

Verslag

Leuven Vrijwilligt – Inspiratiesessie ‘Etnische diversiteit in je vrijwilligersploeg’

28 mei 2019 – 12u tot 15u

Foyer de Bib Tweebronnen



Inhoud:

Tafel ‘Praktijkvoorbeeld van buurtwerk ‘t Lampeke’	1
Tafel ‘Praktijkvoorbeeld van vzw Mobiel – Dienst Aangepast Vervoer Leuven’	4
Tafel ‘Intercultureel communiceren met vrijwilligers’	6
Tafel ‘Nederlands als barrière voor anderstaligen in vrijwilligerswerk’	9
Tafel ‘Nieuwkomers als vrijwilligers’	12

Tafel ‘Praktijkvoorbeeld van buurtwerk ‘t Lampeke’

Spreeker: Karin Nelissen (vzw ‘t Lampeke)

- Buurtwerk ‘t Lampeke heeft verschillende werkingen binnen de vzw.

Doelstelling van de organisatie: doorbreken van armoede en sociale uitsluiting.

Werkingswijze in drie lagen:

- o Basiswerking (buurtmaaltijden, juridisch advies, kinder- en jongerenwerking,...)
- o Projectwerking (talenten en krachten van de mensen staan centraal bv. Moving Neighbours, percussiegroep,...)
- o Beleidsbeïnvloeding – vereniging waar armen het woord nemen

- Diversiteit binnen de organisatie is belangrijk! Niet enkel naar afkomst, maar ook naar leeftijd en gender.

- Cijfers bij de kindwerking van ‘t Lampeke:

- 75% van de doelgroep van de werking is van een andere origine (divers – hoog/laaggeschoold, vluchtverleden, derde generatie,..).
- 40% van personeelsploeg heeft een andere nationaliteit/origine (ook LDE – lokale diensteneconomie).
- 60% van vrijwilligers zijn mensen van andere origine (15-tal verschillende nationaliteiten).

Deze diversificatie is geleidelijk gebeurd, over de jaren heen - werk van lange adem/volharding/veel geduld!

- **Focus op de mens**, niet zozeer op de achtergrond. Er wordt gekeken naar de mens achter de mens, naar hun talenten en interesses.

Bij de start wordt er een kennismakingsgesprek gevoerd – de organisatie wordt voorgesteld en

vrijwilligers kunnen zichzelf voorstellen – bevragen van talenten en interesses / Wat kan je goed?

Wat doe je graag? – ook zelf met voorbeelden komen, want het is niet altijd gemakkelijk om zelf je

talenten te benoemen. Wat zijn de ambities van de vrijwilligers? Op korte en lange termijn?

- Veel **participatie** in de organisatie – er wordt naar de mening van de vrijwilligers gevraagd bij verschillende processen.

- Voldoende **doorgroeimogelijkheden** binnen de organisatie creëren.

Bv. kind als deelnemer, doorstromen naar monitor

- Je moet diversiteit in je ploeg echt willen als organisatie (niet voor quota, window dressing,...) - er moet een **WIL** zijn om mensen van verschillende culturen te betrekken in je werking.

- **Authentieke interesse** hebben vanuit de hele ploeg (gedragen door personeel en andere vrijwilligers) – moeilijkheden (die zijn er zowiezo) ook niet uit de weg gaan.

- **Maak onderwerpen bespreekbaar!**

- Afkomst durven benoemen (Van waar kom je oorspronkelijk? Hoe was het daar?)
- Ook cultuurverschillen benoemen en gelijkwaardig behandelen
- Thema's als racisme zijn bespreekbaar

Verwoording van gevoelens – benoemen van wat er leeft (anders wordt iets groter en groter)

Dit zorgt voor thuisgevoel (ik mag mezelf zijn, ik kan mijn gevoelens kwijt, ik voel me hier goed)

Beleving van hun “zijn” in de werking.

- Zorg voor een goed **netwerk** – verbinding maken (tijdrovend, maar het brengt op)

Misschien is een persoon niet de juiste persoon in jouw organisatie, maar wel bij een andere organisatie!

Persoonlijk contact tussen organisaties is hiervoor belangrijk.

- **Taal** is vaak moeilijk – maar ze kunnen meer dan koken en poetsen, of meer dan een ‘traditioneel gerecht klaarmaken uit hun thuisland’.

Het is belangrijk dat mensen zich goed kunnen uitdrukken. Elkaar begrijpen – taal is maar één (maar wel een belangrijk) element daarin.

Lukt het niet meteen op taalniveau – dan op andere manieren proberen – bv. aan de hand van tekeningen.

Reactie van deelnemster (uit eigen ervaring): Vaak wordt er gezegd bij zoektocht naar werk: kan je nog geen Nederlands en heb je een hoofddoek? Dan moet je realistisch zijn: je kan enkel aan de slag als poetsvrouw. Maar mensen willen optimistisch zijn – ze willen hun talenten inzetten en interesses aanboren.

- Het doelpubliek in het buurtwerk is meer en meer divers geworden. Hoe reageerden de ‘autochtone’ bezoekers van het buurthuis hier op?

Mensen hebben **leren samenleven** – verandering in houding – ze leren elkaar kennen (samen aan tafel, samen activiteiten doen,...) en zien dat bepaalde vooroordelen niet kloppen. Er wordt geen onderscheid gemaakt (bv. er worden geen aparte oudergroepen voor mannen en vrouwen georganiseerd: dit zorgt er voor dat er contact is)

- **Hoe bereiken jullie nieuwe vrijwilligers?**

- Digitaal platform
- Ze komen met iemand mee / via via
- Mensen uit de buurt
- Door het netwerk / andere organisaties
 - sociale kaart in de omgeving kennen (territoriaal en in de eigen sector)
- OKAN jongeren
- + Studenten – ouderen (diversiteit in zijn breedheid, ook naar leeftijd)

- Reactie van deelnemster: ze hebben het imago van de organisatie niet mee (daar wordt de organisatie mee geassocieerd) → blank, middenklasse, hoogopgeleid, beetje ouderwets = een drempel voor mensen die buiten die beschrijving vallen.

TIP: ga zelf naar de mensen die je wil betrekken en wacht niet tot ze bij jullie komen!

TIP: Samenwerking met andere organisaties die wel divers zijn + uitwisseling (bv. 't Lampeke en Circusschool)

Je ontwikkelt je het beste als je je ergens goed voelt.

Daarom: in je organisatie - zorg dat mensen zich thuis voelen, welkom voelen.

Daarom: eerst in een beschermde context "leren kennen" (bv. circusschool kwam naar het Lampeke zelf met activiteiten), zodat daarna de stap naar die andere organisatie kleiner werd.

Afsluiter – Wat neem je mee?

het echt-willen

*netwerk
talenten bij
diversiteit bij*

*eigen mede-
samenleven*

mens-centraal

Tafel 'Praktijkvoorbeeld van vzw Mobiel – Dienst Aangepast Vervoer Leuven'

Spreker: Jan Treunen en Violeta (vzw Mobiel)

Inleiding:

Vzw Mobiel organiseert (voor mensen met een mobiliteitsbeperking):

- individueel rolstoelvervoer van deur tot deur, zeven dagen op zeven (6u30 tot 22u30), tegen beperkt tarief
- Groepsvervoer (minimaal 3 personen, minimaal 2 rolstoelgebruikers) van deur tot deur, zeven dagen op zeven (6u30 tot 22u30), tegen beperkt tarief

Binnen arrondissement Leuven hadden ze in 2018 5138 leden (gratis lidmaatschap) en 21.765 afgelegde trajecten.

Arrondissement is opgedeeld in 5 zones, met vaste standplaatsen van wagens. Regio Leuven = Leuven, Lubbeek, Bierbeek, Oud-Heverlee, Huldenberg, Herent, Bertem, Kortenberg en Tervuren.

De organisatie telt 58 medewerkers:

- art.60: 13 (12VTE) (blijven nadien ook vaak als vrijwilliger aan de slag)
- Vrijwilligers: 34
- Vast: 10 (8,7 VTE)
- KBC detachering: 1 (0,5 VTE)
- Stage VDAB: 1 (1 VTE)

Focus op werving art.60-medewerkers en vrijwilligers.

Functies:

- Kantoormedewerkers: 20
- Chauffeurs: 38
- Co-piloot: 1

Vrijwilligers zijn heel belangrijk in dit verhaal, in de werking!

De vrijwilligersploeg is een zeer diverse ploeg, zowel naar leeftijd als naar afkomst, net zoals het personeelsbestand van de organisatie.

Getuigenis Violeta:

Violeta is in 2012 naar België gekomen, uit Bulgarije. Ze volgde Nederlandse les in het ILT, 5 niveaus doorlopen. Ze wou – naast de lessen – heel graag Nederlands oefenen, maar dat bleek niet zo evident. Op advies van haar lerares is ze op zoek gegaan naar vrijwilligerswerk. Op de deur van de kringloopwinkel (vzw Mobiel is gevestigd boven de kringloopwinkel in Leuven) zag ze een advertentie voor vrijwilligerswerk. → Belang van advertenties op de juiste plek!

In Bulgarije heeft ze een diploma behaald en had ze al veel ervaring opgebouwd met administratief werk. Ze informeerde hiervoor bij vzw Mobiel, maar zij hadden hier geen aanbod in. Ze is dan maar begonnen als begeleidster in de auto (met Nederlandstalige chauffeur en klanten). Daarna kon ze binnen de organisatie toch overschakelen op administratief werk, zelfs 5 dagen per week. Na verloop van tijd is ze zelfs aangenomen als vast personeelslid.

Bij vzw Mobiel wordt er – binnen de mogelijkheden – rekening gehouden met het profiel en de interesses van de vrijwilligers die zich aanbieden.

Kanalen voor werving die vzw Mobiel gebruiken:

- Via ILT (vaak zijn dit hooggeschoolden, met een diploma in thuisland, die iets gelijkaardig willen doen (maar krijgen pas certificaat als Nederlands OK is))
- Via via (netwerk van vrijwilligers) Ze brengen iemand mee!
- Tafeltje met brochures – markten, folders op toegankelijke plaatsen
- Veel mondeling (via cliënten, gebruikers, personeel...)
- Op hun rondreizende busjes (word jij vrijwilliger?)

Elke nieuwe vrijwilliger krijgt een opleiding – in beeldende taal + ook gegeven door mensen met een migratieachtergrond, die 3 à 4 weken duurt (oefenperiode).

De sfeer bij vzw Mobiel is heel warm en open. Openheid is belangrijk voor nieuwe vrijwilligers (zowel bij leidinggevenden, bij de andere vrijwilligers en bij personeelsleden) – zich welkom voelen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen vast personeel, artikel 60'ers en vrijwilligers qua ondersteuning – iedereen wordt gelijk behandeld.

Vaak informele gesprekken met de vrijwilligers (hoe gaat het? Hoe voelen ze zich?)

Af en toe wordt er een fijne activiteit gehouden met de groep – zoals bowlen – hier is geen taal voor nodig.

Regel: er moet Nederlands gesproken worden binnen de werking.

- Dit is de enige manier waarop iedereen elkaar kan begrijpen
- Zo worden klikjes vermeden.
- Oefenkansen Nederlands.

Binnen de organisatie wordt er ook 1u per week een gespreksgroepje georganiseerd, waarop zowel vaste medewerkers als vrijwilligers worden uitgenodigd, om Nederlands te oefenen, over verschillende thema's (geschiedenis, cultuur, eten, tradities,...) – geeft ook verbinding in de ploeg.

Afsluiter – Wat neem je mee?

stilstaan bij verwachting vrijwilliger
gericid-c-communicatie
het brengt op

Tafel 'Intercultureel communiceren met vrijwilligers'

Spreker: Ann Labeeuw (Agentschap Integratie en Inburgering)

Inleiding:

- 30% van de bevolking in Leuven heeft een andere origine, als je kijkt naar kinderen en jongeren dan zijn dit nog hogere percentages.
- Diversiteit is het nieuwe normaal.
- Diversiteit binnen de diversiteit: de groep zelf is zeer divers (herkomstland, statuut, ...).
- Er zijn geen kant en klare antwoorden, het is altijd zoeken – maatwerk – blijven proberen – vallen en opstaan.
- Het is relevant om te kijken naar de motieven van mensen om vrijwilligerswerk te doen (vb. Nederlands oefenen, sociaal netwerk uitbouwen,...) en de taak van de vrijwilliger te laten aansluiten bij deze motieven (vb. vrijwilliger die Nederlands wil oefenen geen taak geven zonder oefenkansen Nederlands).
- 'Bril met 3 glazen' - Hoe kijken we naar onze omgeving / de samenleving?
 - (1) opvoeding/ouders
 - (2) onderwijs (interactie, leren,..)
 - (3) omgeving (buurt waarin je opgroeide, deelname aan vrijetijd,..)

Niet iedereen heeft een zelfde bril op en we hebben zelf ook een bril op (= ons referentiekader), maar daar zijn we ons weinig van bewust.

- 'Cultuurdriehoek' met 3 lagen.
 - o Onderaan = 'menselijke natuur' - wat we gemeen hebben en onze gedeelde behoeftes
 - o Midden = 'cultuur' - hoe staan we in de wereld, wat vinden we belangrijk, hoe uiten we dit – dit deel je met sommige mensen (vb. leeftijdsgebonden, etnisch gebonden, subcultuurgebonden,...)
 - o Boven = 'persoonlijkheid' (unieke van elke persoon).

Als we spreken over culturen hebben we soms de neiging om te culturaliseren: teveel toewijzen aan cultuur, niet kijken naar het individu (vb. 'Afrikaanse mensen komen steeds te laat'). Iedereen behoort tot diverse culturen. Problemen worden dan zeer beladen en 'onoplosbaar'.

Je kan niet alle gewoontes / gevoeligheden van alle culturen in Leuven kennen / weten.

Bij conflicten beter gebruik maken van 'menselijke natuur' en 'persoonlijkheid', en 'cultuur' erbuiten laten. Bij kennismaking met een nieuwe vrijwilliger kijken naar 'persoonlijkheid' – wat zijn de interesses van deze persoon? Stem je vrijwilligerstaak hierop af.

Uitwisseling met deelnemers aan de tafel:

- Kijk na of je verschillende stappen kan inbouwen in het vrijwilligerswerk, bv. een eerste keer gewoon komen kijken, dan samen meedraaien met een vaste begeleider of een andere vrijwilliger, daarna zelfstandig aan de slag.
 Als vrijwilligersorganisatie kan je extra inzetten op talenten of ontwikkelen van competenties van anderstaligen (bv. door hen verschillende taken te laten oefenen of samen te kijken welke competentie ze nog verder kunnen ontwikkelen).
- Het is belangrijk als organisatie om open en duidelijk te communiceren over doorgroeimogelijkheden in jouw organisatie.
- Door taaldrempels kan je sommige conflicten tussen vrijwilligers moeilijk uitspreken. Hoe ga je hier mee om?

- We moeten taal niet overschatten. Veel heeft ook te maken met basishouding, inzet, intentie van de 'moderator' of vrijwilligerscoach.
- Hoe houd je een vergadering met alle vrijwilligers als er taalbarrières zijn?
 - Erkenning geven aan de vrijwilliger: de vergadering moet wel moeilijk zijn voor jou want het is in een andere taal.
 - Oplossingen op maat: vb. een vrijwilliger die ernaast gaat zitten en vertaalt, de vrijwilligerscoach gaat naast de vrijwilliger zitten op het einde om alles kort te herhalen
 - Niet allemaal op de eigen schouders nemen, beter de verantwoordelijkheid verdelen binnen de vrijwilligersgroep.
 - Mensen erop aanspreken 'Zeg mij wat je nodig hebt om te kunnen volgen.'
 - Duidelijke taal gebruiken (geen afkortingen, geen jargon, sommige dingen kunnen eenvoudiger uitgelegd worden)
 - We overschatten taalgebruik van iedereen
- Getuigenis intercultureel medewerker: alleen Nederlandse les volgen is niet genoeg om de taal onder de knie te krijgen. Vrijwilligerswerk biedt kansen!
- Moet je zelf Nederlands spreken of net in thuistaal beginnen?
 - Starten in de andere taal geeft soms een verkeerde signaal (je Nederlands is niet goed genoeg, ik heb niet het geduld om naar jou te luisteren)
 - Soms wel belangrijk (vb. er is iets gebeurd op het speelplein, ouder moet het goed begrijpen of vrijwilliger wil zijn hart luchten)
 - Tip: altijd vragen aan de vrijwilliger wat zijn/haar voorkeur is; dit kan ook verschillen naargelang de situatie.
 - Tip: afspraken maken (vb. moeilijke woorden opschrijven,...)
- Werving van vrijwilligers: sommige groepen worden bereikt, andere niet.
 - Vroeger was een vrijwilligersploeg ook niet per se een afspiegeling van de bevolking (je moet hier namelijk tijd voor hebben, mentale ruimte,..) > vooral middenklasse die het materieel vrij goed heeft en zich wilde inzetten. Dus het probleem van diversiteit stelde zich vroeger ook al. Dit leidt tot bepaalde 'cultuur'.
 - In superdiverse context moet je ook kijken naar andere 'gewoontes' die je vanuit middenklassedenken hanteert (vb. vergaderen, mails sturen,..)
 - Kijk ook naar de socio-economische positie van doelgroep, wervingskanalen,.. (als je hetzelfde doet, krijg je meer van hetzelfde): kijk eens of je kan samenwerken met etnisch diverse organisaties,..
 - Er is geen ideale oplossing, je moet kijken naar oplossingen op maat.
- Vraag van deelnemer of agentschap Integratie & Inburgering doorverwijst naar vrijwilligersorganisaties in Leuven, binnen MO-les of trajectbegeleiding
 - Agentschap vertrekt steeds vanuit interesse
 - Zeker ook rol van elke vrijwilligersorganisatie om outreachend naar etnisch diverse organisaties, dienst diversiteit Stad Leuven, OCMW (cf. project taalvloeren), CBE of Agentschap toe te stappen
 - Zoeken naar matching tussen jouw organisatie en wie hierrond kan toeleiden
- Wat is minimale niveau Nederlands om dienstverlening te kunnen bieden (vb. Huis van het Kind)?
 - Niet elke vrijwilliger matcht met elke werking. Dat geldt ook voor andere competenties,
 - Steeds kijken waar dit wel kan, en waar niet? Eventueel in tandem met iemand die beter Nederlands kan.

- Niet alleen kijken naar nieuwe vrijwilligers die je wil bereiken, ook kijken naar bestaande vrijwilligersploeg (vb. niet elke vrijwilliger voelt zich goed in rol taalcoach)

Afsluiter – Wat neem je mee?

vergadercultuur-als-belemmering
reflectie-over-eigen-werking
vraag-en-aanbod-partners-betrekken
superdiversiteit
kwantiteit-dienstverlening-bewaken
referentiekader
cultuurwieltoets

Tafel 'Nederlands als barrière voor anderstaligen in vrijwilligerswerk'

Spreeker: Herlinde Debrabander en Sarah Welslau (CBE Open School / project Taalvloeren)

Inleiding:

Duiding project Taalvloeren:

Dit project is ontstaan vanuit de nood van cursisten Nederlands: buiten de les hadden ze geen oefening NT2 (Nederlands als tweede taal) meer.

- Opzet:

Creëren van meer oefenkansen Nederlands via vrijwilligerswerk voor cursisten NT2 uit CBE of CVO. Daarnaast wordt een taalvloer ook waardevol geacht in functie van arbeidsattituden, werkoriëntering en activering.

De vrijwilligers krijgen ondersteuning in de praktijk – taalcoaching tijdens het vrijwilligerswerk in samenwerking met OCMW en CBE voor de taalondersteuning.

= Individuele taalondersteuning en -aanmoediging, opdrachtjes geven, expertengesprekjes met medewerkers van de organisatie,....

Taalvloeren bestaat ook in sociale economie (bij velo, spit, Wonen & werken,), maar daar gebeurt taalcoaching intern na train-the-trainer bij VDAB.

- Doelgroep:

Zowel hoog- als laaggeschoolde anderstaligen, verschillende niveaus van taalbeheersing NT2. Taalvloer kan nu enkel voor OCMW-cliënten Leuven, met prioritair de bedoeling om oefenkansen NT2 te creëren.

Deelnemers geven zelf hun nood/goesting aan, dus inzet op eigen vraag en vrijwillig. Dus geen sanctionerend element vanuit OCMW-werking.

Aanmelding via CBE / OCMW verzorgt het intakegesprek en matching obv de voorkeur van de cursist voor een taalvloer.

- Werking:

Taalvloer duurt 3 tot 6 maanden. Soms blijft de cursist nadien nog aan de slag als vrijwilliger.

Momenteel zijn er 12 plaatsen: naschoolse kinderopvang Fabota en Kettekeet, buurtsport, Hal 5 sociale kruidenier, middagtoezicht op school, buurthuis, rusthuis.

Ervaringen:

- Belangrijk om erg op maat werken!
- Krachtig om mee te werken: aanleren hoe je gemakkelijk gesprekjes kan aangaan, small talk,
- Spreekdurf is het belangrijkste! Iemand moet dit écht mogelijk maken door oefenkansen te creëren en cursisten aan te moedigen.
- Nadenken over welke taak/taken je de vrijwilliger kan geven en of er voldoende oefenkansen Nederlands zijn. Essentieel om als organisatie effectief tijd te maken voor de anderstalige vrijwilliger.

Iemand aanduiden die tijd krijgt om een aanzet te geven tot oefenkansen, iemand die bewaakt dat de anderstalige vrijwilliger bezig en betrokken is (ipv aan de kant te staan en niet durven/weten hoe eraan te beginnen).

- Organisaties ook proberen bewust te maken van hoe om te gaan met anderstalige vrijwilligers. Maximaal proberen tegemoet te komen aan mogelijke ondersteuningsvragen (bv. taalcoaching op de vloer), niet enkel van de anderstalige vrijwilliger maar ook van het personeel en van de Nederlandstalige vrijwilligers die op de taalvloer werken.

Uitwisseling met deelnemers aan de tafel:

- Een organisatie werkt reeds met anderstalige vrijwilligers in de opvang: lage drempel/veel oefenkansen bij vrijwilligerswerk met kinderen. Steken veel tijd in begeleiding van vrijwilligers, maar krijgen veel van terug: de vrijwilligers zijn heel gemotiveerd, hun groei is duidelijk te zien, heel positieve ervaring, opvang verloopt beter/aangenamer.

- Organisatie moet wel klaar zijn om anderstaligen te ontvangen: taalgebruik van het echte leven, geen vakkennis of dialect. En ook: je moet écht de kans krijgen om Nederlands te oefenen. Enkel zeggen 'ik begrijp je niet' is niet ok, beter meer duiding geven/samenvatten en vragen stellen om de boodschap te kunnen herhalen.

- Wij krijgen wel vragen van anderstaligen om vrijwilligerswerk te doen, maar dit is vaak bij ouderen aan huis en onze organisatie heeft geen mogelijkheid om de vrijwilligers daar te begeleiden... we hadden het idee van meter/peterschap met bestaande Nederlandstalige vrijwilligers, maar deze hebben al een stevig takenpakket dus is niet evident. Bovendien moet ook het publiek (de ouderen) er voor openstaan en dat is ook niet evident.

→ sommige organisaties/werkingen blijken vaak niet de beste oefenplek te zijn wegens hoge werkdruk/weinig ondersteuningsruimte van werknemers, dialect van doelgroep,...

- VRAAG AAN STAD/IDEE VOOR STAD: mogelijkheid om te investeren in taalcoaches en begeleiders van vrijwilligers.

- Bij verschillende organisaties kan diversiteit bij de vrijwilligers zeker een meerwaarde zijn, omdat de doelgroep van de werking ook divers is (afspiegeling), of bv. specifiek op zoek naar anderstalige vrijwilligers, omdat het een meerwaarde is om dezelfde taal te spreken als de doelgroep dat ze begeleiden, en samen Nederlands te leren/oefenen. Maar hoe of waar vinden we anderstalige vrijwilligers? Vaak extra verwachtingen: dit moet wel een sterke persoon zijn om de doelgroep van de organisatie te kunnen ondersteunen én moet ook wat Nederlands kunnen.

- VRAAG AAN STAD/IDEE VOOR STAD: database met meer of meer gedetailleerde filters, op bv. taal.

- Probleem: professionelen kunnen vrijwilligers niet ondersteunen want geen tijd voor (hoge werklast). Veel personeelsdruk door hoge administratie en administratieve controle. Vrijwilligers kunnen hier een andere, betere/warme aanpak geven voor de doelgroep van de werking op de professionals.

- VRAAG AAN STAD/IDEE VOOR STAD: vraag naar coaching/ondersteuning/taalcoaching van de organisaties. Hoe omgaan met anderstalige publiek en vrijwilligers?



Afsluiter – Wat neem je mee?

samenwerking
budget-voor-coach
durven-(investeren)-
spreekdurf-stimuleren
nood
brug
duidelijk
verrijkend
lancering
realistisch
nuttig
coach
leren
ondersteuning

Tafel 'Nieuwkomers als vrijwilligers'

Spreker: Farah Laporte (Refu Interim)

Uitleg:

Refu interim (opgestart in Gent, nu ook in regio Sint-Niklaas, Kortrijk en Oostende) gaat op zoek naar vrijwilligerswerk binnen de brede socioculturele sector (overheden, vzw's,..) voor nieuwkomers.

Vaststelling dat nieuwkomers Nederlandse les volgen, maar weinig oefenkansen vinden (noch informeel, noch formeel).

Gestart tijdens Gentse Feesten: CIRQ-collectief: inhoudelijke thema werd gevoed door/met vluchtelingen en vluchtelingen werden ingezet als vrijwilliger, met als slogan "zottigheid als hefboom voor integratie".

80 geïnteresseerde vrijwilligers (mix van nieuwkomers en Vlamingen) werden onderverdeeld in verschillende groepen (vb. bar, onthaal, artiesten, kinderanimatie,..).

Voorafgaand een traject van 2 à 3 maanden: workshops (vb. tappen, snijtechnieken, zangles,..)

Concept van het project: rollen omgedraaid: bezoekers Gentse feesten worden 'nieuwkomer' (niet begrepen, niet geloofd, onrechtvaardig behandeld,..)

Na de Gentse Feesten kwam de vraag van nieuwkomers om nog vrijwilligerswerk te vinden.

Organisatie "Refu Interim" werd opgericht, oa voor zoektocht naar subsidies om met deze vraag aan de slag te gaan.

Intussen heeft Refu Interim bijna 900 personen in z'n databank (fluctuerend) en hebben ze met 60 organisaties samengewerkt.

Refu interim werkt langs 2 kanten:

- (1) **Nieuwkomer** klaarstomen voor vrijwilligerswerk – intensieve begeleiding op maat (op tijd komen, blijf plakken, drink nog iets na uw shift, niet teveel op gsm zitten, reageren op mails,..)

Zeer diverse ploeg (van ongeletterde tot hooggeschoolde nieuwkomers)

Sommigen worden op deze manier ook toegeleid naar werk.

- (2) **Organisatie** betaalt een kleine instapkost. Refu interim geeft hen de tijd om te leren en te groeien. Er zijn al moeilijke situaties voorgevallen bij organisaties die niet helemaal mee zijn. Refu interim gaat elke keer ter plaatse bij elke eerste keer voor een vrijwilliger.

Op termijn zouden ze graag een traject opstarten met de organisaties.

Criteria voor organisaties om mee samen te werken:

- Geen homogene groepen van dezelfde origine
- Nooit vrijwilliger alleen aan het werk
- Enkel kwalitatieve klussen en goed voor beide partijen
- Voldoende begeleiding

Procedure:

- 2 x per jaar een inschrijfmoment (plaats van ontmoeting, met activiteiten)
- Interviewers doen intake gesprek (met tolken)
- Voorstellingsfilmpje in verschillende talen

- Toewijzing aan 'deelwerking' (vb. onthaal, bar/keuken, publieksmedewerker, handige Harry's)
- Ze gaan vervolgens proberen in één van de deelwerkingen
- Oriëntatiedag: 'proeven van verschillende soorten vrijwilligerswerk' – ze bouwen samen een feest

Door dit voortraject leren ze de nieuwkomers kennen. Er worden ook uitstappen en workshops georganiseerd.

- Nieuwkomers komen in een poule terecht, en kunnen ze ingeschakeld worden bij een organisatie. Refu Interim gaat de eerste keer mee met de vrijwilliger naar de organisatie waar ze aan de slag gaan.

Refu interim organiseert ook workshops voor bedrijven die thema diversiteit op een ludieke manier behandelen (vb. vogelhuisjes maken terwijl je niet kan communiceren met elkaar).

Vrijwilligerswerk niet zo gekend bij alle origines, in diverse talen - filmpje op youtube.

Creatieve oplossingen voor communicatie met vrijwilligers:

- o Vrijwilligerswerk niet zo gekend bij alle origines – diverse talen filmpje op youtube
- o point it T-shirts / point-it boekjes om taalbarrière te overwinnen
- o Refu Interim gaat kaartjes maken met een aantal tips voor de vrijwilligers in het Nederlands + andere kant moedertaal. Foto's van alle soorten vrijwilligerswerk, eventueel filmpjes uitbreiden: 'wat als'

Conclusie: alles gaat over out of the box denken, creatief zijn, probleemoplossing,...

Afsluiter – Wat neem je mee?

