



ERFGOED ZONDER DREMPELS

Een praktische handleiding om te werken aan een toegankelijke en inclusieve erfgoedwerking



INHOUD

Voorwoord p. 3

Welkom erfgoedliefhebber p. 4



Ken je realiteit

Kies je begrippen bewust	p. 5
Breng je eigen organisatie in kaart	p. 8
Breng de omgeving in kaart	p. 10
Lokale cijfers diversiteit	p. 10
Praktijkgericht onderzoek	p. 10
Sterk samenwerken	p. 12



Aan de slag

Erfgoed zonder drempels	p. 16
Duidelijk communiceren	p. 18
Duidelijke schriftelijke taal	p. 18
Duidelijke mondelinge taal	p. 19
Inclusief communiceren	p. 21
Divers personeelsbeleid	p. 23
Erfgoed als oefenkans Nederlands	p. 25



Iedereen mee

Draagvlak & weerstand	p. 28
Participatie & cocreatie	p. 30



Verankering

Een gezamenlijke visie	p. 33
Doelstellingenkader en actieplan	p. 35





VOORWOORD

Gezien de cultureel-erfgoedsector met beide voeten in de maatschappij staat (of zou moeten staan), hebben krachten van beweging en verandering in de maatschappij ook een duidelijke impact op de werking van de erfgoedinstellingen en -organisaties', zo schrijft FARO in het diversiteitsplan. Bovendien heeft migratie een impact op de hele samenleving. Het Agentschap Integratie en Inburgering zet zich in voor die samenleving waarin iedere burger gelijke toegang heeft, zich kan bekwamen en ontplooiën, kan bijdragen en zich verbonden voelt. Dat vraagt inspanningen. Van iedereen. Daarom ondersteunt het Agentschap lokale besturen, organisaties, professionals en vrijwilligers in het overbruggen van integratie- en taaldrempels.

Werk maken van diversiteit en inclusie biedt een enorme kans, voor elke organisatie. Het is een manier om te groeien en te innoveren. Dat doen we door de talenten van alle medewerkers te waarderen en het draagvlak binnen de organisatie te versterken. Want streven we niet allen naar een werking waarin mensen zich (kunnen) herkennen en erkend voelen? Door te luisteren naar en aandacht te besteden aan verschillende perspectieven en stemmen verrijken we de omgang met cultureel erfgoed en zijn werking. Deze meerstemmige aanpak laat toe om te leren van verschillende referentiekaders en zo bewust te worden van de eigen zienswijzen.

Thema's als diversiteit en meerstemmigheid roepen ook veel vragen op over hoe we dat dan moeten doen. Deze brochure geeft de lezer daarvoor hefboomen. Eens diversiteit en inclusie op de agenda staan, is het nog een kwestie van eerste of volgende stappen te zetten. Deze publicatie schetst op praktische en toegankelijke wijze hoe dit kan. We vertrekken voor deze brochure voornamelijk van de invalshoek van personen met een migratieachtergrond en anderstalige nieuwkomers. Veel tips en principes die hier beschreven worden, kunnen echter heel breed ingezet worden.

Verschiedende erfgoedcellen zetten al enkele stappen. Hier getuigen ze ook over de impact op hun werking. Het is soms een hobbelig parcours, omdat je de stappen die je zet niet makkelijk kan meten. Het is ook een intens parcours, dat doordringt in de volledige werking van je organisatie. Ongeacht de grootte of geografische ligging van een organisatie, is streven naar een erfgoedwerking zonder drempels echt voor elke organisatie bereikbaar.

We doen hierbij een warme oproep: twijfel niet, begin eraan of stuur bij, probeer opnieuw of sta even stil, maar ga vooral verder!

Olga Van Oost
Directeur FARO

Jo De Ro
Algemeen directeur Agentschap Integratie en Inburgering



WELKOM ERFGOEDLIEFHEBBER!

De kern van samenleven is dat iedereen zich thuis voelt in zijn gemeente of stad. Hoe creëer je een duurzame verbinding tussen alle burgers, zowel nieuwkomers als mensen die hier al veel langer wonen? Hoe kan je als erfgoedspeler bijdragen aan de verbondenheid in onze samenleving?

In deze brochure vind je de adviezen, tips en goede praktijken die aan bod kwamen tijdens het leer- en coachingstraject 'Erfgoed & meerstemmigheid'. Het Agentschap Integratie en Inburgering begeleidde tussen 2020 en 2022 erfgoedcellen en musea in samenwerking met FARO, Vlaams Steunpunt voor Cultureel Erfgoed. Samen werkten ze aan een visie, doelstellingenkader en **actieplan voor inclusie en meerstemmigheid in erfgoed**.



“Wij willen mensen dichter bij elkaar brengen en verbinden. Aangezien erfgoed universeel is, verbindt het mensen en kunnen ze er makkelijk samen over praten. Erfgoed is een verbindende factor tussen verschillende gemeenschappen door verhalen, familiegeschiedenissen, rituelen ... Wij kijken niet alleen naar het verleden, maar zeker ook naar de toekomst!”

Lieve, deelnemer leer- en coachingstraject in regio Antwerpen

Hoe vind jij nu de weg naar een inclusievere, meerstemmige erfgoedwerking? Samen met meer dan vijftig medewerkers uit de erfgoedsector verzamelden we in 2020 dertien vragen waar ze mee worstelden. Aan de hand van die vragen en uitdagingen in de erfgoedwereld, onderverdeeld in vier stappen, ga je zelf aan de slag. Bij elk onderdeel krijg je een overzicht van tools, actievoorstellen, tips en voorbeelden uit de praktijk.

Zoek je meer inspiratie of heb je nood aan ondersteuning? Ga zeker kijken op www.integratie-inburgering.be of contacteer het Agentschap Integratie en Inburgering. Op www.erfgoedwijzer.be van FARO vind je ook verschillende hulpmiddelen.

Jeroen Janssens (Erfgoedcel Kempens Karakter) en Thomas Ceusters (Erfgoedcel & IOED k.ERF) getuigen in [een filmpje](#) over hun inzichten in inclusie en meerstemmigheid in erfgoed dankzij het traject.

1

KEN JE REALITEIT

Kies je begrippen bewust



Hoe kunnen we spreken over diversiteit en erfgoed?

We nemen vaak verschillende woorden in de mond zonder al te veel context. Bewust of onbewust gebruiken we begrippen die soms erg beladen zijn. Dat maakt het niet altijd makkelijk om elkaar te begrijpen. Daarnaast is de betekenis van een begrip binnen een vakgebied niet altijd dezelfde als die in het algemene taalgebruik. Je krijgt hier een basiskader om te kunnen spreken over diversiteit en erfgoed. Omdat er zo veel begrippen en interpretaties zijn, is het belangrijk om te blijven praten met collega's, verschillende sectoren en doelgroepen.

TOOLS: begrippenlijst

Als je bepaalde begrippen wil gebruiken, is het belangrijk om erbij stil te staan waarom je die keuze maakt. Dit kan handig zijn als je een specifieke doelgroep in kaart wil brengen, een omgevingsanalyse opmaakt of een projectaanvraag uitschrijft.

- Wil je een cijfer gebruiken dat de diversiteit (in herkomst) reflecteert die je op straat ziet? Bijvoorbeeld in een gesprek over diversiteit met je achterban? Dan spreek je best over personen met een buitenlandse herkomst.
- Wil je inwoners die nog maar recent in België zijn komen wonen, een taal oefenkans aanbieden? Dan kan je de term nieuwkomers gebruiken.

In deze brochure gebruiken we de begrippen mensen met een migratieachtergrond en nieuwkomers. Op zoek naar de correcte definitie? Hieronder geven we enkele definities van veel gebruikte begrippen.

Nieuwkomer – oudkomer

De term 'nieuwkomer' wordt gebruikt om de belangrijkste doelgroepen van inburgering te beschrijven. Vanaf de eerste inschrijving in het rijksregister kunnen mensen die nieuw zijn in België (verplicht of rechthebbend) een inburgeringstraject volgen. Voor minderjarige nieuwkomers tussen 5 en 18 jaar gaat het over een toeleidingstraject. 'Oudkomer' verwijst naar de ruimere rechthebbende doelgroepen van inburgering in Vlaanderen. Beide termen zijn vooral in de context van inburgering relevant.

Persoon met een buitenlandse herkomst/persoon met een migratieachtergrond

Een persoon die legaal en langdurig in België verblijft en die bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit had, of van wie minstens één van de ouders bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit had.

Vreemdeling

De term 'vreemdeling' is juridische vaktaal voor een persoon die niet de Belgische nationaliteit heeft. De term wordt vooral gebruikt in de Belgische wetgeving. In de omgangstaal heeft het een negatieve connotatie.

Verzoeker om internationale bescherming

Sinds 2018 gebruikt de Belgische wetgeving 'verzoeker om internationale bescherming' ter vervanging van het woord 'asielzoeker'. Het gaat om een persoon die een verzoek indient om in een land te verblijven, omdat die het eigen land is ontvlucht en in het land van aankomst wil erkend worden als vluchteling of het statuut van subsidiaire bescherming wil krijgen. Een verzoeker om internationale bescherming is iemand die een verblijf vraagt, maar nog niet gekregen heeft.

Subsidiar beschermd

Subsidiare bescherming is een verblijfsstatuut dat kan worden toegekend aan personen die niet erkend worden als vluchteling, omdat zij geen persoonlijke vervolging vrezen in de zin van het Vluchtelingenverdrag. Bij een eventuele terugkeer naar hun land van herkomst lopen ze wel een reëel risico op ernstige bedreiging van het leven.

Vluchteling

De definitie volgens het Vluchtelingenverdrag: een vluchteling is elke persoon die zich buiten het land waarvan hij de nationaliteit heeft, of indien hij geen nationaliteit heeft, buiten zijn land van herkomst bevindt, en die de bescherming van dat land niet kan of wil inroepen omdat hij vreest voor vervolging omwille van zijn ras, zijn religie, zijn nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep, of zijn politieke overtuiging.

Persoon zonder wettig verblijf

Iemand is zonder wettig verblijf in België als hij of zij hier niet (meer) op het grondgebied mag verblijven. Dat kan bijvoorbeeld gaan over:

- een persoon van wie de verblijfsaanvraag definitief geweigerd werd.
- iemand die eerst een tijdelijk verblijfsstatuut had en langer in het land verbleef dan de geldigheid van het visum.
- een transmigrant die nooit een verblijfsprocedure opstartte, bijvoorbeeld omdat die persoon naar een ander land wil gaan.

Meer info vind je op www.vreemdelingenrecht.be.

Veel begrippen vereisen tijd en interactie om ze echt te begrijpen en te gebruiken. Denk bijvoorbeeld aan: (super)diversiteit, meerstemmigheid, inclusie, intersectionaliteit, interculturaliteit, dekolonisatie, (integrale) toegankelijkheid, gelijkwaardigheid. Ga in dialoog met je collega's en achterban om deze begrippen scherp te krijgen binnen de organisatie. Hierbij alvast een houvast:

- **Diversiteit** de diversiteit in al haar vormen, met aandacht voor (de samenhang van) alle aspecten zoals gender, leeftijd, opleiding, herkomst, levensbeschouwing, beperking, opvoeding ...
- **Inclusie** is het doel: een werking zonder drempels, zodat iedereen zich in je werking herkent en zich erkend voelt. Je kan dit doel bereiken door middel van een meerstemmige, participatieve aanpak.

UIT DE PRAKTIJK



“De term ‘persoon met een migratieachtergrond’ is nieuw voor mij. De term omvat wel beter wat wij op straat zien: de diversiteit naar herkomst is veel groter dan enkel de nieuwkomers. En dan te bedenken dat ik eigenlijk altijd sprak over de buitenlanders.”

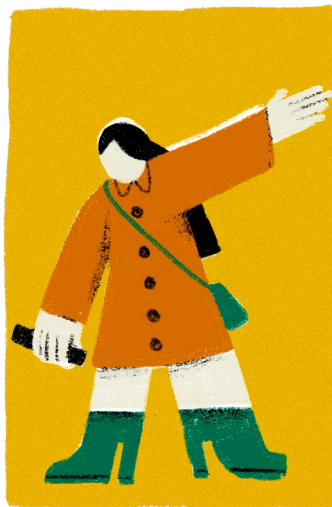
deelnemer leer- en coachingstraject

TIPS

- Maak je een omgevingsanalyse of wil je een subsidieaanvraag indienen? Besteed voldoende aandacht aan het gebruik van begrippen en definities.
- Kies samen met je collega's enkele termen die aansluiten bij de missie en visie van je organisatie. Gebruik deze consequent in je interne en externe communicatie. Kijk zeker ook bij de [tips over inclusief communiceren](#).

MEER WETEN?

- Artikel FARO: [Over de begrippen meerstemmigheid en intersectioneel denken](#)
- Artikel FARO: [Hoe geven we verschillende stemmen structureel een plaats?](#)
- Brochure 'Macht Herverdelen': [Demos over de begrippen diversiteit en interculturaliseren](#)



1

KEN JE REALITEIT

Breng je organisatie in kaart



Hoe gaat onze organisatie om met diversiteit en inclusie?

Meten is weten. Een goede analyse van je eigen organisatie helpt je om uitdagingen, kansen en troeven in kaart te brengen. Waar wil je naartoe en wat moet je (prioritair) aanpakken? Daarnaast biedt het een houvast om een gericht beleid uit te voeren. De impact van acties is meetbaar. Dat werkt motiverend om de neuzen in dezelfde richting te krijgen.

TOOLS

De scans 'diversiteit en inclusie'

Deze scans geven je, op basis van enkele vragen en stellingen, een zicht op waar je organisatie staat op het vlak van diversiteit en inclusie. Het werkt op basis van vier dimensies:

- 1 - de identiteit van je organisatie,
- 2 - de medewerkers en de vrijwilligers,
- 3 - het programma en het aanbod,
- 4 - het publiek en de doelgroep.

Strategische partnerschappen lopen als een rode draad doorheen deze dimensies.

De vragenlijst helpt je organisatie om uitdagingen te detecteren binnen een veranderproces. Je kan de scan individueel of samen met je team invullen.

De **quick scan** bestaat uit 20 vragen.

- 1 - Je krijgt snel zicht op de huidige situatie van je organisatie.
- 2 - Je krijgt een idee over mogelijke prioriteiten.
- 3 - Je wordt geprikkeld om aan de slag te gaan met diversiteit en inclusie.
- 4 - Je krijgt ook een persoonlijke score: waar situeer jij jezelf als medewerker op het vlak van diversiteit en inclusie?

De **full scan** bestaat uit 31 diepgaande vragen en stellingen. Hiermee krijg je een concreet idee van mogelijke prioriteiten voor je organisatie. De full scan past in een breder traject rond diversiteit en inclusie.

Bekijk [het voorbeeld van resultaten van een quick scan en full scan](#).

Interesse? Vraag meer informatie bij het Agentschap Integratie en Inburgering!

UIT DE PRAKTIJK



“We scoorden op de meeste dimensies onder de helft, behalve op het vlak van motivatie. Al onze medewerkers gaven aan zich te willen inzetten in een meer inclusieve erfgoedwerking. Een mooi startpunt dus!”

deelnemer leer- en coachingstraject

TIPS

Je kan de quick scan ook als nulmeting gebruiken. Vul de scan in, samen met je team, voor je een traject rond diversiteit en inclusie start. Na afloop kan je de scan opnieuw invullen en krijg je zicht op de groei die jullie hebben doorgemaakt. Zo zie je de concrete impact van het traject: wat zijn de succesfactoren en welke kansen liggen er nog?

MEER WETEN?

Wil je onderzoeken hoe meerstemmigheid in je organisatie eruitziet of vorm kan krijgen? Ga dan aan de slag met [de meerstemmigheidswaaijer van FARO](#).

1

KEN JE REALITEIT

Breng je omgeving in kaart



Is onze werking afgestemd op de noden van een diverse samenleving?

Cijfers over verschillende doelgroepen maken zichtbaar waarom je best inzet op diversiteit en inclusie. Het kan ook voor extra overtuigingskracht zorgen.

Om de situaties, de interesses en de noden van de doelgroep te leren kennen, is praktijkgericht onderzoek een belangrijke aanvulling. Een goede analyse van je eigen werkingsgebied helpt je om de behoeftes van personen met een migratieachtergrond en/of (anderstalige) nieuwkomers in kaart te brengen. Met deze resultaten kan je doordacht formuleren welke uitdagingen jullie moeten aanpakken.

TOOLS

Lokale cijfers diversiteit

Wil je weten hoeveel personen van buitenlandse herkomst er wonen in je gemeente of werkingsgebied? Wil je documenten vertalen, maar weet je niet welke de meest voorkomende talen zijn? Het Agentschap Integratie en Inburgering bezorgt je lokale cijfers over diversiteit op maat van jouw regio: de top tien herkomstlanden, het aantal kinderen met een buitenlandse herkomst, de evolutie doorheen de jaren, de thuistaal van leerlingen in het basisonderwijs ... Vraag een uitgebreid cijferrapport of een visueel overzicht met de belangrijkste cijfers voor jouw regio bij het [Agentschap Integratie en Inburgering](#).

Praktijkgericht onderzoek

Nadat je de cijfers in kaart hebt gebracht, voer je ook praktijkgericht onderzoek uit.

1 - Ga actief op zoek naar de verhalen achter de cijfers.

Dit kan je doen via enquêtes, bevestigingen, diepte-interviews ... Via deze methodieken ga je polsen naar specifieke noden en interesses. Welke erfgoedactiviteiten spreken aan? Welke drempels ervaren mensen?

2 - Gebruik het [draaiboek omgevingsanalyse voor lokale diversiteit](#).

In dit draaiboek vind je sjablonen, tips en voorbeelden terug om de lokale diversiteit in je omgeving in kaart te brengen. Aan de hand van verschillende methodieken en concrete vragenlijsten bevraag je het personeel, het huidige en het potentiële doelpubliek. Het Agentschap Integratie en Inburgering helpt je bij de opmaak en uitvoering van bevestigingen.

3 - Ontwerp persona's op maat van jouw dienst of organisatie.

Persona's zijn fictieve personen die model staan voor bepaalde basisprofielen van je doelgroep. Bij elke persona maak je een beschrijving van interesses, eigenschappen en de persoonlijke situatie. Door een doelgroep een gezicht te geven, kan je je gemakkelijker in die doelgroep verplaatsen. Hou deze persona's steeds voor ogen als je communiceert of een (nieuw) initiatief bedenkt: klopt het aanbod voor hen? Welke factoren uit het leven van de persona beïnvloeden de deelname aan het aanbod? Je vindt een voorbeeld van persona's in het filmpje [‘Hoe leer je Nederlands als tweede taal?’](#).

Je kan diversiteit niet veralgemenen tot enkele persona's. Wees je ervan bewust dat elke identiteit meerdere lagen bevat. Iemand kan een buitenlandse herkomst hebben, maar tegelijk ook vader zijn, een beperking hebben ... Een valkuil bij het inzetten van persona's is dat je één verhaal als weergave aanneemt van 'de diversiteit'. Vertrek daarom altijd vanuit het [intersectioneel denken of kruispuntdenken](#) als je persona's opmaakt.

UIT DE PRAKTIJK



Erfgoedcel TERF gebruikte de cijfers lokale diversiteit tijdens een overleg met hun achterban, om vanuit concrete gegevens het gesprek rond diversiteit open te trekken: “Etnisch-culturele diversiteit kreeg cijfermatig een gezicht in onze regio, met vooral Roemeense en Poolse gelaatstrekken. Een eyeopener voor ons, maar ook voor de socio-culturele verenigingen aan wie we de cijfers voorstelden. Een wake-upcall dus om meer samenwerking te zoeken met deze diverse gemeenschappen.”

Deelnemer leer-en coachingstraject

“Nooit gedacht dat wij zoveel tradities delen. Jammer dat ‘happy birthday’ het wint van onze traditionele verjaardagsliedjes, blijkbaar over de hele wereld. Het verbindt ons, maar tegelijk vind ik het ook jammer dat we onze eigen liedjes vergeten.”

Deelnemer Café e-color*

* Bij het ontmoetingsmoment Café e-color gaan deelnemers in dialoog met inburgeraars over een vooraf gekozen onderwerp, onder begeleiding van medewerkers van het Agentschap Integratie en Inburgering.

TIPS

- Ga samen met je team of achterban naar een museum zoals het Migratiemuseum in Brussel, Red Star Line in Antwerpen. Of neem deel aan de wandeling 'Blijven plakken' van het STAM in Gent.
- Je staat er niet alleen voor. [Zoek in je netwerk naar partners](#) die samen met jullie de omgevingsanalyse willen uitvoeren. Er zijn verschillende sleutelfiguren op het terrein die jullie zeker kunnen ondersteunen.

MEER WETEN?

- Wil je meer informatie over superdiversiteit? Lees het boek 'Superdiversiteit: hoe migratie onze samenleving verandert' van Dirk Geldof.
- Verdiep je jezelf graag in de Belgische migratiegeschiedenis? Lees de bundel [‘Thuis. 50 jaar migratie’ van FARO](#).

1

KEN JE REALITEIT

Sterk samenwerken



Met welke partners kunnen we samenwerken?

Samenwerkingen kunnen op verschillende domeinen. Zo kan je bewust inzetten op kennisdeling, ervaringsuitwisseling, strategisch samenwerken bij een bepaald project of specifieke doelgroepen bereiken, zoals nieuwkomers. Hieronder vind je een overzicht van een aantal strategische partners die je kan inzetten bij het werken aan diversiteit en inclusie.

TOOLS

Overzicht van strategische partners

De opgesomde partners hebben allemaal een direct contact met de doelgroep, een goed zicht op hun noden en behoeftes en een uitgebreid netwerk van sleutelfiguren of andere partners. Deze lijst is zeker niet volledig.

Nederlands voor anderstaligen (NT2)

Anderstaligen die Nederlands leren, kunnen les volgen bij verschillende NT2-aanbieders:

- Centra voor Volwassenonderwijs (CVO): opleidingen voor volwassenen in contact- en/ of afstandsonderwijs, dag- of avondonderwijs.
- Centra voor Basiseducatie (Ligo): opleidingen voor kortgeschoolde en laaggeletterde volwassenen, ongeacht hun moedertaal.
- Universitaire talencentra.
- VDAB: organiseert opleidingen en biedt ondersteuning aan op het vlak van NT2, onder andere in de vorm van specifieke opleidingen of taalcoaching op de werkvloer.
- Syntra.
- Private aanbieders.

Voor kinderen en jongeren is er een apart aanbod. In het basisonderwijs kiest de school er voor om kinderen op te nemen in een bestaande klas of om een aparte klas voor nieuwkomers te maken. In het secundair volgen de jongeren OKAN (onthaalonderwijs voor anderstalige kinderen).

Nederlands oefenen

Naast de cursussen NT2 kunnen anderstaligen ook Nederlands oefenen. Op de website www.nederlandsoefenen.be vind je per gemeente een overzicht van informele taal oefenkansen, zoals conversatie- of praattafels. Bekijk hoe het eraan toegaat in het [praatpunt van Mol](#) of lees de reacties van deelnemers van ['t Klappgat in Mechelen](#).

Het inburgeringstraject

Mensen die nieuw zijn in Vlaanderen of Brussel, of die hier al langer zijn, kunnen terecht bij de [agentschappen voor integratie en inburgering](#): Atlas (Antwerpen), IN-Gent (Gent) en het Agentschap Integratie en Inburgering (Vlaanderen en Brussel). Het inburgeringstraject bestaat uit:

- 1 - Een cursus **maatschappelijke oriëntatie** met informatie over werken, wonen, onderwijs, gezondheid ...
- 2 - **Nederlands leren.**
- 3 - **Een traject naar werk**, in samenwerking met VDAB of Actiris.
- 4 - **Een participatietraject** om het sociaal netwerk van de inburgeraar te versterken (een buddyproject, een stage bij een organisatie of bedrijf, vrijwilligerswerk ...).

Een trajectbegeleider zorgt voor afstemming van het traject en opvolging van korte en lange termijnplannen. Deze persoon beantwoordt ook alle individuele vragen van de inburgeraar.

(Zelf)organisaties

Federaties of koepelorganisaties bieden op hun website vaak een overzicht van hun partnerorganisaties. Ze brengen verenigingen samen met leden van verschillende nationaliteiten. Voorzitters zijn vaak sleutelfiguren in het bereiken van bepaalde doelgroepen:

- De [Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen](#) (FZV): is een socio-culturele overkoepelende vereniging die staat voor integratie, emancipatie en participatie van de verschillende gemeenschappen in Vlaanderen.
- [Vzw AIF+](#): brengt Nederlandstalige sociaal-culturele verenigingen samen waarbij leden van verschillende nationaliteiten zijn aangesloten.
- De [Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties](#) (FMDO): verbindt en versterkt mensen in de superdiverse samenleving van vandaag en morgen.
- [LEVL](#): is een erkende participatieorganisatie.
- En vele andere zoals [VOEM](#) of [Bindus](#)

Expats

Expats in België kan je bereiken via grotere bedrijven of organisaties, zoals SCK CEN (Belgisch nucleair onderzoekscentrum in Mol) of de Europese Commissie. Websites gericht op expats hebben vaak ook een forum, denk bijvoorbeeld aan www.expatica.com of www.expat.com.

Werkgevers

Werkgevers zijn interessante sleutelfiguren. Sommigen stellen veel arbeidsmigranten te werk in hun bedrijf of organiseren seizoensarbeid.

Lokale besturen

Veel lokale besturen hebben een diversiteitsmedewerker of integratieambtenaar in dienst. Ze coördineren zowel het diversiteitsbeleid als de acties hierrond. Je kan ook bij maatschappelijk werkers, medewerkers van de dienst vreemdelingenzaken of bijvoorbeeld de dienst mondiaal beleid terecht.

UIT DE PRAKTIJK

- In **Herenthout** was de gemeente al een tijd op zoek naar een manier om de grote Portugese gemeenschap meer te betrekken bij haar activiteiten. Carnaval bleek de sleutel tot succes. De gemeente Herenthout, het Agentschap Integratie en Inburgering, Peer Stoet en de lokale Portugese/Braziliaanse gemeenschap staken de handen in elkaar. Het resultaat werd een jaarlijkse optocht met praalwagens en enthousiaste verenigingen!
- De stad **Lier** stapte mee in het BENO-traject (basiseducatie na OKAN). Samen met verschillende partners (Ligo, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, CVO ...) bieden ze een traject aan om anderstalige nieuwkomers tussen 18 en 22 jaar beter voor te bereiden op een beroepsopleiding of doorstroming naar de arbeidsmarkt. Naast lessen Nederlands en praktijkopleidingen is er ook plaats om te proeven van kunst en cultuur.
- Erfgoedcel **Brugge** werkte met verschillende partners aan de brochure '[Tijd voor afscheid](#)'. Via portretten en verhalen krijgen de vele levensbeschouwingen binnen de stad een gezicht.
- Het stadsmuseum van **Lokeren** startte een samenwerking met de OKAN-klas van het Technisch Atheneum Lokeren. Ze werkten een creatief jaarproject uit om op een leuke en inspirerende manier in de stad samen aan de slag te gaan met de Nederlandse taal en de talenten van de jongeren. [De leerlingen maakten koffers vol dromen, filmpjes, tekeningen en radio.](#)
- **Erfgoedcel TERF** werkte samen met FMDO (Federatie van Mondiale en Democratische Organisaties) om een aantal organisaties uit de regio beter te leren kennen en toekomstige samenwerkingen te verbeteren.

TIPS

- Weinig personeel, tijd en middelen? Je kan opteren voor een bovenlokale werkgroep inclusie, waarbij medewerkers uit verschillende erfgoedcellen of organisaties uit de regio samenwerken.
- Heel wat bibliotheken werken met anderstalige nieuwkomers. In [leper](#) kan je bijvoorbeeld samen een kopje koffie drinken en gezellig praten.
- Tijdens de openlesdagen kan je een les Nederlands voor anderstaligen of maatschappelijke oriëntatie meevolgen. Door in gesprek te gaan met leerkrachten en/of cursisten krijg je misschien nieuwe perspectieven in je organisatie.
- Natuurlijk zijn niet alle personen met een migratieachtergrond aangesloten bij een (zelf)organisatie. Daarom is het belangrijk om ook zelf op zoek te gaan. Neem contact op met onderwijspartners, trek naar je bibliotheek, contacteer buddywerkingen of mentorprogramma's, informeer bij het lokaal bestuur of er een lokaal netwerk vrijetijdsparticipatie is.
- Ga zelf op stap om verenigingen, sleutelfiguren of organisaties te leren kennen! Zo bieden sommige steden en gemeenten een multiculturele wandeling of dag aan, zoals in [Turnhout](#), [Diest](#), [heel wat Limburgse lokale besturen](#), ... Je bezoekt er onder meer kerken, moskeeën en relevante organisaties.

MEER WETEN?

- Andere partners binnen het thema diversiteit vind je op de [website van de sociale kaart](#).
- [De stakeholders- of krachtenveldanalyse van Kessels & Smit](#) is een handig instrument om partners in kaart te brengen.
- Tips en een quick scan om een netwerk van partners uit te bouwen vind je op de [website van Pronet](#) (Arteveldehogeschool).
- [Demos](#) ondersteunt lokale netwerken en vrijetijdsparticipatie in het uitbouwen van een dynamisch en inclusief lokaal vrijetijdsbeleid.

2



AAN DE SLAG

2

AAN DE SLAG

Erfgoed zonder drempels



Wat zijn de drempels die bepaalde doelgroepen ervaren? Onze deuren staan open, waarom zien we geen diversiteit in ons publiek?

Jouw organisatie of activiteit kan onbewust hoogdrempelig zijn. Zelfs als je je deuren openstelt, vinden bepaalde groepen en mensen de weg niet. Hoe potentiële deelnemers toegankelijkheid ervaren, beïnvloedt hun aanwezigheid.

TOOLS

Via de scans 'diversiteit en inclusie' kreeg je een al zicht op waar je organisatie staat. Om een specifieke activiteit of je aanbod te screenen op toegankelijkheid, gebruik je het 9b-model.

Het 9b-model

Aan de hand van negen vragen check je of je activiteit of aanbod toegankelijk is voor iedereen. Je kan ook onderzoeken waarom een specifieke doelgroep niet deelneemt. Als je nieuwe initiatieven opstart, kan je deze tool gebruiken om op voorhand de laagdrempeligheid van de organisatie te meten. Meer info en een downloadbare affiche vind je op www.integratie-inburgering.be.

1 - Bereikbaarheid

In welke mate is het aanbod fysiek, ruimtelijk en in de tijd toegankelijk?

2 - Beschikbaarheid

Hoe makkelijk beschikbaar is het aanbod? In welke mate zijn er hindernissen, zoals wachtlijsten en administratieve drempels?

3 - Betaalbaarheid

In hoeverre is de prijs van het aanbod een hindernis? Hou niet alleen rekening met de financiële kostprijs, maar ook met de psychologische kost of inspanning die de gebruiker moet leveren om van het aanbod te genieten. Denk aan de kosten voor bijvoorbeeld kinderopvang of vervoer.

4 - Bruikbaarheid

Hoe bruikbaar is het aanbod voor de gebruiker? In welke mate voldoet het aan de behoeften, ook van specifieke doelgroepen?

5 - Begrijpbaarheid

Hoe begrijpbaar is de informatie over het aanbod? Kan de potentiële gebruiker inschatten of het aanbod voor hem bestemd is? Communiceer je als organisatie op een begrijpbare manier?

6 - Betrouwbaarheid

In welke mate ziet de gebruiker je organisatie en je aanbod als betrouwbaar? De betrouwbaarheid heeft op haar beurt een invloed op de mentale drempels, zoals angst omwille van vooroordelen.

7 - Bekendheid

Is jouw organisatie en het aanbod bekend bij de boogde doelgroep?

8 - Begripvol

Heb je aandacht voor culturele gevoeligheden? Geef je erkenning aan het feit dat iedereen vanuit een eigen referentiekader naar situaties kijkt? Als je begrip toont voor de leefwereld van iemand anders, kan dat ook de drempel naar het aanbod verlagen.

9 - Betreedbaarheid

Mag je als gebruiker van het aanbod deelnemen met alle aspecten van je identiteit: een hoofddoek, pet, pruik, tatoeage, piercing, kledij, burkini ... of moet je je als deelnemer aanpassen?

UIT DE PRAKTIJK



“In de Kempen heb je veel kleine dorpen en eerder afgelegen plaatsen. Het is niet gemakkelijk om altijd te zoeken naar locaties die bereikbaar zijn. Het is wel een eyeopener en een handige checklist om de b's van toegankelijkheid naast onze activiteiten te leggen.”

Deelnemer leer- en coachingstraject

- Het [Middelheimmuseum](#) werkte aan inclusie van minder evidente publieksgroepen via buurtwerking.
- In [Talk of the Town](#) van [Curieus](#) vertellen buurtbewoners wat het voor hen betekent om zich thuis te voelen in een bepaalde buurt of stad.

TIPS

Analyseer het 9b-model samen met een partner en/of ervaringsdeskundigen. Zij kunnen mee in kaart brengen waar er mogelijke (onzichtbare) drempels aanwezig zijn.

MEER WETEN?

De [drempelmeter](#) van stad Hasselt is een tool om drempels in je organisatie, die mensen tegenhouden om in te schrijven of gebruik te maken van jouw aanbod, op te sporen. Zo krijg je dus een duidelijk beeld of je organisatie toegankelijk is voor een divers publiek.

Ontdek enkele [tips](#) om een divers programma te organiseren voor Open Monumentendag.

Brochure van Fameus & Atlas, met steun van Demos & Cera: [‘Wil je jouw organisatie toegankelijk maken voor artistieke nieuwkomers?’](#).

2

AAN DE SLAG

Duidelijk communiceren



Hoe zorgen we ervoor dat anderstaligen en laag- of andersgeletterden onze communicatie (brochure, website, teksten bij een expo ...) begrijpen?

Aan de hand van het 9b-model kan je in kaart brengen welke drempels er mogelijks zijn bij je activiteit. Begrijpbaarheid is er daar één van. Hoe kan je ervoor zorgen dat anderstaligen, laag- of andersgeletterden je communicatie begrijpen en bij uitbreiding iedereen het begrijpt? Door heerlijk helder te communiceren, is de kans groter dat je ook deze specifieke doelgroepen bereikt.

TOOLS

Tien tips voor duidelijke schriftelijke taal

Wil je helder communiceren voor een breed doelpubliek? We raden aan om te schrijven op niveau B1 volgens het [Europees Referentiekader voor Talen \(ERK\)](#). Wij geven je alvast deze tien tips voor teksten mee:

- 1 - Bepaal vooraf wat en voor wie je wil schrijven.
- 2 - Spreek je lezer rechtstreeks aan.
- 3 - Kies voor een duidelijke, logische structuur en begin met het belangrijkste.
- 4 - Gebruik korte, actieve zinnen.
- 5 - Kies voor korte en eenvoudige woorden.
- 6 - Vermijd vaktaal, figuurlijk taalgebruik en afkortingen.
- 7 - Gebruik consequent hetzelfde woord voor één begrip.
- 8 - Verduidelijk je tekst met illustraties (foto's, pictogrammen, tekeningen).
- 9 - Voorzie voldoende ruimte tussen de alinea's.
- 10 - Gebruik vet om tekst te benadrukken en vermijd cursief.

Om je communicatie vlot te laten verlopen, raden we je aan om:

- de [poster met tien tips](#) op te hangen op kantoor.
- een vorming 'duidelijke schriftelijke taal' te volgen bij het [Agentschap Integratie en Inburgering](#) of om je volledige tekst te laten omzetten via [Wablieft](#).
- teksten te laten vertalen voor specifieke doelgroepen, zoals anderstalige nieuwkomers. Je kan hiervoor gebruik maken van de dienst [Sociaal Tolken en Vertalen](#). Werk je voor een lokaal bestuur of overheid? Hou dan wel rekening met de [taalwetgeving](#).

Tien tips voor duidelijke mondelinge taal

Wil je helder communiceren voor een breed doelpubliek? Wij geven je alvast tien tips voor gesprekken mee:

- 1 - Spreek duidelijk en langzaam, maar blijf spontaan.
- 2 - Wees voorzichtig met formele taal, afkortingen, dialect.
- 3 - Vermijd figuurlijk taalgebruik zoals spreekwoorden.
- 4 - Beperk je tot de essentie, maar blijf wel in correcte zinnen spreken.
- 5 - Gebruik korte actieve zinnen met eenvoudige en transparante woorden.
- 6 - Moedig aan om Nederlands te spreken. Elk gesprek is een oefenkans, schakel dus niet te snel over naar een andere taal.
- 7 - Corrigeer taalfouten op een positieve manier.
- 8 - Ondersteun je uitleg met foto's, gebaren, pictogrammen ...
- 9 - Herhaal en herformuleer.
- 10 - Controleer of de anderstalige je begrepen heeft.

Om je communicatie vlot te laten verlopen, raden we je aan om:

- de [poster met tien tips](#) op te hangen op kantoor.
- een [vorming 'duidelijke mondelinge taal'](#) te volgen bij het Agentschap Integratie en Inburgering.
- een [sociaal tolk](#) of [taalhulp](#) in te schakelen indien nodig.

UIT DE PRAKTIJK



“Wij gingen eigenlijk meteen na de vorming ‘duidelijke schriftelijke taal’ aan de slag met onze teksten. De focus ligt nu op nieuwe teksten. Hopelijk hebben we binnenkort ook tijd en ruimte om te werken aan onze bestaande teksten op onder meer onze website.”

Deelnemer leer- en coachingstraject

- De West-Vlaamse erfgoedcellen gingen tijdens het leer- en coachingstraject de uitdaging aan om het begrip erfgoed en de rol van een erfgoedcel helder uit te leggen aan diverse gemeenschappen. Het resultaat kan je bekijken in het [filmpje 'Wat is erfgoed?'](#).
- De erfgoedcellen van de regio Antwerpen ontwikkelden enkele creatieve producten om het begrip erfgoed uit te leggen, zonder het woord erfgoed te gebruiken: een gedicht, filmpje, tweetalig kleurboek ...

*De grote verhalen, die zijn je wel bekend
Maar het landschap zit vol vragen
Waar je maar niet aan went*

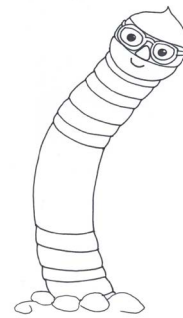
*Zou je het willen wagen
En ga je mee op zoek?
Naar de kleinere verhalen
In de grond en om de hoek*

*Je bouwt hier aan een thuis
Maakt deel uit van het heden
Schrijf mee aan het verhaal
Duik mee in het verleden*

Annelies Vanherck, erfgoedcel Stuifzand

PIER

regenworm
'Pier' is de bijnaam voor een inwoner van Ravels



PL: dżdżownica
pseudonim dla mieszkańca Ravels

Anneleen Van Lommel, erfgoedcel Noorderkempen

TIPS

- Laat je teksten eens nalezen door cursisten NT2 of deelnemers van een conversatietafel. Ga met hen in gesprek om de tips van duidelijke mondelinge taal in de vingers te krijgen.
- Met een taalbeleid neem je via structurele acties taaldrempels in je organisatie weg, stimuleer je oefenkansen Nederlands, ontwikkel je hulpmiddelen voor duidelijke taal en ondersteun je je personeel. Het [Agentschap Integratie en Inburgering](#) begeleidt je in de uitwerking van een taalbeleid.

MEER WETEN?

- Meer tips over heerlijk heldere teksten vind je op de [website van FARO](#).
- Gebruik [eenvoudige woorden](#) in je teksten.
- Zoek eens [synoniemen](#).
- De [Accessibility Leesniveau Tool](#) geeft op basis van een ingevoerde tekst een indicatie van het niveau van de leesbaarheid.
- Een B1-woord is een makkelijk woord. Op de website [ishetb1.nl](#) kan je testen of jouw woord een B1-woord is.
- [Tips voor een rondleiding op maat van anderstaligen in een museum](#).

2

AAN DE SLAG

Inclusief communiceren



Hoe zorgen we ervoor dat we respectvol communiceren naar en met ons publiek? Welke woorden gebruiken we wel en niet? Kunnen we het verleden nog correct representeren als we onze terminologie moeten aanpassen?

Erfgoed is tijdloos, maar de manier waarop we erover schrijven of praten is dat niet. Sommige woorden die we in het verleden vaak gebruikten, hebben nu een politieke of sociale lading. Woorden zijn nooit neutraal. Er hangen associaties, bedoelingen of verwachtingen aan vast die een weerspiegeling zijn van de tijd en plaats waarin we de woorden gebruiken.

Door bewust en aandachtig woorden te kiezen, erken je dat ze kunnen samenhangen met allerlei associaties en emoties. Je probeert zo min mogelijk mensen te kwetsen, maar juist mensen te verbinden.

TOOLS

Veel begrippen vragen tijd en interactie om ze echt te begrijpen, te beheersen en te gebruiken. In het hoofdstuk '[Kies je begrippen bewust](#)' gingen we er al dieper op in. Blijf het gesprek aangaan met je collega's, vrijwilligers en doelgroep en zoek naar die begrippen die niet kwetsend worden ervaren. Met deze tools verdiep je je in verbindend en inclusief communiceren.

Webinar 'Hoe depolariserend communiceren?'

Door bepaald woordgebruik kan je bewust of onbewust polarisatie in de hand werken. Polarisatie of het wij-zij-denken betekent dat groepen van mensen heel fel tegenover elkaar komen te staan, en alsmaar overtuigender worden van hun eigen mening. Soms zo hard dat ze niet meer luisteren naar de andere kant. [In de webinar van het Wij-Zij Netwerk leer je hoe je zo verbindend mogelijk communiceert.](#)

E-learning Reconnect

Hoe communiceer je online? Wat doe je met beledigende of racistische reacties op sociale media? In de [e-learning Reconnect](#):

- leer je wat online polarisatie is,
- vind je tips om verbindend te communiceren,
- leer je hoe een sociale mediabeleid een veilige omgeving creëert,
- ontdek je hoe je best reageert op hevige reacties,
- krijg je tips over modereren en rapporteren op sociale media.

UIT DE PRAKTIJK

- De [expo '100x Congo'](#) in het MAS Antwerpen was een samenwerking van het museum met Belgische en Congolese kunstenaars, filmmakers en onderzoekers. Met deze tentoonstelling nodigde het MAS de bezoekers uit om mee na te denken over de beeldvorming van Afrikanen en over het verleden, het heden en de toekomst van de Congolese collectie.
- In de [tentoonstelling 'Congoville'](#) in het Middelheimmuseum gidsten 15 internationale kunstenaars de bezoekers rond in het heden en verleden om de koloniale sporen in België aan het licht te brengen. Door de ogen van iemand anders kijken, kan verfrissende inzichten opleveren in het koloniaal verhaal dat vaak eenduidig verteld wordt. Deze tentoonstelling toonde niet enkel fysieke sporen van het koloniaal verleden, maar ook de mentale sporen die we nog terugzien in onder andere ons taalgebruik.
- De [tentoonstelling 'What is left unseen'](#) toonde hoe musea bewust of onbewust hebben bijgedragen aan mechanismen van insluiting en uitsluiting. De verantwoordelijkheid hiervoor opnemen en het bestaande beeld- en woordgebruik in vraag stellen, is geen evidentie. De tentoonstelling bracht perspectieven aan het licht die niet of zelden aan bod komen als we spreken over 'onze' geschiedenis of 'onze' verhalen.

TIPS

- Heb je vragen over racisme en discriminatie of wil je een melding maken? Contacteer [Unia](#).
- Ga op zoek naar andere perspectieven dan die van jezelf, naar stemmen die je uitdagen en aanzetten tot denken.

MEER WETEN

- De [diverse woordenlijst van VRT](#) helpt je bij de keuze van een specifiek woord.
- Het [screeningsinstrument 'diversiteits- en genderneutraal taalgebruik'](#) van de UGent bevat een checklist om eventuele diversiteits- en genderongelijkheden in jouw tekst op te sporen.
- Tips voor sensitief taalgebruik en een meerstemmigheidswaaier vind je op de website van [FARO](#).
- Onderzoekspublicatie over mogelijk gevoelige woorden in de museale sector: ['Woorden doen ertoe'](#).
- Podcast van deBuren met Raf Njotea: ['Hoe kunnen we onze taal dekoloniseren?'](#)

2

AAN DE SLAG

Divers personeelsbeleid



Hoe kunnen we in onze eigen werking inzetten op een divers personeels- en vrijwilligersbeleid?

Als je een divers publiek wil aanspreken, opent een divers personeelsbeleid heel wat deuren. Via werknemers met een migratieachtergrond krijg je sneller voeling met diverse levensstijlen. Door te tonen hoe divers je organisatie is, bereik je ook meer doelgroepen. Wist je bovendien dat verschillende achtergronden meer creativiteit en innovatie opleveren?

TOOLS

Een diverse vrijwilligerswerking

De meeste erfgoedorganisaties kunnen rekenen op een gemotiveerde achterban, met veel vrijwilligers. De realiteit toont aan dat dit vrijwilligersbestand vaak weinig divers is op het vlak van gender, leeftijd, socio-economische factoren, herkomst ... Hoe kan je inzetten op een diverse vrijwilligerswerking?

- Onbekend maakt onbemind: is je vrijwilligerswerking gekend bij diverse doelgroepen? Neem je [lijst met strategische partners](#) er nog eens bij. **Maak bijvoorbeeld gericht promotie bij cursisten die Nederlands als tweede taal leren.** Voor hen kan vrijwilligerswerk een belangrijke taaloefenkans zijn.
- Binnen het [participatietraject](#) van het inburgeringsprogramma krijgen inburgeraars de kans om hun sociaal netwerk te versterken gedurende 40 uren. Misschien hebben jullie een plekje vrij?
- Zorg voor een **warm onthaal en omkadering voor vrijwilligers**. Kan er een meter-/peterschap opgestart worden of krijgt de nieuwe vrijwilliger een buddy toegewezen? Tips vind je in het [draaiboek over buddywerkingen](#).
- Bekijk de [webinars over toegankelijk vrijwilligerswerk](#) voor mensen met een migratieachtergrond.

Een divers personeelsbestand

Bekijk je eigen personeelsbestand eens vanop een afstand. Hoe divers zijn de teams? Toch niet zo divers als je dacht? Het kan een goed startpunt zijn om je selectieprocedure kritisch onder de loep te nemen.

- Hoe is je vacature opgesteld? Maak je gebruik van duidelijke taal? Gebruik de [checklist voor een leesbare vacature](#) van Verso.
- Wat met de vereiste talenkennis? Is het voor deze functie noodzakelijk om een perfecte kennis van het Nederlands te hebben?
- Welke kanalen gebruik je voor de verspreiding van je vacature?
- Kijk ook naar je eigen organisatiecultuur. Welke (on)bewuste vooroordelen zijn er? Krijgt iedereen gelijke kansen? Hoe zit het met (kwetsend) taalgebruik?

Meer tips en info vind je op :

- www.integratie-inburgering.be/divers-personeelsbeleid
- www.erfgoedwijzer.be

UIT DE PRAKTIJK

- Ben je op zoek naar een vrijwilliger met een migratieachtergrond? [Refu Interim](#) brengt in heel wat Vlaamse steden en gemeenten nieuwkomers en organisaties samen via vrijwilligerswerk.

TIPS

- Organiseer een taalstage voor een anderstalige nieuwkomer. Meer info kan je vinden in de [brochure](#) van het Agentschap Integratie en Inburgering.

MEER WETEN?

- Op de website van [FARO](#) vind je methodieken om je organisatiecultuur in kaart te brengen.
- Artikel: [Tips voor een goed vacaturebericht](#) van Verso.
- Wil je je verder verdiepen in een divers personeels- en vrijwilligersbeleid?
 - Lees de brochure: [‘Divers werven en selecteren in de praktijk’](#) van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS).
 - Op de [website van diversiteitspraktijk](#) vind je een schat aan informatie over hoe je anderstalige vrijwilligers ondersteunt, over medewerkers ondersteunen in het omgaan met diversiteit ...
- Hoe ga je om met discriminatie en racisme?
 - [eDIV](#) is een gratis online tool, ontwikkeld door UNIA, om je organisatie te ondersteunen bij de uitwerking van een inclusief diversiteitsbeleid.
 - Diverscity ontwikkelde een [handleiding voor de opmaak van een non-discriminatiecode](#).

2

AAN DE SLAG

Erfgoed als oefenkans Nederlands



Hoe maken we van een erfgoedactiviteit een oefenkans Nederlands?

Een andere taal leren doe je niet enkel tijdens de les. Het is essentieel dat je ook in de praktijk kan oefenen. Denk maar aan de vele dialecten die de Nederlandse taal rijk is. Hoe meer spreekkansen je krijgt, hoe meer je durft spreken en hoe vlotter het lukt. Een erfgoedactiviteit kan een perfecte oefenkans zijn voor anderstaligen.

TOOLS

Maak van je erfgoedactiviteit een oefenkans Nederlands

Elke activiteit kan een oefenkans zijn, maar met deze tips haal je er het beste uit:

- **Zorg voor een warm onthaal van de deelnemers.** Het loont de moeite om een medewerker verantwoordelijk te maken voor dit onthaal. Zo kan je er gericht voor zorgen dat iedereen zich welkom voelt.
- Wees voorzichtig met **feedback**. Merk je in het gesprek met de anderstalige fouten op? Reageer impliciet door het woord of de zin correct te herhalen. En... fouten maken mag.
- Zorg voor **zinvolle oefenkansen** die aansluiten bij de interesses van de deelnemers. Nodig je een klas NT2 uit voor een activiteit? Pols dan eerst bij de leerkracht welke activiteiten het meest geschikt zijn.
- Zorg dat deelnemers kunnen **oefenen**, dat ze voldoende aan het woord zijn. Kies werkvormen waarbij deelnemers veel praten.
- **Meertaligheid** is een troef. Denk eens na hoe je dit positief aan bod kan laten komen.
- Pas je eigen **taalniveau** aan aan dat van de deelnemers. Een vorming duidelijke mondelinge taal helpt je op weg.

Meer tips vind je op www.integratie-inburgering.be/nederlands-stimuleren.



Taaliconen

Veel anderstaligen twijfelen of hun kennis van het Nederlands voldoende is om te kunnen deelnemen aan een activiteit: hoe moeilijk zal het Nederlands zijn? Zal ik de begeleider begrijpen? Moet ik veel praten? Door gebruik te maken van **taaliconen** toon je dat anderstaligen welkom zijn om Nederlands te oefenen. Bezoekers weten meteen ook hoe goed ze Nederlands moeten kennen om comfortabel deel te nemen aan de activiteit.

Alle organisaties die vrijetijdsactiviteiten in het Nederlands organiseren, kunnen de taaliconen gebruiken. Er zijn enkele voorwaarden om de taaliconen te mogen gebruiken, zodat ze door iedereen op dezelfde manier gebruikt worden. Wil je de taaliconen gebruiken? Meer info vind je op de website van het [Agentschap Integratie en Inburgering](#) en [Huis van het Nederlands Brussel](#).

UIT DE PRAKTIJK

- In Herentals organiseerde het praatpunt een **historische stadswandeling** in samenwerking met de dienst toerisme. Eén van de deelnemers zei achteraf: *“Ik kom zelf uit een land in oorlog. Ik had er nooit bij stilgestaan dat er hier ook oorlog is geweest. Nu ik de gebouwen en enkele plaatsnamen ken, herken ik mijn nieuwe omgeving ook beter.”*
- Het Red Star Line Museum ging met de [projectoproep ‘Nederlands Oefenen’](#) actief aan de slag. Met een **verhalenbus** in de stad verzamelden ze verhalen over aankomen en je thuis voelen in Antwerpen. Anderstalige vrijwilligers en nieuwkomers waren cocreators in dit traject.
- Erfgoed Waasland creëerde **praatvaliezen**, waarmee OKAN-klassen gesprekken of activiteiten kunnen starten over diverse thema’s zoals feest of hobby’s.
- Verschillende musea zetten in op **Visual Thinking Strategies**, een eenvoudig aan te leren gesprekstechniek die kunstbeleving verdiept en het kritisch denken en het zelfvertrouwen aanscherpt. In het [Fotomuseum](#) kan je een (digitale) rondleiding boeken voor specifieke doelgroepen. Het museum Plantin Moretus ontwikkelde een [kaartenset met woordenwolken](#) voor mensen die Nederlands leren. Het MSK stelt [kunstbabbelkaarten](#) ter beschikking, om een dialoog op gang te brengen over kunstwerken en alledaagse onderwerpen. Deze methodiek kan je ook buiten een museumcontext gebruiken.

TIPS

- Op de [website van Uit in Vlaanderen](#) kan je taaliconen toevoegen aan je activiteit.

MEER WETEN?

- Op [www.nederlandsoefenen.be](#) kan je heel wat inspiratie opdoen over oefenkansen Nederlands in je regio. Je vindt er ook het overzicht van praatpunten in je gemeente. Organiseer je zelf een oefenkans? Registreer die dan zeker op deze website!

3

IEDEREEN

MEE?!



3

IEDEREEN MEE?!

Draagvlak & weerstand

Hoe kunnen we werken aan draagvlak voor meerstemmigheid en inclusie, zowel bij onze medewerkers, vrijwilligers als bij onze achterban en ons publiek?

Werken aan diversiteit in je organisatie kan op weerstand botsen. Dat kan vanuit verschillende hoeken komen: je achterban, enkele vrijwilligers, collega's of een schepen. Weerstand hoeft niet per se slecht te zijn. Het is een signaal van betrokkenheid dat je kan benutten bij de uitwerking van je plan. Weerstand geeft je een idee van wat er leeft.

Door iedereen te betrekken bij je plannen vanaf het begin, beperk je de weerstand en zorg je voor een draagvlak voor je actie of project. Draagvlak is een noodzakelijke voorwaarde om succesvol aan een inclusieve organisatie te werken.

TOOLS

Vier tips om draagvlak te creëren voor inclusie en meerstemmigheid

1. Start een werkgroep.

Verzamel een aantal collega's die je plan mee verder vorm kunnen geven. Zorg dat je werkgroep representatief is voor je organisatie. Let er bovendien op dat er diversiteit in de groep aanwezig is. Weinig personeel of middelen? Je kan misschien samen met enkele erfgoedspelers een bovenlokale werkgroep opstarten. Zo heb je meteen het dubbele voordeel van kennisuitwisseling!

2. Werk aan urgentiebesef.

Niet iedereen voelt de noodzaak om te werken aan diversiteit en inclusie. Laat anderen inzien waarom verandering noodzakelijk is. Gebruik hiervoor de [quick scan](#) om de uitdagingen binnen je organisatie duidelijk te maken of enkele [cijfers over de lokale diversiteit](#).

3. Schrijf je veranderverhaal.

Verhalen vertellen werkt. Stel niet alleen intellectuele argumenten samen, maar speel ook in op het gevoel. Het 6c-model kan je gebruiken om je veranderverhaal uit te schrijven.

Convince (overtuig)

Stel je in de plaats van de persoon die je wil overtuigen. Wat heeft die persoon nodig? Wat is er relevant? Wees heel concreet. Onderstreep de waarde van je plan, maar luister ook naar de logica van de andere.



Comfortable (comfortabel, haalbaar)

Geef de persoon van wie je draagvlak wil, de nodige tijd en ruimte. Schets duidelijk dat jouw plan haalbaar is.

Convert (zet het idee om in actie)

Vertrek steeds vanuit de waarom-vraag. Toon de meerwaarde van je plan aan en laat de andere mee dromen. Geef de mogelijkheid om ook andere acties op te nemen.

Commitment (eigenaarschap en engagement)

Geef anderen eigenaarschap in het traject of project. Deel successen.

De laatste c's lopen als een rode draad doorheen je plan:

Continuity (doe wat je zegt en zeg wat je doet)

Hou altijd een plan B achter de hand. Zorg ook regelmatig voor (tussentijdse) evaluaties.

Communication (communiceer)

Kies één systeem van communicatie per plan en fase, bijvoorbeeld storytelling, feiten weergeven, informele gesprekken ... Vergeet niet om successen te delen.

4. Onderneem actie

Stel je plan helder en duidelijk voor aan alle actoren in en rond je organisatie. Doe dit samen met je bondgenoten, waaruit blijkt dat er voldoende engagement en vertrouwen is. Nadien concretiseer je het plan in acties. Blijf doorheen het proces gestructureerd communiceren binnen je organisatie.

UIT DE PRAKTIJK

- Tijdens de inspiratiedag voor Erfgoeddag 2022 in de Kempen, stelde het Agentschap Integratie en Inburgering cijfers lokale diversiteit voor. In combinatie met enkele concrete tips, konden de deelnemers zelf aan de slag met een aanbod voor een anderstalig doelpubliek tijdens Erfgoeddag.

TIPS

- Krijg je na je toelichting geen respons of vragen? Misschien was alles heerlijk helder, maar is er een onzichtbare weerstand. Zorg voor voldoende interactie en vraag deelnemers expliciet naar hun mening.

MEER WETEN?

- Lees het verslag van de webinar van FARO: [‘Meerstemmigheid: de tijd van palaveren is voorbij’](#). Je leert stap voor stap om woorden om te zetten naar concrete acties en verandering.
- Wil je je verdiepen in de begrippen draagvlak, weerstand en verandering?
 - Het verandermodel van Kotter biedt je een goede houvast. Lees de boeken ‘De kern van verandering’ en ‘Leiderschap bij verandering’ van John P. Kotter.
 - De [Trap van Quircke](#) helpt je bij het inrichten van interne communicatie bij veranderprocessen.
- Hoe maak je een diversiteitsplan in vijf stappen, via de [Erfgoedwijzer van FARO](#).

3

IEDEREEN MEE?!

Participatie en cocreatie

Hoe betrekken we diverse erfgoedgemeenschappen actief bij onze werking?

Participatie staat in het Cultureelerfgoeddecreet van 2021 als een basisfunctie voor cultureel-erfgoedorganisaties (naast herkennen en verzamelen, behoud en beheer, onderzoek, presentatie en toeleiding). Participeren betekent deelhebben (actief) of deelnemen (passief) aan structuren, netwerken of de hele samenleving. Participeren kan op verschillende niveaus: van informeren tot daadwerkelijk mee beslissen of zelf beheren.

Ieder traject begint met een gedragen visie op participatie. Waarom kies je voor participatie? Welke meerwaarde zie je erin? Welke doelen wil je bereiken via participatie en staat iedereen erachter?

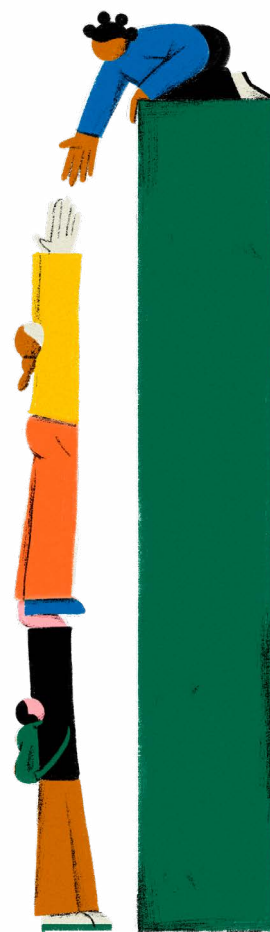
Inzetten op participatie biedt veel voordelen: je zorgt voor een grotere betrokkenheid en je creëert draagvlak.

TOOLS

Een netwerk van partners

Wil je een specifieke doelgroep betrekken bij je beleid, project of actie? De strategische partners die je eerder al in kaart bracht, kunnen je helpen om die doelgroep te bereiken. Zij weten waar je die mensen vindt of ze zetten samen met jou een participatief traject op.

Kies een specifieke groep of gemeenschap waarmee je graag in een participatief traject wil stappen. Het helpt zeker om in het begin te kiezen voor een groep of gemeenschap waarvan je iemand persoonlijk kent. Stel je open en luisterend op: probeer te ontdekken waar ze trots op zijn of wat hun troeven zijn. Probeer ook uit te vissen wat hun noden of verlangens zijn. Welke engagementen kunnen ze maken en wat kan jij voor hen betekenen?



Methodieken voor een participatief proces

Heb je een groep deelnemers gevonden? In het ['draaiboek omgevingsanalyse lokale diversiteit'](#) vind je verschillende methodieken terug die je kan inzetten in een participatief proces. Zo kan je bijvoorbeeld een wereldcafé organiseren of praatkaarten gebruiken.

Participatie beperkt zich niet tot één namiddag, dus je zal een langer traject moeten vormgeven. Op de [trajectfiche](#) van FARO vind je daarvoor de basisvragen. Leg bij aanvang alleen [de grote stappen](#) en deadlines vast, zodat het traject aangevuld kan worden naarmate je de groep beter kent.

UIT DE PRAKTIJK

- Verschillende musea gingen actief aan de slag met participatie. Hun ervaringen lees je in het [verslag van de collegagroep 'Klein museum, groot bereik'](#) op de website van FARO.
- Het stadsmuseum van Lokeren ging in [cocreatie met OKAN-leerlingen tussen 12 en 18 jaar](#).

TIPS

- Participatie is een langlopend proces dat in twee richtingen loopt. Neem de tijd om elkaar te leren kennen. Wat kan jouw organisatie voor hen betekenen, wat kunnen zij voor jouw organisatie betekenen?
- Wil je aan de slag met participatie, maar weet je niet goed hoe of waarom? [FARO bundelde enkele tips, ideeën en argumenten](#).

MEER WETEN?

- Participatie voor en achter de schermen, een uitgebreid dossier met talrijke tools, participatievragen en informatie op de [Erfgoedwijzer van FARO](#).
- De [ParticipatieWijzer](#) is een afwegingskader voor burgerparticipatie en helpt je kiezen voor de juiste mix van participatiemethoden.
- In de [toolbox diversiteit van De Ambrassade](#) vind je do's en don'ts over andere stemmen aan het woord laten, manieren om bepaalde doelgroepen te bereiken, werkvormen en technieken om in gesprek te gaan.

4



VERANKERING

4

VERANKERING

Een gezamenlijke visie



Onze visie bestaat enkel op papier. Hoe zorgen we ervoor dat ze ook werkt in de praktijk?

Een goede visie biedt jou én je organisatie een houvast. Natuurlijk is het van belang dat deze visie niet enkel op papier staat of ontwikkeld werd door enkelen. Een goede visie ontstaat uit interactie en discussie met de volledige organisatie. Een visie is een overkoepelend begrip dat zowel de basisfilosofie van je organisatie schetst als het toekomstbeeld. Een sterke visie omvat vier componenten.

1. Het hoger doel: waarom bestaan we?
2. Een gewaagd doel: waar gaan we naartoe?
3. Kernkwaliteiten: waarin blinken we uit?
4. Kernwaarden: waar staan we voor?

TOOLS

De identiteit van je organisatie

Een visie ontwikkelen doe je niet op een dag. Het is een lang proces. Aan de hand van onderstaande stappen ben je alvast goed op weg.

'Ken je realiteit' als startpunt.

Doe een uitgebreide interne en externe omgevingsanalyse vooraleer je aan een visietekst begint. Niet alleen heb je dan een zicht op de realiteit waarbinnen jouw organisatie zich bevindt, je ontdekt ook welke partners je kunnen ondersteunen bij uitwerking van de visie.

Omschrijf het antwoord op de waarom-vraag van je organisatie.

Vraag aan alle medewerkers om te omschrijven wat jullie visie is. In de meeste teksten zal je ontdekken dat dat een moeilijke opdracht. De meeste medewerkers kunnen wel schetsen wat jullie precies doen, maar niet waarom. Ga met je organisatie op zoek naar wat de kern is van jullie bestaan. Waarom bestaan jullie eigenlijk? Waar sta je voor? Zoek hierbij een passend beeld of een metafoor.

Omschrijf hoe je het antwoord op die waarom-vraag wil bereiken in maximaal vijf kernwoorden.

Hoe wil je de kern van jullie bestaan waarmaken? Bedenk maximaal vijf specifieke kernwoorden. Maak gebruik van enkele richtvragen:

- Wat betekent diversiteit/meerstemmigheid?
- Waarom is aandacht voor inclusie belangrijk voor jullie organisatie?
- Wat is jullie ambitie op het vlak van diversiteit?
- Welke basisprincipes willen jullie hanteren?
- Waar liggen de kansen en troeven?

Schrijf een bondige visietekst in duidelijke taal.

Heb je een antwoord op de waarom-vraag? Vonden jullie vijf gedragen kapstokken? Kan je dit illustreren met enkele krachtige beelden of metaforen? Schrijf dan je visie uit op maximaal een A4 in duidelijke taal.

UIT DE PRAKTIJK

- FARO werkte aan een gezamenlijke visie over diversiteit en inclusie. Lees hun diversiteitsplan voor 2022-2027.
- Erfgoedcel Brugge werkte een communicatieplan uit met aandacht voor meerstemmigheid.

TIPS

- Bekijk je bestaande visie. Hoe inclusief is die? Kan je de containerbegrippen concretiseren?
- Werk een pitch uit. Kan je de visie heerlijk helder uitleggen in vijf à tien minuten aan je achterban, het schepencollege of een lokale medewerker?

MEER WETEN?

- Om de identiteit van een organisatie te beschrijven, gebruikt Simon Sinek 'the golden circle'. Een goede inspiratiebron om tot een visietekst te komen!
- Enkele boekentips:
 - 'Kus de visie wakker. Organisaties energiek en effectief maken.' van Hans Van Der Loo.
 - 'Jam Cultures' van Jitske Kramer.

4

VERANKERING

Doelstellingenkader & actieplan



Hoe kunnen we onze visie concretiseren in een doelstellingenkader en actieplan?

Op basis van een visie kan je nu concreet een doelstellingenkader en actieplan opstellen. Het antwoord op 'Waarom bestaat onze organisatie?' biedt een basis bij de omschrijving van de strategische doelstelling. De antwoorden op de hoe-vraag (de vijf kapstokken) gebruik je om de operationele doelstellingen vast te leggen. Het 9b-model voor toegankelijkheid kan een checklist zijn om je acties te verfijnen.

TOOLS

Doelstellingenkader

Het volgende invulschema kan je gebruiken om je doelstellingenkader en actieplan beknopt weer te geven. Je kan er steeds naar terugrijpen bij de opmaak van een concrete jaarplanning, als je presentaties geeft, om projectoproepen te beantwoorden of voor jezelf als toetssteen bij de planning van activiteiten of projecten.

WAAROM - Waarom zetten we in op diversiteit, inclusie, meerstemmigheid?		
Sleutelwoord	Metafoor	Omschrijving
.....
HOE - Welke kapstokken gebruiken we als toetssteen?		
Sleutelwoord	Metafoor	Omschrijving
.....
WAT - Welke activiteiten gaan we uitrollen op korte (KT) en lange termijn (LT)?		
Project 1
Project 2

In jaar 0 gaan we ... (KT) op het vlak van ...	In jaar 1 gaan we ... (KT)	Over jaar 5 hebben we ...(LT)
organisatie	organisatie	organisatie
publiek	publiek	publiek
aanbod	aanbod	aanbod
personeel	personeel	Personeel
samen met: (partners)	samen met: (partners)	samen met: (partners)

UIT DE PRAKTIJK

- [Erfgoedcel Brugge](#) heeft doorheen de hele werking oog voor het diverse cultureel erfgoed van de stad. Medewerkers hebben aandacht voor die blik in bestaande projecten en werken mee aan initiatieven die specifiek gericht zijn op de ontsluiting van meerstemmig erfgoed.
- [Erfgoed Waasland](#) voert een verkennend onderzoek uit naar de migratiegeschiedenis in het Waasland. Dit onderzoek biedt een gefundeerde basis bij de keuze en uitbouw van projecten. Bovendien is het een belangrijke stap in de richting van een structureel inclusievere erfgoedwerking.
- [Erfgoedcel Stuifzand](#) werkte een beleidsplan uit voor cultureel erfgoed, waar er naast een duidelijke visie en missie, ook de nodige aandacht is voor inclusie en diversiteit in de verschillende activiteiten.

TIPS

- Het doelstellingenkader inclusie en diversiteit moet je niet naast je bestaande doelstellingenkader opmaken. Je kan het er ook aan koppelen. Bekijk bijvoorbeeld je actieplan: welke (kleine) aanpassingen kan je doen om je activiteit inclusiever te maken?

MEER WETEN?

- FARO vatte [vijf principes, vijf stappen en een overzicht met richtvragen samen om een diversiteitsplan om te maken](#).

Auteurs

Kathleen Boel, Binita Pinoy

Coördinatie

Katrijn D'hamers, Fri De Keyser

Tekstredactie

Lies Van Nieuwenhuysse

Illustraties

Elise Vandepancke - elisevandepancke.be

Vormgeving

Silke Theuwissen

Met dank aan

Rachid Atia, Hilke Arijs, Dries Casier, Ine De Clippel, Sandrin Coorevits, Elke Grommen, Joan Leeflang, Wendy Mutithi, Melissa Papeleu, Wim Stevens, Stijn Tondeur, Mieke Van Doorselaer.

Verantwoordelijke uitgever

Olga Van Oost, FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw, Priemstraat 51, 1000 Brussel

Wettelijk depot

D/2022/11.524/4

Agentschap Integratie en Inburgering - FARO

2022



Dit werk is gelicenseerd onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GeenAfgeleideWerken 4.0 Unported licentie. Bezoek <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.nl> om een kopie te zien van de licentie.