

DIVERSITEIT EN INCLUSIE



'T PASSEL

PROCESVERSLAG
2020-2022

TABLE OF CONTENTS



01 INLEIDING

02 VISIE DIVERSITEIT & INCLUSIE

03 TAAL

04 INCLUSIEF PERSONEELSBELEID

05 ANTIRACISME/ NON-DISCRIMINATIE BELEID

01 INLEIDING

In 2018 startte 't Pasrel met het project Diversiteit & Inclusie. Vanuit een groeiend besef dat we als vzw in het multiculturele Brussel niet representatief waren voor de omgeving waarin we opereren en zo veel kansen misten. De raad van bestuur besloot meer in te zetten op diversiteit. We gingen een samenwerking aan met het Agentschap Integratie en Inburgering. Dat leidde tot een denkdag in 2018 en een reeks voorbereidende gesprekken met het personeel en de jongeren. Door tijdsgebrek geraakte het project weer op de achtergrond.

Vanuit een gezamenlijk urgentiebesef ging 't Pasrel in oktober 2020 opnieuw van start met het project. Om te vermijden dat het thema op de achtergrond zou geraken, werden middelen vrijgemaakt voor een deeltijdse projectmedewerker die het project kan trekken.

Diversiteit is een breed thema dat veel omhelst. In een eerste fase zetten we in op het thema 'interculturalisering'. Dat heeft te maken met hoe we als organisatie omgaan met mensen met een migratie-achtergrond, zowel bij onze cliënten als het personeel.

We wensen met dit project diversiteit en inclusie onder de aandacht te brengen met



als doel een veranderingsproces te initiëren dat leidt tot structurele veranderingen op niveau van organisatie, personeel, cliënt en aanbod. Daarbij is diversiteit & inclusie voor 't Pasrel een voortdurend proces en geen einddoel op zich. In dit proces willen we draagvlak creëren voor inclusief denken en werken in 't Pasrel.

"'t Pasrel wil als organisatie verantwoordelijkheid nemen in het inclusiever werken van de jeugdzorg."
- Katrien De Koster
Directeur 't Pasrel vzw



02 DIVERSITEIT EEN REALITEIT

Als organisatie wensen we een weerspiegeling te zijn van de maatschappij en te vertrekken vanuit het feit dat superdiversiteit een maatschappelijke realiteit is.

Brussel:

- 'Majority-Minority' gebied. Brussel is een stad waar de meerderheid van de bevolking behoort tot een minderheid.
- 72% is niet van Belgische herkomst.
- 87% van de minderjarigen in Brussel heeft een migratieachtergrond.

Vlaanderen:

- 22% is niet van Belgische herkomst.
- Vlaanderen telt 35,5 % minderjarigen met een niet-Belgische afkomst.

Landen van herkomst begeleidingen 't Pasrel

- Marokko, Burundi, Kroatië, Ghana, Bolivia, Afghanistan, Syrië, DR Congo, ...

Taal begeleidingen 't Pasrel (2021)

- 35,4% van jongeren sprak thuis Nederlands
- 39,2% van de jongeren spreekt thuis nog een andere taal dan Nederlands.
- 25,3% van de jongeren spraken thuis nooit Nederlands

Culturele diversiteit personeel

't Pasrel heeft een divers cliënteel; bij de medewerkers zien we dat minder. Op aanraden van het Agentschap Inburgering en Integratie wordt 'naam met vreemde origine' als indicator gehanteerd om de diversiteit in achtergrond bij onze medewerkers in beeld te brengen.

In 2018 had over de hele organisatie 15% van de werknemers een naam met vreemde origine met een groot verschil in diversiteit bij de logistiek en de staffuncties. Sindsdien ging het in stijgende lijn met ondertussen 20% van onze medewerkers met een 'naam met vreemde origine'. Er werden in 2021 vier van de 20 nieuwe medewerkers aangeworven met een diverse achtergrond.

"Voortvloeiend uit de superdiversiteit is er niet meer één algemeen geldend cultureel referentiekader. Elk mens maakt deel uit van verschillende sociale systemen, die samen verschillende dimensies bepalen van een persoon zijn identiteit."
- Mariam projectmedewerker Diversiteit

PROCESAANPAK

Aanpak

Mariam Lamrani, projectmedewerker diversiteit en Elke Lamote, Coördinator hulpverlening en kwaliteit, trokken samen het project. Een groot deel van de praktische uitwerking van het project lag in hun handen.

De organisatie startte het samenwerkingsverband met **het Agentschap Integratie en Inburgering** weer op. Ann Labeeuw, consulent integratie, fungeerde als procesbegeleider voor 't Pasrel doorheen heel het traject.

Om een verandering teweeg te brengen moet diversiteit een prioriteit zijn binnen de organisatie, vooral in de top en bij het middenmanagement. De samenwerking tussen de projectmedewerker en de coördinator Hulpverlening en Kwaliteit maakte dit mogelijk.

Het project had de steun van het directiecomité (DC) en de Raad van Bestuur (RvB). Het thema werd op regelmatige basis geagendeerd tijdens overlegmomenten.

Belangrijke organen

De werkgroep diversiteit is een intern orgaan binnen 't Pasrel en bestaat uit een begeleider uit elk huis, de coördinator hulpverlening en kwaliteit en de projectmedewerker diversiteit. De werkgroep gaat aan de slag met het uitwerken van de doelstellingen.

De adviesgroep diversiteit bestaat uit de leden van de werkgroep diversiteit, de directeur van 't Pasrel maar ook externe personen nemen deel: een lector van de Odisee Hogeschool, een medewerker van OTA (Ondersteuningsteam Allochtonen), een medewerker van het Agentschap Integratie en Inburgering en oorspronkelijk een medewerker van Ouderspunt. De adviesgroep komt drie keer per jaar samen. Ze heeft als taak de voortgang te bewaken en ideeën aan te leveren. Elk vanuit hun expertise en ervaring beoefenen de leden een adviserende rol.

“De keuze voor een adviesgroep met ook externe personen zorgde voor een frisse blik en een goede dynamiek.”

- Ann Labeeuw
Consulent integratie





“Het proces bij ‘t Pasrel is een mooi voorbeeld van hoe het werkt. Er is echt een keuze gemaakt op niveau van de organisatie om in te zetten op diversiteit en inclusie. Op langere termijn, en niet alleen met losse acties. Dat betekent natuurlijk een investering, er werden tijd en middelen vrij gemaakt. Mariam kon zich focussen op het proces, en stond dicht bij de werkvloer. De valkuil is dan om alles bij de projectmedewerkster te leggen. Maar dat is niet gebeurd, doordat Mariam in tandem kon werken met Elke, die als coördinator hulpverlening en kwaliteit een sterke link heeft met het beleid van ‘t Pasrel.”

- Ann Labeeuw
Consulent integratie

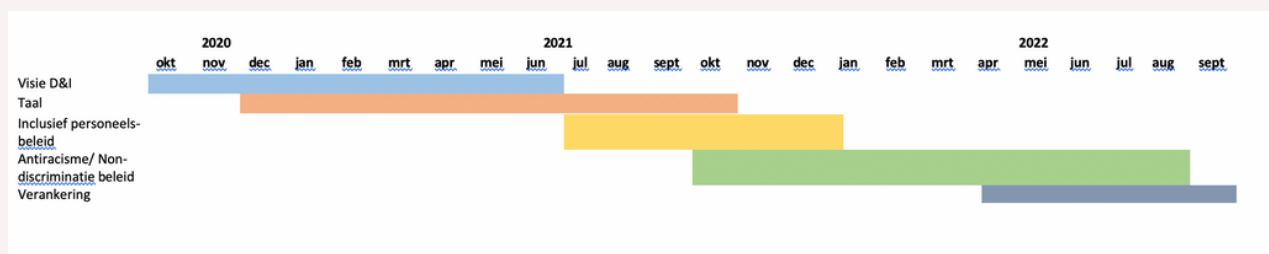
Planning in fases

Samen met de adviesgroep werden prioriteiten gesteld. Onze planning bestond uit vier fasen. Het spreekt voor zich dat het in de praktijk niet zo afgelijnd kan, dat thema's elkaar overlappen en dat thema's blijvend aandacht nodig hebben voor een kwaliteitsvolle implementatie. In de eerste fase van het project werd er gewerkt aan een visie rond diversiteit & inclusie.

In een tweede fase werkten we aan het thema 'taal'. In een derde fase gingen we aan de slag met het thema 'inclusief personeelsbeleid' om tenslotte het thema 'antiracisme en non-discriminatie' te behandelen. Deze opbouw vinden jullie ook terug in dit document.

Project levendig houden

Vijf maanden na de start van het project diversiteit veranderde de covid-pandemie onze werkcontext ingrijpend. Het was een moeilijke periode: één van onze huizen werd tijdelijk gesloten, onze leefgroepen stonden onder druk met veel agressie-incidenten, de werkdruk lag hoog en we kregen te kampen met een hoge uitval onder het personeel. Voor lange periodes moesten we -buiten de leefgroeppeermanenten- van thuis uit werken waardoor we verbinding misten. Het vergt sowieso veel aandacht om bij een project zoals dit iedereen betrokken te houden. In een klimaat waar de focus ligt op overleven was het een extra uitdaging om het thema levendig te houden.



We maken daarvoor gebruik van digitale kanalen. De projectmedewerker stuurt regelmatig mails naar alle collega's met inspiratie over een bepaald thema, interessante vormingen gerelateerd aan diversiteit. Belangrijke mails worden ook in het Frans worden verstuurd. Onze driemaandelijke nieuwsbrief heeft een vast topic 'diversiteit'. Via posts op onze facebookpagina informeren we collega's maar ook een breder netwerk aan volgers.

Ook op niveau van interne overleggen maakten we het project zichtbaar. De projectmedewerker ging a rato van 3 keer per jaar langs op de teamvergaderingen van de pedagogische teams om de voortgang van het project uit te leggen en input te verzamelen.

Ook op het logistiek en administratief overleg werd diversiteit geagendeerd. De werkgroep diversiteit kwam regelmatig samen en kreeg de opdracht om op hun teamvergaderingen terug te koppelen waaraan werd gewerkt. Toch bleef het een uitdaging om het project voelbaar te krijgen en houden in alle geledingen van de organisatie.

De nabijheid van de projectmedewerker op de werkvloer blijkt een waardevolle manier om het project kracht bij te zetten. We hebben het hier over acties die meer ad hoc en op vraag de werking ondersteunen. Zo werd de projectmedewerker ingeschakeld om bij een aantal gesprekken te ondersteunen als er taalbarrières of cultuurgevoelige thema's speelden.

De groepsbegeleiders werden ondersteund om groeps gesprekken uit te werken over thema's zoals vooroordelen, privileges, racisme en identiteit. Een ander voorbeeld is het organiseren van een groeps gesprek over racisme op een moment dat dit thema speelde in een leefgroep. Er kan vanuit het project diversiteit ook op casus niveau worden mee nagedacht.

1

Visie Diversiteit & Inclusie

Een gedragen en duidelijke visie op Diversiteit & Inclusie is de basis. De visie moet gedragen worden door iedereen in de organisatie. Twee sleutelbegrippen: 'continue zoektocht' en 'communicatie'.

THEMA'S PLAN VAN AANPAK

DIVERSITEIT & INCLUSIE

2

Taal

Taal zit op verschillende niveaus. Dit zowel in de communicatie met onze medewerkers als onze cliënten. Een taalbeleid gaat over meer dan talige doelstellingen. Het gaat om hoe we met elkaar samenwerken.

3

Inclusief personeelsbeleid

Het creëren van een divers werknemersbestand -door werving en selectie- is fundamenteel. Het herkennen van en omgaan met de verschillen is even belangrijk. We gaan dieper in op het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn.

4

Antiracisme en non-discriminatie

Racisme en discriminatie hebben een grote impact op hoe mensen zich ontwikkelen en zorgen voor kwetsures. Twee sleutelbegrippen in dit deel: 'privileges' en 'intersectionaliteit'.





1. VISIE DIVERSITEIT & INCLUSIE

We leerden dat werken aan diversiteit en inclusie binnen een organisatie geen eenmalig project is dat je er 'even' bij kan doen. Het is een veranderingsproces dat impact heeft op heel je organisatie. De start was de ontwikkeling van een gedragen visietekst.

ZOEKTOCHT

De essentie in deze zoektocht zijn niet de verschillen en cijfers. Het gaat erover hoe we met die verschillen omgaan. Inclusie is een houding en een voortdurend proces. Onze visietekst diversiteit haakt in op onze algemene visie.

TOTSTANDKOMING VISIE

De visie- en strategievorming is een co-creatie van stafmedewerkers, begeleiders, logistieke en administratieve medewerkers. Alle personeelsleden werden bevraagd aan de hand van een onlinebevraging. De bevraging bestond uit stellingen die peilen naar vijf thema's: basisfilosofie, hulpverlening, personeel, taal en externe profilering. Daarnaast konden de medewerkers ook aan de hand van open vragen hun verwachtingen en noden meegeven.

De werkgroep diversiteit ging aan de slag met de resultaten van de bevraging en het uitschrijven van de visietekst. Ter ondersteuning volgden de leden van de werkgroep een workshop 'Visievorming' gegeven door het Agentschap Inburgering en Integratie. De visietekst werd daaropvolgend voorgelegd aan de adviesgroep, de stuurgroep kwaliteit, om vervolgens nogmaals door de werkgroep te worden verwerkt. De visietekst werd tenslotte bekendgemaakt in heel de organisatie en besproken in de verschillende teams.

"De totstandkoming van de visietekst was een bijzonder participatief proces, dat tegelijk heel resultaatgericht verlopen is. Dat was mooi om te zien! Er was opvallend veel input van de collega's op de open vragen en de werkgroep heeft dat puik verwerkt tot een evenwichtig geheel."

Ann Labeeuw
Consulent integratie

Visie 'Diversiteit en Inclusie'

Leven en werken in diversiteit gaat over een continue zoektocht. Als organisatie durven we onszelf in vraag stellen en creëren we een veilige plek waar debat en reflectie centraal staan. Het werken aan diversiteit en inclusie is een proces dat gedragen moet worden door iedereen. Een aantal thema's uit de algemene visietekst krijgen extra kleur in deze visietekst **diversiteit**.

UNIEKE MENSEN



Als basisfilosofie gelooft 't Pasrel in de positieve kracht van diversiteit. We gaan uit van een pluralistische visie op de samenleving met een basishouding van respect en openheid. Verschillen tussen mensen zijn een rijkdom om over onszelf, de ander en de wereld te leren.

Deze verschillen overlappen elkaar en komen samen in zowel botsingen, opbouwende gesprekken als wederzijdse aanvaarding. Waar diversiteit samenkomt, kunnen mensen groeien.

HULP/HOOPVERLENING



We willen door middel van hulpverlening hoop creëren. Binnen onze hulpverlening gaan we een zorgtraject op maat aan. Om tegemoet te komen aan de veranderende samenleving die meer en meer divers wordt, dienen we bewust te zijn van ons eigen referentiekader, met name onze eigen achtergrond in het begeleiden van onze gezinnen. We willen mensen perspectief geven door kracht- en talentgericht te werken. 't Pasrel wil dat de jongeren in de leefgroep en daarbuiten zichzelf verder kunnen en mogen ontplooien met respect voor elk aspect van hun identiteit.

MAATSCHAPPELIJKE ROL



Omdat 't Pasrel deel is van de samenleving en hierin haar rol wil opnemen, engageren we ons om onze stem te laten horen voor een antiracistische en inclusieve samenleving. Mensenrechten en sociale rechtvaardigheid zijn onontbeerlijk. We zien het als onze taak om te strijden tegen haat en agressie, tegen discriminatie, racisme, ongelijkheid en uitsluiting in welke vorm dan ook.

INNOVATIEVE EN ZORGZAME ORGANISATIE



't Pasrel streeft naar gelijkheid en rechtvaardigheid, niet enkel op maatschappelijk vlak maar ook op de werkvloer. We streven ernaar om van diversiteit een realiteit te maken bij onze medewerkers. Vanuit ons pluralistisch mensbeeld kijken we naar leeftijd, genderidentiteit, origine, geloofsovertuiging, seksuele oriëntatie of onderwijsachtergrond als uniekheden die wij in de verf zetten en omarmen.

GEEMEENSCHAPPELIJKE TAAL EN MEERTALIGHEID



De manier waarop we met taal op de werkvloer omgaan is een belangrijke hefboom in een inclusief personeelsbeleid. We gebruiken Nederlands als gemeenschappelijke taal en waarderen meertaligheid. We werken qua taal op de werkvloer in een spanningsveld dat mag bestaan. Het is niet zozeer de Nederlandse taal maar wel de behoefte om elkaar te begrijpen die ons bindt.

Bij aanvang van het project vulden alle medewerkers een enquête in over hoe we kijken naar diversiteit in 't Pasrel. We vroegen toen ook hoe begeleiders kijken naar taalgebruik in de hulpverlening en op de werkvloer onder collega's. We leerden uit de enquête dat hier verschillende meningen over zijn, en dat zien we ook op de werkvloer. Die verschillen mogen er zijn, maar maken het soms moeilijk om in te schatten wat te doen.

We kunnen deze houding doortrekken naar hoe we met de jongeren in de leefgroep omgaan. In groep is het belangrijkste dat iedereen die aanwezig is, begrijpt wat wordt gezegd. Als het twee collega's onder elkaar meer comfort biedt om een andere taal dan Nederlands te spreken, dan kan dat. Ook bij een meer privé-gesprek tussen een jongere en een begeleider is het prima als gezocht wordt naar de taal waar ze zich beide het makkelijkst in uitdrukken.

Het is een zoektocht en elke situatie is anders. Het belangrijkste is dat we erover blijven spreken.

Wat zijn onze strategieën?

- We praten met collega's in een taal die iedereen die aanwezig/betrokken is, begrijpt.
- De meertaligheid van een collega beschouwen we als een talent dat we in onze werking inzetten.
- We communiceren in klare taal naar cliënten en collega's. Dit geldt voor alle talen.
- We bieden medewerkers kansen om te groeien in hun taalvaardigheden. We zien het als een gemeenschappelijke opdracht om samen te werken aan een goede communicatie.
- We gebruiken luistertaal. Luistertaal is een vorm van meertalige communicatie waarin beide gesprekspartners hun eigen taal blijven spreken en elkaar toch kunnen verstaan.

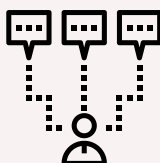
01 Vertaling documenten

Als voorziening stellen we ons open voor alle ouders, dus ook voor anderstalige. We merken echter dat het niet altijd eenvoudig is wanneer iemand een taal niet beheerst. Een aantal Pasrel-documenten werden vertaald naar het Frans zoals bijvoorbeeld; de kennismakingsbrochure, het leefregelboekje, de medische fiche,...



02 Communicatiewaaijer op maat van 't Pasrel

De werkgroep diversiteit werkte een 'communicatiewaaijer' en 'beslismodel' uit op maat van 't Pasrel. De communicatiewaaijer biedt een overzicht van hulpmiddelen die gebruikt worden om taaldrempels te verlagen en de kwaliteit van de communicatie met de cliënt te verhogen. Taaldrempels kunnen we op verschillende manieren overbruggen aan de hand van verschillende tools zoals contacttalen, sociale tolken, pictogrammen, een collega of vrijwilliger die de taal spreekt enz.



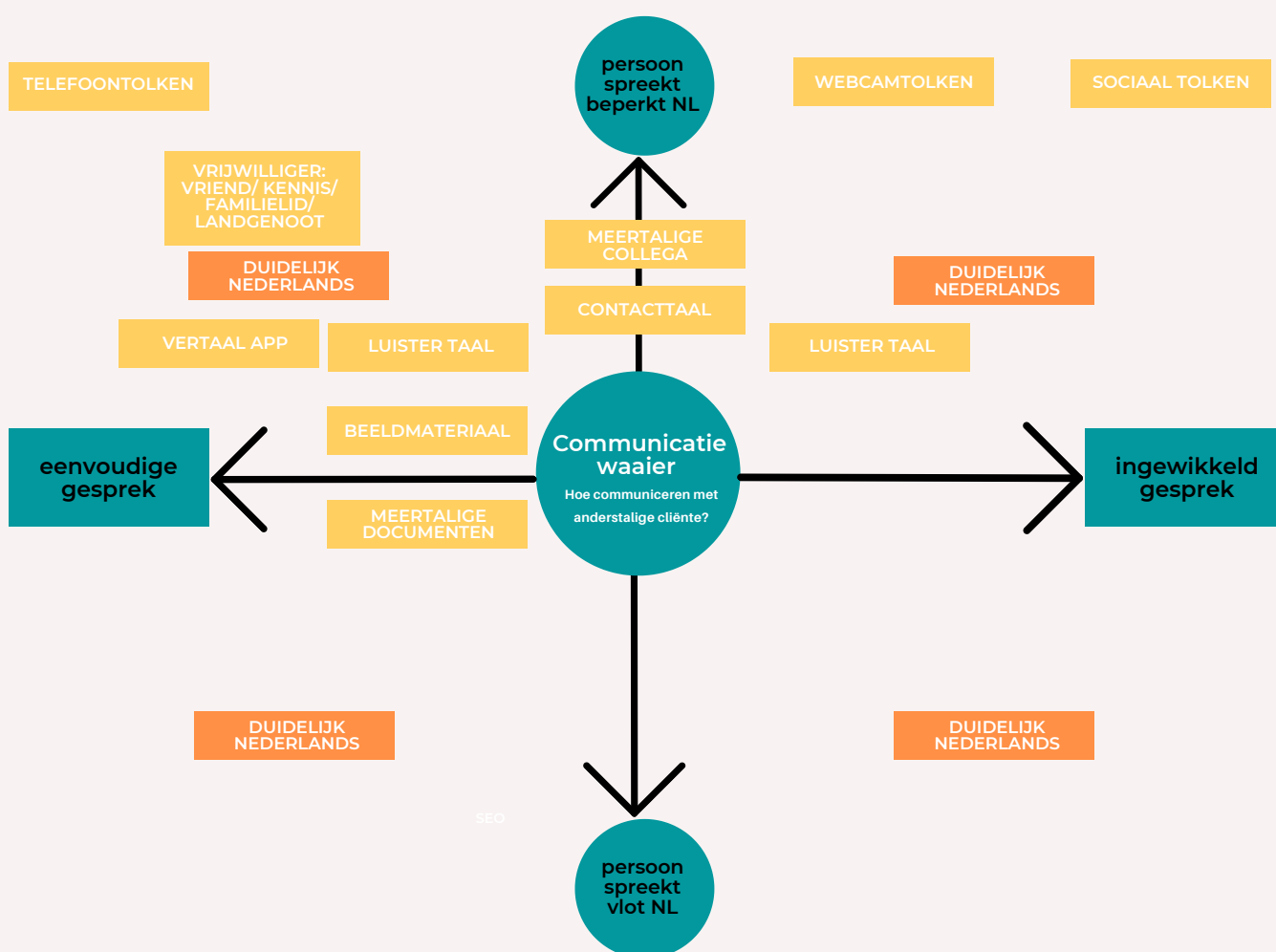
03 Bekendmaking 't Pasrel

Bekendmaking van 't Pasrel en het stimuleren van een positief imago van de jeugdzorg vinden we belangrijk. We communiceren onze projecten sinds 2020 breder via onze website en facebookpagina. Om laagdrempeliger te communiceren naar brede samenleving via digitale kanalen, startten we een Facebookpagina. We wensen via deze weg verbinding aan te gaan met de buurt en lokale evenementen.



Beslismodel communicatiewaai

Voor cliënten die de Nederlandse taal niet machtig zijn of slechts een basiskennis hebben, kunnen we verschillende hulpmiddelen gebruiken om de taaldrempel te overbruggen. Het beslismodel van de communicatiewaai helpt ons om te communiceren met cliënten die geen Nederlands spreken door het aanreiken van verschillende communicatie-tools.



INSPIRATIE



Pluralistische visie

't Pasrel omschrijft zich als actief pluralistisch. We staan open voor levensbeschouwingen en het principe van non-neutraliteit. Dit is in het verleden anders geweest. De organisatie wenste toen de neutraliteit te vrijwaren. We lieten de hoofddoek bij medewerkers niet toe. Gezien het draagvlak om dit wel toe te laten groot was, herbekeken we het standpunt op advies van Agentschap Integratie & Inburgering ten opzichte van religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit.



"Er bestaat weerstand bij sommige gezinnen ten opzichte van verschillende aspecten, bijvoorbeeld jonge medewerkers, piercings, gelakte nagels bij een man, ... Dit is geen reden om begeleiders geen hoofddoek te laten dragen". - Begeleider

"Ik kreeg de kans om aan de slag te gaan met mijn passies. Ik hing niet vast aan de keuze die ik vijf jaar daarvoor maakte. Toen ik nog niet wist wat ik wou." - Brecht, coördinator organisatie en personeel



Verwachtingen naar diploma en ervaring

't Pasrel experimenteerde met de verwachtingen naar diploma en ervaring toe. Zo kan bijvoorbeeld een sollicitant met een aantal competenties, maar geen relevant diploma of ervaring, een contract als leefgroepbegeleider aangeboden krijgen. De begeleider engageert zich om een volwaardige opleiding te volgen op bachelorniveau, ondersteund door de organisatie.

INSPIRATIE

Animatiefilm - Facebookpagina

We gebruiken onze facebookpagina als een kanaal om te connecteren met de buurt en lokale evenementen. Aan de hand van het animatiefilmpje wensen we in klare taal uit te leggen wie we zijn en wat we doen. Dat filmpje hopen we eind 2022 online te kunnen zetten.



Meertalige communicatie

Bij belangrijke boodschappen voor het gehele personeel (visietekst, mails, tevredenheidsvragenlijsten...) letten we erop dat de informatie zowel in het Frans als het Nederlands wordt doorgegeven.

Het logistiek overleg wordt in twee talen gevoerd.

Vacature in het frans

We experimenteerden met een vacature opgesteld in het Frans dat we verdeelden via Franstalige kanalen. Idee was om op deze manier een andere groep van werkzoekenden aan te spreken.

Werkzoekenden die in eerste instantie in het Franstalige circuit zoeken, maar een goede kennis van het Nederlands hebben en op die manier ook op een Nederlandstalige werkvloer zouden kunnen werken.

We kregen hier weinig reacties op. Voor de meeste sollicitanten was het niet duidelijk dat het ging om een Nederlandstalige voorziening en dat er verwacht werd om in het Nederlands te solliciteren.



3. INCLUSIEF PERSONEELSBELEID



01 Werving, selectie & onthaal

02 Functioneren en evalueren

03 Leren en ontwikkelen

04 Welzijn en werkbaar werk

Sollicitatieprocedure

Een inclusieve vacature is een belangrijke stap in het aanwervingsproces. Met behulp van het Agentschap Integratie en Inburgering werden aanpassingen gemaakt om de leesbaarheid van de vacature te verhogen en ze aantrekkelijker te maken voor kandidaten uit kansengroepen. Daarnaast verspreiden we de vacature op verschillende kanalen zoals facebook, VDAB, Actiris, Socius, 11.be, Kifkif ...

Daarnaast anonimiseren we de cv's en motivatiebrieven van sollicitanten. Het anonimiseren wil zeggen dat de persoonsgegevens van de sollicitanten onherkenbaar zijn. Een administratief medewerker verwijderd de naam, leeftijd, burgerlijke staat en geslacht van de documenten. Zo gaat de eerste blik naar de competenties en voorkomen we discriminatie. Bij een aanwerving voor een artistiek project zijn we recent begonnen met een format voor objectieve beoordelingscriteria. Iedereen beoordeelde en quoteerde de geanonimiseerde brieven op basis van een door ons opgesteld scoreformulier. Meerdere mensen beoordeelden de formulieren gescheiden, zodat ze elkaar niet beïnvloedden. Bij de gesprekken in de tweede ronde gebruikte we ook een scorekaart met beoordelingscriteria.



Interculturele casussen

in het kader van het project werden de casussen die worden voorgelegd tijdens een sollicitatie-interview herschreven. De stuurgroep kwaliteit verwerkte interculturele elementen in de casussen. Op deze manier bevragen we de interculturele competenties van de sollicitanten. Daarnaast zet 't Pasrel tijdens sollicitatiegesprekken in op het thema identiteit. Dat houdt in dat we stil staan bij wie mensen zijn als persoon.



Vrijwilligers

't Pasrel nam deel als participatieorganisatie aan de '4de pijler'. Dat wil zeggen dat een inburgeraar komt meedraaien als vrijwilliger in de leefgroep. Dit project wil een antwoord bieden op drempels die inburgeraars en nieuwkomers ervaren om hun netwerk uit te breiden of meer te participeren. Tijdens het project kwamen J. , erkend vluchteling,, en I. , inburgeraar, meedraaien in onze leefgroep in Halle. Het was zowel voor hen als voor 't Pasrel een boeiende en zinvolle ervaring. Daarnaast werken we ook samen met de stad Vilvoorde voor een instroom van vrijwilligers met een migratieachtergrond.

"Travailler chez 't Pasrel en tant que bénévole a marqué non pas seulement mon parcours d'intégration mais surtout ma vie privée . Faire partie du quotidien des enfants était quelque chose que je faisais avec beaucoup d'amour . Faire connaissance de mes collègues qui m'ont accueilli avec beaucoup de sympathie et gentillesse et qui m'ont offert ce sentiment d'être vraiment un membre de la famille pasrel rend cette expérience l'une des meilleures . Merci Pasrel : administration, collègues et enfants!

Ibtissam, Vrijwilliger
't Pasrel Halle



"'t Pasrel durft het aan om nieuwe dingen te proberen. Een vrijwilligster die geen Nederlands spreekt: we proberen dat gewoon!. En het bleek een positieve ervaring."

Ann Labeeuw
Consulent integratie

Positieve acties

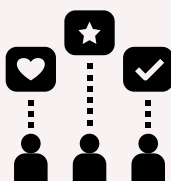
Bij de keuze tussen twee kandidaten met gelijke ervaring en competenties, gaat de voorkeur naar iemand die uit een groep met minder kansen komt.



JOB REDESIGN

Job redesign is een thema dat in 2021-2022 hoog op de agenda stond gezien 't Pasrel het laatste jaar te maken kreeg met een hoog personeelsverloop en het moeilijk ingevuld krijgen van openstaande vacatures. Het directiecomité volgde een vorming gegeven door Bart Moens (Docent HRM & onderzoeker aan Odisee).

Job redesign wil door het werk in de organisatie anders in te richten passende jobs voor medewerkers creëren. We staan stil bij hoe we mensen op de best mogelijke manier inzetten, rekening houdend met hun competenties en leermogelijkheden in overeenstemming met hun ambities en de noden van de organisatie. Job redesign is een onderdeel van het project 'werkbaar werk' getrokken door de Coördinator Organisatie & Personeel.



COACHINGSGESPREKKEN

De nieuwe beweging om nadruk te leggen op coaching van personeel benadrukt dat welzijn en persoonlijke groei centraal staan. Medewerkers kunnen met volle vertrouwen vanuit de organisatie verantwoordelijkheid nemen voor hun takenpakket, met rugdekking. Het proces van de implementatie van de coachingsgesprekken is in volle ontwikkeling.



VTO-BELEID

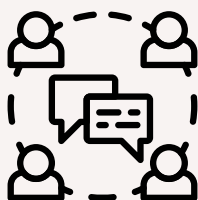
Het thema diversiteit & inclusie kreeg een plaats in het VTO-beleid. 't Pasrel biedt jaarlijks een opleiding aan over haar drie huizen betreffende het thema. Zo vond in 2021 de vorming 'Communicatiewaaijer' gegeven door het Agentschap Integratie en Inburgering plaats. Tijdens de vorming hebben we stilgestaan bij de communicatie met anderstalige cliënten. In 2022 wordt in samenwerking met OTA een vorming over 'racisme en micro-agressie' georganiseerd.

Daarnaast worden de medewerkers individueel aangemoedigd om vormingen te volgen wanneer de kans zich voordoet.



INTERNE VORMING

Drie keer per jaar wordt een interne vorming aangeboden over de drie huizen. De nieuwe medewerkers worden uitgenodigd en staan samen stil bij de visietekst Diversiteit & Inclusie, de communicatiewaaijer, een interculturele casus en de onthaalprocedure. De vormingen werden oorspronkelijk gegeven door de projectmedewerker. Na afloop van het project zullen de referentiepersonen diversiteit van de verschillende huizen dit opnemen.



"Als projectmedewerker neemt Mariam veel zaken op zich, zoals de interne vorming voor nieuwe medewerkers. Het wordt een uitdaging om deze initiatieven goed te verankeren in de organisatie. Het is belangrijk dat ze blijven bestaan, ook als er geen projectmedewerker meer is."

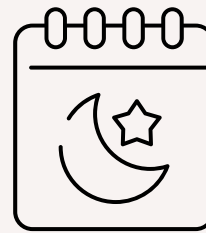
Ann Labeeuw
Consulent integratie

Het is voor 't Pasrel van belang om optimaal rekening te houden met de grote diversiteit aan medewerkers en cliënten. Binnen 't Pasrel hebben we geen huishoudelijk reglement. Het zijn vooral ongeschreven regels, een houding, een visie,...

Flexibel verlof

We doen er als organisatie alles aan om iemand een vrije dag te gunnen als die een feestdag vanuit levensbeschouwing wil vieren. De persoon in kwestie moet wel altijd om een gunst vragen. We willen hier een recht van maken. 't Pasrel plant drie interculturele vakantiedagen in te voeren die iedereen kan inzetten op een dag naar keuze. Dat kan 26 december zijn, Chinees Nieuwjaar,...een dag dat iemand verkiest vanuit een levensbeschouwelijke overtuiging.

Het idee kwam tot stand binnen de werkgroep diversiteit. We informeerden ons bij SOM (federatie van sociale ondernemingen) over de mogelijkheden. Ter inspiratie hebben we ook wisselden we uit met verschillende organisatie. De interculturele vakantiedagen werden goedgekeurd door het directiecomité en de raad van bestuur. De verandering zal opgenomen worden in het arbeidsreglement.



Stille ruimte

't Pasrel voorziet voor haar huis in Vilvoorde en Sint-Agatha-Berchem een 'stilleruimte', waar plaats is voor rust, relaxatie en beleving van religie of andere levensovertuigingen. Inspiratie en knowhow haalden we bij Agentschap Integratie en Inburgering en Atlas VZW. Zo leerden we dat een multifunctioneel gebruik van zo'n ruimte het risico heeft dat niemand zich aangesproken voelt. De 'stilte' van de ruimte moet blijvend gerespecteerd worden. Bovendien is het proces naar het gebruik van de ruimte belangrijk.

Wie nood heeft aan een moment van rust, stilte, troost of verbinding, samen of alleen, kan terecht in de stilleruimte. Het is een plek waar je tot rust kan komen en de stilte kan toelaten. De stille ruimte spreekt iedereen aan, ongeacht geloof of afkomst. Ze beantwoordt aan de pluralistische visie waar 't Pasrel voor staat. Er ligt een bijbel, een Koran, poëzie en meditatie oefeningen. De kleuren zijn licht en de materialen zijn met zorg uitgekozen.

De stille ruimte is doorlopend en vrij toegankelijk. Iedereen wordt uitgenodigd om binnen te komen en te ervaren dat stilte toelaten heel helend kan zijn. Zowel jongeren, collega's, als bezoekers mogen deze ruimte gebruiken. Hier moet geen uitleg voor worden gegeven of gevraagd. Het bordje aan de deur voorkomt dat mensen in de ruimte worden gestoord.

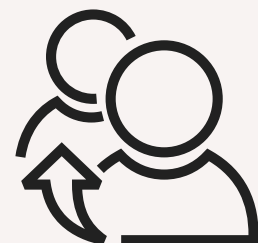
De totstandkoming van de stilleruimte was een participatief proces. De projectmedewerker, de coördinator hulpverlening en kwaliteit en verschillende begeleiders van de deelwerking Vilvoorde hebben deelgenomen aan dit proces. De groep dacht samen na over de functie, de visie en de aankleding van deze ruimte.



Referentie persoon Diversiteit & Inclusie

Deze persoon zorgt ervoor dat het thema in een team levendig blijft. De persoon faciliteert inclusief denken en werken door de handvaten -die het project diversiteit aanreikt- in de aandacht te plaatsen. Bijvoorbeeld aandacht voor vormingen, onze communicatiewaaier, het onthaalmoment voor nieuwe collega's, groepsgesprekken, sensibiliseren voor stereotyperende uitspraken...

Er werd een werksessie georganiseerd met de werkgroep, de consulent integratie en de coördinator organisatie. We dachten na over de verwachtingen en de voorwaarden van deze functie.



"Als referentiepersoon diversiteit kan je mee bijdragen in het meer cultuursensitief werken alsook thema's bespreekbaar maken."
- Jessy begeleider 't Pasrel Halle

INSPIRATIE

"Eén van de eerste vragen die mij gesteld werd tijdens mijn intake is of ik halal eet. Ik voelde mij onmiddellijk gerustgesteld en apprecieerde het dat ze daar rekening mee hielden."

– I. 16-jarige Marokkaanse moslima

Buitenlands diploma

Mensen met een recente migratieachtergrond kunnen vaak hun behaalde diploma niet inzetten op de arbeidsmarkt. De erkenning van buitenlandse diploma's is nodig om daar verandering in te brengen.

In november 2021 startte R. in 't Pasrel als leefgroepbegeleider. R. behaalde in Roemenië een pedagogisch diploma dat hier niet erkend werd. R. sprak niet vlot Nederlands. Op vlak van mondelinge communicatie is het gelukt om tot een constructieve samenwerking te komen. Wel hebben we geleerd dat een bepaald niveau van Nederlandstalige schriftelijke communicatie noodzakelijk is voor het invullen en lezen van het logboek.

Divers koken

Wanneer jongeren met migratieachtergrond in een voorziening verblijven, is het belangrijk stil te staan bij het thema voeding. Vaak verschillen hun eetgewoontes met die van de voorziening. Er zijn jongeren die dat ervaren als een gemis. Veel jongeren zijn opgegroeid tussen twee 'werelden' en zijn vertrouwd met de gewoonten van de ene en de andere context.

't Pasrel houdt rekening met de voedingsgewoonten van haar jongeren. We houden rekening met allergieën maar ook met persoonlijke keuzes en religieuze overtuigingen. Een aantal jongeren werden bevraagd en formuleerden verschillende aanbevelingen. Zo geven ze als aanbeveling om meer diverse gerechten te koken en om thema-avonden te organiseren met versiering en muziek.

"Het is voor mij belangrijk dat elk kind zich binnen 't Pasrel thuis kan voelen. Als dat mogelijk is door een Congolees gerecht te koken dan doe ik dat met veel plezier." – Kinza kokkin



Onderzoek ouderparticipatie odisee studenten

Op verzoek van 't Pasrel startte een groep studenten sociaal werk een praktijkgericht onderzoek naar hoe ouderbetrokkenheid en -participatie te faciliteren, met specifieke aandacht voor ouders met een migratie-achtergrond.

In het kader van het onderzoek voerde de studenten vijf diepte-interviews en bevraagden ze verschillende organisaties binnen de bijzondere jeugdzorg. Op basis van de resultaten formuleerden de studenten aanbevelingen. 't Pasrel zal aan de slag gaan met de resultaten. Wegens hoge werkdruk en andere thema's op de agenda werd het thema op het jaarplanning 2023 geagendeerd.

Genderneutrale kamers

Een blauw geverfde jongenskamer en een roos geverfde meisjeskamer zal je in 't Pasrel niet aantreffen. Bij het verfrissen van ons huis in Schaarbeek en de inrichting van ons nieuwe huis in Vilvoorde hebben we bewust voor een neutrale inrichting gekozen. Heldere kleuren zoals pastel blauw, groen en okergeel geven de kamer een vrolijke sfeer, zonder in een stereotypering te vallen.



Deelname aan bootcamp

De projectmedewerker en coördinator Hulpverlening en Kwaliteit volgden de bootcamp 'Inclusieve werkvloer' van Hands-on Inclusion (HOI). De bootcamp ging over hoe inclusie verbonden is met welzijn en sfeer op de werkvloer. De bootcamp had als doel organisaties ondersteuning te bieden om duurzame inclusie in hun werking mogelijk te maken.

Daarnaast volgde de projectmedewerker samen met de referentiepersonen diversiteit ook het bootcamp 'Racisme discriminatie en validisme' met als doel blinde vlekken bloot te leggen en te elimineren. Als organisatie zijn we ons niet altijd bewust van discriminaties en toegankelijkheidsdrempels binnen onze werking.

De bootcamps, georganiseerd door HOI, waren inspirerend en hebben ons de kans gegeven om uit te wisselen met andere organisaties en aan de slag te gaan met een concreet plan van aanpak.

<https://handsoninclusion.be/>

01

Privileges

Voor het thema antiracisme en non-discriminatie hebben we ingezet op het sensibiliseren en bewustwording van privileges.

Een privilege of voorrecht is een reeks voordelen waar je je niet altijd van bewust bent. We sensibiliseerde via interessante artikels en podcast, teamgesprekken, groepsgesprekken, workshops, enz.

De projectmedewerker en de referentiepersonen diversiteit werkten verschillende oefeningen uit. In een eerste fase gingen de teams aan de slag met Intersecting Axes of Privilege, Domination, And Oppression. Vervolgens organiseerden we een 'privilege walk' in de drie huizen. Begeleiders moesten zich inleven in verschillende casussen waarbij duidelijk werd hoe groot de verschillen in privileges kunnen zijn. Daarnaast staat een vorming gepland in het najaar van 2022, gegeven door OTA, met focus op micro-agressie en white fragility. Ten slotte ging de werkgroep aan de slag met een denkoefening over hoe het thema structureel implementeren binnen de werking.



02

Procedure agressie en registratie RACISME EN DISCRIMINATIE

Het is belangrijk om zicht te krijgen op de manier waarop racisme en discriminatie zich voordoet binnen 't Pasrel. Onze procedure agressie werd uitgebreid met een hoofdstuk over racisme en discriminatie: wat is discriminatie en wat is racisme? wat zijn motieven en hoe kan je ermee omgaan?

Naar analogie van agressie-incidenten, registreren we nu ook incidenten van racisme en discriminatie. Het registreren van de incidenten helpt om onderbouwd te signaleren. De procedure werd geschreven door de leden van de werkgroep. Die werd besproken op de stuurgroep kwaliteit en de drie deelwerkingen. De procedure zal komende jaar geëvalueerd worden.



03

GROEPSGESPREKKEN

Samen met een groepsbegeleider werden groeps gesprekken voor in de leefgroepen op maat van 't Pasrel uitgewerkt dat dieper ingaan op de volgende thema's: **Identiteit**, omgaan met **vooroordelen**, **veerkracht** en **privileges**. De groeps gesprekken werden op de verschillende teams uitgetoetst.

De groeps gesprekken:

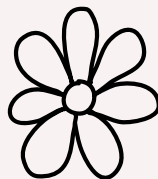
Outsider: de effecten van uitsluitende groepering op een individu nagaan en tegelijkertijd observeren hoe we reageren op ervaringen van afwijzing en hoe het voelt om bij een groep te horen.



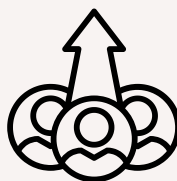
Hoe voel jij je bij racisme: wat voor de ene aanvoelt als racisme is, is dat voor de andere niet. Deze oefening helpt naar elkaar te luisteren en open te staan voor ieders ervaringen.



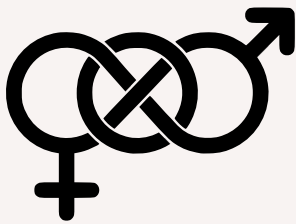
Identiteitsbloem: oefening waarbij iedereen uitgebreid de kans krijgen om zich voor te stellen. Verschillende dimensies van identiteit komen aan bod.



Privilege walk: leren hoe je macht en privileges kan herkennen en hoe deze het leven van kinderen beïnvloeden, ook al zijn we ons daar niet van bewust.



INSPIRATIE

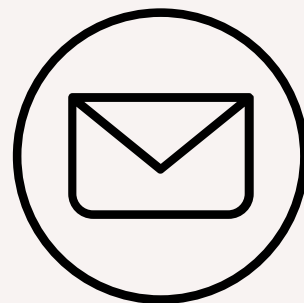


m/v/x niet meer vermelden

Een aantal decennia geleden waren vrouwen ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. De letter V werd toegevoegd aan vacatures om vrouwen te stimuleren te solliciteren. Een tijd later werd een X toegevoegd om te benadrukken dat kandidaten zich niet noodzakelijk als M of V hoeven te identificeren. Deze praktijk wordt nu in vraag gesteld omdat het mensen in hokjes plaatst. Niet alle non-binaire personen herkennen zich in de letter X. Dit is een mooi voorbeeld dat inclusief denken zeer bepaald wordt door de tijdsgeest en altijd evolutief is.

Voornaamwoorden op mails

Dagdagelijks sturen we e-mails uit en grijpen we naar de meest voor de hand liggende voornaamwoorden. Bij elke e-mail maken we een inschatting: schrijven we een man of een vrouw aan? Vervolgens spreken we de persoon aan op het man of vrouw zijn. Dat doen we vaak automatisch. 't Pasrel medewerkers kunnen -vrijblijvend- voornaamwoorden in hun e-mailhandtekening vermelden. Met het plaatsen van voornaamwoorden in hun e-mailhandtekening geven medewerkers aan hoe ze wensen aangesproken te worden en helpen we om het meegeven van gewenste voornaamwoorden te normaliseren. We erkennen en herkennen hierdoor ieders genderidentiteit en geven aan dat we geen veronderstellingen kunnen maken op basis van naam, uiterlijk ... over hoe iemand wenst aangesproken te worden.



"Onderschat de impact van quick wins niet."

- MARIAM PROJECTMEDEWERKER

Tijdens de uitrol van een structureel beleid, kan je het belang van Quick wins niet overschatten. Hieronder geven we een aantal voorbeelden.



HUIDSKLEURIGE PLEISTERS ENKLEURPOTLODEN

Huidskleur ... Vaak synoniem voor zalmroze. Maar dat klopt niet. Niemand heeft dezelfde huidskleur. Die is altijd een tikkeltje anders. Heb je onze nieuwe huidskleurige pleisters en kleurpotloden gezien? Vanaf nu kan elke gast zijn huidskleur terug vinden in de tekendoos en onze EHBO-kast.



POPPEN EN BOEKEN

We kochten divers spelmateriaal en boeken aan. Al onze jongeren moeten zich in boeken en speelgoed kunnen herkennen. Onderzoek laat zien dat kinderen al op jonge leeftijd heersende opvattingen en vooroordelen over bijvoorbeeld bepaalde groepen hebben. Die krijgen zij onbewust mee via onder andere opvoeding, onderwijs en kinderboeken.

INCLUSIEF SINTERKLAASFEEST

De meeste onder ons zijn opgegroeid met 'zwarte' piet en hebben hier fijne herinneringen aan. Dat komt omdat de geschiedenis van kolonialisme en slavernij vaak op de scholen onvoldoende behandeld werd/wordt. We gingen bewust om met de kleurplaten die we afdrucken voor de kinderen en jongeren in de leefgroep. Gedaan met 'zwarte' piet, de dikke rode lippen, zwarte krullen en de gouden oorbellen. Dat zijn stereotyperende en karikaturale kenmerken van zwarte personen uit de slavernijperiode.



HOE VERDER?

Een van de grootste uitdagingen in dit project is het levendig houden van het thema na afloop ervan. Hoe zorgen we ervoor dat diversiteit en inclusie warm worden gehouden? Er zijn verschillende pistes. Per huis wordt een referentiepersoon aangesteld. De werkgroep diversiteit kan ook na het project één of meerdere keren per jaar worden samengebracht om noden in kaart te brengen. De adviesgroep met externe partners is een positieve en stimulerende ervaring die we zeker in ere willen houden.

Onze ervaring leert dat we op 2 jaar tijd heel wat hebben kunnen opzetten. Nu staat de structurele verankering in de teams en de organisatie op de voorgrond. We ervaren een grote meerwaarde in het aanstellen van de projectmedewerker om dit proces te trekken en coördineren. De verankering van het project kan nog diepgaander door de koppeling te maken met ons project 'werkbaar werk'. Zo bijvoorbeeld past het idee van de referentiepersoon diversiteit in een breder geheel om ook voor andere thema's met referentiepersonen te werken, steeds gebaseerd op de interesse van een medewerker. Inclusief denken en werken kan een faciliterende rol spelen in het toegankelijk maken van de werkvloer voor zij-instromers.

Op niveau van hulpverleningsprocessen kan ons inclusief denken nog verder worden uitgediept met gespecialiseerde ondersteuning (OTA).

Bij de start van ons project diversiteit bleek een nood aan afbakening en werd gekozen om de focus te leggen op etnisch-culturele diversiteit. We benadrukken dat er nog heel wat andere thema's voor ons klaar liggen die evenzeer de nodig aandacht verdienen.

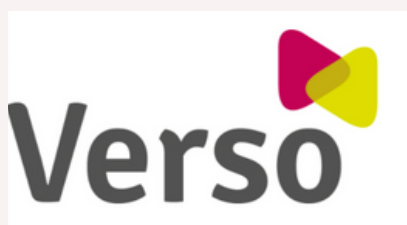
'T PASREL EERVOL VERMELD

KELIA HANDS ON INCLUSION



't Pasrel werd eervol vermeld op de site van Verso. Kelia werkt als regioverantwoordelijke Hands-on Inclusion Antwerpen & Halle-Vilvoorde. Ze leerde onze werking kennen tijdens een bootcamp over "Inclusieve werkvloer" dat we volgden voor ons project diversiteit. Lees het volledige artikel hier: "Ik geloof in inclusie als voortdurend proces" (verso-net.be).

"Voor inspirerende inclusie-projecten kijk ik graag naar 't Pasrel. Dat is een erkend Onthaal, Oriëntatie- en Observatie-centrum (OOOC) van de bijzondere jeugdzorg in Brussel en Vlaams-Brabant. Daarbij treft mij vooral hoe ze inzetten op participatie en extra draagvlak creëren voor de inclusie in hun werking. In hun aanpak is er ruimte en respect voor de cliënten, hun families en de eigen werknemers. Daarbij is inclusie voor 't Pasrel een voortdurend proces en geen einddoel op zich." - Kelia Masengo



VERSO - ARTIKEL

We werden geïnterviewd voor het Verso magazine. Je kan het artikel hier lezen: "Inclusiviteit bevordert de kwaliteit van onze hulpverlening" - Verso (verso-net.be)

LEVL - ARTIKEL



LEVL (vroeger Minderhedenforum) publiceerde een praktijkdossier over inclusief personeelsbeleid waar 't Pasrel zijn praktijk mocht uitleggen. Lees meer: Tools - Levl

Contact

Auteurs: Elke Lamote en Mariam Lamrani

elke.lamote@tpasrel.be

mariam.lamrani@tpasrel.be

Adres: Lenniksesteenweg 619, 1500 Halle

Telefoon: 02 305 92 80