

Inclusieluik I: mensen met een migratie achtergrond

Strategische en operationele doelstellingen met acties Jaarplan 2021

Inhoud

Inclusieluik I: mensen met een migratie achtergrond	1
Strategische en operationele doelstellingen met acties Jaarplan 2021	1
1.1. Inleiding	2
1.2. Concrete aanzetten	3
1.2.1. Personeelsbeleid: SD04	3
1.2.1.1. Aanwerving:	3
1.2.1.2. VTO beleid	4
1.2.2. Communicatiebeleid: OD01.04	4
1.2.3. Stagebeleid: SD04	4
1.2.4. Partnerschappen: OD02.03	5
1.2.4.1. Vanuit het DAK	5
1.2.4.2. Vanuit de afdelingen: OD1.3, OD2.2 en OD2.3	6
1.3. Tijdslijn	7

1.1. Inleiding

Het Vermeylenfonds stelt in het beleidsplan gedurende deze beleidsperiode te willen inzetten op inclusie. Dit zit vervat in OD04.05, maar heeft logischerwijs een impact op veel andere OD's. Om dit vorm te geven, startte men met een oefening bestaande uit verschillende stappen. Het resultaat van elke stap werd bekrachtigd door de Raad van Bestuur en het eindresultaat is ook voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

Als eerste stap werd een interne oefening gemaakt omtrent het afbakenen van inclusie. Men identificeerde 6 domeinen: leeftijd, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een fysieke/mentale beperking, mensen in (kans)armoede, genderbeleving en seksualiteit en gedetineerden.

In een volgende stap werd prioriteit aangebracht alsook bepaald in welk jaar welk domein aangepakt wordt. Het resultaat is als volgt:

1. Migratieachtergrond: nieuwkomers – oudkomers: 2021
2. Mensen met een beperking (fysiek/mentaal): ½ 2022
3. Mensen in (kans)armoede: financiële, culturele enz.: 2024

Als transversale thema's worden gender/seksualiteitsbeleving en leeftijd meegenomen. Dat betekent dat doorheen de aanpak per doelgroep reflexen worden ingebouwd om ook deze thema's in rekening te brengen. Momenteel wordt de groep gedetineerden meegenomen in onze projectwerking.

Om dat werkbaar te maken werd vervolgens de oefening gemaakt op welke sporen ingezet moet worden om tot een gedegen inclusiebeleid te komen. Hieronder staan de sporen zoals benoemd door het team:

- Personeelsbeleid
- Communicatiebeleid
- Vrijwilligersbeleid
- Stagebeleid
- Partnerschappen/netwerken (influencers)
- Sociaal-culturele methodiek

Hieronder worden enkele concrete aanzetten per spoor gegeven. Deze kunnen aangevuld en verder uitgerold worden door de inclusiemedewerker die met dit domein aan de slag gaat. Tenslotte is er ook een tijdslijn voor de praktische uitrol mee opgenomen.

1.2. Concrete aanzetten

1.2.1. Personeelsbeleid: SD04

Ter inleiding of als soort van nulmeting kan het Vermeylenfonds zich testen op [deze site](#).

1.2.1.1. Aanwerving:

Hiermee werd al even geëxperimenteerd wat betreft de vacature voor communicatiemedewerker. Om dit grondig uit te werken kan het Vermeylenfonds een of meerdere vormingen volgen uit het aanbod van 'Hands on inclusion'. Het volledige aanbod staat [hier](#).

Hierbij enkele concrete tips uitgelicht:

- Breng de functievereisten terug naar de kern. Groepeer alle functievereisten op 1 plek en breng ze daarna terug tot een 4 à 5-tal.
- Omschrijf functievereisten niet als een eigenschap maar maak het concreet door te werken met een situatie. Iedereen kan nl. een afwijkende invulling geven aan zo'n eigenschap en dat spreekt niet iedereen meteen aan. Het wakkert gevaar van stereotype threats aan. Vb. je bent assertief => je kan voor jezelf opkomen. Je vermijdt dus "je bent" formuleringen.
- Koppel een vereiste aan een concrete taak: "uitstekende kennis van het Nederlands" => "Je kan wervende teksten schrijven voor online gebruik".
- Draag uit dat het Vermeylenfonds waarde hecht aan diversiteit en maak duidelijk dat het meer is dat 'windowdressing'.
 - In het gebruikte beeld voor de vacature online te zetten. Werk bij voorkeur met een echte foto en geen shutterstock foto.
 - Vraag iemand om kort iets te zeggen/schrijven over het Vermeylenfonds of neem een quote op in de vacature.
 - Zet helemaal bovenaan in de vacature letterlijk waarom het Vermeylenfonds diversiteit belangrijk vindt en dat nastreeft. Vaak staat zo'n passage helemaal onderaan. Wees ook eerlijk: we staan aan het begin van, we zetten onze eerste stappen. Zo vermijdt men dat iemand met te grote/verkeerde verwachtingen binnen komt.
- Men zou ervoor kunnen kiezen om expliciet te vermelden dat er de mogelijkheid is dat iemand een verlofdag neemt voor de eigen overtuiging. Het gaat om een soort van extralegale dagen die men zelf kiest om in te zetten los van de klassieke feestdagen.
- Verspreiding: er zijn specifieke kanalen die kunnen gebruikt worden ter verspreiding van de vacature bij verschillende gemeenschappen
 - Naast de klassieke kanalen ook inzetten op verenigingen/bewegingen zoals Burgerplicht, Averroes, Masala, ...
 - Specifiek aanschrijven/aanspreken van studentenverenigingen zoals Actief studiebegeleiding, flux,...
 - Gericht communiceren op sociale media: bepaalde groepen zoals 'samenleven in gent', 'ambassadeurs',...
 - Publiceren in anderstalige media zoals vb. Binfikir (<https://www.binfikir.be/>). Er zijn geschreven en online mogelijkheden. Sommigen bereiken echt wel hun publiek.

Meer info vind je in de bijlagen 'In 5 stappen naar een inclusievere vacaturetekst – def' , 'In 6 stappen naar een gestructureerd interview – def' en '202104 In 3 stappen naar objectievere eerste screening - v3'

1.2.1.2. VTO beleid

Vormingen rond diversiteit.

- [Aanbod IN-Gent](#)
- Het [Minderhedenforum](#) heeft ook een interessant aanbod dat vele organisatiedomeinen dekt.

1.2.2. Communicatiebeleid: OD01.04

Hier zal ook de informatie vanuit de Arteveldehogeschool boeiende inzichten bieden. Het komt er steeds op neer om per doelgroep goed te gaan luisteren en te weten te komen hoe die groep ineen zit, wat de noden/vragen zijn en welke communicatiekanalen zij gebruiken. Op basis daarvan kan je dan aan de slag gaan telkens met een boodschap op maat via de kanalen die werken bij die specifiek beoogde groepen. Maak dit niet moeilijker dan het is, ga in gesprek met mensen uit die groepen.

Enkele concrete tips uitgelicht:

- Diversiteit uitdragen doorheen de communicatie in beeld en woord: website, sociale media, Concreet kan het Vermeylenfonds mensen die bereikt worden via projecten actief in beeld gebracht worden met een sterke quote.
- Zoeken naar de juiste on- en offline kanalen voor elke boodschap.
- Diversifieer de redactieraad en deze mensen als ambassadeurs inzetten van de organisatie zodat hun publiek in beeld komt. Betrek naast Fatih Devos ook Nesrin Dinç en mensen uit de trajecten zoals 'being imposed upon' betrekken. Zo krijg je die blik rechtstreeks in de organisaties ingebed.

1.2.3. Stagebeleid: SD04

Enkele concrete tips uitgelicht:

- Bewust kiezen voor stagiairs met migratie-achtergrond => kan latere instroom als personeel ten goede komen en kan hun leefwereld inbrengen
- Maak het Vermeylenfonds bekend bij de vele ECM studentenverenigingen die Vlaanderen telt: [Flux](#), [Actief studiebegeleiding](#), [Rede](#), [Enderun](#), [Turkse studentenvereniging Leuven](#), [AYO](#), [Risaala](#),...
- Vele Vlaamse universiteiten hebben diversiteitsmedewerkers. Zij kunnen mee de instroom verzorgen van studenten. Bij de UGent gaat het vb. om Ufuk Kokur en Sümbül Karakaya.
- Bij het bekend maken van het aanbod kan op dezelfde manier gewerkt worden als bij het aanwerven van een nieuwe medewerker.

1.2.4. Partnerschappen: OD02.03

Enkele concrete tips uitgelicht:

1.2.4.1. Vanuit het DAK

- Per regio een partner kiezen waarmee op gelijkwaardige basis en o.b.v. raakpunten/meerwaarde wordt samengewerkt. Op voorhand duidelijk afspreken wat de bedoeling is. Niet dat we hen gebruiken om ons diversiteitsquotum op te krikken maar vertrekken vanuit de inhoud en de meerwaarde die we elkaar kunnen bieden op die inhoud. Een voorstel:
 - Oost-Vlaanderen: VOEM
 - Antwerpen: FMV
 - Limburg: IC
 - Brussel: FMDO/IC
- Over alle provincies heen kijken met AGII, Atlas en IN-Gent hoe we in het kader van de 4^{de} pijler inburgering kunnen samenwerken.
- Gericht op zoek gaan naar potentieel nieuwe ECM afdelingen in Vlaanderen
 - Zoeken naar gemeenschappelijke thema's op basis van de rode lijnen binnen het Vermeylenfonds. Ik denk dan vb. aan Newrooz (Fire Fest).
 - De meerwaarde tonen die het Vermeylenfonds kan bieden in de samenwerking
 - Na de samenwerking evalueren en de vraag stellen of ze zich wensen te engageren voor AVF

Potentieel nieuwe afdelingen of samenwerkingsmogelijkheden

- DHKD: kan zeker over de streep getrokken worden. Dat kan op basis van een concrete samenwerking hetzij rond mei avond of rond literatuur. Dat zijn 2 zaken die leven binnen die vereniging.
- Miras: dit is de feitelijke vereniging die de structuur vormt achter de Gentse Alevieten. Los van wat Rasit zegt kan hier zeker mee gepraat worden en daaruit kunnen nieuwe zaken vloeien.
- Belçika Alevi Birlikleri Federasyonu: dit is de koepel van Alevieten in België. Zie het vooral niet te groots. Maar daarom niet minder interessant! Harun Özdemir is de trekker en er zijn veel raakvlakken tussen wat hem/hen drijft en waar het Vermeylenfonds mee bezig is. Harun is vooral actief in Brussel. Daar is men volop bezig met het verbouwen van hun ruimte. Eenmaal dat achter de rug is, kan er zeker een verkennend gesprek plaats vinden.
- Met het wegvallen van het Afrikaans Platform enkele jaren geleden, blijven ongetwijfeld nogal wat Afrikaanse verenigingen verweesd achter. Dat sluit naadloos aan op lopende projecten rond dekolonisering. Kalifa Diaby is daar een ideaal aanspreekpunt voor.
- Burgerplicht: dit initiatief van 2 Gentse dokters startte als een goed doel in tijden van corona. Maar ondertussen zijn die uitgegroeid tot een Gentse beweging met verschillende takken waaronder een cultuurtak. Ercan Casmeli is daar de trekker van. Het is zeker de moeite waard om kennis te maken.

1.2.4.2. Vanuit de afdelingen: OD1.3, OD2.2 en OD2.3

- Zelf aanbod voorzien: met kant-en-klaar aanbod gaan bij afdelingen. De afdeling is in deze “consument”. Vb. deelnemen aan Samen Gentenaar, Open-bar, Koffieklets, pennenvrienden, ... Allemaal zaken in het aanbod van IN-Gent. Hier sluit het Vermeylenfonds op aan en is het geen organisator. De organisator kan vb. IN-Gent zijn.
- Afdelingen triggeren om zelf aan de slag te gaan:
Daarin kan IN-Gent een belangrijke rol spelen. Ze hebben er tonnen ervaring het werken met jongeren via Parkoer (<https://in-gent.be/parkoer> - contactpersoon Nele Vanhaver), in het opzetten van oefenkansen Nederlands digitaal en fysiek (<https://in-gent.be/oefenkansen-nederlands> - contactpersoon Leen Gaublomme/Ayse Alci) en in het goed uitbouwen van buddysystemen (<https://in-gent.be/SamenGentenaarVoorJouwOrganisatie> - contactpersoon Ilse De Vuyst).
Op basis hiervan kunnen we goede voorbeelden/praktijken van afdelingen in de verf zetten en lopende praktijken ikv 4^{de} pijler inburgering (buddyprojecten) bekend maken: cultuurbuddies, pennenvrienden,... Wat goed loopt in Gent kan ook inspiratie bieden om op te starten met de lokale afdelingen van het Vlaams Agentschap Integratie en Inburgering. Die zijn meer dan vragende partij om daarmee aan de slag te gaan. Hun contactgegevens vind je [hier](#).

1.3. Tijdslijn

Hieronder vindt u een indicatieve tijdslijn voor het werkjaar 2021 om de uitrol op te enten. In het **groen** staan aangeduid wat reeds gebeurde. In het **geel** welke stappen nog moeten gezet worden.

Wanneer	Wat	Opmerkingen
Februari 2021	Voorleggen aan RVB	
Maart 2021	Voorstellen aan AV	
April 2021	Rol interne eigenaar benoemen en aanduiden Keuze externe deskundige maken Vastleggen van monitoringsinstrument	
Mei 2021	Externe deskundige geeft samen met de collega's vorm aan plan van aanpak. <ul style="list-style-type: none"> - Elk domein per betrokken collega bespreken: waar staan we en waar kunnen we naar toe evolueren. - Grote principes bepalen en omschrijven 	
Juni 2021	Plan van aanpak voorstellen personeelsmoment Dit bevat: <ul style="list-style-type: none"> - 0 meting op benoemde domeinen op vlak van ECM - Per domein inspanningen/resultaten benoemen + keuze maken - Deze inspanningen/resultaten concreet maken in acties per domein - Omschrijven hoe leeftijd en gender meegenomen worden - Principes die we als Vermeylenfonds doorheen de hele organisatie laten doorsijpelen 	
September 2021	Maandelijks monitoringsmoment: directie + interne eigenaar + externe deskundige Aanwerving Hind Eljadid	
Oktober 2021	Maandelijks monitoringsmoment: directie + interne eigenaar + externe deskundige Rapportering naar personeel + RVB	
November 2021	Maandelijks monitoringsmoment: directie + interne eigenaar + externe deskundige	
December 2021	Maandelijks monitoringsmoment: directie + interne eigenaar + externe deskundige Rapportering naar personeel + RVB	