

Vlaanderen
is divers

HOE TOEGANKELIJK IS JOUW (VRIJETIJDS) AANBOD ?

DOE DE CHECK EN VERLAAG DE DREMPELS

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

integratie-inburgering.be

INHOUD

1 Waarom werken aan toegankelijkheid? 3

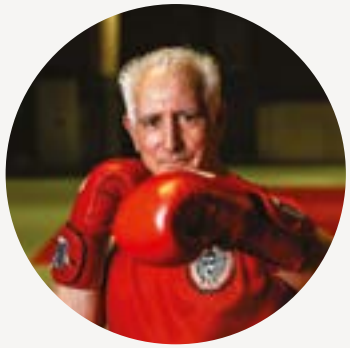
2 Hoe ga je van start? 5

3 Ga op onderzoek en check de b's 9

4 Laat je inspireren: tips en ideeën per b 17

4.1 Bereikbaar 18
4.2 Beschikbaar 19
4.3 Betaalbaar 19
4.4 Bruikbaar 20
4.5 Begrijpbaar 20
4.6 Betrouwbaar 21
4.7 Bekend 22
4.8 Begripvol 22
4.9 Betreedbaar 23

5 Neem actie 24



Vandaag telt mijn kungfuclub meer dan tien nationaliteiten. Hier was er van bij het begin geen sprake van discriminatie of uitsluiting. Ik leerde er veel vrienden kennen wat mijn Nederlands ook zeker ten goede kwam. Je welkom voelen bij zowel de trainer als de andere leden is van groot belang voor de integratie.

Hamid Abroudi – lesgever Chinese krijgskunsten

Een toneelclub voor en met anderstaligen?

1

WAAROM WERKEN AAN TOEGANKELIJKHEID?



Weerspiegelt jouw werking de diversiteit in je buurt? Bereik en betrek je ook nieuwkomers? Benut je kansen om een inclusieve organisatie te zijn?

Een organisatie die 'mee beweegt' met de samenleving, staat sterk voor de toekomst.

Ben je op zoek naar nieuwe leden voor jouw vereniging of club? Wil je graag alle inwoners van jouw buurt betrekken bij je event of activiteit? In deze brochure ontdek je **welke kansen er zijn om in te spelen op de diversiteit in jouw buurt**. Het vertrekpunt is hier dan wel mensen met een migratieachtergrond en/of anderstalige nieuwkomers, veel van de tips kan je gebruiken om te streven naar diversiteit in de brede zin.

Voor jouw organisatie liggen er kansen om **nieuwe diverse (personeels)leden, begeleiders, deelnemers en vrijwilligers** aan te trekken. Dat zorgt voor **interculturele ontmoetingen, andere perspectieven en een ruimere blik**. Misschien zijn er ook **opportuniteiten om samen te werken met partners en mensen die je nog niet kende**. Op die manier zet je stappen naar een inclusieve organisatie.

Verenigingen en vrijetijdsactiviteiten zijn bovendien interessante plaatsen om op een leuke manier mensen in contact te brengen met elkaar. Voor anderstaligen zijn oefenkansen Nederlands een extra meerwaarde.

"Ook onze eigen vrijwilligers zijn open gebloeid en kijken anders, positiever naar superdiversiteit."
(Organisatie met diverse vrijwilligers – uit het webinar 'inclusief vrijwilligerswerk')

Het is niet altijd evident om deel te nemen aan vrijetijdsactiviteiten. Er kunnen allerlei hindernissen zijn: het aanbod is niet gekend, de inschrijvingsprocedure is ingewikkeld, mensen denken dat het niets voor hen is. Als je actief inzet op toegankelijkheid, krijgen **meer mensen kansen om aansluiting en insluiting te vinden** bij je aanbod en werking.

"Stel dat ik ergens alleen zou aan deelnemen, zal er dan iemand met mij komen praten? Als mensen merken dat je Nederlands nog niet zo goed is, blijft het contact eerder beperkt."
Carlota, jonge nieuwkomer



Wat is het verschil tussen diversiteit en inclusie?

→ Diversiteit is alles waarin mensen van elkaar kunnen verschillen. Denk bijvoorbeeld aan leeftijd, gender, woonplaats, opleiding, dagbesteding, talenkennis, gezondheid, herkomst … De mix van al deze mogelijke verschillen maakt ons als samenleving divers.

→ Inclusie is hoe we die diversiteit constructief en positief inzetten als vereniging, organisatie of samenleving. Inclusief zijn betekent zowel verschillen als gelijkenissen tussen mensen erkennen. Inclusie veronderstelt ook dat iedereen zijn stem kan en mag laten horen. Iedereen is gelijkwaardig lid van de groep. Inclusie focust op 'wij', in plaats van 'wij versus zij (die anders zijn)'.

Ga je aan de slag in je organisatie met deze brochure? Wil je graag jouw verhaal bekend maken? **Laat het ons weten en zo inspireer jij misschien andere verenigingen!**

2

HOE GA JE VAN START?



Start het gesprek

- Werken aan toegankelijk aanbod kan je niet alleen. Zoek medestanders en breng verschillende stemmen en perspectieven samen. Maak een **werkgroepje**, dat is zeker een voordeel.
- Vraag **mandaat** aan de organisatie om met het thema aan de slag te gaan en daarna om acties uit te voeren.
- **Communiceer** regelmatig en duidelijk over wat jullie gaan doen. Benut formele communicatie-kanalen én spreek er zeker ook over met leden, vrijwilligers en personeel.
- **Betrek** diverse mensen ook **actief** bij jullie plannen en acties. Zo vergroot het **draagvlak** [1] en kansen op succes voor je organisatie.

Hieronder vind je **enkele stellingen**. Die kan je gebruiken om het gesprek op gang te brengen.

- Zorg dat het een dialoog blijft en geen discussie wordt. Luister naar elkaar, toon nieuwsgierigheid.
- Bewaak dat iedereen zich veilig voelt en inbreng kan geven. Sommige mensen spreken misschien niet zo graag in groep, anderen hebben de neiging om heel veel het woord te nemen. Haal verschillende stemmen naar boven. Je kan dat eventueel ook 1-op-1 doen.
- Bespreek alle stellingen in een keer of kies er enkele uit. Het kan nuttig zijn om per stelling een tijdslimiet af te spreken.
- Je kan vooraf de stellingen doorgeven. Dat maakt het makkelijker om ze samen te bespreken.
- Per stelling is er een korte toelichting. De toelichtingen duiden hoe je kansen kan benutten voor een meer toegankelijke werking.

Stellingen over toegankelijkheid:

1. Wij kunnen er toch niet aan doen dat sommige mensen ons aanbod moeilijker vinden.
2. Als we werk willen maken van een aanbod dat ook toegankelijk is voor anderstalige nieuwkomers, dan moeten we ons aanbod aanpassen op hun maat.
3. Als we taaldrempels aanpakken, gaan we meer mensen bereiken. Dat is positief voor onze werking.
4. We moeten goed weten welke drempels (kijk op de checklist van de 9 b's) voor onze organisatie de meeste aandacht vragen. Zo kunnen we gericht groeikansen benutten.
5. We hebben vooraf niet nagedacht over drempels die er kunnen zijn voor anderstalige nieuwkomers. Nu is het te laat, we hebben een kans gemist.
6. Een aanbod realiseer je als organisatie of dienst. We willen een toegankelijk aanbod hebben voor iedereen, maar eigenlijk hebben we daarvoor ook meer diversiteit nodig in onze organisatie (ons bestuur, bij de medewerkers).
7. Hoe we aan de slag gaan met drempels, heeft ook te maken met onze visie op diversiteit.
8. We willen concrete actie ondernemen. Daar is toch geen langetermijnplan of beleidsaanpak voor nodig.
9. We hebben voldoende voeling met de mensen om ons heen, waaronder ook anderstalige nieuwkomers, om te weten wat hun noden zijn.

1 Meer over draagvlak ontwikkelen? Zie bv WIGMAN, Monika (2016). Regel jij het draagvlak? Handleiding over verandercommunicatie. Of zie KOTTER J.P., 'De kern van verandering' en 'Leiderschap bij verandering'.

Toelichting bij de stellingen:

1. **Wij kunnen er toch niet aan doen dat sommige mensen ons aanbod moeilijker vinden.**
   Het is niet per definitie de verantwoordelijkheid van jouw organisatie dat sommige mensen moeilijk(er) jouw aanbod vinden. Drempels kunnen op verschillende niveaus liggen.[2]

   → **De gebruikerszijde:** iemand kent de buurt niet goed, weet niet wat er allemaal te doen is. Of iemand heeft moeite met '**lezen en/ of schrijven**'.

   → **De aanbodzijde:** mensen kunnen niet aansluiten omdat er bijvoorbeeld een wachtlijst is of omdat de inschrijvingsprocedure moeilijk is.

   → **Relationeel:** drempels in de onderlinge contacten. Bijvoorbeeld: mensen handelen te veel vanuit stereotypen of weten niet hoe te reageren in bepaalde situaties.

   Net zoals dé gebruiker niet bestaat, bestaat dé drempel niet. Als organisatie kan je werken aan drempels die in de aanbodzijde liggen. Maar je kan ook drempels helpen verkleinen die zich eerder op de gebruikerszijde situeren.

2. **Als we werk willen maken van een aanbod dat ook toegankelijk is voor anderstalige nieuwkomers, dan moeten we ons aanbod aanpassen op hun maat.**
   Stel dat je merkt dat het Nederlands een drempel is om aansluiting te vinden bij je organisatie, moet je dan een ander(stalig) aanbod voorzien? Een doelgroepspecifiek aanbod kan soms nuttig zijn, maar niet altijd. Als je een apart aanbod zou voorzien voor anderstaligen, dan ontneem je ook oefenkansen Nederlands en kansen tot interculturele contacten. Je kan wel specifieke accenten leggen in je aanbod, wat vaak ook positief is voor andere profielen. Zo helpt duidelijke taal de anderstalige die Nederlands leert, maar ook wie minder taalvaardig of laaggeletterd is.

3. **Als we taaldrempels aanpakken, gaan we meer mensen bereiken. Dat is positief voor onze werking.**
   Er kunnen zeker taaldrempels zijn die het moelijker maken (zie stelling 2). Anderzijds heeft toegankelijkheid ook vaak met andere drempels te maken. Denk aan financiële moeilijkheden, mobiliteit, bepaalde (kledij)voorschriften. Ook jouw manier van communiceren kan een invloed hebben. Hoe communiceer je gepast met iemand die je nog niet kent? Wat vindt elk van ons een respectvolle begroeting tijdens vrijetijdsactiviteiten? Ook daar kunnen verschillen tussen mensen liggen, ook al spreek je dezelfde taal.

4. **We moeten goed weten welke drempels (kijk op de checklist van de 9 b's) voor onze organisatie de meeste aandacht vragen. Zo kunnen we gericht groeikansen benutten.**
   Werken aan een kwaliteitsvol aanbod voor iedereen biedt altijd kansen. Maar waar start je mee? Gebruik de checklist verderop om noden en kansen in kaart te brengen.

5. **We hebben vooraf niet nagedacht over drempels die er kunnen zijn voor anderstalige nieuwkomers. Nu is het te laat, we hebben een kans gemist.**
   Het is nooit te laat. Als je pas na de opstart van je activiteiten drempels detecteert, dan kan je er ook nog werk van maken. De checklist van de 9 b's kan je **proactief** (als je iets nieuws organiseert) en **retroactief** (op je bestaande aanbod) toepassen.

2 Voor een uitgebreide analyse van de verschillende soorten drempels: zie 'Drempels naar welzijnsvoorzieningen: de cliënt aan het woord. Literatuurstudie en diepte-interviews bij kansarmen en etnisch-culturele minderheden, Sannen Leen. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2003, 270 p.

6. **Een aanbod realiseer je als organisatie of dienst. We willen een toegankelijk aanbod hebben voor iedereen, maar eigenlijk hebben we daarvoor ook meer diversiteit nodig in onze organisatie (ons bestuur, bij de medewerkers).**
   Als je je aanbod toegankelijk wil maken, bekijk je dat inderdaad best vanuit verschillende organisatie-dimensies:

   → de **identiteit** van je organisatie (je visie, organisatiecultuur en -structuur),
   → je **personeel** en vrijwilligers,
   → je **communicatiebeleid**,
   → de samenwerking en kennis van je **doelpubliek en stakeholders** (zoals partners, gelijkaardige organisaties in de buurt ...).

   Elke dimensie heeft invloed op de toegankelijkheid van je aanbod. Je hebt bijvoorbeeld te weinig personeel en begeleiders bij je activiteit, waardoor er geen tijd is om te controleren of iemand jouw uitleg goed begrepen heeft. Of je wil nieuwe vrijwilligers aantrekken, maar je weet niet welke communicatiekanalen je daarvoor best gebruikt.

7. **Hoe we aan de slag gaan met drempels, heeft ook te maken met onze visie op diversiteit.**
   Ga je voor **inclusie** als visie: waar je vanuit twee richtingen aan werkt en waarbij iedereen een gelijkwaardige inbreng krijgt? Werk je aan toegankelijkheid 'voor' jullie deelnemers of ga je **samen** op zoek? Wie krijgt **inspraak**? Is het duidelijk welke visie jouw organisatie heeft? Toon je die ook in je dagelijkse werking? In de inspiratie vind je meer uitleg over **het belang van een visie**.

8. **We willen concrete actie ondernemen. Daar is toch geen langetermijnplan of beleidsaanpak voor nodig.**
   Door actie te ondernemen, kan je op sommige vlakken snel resultaat zien. Maar om ervoor te zorgen dat de aanpassingen kwaliteitsvol en duurzaam zijn, kan je acties best inbedden in bijvoorbeeld je communicatiebeleid, je vrijwilligersbeleid of je visie. In deze brochure vind je tips voor zowel concrete acties als een beleidsmatige aanpak.

9. **We hebben voldoende voeling met de mensen om ons heen, waaronder ook anderstalige nieuwkomers, om te weten wat hun noden zijn.**
   Het is belangrijk om van veel mensen te weten welke vragen en ideeën zij hebben. Maar misschien moet je op eens op een andere manier aan die informatie geraken dan hoe je het gewoon bent. Hou je voldoende rekening met taal en digitale vaardigheden als je mensen bevraagt via een online enquête? Vraag bijvoorbeeld eens hoe partners en organisaties, die veel voeling hebben met de doelgroepen die je graag wil bereiken, het aanpakken. In de inspiratie vind je ook informatie over participatief werken en inspraak.

3

GA OP ONDERZOEK EN CHECK DE B'S



Ga op onderzoek: Sta stil bij je focus

Aan de hand van deze **richtvragen**, kan je inzoomen op mogelijke drempels van jouw aanbod en gericht werken aan bepaalde oplossingen.

Welke profiel van (potentiële) deelnemers, medewerkers, ...
heb je voor ogen?
Door de focus te leggen op een bepaald deelsegment, kan je gerichter drempels detecteren én actie nemen. Zoom bijvoorbeeld in op jongvolwassen anderstalige nieuwkomers of op diverse gezinnen als deelnemer van jullie activiteiten.

Welk aanbod, activiteit of werking wil je onder de loep nemen?
kies **een deelaspect** in plaats van ineens je volledige aanbod. Of focus bijvoorbeeld op je communicatie met leden, het onthaal van nieuwe leden, de vrijwilligerswerking ...

Wie wil je betrekken vanuit je organisatie, dienst? Welke input heb je nodig van wie?
Door verschillende meningen en perspectieven te kennen, verrijk je je totaalbeeld. Samen in gesprek gaan draagt ook bij tot meer draagvlak en bereidheid verdere stappen te nemen. Uiteraard is het nuttig de stem van de diverse gebruikers (ook anderstaligen en nieuwkomers) te leren kennen. Hoe kan je daarvoor zorgen?

Waar en wanneer kan je in je organisatie de bevindingen bespreken?
Wie wil jullie informeren? Wie wil je ook verder betrekken in verdere stappen? Is er een werkgroep of zijn er overlegmomenten waarop je kan aansluiten? Hoe laat je anderen weten dat jullie hiermee bezig zijn? Hoe communiceer je naar leden, vrijwilligers, medewerkers? Hoe maak je zichtbaar wat jullie gaan doen? Welke (formele en informele) momenten kan je daartoe gebruiken?

Ga op onderzoek: Check de b's

Hoe toegankelijk is jouw organisatie voor anderstalige nieuwkomers? Het praktijkgericht kader van de negen b's gebruiken we vaak om toegankelijkheid op een brede manier te bekijken.

De negen b's geven inzicht in de factoren die de toegankelijkheid van jouw organisatie beïnvloeden. De drempels op de b's hou je best zo laag mogelijk.

We gebruiken hier **negen b's**. Sommigen gebruiken zeven, acht of zelfs elf b's. 'Bestendigen' en 'Betrokkenheid' zijn hier niet expliciet opgenomen, maar ze zijn verweven doorheen de negen b's.

→ Download de affiche met de 9 b's. Geef de affiche een zichtbare plaats, zo denk je regelmatig terug aan hoe toegankelijk jullie organisatie is/wordt.

Ontdek de 9 b's hieronder en vul de checklist in. Je zal snel zien hoe ver jullie staan op het vlak van toegankelijkheid.

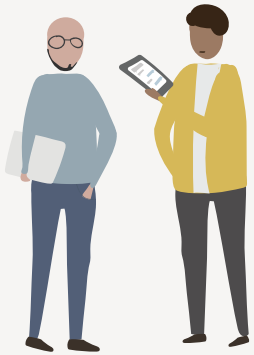
- Per b vind je enkele vragen. Er zijn drie antwoorden mogelijk:
  - → **Ja:** dat doen we (meestal), we vinden dat we hier goed op scoren.
  - → **Nee:** dat doen we nog niet of zelden, hier liggen groeikansen.
  - → **?:** dat weten we niet zo goed, dat moeten we verder uitzoeken.
- Vul de checklist samen in. Eventueel kan je de checklist vooraf geven en samen de feedback bespreken. Onthoud dat 'de gebruiker' of 'de anderstalige' niet bestaat. Je hebt diverse stemmen nodig om de b's correct in te schatten.
- Op het einde van de checklist vul je **enkele conclusies** in. Kijk vooral naar de b's waar je veel 'nee' invulde. Op die b's kan je verder werken.



Bereikbaar

Jouw organisatie is toegankelijk in locatie, tijd en fysieke aanwezigheid.

	Ja	nee	?
Zijn jullie activiteiten veilig en goed bereikbaar (zowel met de auto, bus, fiets, te voet ...)?			
Vinden mensen makkelijk de weg naar de locatie waar ze moeten zijn? Heb je signalisatie en duidelijke informatie?			
Weet je welke communicatiekanalen je (potentiële) deelnemers en medewerkers graag gebruiken (digitaal, mondeling, whatsapp ...) en gebruik je die kanalen?			
Kunnen mensen jullie op verschillende manieren contacteren (persoonlijk, telefonisch, via e-mail, sociale media)?			
Is het duidelijk voor iedereen bij wie je terecht kan voor welke vraag?			



Beschikbaar

Je hebt voldoende aanbod en het is gemakkelijk om deel te nemen.

	Ja	nee	?
Is er voldoende beschikbaar aanbod?			
Zijn er geen wachtlijsten om je in te schrijven?			
Is het makkelijk om je in te schrijven of om je op te geven als medewerker, vrijwilliger of deelnemer?			
Zijn er verschillende manieren om je in te schrijven (online, offline, ter plaatse)?			
Kan je ondersteuning vragen om je in te schrijven?			
Heb je op voldoende (diverse) begeleiders en (diverse) vrijwilligers?			
Hebben begeleiders voldoende tijd om (extra) uitleg te geven of te antwoorden op vragen?			
Zijn er activiteiten op verschillende uren en dagen? Kan iedereen deelnemen die voltijds werkt, in shiften werkt, enkel in de zomer kan ...?			



Betaalbaar

De (verborgen) kostprijs is voor iedereen haalbaar.

	Ja	nee	?
Is de kostprijs betaalbaar voor iedereen?			
Geef je duidelijk mee welke financiële tussenkomsten er mogelijk zijn, via de organisatie, de gemeente of de mutualiteit? Pas je die ook discreet toe?			
Doe je mee aan een lokaal of sectorspecifiek spaar- of ruilsysteem?			
Heb je oog voor indirecte kosten zoals voor vervoer, eten en drinken, kinderopvang, kledij?			
Zijn er verschillende betaalmogelijkheden (online, bancontact, cash, overschrijving)?			
Reserveer je een aantal plaatsen specifiek voor mensen die een kansentarief gebruiken?			



Begrijpbaar

Jouw communicatie is voor iedereen duidelijk.

	Ja	nee	?
Gebruiken jullie duidelijke, eenvoudige taal tijdens gesprekken, zonder moeilijke woorden, lange zinnen of dialect? Spreek je traag (genoeg)?			
Is het duidelijk, ook voor nieuwkomers en/of laaggeletterden, wat je schrijft op je website, in je reglement, op flyers en affiches, facebook ...?			
Gebruik je taalondersteuning, zoals afbeeldingen en pictogrammen, die je boodschap duidelijker maken?			
Krijgen medewerkers informatie of vorming over 'duidelijk communiceren met anderstaligen'?			
Weet je welke taalondersteuning mensen zelf verkiezen om de communicatie makkelijker te maken (bijvoorbeeld duidelijke taal gebruiken, visuele ondersteuning, een vertaalapp)?			
Gebruik je taaliconen om aan te geven welk niveau Nederlands geschikt is om vlot deel te nemen aan jouw activiteit?			
Check je of de persoon je boodschap begrepen heeft?			



Bruikbaar

Jouw aanbod voldoet aan de behoeften van (specifieke) doelgroepen.

	Ja	nee	?
Is je werking interessant voor verschillende ‘profielen’ gebruikers ? Vinden diverse gebruikers iets dat aansluit bij hun interesses?			
Hou je tijdens activiteiten rekening met verschillen in kennis van het Nederlands (mondeling of schriftelijk)?			
Geef je ruimte om Nederlands te laten oefenen in je activiteiten en (vrijwilligers)werking? Stimuleer je (actief) contacten en ontmoeting tussen diverse deelnemers, vrijwilligers, medewerkers?			
Kunnen mensen ook eigen ideeën of voorstellen doorgeven? Vraag je of mensen tevreden zijn van het aanbod en de werking?			



Betrouwbaar

Jouw organisatie is vriendelijk, positief en open voor iedereen.

	Ja	nee	?
Voelt iedereen zich welkom in de organisatie? Ervaren mensen jullie als positief, vriendelijk, open?			
Straal je het uit dat iedereen welkom is in woord- en beeldgebruik? Toets je dat af?			
Heb je aandacht voor nieuwe (personeels)leden, vrijwilligers of deelnemers, via een persoonlijk onthaal of kennismakingsgesprek?			
Hebben je werking en aanbod een positief imago bij diverse (potentiële) gebruikers?			



Bekend

Jouw aanbod is bekend bij de beoogde doelgroep.

	Ja	nee	?
Maak je jouw aanbod bekend via verschillende communicatiekanalen (online en offline), aangepast aan wie je zeker wil bereiken?			
Staat jouw aanbod op www.ikdoemee.be?			
Werk je samen met partners of sleutelfiguren die bekend zijn bij de doelgroep die je wil bereiken?			
Zijn de procedures, afspraken, gewoontes duidelijk voor iedereen? Kennen mensen het huishoudelijk reglement? Leg je ook de ongeschreven regels uit?			
Is er een duidelijk overzicht van jouw aanbod in duidelijke taal en met visualisaties?			



Begripvol

Jouw organisatie heeft aandacht voor ieders leefwereld.

	Ja	nee	?
Hebben mensen in jouw organisatie een open houding ten op zichte van diversiteit?			
Worden medewerkers en vrijwilligers ondersteund in diverssensitief samenwerken?			
Is er begrip voor mensen die laaggeletterd zijn of voor wie nog niet voldoende Nederlands kan of nieuw is Vlaanderen of Brussel?			
Hou je bij activiteiten rekening met diversiteit (bijvoorbeeld bij eten en drank tijdens een feestje)? Hou je rekening met religieuze momenten of feestdagen (bijvoorbeeld als je een datum kiest)?			



Betreedbaar

Iedereen is welkom met al hun aspecten van identiteit.

	Ja	nee	?
Kunnen mensen deelnemen met al hun aspecten van hun identiteit en uiterlijke kenmerken zoals piercings, tattoos, opvallende kledij, religieuze juwelen? Geldt dit voor iedereen binnen de organisatie?			
Ben je er alert voor wie je (onbewust) het gevoel geeft niet welkom te zijn (bijvoorbeeld omwille van identiteitskenmerken zoals gender, herkomst, taal, gezondheid, religie)?			
Ga je actief op zoek om op verschillende niveaus van je werking nieuwe en diverse mensen aan te trekken (bijvoorbeeld in de vrijwilligerswerking, in het feestcomité, je personeelsteam, de raad van bestuur)?			

Welke b of b's springen er voor jullie uit? Wat wil je verder onderzoeken?
Op welke b's scoren jullie vaak 'nee'? Waar willen jullie graag verder mee aan de slag?

Aanvullende diversiteits- en inclusiescans:

- Meetladder diversiteit van Bon.
- Drempelmeter van de stad Hasselt: spoor de knelpunten en drempels in jouw organisatie op.
- Code Diversiteit en Inclusie: maak een 0-meting of monitor je vooruitgang.
- Reflectietool voor welzijns- en zorgorganisaties van Vivo vzw en AgII.
- Tool voor sportclubs van HoGent.

Neem de checklist er regelmatig opnieuw bij. Je kan de check herhalen vanuit een andere focus (een andere activiteit, andere profielen van gebruikers). Of na enkele acties kan je de evolutie van de b's opvolgen.

4

LAAT JE INSPIREREN: TIPS EN IDEEËN PER B



Hieronder vind je tips en inspiratie om jouw activiteiten toegankelijker te maken.

Op de hoogte blijven van tips en inspiratie?

- Schrijf je in op de nieuwsbrief van het Agentschap Integratie en Inburgering.
- Volg ons op Facebook, Instagram en LinkedIn.
- Check onze kalender met evenementen en vormingen.



4.1 Bereikbaar

Zorg voor duidelijke signalisatie en/of een persoonlijk onthaal.

- Stel duidelijke plannetjes en wegbeschrijvingen ter beschikking. Geef ze eventueel op voorhand mee. Toon via visualisaties en duidelijk taal welke zalen of locaties waarvoor bedoeld zijn.
- Misschien is er wel iemand die het leuk vindt om mensen te onthalen? Je kan hiervoor bijvoorbeeld een (anderstalige) vrijwilliger zoeken. Zo creëer je ineens ook een oefenkans Nederlands!

Zorg voor een duidelijk aanspreekpunt bij vragen.

- De aanspreekpersoon moet herkenbaar zijn.
- Soms moeten deelnemers of vrijwilligers een registratieformulier laten invullen, bijvoorbeeld als ze een inburgerings-traject volgen. Maak goede afspraken in jouw organisatie zodat iedereen weet wie dat doet en wanneer.
- Probeer om niet alleen schriftelijk of online aanspreekbaar te zijn. Persoonlijke en informele babbels zijn ook belangrijk. Voor anderstaligen die Nederlands leren is WhatsApp een handige tool: ze kunnen spraakberichten herbeluisteren of aan iemand anders laten horen.
- Moeilijk bereikbare groepen bestaan niet. In een artikel van DeMOS vind je extra tools om een diverser publiek te bereiken.

Bereik iedereen met je communicatie.

- Screen jouw digitale communicatie en drukwerk via de online checklist van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.



4.2 Beschikbaar

Ken de diverse partners in je buurt.

- Vraag na welke organisaties in je buurt focussen op etnisch-culturele diversiteit, nieuwkomers en anderstaligen. Zoek in de sociale kaart van je stad of gemeente. Misschien zijn er mogelijkheden om samen te werken of om nieuwe locaties te vinden?

Zoek (anderstalige) vrijwilligers of begeleiders.

- Zet je vrijwilligersvacatures ook open voor anderstalige nieuwkomers op www.ikdoemee.be.
- Bekijk de webinars van het AgII om toegankelijk vrijwilligerswerk (verder) uit te bouwen.
- De gesprekskaarten Movisie helpen je om een inclusieve vrijwilligerswerking uit te bouwen.
- Denk na over een taaltraining voor anderstalige trainers of begeleiders. Dankzij een pilootproject kregen voetbaltrainers in Vlaams-Brabant een cursus of bundel op maat.
- In de inspiratiegids 'Werken met anderstalige vrijwilligers' van FMDO vind je extra tips.

Buddy's helpen nieuwe leden of werknemers op weg.

- Gebruik de toolbox met filmpjes en affiches om buddy's te werven.



© Lies Engelen

4.3 Betaalbaar

Maak duidelijk welke financiële ondersteuning er mogelijk is.

- Zorg dat mensen gespreid kunnen betalen op een eenvoudige manier.
- In heel wat steden en gemeenten kunnen inwoners gebruikmaken van vrijetijds-, cultuur- of sportcheques. Informeer je via de cultuur-, vrijetijds- of sportdienst. Geef daar informatie over mee of verwijs door.
- Kan je samenwerken met UiTPAS, zodat mensen punten kunnen sparen om daarmee andere activiteiten te doen?

Let op verborgen kosten.

- Kijk hoe mensen vervoerskosten kunnen delen. Faciliteer je dit actief?
- Bekijk of een tweedehands- of ruilwinkel nuttig zou zijn, bijvoorbeeld voor kledij of uniformen. Misschien is dat iets voor een vrijwilliger?
- Probeer om extra kosten voor een feestje of aanvullende activiteit beperkt te houden.

Kijk of er interessante subsidies zijn om je (project)werking te financieren.

- In Brussel is er À Fonds om projecten voor en door jongeren tot 26 jaar te ondersteunen.
- In Vlaanderen verzamelt de Ambrassade projectsubsidiekanalen voor jeugdwerk.



4.4 Begrijpbaar

Zet in op duidelijke taal en taalondersteuning.

- Gebruik de communicatiewaaier om te weten welke taalondersteuning in welke situatie handig is. Je vindt er ook info over pictogrammen, vertaalapps, de taalwetgeving …
- Pas **de tips duidelijke mondelinge** en **duidelijke schriftelijke taal** toe.
  → Hang de affiches op en bekijk de filmpjes.
  → Breng medewerkers en vrijwilligers op de hoogte van vormingen duidelijke taal of communiceren met anderstaligen.
- Op de website ishetb1.nl kan je checken of jouw **woordenschat op maat** is van je lezers.
- **Vermijd moeilijke woorden en te formele taal.** Zoek online naar synoniemen via bijvoorbeeld 'alternatieven voor stadhuistaal' of www.duidelijketaal.be/downloads.
- Maak voor medewerkers en vrijwilligers een **basispakket met taalondersteuning** zoals foto's, pictogrammen, alternatieven voor moeilijke woorden, op maat van je werking.
- Bekijk of je bepaalde (vrijwilligers)taken kan aanpassen naar het niveau Nederlands van de persoon.
- **Zoek online naar materialen binnen jouw sector.** Enkele voorbeelden:
  → Voor sportclubs: www.boestjesportclub.be of www.oefenkansen.be/inspiratie/taalrijk-sporten-en-bewegen.
  → Voor de cultuursector: een voorbeeld van een bibliotheekreglement in eenvoudige taal met visuele ondersteuning.

Gebruik taaliconen in je promotiematerialen.

- Taaliconen tonen hoeveel Nederlands je nodig hebt om een activiteit comfortabel te volgen. Dankzij de taaliconen weet een anderstalige deelnemer dat die welkom is om Nederlands te oefenen tijdens een activiteit. Volg de e-learning en zet de taaliconen in.



4.5 Bruikbaar

Ken de voorkeuren van verschillende deelnemers en speel daar op in.

- Stem je aanbod af op een divers publiek met de tips van diversiteitspraktijk.be.
- Bekijk de tips en voorbeelden uit de praktijk om een vrijetijdsaanbod op maat van (anderstalige) jongeren en jongvolwassen nieuwkomers te voorzien.
- Geef je deelnemers inspraak.
- Werk participatief samen met je gebruikers door één van de zeven strategieën van Demos te gebruiken. Laat je inspireren door het voorbeeld van CUBO, cultuurparticipatie in Schouwburg Kortrijk.

Stimuleer taaloefenkansen.

- Voor organisaties: met het draaiboek 'Bijt in je vrije tijd, taalstimulering van vzw 'de Rand'.
- Voor buddy's: met de tips om voor taaloefenkansen te zorgen.
- Voor sportactiviteiten: met de tips van diversiteitspraktijk of 'taalrijk sporten en bewegen'.
- Voor doe-activiteiten: met tips om een kwaliteitsvolle oefenkans Nederlands te begeleiden. Kijk naar het voorbeeld van hoe bloemschikken een oefenkans kan zijn.
- Voor vrijwilligerswerk: met de tips en kijkwijzer op oefenkansen.be.

Stimuleer interculturele contacten.

- Moedig contacten aan tijdens je activiteiten en informele momenten om bepaalde gemeenschappelijke noden aan te pakken. Bijvoorbeeld samen carpoolen of samen een feestje voorbereiden.
- Een buddywerking kan ook interessant zijn. Lees de verhalen van CoNnect.
- Bekijk het filmpje over ontmoeting en verbinding.
- Over inclusie in en door sport vind je meer in de folder van Sport Vlaanderen.

Ken je lokale diversiteit.

- Download op Provincie in Cijfers voor jouw stad of gemeente een rapport over 'nationaliteit en herkomst'. Links bovenaan kan je bij 'wijzig' een stad of gemeente selecteren. Als je weet wie jouw (potentieel) publiek is, kan je je aanbod hierop afstemmen.



4.6 Betrouwbaar

Geef iedereen het gevoel dat ze welkom zijn.

- Lees de tips in het artikel 'Hoe zorg ik dat anderstalige deelnemers zich welkom voelen bij een activiteit?'.
- Werk met peters en meters voor wie nieuw is in jouw organisatie.
- Natuurpunt zet in op een warm nest voor hun (diverse) vrijwilligers. Ze gebruiken persona's om nieuwe vrijwilligers aan te trekken en om ze te ondersteunen.

Ga voor inclusieve beeldvorming en inclusief woordgebruik.

- De foto's, inrichting en woorden die je gebruikt, kunnen wel of soms net geen herkenbaar gevoel geven. Probeer daarom ook in je beeldvorming en woordgebruik op zoek te gaan naar maximale herkenbaarheid voor iedereen.
- In de toolbox van OpenBlik vind je info, tips en voorbeeld om te werken aan inclusieve communicatie en een genuanceerde beeldvorming.
- Hoe spreek je over migratie en diversiteit? Gebruik de gids 'Woorden in Beweging'.

Reageer op ongewenst gedrag.

- Maak duidelijk dat je ongewenst gedrag niet tolereert in jouw werking. Herhaal en visualiseer deze boodschap op bijvoorbeeld affiches of via je sociale media. Geef dit ook mee aan leden, nieuwe begeleiders of vrijwilligers.



4.7 Bekend

Maak je aanbod bekend via verschillende kanalen.

- Publiceer jouw activiteiten op www.ikdoemee.be. Het is een meertalige databank met activiteiten die toegankelijk zijn voor nieuwkomers en anderstaligen.
- Publiceer je al op de **UiTdatabank**? Pas enkele instellingen aan waardoor jouw activiteiten automatisch ook op ikdoemee.be komen.
- Via 'solidaire projecten' van Vluchtelingenwerk Vlaanderen maak je je activiteiten, die specifiek open staan voor mensen met een vluchtelingenstatuut, bekend.
- Zoek informele en formele kanalen, sleutelfiguren en partners waarmee je een win-win kan vormen om je aanbod bekender te maken.
  → Lees het voorbeeld van hoe inwoners van Elsene het aanbod in hun buurt leren kennen op een informele ontmoetingsplek.
- Ga na of er een vrijetijdsmarkt is of -beurs is voor nieuwe inwoners in jouw gemeente. Of misschien kan je op de wekelijkse markt of een lokaal evenement je werking persoonlijk bekendmaken?



4.8 Begripvol

Stimuleer een cultuursensitieve houding onder medewerkers.

- Met een cultuursensitieve houding doe je je werk of activiteit op een authentieke, menselijke manier en is er aandacht voor wederzijds respect. Meer info over cultuursensitief handelen.
- Doe de oefening van OpenBlik met collega's of leden om je bewust te worden van jouw eigen stereotypen en vooroordelen.
- Laat medewerkers en/of vrijwilligers een vorming 'cultuursensitief handelen' van het AgII volgen.
  Bij Vluchtelingenwerk Vlaanderen kan je ook terecht voor materiaal en intervisies voor je vrijwilligers.
- Onderzoek hoe inclusief jouw organisatie is met de checklist van Human Dimensions.
- Gebruik de geheugensteuntjes van Klasse om verbindend te communiceren met deelnemers of vrijwilligers.

Zorg voor een duidelijke visie op diversiteit.

- Ontdek negen verschillende visies op diversiteit met de filmpjes van het Hannah Arendt Instituut.
- De toolbox van LEVL helpt je om een visie te ontwikkelen. De toolbox Diversiteit van Ambrassade richt zich specifiek op jeugdwerk.
- Ontdek goede praktijken om werk te maken van inclusie en integratie.

Krijg meer inzicht in:

- Hoe anderstaligen Nederlands leren.
- Meertaligheid.
- Inburgering.
- Het mentaal welzijn van mensen met een migratieachtergrond.



4.9 Betreedbaar

Hou rekening met levensbeschouwingen en religies.

- Welke feesten zijn er allemaal? Hou de feestkalender van Orbit vzw bij de hand als je activiteiten plant.
- Organiseer je een activiteit met eten en drank? Bekijk de casus 'een barbecue voor iedereen' om tot inclusieve oplossingen te komen.

Kunnen mensen zichzelf zijn met **alle aspecten van hun identiteit (uiterlijke of religieuze kenmerken)**?

- Lees meer over wat de wet zegt over religieuze en levensbeschouwelijke symbolen in het artikel van UNIA.
- Lees de tips en adviezen specifiek voor de sportsector.

Maak een intern beleid tegen discriminatie en racisme.

- Lees de antidiscriminatiewetgeving in België.
- Reageer op racisme.
  - → Volg een omstaanderstraining.
  - → Bekijk de getuigenissen op reacttoracisme.be. Er zijn ook voorbeelden op maat van bijvoorbeeld de sportsector.

5

NEEM ACTIE!



Blijf opvolgen, uittesten, communiceren en evalueren. Een nieuwe aanpak die werkt gevonden? Implementeer die in je werking vanaf nu. Veel succes!

Tips gevonden om mee aan de slag te gaan? Maak een plan van aanpak met het sjabloon op de volgende pagina om concrete stappen of afspraken vast te leggen. Dan kan je over tot actie. Let wel, niemand kan alles (ineens). Wat doe je wel of niet, eerst of later?

Deze vragen helpen je beslissen:

- Is het idee voldoende gedragen? Zijn er veel mensen die zin hebben om ermee aan de slag te gaan? Als dat niet het geval is, kom je moeilijk tot effectieve verandering. Draagvlak is cruciaal.
- Hoe kan je het idee kwaliteitsvol realiseren? Sommige ideeën garanderen misschien een meer kwaliteitsvolle aanpak dan andere?
- Hoe maak je je idee haalbaar in de praktijk? Hou rekening met middelen, tijdsinvestering, personeelsinzet … Misschien is jullie grote droom nu niet mogelijk. Zet kleinere stappen en werk zo toe naar je uiteindelijke doel.
- Hoe kan je leden, vrijwilligers en personeel betrekken om samen actie te ondernemen?

Hoe vul je het plan van aanpak in?

Noteer naast de b's waarop je wil werken: welke tip(s) je wil toepassen, wat je concreet gaat doen, wanneer en met wie. Eens uitgeprobeerd, noteer je jouw ervaring in de laatste kolom.



PLAN VAN AANPAK

	Dit is een tip of tool	Dit gaan we concreet doen + timing	Deze mensen gaan we betrekken	Dit is onze ervaring, evaluatie
Bereikbaar				
Beschikbaar				
Betaalbaar				
Bekend				
Begrijpbaar				
Beschikbaar				
Begripvol				
Bruikbaar				
Betreedbaar				

AGENTSCHAP INTEGRATIE EN INBURGERING
Kanselarijstraat 17A
1000 Brussel
T 02 205 00 50

www.integratie-inburgering.be

V.U.: Jo De Ro, Agentschap Integratie en Inburgering, Kanselarijstraat 17A, 1000 Brussel