijn van de Brusselse bevolking, het aantal jongeren en personen met een beperking moet stijgen, de toegang van vrouwen tot het hogere en het middenkader moet beter, de eindeloopbaanregeling moet grondig bekeken worden en de organisatiecultuur van het openbaar ambt moet de openheid voor diversiteit en de strijd tegen discriminatie hoog in het vaandel dragen. Daarnaast krijgt elke dienst de ruimte om eigen prioriteiten toe te voegen, bijvoorbeeld de etnisch-culturele diversiteit op de werkvloer.”

Metten is weten

“Sinds 2018 hebben we een systeem om de evolutie te monitoren en de

Door de diversiteit in onze diensten te monitoren, kunnen wij aanbevelingen doen

gevoerde acties bij te sturen. Aan dat monitoringsysteem is hard gewerkt, samen met alle betrokken diensten. Eerst werden de vijf strategische doelen opgedeeld in operationele doelen, die op het terrein gemeten worden aan de hand van 105 indicatoren. Bij de rapportering wordt alles zo objectief mogelijk benaderd op basis van cijfers. De evoluties en evaluaties worden opgevolgd door een regionale diversiteitscommissie. Daarin zitten de verschillende diensten, de drie vakbonden, technische experts zoals Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de dienst diversiteit van Actiris, en verschillende ministeriële kabinetten.

Onze monitoring gebeurt tot nu toe enkel in de eigen diensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Misschien is het op termijn interessant om deze aanpak ook toe te passen in andere sectoren. Neem bijvoorbeeld de welzijns- en gezond-

heidssector. Als betrokkene voel je misschien aan dat daar werk aan de winkel is, maar om de bestaande toestand te objectiveren en aanbevelingen te kunnen doen, heb je een meetinstrument nodig. Misschien is het een interessante suggestie aan de VGC om ons systeem van monitoring ook toe te passen op andere sectoren.”

Wij leren van deskundigen

“De overheid stelt zich al meer dan 10 jaar tot doel dat 2 procent van haar werknemers uit personen met een beperking bestaat. Ondanks alle inspanningen, campagnes en actieplannen is dat doel nog lang niet bereikt. Daarom zijn we nu gestart met een platform om samen met het werkveld te bekijken waar het probleem zit en hoe we die cijfers omhoog kunnen krijgen. Een 15-tal van onze diensten overlegt nu met voorzieningen die personen met een beperking ondersteunen zoals de Brailleliga die blinden begeleidt, Bataclan die dove mensen

ondersteunt, diensten voor begeleid werk, enzovoort. Dat overleg is heel verrijkend. Met de regionale diversiteitscommissie bekijken we welke aanpak werkt en hoe we onze aanwervingsprocedures kunnen verbeteren.

Ik coördineer, meet en geef advies. Ik moedig mensen aan, sensibiliseer, reik hulpmiddelen en contacten aan, stimuleer vorming, denk mee na over hun diversiteitsplannen. De verplichting om een diversiteitsplan te hebben, is geen garantie dat het ten gronde wordt uitgevoerd. Een plan alleen is niet voldoende en er bestaan geen sancties voor wie geen plan van aanpak heeft. Ik weet ook niet of een verplichting veel zin zou hebben. Ik denk dat het belangrijker is dat mensen gesensibiliseerd en gestimuleerd worden.”

Wij leren van elkaar

“Met onze monitoring krijgen we zicht op de resultaten die onze diensten boeken. Op basis daarvan kunnen



we aanbevelingen doen, wat zeker een stimulans is en ook nodig is. Maar met cijfers alleen kom je er niet. Waar we voorlopig geen zicht op hebben, is de doelmatigheid van ons diversiteitsmanagement. Hoe efficiënt en effectief zijn de gebruikte actieplannen en methodieken en wat is de impact daarvan? Actiris maakte een evaluatie van de instrumenten die private bedrijven gebruiken om een diversiteitsbeleid te voeren. Wij willen dat nu ook toepassen op onze eigen diensten. Een andere vraag is hoe je omgaat met positieve actie. De wetgeving laat toe om bij aanwerving tijdelijk voorrang te geven aan personen met een handicap, uiteraard enkel indien zij de juiste kwalificaties hebben. Maar de anti-discriminatie wetgeving laat dat niet toe voor vrouwen, zij mogen niet positief bevoordeeld worden. Daar denken we dan samen over na hoe je daar mee kan omgaan.

Onze bedoeling is niet om diensten met elkaar te vergelijken of om scores te geven. Ons doel is van elkaar te leren aan de hand van good practices. Eén van onze diensten

heeft bijvoorbeeld wél de 2-procent norm bereikt, hoe zijn zij daar in geslaagd? Of hoe komt het dat twee derde van het personeel van Actiris vrouwen zijn? We organiseren ook gezamenlijke vormingen. Zo gaven we dit jaar samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verschillende trainingen over communicatie, opstellen van vacatures, psychosociale risico's, seksuele intimidatie, enzovoort. Daarnaast organiseert elke dienst op basis van de eigen behoeften ook vormingen over diversiteit."

De rol van de diversiteitsmanager
"Het is erg belangrijk om in elke dienst een diversiteitsmanager te hebben. Die moet niet alles zelf doen, maar wel het geheel overzien en zorgen dat iedereen weet wat nodig is. Om meer personen met een handicap aan te werven, moeten niet alleen de communicatiedienst en de personeelsdienst initiatieven nemen. Bij een aanwerving moet ook de werkplek, de onthaalprocedure of de website aangepast worden, de leidinggevende moet op de hoogte zijn, misschien is

er nieuwe software nodig of een vorming voor de collega's, enzovoort.

Wat maakt het verschil?

Uit ervaring weten we inmiddels welke drie factoren het verschil maken om een succesvol diversiteitsbeleid te voeren. Het belangrijkste is de goede samenwerking tussen de algemene leiding van een dienst, het HR-management en de diversiteitsmanager. Als de directeur of de personeelschef geen interesse heeft, zal je weinig resultaat boeken, ongeacht of dat diversiteitsplan verplicht is of niet. Hetzelfde geldt als de diversiteitsmanager niet gemotiveerd is of als hij te weinig tijd krijgt. Uiteraard heeft niet elke organisatie de mogelijkheid om een fulltime diversiteitsmanager aan te stellen.

Je moet dus rekening houden met de omvang van de organisatie en de diversiteitsmanager de werktijd toewijzen die past bij die grootte. Zonder het nodige voluntarisme aan de top van een organisatie, zal het diversiteitsbeleid echter nooit succesvol zijn. Het lukt enkel als de top er volop voor gaat."

Yvonne Witter
adviseur wonen, zorg en welzijn
platform ZorgSaamWonen



Yvonne Witter was gedurende 14 jaar adviseur bij het Aedes-Actiz kenniscentrum Wonen-Zorg. Inmiddels trekt ze aan de kar van het platform ZorgSaamWonen dat kennis, inspiratie en oplossingen biedt voor maatschappelijke opgaven op het gebied van wonen, zorg en welzijn. Veel Brusselse woonzorgvoorzieningen bereiken weinig mensen met een migratie-achtergrond. Vaak zegt men 'Iedereen is welkom, maar ze komen niet'. Hoe kan deze kloof overbrugd worden? Welke drempels moeten worden weggewerkt opdat mensen met een migratie-achtergrond zich thuis voelen in een voorziening? Yvonne Witter gaat in op het cultuurspecifieke aanbod in Nederland.

Er is steeds meer behoefte aan cultuursensitieve voorzieningen

"In Nederland is er steeds meer vraag naar zorgvoorzieningen voor mensen met een migratie-achtergrond. Zowel oudere migranten, hun familie als zorgprofessionals signaleren die behoefte. In het verzuilde Nederland van vroeger had je vaak aparte voorzieningen voor bijvoorbeeld katholieke of protestantse ouderen. Dat waren meestal initiatieven die door burgers gestart werden, de overheid is zich daar pas later mee gaan bemoeien. Vandaag ontstaan er steeds meer zorgvoorzieningen en woongemeenschappen voor mensen met een migratie-achtergrond. Steeds vaker zijn ook dat initiatieven van burgers zelf."

Zorgvoorzieningen

"Een recent voorbeeld is het Wereldhuis in Boxtel, een voormalig kloosterverzorgingstehuis waar sinds 2017 verschillende gemeenschappen samen wonen: ouderen van Turkse en Marokkaanse afkomst, ouderen uit voormalige overzeese gebieden, en zusters en paters van verschillende congregaties, ook ex-missionarissen.

Er zijn 60 verpleeghuisplaatsen voor mensen met dementie, 20 plaatsen voor intensieve zorg en 44 woonzorgappartementen voor mensen die nog zelfstandig kunnen wonen. Er is ook dagopvang voor Indische en andere niet-westerse migranten. Elke groep heeft zijn eigen afdeling en iedere bewoner heeft zijn eigen plek, maar er zijn ook verschillende gemeenschappelijke ruimten zoals de tuinkamer, de gebedsruimte, een vergaderzaal en een relaxplek. De geuren, kleuren, muziek en inrichting passen helemaal bij de cultuur en de stijl van de verschillende groepen. Ze vieren er samen het Lichtjesfeest, het Suikerfeest en Kerstmis, geen enkele religie domineert.

In Nederland vind je inmiddels ook enkele verpleeghuizen die zich tot één culturele groep richten. De aankleding van de woningen, de activiteiten, de maaltijden ... de hele omgeving sluit aan bij een specifieke culturele achtergrond. De bewoners voelen er zich thuis in een voor hen vertrouwde omgeving: Moluks, Indisch, Chinees, Surinaams,



In de meeste culturen werkt vooral het vertrouwen en de mond-tot-mondreclame

Turks, Marokkaans, Hindoestaans, Antilliaans, enzovoort. Soms heb je een verpleeghuis waar één vleugel voorbehouden is voor een bepaalde groep, in andere voorzieningen wonen verschillende nationaliteiten door elkaar. Een mooi voorbeeld van die culturele mix is verpleeghuis De Beukelaar in Rotterdam Zuid, met zes woongroepen van ongeveer acht bewoners met dementie. De ene groep bestaat uit mensen uit de Caraïben, een andere groep is meer islamitisch, Hindoestaans ... Het personeel is heel divers en spreekt de verschillende talen. Zij houden zorgvuldig rekening met specifieke wensen bij de begeleiding en de behandeling, de maaltijden, tradities en feesten, enzovoort. Zorg en zeker palliatieve zorg vergt hoe dan ook altijd een erg cultuursensitieve benadering.

Veel zorgvoorzieningen bieden ook dagopvang om mantelzorgers te ontlasten en te zorgen dat ouderen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen. Er worden activiteiten georganiseerd en thema's

aangekaart zoals voeding, meer bewegen, een gezondere levensstijl, dementie – dat is in veel culturen nog een groot taboe. Mensen met een migratie-achtergrond zijn vaak erg gebaat met dagopvang. Zij hebben dikwijls een laag inkomen, een minder comfortabel ... bovendien kunnen ze de zorgvoorziening zo al leren kennen en er alvast een beetje aan wennen. Als de familie het personeel al kent, wordt de stap kleiner om later permanente zorg te vragen in bijvoorbeeld het verpleeghuis. In de meeste culturen werkt vooral het vertrouwen en de mond-tot-mondreclame, dat is gewoon heel erg belangrijk.”

Het is niet omdat mensen samenwonen, dat ze meer in hun eigen wereld blijven, eerder integendeel

Woongroepen

“Naast verpleeghuizen kent Nederland ook diverse woongemeenschappen waar mensen van eenzelfde origine samenwonen. Voor sommige oudere migranten maakt het niet uit of ze een Nederlandse buurman hebben of niet, anderen vinden het fijner om burens te hebben met eenzelfde achtergrond. Dat vinden ze prettiger, omdat ze dezelfde cultuur hebben en dingen van elkaar wat makkelijker begrijpen. Als ze een woongroep starten, is dat vaak omdat ze zich veiliger voelen in hun groep. Maar net door dat gevoel van veiligheid staan ze ook vaak heel open voor anderen. De Chinese gemeenschap bijvoorbeeld is over het algemeen wat meer gesloten. Maar je merkt dan wel dat de Chinese woongroep in Amsterdam heel veel contacten heeft in de buurt, ruimtes verhuurt en andere mensen graag verwelkomt. Juist omdat ze zich comfortabel voelen met elkaar, stellen ze zich ook open voor anderen. Het is niet omdat ze samenwonen, dat ze meer in hun eigen wereld blijven, eerder integendeel.

Sociologen zoals de Amerikaanse Robert Putnam hebben dat al langer beschreven. Als je een betere *bonding* onder elkaar hebt, kan je daarna gemakkelijker de *bridging* naar anderen realiseren. Volgens mij klopt dat. Samenwonen met mensen waar je je verbonden mee voelt, leidt tot meer verbinding en integratie in de samenleving. Zo is er in Den Haag een woongemeenschap voor Indische ouderen die vrijwilligerswerk doen in het zorgcentrum vlakbij. Dat is erg waardevol op zich, bovendien heeft dat heel wat positieve neveneffecten. Zo ontstaat er veel interactie tussen de vrijwilligers en de buurtbewoners die in het zorgcentrum komen eten. Dat versterkt de sociale cohesie. Een ander gevolg is dat de Indische ouderen al doende het zorgcentrum beter leren kennen, wat op termijn de stap verkleint om daar zelf te gaan wonen.

Een ander mooi voorbeeld is wooncomplex De Eijk in Hoofddorp, vlak bij Amsterdam. Naast 86 woningen voor Nederlandse ouderen is er ook een groepswooning voor 20 ouderen

uit Somalië, Marokko, Jordanië, Palestina, Suriname, Irak, Iran enzovoort. Die hebben een gemeenschappelijke ruimte met keukens en koken ook voor de andere bewoners in het complex. Door filmavonden, lezingen, bingo en wandelingen te organiseren, leren bewoners elkaar en elkaars cultuur beter kennen. Natuurlijk heb je soms gedoe, maar dat heb je in elke woongemeenschap. Zo'n woongroep organiseren vraagt immers veel vertrouwen, tijd en geduld. Een tijdje terug is er in Utrecht een zorgproject voor oudere migranten stopgezet omdat men het niet gevuld kreeg. Soms heb je net de verkeerde timing of de verkeerde sleutelfiguren waardoor het niet lukt, het luistert vaak nauw.

De variatie aan woonwensen neemt toe

In een woongemeenschap wonen, voorkomt en vermindert eenzaamheid, en bevordert het welzijn en het welbevinden. Het is dus goed dat mensen kunnen kiezen uit meerdere woonvormen zoals woongemeenschappen, mantelzorgwoningen,

beschermde woonvormen of gestippeld wonen. Dat de overheid die mogelijkheden wil uitbreiden, juich ik alleen maar toe. We hebben in Nederland inmiddels meer dan 600 woongemeenschappen voor Nederlandse ouderen, en tussen de 60 en de 70 voor oudere migranten. In de toekomst denk ik dat er meer wooninitiatieven zullen ontstaan waaronder ook meer multiculturele voorzieningen. Het is belangrijk dat daar ruimte voor komt en dat zulke initiatieven de juiste ondersteuning krijgen, zodat ouderen kunnen wonen zoals zij graag willen, passend bij hun wensen. Dat is zeker nodig voor oudere migranten, ook uit de wat kleinere groepen zoals mensen uit Ghana, Afghanistan of Syrië. De diversiteit aan nationaliteiten en culturen neemt toe, en zo ook de variatie aan woonwensen.”

Zeker palliatieve zorg vergt een erg cultuursensitieve benadering

Diversiteit is het nieuwe normaal

Het Kenniscentrum WWZ zet volop in op diversiteit



De samenleving verandert, ook de welzijns-, woon- en zorgsector. Steeds meer zorgbehoevenden zijn van vreemde origine, net zoals het personeel dat voor die zorg instaat. Steeds meer organisaties stellen zich de vraag hoe ze met die toenemende diversiteit moeten omgaan.

Het Kenniscentrum Welzijn, Wonen, Zorg bouwde daar in de loop der jaren een behoorlijke expertise in op. Die wil ze zoveel mogelijk ter beschikking stellen om organisaties in hun transitie te ondersteunen. Diversiteit maakt van Brussel een laboratorium voor vernieuwing. Daar wil het Kenniscentrum WWZ volop op inzetten.

De kloof tussen vraag en aanbod

Ondanks vele inspanningen weerspiegelt de diversiteit van de bevolking zich nog niet ten volle in het cliënteel van welzijns- en zorgvoorzieningen zoals woonzorgcentra, centra voor geestelijke gezondheidszorg, thuiszorg, enzovoort. Organisaties zijn zich nog onvoldoende bewust van hun eigen drempels en uitsluitingsmechanismen. Voor veel kansengroepen blijft de drempel erg hoog om gebruik te maken van bestaande zorgvoorzieningen. Door hun etnisch-culturele achtergrond, armoede, geaardheid of beperking kunnen ze zich vaak niet vinden in de manier van werken of denken van bestaande welzijns- en zorgvoorzieningen. Zij vinden er niet de zorg die aansluit bij hun behoeften.

Het Kenniscentrum WWZ wil

- deze patronen zichtbaar en bespreekbaar maken.
- handvaten aanreiken om drempels te verlagen, om uitsluitingsmechanismen tegen te gaan en om de kloof tussen voorzieningen en kwetsbare groepen te overbruggen.
- samen met betrokkenen en zelforganisaties nieuwe ideeën, visies en modellen ontwikkelen voor vernieuwende praktijken en oplossingen in de zorg en hulpverlening

De rol van organisaties opgericht door mensen met een migratie-achtergrond in welzijn en zorg

Zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden vervullen een belangrijke rol in het welzijn van hun gemeenschap. Zij zijn actief in het vrijwilligerswerk, burenhulp, mantelzorg, zelfhulpgroepen, informele netwerken, socio-culturele verenigingen, enzovoort. Zij creëren hun eigen veilige plekken van waaruit zij bruggen bouwen met de samenleving. Oplossingen die zij zelf realiseren, beantwoorden vaak beter aan hun reële noden of die van hun naasten, dan het aanbod van reguliere voorzieningen. De bijdrage van zelforganisaties aan het maatschappelijk welzijn blijft echter vaak onder de radar en verdient meer maatschappelijke erkenning.

Het Kenniscentrum WWZ wil

- dat burgerinitiatieven van mensen met een migratie-achtergrond gevaloriseerd worden in hun basisfunctie als verlener van zorg en ondersteuning.
- etnisch-culturele minderheden ondersteunen om de drempel tot passende zorg en ondersteuning te verlagen voor de meest kwetsbare groepen.
- mee bruggen bouwen tussen zelforganisaties en zorg- en welzijnsactoren.

Cultuursensitieve zorg in de praktijk

Wie klantgericht werkt en zorg op maat aanbiedt, verhoogt de kwaliteit van de zorg voor iedereen. De toenemende diversiteit in de samenleving daagt organisaties uit om meer divers te worden. Cultuursensitieve zorg vergt van elke organisatie een grondige bezinning over het zorgaanbod, de opvattingen daarover, de doelgroep, de infrastructuur, de communicatie, het eten en drinken, de heersende gebruiken, waarden en normen, enzovoort. Even belangrijk is het personeelsbeleid, de aanwervingen, de manier van leiding geven, de omgang met racisme en achterstelling, het overleg en de vorming, de culturele gelijkenissen en verschillen. Wie zich aanpast aan de veranderende samenleving, wordt daar sterker van.

Het Kenniscentrum WWZ wil

- welzijn, woon- en zorgorganisaties aanzetten en ondersteunen om de diversiteit van hun aanbod, doelgroepen en personeel te vergroten.
- mensen op de werkvloer stimuleren en ondersteunen om een proces van interculturalisering aan te gaan.

Maatschappelijk draagvlak

Artikel 23 van de grondwet stelt dat iedereen het recht heeft om een menswaardig leven te leiden. Die rechten omvatten o.a. het recht op sociale zekerheid, de bescherming van de gezondheid en sociale en geneeskundige bijstand, het recht op een behoorlijke huisvesting, een behoorlijk leefmilieu, enzovoort. Voor veel kwetsbare groepen zijn deze rechten niet vanzelfsprekend: het zorg- en welzijnsaanbod is ontoereikend, niet aangepast, moeilijk bereikbaar, te duur en vaak onderhevig aan het Matheuseffect dat 'zij die al veel hebben, meer krijgen, en zij die niets hebben, ontnomen wordt wat ze al hebben'. Maatschappelijke verschillen leiden tot ongelijkheid in participatie en tot discriminatie.

Het Kenniscentrum WWZ wil

- bijdragen aan het maatschappelijk debat om de gelijkwaardige positie van etnisch-culturele minderheden in onze samenleving te bewerkstelligen en te vrijwaren.
- suggesties doen aan het beleid om tot een meer divers welzijns-, woon- en zorgaanbod te komen in Brussel.

Diversiteit is een werkwoord

Leiderschap en organisatieontwikkeling in de 21ste eeuw nemen diversiteit als uitgangspunt. Dat vraagt van leidinggevend en bestuur een visie op lange termijn, doorzettingsvermogen en tijd. Zo'n transitie is een creatief en dynamisch proces en vergt wendbaarheid, leergierigheid en een open blik naar de samenleving. Voorzie voldoende (mentale) ruimte, zijsprongetjes, reflectiemomenten en 'leercirkels'. Falen bestaat niet. Open staan, uit je comfortzone treden en al doende leren wel. Er zijn geen betere leermeesters dan organisaties die zelf vernieuwende strategieën, modellen of oplossingen toegepast hebben.

Het Kenniscentrum WWZ wil

- organisaties sensibiliseren en in hun transitie ondersteunen met vorming, informatie, leertrajecten, focusgroepen, methodieken, werkgroepen, overleg, studiedagen en publicaties.
- samenwerken met partners om acties te ondersteunen, vernieuwende projecten te realiseren, onderzoek te doen, *good practices* te promoten en begeleidingen op te zetten.
- verder investeren in de diversiteit van de eigen werking en organisatie.

Enkele publicaties



**Verbinden vanuit diversiteit
Krachtgericht werken in
een context van armoede
en culturele diversiteit**
*Bea Van Robaey, Lieve Geerts,
Sultan Balli (2014)*

Sociaal werkers ontmoeten steeds meer cliënten met een migratie-achtergrond die in armoede leven. Daarom ontwikkelde Bind-Kracht een handelingskader voor sociaal werkers om kwaliteitsvolle hulp te bieden, met als belangrijkste kapstokken inzicht in de leefwereld van mensen met migratie- en armoede-ervaring en het effect van de bril van verschil en gelijkens. Ze beschrijven het belang van basishouding en dialoog, krachtgericht kijken, vaardig communiceren en een kritische kijk op de samenleving. Concrete casussen illustreren de toepassing daarvan in de praktijk. Dit boek is een bron van inspiratie voor iedereen die divers-sensitief wil werken met kwetsbare cliënten en gezinnen.



**Transmigratie
Hulp verlenen in een wereld
van superdiversiteit**
*Mieke Schrooten, Sophie
Withaecx, Dirk Geldof,
Margot Lavent, Acco (2015)*

De internationale migratiepatronen worden steeds complexer. Voor veel migranten bepaalt de tijdelijkheid van hun verblijf hun leven. Daardoor zijn ze vaak erg kwetsbaar. Dat stelt hulpverleners en lokale besturen voor bijzondere uitdagingen. Deze tijdelijke nieuwkomers leven in familiale en sociale netwerken over grenzen heen, ze kennen hun weg niet in het lokale sociale veld, hun verwachtingen zijn gekleurd door ervaringen elders. Taalbarrières en onzekerheid bemoeilijken de hulpverlening. Dit boek verkent de leefwereld van transmigranten, hun welzijnsnoden en hulpvragen, en reikt hulpverleners een aantal *best practices* aan.



**Bouwstenen voor een
cultuursensitieve zorg-
en welzijnsorganisatie**
*VIVO i.s.m. het Agentschap
Integratie en Inburgering en
Politeia (2016)*

De Vlaamse samenleving verandert en wordt superdivers. Ook in de hulpverlening wordt het cliëntenbestand alleen maar diverser, met mensen met een migratie-achtergrond uit alle hoeken van de wereld. Hoe kunnen zorg- en welzijnsorganisaties hiermee omgaan? Hoe kunnen ze inspelen op de verschillende noden die dit met zich meebrengt? Hoe kunnen leidinggevenden hun organisatie cultuursensitief maken? Aan de hand van inspirerende praktijkvoorbeelden helpt dit boek om een antwoord te geven op de vraag hoe je tot een zorg- en welzijnsorganisatie komt die cultuursensitief denkt en werkt.



**Mantelzorg met kleur
Hoe zorgtaken van
mensen met een
migratieachtergrond
verlichten**
Anne Dedry (2017)

Deze praktische gids voor zorgverleners, welzijns werkers en lokale beleidsmakers haalt 'verborgen' mantelzorgers van onder de radar. Deze groep is erg kwetsbaar en vindt moeilijk aansluiting bij het professioneel zorgsysteem. Naast concrete getuigenissen over de mantelzorgpraktijk bij mensen met een migratie-achtergrond, bevat dit boek ook praktische tips, *good practices* en aanbevelingen voor het beleid. Dit boek is een oproep om mantelzorgers met een migratie-achtergrond beter te ondersteunen, en een werkinstrument om onze zorgverlening te toetsen aan de superdiverse realiteit van onze samenleving.



**Kleurrijke Maatzorg
een plan van aanpak**
vzw De Touter (2018)

De Touter vzw, een begeleidingsdienst in de bijzondere jeugdzorg, maakte de voorbije 20 jaar een omslag in zijn werking. Vandaag werken zij kleurrijker dan ooit. In dit werk schetsen zij hun aanpak en methodiek om die interculturele realisering te realiseren. Hun uitgangspunt is dat je durft te dwalen. Ze staan stil bij meervoudige en gelaagde identiteit, omgaan met diversiteit, cultuursensitieve hulpverlening, interculturele communicatie en bij de maatschappelijke context. Tal van getuigenissen en tips maken het verhaal erg concreet. Dit werkboek wil inspiratie bieden aan elke organisatie die diverser wil worden.

*De Touter biedt ook vorming en begeleiding aan
www.detouter.be*



**Sociaal Schaduwwerk
Over informele spelers
in het welzijnslandschap**
*Mieke Schrooten, Rebecca Thys,
Pascal Debruyne (2019)*

Het dagelijks werk dat veel zelforganisaties en sociaalwerkpraktijken verrichten, blijft vaak onzichtbaar, ook voor professionele welzijnswerkers. De gaten die ontstaan door een zich terugtrekkende overheid of door de begrenzing van de formele spelers, worden zo goed als kan gedicht door informele spelers op het terrein. Meestal zijn dat vrijwilligers, voortgestuwd door niet-vrijwillige keuzes. Als informele speler bieden zij antwoorden op noden die aansluiten bij de leefwereld van kwetsbare burgers. Het boek gaat op zoek naar hun vaak niet-erkende praktijken, naar hun meerwaarde in het welzijnslandschap, en naar hun relatie met formele actoren en met de overheid. Informele spelers doen onontbeerlijk 'sociaal schaduwwerk' dat veel meer erkenning verdient dan het vandaag krijgt.



Reis zonder terugkeer
*Sergio Ghizzardi, i.o.v.
Interfederaal Gelijkemans-
centrum UNIA (2014, 32')*

Deze documentaire is een hommage aan Marokkaanse en Turkse migranten die in de jaren 60 en 70 het nijpende gebrek aan arbeidskrachten in België invulden. In deze film openen zij hun reiskoffer – met veel schroom en scherpzinnigheid – voor de ogen van de kijker. De vertellers in deze documentaire naderen hun pensioen. Hoe ervaren zij het om ouder te worden in België? Wat zijn hun behoeften en verwachtingen? Hoe gaat het personeel in de zorgsector met die behoeften en verwachtingen om? Deze film is een uitnodiging om elkaar te ontmoeten.

YouTube > Reis zonder terugkeer

Enkele tools en vormen



Meetladder diversiteit reflectietool voor divers-sensitieve projecten en acties

*Agentschap Integratie en Inburgering – bon
en Kenniscentrum WWZ (2018)*

Deze meetladder gaat na in hoeverre je acties of projecten rekening houden met diversiteit. Trek er minstens twee uur voor uit en betrek enkele collega's. De vragen en tips zijn opgedeeld in vier categorieën.

- Doel en doelpubliek. Waarom is je project nodig? Wat wil je bereiken? Wie is je doelpubliek? En welke doelgroepen bereik je die met maatschappelijke uitsluiting te maken krijgen?
- Bereik en communicatie. Hoe probeer je je publiek te bereiken? Wie bereik je niet, en hoe komt dat? Met welke drempels hou je rekening en hoe gekleurd is je eigen bril?
- Medewerkers. Zijn alle medewerkers, vrijwilligers en leidinggevendenden voldoende competent om divers-sensitief te werken? Passen zij hun taalgebruik aan? Werk je samen met andere organisaties of experts?
- Activiteiten. De meetladder helpt je te kijken naar de praktische organisatie, inhoud, aanpak, evaluatie en bijsturing van je project.

www.meetladderdiversiteit.be



Kruispuntdenken in de praktijk vormingspakket

*Agentschap Integratie en
Inburgering – bon en Ken-
niscentrum WWZ (2019)*

Tijdens deze vorming van drie halve dagen leer je hoe je uitsluiting en discriminatie op de werkvloer kan verminderen. Hoe hou je rekening met de diversiteit van je cliënteel? Hoe ga je om met blinde vlekken in je organisatie? Hoe pak je discriminatie en onderdrukking op de werkvloer aan? Je leert kritisch kijken naar je eigen referentiekader en naar op welk kruispunt je zelf staat. Je leert privileges en uitsluitingsmechanismen herkennen, en met concrete casussen en methodieken leer je hoe je kruispuntdenken kan toepassen in de praktijk.



Kotosa

*documentaire van
Ronnie Ramirez i.o.v. Zin TV
en Kenniscentrum WWZ (2017, 20')*

Kotosa betekent 'respect tonen' in het Lingala. Deze film vertelt over Brusselse senioren met Afrikaanse roots die elkaar kennen via de zelforganisatie De Mangoboom in Bloei. Wat betekent het om zorg te moeten krijgen in een totaal andere context dan waar je ooit geboren en getogen bent? Wat denken zorgverstrekkers van Afrikaanse afkomst daar zelf van? Deze en andere vragen maken van Kotosa een kritische film met een universele boodschap over zorg in de 21ste eeuw. Deze documentaire is een ideale opener voor een rondetafelgesprek in uw buurtcentrum, zelforganisatie, klas of event.



*Het cahier
Kotosa biedt
extra
achtergrond-
informatie en
interviews.*

www.kenniscentrumwwz.be

Titel

Diversiteit in de Brusselse zorg- en welzijnssector
Cahier 11, november 2019

Auteurs

Cynthia van Thiel, Rebecca Thys, Stefaan Vermeulen

Redactie

Cynthia van Thiel, Rebecca Thys, Stefaan Vermeulen
Els Nolf, Herwig Teugels, Olivia Vanmechelen

Foto's

Tom Bruelemans

m.m.v.

www.janvanbostraeten.be (p.10, 29, 45)

Els Wuyts (p.14)

Fadma Bellaghmouth (p.15)

Jan Hertecant (p.20)

met dank aan Yvonne Witter (p.41, 42)

Lay-out

www.hetgeelpunt.be

Druk

Mirto

Dit is een uitgave van

Kenniscentrum WWZ vzw
Lakensestraat 76 bus 2
1000 Brussel
tel. 02 211 02 40

v.u.

Herwig Teugels
D/2019/1322/8
ISBN 9789463880251
november 2019

**Met dank aan alle geïnterviewden
voor hun bijdrage aan dit cahier.**

Met steun van



Vlaanderen
verbeelding werkt



**WELZIJN
WONEN
ZORG**

- zet zich in voor een beter welzijn, vernieuwende woonvormen en toegankelijke zorg voor alle Brusselaars, met extra aandacht voor kwetsbare bewoners. Het vrijwilligerswerk krijgt hierin een bijzondere plaats.
- bouwt expertise op en stelt die ter beschikking van het werkveld en het beleid, stimuleert innovatie en projectontwikkeling, ondersteunt welzijnswerkers, initiatiefnemers en zorgvoorzieningen en investeert in de uitbouw van een toekomstgericht beleid.
- werkt steeds samen met en in opdracht van organisaties.
- stimuleert verbinding tussen doelgroepen en werkvormen, tussen sectoren en beleidsdomeinen, tussen Welzijn, Wonen en Zorg.

www.kenniscentrumwwz.be

- Overname van de tekst is toegestaan, mits bronvermelding.
- Gebruik van foto's kan, mits toestemming en vergoeding.
- Dit cahier past in een langlopende reeks.
Meer info over abonnement en bestellingen op www.kenniscentrum.be/cahiers

De samenleving verandert, ook de welzijns-, woon- en zorgsector. Diversiteit is het nieuwe normaal. Steeds meer deelnemers en zorg-behoevenden zijn van vreemde origine, net zoals het personeel dat voor de begeleiding en de zorg instaat. Steeds meer organisaties stellen zich de vraag hoe ze met die toenemende diversiteit moeten omgaan.

Verschillen tussen mensen zijn waardevol. Mensen in hokjes steken of herleiden tot hun cultuur, doet afbreuk aan wie ze zijn. Diversiteit dwingt ons om na te denken over gelijkenissen en verschillen, over vooroordelen en sociale rechtvaardigheid, over discriminatie en participatie, over privileges en het loslaten ervan. Diversiteit zet ons aan om actief te luisteren naar de andere, om meningen naast elkaar te laten bestaan, om ruimte te bieden aan nuancering en gelijkwaardigheid.

Dit cahier laat u kennismaken met enkele organisaties en projecten die de drempels en uitsluitingsmechanismen in zorg en welzijn tegengaan. Het zijn telkens initiatieven die werken aan de inclusie van etnisch-culturele minderheden, mensen in armoede, met een andere geardeid, een beperking, of een combinatie daarvan. Deze *good practices* zijn een bron van inspiratie om de eigen praktijk te toetsen.

Diversiteit maakt van Brussel een laboratorium voor vernieuwing. Leren omgaan met diversiteit is een maatschappelijke uitdaging om hindernissen, discriminaties en ongelijke machtsverhoudingen actief weg te werken. Daar wil het Kenniscentrum WWZ zich voor inzetten, samen met u.



Vlaanderen
verbeelding werkt



WELZIJN
WONEN
ZORG