

Verslag Trefdag intercultureel samenleven
Samenlevingsopbouw Gent vzw
27 april 2007

In totaal verwelkomden we **66 deelnemers** op de Trefdag.

40 betalende aanwezigen.

26 niet betalenden: waaronder 11 inrichters, 6 bewoners, 4 collega's van Samenlevingsopbouw Gent, 2 collega's van ING, 1 aanwezige van het stedenfonds, 1 beleids medewerker Koen Philippeth en 1 korte bezoeker van de Arteveldehogeschool.

De aanwezigen vertegenwoordigden verschillende organisaties en sectoren uit het Vlaamse landsgedeelte (volledige aanwezigheidslijst in bijlage) : Samenlevingsopbouw Brabant, Samenlevingsopbouw West-Vlaanderen en Samenlevingsopbouw Provincie Antwerpen, Agora, Leerpunt, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Sivi vzw, Arteveldehogeschool, Basisschool De Mozaïek, Dienst minderheden Provincie Oost Vlaanderen, Buurtwerk Sint-Amandsberg, Balans, De Foyer, VLCB, VSKO, Fractiesecretaris Groen!, Steunpunt Gelijke Onderwijskansen, De Eenmaking, OCMW Gent, Gezinsbond, Stedenfonds Stad Gent, Milieudienst Stad Gent, De Sloep, CAW Artevelde.

Verontschuldigd: Aziza El Achouch en Lander Claeys (RisoVLB), Katrijn Boethals (VDAB), Sema Yildis (RIMO), Martine De Regge Schepen van Openbare Werken, Stadswoningen en REG, Daniël Termont Burgemeester Stad Gent, Rudy Coddens Schepen van Onderwijs en Opvoeding.

Er werden na de bekendmaking van de Trefdag **12** brochures besteld via mail en op de Trefdag zelf nog eens **5**. In het verdere verloop van 2007 werd de brochure verder verdeeld (een 50 tal exemplaren).

Dagprogramma Trefdag intercultureel samenleven

9u onthaal + koffie

Bij het onthaal ontvingen de aanwezigen een deelnemersmap met de brochure + blanco blad om notities te nemen, een kleur voor de groepsverdeling + een drankbonnetje.

9u30 plenair

Welkomstwoord + inleiding door Dhr. **Gie Goris** MO*magazine, dagvoorzitter

9u40

Presentatie van de methodiekentekst 'Recht in de ogen' door Mevr. **Michèle Van Elslander** coördinator Samenlevingsopbouw (tekst zie bijlage)

10u10

Reflecties op de brochure door dhr. **Dany Neudt** (Kif Kif vzw) en Mevr. **Gunilla de Graef** (CIMIC-KUH) (zie bijlage)

Beleidsinbreng door **Koen Philippeth** kabinet van Dhr. Tom Balthazar Schepen van Sociale zaken Stad Gent.

10u40 Pauze

11u

Belevingen van de doelgroep: video fragment

11u20 bespreking in werkgroepen

	<u>Voorzitter</u>	<u>Verslagneemer</u>	
geel /Zuilenzaal	Magali Frankl	Patrice De Meyer	(groep 1)
oranje/Cocoonzaal	Anniek Vandecasteele	Wannes Degelin	(groep 2)
paars/Trappenzaal	Michèle Van Elslander	Sofie Claeysens	(groep 3)
groen/Zuilenzaal	Frank Vandepitte	Kris Dom	(groep 4)

12u30 plenair

Conclusies uit groepen door de voorzitters.

Slotwoord door Dhr. **Gie Goris**

"Hoe kunnen kleinschalige projecten zoals deze voorgesteld in de brochure ruimer maatschappelijk ingebed worden."

12u45 lunch

Broodjeslunch

Muziek: sasspeler Iskender

Vragen gesteld in de werkgroepen:

Eerste vraag: Samenlevingsopbouw Gent legt in z'n beschrijving een viertal klemtonen : kleinschalig werken, verdiepend werken, het werken op verschillende sporen en impliciet werken.

Wat vind u van zo'n benadering ? Is ze relevant voor uw praktijk ?

Tweede vraag: Een andere klemtoon die gelegd wordt zijn begrippen als 'dialogoog en interactie', 'erkenning en verbinding', 'engagement en vaardigheden', 'tevredenheid'. Maar vooral aan 'deelnemen' wordt veel belang gehecht, als aanzet tot, als eerste stap om al de rest mogelijk te maken.

Ervaart u dit ook zo ? Wat zijn voor u en uw doelgroep moeilijkheden en belemmeringen om mensen deel te laten nemen ?

Derde vraag: Dany Neudt haalt terecht aan dat we in het boekje niet ingaan op de vele uitsluitingsmechanismen ten aanzien van etnisch-culturele minderheden. Michèle Van Elslander vertelde dat dit vooral een inhoudelijke keuze was om niet die dingen te doen, die ook anderen in het veld opnemen.

Ziet u een gelijkaardige tweedeling tussen 'werken aan achterstelling' en 'werken aan intercultureel samenleven' en vindt u dat beide verbonden dienen te worden of ook naast elkaar kunnen aangepakt worden, zo ja welke dan prioritair of eerst ?

Vierde vraag: Wat heb je als organisatie, bewoner of professional nodig om te kunnen werken rond intercultureel samenleven, om mensen Recht in de ogen te kijken ?

Conclusies uit de werkgroepen:

◇ Groep 1

Reacties op vraag 1 :

Impliciet :

- Impliciet werken is het beste. Hiervoor moet je een INHOUD bepalen waarrond je mensen wil samenbrengen. Via deze inhoud kan je verbinden. Een voorbeeld is bv. de gevels bij het Duurzaam Huis. Feitelijk gaat dat niet over samenleven, maar het brengt mensen wel samen, mensen denken over andermans en de eigen gevel, gaan met elkaar in gesprek e.d.
- Je bereikt meer resultaten als je rond andere dingen werkt. Je moet een inhoud aanreiken, niet zomaar bv. "we komen samen om elkaar te leren kennen". Bv. Koken met verschillende culturen : er komen automatisch gesprekken op gang over eten bij de eigen en bij de andere cultuur.
- Je moet werken aan een product, zichtbaar en tastbaar. De realisatie van een product schept een binding.
- Een "brugfiguur" uit deze groep geeft aan dat dit principe ook gehanteerd wordt op de school waaraan zij verbonden is : thema's aanreiken en zo verbindend werken tussen enerzijds de ouders onderling en anderzijds de ouders en de school.

Verschillende sporen

- Belangrijk is dat je werkt via verschillende sporen : een integrale aanpak. Dit is de enige manier waarop we goed kunnen werken met onze doelgroepen.
- Naast het werken met de doelgroepen is het structureel werken essentieel.

Kleinschalig

- Vanuit het perspectief van onze doelgroep, is kleinschaligheid erg belangrijk. Maar hiervoor moet je tijd, ruimte en middelen krijgen, ook binnen de eigen organisatie. Deze keuze werd gemaakt voor het Duurzaam Huis maar moet in alle projecten over samenleven worden gehanteerd.

Reacties op vraag 2

Een andere klemtoon die gelegd wordt zijn begrippen als 'dialogoog en interactie', 'erkenning en verbinding', 'engagement en vaardigheden', 'tevredenheid'. Maar vooral aan 'deelnemen' wordt veel belang gehecht, als aanzet tot, als eerste stap om al de rest mogelijk te maken.

Ervaat u dit ook zo ? Wat zijn voor u en uw doelgroep moeilijkheden en belemmeringen om mensen deel te laten nemen ?

Deelnemen (model):

- Deelnemen is essentieel. Maar wat is de reden als mensen niet deelnemen? Je kan mensen niet verplichten.
- Wat is deelnemen? Je hoeft daarom niet fysiek aanwezig te zijn. Je kan op verschillende manieren deelnemen. Gewoon op de hoogte willen blijven is ook een vorm van deelnemen. Je kan actief deelnemen en passief deelnemen. In principe is ongeveer alles wat je doet "deelnemen". In een file staan is bv. ook deelnemen aan het maatschappelijk discours over mobiliteit.
- De manieren waarop je deelneemt fluctueren doorheen het leven.
- Zeer belangrijk bij projecten over samenleven : een ruim publiek aanspreken en niet een "allochtoon" publiek.
- Vroeger was ook in de sectoren de perceptie : "hoe meer hoe beter". Dat is niet de juiste focus. Deelname is afhankelijk van het aanbod. Een "plat" aanbod (bv. "vandaag gratis taart") kan misschien wel veel mensen lokken, maar wat zegt dat over de kwaliteit? Dit moeten we blijven verkopen aan de overheid! Maar dat is niet evident. We moeten investeren in duurzame projecten, die een meerwaarde bieden op langere termijn. Maar hoe meet je meerwaarde? Hoe meet je tevredenheid? En kwaliteit? Hiervoor

worden er meetinstrumenten ontwikkeld, en dat is belangrijk, ook naar de overheid toe.

- Wij definiëren "deelnemen" veel te expliciet als participeren aan de hiervoor geëigende participatiestructuren. Dat betekent dat iedereen die hier niet aan deelneemt, beschouwt wordt als een non-participant. Het is belangrijk de boodschap achter het niet deelnemen aan deze participatiestructuren te achterhalen :
 - Zijn er bepaalde drempels bij de participatiestructuur aanwezig die mensen verhinderen om deel te nemen? (plaats, uur, grootte van groep...)
 - Zijn er persoonlijk drempels die maken dat mensen zogenaamd "niet deelnemen"? (geen zin, geen tijd, andere engagementen...). Worden er misschien persoonlijke vaardigheden vereist die niet voor iedereen evident zijn? (bv. spreken voor een groep).
- Niet deelnemen aan de door ons (of anderen) geboden participatiestructuren betekent daarom niet dat mensen geen interesse hebben, of niet positief staan naar het initiatief. Zelfs het wegnemen van drempels betekent niet dat mensen sowieso gaan deelnemen.
- Anderzijds is het belangrijk om er alles aan te doen dat degenen die willen deelnemen dit ook kunnen doen, op hun eigen manier. Bv. iemand die niet graag in een groep spreekt, wil misschien wel graag iets "alleen" komen doen voor je project, zoals iets intikken op de PC.
- Maria De Bie zegt dat ook mensen die volgens ons het tegengestelde doen van participeren, ook participeren, zij het op hun manier. We moeten deze manier van participeren als volwaardig beschouwen. Een jongere die de bal over een omheining schopt in een pas heraangelegd park zegt evenveel dan iemand die braaf een bevragsingsformulier invult over de heraanleg. Met andere woorden: het park is niet aangepast aan hetgeen er nodig is voor deze jongere. Zo moeten we ook kritisch staan naar ons eigen aanbod.
- Voor onze doelgroepen is het ook belangrijk niet-deelname positief te belichten, zodat er geen wij/zij verhouding ontstaat tussen mensen die actief deelnemen en zij die dat niet doen.
- De "brugfiguur" uit de groep zegt dat er ook in haar school gedacht wordt over wat deelnemen is, en over wat niet-deelnemen is. Als ouders niet deelnemen, gaat men na of er drempels kunnen zijn, maar ook of het aanbod voldoende meerwaarde biedt voor de ouders. Dit hoeft niet moeilijk te zijn: het gevoel te hebben dat er echt naar je wordt geluisterd is voor sommige mensen al heel veel.
- Bij de Kiosk gaat men op zoek naar de niet-deelnemers. Soms komen van hen heel positieve commentaren: "Ik woon hier graag", "Ik ben blij dat jullie bestaan" "Je werkt mee aan de positieve kijk op onze buurt" etc.... Het uitgangspunt dat niet-deelnemers per definitie mensen zijn die "het allemaal niet meer zien zitten", gaat dus zeker niet op.

Reacties op vraag 3

Uitsluitingsmechanismen

"Jullie gaan niet genoeg in op uitsluitingsmechanismen" (Danny Neut) versus

"We werken vanuit een andere focus" (Michèle Van Elslander)

- Intercultuur samenleven is onze opdracht. Door hieraan impliciet te werken werk je ook aan achterstelling. Als je bv. een project bouwblokrenovatie hebt werk je zowel aan het verbeteren van de huisvesting van je doelgroep als aan het onderling contact tussen buurtbewoners.
- Het is niet perse nodig dat er in de publicatie "met open ogen" expliciet verwezen wordt naar achterstelling en uitsluitingsmechanismen. Hier hoeft de focus van projecten over intercultureel samenleven niet te liggen.
- Anderzijds mogen we dit item niet verwaarlozen. De sectoren moeten blijven aantonen dat er moet gewerkt worden aan achterstelling. Zij moeten hiervoor hun nek blijven uitsteken: achterstelling moet op de politieke agenda blijven. Maar de overheden moeten ons niet verplichten om hier expliciet aan te werken omwille

van subsidies e.d. Het kan beter via concrete thema's die rechtstreeks en positief ingrijpen op de leefsituatie van de achtergestelde groepen uit de maatschappij.

- Zijn de termen "multiculturaliteit" en "diversiteit", termen die vanuit de overheid moet worden geïntroduceerd? Of vanuit de sectoren? Sectoren reiken zaken aan, de overheid moet er iets mee doen.
- We moeten echter oppassen voor containerbegrippen, begrippen die zo breed zijn dat het moeilijk wordt om van hieruit doelgericht te gaan werken. "Sociale cohesie" en "leefbaarheid" bijvoorbeeld worden zeer frequent gebruikt door zowel de overheid als door de sectoren. Op deze trefdag zijn deze begrippen niet ter sprake gekomen, wat een goede zaak is. Containerbegrippen zijn niet de juiste insteek, als ze niet tegelijk een concrete vertaling krijgen.

Reacties op vraag 4

"Er wordt niet expliciet verwezen naar discriminatie en racisme in deze publicatie". (Dany Neut) Commentaren?

- Dit is absoluut niet nodig. Dergelijke begrippen hebben inderdaad een hoge mediawaarde, ze zijn "hip". Als je op de Humo cover schrijft "Multicultureel samenleven" verkoopt dat waarschijnlijk niet. Maar wij hebben niet de bedoeling om "hip" te zijn.
- Wij zijn geen strijders. We gaan niet uit van een conflictbemiddeling, maar van een betekenisbemiddeling. Vanuit dat uitgangspunt wordt partij kiezen moeilijk.
- Diversiteit gaat over verschillende referentiekaders, die het soms moeilijk maken elkaar te begrijpen. Je eigen referentiekader krijg je vanaf je geboorte, het is eigen aan jou, een deel van je persoonlijkheid/wereldbeeld etc... Het hangt samen met je cultuur, religie... en maakt in vele gevallen of je erbij hoort of niet. Vandaar zijn mensen bang om uit het eigen referentiekader te stappen. Discriminatie en racisme hebben vaak te maken met deze angst. In sommige gevallen betekent het ook dat het eigen referentiekader superieur wordt geacht op het andere, uit angst, onwetendheid...Dit zie je bij heel veel bevolkingsgroepen, ook bij allochtonen. Het is belangrijk deze referentiekaders duidelijk aan elkaar te communiceren. Het eigen referentiekader los laten is erg moeilijk, maar je kan wel respect krijgen voor het referentiekader van anderen. Door inhoudelijk en impliciet te werken aan samenleven, kan je referentiekaders dichterbij elkaar brengen.
- We moeten opbouwgericht (wat willen we bereiken) denken, niet afbraakgericht (wat willen we bestrijden, waar zijn we tegen gekant...). We mogen ons niet laten verleiden door het "hippe" afbraakgerichte taalgebruik. Hierop moeten we alert zijn, het is veel gemakkelijker en vrijblijvender dan doelgericht denken. Belangrijk is dus: wat willen we bereiken als samenlevingsopbouw (of vanuit een andere sector)?

Extra vraag:

Wat denk je nodig te hebben om mensen "recht in de ogen te kijken", om te werken rond intercultureel samenleven?

Open geest

- Positieve ingesteldheid, positieve boodschappen
- Positief mensbeeld
- Je in de plaats van de ander kunnen zetten
- Zelfkennis, je eigen zwakten/vooroordelen e.d. in de ogen kunnen kijken
- Doelgericht werken als organisatie
- Gerichtte activiteiten, participatie, inspraak... Bv. Buurtfeest
- Samenwerking met partners, overheid.... (soms ook een kwestie van omgaan met diversiteit)

- Media omvormen, diversiteit in beeld brengen als iets normaal
- Tijd om te reflecteren over een niet voor de hand liggend item, om creatief te kunnen denken, om creatief te brainstormen met je collega's, doelgroep e.d. Dit gebeurt vaak veel te weinig in onze sectoren, wij hebben de neiging om ons te over programmeren, het wordt niet beschouwd als werken als je niet de hele tijd vult met "doen".
- Mensen aanspreken op hun sterkten en op hun creativiteit. Sociaalartistieke projecten zijn daar goed voor maar die invalshoek wordt in vele sectoren nog als minderwaardig bekeken. Wij denken vaak vanuit "hard" welzijnswerk: visieteksten, vergaderingen, conferenties, tentoonstellingen...Doelgericht en oplossingsgericht werken gaat voor vele sectoren niet samen met creativiteit. Nochtans hebben sociaalartistieke projecten al heel vaak hun meerwaarde bewezen, en hoeft het één het ander niet uit te sluiten.

◇ Groep 2

Algemene bedenkingen bij de studiedag:

- We hadden graag gezien dat de projecten nog wat meer werden uitgediept, nu blijft het allemaal wat algemeen. De begrippen die naar voor worden geschoven in het boek zijn op zich zeer evident, maar het is zeer goed dat deze eens worden geëxpliciteerd.
- Hoe zijn jullie gekomen tot deze 4 begrippen? Deze redenering mocht meer expliciet naar voor komen.
- Werken jullie wel zo impliciet rond samenleven? Aangezien er toch zeer duidelijk gekozen wordt om iets te doen rond de Ramadan,... Waar ligt dit evenwicht?
- Jullie werken methodisch uit wat in de jaren '80 door de overheid werd afgestoten. Het is goed dat jullie hiervoor expliciete methodisch ontwikkelen en benoemen. Andere projecten mislukken of mislukten net vaak door het gebrek aan onderbouw.
- De video mist de band met het methodologische.
- Intercultureel samenleven heeft gaat niet alleen tussen het samenleven van mensen van verschillende nationaliteiten, maar de verschillen tussen 'Belgen' onderling zijn vaak ook al zeer groot.
- De broosheid van relaties tussen de deelnemers van het project is ook heel erg kenmerkend. Vaak blijft er weinig (of niets) van over na het stopzetten van het project. Dit duidt meteen de kern van het probleem bij verzelfstandiging. (dit trachten we te ondervangen door veel activiteiten bij mensen thuis te laten doorgaan. Sommige relaties zullen wel blijvend zijn)
- Hopelijk zijn er in het boek voldoende handvaten en methodieken te vinden om de tegenstellingen in culturen en talen te overstijgen.
- Belang van het boekje is vooral dat er aantal zaken benoemd worden.

Discussie naar aanleiding van de vragen.

Reacties op vraag 1:

- Deze manier van werken gebeurt ook op andere plaatsen (VZW de Sloep) Maar het doet deugd om deze zaken expliciet benoemd te zien.
- Het is opvallend dat de keuze gemaakt wordt voor dit impliciet werken. Hierdoor wordt de polarisatie tussen verschillende groepen niet uitgespeeld. In de praktijk gebeurt dit jammer genoeg vaak wel.
- Er zijn veel projecten die falen op dit terrein (voorbeeld B.C. De Muide richt zich in zijn programmatie naar 'oude Muidenaars')
- Wat gebeurt er wanneer het OW zich terug trekt of wanneer een aantal sleutelfiguren hun engagement stopzetten?
- Het is van cruciaal belang om veel te investeren in sleutelfiguren. Dit kan zorgen voor continuïteit.
- Je moet blijvend investeren als professional in het bekendmaken van jezelf en je werking!
- Bestaat er de kans dat jullie projecten structureel worden ingebed in het stedelijk buurtwerk?

Reacties op vraag 2:

- Groepen sluiten 'an sich' vaak anderen groepen uit cfr Jongeren en hun subcultuur.
- Hoe informeel de samenkomst ook is, groepen vinden elkaar en klitten samen. Dit is haast onvermijdelijk. Zo zullen er altijd groepen blijven. Het is wel van groot belang om als werker voldoende vertrouwen van deze groepen te winnen. Op die manier kan je verschillende groepen samenbrengen.

- Wanneer je een 'vertegenwoordiger' van een groep mee hebt, kan je ook zijn/haar achterban meekrijgen. Deze vertegenwoordigers zijn essentieel in ons werk. Je hebt het mandaat van deze vertegenwoordigers nodig om iets te organiseren, enkel op die manier kan je opzet slagen. Je activiteit moet dus gedragen zijn.
 - ER komen zeer weinig allochtone ouders naar het oudercontact, en het CLB heeft hier weinig invloed op. Pas wanneer er met intermediair wordt gewerkt lukt dit. Taal is dan ook vaak een grote barrière. Vaak hebben mensen dan vertrouwen in een tolk, deze wordt een soort vertrouwenspersoon. Dus moet het ook altijd dezelfde tolk zijn.
- Elke groep heeft zijn organisatiebelang, niet deelnemen wil dan ook vaak zeggen dat deze groep hier geen belang in ziet.
- Iedereen voelt zich het best in eigen kring, dus moet je aanbod zo zijn dat iedereen er winst bij heeft. Maar je moet ook de juiste codes hebben om contact te leggen met verschillende groepen.
- Je kan enkel via samenwerking tussen zeer verschillende organisaties continuering voorzien bij een fluctuerende bevolking.
- De inhoud moet op maat zijn van de doelgroep (bv de Sloep werkt aan een verhalen-/fotoboek, dit werkt zeer verbindend).
- Deelnemen is belangrijk. De groep die er niet is krijgt steevast de schuld, het verkeerde beeld van de 'andere' wordt verder gevoed.
- Vergaderen is niet de methodiek om verschillende groepen te bereiken, je moet constant zoeken naar creatieve manieren en methodes om mensen te bereiken.
- Opm: deelnemen aan het project is niet zo belangrijk, wel deelnemen aan de maatschappij. Indien mensen alleen deelnemen aan het project, is de leegte na het project nog eens zo groot!
- Vroeger waren de 'zuilen' een thuisbasis voor veel zwakke groepen. Zo'n stukje cocon is wel veilig.

Reacties op vraag 3

- Werken aan cultureel samenleven hangt samen met werken aan achterstelling.
- Er moet gewerkt worden op verschillende sporen, op die manier kunnen achterstellingsmechanismen blootgelegd worden.
- Soms is categoriaal werken ook belangrijk (bijvoorbeeld woonwagenbewoners)
- Hoe dit aanpakken is een methodologische discussie. Dit vergt een analyse kader, dit is totaal anders dan het methodiekenverslag zoals het hier wordt voorgesteld.
- In deze projecten wordt er gewerkt aan uitsluitingsmechanismen die heel dicht bij hen liggen (in de buurt). Kleinschaligheid is hier noodzakelijk, je werkt met andere woorden aan HUN achterstelling.

Reacties op vraag 4

- wat is noodzakelijk?
 - engagement
 - sleutels en codes (ook sleutelfiguren)
 - respect
 - verbreden van de projecten (leerlingen van gemengde scholen zouden over meer interculturele competenties moeten beschikken)
 - communicatiekanalen
 - openheid (is noodzakelijk maar zeker niet voldoende)

- bewoners hebben voldoende ruimte nodig voor zichzelf (te veel persoonlijke problemen zal beletten dat mensen deelnemen)

opm: vooral zwakke groepen worden intensief geconfronteerd met diversiteit, zij hebben hier ook vaak het meest onder te lijden (arbeidsmarkt, huisvesting, scholing...)

- Voldoende pionnen, sleutelfiguren. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld verschillende organisaties in 1 gebouw onderbrengen.
- Organisatie heeft nood aan partnerschap, divers personeelsbeleid, flexibiliteit (flexibiliteit van de overheid om te kunnen ingaan op impulsen,... dus niet al te strakke convenanten), gedragenheid in het veld en maatschappelijke gedragenheid.
- Groepen worden teveel als probleem benaderd, het is belangrijk een positief discours te houden (dit positief discours heeft ook in Gent het politieke debat bepaald tijdens de gemeenteraadsverkiezingen)

Conclusies:

- Het boek heeft goed neergeschreven hoe belangrijk het is kleinschalig te werken om op die manier verbondenheid te creëren.
- Noodzakelijkheid van samenwerking (met diensten, bewoners, sleutelfiguren,...) Dit zorgt voor een grotere gedragenheid en continuïteit.
- Relaties tussen mensen zijn zeer fragiel en vaak afhankelijk van professionele ondersteuning.

◇ Groep 3

Reacties op vraag 1

- Frank Schoofs (OCMW) : Binnen de werking van het OCMW zijn er gelijkaardige initiatieven aan die van Samenlevingsopbouw die diversiteit en intercultureel werken beklemtonen. Vb het welzijnsbureau in *Nieuw Gent* startte met een werking gericht naar alle burgers en legt hier dan ook sterk de klemtoon op kleinschaligheid, werken op verschillende sporen, belang van netwerking, enz,... Er werd ook een discussie op gang getrokken over wat dit manier van benaderen betekent voor de werkers en de manier van werken. Deze werking zit nog in een pril stadium maar het verhaal loopt grotendeels gelijk met wat hier deze voormiddag aan bod is gekomen. De ervaringen van de werkers zijn heel positief.

- Ann Bistmans (Leerpunt) : Leerpunt geeft cursussen aan groepen waarin mensen van verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd zitten. Deze mensen hebben een gemeenschappelijk doel namelijk samen Nederlands leren. Mensen leren ook van elkaar is veel uitwisseling tijdens de lesmomenten. Tijdens de pauzemomenten leren cursisten elkaar ook persoonlijk kennen, het eigen leven komt dan aan bod. Er is interesse in elkaar, er zijn goede contacten dit is een heel belangrijke basis om elkaar te ontmoeten, te leren kennen.

- Collega van Ann (Leerpunt) : Gunilla sprak over maatwerk naar buurten toe. Waarin kleinschaligheid, impliciet werken en buurtgerichtheid centraal staan. Leerpunt is zelf vragende partij om samen te werken met andere partners op wijkniveau.

Vraag? *Soms moet je ook heel duidelijk zijn en de doelstellingen van het project uitspreken. (expliciteren)! Wanneer doe je dit?*

Michèle: Onder de werkers die het project begeleiden zijn de doelstellingen steeds expliciet. Naar deelnemers toe, naarmate het project vordert kan men de doelstellingen steeds meer verduidelijken, zoiets moet kunnen groeien, men kan af en toe eens een ballonnetje oplaten, op aangeven van de mensen zelf.

Reacties op vraag 2

- Samenlevingsopbouw West-Vlaanderen (Sociale Hoogbouw Oostende) : voor de 60-jarige voornamelijk blanke bewoners uit deze wijk vormt diversiteit een bedreiging, zij staan niet zo open voor deze 'diverse' manier van werken. (de wijk was vroeger een blanke wijk die aan de bewoners de illusie van monocultuur gaf).

Het is dan ook zeer moeilijk om in deze context te komen tot een deelname en participatie te komen van allochtone bewoners.

Daarom worden via huisbezoeken bij de allochtone bewoners hun potenties en behoeften in kaart gebracht. Dit is zeer **tijdsintensief** maar de enige manier om mensen ook te betrekken. Gelukkig was er ook een stagiair aanwezig om deze taak op zich te nemen.

Reactie

Eigenlijk is **het de werker die de deur aan deur contacten op zich moet nemen**. Zo leren de mensen het gezicht van de werken kennen en **kan er een relatie opgebouwd worden**. Een stagiair is slechts een tijdelijk gezicht in een project.

- Greet Lybeer (ING) : De lichaamstaal die we zelf hebben, hetgeen we uitstalen is heel belangrijk in een eerste contact met mensen, tijdens onze huisbezoeken. Wanneer de huisbezoeken ergens tussendoor gebeuren en je hiervoor niet de nodige tijd krijgt of neemt dan straalt je dit ook uit naar mensen. Zorgt dat je voor **de persoonlijke contacten de nodige tijd** voorziet in je planning.

- Diana (stagiair Artevelde hogeschool) : Voorbeelden van een school in Kluisbergen Men merkt dat allochtone mensen dikwijls komen voor de mensen die het organiseren ofwel komen ze niet. Het is moeilijk om hen te betrekken op een thema.

Michèle : het is heel belangrijk **om tijd te maken** voor huisbezoeken en contacten met bewoners. Op deze manier wordt het mogelijk om een vertrouwensband op te bouwen. De contacten met deelnemers, bewoners bestaat ook steeds uit **geven en nemen**. Meestal vragen we mensen deel te nemen aan een activiteit, maar soms moeten we daar ook iets voor terug geven. Bv ingaan op een uitnodiging voor een besnijdenisfeest, hulp

bij papieren... Men kan hierbij werk en privé-tijd niet steeds strikt scheiden. Belangrijk dat men als werker ook op straat loopt en de deur en deur contacten bij de mensen thuis verzorgd.

- Ayla Göktas (CLB) ; voorbeeld onderwijs :het is belangrijk om met **allochtone medewerkers** te werken. Sinds onze dienst allochtone medewerkers in dienst heeft, komen ouders vlugger naar onze dienst. Een allochtone medewerker krijgt vlugger het vertrouwen, zij krijgen sneller een voet tussen de deur. **Contacten opbouwen met mensen in een vertrouwde omgeving**... vb contacten met ouders aan de schoolpoort.

Scholen spreken ouders aan voor deelname aan bijeenkomsten rond verschillende thema's. Thema's die aanleunen bij de doelstellingen van de scholen. Soms moet men ook eens afwijken van de vooropgestelde thema's en **op vraag van de ouders iets organiseren**. Vraag hen naar hun interesses, betrek hen bij de organisatie van het aanbod. Bespreek samen met de oudergroep welke thema men wil aansnijden.

- Luc Van Den Bogaerde(VIBOSO) : belangrijk om een aanbod **af te stemmen op de behoeften van de ouders**. Tijd maken is hierbij een van de allerbelangrijkste aspecten. Het is noodzakelijk om dit ook op te nemen in de planning.

- Hilde Van Langenhove (Basisschool De Mozaïek) : bij ons op school werken we met een **oudercafé**. Dit initiatief is zeer **drempelverlagend** ouders kunnen er met al hun vragen terecht. Tijdens deze momenten zijn ook de Turkse brugfiguren van de school aanwezig. Dit is een zeer waardevol initiatief. Wel voelen leerkrachten nu aan dat zij nu minder rechtstreekse contacten hebben met de ouders.

- Ayla Göktas (CLB) : ik geraak makkelijker binnen bij allochtone ouders dan mijn collega's. dit is voor hen soms heel frustrerend. Het is belangrijk dat ook oog is voor het **aanbieden van vormingen** aan de werkers vb 'werken met allochtone ouders, welke zijn de aandachtspunten?', want **de houding als werker zelf is heel bepalend!**

Uitwisseling van ervaringen en verschillende manieren van aanpak tussen de collega's onderling, allochtone medewerkers, ervaringsdeskundigen. Samen huisbezoeken doen, van elkaar leren,...

- Diana (Arteveldehogeschool) : de medewerkers van het CLB staan onder een grote druk, het aantal leerlingen per begeleider is groot. Wanneer hen dan ook nog eens gevraagd wordt om samen te werken leidt dit tot een overbelasting. 1100 leerlingen voor twee culturele medewerkers.

- Ayla Göktas (CLB) : ook de overheid is niet altijd even behulpzaam. Zo heeft het CAW de opdracht om vraag gestuurd te werken. Wil dit dan zeggen dat als er geen vragen komen,er geen werk is?

- Luc Van den Bogaerde : ook de maatschappelijke context heeft invloed op de mensen en op de projecten. Wat verwachten we van wie? Momenteel heerst het **economische model** namelijk dat van de individuele consument dwz dat iedereen moet knokken voor zijn eigen rechten. Het is belangrijk stil te staan bij volgende vraag 'Wie zijn wij? Waar staan wij binnen deze maatschappij?' Men ziet steeds enkel onderwijs als het thema waarin bijgestuurd kan worden. Maar ook de sociaal- economische factoren moeten onder de loep genomen worden en aangekaart! Deze worden dikwijls te weinig benoemd! Vb Taal is een belangrijke voorwaarde om ingeschakeld te worden in het economisch circuit. Maar niet iedereen vindt cursussen op maat bv aangepast niveau, locatie bereikbaar met openbaar vervoer, tijdstip waarop de cursus wordt aangeboden,... Niet iedereen zet de stap naar een taalaanbod. De wil van de mensen is er maar er zijn nog andere **drempels** aanwezig: vb financieel : geld voor de bus, kleren om aan te trekken,....

Reacties op vraag 3

- Ann Bistmans (Leerpunt) : werkgevers werven geen allochtonen aan omdat hun klanten geen allochtonen in hun huis willen, men heeft schrik (vb Euro- Lock)

- Collega Ann (Leerpunt) : mensen worden hier in 'het westen' geconfronteerd met een enorme rijkdom. Wat leidt tot een sterke wil tot maatschappelijke promotie. Diverse initiatieven bevestigen dit dan weer vb Wordt wat je wil!

- Ayla Göktas (CLB) : welke kunnen de problemen liggen aan de basis van het feit dat mensen geen contact hebben met hun allochtone burens? Het is een combinatie van diverse verschillen: economisch, origine, cultuurverschil, sociale klasse,...
- Luc van den Bogaerde (VIBOSO) : discriminatie is van alle tijden. Het individueel model overheerst. Wie ben ik? Wat is mijn plaats in de maatschappij? We moeten elkaar ondersteunen in het vinden van onze plaats in de maatschappij! Hoe kunnen we samen vooruit op een zinvolle manier? Hoe kunnen we overeenkomen? Via ontmoeting en door met elkaar uit te wisselen.

Reactie op vraag 4

- Belangrijk om als **werker zelf een zicht te hebben op eigen kijk** naar dingen, manieren waarop we omgaan met zaken. De manieren waarop we zelf omgaan met interculturaliteit. Het is belangrijk dat ook werkers **voortdurend bijgeschoold worden en leren omgaan met de verschillende manieren van kijken naar!**
Bv Contextueel denken (vorming lerarenopleiding) waarbij men rekening leert houden met de situatie van het kind. Zich in de plaats zetten van om een situatie om een andere manier te bekijken.
- Betrokkenheid van de werker is essentieel!! Als werker draag je zelf deze verantwoordelijkheid!! Wat je doet moet je goed doen! Doelstelling: Een werkelijke bijdrage leveren!!! (**Achterstelling**)
- Werkers moeten andere manieren van werken, andere aanpakken kunnen toelaten! Samenwerken met allochtone medewerkers, ervaringsdeskundigen is een verrijking. Men moet kunnen verdragen dat een zelfde doel op een andere manier ook bereikt wordt.
- Het is aan de werker om zich constant te bevragen nl kan het beter? En aan de organisatie om ondersteuning aan te bieden vb mogelijkheden tot bijscholing, vorming aan bieden.
- Ook allochtone medewerkers en ervaringsdeskundigen de mogelijkheid geven tot permanente vorming, bijscholing. (Er niet van uitgaan dat zij alles al weten)
- Motivatie is heel belangrijk om mensen dingen bij te brengen, aan te leren! Wanneer men op zoek gaat naar de persoonlijke interessepunten en hierbij gaat aanleunen in zijn aanbod vindt men dikwijls de hefboom om mensen te laten bijleren.
- Mensen aanspreken vanuit hun betrokkenheid bij een onderwerp, hun interesses.
- Rita (bewoner) : gewoon respect hebben voor elkaar : HEEL belangrijk Het begint met een gewone goedendag op straat! Dit toont aan anderen: Ik woon hier graag!

Conclusies

De rol van de werker is cruciaal wanneer men wil komen tot een deelname van bewoners aan projecten

Tijd maken voor en investeren in persoonlijke contacten met bewoners

Werkers:

- werken met allochtone medewerkers en ervaringsdeskundigen
- de mogelijkheid bieden om zich ten alle tijden bij te scholen (alle werkers ook allochtone en ervaringsdeskundigen)

Iets doen:

Of je nu werkt rond achterstelling of rond samenleven maakt weinig uit, zolang je maar iets doet. We dragen de verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren!

Allerbelangrijkste basisvoorwaarde respect voor elkaar!

◇ Groep 4

Reacties op de vier sporen: - Verdiepend werken
- Kleinschalig werken
- Op verschillende sporen werken
- Impliciet werken

Gezinsbond

Met gezin als insteek experimenteert de gezinsbond in Antwerpen met intercultureel werken om nadien te verbreden. De gezinsbond telt 300.000 leden, 13.1000 vrijwilligers bestuursleden en 180 personeelsleden. In het begin was er veel weerstand omwille van het onbekende.

De huidige projecten situeren zich in de sfeer van culturele ontmoetingen(folklore). De keuze is om deze te verdiepen met gezinsopvoedingsondersteuning als onderlegger. Dit zit nog in de beginfase.

Kathleen Van Lerberghe (Samenlevingsopbouw Brussel)

Is er een verschil tussen het project de kiosk dat met een expliciete doelstelling rond intercultureel samenleven startte en het project duurzaam huis dat startte rond huisvesting en tijdens het project ook meer en meer rond intercultureel samenleven werkt?

Volgens Frank Vandepitte (samenlevingsopbouw Gent) is er wel degelijk een verschil merkbaar. De opstart van de Kiosk was veel moeizamer en na drie bijeenkomsten voelde je het gemis van een concreter thema naast het meer abstracte samenleven thema. Er is toen voor een foto project gekozen.

Verdiepend werken is best mogelijk wanneer er verschillende personeelsleden op een project zitten. Zo kan iemand zich specialiseren (bv huisvesting) zonder dat je het intercultureel samenlevingsspoor verliest of verwaarloost.

Je moet je er ook bewust van zijn dat je nooit waardenvrij start in een project. Dit is geen oordeel, je moet je van je eigen waarden en uitgangspunten bewust zijn. (vb van sociale verdringing in stadsvernieuwingsgebieden)

Het werken op verschillende sporen hangt samen met het impliciet werken maar houdt ook een valkuil in. Je moet als werker die verschillende sporen herkennen en erkennen. Bovendien schuilt er een gevaar voor overbevraging van de deelnemers. Volgens Didier Boone (centrum gelijke kansen) genereert impliciet werken veel positieve uitkomsten zonder te stigmatiseren. Meer zoeken naar een gemeenschappelijke onderlegger. Door expliciet te werken (vb multiculturele feesten) bereik je enkel de geïnteresseerden. Impliciet werken zal meer mensen bereiken.

Vanuit het steunpunt gelijke onderwijskansen ziet men raaklijnen met de brede school.Ook hier probeert men impliciet en verdiepend te werken. Jammer is wel dat brede school nog teveel in een onderwijscontext bekeken wordt. Dit bemoeilijkt het meersporig werken.

Het is steeds creatief zoeken om mensen te laten deelnemen. Het is een zoektocht naar individuele en gemeenschappelijke interesses. Zo is er bij de organisatie van een busreis

naar Parijs met allochtone vrouwen rekening gehouden met kinderopvang, prijs, een moskee bezoek en de verkoop van tickets door een oudere allochtone vrouw. Het is belangrijk enkele van die sleutelfiguren te hebben.

Een andere invalshoek aangebracht door Dany Neudt is: Je moet werken vanuit achterstellingbestrijding. Achterstelling is achterstelling of je nu bij een etnisch culturele minderheid behoort of niet doet er niet toe, achterstelling is achterstelling. Op die manier vertrek je niet vanuit een minderheid en ga je minder stigmatiseren. Diversiteit is vanzelfsprekend, je bekrachtigt dit impliciet door gewoon aan achterstelling te werken.