

Hoe verloopt een interculturaliseringsproces?

Interculturalisering is een veranderingsproces. Veranderingsprocessen hebben voor een groot deel te maken met **rationeel plannen**:

[Stap 1: omgevingsanalyse](#)

[Stap 2: prioriteiten en actieplan](#)

[Stap 3: acties uitvoeren](#)

[Stap 4: evalueren, bijsturen en terugkoppelen](#)

[Stap 5: vervolg actieplan](#)

Dit is een theoretisch stappenplan. Een handig hulpmiddel om acties uit te denken en concreet te plannen, maar niet meer dan dat. Houd er rekening mee dat je in de werkelijkheid de logische volgorde van de stappen vaak niet strikt maar met de nodige creativiteit en flexibiliteit kan volgen.

Stap 1 - Omgevingsanalyse

De eerste stap van een goed diversiteitsbeleid is de **drempels en kansen** in kaart brengen:

- Wat zijn de prioritaire knelpunten en kansen voor onze vereniging op het vlak van interculturaliteit?
- Welke problemen en kansen zijn er bij het bestaande en potentiële cliënteel?
- Welke drempels en kansen ervaren de hulpverleners?
- Hoe gaan zij op dit moment met het probleem om?

De organisatie maakt dus een **analyse van de beginsituatie** met de bedoeling zicht te krijgen op de verbeterpunten van de organisatie. Beschrijf niet alleen de moeilijkheden, maar ook de mogelijke oorzaken. Daarnaast is het ook belangrijk bij de start van een interculturaliseringsproces wat wel goed gaat in kaart te brengen en welke positieve kansen er liggen. Vanuit een positieve invalshoek vertrekken werkt motiverend.

Er zijn verschillende **analyse-instrumenten en hulpmiddelen** voor het screenen van je organisatie. Kwantitatieve metingen en kwalitatieve bevragingen leveren heel wat bruikbare gegevens op. Voorbeelden van kwalitatieve onderzoeksmethoden: quick-scan, schriftelijke bevraging, ronde tafelgesprek, focusgroep of luchtige spelvormen.

Om te kiezen hoe je deze omgevingsanalyse uitvoert, kan je een **interne werkgroep** oprichten met sleutelfiguren uit de meest relevante afdelingen van de organisatie. Deze werkgroep moet het mandaat krijgen om bepaalde beslissingen te nemen.

Stap 2 - Prioriteiten en actieplan

De tweede stap is het bepalen van prioriteiten en het opstellen van een plan van aanpak. Dit **actieplan** omschrijft zo concreet mogelijk wat je organisatie wil ondernemen:

- Welk effect wil je bereiken?
- Wat is het doel van deze acties?
- Welke acties?

Het is belangrijk om acties op verschillende niveaus (cliënten, personeel, organisatie, aanbod) uit te denken die al dan niet aansluiten bij bestaande initiatieven of impulsen. Op die manier zullen die acties op de drie verschillende niveaus ook effectief gedragen worden.

Formuleer antwoorden op de W-vragen: wie, wat, waar, wanneer, waarom?

- Wie doet wat wanneer met wie waar?
- Wie voert wat uit?
- Wie volgt de uitvoering van de acties op?
- Wat doen individuele trainers en wat doet het bestuur? Wat gebeurt er samen?
- Wat is de eventuele inbreng van externen (bijvoorbeeld vormingsorganisaties, integratiesector...)?
- Wanneer worden acties uitgevoerd?
- Wanneer moet een actiepoint uitgevoerd zijn?
- Waarom moet een actiepoint gerealiseerd worden?
- ...

Maak je actieplan niet alleen **concreet**, maar zorg er ook voor dat je je acties en resultaten kan **meten en evalueren (smart)**. De interne werkgroep van sleutelfiguren kan hier een rol spelen om samen prioriteiten en concrete acties te bepalen, uit te schrijven en te communiceren.

Stap 3 - Acties uitvoeren

Na je actieplan volgt natuurlijk de uitvoering van de acties. Vergeet niet voortdurend je acties te evalueren, kritisch te bekijken en bij te sturen waar nodig – binnen de grotere doelstelling of ruimer kader.

Stap 4 - Evalueren, bijsturen en terugkoppelen

In deze vierde stap van het interculturaliseringsproces moet je voortdurend de samenhang bewaken tussen je doelstellingen, concrete acties en het grotere kader. Een

veranderingsproces vraagt voortdurende **monitoring**: zowel tijdens als na de acties is er opvolging, coaching, advies en controle van de acties nodig.

Er moet ruimte zijn om **bij te sturen** wanneer betrokkenen hun afspraken niet nakomen of om bij te sturen op basis van concrete voorvallen, klachten of voorstellen.

Ook hier kan de interne werkgroep een rol spelen door het hele proces op te volgen en te bewaken. Zorg altijd voor voldoende **terugkoppeling** naar de betrokkenen over de bevindingen, eventuele bijstellingen en wijzigingen.

Met een overzicht van wat er veranderd is in je organisatie breng je op een heel concrete manier in beeld hoe ver je staat met het diversiteitsbeleid. Je kan bijvoorbeeld het analyse-instrument van stap 1 in deze fase nog eens gebruiken. Met deze **tweede meting** kan je de verschillen en vorderingen zien. Natuurlijk is niet alles te meten want het gaat om een groeiproces. En dat gaat nu eenmaal gepaard met groeipijnen, vreugdemomenten en twijfels.

Stap 5 - Vervolg actieplan

Eens de vooropgestelde tijdspanne voorbij is, dringt een **algemene evaluatie** zich op. Daarbij evalueer je het oorspronkelijk actieplan grondig en afhankelijk van die resultaten kan je een bijgewerkt **vervolg actieplan** opstellen. En begint het stappenplan van vooraf aan...