

INHOUD

De kaart van sociale inclusie	1
Drie dimensies van sociale inclusie.....	1
Cultuur	2
Praktijk	2
Beleid.....	2
Vier domeinen die inwerken op sociale inclusie	3
1. Domein 1: politiek-sociale omgeving	3
2. Domein 2: organisatie	4
3. Domein 3: medewerkers	4
4. Domein 4: doelpubliek.....	4
Werkzame factoren per domein	4
Vertrekken vanuit de buurt	6
Een omgevingsanalyse volgt tendensen op	6
Werking en beleid: de buurt vraagt tijd en een mentaliteit	7
Middelen en hefboomen	8
Mogelijke tools	9
Bronnen	10
Referentie	10

DE KAART VAN SOCIALE INCLUSIE

Met **sociale inclusie** doelen we op “erbij horen”, als “actieve burger” kunnen meedoen en bijdragen aan het samenleven, “ingesloten” worden in je volle zijn, zonder dat je jezelf moet gaan aanpassen om te fitten in het hokje van de ander.

Inclusie gaat erom dat de omgeving en regelgeving zo ontworpen zijn dat je met je mogelijkheden en beperkingen kan meedoen aan het maatschappelijk leven, en je rechten kan uitoefenen, zonder dat je **drempels** ervaart die anderen niet ervaren. Het gaat over “**gelijke kansen en rechten**”, of je nu een andere herkomst hebt, een hogere leeftijd, kortgeschoold bent, een functiebeperking hebt, in armoede leeft of een psychische kwetsbaarheid ervaart.

Sociale inclusie maakt dat we deelnemen aan het samen leven en daardoor kunnen investeren in **netwerken**, in sociaal kapitaal dat rijk en heterogeen is, en dat ons ervaringen, status en waardering oplevert. Het hebben van een netwerk is tenslotte een **basisbehoefte** van ieder mens. Wanneer dit niet lukt, kunnen mensen **vereenzamen** of zelfs **sociaal geïsoleerd** raken. Wanneer er bovendien grondrechten geschonden worden, spreken we over **sociale uitsluiting**.

In dit verhaal zien we een belangrijke rol weggelegd in het samenspel tussen de organisatie en de samenwerking van de organisatie met actoren in de **buurt en lokale omgeving**. We zijn ervan overtuigd dat de buurt een belangrijke hefboom is voor sociale inclusie. Een goede buurtvervlochtening draagt bij aan de sociale inclusie van je doelpubliek. Het maakt hun netwerken rijker, wat effect heeft op de ervaren kwaliteit van leven. Niet alleen op niveau van sociale inclusie en sociale netwerken, maar ook op vlak van lichamelijk, emotioneel en materieel welbevinden.

DRIE DIMENSIES VAN SOCIALE INCLUSIE

Aandacht hebben voor sociale inclusie, via het versterken van netwerken en via buurtvervlochtening is nooit eendimensionaal. Meer nog, het is een verwevenheid tussen **de cultuur, de praktijk en het beleid** van je organisatie en de omgeving. Je bewust zijn van deze drie niveaus en daar doelgericht op inspelen, zal intenties en acties meer kans op groei en slagen geven.

Deze driehoeksverhouding is een continue dynamiek die onderbewust speelt en bij voorkeur bewust bewaakt en gehanteerd wordt. Deze dynamiek vraagt tijd, dialoog, doorzetting en voldoende partners in crime.

Cultuur

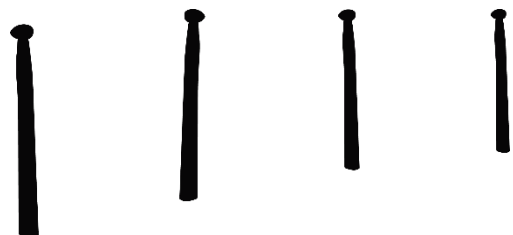
Inclusie maakt idealiter deel uit van het DNA van je organisatie. Dat wil zeggen dat het geen dode letter is op papier, in missie en visie, maar dat die ook doordrongen is in de mindset van medewerkers op alle niveaus, de mindset van je doelpubliek en je netwerkpartners. Dat wil zeggen dat je de cultuur kan opsnuiven in de inrichting en uitstraling van de organisatie, de communicatie, het aanbod, het vrijwilligersbeleid, participatiebeleid, personeelsbeleid, ... Uitspraken of acties die niet stroken met de cultuur worden opgemerkt, besproken en omgebogen.

Praktijk

In alles wat je doet, in elke keuze die je maakt als organisatie, weeg je de praktijk af aan de visie en mindset van inclusie. Je praktijk is onlosmakelijk verbonden aan je cultuur. De cultuur is de toetssteen en kwaliteitsnorm voor je praktijk. Je cultuur en beleid worden ook gevoed door de praktijk. Positieve ervaringen zorgen ervoor dat de mindset van mensen in beweging komt, mensen overtuigd geraken en het beleid meer geneigd is om hier ook in te investeren. **Een inclusieve praktijk is een praktijk waar alles wat je zegt en doet inclusie ademt.**

Beleid

Het beleid van de organisatie is eveneens verweven met de cultuur en de praktijk. Het is de laag van de organisatie die aan zet is, het voortouw neemt, het goede voorbeeld stelt, de cultuur en praktijk voedt, inspireert en faciliteert. Als het beleid niet overtuigd is en niet mee wil, geen middelen en mensen vrijmaakt om hier actief op in te zetten, zullen cultuur en praktijk veel moeilijker volgen. Neemt niet weg dat processen ook van onderuit kunnen groeien en geïnitieerd worden. Het beleid kan ook overtuigd raken door de overtuigingskracht van medewerkers, doelpubliek, partners en goede praktijken. In deze is een goed participatiebeleid een belangrijke hefboom. Maar **in een duurzaam verhaal faciliteert het beleid een inclusieve werking.**





(Booth & Ainscow, 2015)

VIER DOMEINEN DIE INWERKEN OP SOCIALE INCLUSIE

Het werken aan sociale inclusie op de dimensie van cultuur, beleid en praktijk, gebeurt vanuit vier verschillende invalshoeken of domeinen. Elk van die domeinen kent werkzame factoren die een invloed hebben op het welslagen van sociale inclusie. Als organisatie zicht hebben op die **verschillende spanningsvelden** is belangrijk om hier bewust op in te kunnen spelen tijdens processen van sociale inclusie.

We omschrijven volgende vier domeinen: de politiek sociale omgeving, de organisatie, de medewerkers en het doelpubliek.

1. Domein 1: politiek-sociale omgeving

Met de politiek-sociale omgeving doelen we op de buurt waar de organisatie gevestigd is. Die buurt omvat lokale (formele en informele) spelers waarmee kan worden samengewerkt, de publieke ruimte die kans geeft op ontmoeting, en de buurtbewoners | -gebruikers. Daarnaast gaat het ook over het lokale beleid, maar evenzeer het bovenlokale beleid dat een invloed heeft op de sociale inclusie van het doelpubliek van je organisatie.

2. Domein 2: organisatie

Met de organisatie doelen we op de entiteit waar je voor werkt. Haar missie en visie, haar stakeholders, structuur, cultuur, beleid, historiek, infrastructuur en administratieve processen. Het gaat hier dus vooral over het beleidsniveau, de uitbouw en de inrichting van de organisatie.

3. Domein 3: medewerkers

Onder medewerkers verstaan we het menselijk kapitaal die de visie van de organisatie draagt en de missie van de organisatie mogelijk maakt. Medewerkers zien we daarbij breed. Gaande van bestuur, over staf, naar basiswerkers, logistiek personeel en vrijwilligers.

4. Domein 4: doelpubliek

Met het doelpubliek van de organisatie doelen we op de groep van mensen die bestaansrecht geven aan de organisatie. De mensen voor wie de werking is uitgebouwd en waartoe men financiële middelen, een structuur, werking en personeel | vrijwilligers genereert.

WERKZAME FACTOREN PER DOMEIN

Onder de vier bovenvermelde domeinen brengen we een aantal **werkzame factoren** samen, die een invloed hebben op inclusieprocessen. We geven een beknopt overzicht, maar meer info kan je terug vinden in de tool [inclusietracker](#). Je zal zien dat we hier geen opsplitsing meer maken van de drie dimensies van sociale inclusie (cultuur, beleid en praktijk), omdat in de realiteit die drie dimensies sterk met mekaar verweven zijn en een opdeling hier afbreuk aan zou doen.

Domein 1: politiek-sociale omgeving

- de **wet- en regelgeving** die voor jullie werking of doelpubliek bepalend is
- de **stakeholders** die bij de werking betrokken zijn
- goede inspirerende praktijken in de omgeving
- de **inrichting** van de lokale omgeving | buurt
- aanwezige **pleitbezorgers**, brug- en sleutelfiguren

Domein 2: organisatie

- **visie** van de organisatie
- **cultuur** die in de organisatie leeft
- het leiderschap en
- **de structuur** van de organisatie
- de **historiek** van de organisatie
- de eigen infrastructuur
- de administratieve processen van de organisatie
- en het **aanbod**

Domein 3: medewerkers

- **visie** van de medewerkers
- de **toerusting** die ze hebben om met inclusie, netwerken en buurt aan de slag te gaan
- de **voordelen** die ze voor zichzelf en de doelgroep ondervinden wanneer er op een inclusieve en buurtgerichte manier tewerk gegaan wordt
- de **werkwijze** die gehanteerd wordt om sociale inclusie bij de medewerkers te introduceren en zich daarin competent te laten voelen

Domein 4: doelpubliek

- **beeldvorming** over en het **zelfbeeld** van het doelpubliek
- de mate van actief burgerschap en participatie
- de inzet op sociaal gewaardeerde rollen
- de **voordelen** die door het doelpubliek ervaren worden, door meer geworteld en betrokken te zijn op de lokale omgeving
- welke **informatie** ze hebben of missen om dit te kunnen doen
- de **vitaliteit** van hun netwerk
- en de manier waarop zij zich op de **verschillende levensdomeinen** (onderwijs, geloof, werk, wonen, vrijetijd, participatie, ...) voortbewegen



VERTREKKEN VANUIT DE BUURT

Buurtgericht werken is een vorm van netwerkversterking die zowel de netwerken van de organisatie als van het doelpubliek ten goed komt. Om er effectief aan toe te komen staat buurtgericht werken centraal in de visie van de organisatie. Buurtgericht werken is een uitgangspunt, geen deelwerking.

- *Bv. In ondersteuningsplannen van je cliënteel is het netwerk, waaronder de buurt, vaak een onderdeel. Maar het netwerk kan ook een vertrekpunt zijn om tot een goed plan te komen.*
- *Bv. Sommige dienstencentra nemen de ontwikkeling van een zorgzame buurt op in hun visie. Bv. LD³ vzw is een collectief van drie lokale dienstencentra en een project sociale economie, actief in diverse Brusselse wijken. LD³ bouwt participatieve, zorgzame wijken in Brusselse buurten opdat iedereen succesvol ouder wordt (visietekst LD³).*
- *Bv. Kind & Gezin werkt voor heel Vlaanderen en Brussel. Toch zien sommige aspecten van de werking in Molenbeek er anders uit dan in Veurne.*

Wees je bewust van je positie als organisatie. Hoe sta je in de buurt? In hoeverre zit je op een eiland of werk je samen met formele en informele partners? Wie zijn de stakeholders om je opdracht te realiseren? De belangrijkste stakeholders zijn het doelpubliek. Maar daarnaast zijn er o.a. ook politieke actoren, partners, vrijwilligers en buurtbewoners.

- *Bv. Enkele jongeren hangen rond aan de ingang van het onthaal. Sommige bezoekers zijn daardoor afgeschrikt. Er zijn ook al pogingen tot inbraak en een brandstichting geweest. Na enkele gesprekken kunnen de jongeren op sommige winteravonden gamen in het centrum. Er groeit een goede verstandhouding en het aantal baldadigheden neemt af.*

EEN OMGEVINGSANALYSE VOLGT TENDENSEN OP

Om een beleid te voeren dat aansluit bij de objectieve realiteit van de buurt is een up-to-date omgevingsanalyse nodig. Op een teamvergadering kan de buurt bijvoorbeeld een regelmatig terugkerend thema zijn.

- *Bv. er is een nieuwe winkel, de kerk is gesloten, er komen nieuwe groepen wonen, de straat wordt een zone 30.*

In de buurt zijn er wellicht veel neutrale spelers. Zij kunnen mede- of tegenstanders worden.

- *Bv. Franstalig werkveld, moskee of scholen in de buurt.*

WERKING EN BELEID: DE BUURT VRAAGT TIJD EN EEN MENTALITEIT

Er zijn wel aandachtspunten maar er bestaat geen stappenplan om buurtgericht te werken. Soms gaat het vlot en op andere momenten komt er niets van terecht. Er is **ploetertijd** nodig: tijd om te verkennen, te proberen, te praten, te mislukken en opnieuw te beginnen. Ploetertijd doelt enerzijds op de verbinding die tot stand komt tussen formele of informele actoren en het grillige proces dat dit soms kent. Anderzijds is het uitbouwen van vertrouwensrelaties met je doelpubliek .

- *Bv. Het lokaal dienstencentrum ging op zoek naar sleutelfiguren in de wijk om de verschillende bewonersgroepen te bevragen en te betrekken. Via huisbezoeken en het aanspreken van mensen op strategische plaatsen (markt, opvanghuis, moskee ...) vonden ze al snel zes actieve vrijwilligers. Dezelfde methode wordt nu herhaald in een andere wijk. Na twee maanden hapte nog niemand toe.*
- *Bv. Scholen kunnen een geschikte plek zijn om ouders aan te spreken en een vinger aan de pols te houden. Maar op het moment van het oudercontact blijken ouders niet open te staan voor andere informatie.*

Tijdens zulke processen doen medewerkers inzichten op en zitten ze vaak met vragen. Intervisie – ook over organisaties en sectoren heen – kan helpen om deze te captureren en op te vangen.

Buurtgericht werken is verweven doorheen het beleid van de organisatie en vraagt bijgevolg duidelijke keuzes.

- *Bv. Personeelsbeleid: buurtgericht werken zit niet bij één persoon. Al bij aanwerving wordt gepeild naar de affiniteit met Brussel of met de buurt.*
- *Bv. Financieel beleid: sommige aankopen kunnen bewust lokaal gebeuren.*
- *Bv. Communicatiebeleid: activiteiten bekendmaken in school, aankondigen op Bruzz of andere lokale radiostations.*
- *Bv. Vrijwilligersbeleid: Josianne is een cliënt van de organisatie en verzorgt vier uur per week het onthaal.*

- *Bv. VTO-beleid: medewerkers wisselen uit in een lerend netwerk over buurtgericht werken, informatie over Brussel heeft een plaats in de organisatie.*

MIDDELEN EN HEFBOMEN

Netwerkversterking, buurtgerichte zorg, werken met de context ... worden gepromoot vanuit de overheid. Tegelijk ontbreken hiervoor structurele hefboomen. Het blijft belangrijk om deze wanverhouding te signaleren en op de politieke agenda te zetten.

Zijn er extra lokale en andere middelen die je kan inzetten voor een buurtgerichte werking?

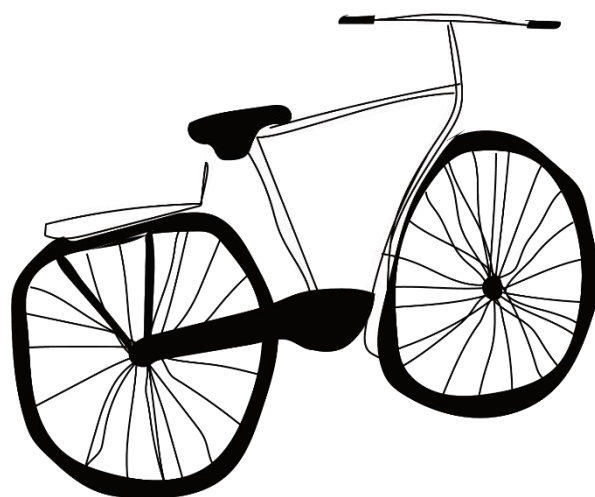
- *Bv. Subsidies van de gemeente, fondsen van commerciële bedrijven en banken, middelen van service clubs, crowd funding, ...*

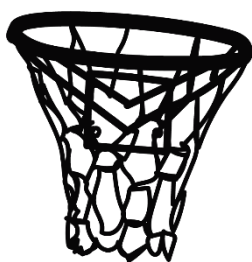
Ook goeie contacten met burens, enkele vrijwilligers, vlotte communicatie met de buurt ... zijn hefboomen.

- *Bv. Een buurman belt geregeld de politie voor lawaai uit het jeugdhuis. Na lang en moeilijk overleg blijft de buurman af en toe klagen, maar belt hij niet meer onmiddellijk de politie.*

Deel en structureer informatie over de buurt.

- *Bv. De school legt in augustus de dagen vast waarop ze haar deuren opent.*
- *Bv. Op welke dagen organiseert de gemeente een inzameling van groot huisvuil in de wijk?*





MOGELIJKE TOOLS:

Resokit :

- [Leidraad buurtanalyse](#)
- [Buurtkaart organisatie](#)
- [Inclusietracker](#) (coming soon)
- [Eenzaamheidssensitief werken](#)

Handige instrumenten die we plukten bij andere organisaties :

- [45 Methodieken voor Lokale Beleidsparticipatie \(VVSG\)](#)
- [Checklist en barometer intersectorale samenwerkingen](#) (Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg)
- [De Stek: Sterke zet voor sociale bescherming](#) (Samenlevingsopbouw)
- [Macht herverdelen](#) (Demos – Citylab)
- [Meetladder diversiteit](#) (Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg)
- [Participatiekompas Jeugdhulp](#) (Agentschap Opgroeien)
- [Toolbox Maak jouw organisatie inclusief – 7 stappen](#) (Konekt)
- [Toolbox Maak jouw organisatie inclusief – Materialen](#) (Konekt)

BRONNEN

We hebben ons laten inspireren door:

Agentschap Integratie en Inburgering & BON; Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg (2020). *Meetladder diversiteit: reflectietool voor diverssensitieve projecten en acties*. Brussel: Kenniscentrum WWZ.

Booth, T., & Ainscow, M. (2015). *Index voor inclusie, werken aan leren en participeren op school*. (vertaling) Leuven, België: Centre for studies on inclusive education.

Claes, C. & Maes, B. (2016). *Inclusietoetsen. Wegwijzers naar meer inclusie*. Brussel, Vlaamse Welzijnsverbond.

Kröber, H., & Van Dongen, H. (2011). *Sociale inclusie: succes- en faalfactoren*. Soest, Nederland: Nelissen.

[Online Werkboek Oog voor eenzaamheid](#) Vonk 3, Thomas More

SAM en Samenlevingsopbouw Vlaanderen (2019). *De Stek: sterke zet voor sociale bescherming*. https://www.samvzw.be/sites/default/files/Publicaties/SAM111_deSTEK_digipub_DEF.pdf

Referentie

Wil je refereren naar deze tool? Gebruik dan volgende referentie:

Verhaegen, I., Claeys, J. Deleu, H., Meys, F., Vos, E., Taamouti, M. (2021).

Resokit: methodiek en tools voor sociale professionals om netwerken te versterken en te connecteren met de buurt. Brussel: Odisee Hogeschool (www.resokit.be).

