



VLUCHTELINGEN IN VRIJWILLIGERSWERK

RAPPORTAGE BEVRAGING KRITISCHE SUCCESFACTOREN



1. OPZET VAN HET PROJECT	3
1.1 Doelgroepen	3
1.2 Acties	3
1.3 output	4
2. ONLINE BEVRAGING	5
2.1 Algemene gegevens	5
2.1.1 Organisaties	5
2.1 vluchtelingen als vrijwilligers bij jullie?	8
3. WE SCHAKELEN AL VLUCHTELINGEN IN ALS VRIJWILLIGER	9
3.2 Categorie B: Werken (nog) niet met vluchtelingen als vrijwilligers	27
3.3 Categorie C: Zoeken vooral plaatsen voor vluchtelingen om te vrijwilligen	32
4. HOE KUNNEN WE JULLIE VAN DIENST ZIJN?	36
BIJLAGE A: VRAGENLIJST ONLINE BEVRAGING	38
Bevraging Vluchtelingen in vrijwilligerswerk	38
1. Jouw organisatie	38
2. Vluchtelingen als vrijwilligers bij jullie?	39
3.A We schakelen al vluchtelingen in als vrijwilliger	39
3. B We schakelen (nog) geen vluchtelingen in als vrijwilliger	40
3. C We zoeken plekken om vluchtelingen te laten vrijwilligen	42
4. Hoe kunnen we jullie van dienst zijn?	43

1. OPZET VAN HET PROJECT

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw stelt vast dat de vluchtelingenstroom in de Europese Unie het vrijwilligerswerk in Vlaanderen, België en de Europese Unie beroert. We merken dat organisaties met humanitaire opdrachten/doelstellingen en organisaties die zich richten op (specifieke) doelgroepen, Opvangcentra van Fedasil, LOI's, lokale steunpunten, verenigingen,... zoekende zijn om vluchtelingen de kans te geven zich via het vrijwilligerswerk verdienstelijk te maken.

In het kader van dit project wordt gefocust op deze aspecten:

- Hoe kunnen vrijwilligersorganisaties en lokale besturen ondersteund worden om vluchtelingen te integreren als vrijwilliger? Is het inschakelen van vluchtelingen een optie om het vrijwilligerspotentieel te versterken? Wat zijn nodige randvoorwaarden? Leerervaringen uit de praktijk kunnen leiden tot een win-win situatie. Inventariseren van aandachtspunten en instrumenten, handleidingen ontwikkelen om er mee aan de slag te gaan.
- Hoe kunnen we Opvangcentra van Fedasil sensibiliseren over de vrijwilligerswet en hen ondersteunen in het voorbereiden van vluchtelingen om op een succesvolle manier in een Vlaamse organisatie of lokaal bestuur te vrijwilligen?

1.1 DOELGROEPEN

- organisaties (vrijwilligersorganisaties over verschillende sectoren heen)
- lokale besturen (en OCMW's)
- opvanginitiatieven in de ruime betekenis van het woord
- vluchtelingen
- publieke opinie

1.2 ACTIES

- Een staalkaart maken van organisaties en lokale besturen (in samenwerking met o.a. Vluchtelingenwerk Vlaanderen en de VVSG), verenigingen en initiatieven, LOI's, OCMW's,... die een plek geven aan vluchtelingen in het vrijwilligerswerk, en hun goede praktijken en ervaringen bundelen en delen met het werkveld. We doen dit via een online bevraging en via 2 focusgroepen op basis van deze bevraging.
- Opstellen van een inventaris van de mogelijke kritische succesfactoren bij het inschakelen van vluchtelingen als vrijwilligers en hier checklists voor organisaties voor opstellen. We onderzoeken hoe we hierbij het werken met competenties zoals taalvaardigheid (NL) kunnen betrekken.
- Nagaan of vrijwilligersorganisaties bereidheid vertonen om vluchtelingen in te schakelen en wat hier dan nodig is op het gebied van ondersteuning, ...
- De weg tonen aan organisaties om in te zetten op het werven van vluchtelingen als vrijwilligers via www.vrijwilligerswerk.be, maar ook een inventaris van andere, bestaande hulpmiddelen die zowel voor vrijwilligersorganisaties en vluchtelingen zelf nuttig kunnen zijn.

- Voorzien van 1 à 2 infosessies en beknopte handleiding over de vrijwilligerswet voor medewerkers van Opvangcentra van Fedasil.

1.3 OUTPUT

- Inventaris van specifieke behoeften vanuit organisatieperspectief (organisaties, sectoren, lokale besturen) om vluchtelingen-vrijwilligers die zich binnen de context van hun werking inzetten te ondersteunen, op te volgen en te begeleiden, zodat de vrijwilligers hun taak op een degelijke manier kunnen vervullen met inachtneming van de doelstellingen van de organisaties.
- Overzicht van leerrijke praktijken, bestaande instrumenten en toolkits aanbieden (vb. toolkit Vluchtelingenwerk Vlaanderen).
- Ontwikkelen van een checklist om vrijwilligersorganisaties die vluchtelingen willen inschakelen wegwijs te maken.
- Schematische voorstelling van wat de vrijwilligerswet bepaalt inzake het inschakelen van vluchtelingen en asielzoekers, ten behoeve van opvangcentra, OCMW's, en andere dienstverlenende structuren die vluchtelingen aan willen sporen om te vrijwilligen, zodat duidelijk is wat kan en wat niet kan.
- Ontwikkelen van een digitaal dossier waar toegankelijke informatie verzameld wordt over vrijwilligerswerk en vluchtelingen, gericht op Opvangcentra, lokale besturen en vrijwilligersorganisaties.
- Breder bekendmaken van de mogelijkheden om vrijwilligerswerk door asielzoekers te stimuleren via www.vrijwilligerswerk.be (aangepaste filters en tools.vrijwilligerswerk.be).

2. ONLINE BEVRAGING

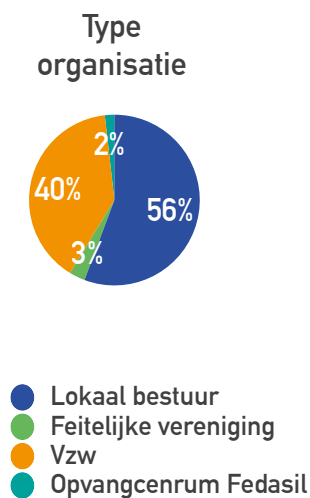
Via een online bevraging op www.vlaanderenvrijwilligt.be bereikten we in de periode van 20 juni tot 13 juli 2017 in totaal 167 respondenten. Het gaat om vrijwilligersorganisaties, zoals vzw's, lokale besturen en verenigingen, maar ook lokale opvang initiatieven en opvangcentra van Fedasil zelf. Zij werden bereikt via onze website, persoonlijke e-mails, nieuwsbrieven, berichten voor opnam die werden doorgestuurd en sociale media. Zij vulden allemaal - anoniem indien gewenst- een vragenlijst in met een identiek eerste algemeen deel, en 3 aparte delen naargelang het antwoord op de vraag:

- Categorie A: Werk je al met vluchtelingen als vrijwilligers?
- Categorie B: Werk je (nog) niet met vluchtelingen als vrijwilligers?
- Categorie C: Zoek je vooral plaatsen voor vluchtelingen om te vrijwilligen?

De integrale vragenlijst vind je terug in dit rapport als bijlage A. We overlopen eerst de gegevens van alle organisaties en bekijken dan per categorie welke antwoorden uit de bus komen. Die antwoorden werden gebruikt als onderzoek naar knelpunten en kritische succesfactoren en waar mogelijk verwerkt in het digitaal dossier tot tips.

2.1 ALGEMENE GEGEVENS

2.1.1 ORGANISATIES

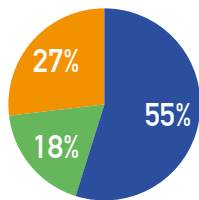


Geef aan welk soort organisatie jullie zijn:

Het waren vooral lokale besturen die de vragenlijst invulden (93), gevolgd door vzw's (66). Er is weinig respons gekomen van feitelijke verenigingen (5) en van de opvangcentra van Fedasil (3).

Het geeft weer dat het thema leeft binnen organisaties die vrijwilligers inschakelen.

Type lokaal bestuur

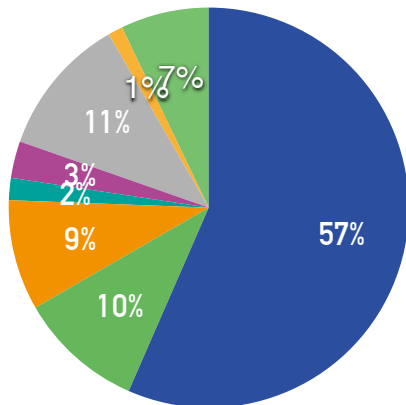


- OCMW
- Gemeente/stad
- LOI

Als we wat verder inzoomen op de lokale besturen die de vragenlijst invulden stellen we vast dat het vooral OCMW's zijn die reageerden: (55%) gevolgd door LOI's (27%). Steden en gemeenten waren goed voor 18% van de reacties.

In welke sector kan je gesitueerd worden?

Sectoren



- Welzijn
- Jeugd
- Noord/zuid
- Onderwijs
- Cultuur
- Milieu
- Migratie / integratie
- Andere

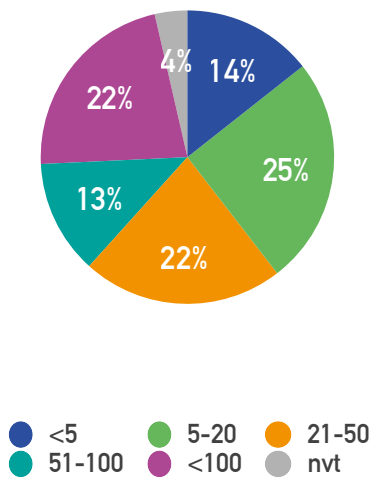
Andere sectoren	aantal
Intersectoraal	5
Dierenwelzijn	1
Sport	4
Gezondheidszorg	1
Federale wetenschappelijke instellingen	1

Maken we een wat verdere analyse van de organisaties die deelnamen aan de bevraging, dan valt op dat een grote meerderheid zich in de Welzijnssector bevindt. We zien een gelijkaardig percentage -dat rond tien procent schommelt- vanuit de sectoren Migratie/Integratie, Cultuur en Jeugd. De sectoren Onderwijs en Noord/Zuid scoren veel lager.

Het feit dat er reacties kwamen vanuit een breed veld, en verschillende sectoren, is een teken van brede interesse uit het middenveld.

Hoeveel vrijwilligers zijn er actief in jullie organisatie?

Aantal vrijwilligers

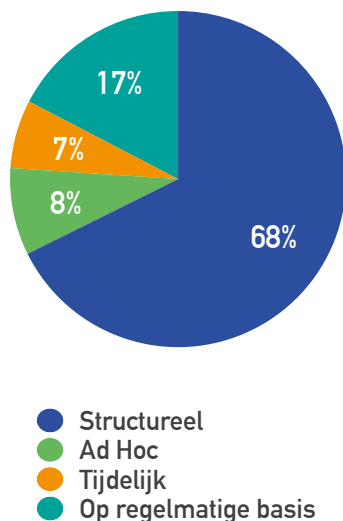


Het zijn vooral kleine en middelgrote organisaties (tot 50 vrijwilligers) die de vragenlijst invulden (60%), met een relatief sterk aandeel van kleine organisaties (minder dan 5 vrijwilligers, nl. 14%).

Om dit verder te kunnen analyseren zouden we bijkomende bevragingen moeten opzetten.

Hoe schakelen jullie vooral vrijwilligers in?

Inschakeling vrijwilligers

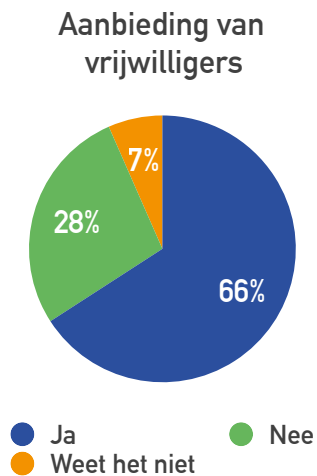


De meeste respondenten kunnen getypeerd worden als vrijwilligersorganisaties met een traditie of cultuur tot inzetten van vrijwilligers, het hele jaar door. Het aandeel van organisaties dat op tijdelijke basis of ad hoc beroep doet op vrijwilligers, is beperkt (15%).

Dit lijkt ons logisch, omdat er wellicht een grotere bereidheid bestaat om vluchtelingen als vrijwilliger te integreren in organisaties die systematisch vrijwilligers inzetten en open staan voor andere doelgroepen.

2.1 VLUCHTELINGEN ALS VRIJWILLIGERS BIJ JULLIE?

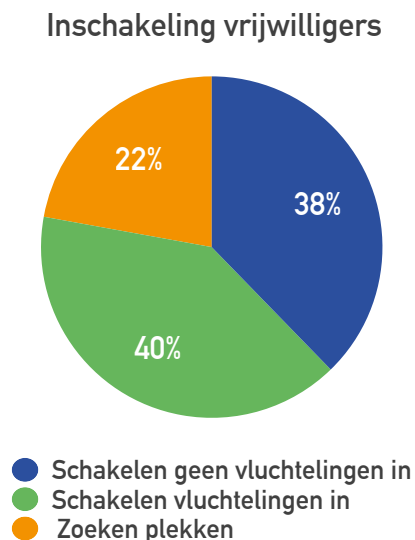
Zijn er al vluchtelingen geweest die bij jullie kwamen polsen om te vrijwilligen?



In ongeveer twee derde van de organisaties die de vragenlijst beantwoorden blijkt dat zich vluchtelingen hebben aangeboden om te komen vrijwilligen.

De bevraging liet niet toe om hier dieper op in te gaan en te bepalen hoe de organisaties hier dan mee omgaan: met andere woorden of ze al dan niet kansen bieden aan vluchtelingen om te vrijwilligen.

Welke stelling gaat vooral voor jouw organisatie op?



40% van de organisaties die onze vragenlijst invulden schakelen vluchtelingen in als vrijwilliger, een ongeveer groot percentage doet dat niet.

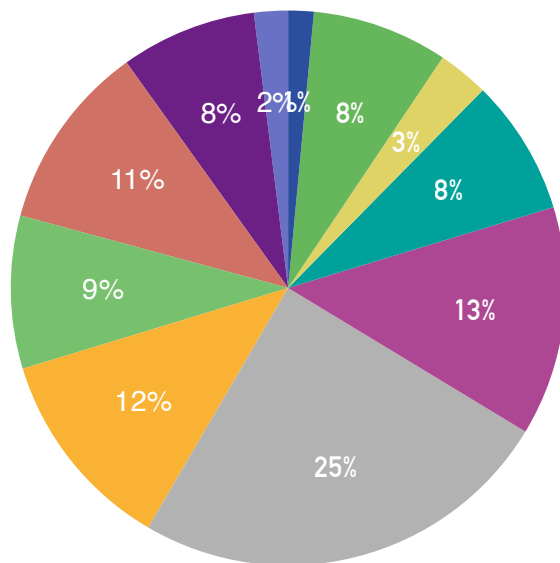
Omdat we dit voorzagen, hebben we de rest van de vragenlijst dusdanig opgesteld dat beide groepen verder bevraged konden worden.

3. WE SCHAKELEN AL VLUCHTELINGEN IN ALS VRIJWILLIGER

3.1. CATEGORIE A: WERKEN AL MET VLUCHTELINGEN ALS VRIJWILLIGERS

3.1.1. Wat zijn volgens jullie de belangrijkste moeilijkheden als organisatie om vluchtelingen in te schakelen als vrijwilliger?

Moeilijkheden bij inschakeling vrijwilliger



- Geen drempels
- Contacten met opvangstructuren
- Begeleiding van vluchtelingen
- Betekenis van het engagement
- Culturele verschillen
- Bereiken van vluchtelingen
- Wettelijk kader is onduidelijk
- Vluchtelingen blijven meestal niet lang
- Taalbarrière
- Omgang met andere vrijwilligers/peroneel
- Afbakenen van taken

Er zijn 68 organisaties die aangeven al vluchtelingen in te schakelen en volgens deze organisaties kunnen de moeilijkheden om vluchtelingen in te zetten als vrijwilligers als volgt geduid worden (gerangschikt naar belangrijkheid):

- taalbarrière (25%)
- begeleiding van vluchtelingen (13%)
- betekenis van het engagement (12%)
- culturele verschillen (11%)
- omgang met andere vrijwilliger/personeel (9%)
- afbakenen van taken (8%)
- vluchtelingen blijven meestal niet lang (8%)
- wettelijk kader is onduidelijk (8%)
- contacten met opvangstructuren (3%)

- bereiken van vluchtelingen (2%)
- geen drempels (1%)

Het belangrijkste probleem blijkt de taal te zijn. Wellicht gaat dat op voor alle partijen: de organisaties hebben het moeilijker om begrijpbaar te maken voor welke activiteiten ze naar vrijwilligers op zoek zijn, en voor de vluchtelingen is het niet duidelijk wat er gevraagd wordt.

De vraag stelt zich of dat opgelost kan worden. Het aanbieden van folders in verschillende talen zou een partiële oplossing kunnen zijn in het kader van werven van vluchtelingen, maar lost in essentie het communicatieprobleem m.b.t. verduidelijken van activiteiten, afspraken, begeleiding... niet op.

Tekenend is ook dat organisaties vragende partij zijn om in begeleiding te kunnen voorzien. Het is een constante bij het werken en/of inzetten van specifieke doelgroepen (vluchtelingen, kwetsbare groepen, personen met een handicap,...) dat vrijwilligersorganisaties onvoldoende middelen kunnen inzetten om de begeleiding op te zetten.

We gaven de respondenten de mogelijkheid mogelijke andere drempels in kaart te brengen en te expliciteren, wat volgende inventaris opleverde:

- naleven van afspraken (verwachtingen duidelijk maken)
- opleiding (gezien de grote verschillen is het moeilijk algemene uitspraken te doen over de drempels)
- uitbetaling en vergoeding
- beschikbaarheid van de vrijwilligers
- verkrijgbaarheid van attesten
- discretie
- selectiegebeuren

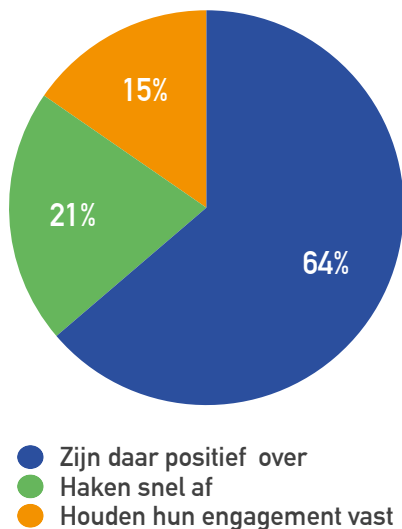
Bijkomende toelichting van de respondenten (als bijlage?)

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Naleven gemaakte afspraken (wel degelijk aanwezig zijn op gebeuren) en tijdig verwittigen in geval van afwezigheid • Moet heel duidelijk zijn met wat er van hen verwacht wordt, en duidelijk afspreken waar en wanneer 	Afspraken naleven
<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn grote verschillen in opleiding bij de vluchtelingen. Moeilijk om hier een algemeen antwoord op te geven. Sommigen blijven jaren, anderen komen enkele keren. 	Opleiding
<ul style="list-style-type: none"> • Uitbetaling van de vergoeding kan enkel aan mensen met een rijksregisternummer omdat dit via ons loonprogramma verloopt. Vluchtelingen vallen daarbij uit de boot. 	Uitbetaling vergoeding
<ul style="list-style-type: none"> • Beperkt aanbod van vrijwilligerswerk in Halle • Vluchtelingen hebben dikwijls al een drukke agenda door school etc. Daar nog vrijwilligerswerk inpassen is niet eenvoudig. • Ik mis in de lijst: hen simpelweg bereiken. 	Beschikbaarheid vrijwilligers
<ul style="list-style-type: none"> • Nood aan attest goed gedrag en zeden (model 2): moeilijk te krijgen voor vluchtelingen 	Verkrijgbaarheid attesten

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Bijvoorbeeld voor vrijwillige tolken: moeilijkheid van onderwerpen/belang van discretie 	Discretie
<ul style="list-style-type: none"> • Bij taalbarrière bedoel ik meer dan als zou de vluchteling in kwestie niet met je kunnen communiceren dat derden soms een probleem maken van een beperkte maar weldegelijk aanwezige kennis van het Nederlands, of dus nog onwil bij anderen... 	Taalbarriere
<ul style="list-style-type: none"> • Bij selectiegebeuren bedoel ik: de formele sfeer waarin soms een selectie geberut, men i soms een meer informele setting gewoon, ook het afstandelijke via internet werken ipv live is soms een probleem (dit zou ook als culturele verschillen kunnen gezien worden). En bij selectiegebeuren denk ik ook aan de ijzonder trage erkenning van diploma's! 	Selectiegebeuren

3.1.2. De vluchtelingen die vrijwilligen:

Vluchtelingen die vrijwilligen



Vrijwilligen wordt gezien als een prettige bezigheid, vluchtelingen die er ervaring mee hebben, zijn er positief over. We stellen vast dat een aanzienlijk deel wel snel afhaakt.

Dat vluchtelingen graag vrijwilligen, hebben we in het project zelf vastgesteld. Het geeft hen eigenwaarde, de kans deel uit te maken van een netwerk en sneller te integreren.

De vraag waarom vluchtelingen snel zouden afhaken, zou uitgediept moeten worden: welke vluchtelingen haken sneller af en waarom? Wie vrijwilligt tijdens een verblijf in een opvangcentrum, zal nadat hij gesetteld raakt, wellicht inderdaad afhaken. Wie start met een opleiding of werk, wellicht ook eerder. Dit zou dus verder uitgezocht moeten worden.

3.1.3. Welke soorten taken doen vluchtelingen bij jullie?

HOE VAAK BEANTWOORD	CATEGORIE
19x	Cafeteria/keuken
6x	Evenementen
23x	Begeleiding van of activiteiten met patiënten
7x	Tolk
7x	Administratieve taken
13x	Logistieke taken
11x	Niet specifiek

Vluchtelingen kunnen ingeschakeld worden voor een vrij uitgebreide variatie aan activiteiten. Uit de bevraging zouden we op het eerste zicht kunnen afleiden dat de aan vluchtelingen toegewezen taken vooral van uitvoerende, ondersteunende aard zijn.

Om een goede inschakeling te verzekeren, is het van belang om de talenten van vrijwilligers te ontdekken, zodat ze taken kunnen uitvoeren die goed aansluiten bij hun competenties.

3.1.4. Geef enkele goede argumenten waarom het volgens jullie de moeite is om vluchtelingen te engageren als vrijwilliger (hoe kunnen we andere organisaties overtuigen om de stap te wagen)

De respondenten gaven volgende antwoorden, die ze hier presenteren zonder dat hierbij een rangorde wordt gesuggereerd:

Vluchtelingen engageren helpt

- om een positief/ander beeld te creëren over vluchtelingen o.a. vooroordelen wegwerken, beeldvorming...)
- een bredere kijk realiseren op de wereld en verschillende culturen
- om hen een kans te geven hun dankbaarheid te uiten, eigenwaarde (terug) te vinden,...
- om het vrijwilligerswerk diverser te maken en de diversiteit te weerspiegelen
- verrijkend voor alle partijen
 - de organisatie en de andere vrijwilligers te verrijken (bruggen slaan naar andere doelgroepen, inzichten,...
 - om vluchtelingen zelf te verrijken (competentie, kennis van de samenleving, 'werk'...)
 - anderen (o.a. vrijwilligers, zgn. bridging en bonding)
- bevordert de integratie
- taal (in verschillende dimensies (oefenkans, bereikbaarheid, aanbod,...))
- ontspanning

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Je creëert voor je bewoners een positief beeld over vluchtelingen, ook familieleden leren hen anders kennen. • Lokale mensen leren hen op een andere manier kennen. • Belgen leren de 'vluchteling' waarover ze zoveel horen in de media, in het echt kennen en dat verandert vaak hun beeld over deze mensen. Wederzijds verrijkend dus! • Belgen ook kunnen zien dat de vluchtelingen niet alles gratis en zomaar krijgen. • Je duwt eens voorzichtig tegen het kadertje van andere vrijwilligers of medewerkers. 	Positief/ander beeld vluchtelingen
<ul style="list-style-type: none"> • Je kan activiteiten bouwen rond hun cultuur. • Het jeugdwerk kan nieuwkomers versterken, maar het omgekeerde is ook waar! Het jeugdwerk wordt rijker door het betrekken van nieuwkomers met diverse culturen en achtergronden. • Maakt een brug naar de wereld/kennis van vluchtelingen • goeie getuigenissen • In contact komen met wereld problematiek • Het is boeiend nieuwe culturen te leren kennen. • Met vluchtelingen werken verruimt je kijk op de wereld. Ik vind het een grote meerwaarde voor al onze andere medewerkers om met vluchtelingen samen te werken. • nieuwe culturen - plezant!! • Een multiculturele samenleving mag zich ook weerspiegelen in onze werking! • Bovendien bieden we zo de organisatie en haar personeelsleden de kans om de blik op vluchtelingen en ook de wereld te verruimen • Je leert intercultureel te werken, zonder dat je veel geld uitgeeft bv aan een betaalde medewerker. • Je kan je vrij makkelijk laten begeleiden, nogal wat organisaties zetten een coaching traject op rond intercultureel werken of rond de linken tussen vrijwilligerswerk en vluchtelingen of samenwerken en culturele verschillen. • meestal blijken culturele verschillen ofwel interessant ofwel minder groot of alleszins niet per se problematisch • Een vluchteling als vrijwilliger is een soort van ervaringsdeskundige. Hij/zij heeft het zelf al eens meegemaakt en behoort bovendien vaak tot eenzelfde cultuur. Dit helpt misschien gemakkelijker door te dringen tot de doelgroep dan een vrijwilliger van 'hier'. • Ze vaak ook heel goed met ouderen en zieken kunnen omgaan omdat dit meer in hun cultuur zit • In contact komen met wereldproblematiek. hoe beter de integratie nu verloopt, hoe beter voor onze en hun toekomst • Cultuur barrières wegnemen • mogelijkheid van zowel bewoners als betrokken vrijwilliger om contact te hebben met andere culturen 	Cultuur/wereld

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Ze zijn heel dankbaar. • De meeste vluchtelingen die zich aanmelden zijn zeer gemotiveerd, en werken hard. • Ze zijn vaak zeer gemotiveerd. Het voordeel is dat ze heel veel beschikbaar zijn. • Omdat deze mensen al moeilijk een kans krijgen om werk te vinden, en ze ook een zinvolle bezigheid willen hebben, ons dankbaar zijn voor het onderdak dat "België" hen dan biedt. Ze iets terug willen doen voor de samenleving. • positieve beleving van het vrijwilligerswerk (zich nuttig voelen), zijn blij dat ze iets "terug kunnen doen" voor de hulp die ze krijgen vanuit het OCMW • Omdat ze een gevoel van empowerment krijgen, ze voelen zich waardevol door iets te kunnen doen voor anderen en hunzelf zijn, ipv vluchteling. Het geeft hen een goed gevoel dat ze ook iets voor de maatschappij hier kunnen betekenen. • Ze zijn gemotiveerd • Mensen krijgen op die manier een zinvolle daginvulling. Dit is een verademing, naast het voortdurend wachten op papieren. Men voelt zich naar waarde geschat en kan iets terugdoen voor de maatschappij. • Vluchtelingen zelf vinden het geweldig, trouwe mensen, ze leren Nederlands, ze zijn super nuttig, hebben praktische kennis, voelen zich betrokken 	<p>Dankbaarheid/motivatie vluchtelingen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Het kan een gezonde mix van leeftijden opleveren onder de vrijwilligers actief binnen een organisatie (tegengewicht voor ouder wordende vrijwilligersploeg,...) Diversiteit promoten, openheid creëren bij anderen • Superdiverse maatschappij laten weerspiegelen in het vrijwilligersteam. Ze kunnen een andere inkijk geven over hun eigen achtergrond. • We leren van elkaar, vertrekken vanuit wat gemeenschappelijk is en maken elkaar rijker door de verbondenheid die er is. Zo tonen we aan dat het wél lukt om met heel veel verschillende nationaliteiten samen te leven, dat je niet bang hoeft te zijn van die 'vreemde met zijn andere waarden' • Het is een grote meerwaarde voor je organisatie omdat het je vrijwilligersploeg divers maakt en een mooie weerspiegeling van de maatschappij • Voor ons als organisatie is het belangrijk om voor onze bewoners de buitenwereld naar binnen te krijgen en onze diverse ploeg van vrijwilligers helpen daarbij onze missie te bereiken. • het is saai om enkel mensen waarmee je 'normaal gezien' zou werken aan te nemen *het vraagt enkel een beetje goede wil *en je zelf bewust zijn van je referenties (zoals het begrip vrijwilligerswerk, zoals hoe communiceer jij en hoe ontvang jij boodschappen en hoeveel ruimte geef je om te communiceren op een manier die jij niet gewend bent) • de organisatie leert positief omgaan met diversiteit 	<p>Diversiteit</p>

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Is verrijkend om met hen kennis te maken, is een uitwisseling tussen hen onderling en dit geeft steeds een positieve dynamiek • Het is ook verrijkend voor andere vrijwilligers om met hen samen te werken en de vrijwilligers andere inzichten te geven. Ze kunnen ook helpen bij communicatie naar de doelgroep toe. • Anderzijds helpen vrijwilligers de kwaliteit van het hulpverleningsaanbod op te schroeven. Vluchtelingen hebben talenten en vaardigheden die onze organisatie ten goede komen. • Bovendien is het bijzonder verrijkend voor Belgen. Het is vaak een nieuwe wereld die voor hen opengaat. • Als je dan toch kijkt maar jongeren met een vluchtverhaal specifiek, denk ik dat een inzet op lokaal niveau kan helpen om het netwerk te verbreden. Vluchtelingen die echt gemotiveerd zijn, bieden een meerwaarde in je werking. • Wij hebben veel vluchtelingen in onze doelgroep en vrijwilligers die zelf vluchteling zijn/geweest zijn helpen de drempel voor onze doelgroep verlagen. Het is ook verrijkend voor andere vrijwilligers om met hen samen te werken en de vrijwilligers andere inzichten te geven. Ze kunnen ook helpen bij communicatie naar de doelgroep toe. • Intercultureel bemiddelaars kunnen een aanvullende rol hebben op de sociale assistenten. • Het brengt een nieuw perspectief in de vrijwilligerswerking • Als iets niet lukt kan je de samenwerking nog altijd stoppen en/ of heb je iets geleerd voor hoe in de toekomst met mensen om te gaan in je organisatie die gevlucht zijn. • Daarnaast leren wij als organisatie ook veel van onze vluchtelingen. Andere gebruiken en culturen. Zij kunnen tevens een hulpmiddel zijn in communicatie met nieuwkomers wanneer hun Nederlands al wat verbeterd is. • Mensen buiten je organisatie bezien je organisatie positiever. 	<p>Verrijkend voor organisatie/andere vrijwilligers</p>
<ul style="list-style-type: none"> • In ons geval is inzet in het jeugdwerk voor de jongere in kwestie ook handig om ervaring in de omgang met elkaar op te doen en om die dingen te leren die iemand anders in een jeugdvereniging ook zou leren • Wisselwerking tussen andere vrijwilligers waardoor hun horizon breder wordt. • maatschappelijk engagement, groei & kansen bieden aan mensen • arbeidsattitudes bijbrengen, sociaal contact • Competentie, drempelverlagend voor andere vluchtelingen, zinvolle inzet en levensvervullend • De return is zoveel groter dan de inspanning om geschikt vrijwilligerswerk te vinden. Mensen versterken hun capaciteiten, breiden hun netwerk uit en het werkt stress verlagend. • De vluchteling kan groeien op persoonlijk vlak • Daarnaast merken de vluchtelingen dat niet alle Belgen het makkelijk hebben en alles kunnen kopen wat ze willen 	<p>Verrijkend voor vluchtelingen</p>

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Contact van mens tot mens is de manier om elkaar te begrijpen, met elkaar te verbinden, angst voor wat onbekend is weg te nemen. Vrijwilligerswerk kan concrete perspectieven bieden om zin- en waardevol werk te doen. • Interculturele contacten tussen vluchtelingen en Belgen • Vrijwilligerswerk haalt het beste in mensen naar boven: vriendelijkheid, wederzijdse waardering, tevredenheid. Het werd bewezen dat vrijwilligerswerk ook de gezondheid van mensen positief beïnvloedt • Inzicht krijgen in de samenleving • De contacten zijn wederzijds verrijkend • Beide culturen leren elkaar kennen, en merken dat het best fijn is om samen te werken. • Positief voor de vluchteling en de lokale gemeenschap 	<p>vVerrijkend voor allebei</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Meertaligheid • tolken zijn hierdoor wél beschikbaar • Je leert zelf duidelijker communiceren wanneer de vluchteling in kwestie de taal nog niet goed kent en dat bevordert al je contacten • Oefening van hun Nederlands. • Nederlands oefenen • En plus leren de vluchtelingen op een leuke manier de taal en gebruiken. Ook merk ik dat onze vrijwilligers steeds meer geboeid zijn en ook de talen willen leren die vluchtelingen onderling spreken. • Het biedt vluchtelingen de kans om, samen met hun Nederlandse lessen, een integratietraject te volgen. Het is een opstap naar sociale activering en actief burgerschap in onze maatschappij. • de vluchtelingen leren de taal en cultuur kennen • Het helpt om de Nederlandse taal te leren en gebruiken van hier te begrijpen en te ondervinden. • in aanraking te laten komen met onze cultuur, maar vooral ook met onze taal • de vluchteling krijgt oefenkansen om Nederlands te oefenen • Het draagt bij tot de integratie • Taal leren • Het draagt bij tot de verbetering van het Nederlands van de vluchteling, draagt bij tot zijn persoonlijke ontwikkeling. • Wegwijs van nieuwe cliënten door vrijwilligers in eigen taal • het is voor de mensen een extra manier om vlug de taal te leren • Nederlands bevorderen 	<p>Taal</p>

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Het is een belangrijke opstap voor de vluchtelingen zelf, naar integratie, naar het meedraaien in een "Vlaamse" organisatie, • Dat we beroep doen op vluchtelingen als vrijwilliger, is niet zo maar een keuze. Het is een bewuste keuze, die aansluit bij onze visie op een solidaire samenleving: enerzijds is vrijwilligerswerk een vorm van 'actief burgerschap': vluchtelingen kunnen zich belangeloos inzetten voor anderen, hun tijd positief en nuttig invullen, de taal leren en sociale contacten hebben. • Openbaar bestuur heeft een voorbeeldfunctie. Hen klaarmaken voor integratie in de maatschappij • Hoe beter de integratie nu verloopt, hoe beter voor onze en hun toekomst • integratie erkend vluchtelingen • Je zorgt ervoor dat mensen die opgeleid zijn of die "zouden moeten integreren" dat ook effectief kunnen. • Soms ontstaat verrassend veel solidariteit en een gedeeld nieuw doel onder andere (vrijwillige) medewerkers: helpen bij taalverwerving of bij eventueel andere problemen die iemand ervaart wanneer hij nog zijn of haar weg zou zoeken in de maatschappelijke organisatie. • Via het vrijwilligerswerk kan de persoon van vreemde origine beter integreren. Hij leert de taal actief gebruiken, leert de gebruiken en gewoontes van de lokale bevolking kennen. Dit zijn essentiële voorwaarden om op lange termijn samen te leven in het nieuwe land dat ze kozen. • Ze komen in contact met lokale mensen en leren beter de taal spreken, leren gewoontes Zijn zelf soms vragende partij om iets te kunnen/mogen doen. Zonder arbeidskaart kunnen ze niet werken en voelen ze zich nutteloos. • Ze leren onze cultuur/taal/... vlugger kennen. Zeer bevorderlijk voor hun integratieproces. Ze hebben iets zinvol om handen waardoor er minder negatieve gevoelens groeien naar onze samenleving toe. • integratie van de vluchteling in de gemeente • inburgering, nuttige tijdsbesteding, ervaring,... • Mogelijkheden tot integratie • Vrijwilligerswerk is een mooie stap bij wijze van integratie • integratie • Vrijwilligerswerk heeft een grote meerwaarde bij de integratie van vluchtelingen. 	Integratie
<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor meer verdraagzaamheid in de omgeving 	Verdraagzaamheid
<ul style="list-style-type: none"> • Wij hebben de bijzondere missie om hulp te bieden aan iedereen die er nood aan heeft om een menswaardig leven te kunnen leiden. Hiervoor worden samen met beroepskrachten ook tal van vrijwilligers ingeschakeld. 	Hulp aan mensen in nood
<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen; afspraken maken (door de taal is het moeilijk om afspraken te maken met de vluchtelingen • Overwinnen van vooroordelen • Vluchtelingen op die manier inschakelen zorgt er ook voor dat niet vluchtelingen op een laagdrempelige manier met vluchtelingen in contact komen, waardoor drempels en vooroordelen weggewerkt worden. 	Vooroordelen

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> Ik zie zelf geen verschil tussen de inzet van jongeren met een vluchtverhaal in vergelijking met deze zonder vluchtverhaal, buiten dan eventueel een taalbarrière. Ik zou hen dus niet stimuleren om vrijwilliger te worden omdat ze een vluchtverhaal hebben, maar wel omdat ze ook in de eerste plaats jongere zijn die een zinvolle vrijetijdsbesteding zoeken. 	Geen voordeel tegenover iemand anders
<ul style="list-style-type: none"> vooraf inlichten waar de eventuele valkuilen kunnen liggen (taal; afhaken tijdens moeilijkere periodes, ...) zinvol, betrokken, uitwisseling en integratie Om snel in te springen op nieuwe migratiegolven zoals voor Arabisch (Syrië/Irak) en Pashtu/Dari (Afghanistan) empowerment 	Andere
<ul style="list-style-type: none"> Vanuit de organisaties: Er is altijd tekort aan vrijwilligers. 	Tekort tegemoetkomen
<ul style="list-style-type: none"> Je krijgt een extra hulp in de organisatie. waarom zou je iemand weigeren die graag je organisatie wil helpen. 	Hulp
<ul style="list-style-type: none"> Sociaal netwerk opbouwen buiten het opvangcentrum. kennismaken met anderen en netwerk opbouwen, inzicht krijgen en ervaring opdoen met wat wij onder vrijwilligerswerk verstaan, inzicht krijgen in de samenleving ze leren netwerken en mensen kennen Het is een manier voor de vluchteling om Belgen beter te leren kennen, wat niet evident is voor vele vluchtelingen. Zij komen vaak alleen met andere vluchtelingen in contact. Op deze manier leren ze het vrijetijdsnetwerk kennen. zijn ze betrokken bij het opzetten van activiteiten in de buurt en vergroot hun netwerk We kunnen op die manier vluchtelingen helpen om een netwerk uit te bouwen er is een mogelijkheid om het netwerk uit te breiden Sociale contacten leggen Omgang met Belgen 	Sociaal netwerk opbouwen voor vluchteling
<ul style="list-style-type: none"> Het geeft zoveel voldoening. Mensen willen graag helpen en elkaar op een ontspannen en vrije manier ontmoeten. Ze moeten niets verantwoorden, er wordt hen niet gevraagd wie of wat ze zijn. Er is zeker ruimte voor diepere gesprekken, maar de ontmoeting en op een actieve manier bezig zijn is prioriteit. Nemen ook deel aan sommige activiteiten, worden betrokken bij het groepsgebeuren, zijn even weg uit hun dagelijkse routine, hebben de mogelijkheid door te groeien als animator. het monotone wachten op en beslissing in de asielprocedure wordt doorbroken Dagbezigheid hebben Sociale activering Positieve tijdsbesteding Zinvolle dagbesteding Vluchtelingen kunnen hun gedachten verzetten, ze krijgen de kans om zich nuttig te maken. 	Ontspanning

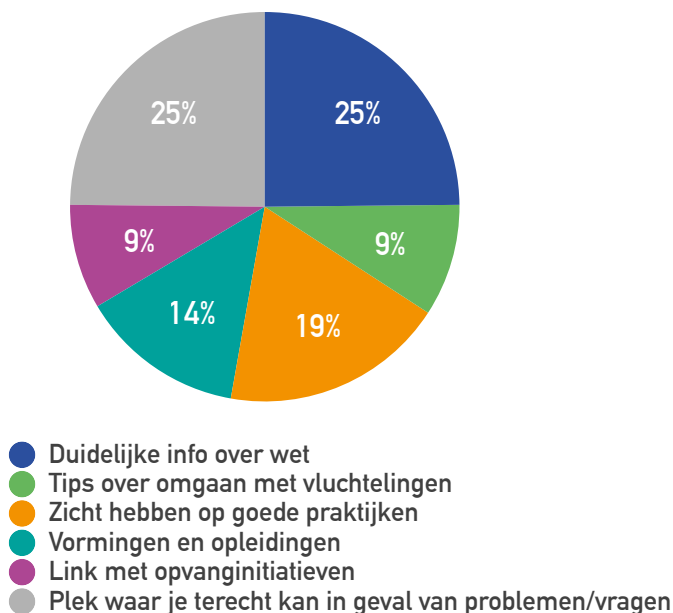
ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • ze krijgen een vrijwilligersvergoeding, hebben (op internaatskampen) kost en logies • de vluchteling kan al een eerste keer "proeven" van de realiteit op de werkvloer in Vlaanderen • Van de kant van de organisatie, kan dit en eerste kennismaking zijn met misschien wel toekomstige werknemers • Werkervaring opdoen • Goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. • Werkattitude verbeteren • Kanttekening: er moet over gewaakt worden dat het geen systeem wordt waarvan misbruik kan gemaakt worden, want "de arbeider heeft recht op zijn loon". Kunnen asielzoekers een vrijwilligersvergoeding krijgen? 	Verdiene geld/werken
<ul style="list-style-type: none"> • rolmodel voor andere vluchtelingen/ Vreemdelingen 	Rolmodel
<ul style="list-style-type: none"> • Ons doel met deze samenwerking was om een nuttige daginvulling te voorzien 	Vrijtijdsbesteding

De meerwaarde van vrijwilligerswerk is erg breed, zowel voor de organisatie, de medewerkers, andere vrijwilligers als voor de vluchtelingen.

Het blijkt ook dat de organisaties die ervaringen hebben met vluchtelingen als vrijwilliger, daar vooral positief over zijn, hen zien als waardevolle medewerkers.

3.1.5. Welke ondersteuning zou je toch nog nuttig vinden?

Nuttige ondersteuning



Organisaties die reeds vluchtelingen inschakelen als vrijwilliger, hebben nog nood aan extra ondersteuning, ie zich vooral situeert op het gebied van volgende zaken:

- duidelijke info over de vrijwilligerswet (25%)
- een plek waar men terecht kan in geval van problemen/vragen (25%)
- een zicht hebben op goede praktijken (19%)
- vormingen en opleidingen (9%)

- tips over het omgaan met vluchtelingen (9%)
- link met opvanginitiatieven

Het is van groot belang in te zetten op het wegwerken van drempels bij organisaties, of beter om de koudwatervrees weg te nemen; door informatie te verspreiden over de regelgeving en een plek waar expertise over het inzetten van vluchtelingen als vrijwilligers (o.a. via goede praktijken) laagdrempelig wordt aangeboden.

Er dient nagedacht te worden over hoe de ondersteuning van organisaties op dit vlak verfijnd kan worden.

We gaven de respondenten ook de mogelijkheid extra antwoorden in te geven om een zo'n gedetailleerd mogelijk zicht te krijgen op de vragen en/of behoeftes.

Zo stellen we volgende vragen vast:

- er is nood aan een goed overzicht van opportuniteiten voor vrijwilligerswerk voor vluchtelingen
- er is nood aan heldere informatie over wat kan, mag en moet

- Andere

ANTWOORDEN	CATEGORIE
Er is in Halle geen bundeling van vrijwilligersplaatsen. Aanbod is niet duidelijk.	Aanbod

3.1.6. Welke tips heb voor je werken met vluchtelingen in vrijwilligerswerk?

Hoe kan het engagement van vluchtelingen het meeste kans hebben op succes? We lijsen de antwoorden op (zonder rangorde):

Doen:

- aandacht voor heldere afspraken
- goede communicatie
- zorgen voor passende taken
- investeren in begeleiding
- vrijwilligers betrekken
- open minded zijn
- vrijwilligerswet naleven`
- degelijk vrijwilligersbeleid uitvoeren (goed onthaal, duidelijkheid over verwachtingen, betrekken, communicatie, respect, variatie aan taken geven, afspraken, bedanken,...)

Niet doen

- valse of hoge verwachtingen hebben/stellen (verschillen in manieren van communiceren, beloven dat er betaald werk zal uitvloeien, de aard en de frequentie van het engagement...)
- vluchteling negeren (niet betrekken bij communicatie, lang laten achten voor je engagement aanbiedt,...)
- vertrekken vanuit vooroordelen (t.o.v. andere culturen, t.a.v. capaciteiten ie de vluchteling heeft,...)

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke afspraken maken • Takenpakket samenstellen in samenspraak met de persoon en kijken hoe het loopt. • Duidelijk afspraken maken over stiptheid en regelmaat. • Duidelijke informatie geven van wat er van hen verwacht wordt en wat er tegenover gesteld wordt (vorming, vergoeding, ontmoeting) • Afgebakende en duidelijke taken geven. • Zelf laten beslissen hoe vaak ze vrijwilligerswerk willen doen. • Afspraken nog eens sms'en ipv enkel telefonisch,... e-mail, google translatie,... • Maak ook een duidelijk takenpakket • Een duidelijke afbakening van het 'speelveld'. Vluchtelingen vrijwilligen volgens hetzelfde recept als de andere vrijwilligers: intake procedure, vrijwilligheid, coaching, exitprocedure, vergoedingen, waardering, ... • duidelijke afspraken (met iedere vrijwilliger, ook geen vluchteling) duidelijke functieomschrijving • Duidelijk met hen afspreken waar en wanneer ze wat moet doen. • een kader aanbieden - duidelijke taakafspraken • Duidelijk met hen afspreken waar en wanneer ze wat moet doen. • Maak duidelijk wat de verwachtingen en afspraken zijn. • Afbakenen taak • duidelijke taakomschrijving • Geef duidelijke grenzen • Ga na de opstart eventueel ook nog eens aan tafel zitten samen met de vluchteling en de organisatie om de afspraken en verwachtingen op elkaar af te stemmen. • Leg ook duidelijk uit wat vrijwilligerswerk is zodat geen verkeerde verwachtingen ontstaan. • duidelijk stellen dat vrijwilligerswerk niet zomaar vrijblijvend is, maar wel degelijk een engagement inhoudt • Wanneer je met externe partners werkt, maak goede afspraken en 'kader' de vluchteling een beetje • Telefonische afspraken lukken meestal niet, daarom via mail; opschrijven op agenda; contactpersoon van vb OCMW inlichten over de gemaakte afspraken 	<p style="text-align: right;">Afspraken</p>

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijkheid • Communicatie afstemmen op de vrijwilliger • Niet te snel praten • Navragen wat men begrepen heeft • Neem tijd • deftige contacttaal • tijd maken! • Het is niet anders dan met Vlamingen, je moet gewoon het lef hebben en duidelijk communiceren! • Open Communicatie • Duidelijk situeren en uitleggen / opvolging voorzien voor beide partijen • Ontwijk geen gesprekken • Zoek minder talige vormen van communiceren en samenwerken • Als vrijwilliger kies je niet voor een vluchtig contact. Werken met hen is een engagement, je moet als organisatie altijd beschikbaar zijn voor hen en indien nodig aangeven dat jij niet kan helpen. Maar dan zoek je samen met hen naar een oplossing en verwijst je door • Niet alleen communiceren over de vrijwilligerstaak, maar veel aandacht hebben voor de persoon van de vrijwilliger. Als deze zich erkend voelt of wanneer er een vriendschappelijke band ontstaat, zal deze veel over hebben voor het vrijwilligerswerk en wordt het voor alle partijen een verrijkende ervaring • In gesprek gaan met de persoon • continuïteit inbouwen zodat er een regelmatig contact is, vb. wekelijks een vast moment vrijwilligerswerk komen doen 	<p style="text-align: right;">Goede communicatie</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gezien de soms beperkte tijd dat ze kunnen vrijwilligen, zoeken we taken die op elk moment kunnen stopgezet worden. • In het begin beperkte taken om dan eventueel (relatief snel) door te groeien. In functie van competenties en beschikbaarheid. • Complementaire taken aanbieden, die de dienstverlening een extra cachet geven • Geef hen zeker de kans. Schakel hen in op plaatsen waar anderen tijd hebben om hen zaken aan te leren. • Zoek vrijwilligerswerk op maat van de vluchteling • Overdonder vrijwilligers niet met een hele hoop aan taak waaraan ze zich na dag één opbranden. Maar kijk samen waar hij/zij zich het comfortabelste bij voelt. Ga ook uit van de krachten en zie kansen in zaken die op het eerste zicht een belemmering lijken. 	<p style="text-align: right;">Passende taken</p>

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding voorzien van mede-vrijwilligers of personeelsleden. • Overleg met de maatschappelijk werker van het OCMW die de vluchteling begeleidt. • Laat de persoon niet aan zijn lot over maar laat hem/haar duolopen met een personeelslid • Gewoon starten en individueel begeleiden indien nodig. • voldoende ondersteunen op taken, maar ook op het samenwerken met andere vrijwilligers. • Deze mensen heel goed begeleiden en sturen. (Ik ga bv ook altijd mee de eerste keer op huisbezoek, toon hen waar ze de bus of trein moeten nemen) • Intensieve begeleiding van zowel de vluchteling als de begeleider op de werkvloer is noodzakelijk • Leer hem zijn nieuwe land en zijn bewoners kennen • Een goede begeleiding en opvolging is cruciaal. Hen zeker niet aan hun lot over laten. We gaan de eerste keer mee op kennismaking bij de cliënt • Blijven opvolgen en contact houden is belangrijk. • Vrijheid schenken, maar tegelijkertijd voldoende opvolging bieden. • zet erop in, hoe klein ook, het is een meerwaarde voor beide partijen. • voldoende begeleiding (dit in tegenstelling tot de "gewone" vrijwilligers die wij binnen ons OCMW inzetten) • Indien mogelijk, werk met meters, peters, buddies. • Ze hebben wel iemand nodig die hen wat op sleeptouw kan nemen. Maar dat heb je met andere vrijwilligers even goed. 	Begeleiding
<ul style="list-style-type: none"> • Betrek ze zoveel mogelijk bij de werking • blijven proberen om asielzoekers (tijdelijk verblijf in onzekerheid) en erkende vluchtelingen (lang verblijf) te betrekken bij het verenigingsleven. • blijven proberen om asielzoekers (tijdelijk verblijf in onzekerheid) en erkende vluchtelingen (lang verblijf) te betrekken bij het verenigingsleven. • Toon interesse in wat hij/zij te vertellen heeft. • Betrek je vrijwilligers breed. Neem ze mee. 	Betrekken
<ul style="list-style-type: none"> • wees open-minded • Sta open voor de persoon die oprecht de intentie heeft hier te verblijven • Toleranter opstellen. goede matching vrijwilliger en begeleider • Geen schrik hebben om met vluchtelingen te werken! De meeste vluchtelingen zijn zeer gemotiveerd. Dus dat werkt zeer aangenaam. • bekijk mensen niet als vluchteling, of bezie dat aspect van hun achtergrond als een element dat interessant kan zijn, of dat aangeeft dat mensen initiatief nemend genoeg waren om in zekere zin op (min of meer gedwongen) avontuur te gaan.. • geef ze een kans • Geef mensen de kans om zichzelf en deze nieuwe wereld te ontdekken, maar volg van dichtbij op. Sta klaar wanneer er probleemsituaties ontstaan of vragen rijzen 	Open minded zijn

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Een goede start vraagt een duidelijke voorstelling van de vrijwilliger aan de betrokken collega's - vrijwilligers, zodat zij de vrijwilliger positief kunnen verwelkomen en onthalen • Geef een rondleiding in de organisatie, zo hebben ze toch al een idee van het groter geheel • Stel de vluchteling ook voor aan de andere vrijwilligers, zo wordt hij één van hen • Positief benaderen 	Goed onthaal
<ul style="list-style-type: none"> • uitzoeken wat persoon interesseert (dit kan evt door ondersteuning van jullie) • Geef hen een kans. Leer hen kennen. Bied hen vriendschap aan. • Maak contact persoonlijk. Ken het verhaal van vrijwilligers. • Steek tijd in een kennismaking op voorhand, weet wat ze graag zullen doen en wat niet • Neem je tijd om eerst de persoon van de vluchteling te leren kennen, wat zijn zijn ervaringen en competenties, waar kan hij die eventueel inzetten. • uitzoeken wat persoon interesseert (dit kan evt door ondersteuning van jullie) • peilen naar hun eigen interesses en sterktes en hier beroep op doen. 	Vluchteling leren kennen
<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie stort niet in elkaar als de vrijwilligers wegblijven, ze kan haar kerntaken blijven uitoefenen. De taken die ze uitvoeren hebben belang voor de organisatie en zelfs voor de samenleving. • Één enkele vluchteling laten meewerken maakt het normaal gezien haalbaarder • Ook mensen met een vluchtverhaal zijn in eerste plaats mensen. Mensen die willen (over)leven, zichzelf verder willen ontplooiën en willen genieten. 	Andere
<ul style="list-style-type: none"> • Kort op de bal spelen, zorgen dat ze ook feed-back krijgen over hun geleverde prestaties en 	Feedback
<ul style="list-style-type: none"> • Dankbaarheid tonen omdat iedereen die vrijwilligerswerk doet dit verdient! 	Dankbaarheid tonen
<ul style="list-style-type: none"> • positieve manier om zich te integreren 	Integratie
<ul style="list-style-type: none"> • Werk met evaluaties 	Evaluatie
<ul style="list-style-type: none"> • vragen wat voor hen belangrijk (eigen aan hun cultuur, leefwereld, godsdienst) is tijdens het vrijwilligerswerk (vb plaats om te bidden; brood tijdens de maaltijd, ...) • Erop letten dat de vrijwilligers van Belgische origine begrijpen in welke situatie deze personen zich bevinden, zodat ze niet te gauw (ver)oordelen op kleine verschillen • Open staan voor taal en cultuur problemen. • Sta open voor de cultuur • let op relatie problemen die er onderling ontstaan tussen vluchtelingen ivm cultuur, wantrouwen, geloof 	Cultuur
<ul style="list-style-type: none"> • Goed afstemmen met Fedasil of sociaal assistenten om binnen wettelijk kader te werken. 	Wetgeving
<ul style="list-style-type: none"> • Indien mogelijk een vrijwilligersvergoeding geven • reële kostenvergoeding 	Vergoeding

• Don'ts:

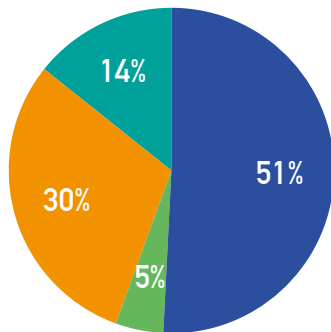
ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Nooit vragen waarom ze gevlucht zijn, hoe minder je weet des te 'normaler' je ermee omgaat. 	Persoonlijke vragen
<ul style="list-style-type: none"> • Geef je eigen verleden, waarden, gebruiken en gewoontes niet op om de nieuwe inwoner tegemoet te komen. 	Eigen gewoonte opgeven
<ul style="list-style-type: none"> • Onbegrip tonen voor andere culturen • Vooroordelen hebben • Hen onrespectvol behandelen 	Geen begrip hebben/vooroordelen
<ul style="list-style-type: none"> • taken niet afgestemd op niveau • Voor elke vluchteling dezelfde taken voorstellen • Laat geen mensen vrijwilligerswerk doen bij externen wanneer je niet zeker bent van een correcte ingesteldheid (op tijd komen, respect,...) Zo zal je je partners verliezen. • hun in gevaarlijke situaties laten werken (bvb: project waar ze in contact kunnen komen met politie) • te veel papierwerk • kennis en vaardigheden onderschatten • laten tolken in moeilijke situaties. Je mag hun eigen achtergrond en recente problematiek (soms) , niet uit het achterhoofd verliezen. 	Geen passende taken
<ul style="list-style-type: none"> • te hoge eisen stellen; er komen hier (Vrijwilligerspunt Diksmuide) regelmatig vluchtelingen die in afwachting van werk vrijwilligerswerk willen doen. Je steekt er veel energie in om een plaatsje te zoeken en vaak haken ze (om allerlei redenen) af; de eerste keer was dat een ontgoocheling, nu weet ik dat dit erbij hoort (en licht ik de organisaties ook vaak in bij doorverwijzing); voordeel daarvan is dat andere organisaties geleidelijk aan kunnen wennen aan het idee van vluchtelingen als vrijwilligers (zie dat er al meer organisaties voor open staan; heb ze al een paar keer (zonder gevolg) aangesproken over mogelijke kandidaatvrijwilligers, ze spreken er eens over in team, met directie, ...) • verwacht niet dat ze op dezelfde manier denken en doen als West-Europeanen. • Beschouw de inzet van personen die nog geen definitief verblijf hebben of dit pas verkregen, niet als vanzelfsprekend. Schakel dus geen vrijwilligers van vreemde afkomst zonder voorbereiding van henzelf en van de al langer meewerkende vrijwilligers in. • Ga er niet automatisch van uit dat men jou begrepen heeft wanneer er "ja-geknikt" wordt. Vluchtelingen willen zich vaak sterker voor doen dan ze in werkelijkheid zijn. Heb aandacht voor de multiproblematiek en de weg die zij reeds afgelegd hebben. • Veronderstellen dat het concept vrijwilligerswerk bekend is 	Verwachtingen
<ul style="list-style-type: none"> • eigen gesprekken voeren zonder migrant te betrekken • De vluchteling te lang laten wachten op nieuws over wanneer hij daadwerkelijk aan de slag kan 	Negeren/lang laten wachten
<ul style="list-style-type: none"> • loslaten, ze hebben iets meer begeleiding nodig • De vluchteling alleen met contactgegevens op pad te sturen. • geen tijd nemen • Voorkomen dat vluchtelingen terecht komen bij begeleiders of diensten die hier niet voor openstaan. • Supervisie en vorming zijn een absolute must. • 	Te weinig begeleiding geven

ANTWOORDEN	CATEGORIE
<ul style="list-style-type: none"> • Vrijblijvende uurregelingen afspreken • loslaten zonder duidelijke afspraken of kader • Duidelijke grenzen en mogelijkheden aangeven (voor vrijwilliger en werkgever) 	Afspraken
<ul style="list-style-type: none"> • Doe geen beloftes naar betaling of werk. • vrijwilligerswerk is geen werk/job • geen forfaitaire vergoeding 	Geld
<ul style="list-style-type: none"> • te snel praten • wachten tot ze voldoende Nederlands kennen • vermijd plaatsen waar dialect gesproken wordt (ouderenzorg vb.) 	Taal
<ul style="list-style-type: none"> • Stel geen team samen met enkel vluchtelingen. Daar leren zij niets uit en de communicatie is dan nog moeilijker. • Zonder hen niet af in een aparte shift. Probeer zoveel mogelijk variatie te creëren in de verschillende teams. 	Variatie creëren
<ul style="list-style-type: none"> • wetgeving niet respecteren. Als ze geen vrijwilligerswerk mogen doen (bvb: geen status van vluchteling) 	Wetgeving niet respecteren
<ul style="list-style-type: none"> • Uw andere vrijwilligers hier niet in horen • belerend zijn, verwachten van hen vertrouwen als zij niet vertrouwd worden • Blindelings in initiatief stappen • je niet aanpassen • Geen eenzijdige manier van werken: het is zowel geven als nemen. • stereotiep denken 	Andere

3.2 CATEGORIE B: WERKEN (NOG) NIET MET VLUCHTELINGEN ALS VRIJWILLIGERS

3.2.1. Zijn jullie als organisatie bereid om vluchtelingen in te zetten als vrijwilliger?

bereidheid inschakelen
vrijwilligers

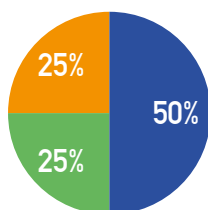


- Ja, maar we zetten er (voorlopig) niet actief op in
- Nee want:
- Dat hangt af van verschillende factoren
- Ja, we zoeken zelfs actief naar mogelijkheden om hen aan te trekken

De helft van de organisaties die deelnamen aan de bevraging geven aan bereid te zijn vluchtelingen in te schakelen als vrijwilliger, hoewel ze er nog niet actief op inzetten. Een absoluut klein percentage zegt daartoe niet bereid te zijn, wat vooral geweten wordt aan niet aangepaste activiteiten (cf. volgende diagram). Een derde van de organisaties is eventueel bereid maar voorwaardelijk, vermits ze aangeven dat het afhangt van verschillende factoren. Van de organisaties die nog geen vluchtelingen inschakelen is iets meer dan 10 % actief bezig daarop in te zetten.

Het zou goed zijn dat er dit project verlengd zou kunnen worden met als doel organisaties die heden nog niet inzetten op vluchtelingen, daartoe voor te bereiden en te zorgen dat ze dat met een zogenaamde minimum aan inspanning zouden kunnen realiseren, door informatie en advies te geven, praktijken te bundelen en hen mogelijkheid te bieden hun vragen ergens te stellen.

Nee want:



- De vrijwilligersactiviteiten laten vluchtelingen niet toe
- Weinig of geen goede praktijken
- Andere reden

Zoals eerder aangegeven toont er er slechts een kleine minderheid van de organisaties die nog geen vluchtelingen inzetten als vrijwilliger geen bereidheid om dat wel te doen.

Andere reden:

Wij zijn een opvangcentrum voor vluchtelingen. Het is niet aangewezen om hen binnen onze eigen organisatie in te schakelen als vrijwilliger.

3.2.2. Onder welke voorwaarden zouden jullie vluchtelingen inschakelen als vrijwilliger? (rangschik naar prioriteit) (verder te verfijnen)

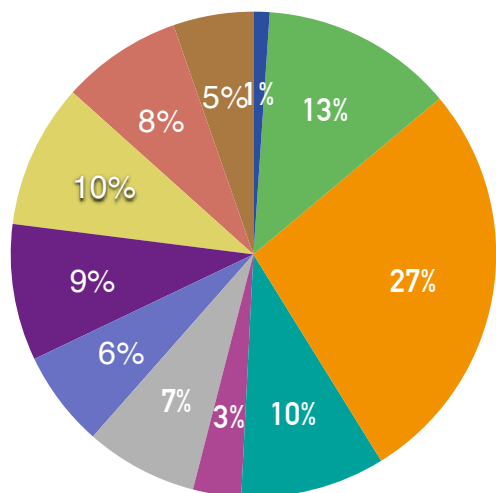
Op voorwaarde dat:

- Ze een basiskennis van het Nederlands hebben
- We voldoende in begeleiding kunnen investeren
- Ze zoals de andere vrijwilligers verzekerd kunnen worden
- We met onze vragen/problemen terecht kunnen in de opvangstructuur
- Er geen bijkomende kosten aan verbonden zijn, we niet bijkomend moeten investeren
- Dat er evenwicht bestaat tussen wat we moeten investeren in de vluchteling-vrijwilliger en wat die zelf bijdraagt
- We voldoende ondersteuning krijgen
- De andere vrijwilligers bereid zijn om hen in het vrijwilligersteam op te nemen
- De mensen tot wie we ons richten, de vluchteling(en) accepteren

Ook hier zien we dat er een aantal bezwaren zijn, die mits de nodige informatie en omkadering weggewerkt kunnen worden.

3.3.3. Wat zijn volgens jullie mogelijke drempels vanuit jullie kant als organisatie om vluchtelingen in te schakelen als vrijwilliger? (je kan meerdere antwoorden aanduiden)

drempels inschakelen vrijwilligers



- Er zijn geen drempels
- Wettelijk kader
- Taambarrière
- Betekenis engagement
- Selectiegebeuren
- Omgang met andere
- Culturele verschillen
- Verschil in verwachtingen
- Weten niet hoe te bereiken
- Onvoldoende samenwerking met opvang
- Andere

Als we de antwoorden rangschikken naar gewicht, zijn het vooral deze drempels die doorwegen:

- taalbarrière (27%)
- wettelijk kader (13%)
- hoe de vluchtelingen bereiken, betekenis engagement (10%)
- verschil in verwachtingen (9%)
- onvoldoende samenwerking met opvang (8%)
- omgang met anderen (7%)
- culturele verschillen (6%)
- andere (5%)
- wat met het selectiegebeuren?
- geen drempels (1%)

De respondenten konden extra info geven bij hun antwoorden die al volgt geclusterd kunnen worden:

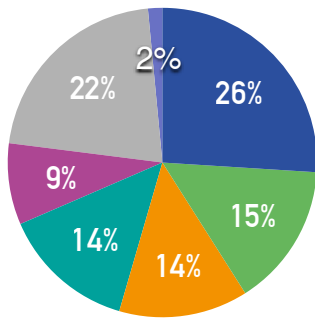
- te weinig personeel/tijdsgebrek
- geen aanbod
- bereikbaarheid
- technische moeilijkheden

Antwoorden	Categorie
<ul style="list-style-type: none"> • Tijdsgebrek: weinig tijd om te investeren in het opleiden van vrijwilligers, we hebben mensen nodig die een tijdje willen blijven. Duurzaamheid van engagement is belangrijk • gebrek aan tijd en personeel om zo'n werking structureel uit te bouwen • te weinig krachten om vrijwilligers te zoeken en ondersteunen 	Tijdsgebrek/te weinig personeel
<ul style="list-style-type: none"> • Wij hebben binnen onze werking niet echt een aanbod aan vrijwilligerswerk, onafhankelijk van wie de vrijwilligers zijn. • Onze organisatie heeft geen aanbod voor vrijwilligers. Wel kunnen we mee zoeken naar plaatsen buiten onze organisatie. We zijn een steunpunt. • juridische informatie verstrekken is niet zo makkelijk, vraagt een opleiding maar ook ervaring (=geen aanbod voor vluchtelingen) 	Geen aanbod
<ul style="list-style-type: none"> • Bereikbaarheid met het openbaar vervoer 	Bereikbaarheid
<ul style="list-style-type: none"> • Technisch moeilijk te verwezenlijken vanwege benodigdheden voor vrijwilligerswerk zoals laptop en internetconnectie 	Technische moeilijkheden
<ul style="list-style-type: none"> • goede plaatsen - - interessant vrijwilligerswerk - geen jobs dat niemand wil doen 	Andere

Om meer vluchtelingen kans te geven om te vrijwilligen, dient er geïnvesteerd te worden in het wegwerken van drempels op niveau van de organisaties.

3.2.4. Stel dat jullie werk willen maken van de inschakeling van vluchtelingen in het vrijwilligerswerk, wat zijn dan jullie wensen/verwachtingen?

drempels inschakelen
vrijwilligers



- Duidelijke wettelijke informatie
- Tips omgaan vluchtelingen
- Zicht op goede praktijken
- Vorming over vluchtelingen
- Link met opvanginitiatieven
- Plek voor problemen en vragen
- Andere

Om organisaties enigszins te stimuleren om vluchtelingen in te zetten als vrijwilliger, rangschikken we de gearticuleerde behoeften van belangrijk naar minder belangrijk:

- wettelijke informatie (26%)
- een plek waar men terecht kan met vragen/problemen (22%)
- tips over het omgaan met vluchtelingen (15%)
- zicht op goede praktijken; vorming (telkens 14%)
- link met opvanginitiatieven (9%)
- andere (2%)

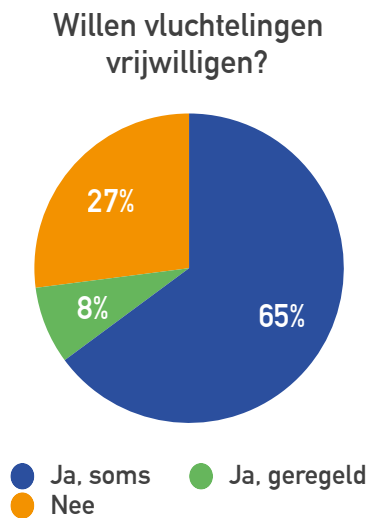
De condities om meer organisaties te stimuleren vluchtelingen in te zetten als vrijwilliger, zijn nog niet voldaan. Het gaat zoals al aangehaald om informatie maar ook om in te zetten op methodieken die organisaties toelaten zich open te stellen voor deze doelgroep.

Er bestaat drempelrees, er is grote nood aan vorming en opleiding. Dit zijn de basiselementen om een betere integratie van vluchtelingen in het vrijwilligerswerk te garanderen.

Antwoorden	Categorie
<ul style="list-style-type: none"> • Het kan zeer waardevol zijn voor vluchtelingen om vrijwilligerswerk te doen. Zij hebben vaak ook bruikbare vaardigheden Maar ik denk dat het onderschat wordt dat vluchtelingen een specifieke opvolging/aanpak nodig hebben. De onzekere situatie waar zij inzitten en de taalbarrière, maakt dat zij minder geneigd zijn om te plannen op de langere termijn. Gebeurtenissen met een negatieve impact verleggen hun aandacht gemakkelijk naar andere zaken dan vrijwilligerswerk. Het vraagt extra tijd en opvolging om op een goede manier met vluchtelingen te werken. • een beroep kunnen doen op een tolk indien nodig • Het grote struikelblok blijft de taal. Ambtenaren van en lokaal bestuur in de Brusselse rand mogen geen andere taal spreken. Een basiskennis van het Nederlands is dus vereist. In de praktijk blijkt die kennis vaak te beperkt , terwijl de motivatie van vluchtelingen juist vaak het leren van Nederlands blijkt te zijn. Het doorbreken van deze vicieuze cirkel blijkt erg moeilijk. 	Taalbarrière

3.3 CATEGORIE C: ZOEKEN VOORAL PLAATSEN VOOR VLUCHTELINGEN OM TE VRIJWILLIGEN

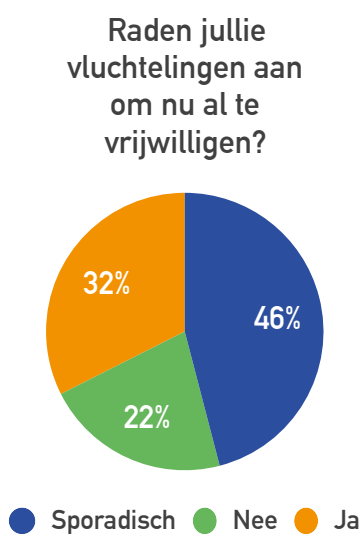
3.3.1. Krijgen jullie vragen van vluchtelingen binnen de opvang dat ze willen vrijwilligen?



Twee derde van de organisaties geeft aan dat vluchtelingen vragende partij zijn om te vrijwilligen, maar het loopt geen vaart. In iets minder dan dertig procent komt de vraag niet naar boven.

Het zou interessant zijn om bij de basis- en/of onthaalinformatie informatie te verschaffen over vrijwilligerswerk en de mogelijkheden in de buurt. Uit onze informatie blijkt dat er nog te weinig spontane linken worden gelegd, met uitzondering van een aantal lokale besturen die een sterke samenwerking opzetten met het Opvangcentrum in de buurt (cf. Kapellen).

3.3.2. Raden jullie vluchtelingen nu al aan om te vrijwilligen?



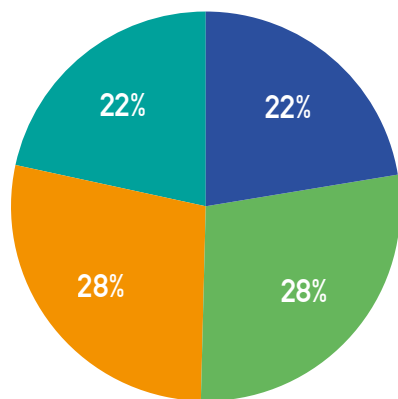
Een derde van de organisaties moedigt vluchtelingen consequent aan om te vrijwilligen, de meerderheid doet dat enkel sporadisch. Twintig procent doet dat niet.

Je zou kunnen stellen dat dit percentage veel te laag ligt. Twee derde van de organisatie zet dus niet systematisch in op het aanmoedigen van vluchtelingen om te vrijwilligen, terwijl we uit de praktijkvoorbeelden die we bezochten, de bereidheid van vluchtelingen om te vrijwilligen, groot is.

Er kan daarom een gebrek aan informatie-uitwisseling worden vastgesteld.

3.3.3. Welke redenen zien jullie waarom vrijwilligerswerk positief kan zijn voor vluchtelingen? (meerdere antwoorden mogelijk)

Waarom is vrijwilligerswerk positief voor vluchtelingen?



- Verveling bestrijden
- Integratie/opbouwen netwerken
- Oefenkans Nederlands
- Competenties aanscherpen

De meerwaarde van vrijwilligerswerk voor vluchtelingen wordt vooral geduid in het kader van de oefenkansen Nederlands (28%) en de integratie (28%), gevolgd door het bestrijden van verveling (22%) en het aanscherpen van de competenties (22%).

Over deze resultaten kan niet veel extra gezegd worden, behalve het feit dat de verwachtingen vanuit de opvangcentra vaak net de barrières zijn voor de organisaties, die vaak te weinig tijd hebben om een ruimte voor Nederlandse oefenkansen te bieden. Niet uit slechte wil, maar omdat ze in feite op zoek zijn naar medewerkers die geen extra energie opslorpen.

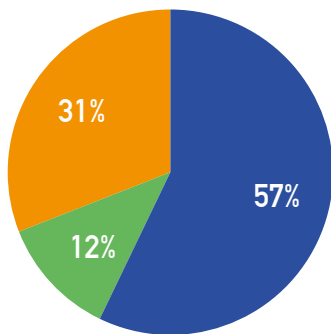
De respondenten konden nog bijkomende elementen geven:

- Andere
 - Vertalen voor andere vluchtelingen in een workshop rond mobiliteit
 - culturele uitwisseling
 - werken aan zelfbeeld
 - traumaverwerking

3.3.4. Wat zijn jullie ervaringen met vluchtelingen en vrijwilligerswerk? Kies per stelling welke uitspraak het meest van toepassing is

3.3.4.1. Vluchtelingen die vrijwilligen.... (men kon meerdere antwoorden aanduiden)

Vluchtelingen die vrijwilligen



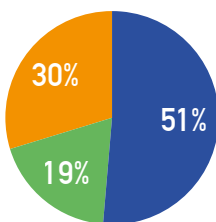
- Zijn daar positief over
- Houden engagement lang vast
- Haken snel af

Vluchtelingen houden vooral een positief gevoel over aan het vrijwilligen. Volgens de respondenten houden ze het engagement echter niet erg lang vol, want 1/3 lijkt snel af te haken.

De vraag stelt zich hier over welke vluchtelingen het gaat: mensen die nog in een opvangcentrum verblijven of niet? Vluchtelingen die activiteiten uitvoeren die bij hun talent passen of niet?

3.3.4.2. Beschikbaarheid van organisaties die vrijwilligers willen inschakelen

Beschikbaarheid organisaties



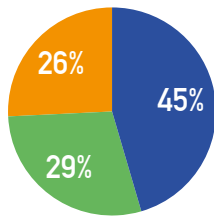
- Weten niet precies naar welke organisaties vluchtelingen heen kunnen gestuurd worden
- Weinig organisaties bereid om vluchtelingen in te schakelen
- Weinig organisaties bekend om vluchtelingen heen te sturen

Het blijkt moeilijk om een goed zicht te hebben op vrijwilligersopportunities voor vluchtelingen. Uit de antwoorden blijkt dat het gebrek aan bereidheid om vluchtelingen in te schakelen een moeilijkheid is, maar niet het hoofdprobleem vormt. Het is vooral een kwestie van te weten bij welke organisaties men terecht kan.

Dit kan gedeeltelijk opgelost worden via de vacaturebank vrijwilligerswerk.be zodat in één oogopslag duidelijk wordt of de organisatie openstaat voor anderstaligen.

3.3.4.3. Om vluchtelingen aan te zetten tot vrijwilligerswerk is er nood aan (meerder antwoorden mogelijk)

Nood aan



- Databank met vrijwilligersopportunities
- Wettelijke regelingen
- Aangepaste info over precieze betekenis van vrijwilligerswerk

Organisaties en opvangstructuren die vluchtelingen willen plaatsen als vrijwilliger hebben onvoldoende zicht op waar dat zou kunnen en zijn vragende partij voor een databank. Er blijkt een nood te zijn aan informatie over het wettelijk kader en er is nood aan ondersteuning om de precieze reikwijdte van het concept vrijwilligerswerk te verduidelijken.

Het kan een optie zijn, zoals eerder gezegd, om vrijwilligerswerk.be daarvoor mee in te schakelen. Dat vergt echter wel bijkomende maatregelen.

4. HOE KUNNEN WE JULLIE VAN DIENST ZIJN?

Antwoorden	Categorie
<ul style="list-style-type: none"> • Het probleem bij onze dienst is dat we moeilijk organisaties/verenigingen vinden waar asielzoekers vrijwilligerswerk kunnen doen. Of, we kennen deze organisaties/verenigingen niet. Het zou nuttig zijn om organisaties of verenigingen in kaart te brengen die werken met vrijwilligers. • Actief organisaties in de omgeving gaan benaderen en een databank opzetten. • aanwerving vluchtelingen. Meer specifiek ook een item (score) rond de kennis van het nederlands (vb. : niet nodig, gewenst, absoluut een must). 	Databank
<ul style="list-style-type: none"> • De vluchtelingen uitleg geven over de mogelijkheden en ze contact laten opnemen • Ik zie de taal als het belangrijkste probleem, alsook misschien cultuurverschillen. Ik werk met personen met een beperking; Het is voor hen sowieso al moeilijk om anderen te begrijpen, en zich verstaanbaar te maken. Steunpunt vrijwilligerswerk kan helpen door de overeenkomsten in de verf te zetten, los van de verschillen. De vluchtelingen kunnen niet me vertellen waar ze goed in zijn, of wat ze graag doen. Het zou goed zijn dat terug te vinden in een databank. 	Vluchtelingen informeren
<ul style="list-style-type: none"> • Een infodag houden waar kandidaat-vluchteling-vrijwilligers en andere vrijwilligers + leden van de rvb met elkaar kunnen kennis maken. Zo worden de eerste drempels al weggewerkt. • Het ontbreekt aan een centraal aanspreekpunt of platform waar een vluchteling zich kan aanmelden als hij vrijwilligerswerk kan doen 	Infodag/ontmoetingsplaats
<ul style="list-style-type: none"> • Daarnaast is het noodzakelijk om de vragen te beantwoorden omtrent het juridisch kader. Hoe zit het met aansprakelijkheid (verzekering?), ... Het is ook een moeilijke balans want je wil geen vrijwilligerswerk organiseren dat ook door professionelen uitgevoerd wordt want dan neem je betalend werk van anderen af. • duidelijk wettelijk kader scheppen 	Wet
<ul style="list-style-type: none"> • Een terugvalbasis vormen voor als er moeilijkheden zijn - zodat we er als organisatie niet alleen voor staan ... • een brugfunctie vervullen 	Contactpersoon
<ul style="list-style-type: none"> • het is moeilijk om personen die (bijna) geen Nederlands praten, aan het werk te zetten. In veel organisaties is dit het minimum. Verder verhuizen vluchtelingen, zeker in het asielcentrum, snel. Eens je bent opgestart, moet je terug stoppen • Het probleem van vluchtelingen in een LOI is dat ze tegenwoordig nog maar kort in het LOI wonen. Als er vrijwilligerswerk wordt opgestart, verhuizen ze snel weer en verliest de organisatie de vrijwilliger. Hierdoor zijn organisaties soms minder geneigd om met vluchtelingen te werken, omdat zij van de ene dag op de andere kunnen vertrekken, terwijl de organisatie er ook veel (tijd) in geïnvesteerd zijn. Hiervoor een oplossing vinden zou fijn zijn. 	Probleem:verhuis vluchteling
<ul style="list-style-type: none"> • vrijwilligen stimuleren naar vluchtelingen toe door initiatieven als coaches in het leven te roepen ; Een Vlaamse organisatie kan net zoals men dat doet coaches op tal van maatschappelijke domeinen inrichten die de vluchtelingen professioneel kunnen begeleiden naar een nieuwe uitdaging. Het netwerk (sociaal/professioneel) dient getriggerd te worden om zo in contact te komen met nieuwe uitdagingen. 	Begeleiding vluchtelingen

Antwoorden	Categorie
• Overzicht maken van mogelijkheden om heel praktisch vrijwilligerswerk te doen, vnl. om het Nederlands te oefenen.	Taal
• projecten zoals Refu Interim de kans geven om te groeien over heel Vlaanderen	Projecten
• Vraag en aanbod op elkaar afstemmen. Het beschikbare vrijwilligerswerk is niet altijd even interessant voor de vluchtelingen in kwestie.	Vraag en aanbod
• Duidelijk in beeld brengen waar de meeste problemen zich voordoen en oplossingen aanreiken. Bv. het snel afhaken van vrijwilligers(vluchtelingen)	Andere

- taalbarrière (25%) (27%)
- begeleiding van vluchtelingen (13%)
- betekenis van het engagement (12%) (10%)
- culturele verschillen (11%)(6%)
- omgang met andere vrijwilliger/personeel (9%)(7%)
- afbakenen van taken (8%)
- vluchtelingen blijven meestal niet lang (8%)
- wettelijk kader is onduidelijk (8%) (13%)
- contacten met opvangstructuren (3%)(8%)
- bereiken van vluchtelingen (2%)(10%)
- geen drempels (1%)(1%)

BIJLAGE A: VRAGENLIJST ONLINE BEVRAGING

BEVRAGING VLUCHTELINGEN IN VRIJWILLIGERSWERK

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk start met een nieuw project met steun van Fedasil. Hoe kunnen vluchtelingen en asielzoekers die dat wensen sterker ingeschakeld worden als vrijwilliger? Is het inschakelen van vluchtelingen en asielzoekers een optie om het vrijwilligerspotentieel te versterken? Welke ondersteuning vragen vrijwilligersorganisaties en lokale besturen om vluchtelingen en asielzoekers in te schakelen als vrijwilliger?

Met enkele antwoorden geef je ons mee inzicht in wat er nodig is op dit vlak. Het invullen van de bevraging verloopt in 4 stappen en duurt ongeveer 15 minuutjes en kan anoniem. Maak kans op 1 van de 5 publicaties 'Vrijwilligerswerk op de Rails' die we verloten onder de deelnemers! Je kan de bevraging natuurlijk ook verder verspreiden. Alvast bedankt!

1. JOUW ORGANISATIE

Geef aan welk soort organisatie jullie zijn:

- Vereniging zonder winstoogmerk
- Feitelijke vereniging
- Lokaal bestuur (type):
- Gemeente/stad
- OCMW
- Lokaal opvanginitiatief
- Opvangcentrum Fedasil

In welke sector kan je gesitueerd worden?

- Welzijn
- Cultuur
- Jeugd
- Sport
- Milieu
- Noord/Zuid
- Migratie- integratie
- Onderwijs
- Andere _____

Hoeveel vrijwilligers zijn er actief in jullie organisatie?

- Minder dan 5
- Tussen 5 en 20
- Tussen 21 en 50
- Tussen 51 en 100

- Meer dan 100
- niet van toepassing

Hoe schakelen jullie vooral vrijwilligers in?

- Structureel: dat wil zeggen dat er heel het jaar beroep gedaan wordt op vrijwilligers
- Ad hoc: er wordt enkel op specifieke momenten met vrijwilligers gewerkt (vb. evenement, open deur, bijzondere gelegenheden,...)
- Tijdelijk en afgebakend in de tijd (Festival, zomerinitiatief,...)
- Op regelmatige basis door een kern van vrijwilligers, die soms worden aangevuld door occasionele vrijwilligers.

2. VLUCHTELINGEN ALS VRIJWILLIGERS BIJ JULLIE?

Zijn er al vluchtelingen geweest die bij jullie kwamen polsen om te vrijwilligen?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Welke stelling gaat vooral voor jouw organisatie op?

- We schakelen al vluchtelingen in als vrijwilliger (Vragenreeks 3. A)
- We schakelen (nog) geen vluchtelingen in als vrijwilliger (Vragenreeks 3. B)
- We zoeken plekken om vluchtelingen te laten vrijwilligen (Vragenreeks 3. C)

3.A WE SCHAKELEN AL VLUCHTELINGEN IN ALS VRIJWILLIGER

1. Wat zijn volgens jullie de belangrijkste moeilijkheden als organisatie om vluchtelingen in te schakelen als vrijwilliger? (je kan meerdere antwoorden aanduiden)

- Er zijn geen drempels
- Wettelijk kader is nog te onduidelijk
- De contacten met opvangstructuren/OCMW's,... (instanties die instaan voor opvolging vluchtelingendossier van de betrokken vrijwilliger)
- Vluchtelingen die bij ons vrijwilligen blijven meestal niet lang
- De begeleiding van vluchtelingen vraagt veel werk
- Taalbarrière (te weinig taalkennis, geen of onvoldoende Nederlands)
- Betekenis van het engagement (kennen ze het begrip vrijwilligerswerk?)
- Selectiegebeuren (vb. peilen naar diploma's, attesten,...)
- Omgang met andere vrijwilligers, medewerkers, cliënteel, derden,...
- Culturele verschillen
- Afbakenen van taken en/of activiteiten zodat ze op maat kunnen worden aangeboden

- We weten niet goed hoe ze te bereiken
- Andere

2. De vluchtelingen die vrijwilligen:

- zijn daar positief over
- vinden vrijwilligerswerk geen prettig gegeven
- houden hun engagement relatief lang vast
- haken snel af

3. Welke soorten taken doen vluchtelingen bij jullie?

4. Geef enkele goede argumenten waarom het volgens jullie de moeite is om vluchtelingen te engageren als vrijwilliger (hoe kunnen we andere organisaties overtuigen om de stap te wagen)

5. Welke ondersteuning zou je toch nog nuttig vinden?

- Duidelijke informatie over wat wettelijke gezien kan en niet kan
- Tips over het omgaan met vluchtelingen
- Zicht hebben op goede praktijken en hoe die ontwikkeld zijn
- Vorming en opleiding over vluchtelingen, andere culturen,...
- Een link met opvanginitiatieven
- Een plek waar je terecht kan in geval van problemen, vragen,...
- Andere

6. Welke tips heb voor je werken met vluchtelingen in vrijwilligerswerk:

- Do's:
- Don'ts

3. B WE SCHAKELEN (NOG) GEEN VLUCHTELINGEN IN ALS VRIJWILLIGER

1. Zijn jullie als organisatie bereid om vluchtelingen in te zetten als vrijwilliger?

- Ja, we zoeken zelfs actief naar mogelijkheden om hen aan te trekken
- Ja, maar we zetten er (voorlopig) niet actief op in
- We zijn daar mee begonnen maar ondertussen doen we dat niet meer
- Nee, want:
 - We denken dat de actieve vrijwilligers niet openstaan om enkele vluchtelingen in het vrijwilligersteam op te nemen.
 - We kennen weinig of geen goede praktijken over het inschakelen van vluchtelingen als vrijwilliger.

- De vrijwilligersactiviteiten in onze organisatie laten niet toe dat we vluchtelingen inschakelen als vrijwilliger
- Andere reden
- Dat hangt af van verschillende factoren
 - We weten niet goed wat wettelijk mag om vluchtelingen als vrijwilliger in te schakelen
 - We weten niet goed waar we hen kunnen vinden, aanspreken,...
 - We vrezen dat de dynamiek binnen onze vrijwilligerswerking sterk zal veranderen
- Andere reden

2. Onder welke voorwaarden zouden jullie vluchtelingen inschakelen als vrijwilliger? (rangschik naar prioriteit)

Op voorwaarde dat:

- Ze een basiskennis van het Nederlands hebben
- We voldoende in begeleiding kunnen investeren
- We met onze vragen/problemen terecht kunnen in de opvangstructuur
- Er geen bijkomende kosten aan verbonden zijn, we niet bijkomend moeten investeren
- De andere vrijwilligers bereid zijn om hen in het vrijwilligersteam op te nemen
- Dat er evenwicht bestaat tussen wat we moeten investeren in de vluchteling-vrijwilliger en wat die zelf bijdraagt
- Ze zoals de andere vrijwilligers verzekerd kunnen worden
- De mensen tot wie we ons richten, de vluchteling(en) accepteren
- We voldoende ondersteuning krijgen

3. Wat zijn volgens jullie mogelijke drempels vanuit jullie kant als organisatie om vluchtelingen in te schakelen als vrijwilliger? (je kan meerdere antwoorden aanduiden)

- Er zijn geen drempels
- Wettelijke kader
- Taalbarrière (te weinig taalkennis, geen of onvoldoende Nederlands)
- Betekenis van het engagement
- Selectiegebeuren (vb. peilen naar diploma's, attesten,...)
- Omgang met andere vrijwilligers, medewerkers, cliënteel, derden,...
- Culturele verschillen
- Verschil in verwachtingen
- We weten niet hoe ze te bereiken
- Onvoldoende samenwerking met opvangstructuren
- Andere

4. Stel dat jullie werk willen maken van de inschakeling van vluchtelingen in het vrijwilligerswerk, wat zijn dan jullie wensen/verwachtingen?

- Duidelijke informatie over wat wettelijke gezien kan en niet kan
- Tips over het omgaan met vluchtelingen
- Zicht hebben op goede praktijken en hoe die ontwikkeld zijn
- Vorming en opleiding over vluchtelingen, andere culturen,...
- Een link met opvanginitiatieven
- Een plek waar je terecht kan in geval van problemen, vragen,...
- Andere

3. C WE ZOEKEN PLEKKEN OM VLUCHTELINGEN TE LATEN VRIJWILLIGEN

Krijgen jullie vragen van vluchtelingen binnen de opvang dat ze willen vrijwilligen?

- Nee
- Ja, geregeld
- Ja, soms

2. Raden jullie vluchtelingen nu al aan om te vrijwilligen?

- Nee
- Sporadisch
- Ja

3. Welke redenen zien jullie waarom vrijwilligerswerk positief kan zijn voor vluchtelingen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Verveling bestrijden
- Opbouwen netwerken, integratie
- Oefenkans Nederlands
- Competenties aanscherpen
- Andere

4. Wat zijn jullie ervaringen met vluchtelingen en vrijwilligerswerk? Kies per stelling welke uitspraak het meest van toepassing is

De vluchtelingen die vrijwilligen:

- zijn daar positief over
- vinden vrijwilligerswerk geen prettig gegeven
- houden hun engagement relatief lang vast
- haken snel af

Beschikbaarheid van organisaties die vrijwilligers willen inschakelen

- Er zijn weinig organisaties bekend vanuit de opvangstructuren waarheen we vluchtelingen als kandidaat vrijwilligers heen kunnen sturen
- Er zijn weinig organisaties bereid vluchtelingen in te schakelen als vrijwilliger
- We weten niet precies naar welke organisaties/initiatieven/activiteiten we de vluchtelingen kunnen leiden

Om vluchtelingen aan te zetten tot vrijwilligerswerk is er nood aan

- aangepaste informatie over de precieze betekenis van vrijwilligerswerk
- de wettelijke regelingen inzake vrijwilligerswerk door vluchtelingen
- een databank waar simpel terug te vinden is welke vrijwilligersopportunities zich aandienen voor deze doelgroep
- andere (specificeer)

4. HOE KUNNEN WE JULLIE VAN DIENST ZIJN?

Schrijf hier op wat het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw zou kunnen doen om de kans voor organisaties en vluchtelingen en vrijwilligerswerk te optimaliseren.

Mogen we jullie contacteren voor een (telefonisch) interview over dit thema, Noteer hier dan je naam, organisatie en e-mailadres. Vul dit ook in als je kans wil maken op 1 van de 5 publicaties 'Vrijwilligerswerk op de Rails', die we verloten onder de deelnemers!

- Je voornaam
- Je familienaam
- Organisatie
- Je e-mailadres