

Thematische toolkit: Bouwen aan een 'stad voor iedereen'

Inleiding

De IncluCities thematische toolkits bieden praktische ondersteuning en inspiratie om steden en gemeenten te helpen **Europese normen te halen op het gebied van migratie**.

De toolkits zijn in de eerste plaats gemaakt voor **lokale besturen** en zijn in het bijzonder **bruikbaar voor kleinere lokale besturen in Europa** en daarbuiten alsook voor **partners** zoals NGO's.

De inhoud van deze toolkits komt uit het cruciale deel van het IncluCities project, de **benchmarking** gerealiseerd door zeven verenigingen van lokale en regionale besturen en acht steden, met de steun van een consultancy bureau, MigrationWork. Deze benchmark hielp de **gemeenschappelijke basis te bepalen** voor de verschillende mentoring programma's.

In elke toolkit vind je een IncluCities thematische benchmark opgesteld op basis van de ervaringen van Europese steden binnen de volgende vier thema's:

- 1 Gendergevoelige integratie
- 2 Bouwen aan een 'stad voor iedereen'
- 3 Integratie op de arbeidsmarkt
- 4 Ondersteuning voor het leren van talen

De IncluCities benchmarks zijn kwalitatieve normen voor een integratiebeleid gebaseerd op beste praktijken en heersende normen uit heel Europa. Het zijn goede tools voor zelfevaluatie en het bepalen van doelstellingen.

Ze bestaan uit een reeks sleutelfactoren die de randvoorwaarden voor succes zijn. Elke sleutelfactor wordt geïllustreerd met een luik **waarom en hoe, richtvragen**, en soms praktische tips en voorbeelden van goede praktijken.

Extra factoren helpen te bepalen in welke context de stad werkt.

Benchmark: Hoe een visie van een 'stad voor iedereen' creëren

- 1.** Leer de lokale context kennen door burgers te betrekken **5**
- 2.** Versterken van individuen en organisaties die actief betrokken willen zijn en die een actieve partner van de stad willen (of mogelijk kunnen) zijn **6**
- 3.** Vaardigheden en begrip rond inclusie en diversiteit in de stad creëren (intern HR beleid) **7**
- 4.** Netwerking en toegankelijkheid **8**
- 5.** Werken aan de beeldvorming over burgers met een migratieachtergrond **10**

Beweegreden

Focussen op de eerste stappen om een inclusieve cultuur te creëren, waaronder partnerschappen en samenwerkingen opbouwen, draagvlak creëren en zorgen dat burgers hun stem laten horen over de manier waarop ze de stad willen veranderen.

Contextfactoren voor deze benchmark

Hier volgt een lijst van factoren die de mogelijkheid van je stad om de benchmark te halen, kunnen beïnvloeden.

- De verdeling van bevoegdheden en relaties over bestuursniveaus
- Een nationaal of regionaal beleidskader rond integratie
- Economische situatie (werkloosheidsgraad, tewerkstellingsgraad, ondernemerschap,...)
- Verkiezingscycli
- Nationaal discours over migratie
- Mate van politisering van migratie in het publieke debat en politieke systeem
- Beschikbaarheid van data
- Kenmerken van de personen met een migratieachtergrond: competenties/diploma's, demografie, juridisch statuut, (vb. mensen zonder papieren), perspectief (bv. transit/langdurig verblijf)
- Begrotingssituatie
- Human Resources



1

Sleutelfactor

Leer de lokale context kennen door burgers te betrekken



Waarom en hoe?

Behoeften, vragen, **sterke punten**, zwakke punten, bottlenecks, uitdagingen bepalen is cruciaal om prioriteiten te bepalen en partners, brugfiguren en bondgenoten op lokaal niveau te vinden.

Burgers betrekken door een structurele en formele dialoog te implementeren: de informele ontmoetingen formaliseren (een formele structuur, erkend door het bestuur, met een duidelijk mandaat).

Deze **dialoog** kan **verschillende vormen en intensiteit hebben** naargelang van de capaciteit van de stad.



Richtvragen

- ✓ Zijn er tolken aanwezig in het geval van taalbarrières?
- ✓ Welke instrumenten zijn er beschikbaar op het niveau van de stad om de taalbarrière te overbruggen?
- ✓ Zijn er lokale adviesraden? Lokale participatieforums?
- ✓ Werkt u samen met religieuze en levensbeschouwelijke organisaties?
- ✓ Liefdadigheidsorganisaties?
- ✓ Werkt u samen met expertorganisaties inzake:
 - Maatschappelijk werk?
 - Onderwijs? ...
- ✓ Zijn er initiatieven van onderuit?
- ✓ Is er een actief verenigingsleven?
- ✓ Hoe ziet het verenigingsleven eruit?
- ✓ Sportclubs? Jeugdwerk? Jeugdbewegingen?
- ✓ Ondernemers? Artiesten?



Voorbeelden van goede praktijken

Interlevensbeschouwelijke dialoog. Het project 'Start to believe' in Mechelen is een specifiek resultaat van dit platform.



2

Sleutelfactor

Versterken van individuen en organisaties die actief betrokken willen zijn en die een actieve partner van de stad willen (of mogelijk kunnen) zijn

Waarom en hoe?

Het **lokaal bestuur** kan van onderuit stimuleren, ondersteunen en **bevorderen**.

Daarvoor moet er een **(beleids)kader en duidelijke visie zijn**: wat zal het lokaal bestuur steunen en wat niet? En waarom?

Burgers moeten, in de eerste plaats, **vertrouwen** hebben en op de hoogte zijn van opportuniteiten inzake financiering, samenwerking, ondersteuning en beleidsdoelstellingen en -prioriteiten van het bestuur.

Dit werkt in twee richtingen, de stad moet weten wat er gebeurt op het terrein en welke ideeën er leven. **Eerstelijns werkers zoals straathoekwerkers, sportcoaches, jeugdwerkers en maatschappelijk werkers** zijn essentiële spelers en **antennes om deze vernieuwende ideeën te detecteren**.

Richtvragen

- ✓ Welke financiële middelen heeft het lokaal bestuur ter beschikking?
- ✓ Zijn er organisaties die een ondersteunende rol kunnen opnemen voor etnisch-culturele organisaties?
- ✓ Welke eerstelijns werkers zijn er actief op het terrein? (Actoren in kaart brengen)

Praktische tips

Als de (financiële) middelen beperkt zijn, probeer creatief te zijn door logistieke ondersteuning te bieden, vb. vergaderzalen/materiaal van de stad beschikbaar te stellen voor extern gebruik of opleiding of workshops aan te bieden.

Voorbeelden van goede praktijken

Welcome in Mechelen

Welcome in Mechelen is een groep Mechelaars die vrijwillig (en met de steun van de stad) verschillende activiteiten voor nieuwkomers organiseert.

3 Sleutelfactor

Vaardigheden en begrip rond inclusie en diversiteit in de stad creëren (intern HR beleid)



Waarom en hoe?

Om enthousiasme te wekken voor een inclusieve visie, moeten mensen begrijpen en weten waarom het belangrijk is. Deze sleutelfactor gaat over intern draagvlak creëren.

De **stad/gemeente** moet een **diverse samenleving** vertegenwoordigen op alle niveaus. Toegankelijke werving- en selectieprocedures zijn belangrijk.

Walk the talk: Het is essentieel om te werken aan de houding en ingesteldheid van werknemers om effectief de nodige veranderingen tot stand te brengen in hun dagelijks werk. Benader diversiteit als een meerwaarde, niet als iets extra dat men moet doen. In het begin betekent het een extra investering maar het zal lonen op lange termijn.

Versterk de capaciteit van personeel om om te gaan met transitie, polarisatie, racistische en discriminerende uitspraken.

Verandering, overgangen en kritische zelfreflectie is een traag, moeilijk en gevoelig proces. **Communiceer** regelmatig over diversiteit. Maak gebruik van een aanpak op maat.



Richtvragen

- ✓ Welke diversiteit- of inclusie-opleiding wordt reeds georganiseerd voor stadsmedewerkers?
- ✓ Is deze opleiding verplicht of vrijwillig?
- ✓ In welke mate weerspiegelen HR beleid en procedures de diversiteitsvisie?
- ✓ Is er een intern communicatieplatform?
- ✓ Heeft HR een opleidingsbeleid voor werknemers?



Voorbeelden van goede praktijken

Mechelen heeft een taalbeleid uitgewerkt en organiseert opleidingen 'duidelijke taal'. Mechelen zet in op internationale dagen (vb. Internationale dag van de migrant) en organiseert sensibiliseringsactiviteiten voor medewerkers.



4

Sleutelfactor

Netwerking en toegankelijkheid



Waarom en hoe?

Het lokaal bestuur moet initiatieven en projecten ondersteunen die burgers samenbrengen, die contacten tussen mensen stimuleren en burgers activeren om uit hun comfortzone te treden.

Sociale netwerken zijn essentieel voor nieuwkomers om participatie aan de samenleving te versnellen, bovendien heeft één-op-één contact en persoonlijke ondersteuning de meeste impact, het versnelt het integratieproces.

Brugfiguren, ambassadeurs, rolmodellen (vrijwilligers, leerkrachten, etnisch-culturele organisaties,...) kunnen een **essentiële rol spelen** in het onthaal van nieuwkomers en de toeleiding naar de reguliere diensten.



Richtvragen

- ✓ Werkt de stad met vrijwilligers voor specifieke evenementen? Welk profiel hebben deze vrijwilligers?
- ✓ Welke opportuniteiten zijn er voor participatie?
- ✓ Zijn er buddyprojecten?
- ✓ Heeft de gemeente cijfers over de participatie van nieuwkomers aan activiteiten en evenementen?
- ✓ Zijn er plaatsen waar inwoners elkaar spontaan kunnen ontmoeten?
- ✓ Welke wettelijke feestdagen en internationale dagen worden er door de gemeente gevierd (evenementen) op lokaal niveau?
- ✓ Welke andere activiteiten (vb. jaarlijkse) worden er georganiseerd door de gemeente, het regionale of nationale bestuur?
- ✓ Hoe is het inburgeringsproces georganiseerd? Op nationaal, regionaal, lokaal niveau?





Praktische tips

- Probeer mensen met een migratieachtergrond te mobiliseren
- Zoek raakpunten met bestaande initiatieven
- Investeer in initiatieven op district-, buurt- en straatniveau
- Gebruik de capaciteit en sterktes van je eigen organisatie (vb. potentiële mentors/vrijwilligers)
- Een toegankelijke en multifunctionele publieke ruimte kan contacten tussen inwoners stimuleren.



Voorbeelden van goede praktijken

Samen Inburgeren (2012) is een buddy project, waar nieuwkomers en Mechelaars samen activiteiten doen, zoals koken, een sollicitatiebrief schrijven, picknicken in het park...



5

Sleutelfactor

Werken aan de beeldvorming over burgers met een migratieachtergrond



Waarom en hoe?

Positieve en verbindende verhalen creëren een basis dat positief sociaal contact mogelijk maakt.

Sociaal contact helpt om angsten, stereotypen, vooroordelen en wantrouwen te verminderen.

'Ingebeelde contacten' helpen om vooroordelen en stereotypen te verminderen. Dit is een belangrijk inzicht dat het belang aantoont van een positief en genuanceerd beeld (beeldvorming) m.b.t. etnisch-culturele diversiteit.

Representatie op alle niveaus en beleidsdomeinen van de samenleving is belangrijk: communicatie, personeelsbeleid, literatuur, cultuur, media, enz..

Schenk aandacht aan **diversiteit zowel qua inhoud als beelden**. Focus op de gelijknissen. Diversiteit is een realiteit. Benader het dan ook zo en niet als iets buitengewoons of exotisch of als iets dat enkel gelinkt wordt aan specifieke evenementen (vb. diversiteitsweek) of internationale dagen. Normaliseer het.

Schenk aandacht aan taal en woordgebruik.

Woorden doen ertoe (Words Matter)



Richtvragen

- ✓ Welke communicatiekanalen heb je ter beschikking? Stadsmagazine? Website? Andere?
- ✓ Hoe is je relatie met de lokale pers en media?
- ✓ Is je communicatiedienst vertrouwd met inclusieve communicatie?
- ✓ Werkt je met een focus- of feedbackgroep om je materiaal te testen?





Praktische tips

- Gebruik authentieke en herkenbare beelden
- Focus op gelijkenissen en niet op verschillen
- Vermijd clichés en aanstootgevende boodschappen
- Storytelling kan een erg waardevolle communicatiestrategie en methodologie zijn: breng persoonlijke verhalen die gericht zijn op verbinding.
- Test je materiaal uit bij een testgroep of klankbordgroep
- Wees bewust van polarisatie: werk een communicatiestrategie uit om je hierop voor te bereiden



Voorbeelden van goede praktijken

[De Mensen Maken De Stad](#) (2018) is een storytelling project waarin verhalen van diverse Mechelaars centraal staan. Deze verhalen werden vertaald naar diverse producten zoals straatkunst, podcast, tentoonstellingen, tekst, om een zo breed mogelijk publiek te bereiken. Met dit project werken we aan een positieve beeldvorming rond personen met een migratieachtergrond.



De stad Capaci en de Italiaanse vereniging van de Raad van Europese Gemeenten en Regio's (AICCRE), de Stad Mechelen en de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten (VVSG) hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van deze thematische benchmark.



De Raad van Europese Gemeenten en Regio's (CEMR) is de oudste en breedste Europese vereniging van lokale en regionale besturen. De enige organisatie die de nationale verenigingen van lokale en regionale besturen van 41 Europese landen bijeenbrengt en die via hen alle bestuursniveaus - lokale, intermediaire en regionale. www.cemr.eu

includities

Het project **IncluCities** (2020 tot 2023) streeft ernaar de integratie van onderdanen uit derde landen in kleine en middelgrote steden te verbeteren via samenwerking tussen steden. Acht steden, met een verschillende mate van ervaring inzake integratiebeleid en hun verenigingen van de lokale en regionale besturen nemen deel aan het project, geleid door CEMR en gefinancierd door de EU (AMIF). www.Inlucities.eu



MigrationWork is een non-profit consultancy bureau die gemeenschappen, praktijkwerkers en beleidsmakers helpt om te reageren op migratie op manieren die werken aan integratie. MW heeft jarenlang ervaring met het organiseren van wederzijds leren tussen lokale praktijkwerkers in heel Europa. Hun werk in heel Europa is onafhankelijk, op de praktijk geënt en maakt gebruik van een gezamenlijke historiek van het werken met migratieprocessen, de beleidscontext en de praktische uitdagingen. www.migrationwork.org



Partners



**ASSOCIAZIONE ITALIANA
PER IL CONSIGLIO DEI COMUNI
E DELLE REGIONI D'EUROPA**

VVSG

Vereniging van
Vlaamse Steden
en Gemeenten

INLUCITIES
CCRE-CEMR
Council of European Municipalities and Regions
1 Square de Meeûs
B - 1000 Brussels

 @InlucitiesEU  @IncluCitiesCEMR

www.inlucities.eu

IncluCities kreeg financiële steun van de Europese Commissie, DG Home Affairs via het AMIF - Asylum, Migration and Integration Fund.



Co-funded by
the European Union

Copyright ©2022 CEMR

