



Naar een geïntegreerd migratiebeleid,
dankzij het AMIF
Vers une politique de migration plus intégrée,
grâce au FAMI



POD | Maatschappelijke Integratie
SPP | Intégration Sociale

Verslag bijeenkomst OCMW's – *Rapport rencontre des CPAS* AMIF 22 februari 2018 – 22 février 2018 Zaal/Sale Mandela, WTC II, Brussel/Bruxelles

Aanwezigen:	Haya Boshart (OCMW Antwerpen), Johan Maekelbergh (OCMW Gent), Sandra Vandenbroele (OCMW Gent), Mieke De Roo (OCMW Gent), Karolina Bielawska (CPAS Charleroi), Lisa Asselman (POD MI-IS), Chaimaa Abarhoune (Stagiair, POD MI-IS), Nesrine Ouledelbey (CPAS Liège), Claudine Gbambili (CPAS Liège), Angès Dubus (CPAS Bruxelles), Nirina Rangorivao (CPAS Bruxelles)
Verontschuldigd:	Alexandre Van Belle (CPAS Charleroi), Ozlem Baslarli (CPAS Charleroi), Tom Anthuenis (POD MI-IS), Nauar Elfargani (OCMW Antwerpen)

I. Welkom

Lisa (POD Mi-IS) heet iedereen welkom.

De aanpak van deze bijeenkomst zal anders zijn. De tafels staan aan de kant en de deelnemers zitten in een kring. De bijeenkomst begint met een 'Check-In', de aanwezigen beantwoorden enkele vragen:

1. Wie ben je? Wat doe je?
2. Wat heb je hier al geleerd? Wat zou hier willen leren?
3. Is een deelname aan deze ontmoeting verplicht of vrijwillig?
4. Wil je hier (niet) zijn?

De groep is zeer divers. Zo zijn er vandaag sociaal werkers, psychologen, stagiairs, coördinatoren aanwezig. Sommigen onder hen houden zich bezig met groepswerking, taalverwerving, sociale activering in het algemeen, financiën of administratie.

Voor sommigen is het de eerste keer dat ze deelnemen, anderen komen bijna altijd, nog anderen komen regelmatig. Sommigen waren er van in het begin bij (AMIF-bijeenkomsten vinden plaats sinds januari 2016) en zijn verrast om in een kring te zitten. De vergaderingen waren vroeger niet zo interactief waren en ze zijn benieuwd naar wat er vandaag gaat gebeuren. Sommigen vinden het wel lastig om zonder tafel notities te nemen. Het gebouw/de zaal waar de bijeenkomsten plaatsvinden, is onaangenaam, koud en voelt verstikkend aan omdat er geen ramen zijn.

De deelnemers willen graag praktische ervaringen uitwisselen en begrijpen hoe het beleid op het niveau van de OCMW's (intern beleid), de regio's een impact hebben op de projecten. Ze zijn benieuwd naar wat iedereen binnen zijn project precies doet en willen elk project nog beter begrijpen. Ze zijn ook op zoek naar nieuwe

methodes en raad bij specifieke vraagstukken, zoals 'Hoe bevorder je de taalverwerking?', 'Welke plaats geef je aan religie binnen je project/OCMW?', 'Hoe beïnvloedt het subsidiebeleid de projecten?', 'Hoe kan iemand zich beter integreren vanuit het OCMW (via integratie- of tewerkstellingstrajecten)?', 'Op welke manieren kan je je taak als hulpverlener invullen?'

Sommige deelnemers komen vrijwillig naar de bijeenkomsten. Anderen zien een deelname als een verplichting omdat zij als trekkers van het project vinden dat zij de verantwoordelijkheid hebben om deel te nemen aan de bijeenkomsten.

2. Inhoud bijeenkomsten

2.1 Afspraken

Na de Check-In hebben wij nagedacht over volgende vraag: 'Waarom komt deze groep mensen om de paar maanden samen?' Het antwoord was unaniem: 'om iets bij te leren'.

Om ervoor te zorgen dat iedereen iets bijleert, hebben we samen volgende afspraken gedefinieerd.

Afspraken

- ❖ We verdiepen ons in een thema door enerzijds beroep te doen op onze eigen expertise (expertise aanwezig in de groep) en anderzijds experten uit te nodigen. De verdeling van de tijd is in principe 50-50, tenzij een andere tijdsverdeling nodig blijkt.
- ❖ We bespreken, als het nodig is, twee aspecten van het gekozen thema: het beleid en de praktijk. Als het nodig is, maken we daarna een terugkoppeling en leggen we de inzichten die we vergaarden tijdens de praktijkgerichte bespreking naast die van de beleidsgerichte bespreking. Op die manier bespreken wij een thema, als het nodig is, op drie niveaus: praktijkniveau, beleidsniveau en tussenniveau.
- ❖ We moedigen alle projectmedewerkers aan om deel te nemen aan alle besprekingen. We moedigen dus praktijkmedewerkers aan om deel te nemen aan de beleidsgerichte bespreking en moedigen beleidsmedewerkers aan om deel te nemen aan de praktijkgerichte bespreking. We gaan ervan uit dat iedereen een waardevolle bijdrage kan leveren aan de gesprekken.
- ❖ Als we plots een filosofische discussie starten, houden we dit gesprek niet tegen. Filosoferen mag tijdens de bijeenkomsten. Wel houden we de tijd in het oog.
- ❖ Als we een casus bespreken, kijken we naar de twee aspecten: beleid en praktijk. We bespreken enerzijds de casus van één persoon en zijn eigen situatie. Anderzijds bespreken we de casus van één persoon in functie tot zijn plaats binnen het OCMW.
- ❖ Als we aan casusbespreking doen, bepalen we op voorhand het hoofdthema. Alle casussen hebben dan als hoofdthema het op voorhand gekozen onderwerp. Andere thema's kunnen eventueel aan bod komen, maar de bespreking ervan is beperkt in tijd.

2.2 Thema's

We hebben ook samen de belangrijkste thema's (met een paar vragen al) opgelijst:

I. Taalverwerving

* Hoe omgaan met het idee van eentaligheid vs. de realiteit van meertaligheid (Standaardnederlands of -frans vs. streektaal – Kennis van Nederlands/Frans maar op de werkvloer wordt geen Nederlands of Frans gesproken, maar Engels, Arabisch, Turks, Oost-Europese talen, contacttalen etc.)?

- * Welke taal moet je kennen voor welk beroep? Wat als je Nederlands/Frans niet nodig hebt om werk te vinden? Hoe rijm je dat met het beleid rond taalverwerving en tewerkstelling?
- * Hoe bepaal je als OCMW wie klaar is om te werken en wie niet op basis van taal?
- * Hoe kunnen uitgeleerde personen nog iets bijleren, taalcompetenties verwerven?
- * Moeten we rekening houden met een verband tussen taal en brein bij mensen die problemen hebben met taalverwerving?

2. **Motivatie van deelnemers – omgang met toekomstperspectief – verhogen participatie**
(zie punt 3)

3. **Diversiteit – Interculturaliteit (met focus op religie binnen een groep/project/OCMW)**

- * Wat zijn interculturele vaardigheden?
- * Hoe ga je om met diversiteit in je groep (gender, nationaliteiten, multiculturaliteit)?
- * Wat als religie aan bod komt tijdens een activiteit?
- * Welke plaats heeft religie binnen de OCMW/project-werking?

3. Thema: motivatie – toekomstperspectief – participatie

Het eerst volgende thema dat tijdens de bijeenkomsten aan bod zal komen is het thema '**MOTIVATIE**'.

De groep zou graag Dominique Baré van Comconsult uitnodigen, voor de opleiding 'De voorwaarden voor een hoge motivatie':

Tijdens de opleiding krijgen de deelnemers een toelichting van het begrip motivatie en een analyse van de remmen en hefboven die verband houden met de motivatie van cliënten. Ze maken kennis met methodologieën aangepast aan de behoeften van de deelnemers om actieve participatie te bevorderen (notie van slogan, context, referentiekader, ...), maken kennis met hulpmiddelen die de motivatie, expressie en betrokkenheid van de deelnemers versterken. Een vraag staat centraal: Geef zin aan acties van sociale integratie: waar zoekt de deelnemer precies naar?

Op de volgende 'leervragen' willen we na het volgen van de opleiding graag een antwoord:

- ✓ Hoe verhouden motivatie en verplichting zich? Hoe motiveer je iemand die verplicht moet deelnemen aan een sociaal activeringstraject? Hoe geef je de persoon toch een bepaald zeggenschap/eigenaarschap over zijn activeringstraject?
- ✓ Welke extra begeleidingsstappen kunnen wij ondernemen om ervoor te zorgen dat mensen op hun eigen benen gaan staan?
- ✓ Hoe motiveer je mensen als zij geen toekomstperspectief hebben? Als zij bv. nooit in een tewerkstellingstraject zullen kunnen instappen (door ziekte, handicap, gezinssituatie)? Hoe ga je om met dromen waarvan je weet dat ze nooit zullen uitkomen?

Als we Dominique Baré uitnodigen, respecteren we volgende afspraken:

- ❖ We staan erop dat we ook een uitwisselingsmoment hebben. Tijdens of na de opleiding moet er ruimte zijn om onze eigen ervaringen met elkaar te delen.
- ❖ Lisa informeert Dominique Baré dat de groep divers is en dat de taal (Frans/Nederlands) soms wat parten speelt. We willen dat Dominique Baré zich bewust is van deze drempel en dat hij misschien enkele voorzorgsmaatregelen neemt (bv. trager spreken, documenten in beide talen, etc.). Ook appreciëren we het als Dominique Baré op de hoogte is van het integratiebeleid in Vlaanderen, Wallonië en Brussel die van elkaar verschillen.

4. Indruk nieuwe aanpak bijeenkomsten

De bijeenkomst eindigt met een 'Check-Out'. De deelnemers beantwoordden volgende vragen:

1. Wat heb je geleerd vandaag?
2. Wat vind je van deze werkmethode?
3. Hoe voel je je?

De meesten weten nu wat ze moeten verwachten van de bijeenkomsten. Het kader is duidelijk, je kan je voorbereiden op de thema's die besproken zullen worden. De vraag die je nu aan je team zal stellen is niet 'Wie gaat naar de bijeenkomst?', maar 'Wie heeft het meest aan de bijeenkomst?'.

Ook is er draagvlak voor de bijeenkomsten. Er is gedragenheid en we zijn als groep betrokken. Iedereen heeft wel iets kunnen zeggen vandaag, kreeg ook de mogelijkheid om iets te zeggen. Het was dynamisch, mensen vielen niet in slaap. De uitwisselingen waren positief en velen voelen zich goed bij wat er het komende jaar op de agenda zal staan. Blijkbaar komen dezelfde vragen naar boven.

De methode wordt geapprecieerd. Het creëert een draagvlak en leerrijke uitwisselingen. Via deze methode laat de POD MI alle controle los en neemt het zijn ondersteunde functie op.

Op het einde van de dag zitten de aanwezigen met de volgende gevoelens: sommigen zijn nieuwsgierig naar wat gaat komen, anderen zijn blij, gemotiveerd, wakker en/of alert. Sommigen hopen erbij te zijn de volgende keer, anderen vinden het jammer dat ze er niet bij kunnen zijn. Sommigen gaan de methodiek ook zelf gebruiken.

5. Vervolg

De volgende bijeenkomst vindt plaats in mei. Het thema dat op de agenda staat is MOTIVATIE.