# **Lerend netwerk “Iedereen Mee”: volgende stappen in interculturaliseren**

# Introductie en opbouw

1. Lerend netwerk: opvolging
* Participatief aan de slag rond diversiteit, inclusie en gelijke kansen binnen lerend netwerk “Iedereen Mee”
* Rekik Bonsecour doet vanaf 23/06/2023 de opvolging: Regie Welzijn- team lokaal sociaal beleid (met sociale cohesie als hoofdtaak)
* Visie op het lerend netwerk: open staan voor én leren van elkaar, buiten onze vertrouwde context, verruimt onze blik.
1. Lerend netwerk: WAT? Zie PowerPoint
2. Lerend netwerk: WAAROM? Zie PowerPoint
3. Lerend netwerk: HOE WERKEN WE + afspraken? Zie PowerPoint
* Safe space - Brave space: origineel ruimtes van de queer gemeenschap
* Het netwerk is een Safer space, een plaatsen waar we elkaar kunnen versterken en waar we met elkaar op zoek gaan naar extra weerbaarheid. Het is ook een Brave space: een ruimte waar we verantwoordelijk gehouden worden voor de uitspraken die we doen en waar we gecorrigeerd worden wanneer deze de grenzen van haatspraak overschrijdt.
* Respect voor elkaar en elkaars mening
* Veilig gevoel creëren voor iedereen
1. Wat er vooral ging: van wat willen we leren naar uitbreiding van ons kennis, referentiekaders en mindset.
* Zie overzicht van de afgelopen sessie lerend netwerk “Iedereen Mee” in de PowerPoint
1. Sessie 6: thema “Volgende stappen in interculturaliseren”
* Centrale doelstellingen:
* **We gaan opzoek naar praktische invullingen van thema’s racisme, vooroordelen en dekolonisering binnen jouw dienst of sector.**
* **Welke stappen zet je al richting interculturaliseren en welke engagementen kan je verder aangaan?**
* Dieper ingaan op het thema interculturaliseren en jullie ervaringen hierrond.
* We zoemen in van theorie op de praktijk
1. Check-in
* Stel jezelf voor aan je buur.
* Geef een voorbeeld van een vooroordeel dat je had.
* Vertel het aan je buur.
* Het uitspreken van vooroordelen die we hebben is niet eenvoudig. Het vraagt introspectie en inzicht in de eigen referentiekader.
* Iedereen heeft stereotiepe ideeën. Dat is een normaal neurologisch proces omdat ons brein heel snel beslissingen moet kunnen nemen. Dat doen we door anderen te categoriseren op basis van kenmerken zoals bijvoorbeeld gender, herkomst, huidskleur, leeftijd, seksualiteit, taal, enz. We vormen ons een beeld van de ander dat gebaseerd is op eerdere ervaringen of op basis van het meest gangbare discours of overheersende idee. Als gevolg daarvan ontwikkelen we vaak een onvolledig, ongenuanceerd of eenzijdig beeld van de ander waarbij we voorbijgaan aan de unieke identiteit van elke persoon.

# Opfrissing vorige sessie: volgende stappen in interculturaliseren

**Oefening 1**

* Centrale vraag voor de groep: **Wat is je bijgebleven over deze woorden uit de vorige sessie?** Racisme, dekolonisering, stereotypen en vooroordelen. De deelnemers schrijven dit op, vrij brainstormen en prikkelen.
* **Racisme**
* Geïnternaliseerd
* Speelt zich af op verschillende niveaus in de samenleving en interacties
* Micro agressie
* Is structureel 🡪 oplossingen om top down en bottom up levels
* Politiek correct taalgebruik
* Verschillende intenties vs hoe de andere het ervaart 🡪 intentie ≠ uitkomst
* “iedereen is racistisch” + bestaat in verschillende richtingen + nog een lange weg te gaan
* **Stereotypen en vooroordelen**
* Iedereen heeft er belang bij om er bewust van te zijn
* Vaak uiten we het onbewust, ergens ook menselijk
* We hebben allemaal vooroordelen en verspreiden mee stereotypen
* Vaak subtiel en we zien het overal (ook al bij jonge kinderen)
* Zitten structureel in systemen (bv. arbeid, onderwijs, huurmarkt…) en moeilijk om te doorbreken
* Stereotypen en vooroordelen doen ons beseffen dat onze referentiekader niet universeel zijn 🡪 leerkans om ons eigen waarden, normen en gewoonten in vraag te stellen.
* Iemand die tegen vooroordelen en stereotypen ingaat/ ondanks dit toch presteert, wordt vaak tegen wil en da
* **Dekolonisering**
* Gaat over meer dan de link met “Belgisch Congo”, maar tegelijk moeten we ons bewust zijn van de Belgische geschiedenis en aandeel
* Herprogrammering van ons brein 🡪hoe zorgen we ervoor dan ons mind set verandert?
* Centraal vraag: is het verhaal van de kolonie wel voldoende gekend?
* Het gaat ook over “herverdelen van middelen”
* Ook dekolonisering van ons taal, waarden en normen, gebruiken…
* Naast ons eigen witte verantwoordelijkheid durven kijken naar structurele discriminatie die in onze systemen zitten.

**Opfrissing: Don Pndzou, een man van veel talenten**

* Don Moussa Pandzou: Auteur, opiniemaker bij ‘de standaard’, diversiteits-expert en dekoloniaal denker
* **Racisme: een vies beest**
* We zien veel discours. 2020 was niet alleen het jaar waarin we overrompeld werden door een virus. Het was ook het jaar van de wereldwijde heropleving van de Black Lives Matter-beweging na de dood van George Floyd. In ons land vertaalde zich dat niet alleen in protesten tegen politiegeweld, maar ook in debatten over racisme, discriminatie en ons koloniaal verleden. Ook het lokaal bestuurd wordt uitgedaagd om mee te zijn in deze evolutie. Vorige keer zagen jullie ook dat racisme op verschillende niveaus manifesteert.
* **Don heeft de 4 dimensies van racisme aangehaald**: geeft ons een breed beeld dat racisme in alle domeinen van de samenleving zitten



* Bij **institutioneel en structureel racisme** gaat het om **machtsstructuren die ongelijkheid creëren, bevestigen en behouden**. Er is niet één persoon aan te wijzen, maar een heel systeem. We spreken hier over **overheden, organisaties, bedrijven en onderwijs**. Deze vorm van racisme is niet meteen zichtbaar. Als je zelf geen nadelen ondervindt van structureel racisme, besef je vaak niet dat anderen op basis van huidskleur of vreemd klinkende naam worden uitgesloten van een job, stageplek of huurappartement. Bv: Als mensen met een migratieafkomst of met een donkere huidskleur gaan winkelen worden ze sneller in de gaten gehouden door bewakingsagenten.
* **Interpersoonlijk of moreel racisme** speelt zich af tussen personen. Het ontstaat door (bewuste of onbewuste) vooroordelen en haat naar mensen in relatie tot hun huidskleur of etniciteit. Dit is vaak de meest zichtbare vorm van racisme in de dagelijkse samenleving, maar kan ook zeer subtiel gebeuren. Denk bv. aan de micro agressies uit de vorige sessie (“Ik zie geen kleur.” Mag ik aan je haar voelen?” “Ik ben geen racist, ik heb vrienden van kleur.”) . Kan ook ontstaan tussen mensen van kleur onderling (bijvoorbeeld door de geschiedenis van een land of etnische verschillen).
* **Geïnternaliseerd racisme** is aanwezig in iemands denken en voelen. Het is het aanvaarden van (bewust of onbewust) een hiërarchie waarin mensen met een witte huidskleur een betere positie hebben dan mensen met een andere huidskleur. Bv: in sommige Afrikaanse landen bleken mensen hun huid omdat blank zijn een ideaal is. Of meisjes die hun kroeshaar laten ontkrullen omdat stijl haar als meer aantrekkelijk wordt aanschouwd. Bv: raciale vooroordelen worden al van heel klein af in kinderen vastgesteld: experiment witte en zwarte pop.
* Ook op **interpersoonlijk niveau** zijn thema’s zoals racisme, vooroordelen en dekolonisatie best uitdagend.
* Niet simpel om **in de eigen boezem te kijken** en soms vast te stellen dat jij en ik, met de beste bedoelingen, toch vooroordelen en stereotypen in stand houden over personen met migratieachtergrond. Maar alle stereotypen **maken het voor de mensen over wie ze gaan moeilijk om zichzelf te zijn**. Ze houden geen rekening met persoonlijke verschillen tussen mensen, zoals karakter, talenten, voorkeuren. Wat is de medicijn tegen vooroordelen: in gesprek te gaan en bijleren over deze vooroordelen en van waar ze komen.
* Hierbij aansluitend ging Don in op ‘Dekolonisatie’: wat betekent dekolonisatie voor onze samenleving vandaag? **Dekolonisatie is eigenlijk streven naar meer diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid. Die drie samen. We moeten ons brein, organisaties en samenleving herprogrammeren. We** moeten we onszelf confronteren met de beeldvorming, stereotypen, vertegenwoordiging en rolmodellen die we zien en vanzelfsprekend vinden. Kloppen ze, kan dit niet beter? Daarbij moeten we een intersectionele bril opzetten: niet alleen kijken naar onderdrukking op basis van afkomst of kleur, maar ook uitsluiting zien omwille van andere factoren zoals genderidentiteit of geslacht.



* In deze eerste uitwisseling willen we **ons eigen context/dienst of sector verkennen** aan de hand van enkele vragen. Zo krijgen we zicht op de goede acties en praktijken die jullie ongetwijfeld al op poten hebben gezet tegen racisme en discriminatie.
* Aan de slag in kleine groepjes met 4 of 5 samen, om uit te wisselen en elkaar te inspireren.

**Richtvragen in deze uitwisseling zijn bedoeld om jullie sterktes in de verf te zetten. Maar we staan** **ook stil bij het leren uit ons fouten. Veranderingen teweegbrengen is altijd gepaard met trial en error.**

* **Wat doe je nu al/ wat onderneem je nu al? Op welke acties die al doen ben je echt trots?**
* Onder de vrijwilligers racisme en vooroordelen tegen bezoekers: vorming georganiseerd door Orbit vzw rond dit thema. Probleem: impact is niet meetbaar in 1 vorming, nood om dit opnieuw te organiseren.
* In dienstencentra is er niet zeer veel etnisch culturele diversiteit 🡪 we gaan samenwerken aangaan met basiseducatie CVO. Hierbij mogen we de LGBTQI+ gemeenschap binnen ouderen niet uit het oog verliezen.
* We proberen in de hulpverlening alle nieuwkomers op dezelfde manier te begeleiden. Dit staat soms onder druk door de politiek en wat er daar wordt opgelegd.
* Wonderbar is een actie om echt trots op te zijn: er werken personen met en zonder beperking samen, met diverse vrijwilligers.
* Trots op de landenvoorstelling van de Springplank, elke maandag een ander land in de kijker: men leert de landen van herkomst van nieuwkomers op een creatieve en authentieke. Nieuwkomers brengen een verhaal over hun land zoals zij het wensen. De voorstellingen zijn persoonlijker en meeslepend.
* Trots op deze actie: aanbieden van vormingen voor vrijwilligers rond dekoloniaal deken, inclusieve communicatie en omgaan met verschillende culturen (dit gaat ook over presentie en de attitudes die we aannemen in onze interacties met anderen).
* Week van de smaak 🡪 anderen in contact brengen met verschillende culturen en gewoontes. Van het traditionele zout en peper dat je toevoegt aan je gerecht om het meer smaak te geven, tot de creatie van nieuwe, innoverende smaken met het hele scala daartussenin. Eten is iets dat ons verbind en een goede tool voor connecties.
* Deelnemen aan vormingen en netwerkmomenten (zoals het lerend netwerk iedereen mee)
* We nemen een goede basishouding aan: belang van leren van anderen en openstaan voor feedback en veranderingen.
* Trots op dat we werken aan sensibilisering van scholen en leerkrachten rond armoede, polarisering, meertaligheid, kansarmoede…
* We werken eraan om een mix te creëren in ons personeelsbestand op alle niveaus. Nog werk aan de winkel 🡪 personen van kleur nog altijd weinig te zien op hoger niveau in stadsbestuur.
* Werken aan diversiteit en inclusie blijft een proces met veel blinde vlekken. Zo hebben we bv. onze vacatures grondig doorgenomen binnen cluster welzijn + inclusieve taalgebruik helpt enorm hierbij.
* Trots op dat we bij lezingen en workshop echt rekening houden dat er verschillende referentiekaders/achtergronden van verschillende sprekers aan bod komen. 🡪 dit is representatie
* Trots op dat 2022-2023 een echte keerpunt is in hoe we Sinterklaas en “zwarte piet” debat aanpakken –> de stad van de Sint wordt echt inclusief en we veranderen tradities zodat ze mee zijn met de tijd en tendensen.
* Rode Kruis opvangcentrum is trots op hun actie “Stille Namiddag”: samenbrengen van dove personen en verzoekers om internationale bescherming 🡪 intersecties die elkaar kruisen, is uniek voor de opvangcentrum
* We zijn trots dat we op ons taalgebruik aanpassen en (proberen) inclusief communiceren. We bespreken dit ook met collega’s en zo brachten samen met de VVSG vanuit team Lokaal sociaal beleid een gids “Helder en inclusief communiceren: Tips voor lokale besturen”.
* Op persoonlijk niveau zijn de deelnemers trots op de houding “durf in de eigen boezem te kijken”. Durven uitspreken dat we allemaal in staat zijn tot racistische uitspraken (ook onbewust) en houdingen. Hier blijven we aan werken!
* Opendeurdag OC Westakkers met als doel om de inwoners en de buurtbewoners te laten kennismaken. Hier zijn we trots op, en op een laagdrempelige manier gaven we de ontmoeting vorm. :
* Omstaanderstrainingen van de stad 🡪 leert ons om gepast te reageren op ongepast gedrag als omstaander. Hier zijn we trots op omdat we onze inwoners de kans te geven om skills te leren om een slachtoffer van discriminatie en grensoverschrijdend effectief te helpen.

**Waarop kunnen we verder bouwen? Denk aan bestaande beleidskaders, acties en activiteiten, netwerken, organisatiecultuur…**

* Ons karretjes hangen aan het Festival Iedereen Mee (activiteiten die een breed groep inwoners aanspreken)
* Wandelingen van Bonangana (nieuwkomers cursisten en Belgen samen op stap)
* Regenboogbeleid Stad Sint-Niklaas
* Stadsgesprek
* Lerend netwerken “Iedereen Mee” 🡪 netwerken met personen die ook zich engageren rond diversiteit, inclusie en gelijke kansen
* Politie uitnodigen op lerend netwerk 🡪 ook zij kunnen genieten van een meer genuanceerd netwerkmomenten rond diversiteit en inclusie. In contact komen met stadsdiensten en verenigingen in de stad die zich inzetten voor inclusie, breekt hun bubbel van negatieve interacties met bv. personen van kleur. Bv. de politie heeft op een gegeven moment verboden dat personen uit OC naar recreatiecentrum de Ster gaan. Dit wekt wantrouwen voor de politie op bij nieuwkomers en verscherpt de polarisatie binnen de politie in hun omgang met nieuwkomers. Dit zijn harde acties van de politie die een enorme impact hebben op de beperkte vrijetijdsmogelijkheden van de vluchtelingen in OC.
* Onbekend is onbemind 🡪 belangrijk om via verschillende kanalen info op te zoeken en in dialoog te gaan met mensen met verschillende referentiekaders. Hierbij kunnen ervaringsdeskundigen heel wat input gegeven in ons professioneel werk ook.
* De stad zet sterk in om racisme en discriminatie op de huurmarkt te bestrijden. Hiervoor zijn er structurele overleggen tussen immo kantoren en verschillende partners die werken met kwetsbare groepen.

**Wat heb je al geprobeerd en heeft echt niet gewerkt?**

* Geen terugkoppeling doen of een groep cliënten of vrijwilligers loslaten na een begeleidingstraject 🡪 vaak moeten we dan opnieuw starten omdat we te snel loslaten, engagement verdwijnt uiteindelijk als het fundament en opvolging niet sterk is.
* Proefproject “zinburgering” 🡪 Gemeenten voeren de regierol binnen het luik 'sociale netwerking en participatie' van inburgering, de zogenaamde 'vierde pijler' binnen inburgering. Inburgeraars zullen, zodra dit decretaal verankerd wordt, een minimaal 40 uur durend traject moeten of kunnen lopen om hun sociaal netwerk te verbreden. Dit is een verplicht traject, **maar wat is de impact ervan? Impactmeting is zeer belangrijk om achteraf bij te sturen.**
* Soms proberen we mensen te verbinden door bepaalde thema’s aan te halen**, maar daardoor versterken we soms vooroordelen. Check altijd wie je aan tafel hebt en anticipeer hoe men kan reageren bij specifieke topics.**
* Integratie (“zij) 🡪 inburgering (“wij”) 🡪 ook UIT-burgering
* Principe van “derde keer goeie keer”: vaak moet je acties herhalen om resultaten te zien
* Jongeren en volwassen asielzoekers uit OC mogen niet op Ster komen 🡪 weigering door “attitude” van de nieuwkomers 🡪 hier zien we fenomeen “onbekend is onbemind” 🡪 de Ster ziet eigen aandeel niet aan de overbevolking van hun domein en stellen ad-hoc regels op die niet duidelijk zijn voor nieuwkomers. Hier is wel kans tot leerproces: hoe het domein zodanig inrichten dat iedereen er kan komen + wat kan OC doen om hun inwoners te informeren over de gewoontes van Ster



* **De eerste kleine stappen kunnen we zetten door ons te engageren om onze dienstverlening verder te gaan interculturaliseren.**
* Als je een engagement aangaat, dan voel je betrokkenheid, dan heb je goesting om iets doen voor een ander, om een belofte te maken. We willen vanuit dat engagement acties voeren.
* We geven **voorbeelden van engagementen** in context van deze woorden= diversiteit, inclusie, racisme, kruispuntdenken, dekolonisering
* Bv: ik wil me inlezen in topics racisme en discriminatie of vormingen hierrond volgen, ik wil representatieve beelden gebruiken en communicatie voeren zodat iedereen zich vertegenwoordigd voelt in de stad, ik wil de onderliggende vooroordelen in mijn team blootleggen, ik wil rolmodellen inzetten om mijn doelgroep beter te bereiken, we stellen een diversiteitsprogramma (hoe omgaan met discriminatie in mijn dienst, hoe divers personeel), ik wil een poel van diverse vrijwilligers…
* We verzamelen post-its, hangen ze op en de deelnemers nemen ze door. De deelnemers krijgen elk 5 gekleurde bolletjes om te stemmen op de verschillende engagementen. De deelnemers mogen bv. met hun 5 bolletjes aan op 1 engagement stemmen of op 5 engagementen stemmen, telkens 1 bolletje per engagement.

**Welke engagementen wil je aangaan binnen jouw dienst/sector om je dienstverlening te gaan interculturaliseren? 🡺 1 engagement per post-it en 3 engagementen per persoon max**

* Ik zou graag confronterende bevragingen doen binnen adviesraad, commissie en personeelsteam van de stad, naar o.a vooroordelen, blinde vlekken, stereotypen, eenzijdig aanbod en beperkte diversiteit op de werkvloer en in ons aanbod; 🡺 6 stemmen
* Ik zou graag algemeen de groepswerking vanuit een inclusieve brik bekijken, zowel naar inhoud als haar organisatie. Wat kan anders/beter? Welke aandachtspunten nemen we standaard mee bij organisatie van groepswerkingen? 🡺4 stemmen
* Bij groepswerkingen wil ik vooraf aandacht hebben voor de dynamieken tussen mensen die vooroordelen kunnen versterken; (in keuze van verwelkomen bv. + bijscholing)
* Ik engageer me om meer samenwerkingen te doen met organisaties onderling (cohesie vergrote en ideeën uitwisselen); 🡺 3 stemmen
* Ik neem graag thema interculturalisering in mijn huidige werking. Ook in procesbegeleiding extra aandacht geven hieraan; 🡺 6 stemmen
* Ik zou graag moeilijk gesprekken niet uit de weg gaan omwille van drukte of tijdsgebrek. Bv: bij organisatie (vaak onbedoeld) racistische praktijken in stand houden (zoals hoofddoeken verbieden); 🡺 3 stemmen
* Kandidaat vrijwilligers (nieuwkomers) warm maken om zich bij verschillende organisaties met verschillende oogmerken aan te sluiten;
* Ik ga opzoek gaan naar meer diverse vrijwilligers; 🡺 3 stemmen
* Ik organiseer verschillende opleidingen voor vrijwilligers rond thema interculturaliseren;
* Ik maak graag tijd voor meer vrijwilligerswerk;
* Ik blijf vormingen volgen in verband met racisme en dekolonisatie, je bent nooit te oud om te leren; 🡺5 stemmen
* Bewust blijven van mijn eigen blinde vlekken en anderen helpen om hun eigen blinde vlekken te zien (niet simpel!); 🡺4 stemmen
* Ik wil meer personen van kleur en personen met migratieachtergrond/ andere culturen binnentrekken in mijn organisatie 🡺1 stem
* Ik wil graag een dialoog met politie over polarisatie, racisme en vooroordelen/stereotypen 🡺 2 stemmen
* Ik wil een “safe space” creëren in mijn werking om ook accommodatie te hebben voor LGBTQI+ gemeenschap onder verzoekers om internationale bescherming; 🡺 3 stemmen
* Ik wil mijn cliënten die nieuwkomers zijn meer betrekken in het leven van onze stad; 🡺 3 stemmen
* **Ik durf met ervaringsdeskundigen aan de slag te gaan; 🡺7 stemmen**
* Aan de slag met overzicht engagementen in kleine groepjes. We verdelen de deelnemers in 2 groepen en gaan aan de slag per groep met 1 of 2 van de gekozen engagementen.
1. **Gekozen engagement: “Ik durf met ervaringsdeskundigen aan de slag te gaan.”**

**Wat is er zichtbaar en voelbaar anders eens je het engagement omzet in actie? Maak het concreet.**

* Door in interactie te gaan met ervaringsdeskundigen kunnen we streven naar verandering in ons gedrag en reacties op situaties (empathie en jezelf beter inleven in de situatie van een andere).
* Als je zelf een vorming volgt: je krijgt een andere visie/ andere kijk
* Als je zelf een vorming geeft: inzichten rond hoe je die ervaringen in je eigen organisatie kan inzetten
* Onbewuste vooroordelen komen naar voor
* Doen aan introspectie 🡪 anders denken = anders werken
* Blinde vlekken in eigen job ontdekken
* Een platform geven aan ervaringsdeskundigen zodat ook hun verhaal een plek krijgt binnen onze organisatie
* Meer gaan nadenken over ons taalgebruik en de terminologie die we kiezen
* Samenwerkingsverbanden aangaan met andere organisaties en instanties, contact zoeken met partners die met gezamenlijke doelstellingen bezig zijn (bv: AGILL, team lokaal sociaal beleid…)
* “inclusie voor beginners” als opleiding regelmatig organiseren voor collega’s en vrijwilligers
* Hou het niet te vrijblijvend: nood aan een structureel kader dat bepaalt dat ervaringsdeskundigen een plek krijgen

**Als je kritisch naar de actie kijkt, waar kan het schuren? Mogelijke drempels?**

* Durven vrijwilligers en ervaringsdeskundigen wel nog open te zijn in hun communicatie (safe space, brave space en rekening houden met machtsverschillen in bv. netwerken als je ervaringsdeskundigen laat getuigen)
* Vrijwilligers kan je niet verplichten 🡪 hoe ver rijkt hun engagement en hoe stimuleren we dit?
* Bij het organiseren van acties met ervaringsdeskundigen 🡪 aantal personen die zich zou inschrijven kan je niet voorspellen + je bereikt zelden de personen waarvoor het nuttig is
* Hou rekening ermee dat werken met ervaringsdeskundigen een proces is. Het aanbieden van een vorming hier en daar gaat de postie van deze deskundigen niet cementeren.
* Geen tijd, geen geld, geen zin, “ik zal geen effect hebben” 🡪 vaak gehoorde opmerkingen
* Ervaringsdeskundigen vertellen dan hun verhaal; maar worden geconfronteerd met ongeïnteresseerde gezichten (“moeilijk” publiek). Soms is er een combinatie van geïnteresseerde en ongeïnteresseerde personen in publiek 🡺 werkt polariserend
* Nood aan een goede moderator(s), nood aan goede communicatie op voorhand en in het begin van een sessie nood aan “huisregels” i.v.m. respect en meningsuiting (safe space, brave space).

**Welke eerste kleine stap kan je NU zetten om van engagement naar actie te gaan? Wat heb je nodig om deze stap te zetten? (als er tijd is)**

* Op voorhand luisteren naar de ervaringsdeskundigen en de doelgroepen die we willen bereiken: waar hebben zij nood aan, wat overtuigt/beweegt hun om te participeren?
* Getuigenissen van personeel in personeelsblad van de stad publiceren 🡪 collega’s anoniem bevragen over moeilijke kwesties
* Antidiscriminatie is transversaal: daar streven we naar
* We zoeken naar partners in de stad met een netwerk ervaringsdeskundigen
* Vormingen volgen om te werken met ervaringsdeskundigen 🡪 jezelf goed voorbereiden zodat de deskundigen een goed kader hebben
* Topic van ervaringsdeskundigen agenderen op bestaande overlegmomenten
* “inclusie voor beginners” als opleiding regelmatig organiseren voor collega’s en vrijwilligers
* Werken met rolmodellen

**Wat heb je nodig om deze stap te zetten? (als er tijd is)**

* Collega’s, bestuur en leden die iets brengen
1. **Gekozen engagement: “Vormingen organiseren met betrekking tot inclusie op de werkvloer. Ook collega’s opmerkzaam maken op en verantwoordelijk houden voor hun uitspraken en acties.”**

**Wat is er zichtbaar en voelbaar anders eens je het engagement omzet in actie? Maak het concreet.**

* Bij confrontaties met ongepaste opmerkingen tussen collega’s en cliënten, bij bv. micro agressies 🡪 hier wordt aanvaardbaar op gereageerd en mensen voelen zich niet persoonlijk aangevallen.
* Collega’s durven elkaar aan te spreken op polariserende/discriminerend/kwetsende uitspraken 🡪 door de opleidingen en vormingen hebben we dan ook de juiste tools en kennis om onze menig constructief over te brengen
* Leren om beter en actief te luisteren naar cliënten
* Doordat we leren van deze opleidingen 🡪 we staan kritisch tegenover de structuur en organisatie 🡪 zorgt voor open cultuur met dialoog, ook in de verschillende hiërarchische lagen
* Opleiding voor baliepersoneel rond inclusie 🡪 zij zijn de eerste personen die in contact komen met cliënten vanuit verschillende achtergronden en referentiekaders.
* Door deze opleidingen gaan we hopelijk paternalistische uitspraken en acties tegengaan

**Als je kritisch naar de actie kijkt, waar kan het schuren? Mogelijke drempels?**

* Grote nood aan interne gedragenheid van deze opleidingen/vormingen 🡪 niet simpel!
* Meer gedragenheid voor merk “Iedereen Mee”
* Wat er vanuit de lokale politiek wordt opgelegd kan een drempel vormen
* Soms is er geen oprechte interesse om inclusie als belangrijk punt naar voor te schuiven op de werkvloer

**Welke eerste kleine stap kan je NU zetten om van engagement naar actie te gaan?**

* Procesbegeleiding vanuit team lokaal sociaal beleid voor alle diensten in de stad 🡪 ook opportuniteit om even te ventileren
* Alternatieve vormen van sollicitatie binnen aanwervingsprocedure 🡪 niet iedereen is bv. verbaal sterk bij een sollicitatie en andere manieren om een examen af te leggen verbreed de scope van deelnemers en uiteindelijke medewerkers. Vaak vergeet men dat ervaring meer of evenveel kan betekenen in een job (diploma is niet altijd de hoogte waarde om iemands competenties af te stemmen)

**Wat heb je nodig om deze stap te zetten? (als er tijd is)**

* Eerst luisteren naar de noden die er leven, zowel bij cliënten als collega’s 🡪 wat is prioriteit?
* Geld, tijd en middelen 🡪 vaak moeten zulke opleidingen uitbesteed worden omdat er intern de expertise er niet is.
* Ondersteunen van bv. collega’s met ervaring + om de boodschappen te verspreiden na vormingen. Één keer een vorming aanbieden is niet voldoende om info te verankeren.
* Tools om te evalueren en impact te meten

****

* Zie kijktips, leestips, goede praktijken en kennisbanken rond thema’s diversiteit, inclusie en antidiscriminatie in de PowerPoint
* **Volgend lerend netwerk:**
* **Vrijdag 20 oktober 2023**
* Meer info en locatie volgt nog via mail!
* Thema: inclusieve communicatie