



# STANDAARD OPERATIONELE

WERVEN VAN PLEEGZORGERS IN

MIGRANTENGEMEENSCHAPPEN



## U-CARE Project

**Alleenstaande Kinderen in Alternatief Verblijf**

Augustus 2022



Gefinancierd door  
de Europese Unie



De bevindingen, interpretaties en conclusies in dit document weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de Internationale Organisatie voor Migratie of haar lidstaten. De gebruikte benamingen en de presentatie van het materiaal in dit werk impliceren niet dat de IOM een mening heeft over de juridische status van een land, grondgebied, stad of gebied, of de autoriteiten daarvan, of over de grenzen ervan, of over de juridische status van de personen die aan deze studie deelnemen.

IOM is geïnteresseerd aan het principe dat humane en ordelijke migratie ten goede komt aan migranten en de samenleving. Als intergouvernementele organisatie treedt IOM samen met haar partners in de internationale gemeenschap op om: de operationele uitdagingen van migratie te helpen aangaan; het begrip van migratiekwesties te bevorderen; sociale en economische ontwikkeling door middel van migratie aan te moedigen; en de menselijke waardigheid en het welzijn van migranten te handhaven.

De inhoud van deze publicatie geeft uitsluitend de mening van de auteur weer en valt uitsluitend onder zijn/haar verantwoordelijkheid. De Europese Commissie aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid voor het gebruik van de informatie in deze publicatie.

---

Dit document werd gefinancierd door de [Europese Unie](#) en werd mogelijk gemaakt door de samenwerking tussen [IOM België](#) en [Pleegzorg Vlaanderen](#) in het kader van het project Unaccompanied Children in Alternative Residence (U-Care).

© 2022 Internationale Organisatie voor Migratie (IOM)

Foto omslag: © Pleegzorg Vlaams Brabant en Brussel, 2019

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



# INHOUDSOPGAVE

Acroniemen en afkortingen	4
Woordenlijst	5
Over het project	8
Gebruik van deze gids	9
Inleiding	10
Deel 1 : Algemene begrippen	12
1.1 Algemene opmerkingen over de aanwerving	13
1.2 Communiceren over pleegzorg	15
1.3 Mogelijkheden om obstakels bij outreach en werving te overwinnen	18
1.4 Risico's van het aanwerven van pleegzorgers met een migratieachtergrond	20
Deel 2 : Aanwervingsmethoden	23
2.1 Werving binnen het NBMV -netwerk - verwantschapsplaatsing	24
2.2 Werving via voorlichtingsbijeenkomsten	25
2.3 Peer-to-peer of mond-tot-mond-reclame	26
2.4 Werving via relevante verenigingen	26
2.5 Aanwerving via sleutelfiguren	27
2.6 Aanwerving via visuele reclame	37
2.7 Werving voor een specifieke "match"	40
Deel 3: Ontwikkeling van een wervingsplan	41
Bijlage 1: Evaluatieformulier kerncijfers	44
Bibliografie	45

## ACRONIEMEN EN AFKORTINGEN

EU	Europese Unie
FAB	Pleegzorg over de grenzen heen
FBC	Familiezorg
IOM	Internationale Organisatie voor Migratie
SOP	Standaard Operationele Procedure/standaardwerkwijze
U-CARE	Niet-begeleide kinderen in alternatief verblijf
NBMV	Niet-begeleide Minderjarige Vreemdeling(en) 'De/een NBMV' wordt gebruikt voor het enkelvoud 'NBMV' wordt gebruikt voor het meervoud
UNICEF	Kinderfonds van de Verenigde Naties

# WOORDENLIJST

**Adoptie:** verwijst naar de wettelijke procedure waarbij de wettelijke rechten en plichten van een kind ten aanzien van de natuurlijke ouders worden beëindigd en in plaats daarvan komen soortgelijke rechten en plichten ten aanzien van de adoptieouders<sup>1</sup>.

**Alternatieve zorg:** wanneer het eigen gezin van het kind, zelfs met passende steun, niet in staat is adequate zorg voor het kind te bieden, of het kind in de steek laat of afstaat, is het de taak van de Staat de rechten van het kind te beschermen en te zorgen voor passende alternatieve zorg, met of via bevoegde plaatselijke autoriteiten en naar behoren gemachtigde maatschappelijke organisaties. Het is de taak van de staat om via zijn bevoegde autoriteiten te zorgen voor het toezicht op de veiligheid, het welzijn en de ontwikkeling van elk kind dat in alternatieve zorg wordt geplaatst en om regelmatig na te gaan of de geboden zorg passend is<sup>2</sup>. Alternatieve zorg kan de vorm aannemen van (i) **informele zorg:** elke particuliere regeling in een gezinsomgeving, waarbij het kind permanent of voor onbepaalde tijd wordt verzorgd door familieleden of vrienden (informele verwantschapszorg) of door anderen in hun individuele hoedanigheid, op initiatief van het kind, zijn/haar/hun ouders of een andere persoon zonder dat deze regeling is bevolen door een administratieve of gerechtelijke autoriteit of een naar behoren erkende instantie; ii) **formele zorg:** alle zorg in een gezinsomgeving die is opgelegd door een bevoegde administratieve of gerechtelijke instantie, en alle zorg in een residentiële omgeving, met inbegrip van particuliere voorzieningen, al dan niet als gevolg van administratieve of gerechtelijke maatregelen<sup>3</sup>.

**Asielzoeker:** is een persoon die internationale bescherming zoekt. In landen met geïndividualiseerde procedures is een asielzoeker iemand over wiens verzoek nog geen definitieve beslissing is genomen door het land waar hij of zij het verzoek heeft ingediend. Niet elke asielzoeker zal uiteindelijk als vluchteling worden erkend, maar elke erkende vluchteling is aanvankelijk een asielzoeker<sup>4</sup>.

**Het belang van het kind:** is een recht, een beginsel en een procedureregeling met een driedig concept: (a) Een materieel recht: Het recht van het kind dat zijn/haar/hun belangen worden beoordeeld en als primaire overweging worden genomen (...) en de garantie dat dit recht wordt uitgevoerd telkens wanneer een beslissing over een kind moet worden genomen (...). (b) Een fundamenteel, interpretatief rechtsbeginsel: Indien een wettelijke bepaling voor meer dan één interpretatie vatbaar is, moet de interpretatie worden gekozen die het belang van het kind het best dient. (...) Een procedureregeling: Wanneer een beslissing moet worden genomen die gevolgen heeft voor een (...) kind, moet het besluitvormingsproces een evaluatie omvatten van de mogelijke gevolgen (positief of negatief) van de beslissing voor het (de) betrokken kind(eren)<sup>5</sup>.

**Verzorger:** is een persoon bij wie het kind woont en die het kind dagelijks verzorgt, zonder dat dit noodzakelijkerwijs juridische verantwoordelijkheid impliceert. Deze persoon heeft een ouderlijke rol, maar kan al dan niet verwant zijn aan het kind, en kan niet de wettelijke voogd van het kind zijn. In een noodsituatie is dit doorgaans de verzorger van het kind vóór de noodsituatie<sup>6</sup>.

**Kind:** is ieder mens jonger dan achttien jaar.

---

<sup>1</sup> Woordenlijst IOM 2019, pagina 7.

<sup>2</sup> VN-richtlijnen voor alternatieve zorg voor kinderen van 2009, artikel 5.

<sup>3</sup> VN- richtlijnen voor alternatieve zorg voor kinderen van 2009, artikel 29.

<sup>4</sup> Woordenlijst IOM 2019, pagina 14.

<sup>5</sup> VN-comité voor de rechten van het kind (CRC), Algemeen commentaar nr. 14 (2013) over het recht van het kind dat zijn belangen als eerste overweging worden genomen, artikel 6.

<sup>6</sup> Woordenlijst IOM 2019, blz. 25.

**Kinderbescherming:** het is de verantwoordelijkheid van organisaties om ervoor te zorgen dat hun personeel, activiteiten en programma's kinderen geen schade berokkenen, dat wil zeggen dat zij kinderen niet blootstellen aan het risico van schade en misbruik, en dat alle zorgen die de organisatie heeft over de veiligheid van kinderen in de gemeenschappen waarin zij werkt, worden gemeld aan de bevoegde autoriteiten<sup>7</sup>.

**Diaspora:** zijn migranten of nakomelingen van migranten wier identiteit en gevoel van verbondenheid, reëel of symbolisch, gevormd zijn door hun migratie-ervaring en achtergrond. Zij onderhouden banden met hun thuisland en met elkaar, op basis van een gedeeld gevoel van geschiedenis, identiteit of wederzijdse ervaringen in het land van bestemming<sup>8</sup>.

**Do no harm:** is een beginsel dat in de humanitaire sector is gebruikt, maar ook kan worden toegepast op ontwikkelingsgebied. Het verwijst naar de verantwoordelijkheid van organisaties om de schade die zij door hun organisatorische activiteiten onbedoeld kunnen veroorzaken, tot een minimum te beperken<sup>9</sup>.

**Gezinszorg:** is een vorm van alternatieve zorg waarbij het kind bij een ander gezin dan de biologische ouders woont. Dit is een brede term die pleegzorg, verwantschapszorg en ondersteunde kinderhuishoudens kan omvatten<sup>10</sup>.

**Gezinshereniging:** houdt rechtstreeks verband met het recht van niet-onderdanen om toegang te krijgen tot, en te verblijven in, een land waar hun gezinsleden legaal verblijven of waarvan zij de nationaliteit hebben, teneinde de gezinseenheid in stand te houden<sup>11</sup>. Het verwijst ook naar het samenbrengen van het kind en het gezin of de vorige verzorger met het oog op het opzetten of hervatten van langdurige zorg<sup>12</sup>.

**Pleegzorg:** verwijst naar situaties waarin kinderen door een bevoegde autoriteit – met het oog op alternatieve zorg – worden geplaatst in de huiselijke omgeving van een ander gezin dan het eigen gezin van het kind, dat geselecteerd, gekwalificeerd en erkend is en onder toezicht staat om die zorg te bieden<sup>13</sup>.

**Interculturele bemiddelaar:** is, in de migratiecontext, een professional die de communicatie (inclusief vertolking) vergemakkelijkt tussen mensen die verschillende talen spreken en een verschillende culturele achtergrond hebben. Een interculturele bemiddelaar mag niet worden verward met de term tolk, aangezien interculturele bemiddeling een veel breder en uitgebreider middel is om boodschappen van zender naar ontvanger over te brengen dan tolken. Interculturele bemiddelaars verstrekken informatie over verschillende waardenreeksen, levensoriëntaties, overtuigingen, veronderstellingen en sociaal-culturele conventies door cultuurspecifieke uitdrukkingen en begrippen die aanleiding kunnen geven tot misverstanden te verduidelijken<sup>14</sup>.

**Verwantschapszorg:** is zorg in familieverband binnen de uitgebreide familie van het kind of bij goede vrienden van de familie die het kind kent, van formele of informele aard<sup>15</sup>. In sommige nationale of lokale contexten wordt verwantschapszorg ook als pleegzorg beschouwd.

---

<sup>7</sup> Kinderen veilig houden, normen voor kindbescherming en hoe deze toe te passen, bladzijde 3

<sup>8</sup> Strategie van de IOM om de diaspora in staat te stellen, erbij te betrekken en er invloed op uit te oefenen, blz. 1.

<sup>9</sup> Zie voetnoot 7

<sup>10</sup> 2013 Alternative care in emergency toolkit, Save the Children, Pagina 11.

<sup>11</sup> Woordenlijst IOM 2019, blz. 72.

<sup>12</sup> 2013 Alternative care in emergency toolkit, Save the Children, Pagina 14.

<sup>13</sup> VN-richtlijnen voor alternatieve zorg voor kinderen van 2009, artikel 29.

<sup>14</sup> Glossarium 2020 EMN, beschikbaar op [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary\\_search/cultural-mediator\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/cultural-mediator_en)

<sup>15</sup> Idem

**Wettelijke voogd:** is iemand die de wettelijke bevoegdheid en plicht heeft om voor de persoon of het eigendom van een ander te zorgen, meestal vanwege diens onvermogen, handicap of status als minderjarige. Een voogd kan worden aangesteld voor alle doeleinden of voor een specifiek doel. In de migratiecontext spelen voogden een cruciale rol bij de bescherming van niet-begeleide of van hun familie gescheiden migrantenkinderen<sup>16</sup>.

**Migrant:** is een overkoepelende term, niet gedefinieerd in het internationaal recht, die de gangbare interpretatie weergeeft van een persoon die zich tijdelijk of permanent en om diverse redenen verwijderd van zijn of haar gewone verblijfplaats, hetzij binnen een land, hetzij over een internationale grens. De term omvat een aantal welomschreven juridische categorieën van personen, zoals migrerende werknemers; personen wier specifieke soorten verplaatsingen wettelijk zijn omschreven, zoals gesmokkelde migranten; alsmede personen wier status of wijze van verplaatsing niet specifiek in het internationale recht zijn omschreven, zoals internationale studenten<sup>17</sup>.

**Migrantengemeenschap:** omvat diaspora's, migranten van alle geslachten, ook asielzoekers en vluchtelingen, en aanverwante organisaties in de landen van herkomst en bestemming<sup>18</sup>.

**Netwerkverkenner:** is iemand die zich richt op de ontwikkeling van een netwerk van sleutelfiguren en die een brug vormt tussen de sleutelfiguren en de hulporganisatie. De netwerkverkenner geniet zowel het vertrouwen van de sleutelfiguren als het mandaat om binnen een professioneel kader een duidelijk en evenwichtig partnerschap uit te bouwen. De taken van een netwerkverkenner zijn: de sleutelfiguren opvolgen, informatie delen met de diaspora, coaching bieden, uitwisseling tussen verschillende verenigingen en gemeenschappen mogelijk maken, een regelmatig evaluatiemoment inlassen, een duidelijk mandaat bieden en regelmatig contact houden met de sleutelfiguren en de diaspora.

**Niet-begeleide minder-jarige vreemdelingen (NBMV):** ook wel niet-begeleide minderjarigen genoemd, zijn kinderen die van hun beide ouders en andere familieleden zijn gescheiden en niet worden verzorgd door een volwassene die daar volgens de wet of het gebruik verantwoordelijk voor is<sup>19</sup>. De EU definieert een NBMV als een minderjarige die zonder begeleiding van de volwassene, die krachtens de wet of het gebruik van de betrokken EU-lidstaat voor hem verantwoordelijk is, op het grondgebied van een EU-lidstaat aankomt, zolang hij niet daadwerkelijk onder de hoede van een dergelijke persoon staat, of die zonder begeleiding wordt achtergelaten nadat hij het grondgebied van de EU-lidstaat is binnengekomen<sup>20</sup>.

**Persoon met een migratie/migratieachtergrond:** is een persoon die: a) naar het huidige land van verblijf is gemigreerd; en/of b) vroeger een andere nationaliteit had dan het huidige land van verblijf; en/of c) ten minste een van zijn ouders vroeger als migrant het huidige land van verblijf is binnengekomen<sup>21</sup>.

**Gescheiden kinderen:** zijn kinderen die gescheiden zijn van beide ouders of van hun vorige wettelijke of gebruikelijke hoofdverzorger, maar niet noodzakelijk van andere familieleden. Dit kunnen dus ook kinderen zijn die door andere volwassen familieleden worden vergezeld<sup>22</sup>.

---

<sup>16</sup> Woordenlijst IOM 2019, blz. 124.

<sup>17</sup> Woordenlijst IOM 2019, blz. 132.

<sup>18</sup> [migration4development.com/migrant-communities](https://migration4development.com/migrant-communities)

<sup>19</sup> VN-Comité voor de rechten van het kind (CRC), Algemeen commentaar nr. 6 (2005): Treatment of Unaccompanied and Separated Children Outside their Country of Origin, artikel 7.

<sup>20</sup> 2018 EMN Woordenlijst Asiel en Migratie, Pagina 387.

<sup>21</sup> 2018 EMN Woordenlijst Asiel en Migratie, Pagina 284.

<sup>22</sup> VN-Comité voor de rechten van het kind (CRC), Algemeen commentaar nr. 6 (2005): Behandeling van niet-begeleide en gescheiden kinderen buiten hun land van herkomst, artikel 8.



**Vluchteling:** Een persoon die in aanmerking komt voor de bescherming van de Verenigde Naties door de Hoge Commissaris voor de Vluchtelingen (UNHCR), overeenkomstig het statuut van het UNHCR, en met name de daaropvolgende resoluties van de Algemene Vergadering waarin de bevoegdheden van het UNHCR worden verduidelijkt, ongeacht of hij/zij zich in een land bevindt dat partij is bij het Verdrag van 1951 of het Protocol van 1967 - of een relevant regionaal vluchtelingeninstrument - of dat de persoon door het gastland als vluchteling is erkend op grond van een van deze instrumenten<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Woordenlijst IOM 2019, blz. 170.

## OVER HET PROJECT

Het project Unaccompanied Children in Alternative Residence "U-CARE" wordt uitgevoerd voor een periode van 20 maanden, van januari 2021 tot augustus 2022, en wordt gefinancierd door het Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF) van de Europese Unie. De activiteiten worden uitgevoerd door de kantoren van de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) in België (coördinator), Griekenland en Duitsland, in samenwerking met de Belgische lokale partner Pleegzorg Vlaams-Brabant en Brussel en de Griekse partner ARSIS.

Het project beoogt de ontwikkeling en verbetering van alternatieve niet-geinstitutionaliseerde zorgsystemen voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV) in België, Duitsland en Griekenland. Door een inclusieve kindgerichte aanpak en de uitwisseling van goede praktijken, kennis en ervaringen zullen bestaande systemen en instrumenten worden versterkt, waardoor betere ondersteuning en een meer op maat gesneden antwoord op de behoeften van jongere en oudere NBMV mogelijk wordt.

Het project richt zich op vier hoofdactiviteiten:

1. **Werving van pleegzorgwerkers om tegemoet te komen aan de behoeften van jongere NBMV**; speciale aandacht zal uitgaan naar de werving van pleegzorgwerkers met een migratieachtergrond. Daartoe zullen een wervingscampagne en een document met een standaardwerkwijze voor de werving van pleegzorgers in migrantengemeenschappen worden opgesteld.
2. **Ontwikkeling van prototypes voor alternatieve woonregelingen voor oudere NBMV**, door het opstellen van gebruikersgidsen waarmee de prototypes op bestaande systemen kunnen worden toegepast.
3. **Training en capaciteitsopbouw** van pleegzorgers en professionals over de zorg voor NBMV, door de in het kader van het [FAB-project](#) ontwikkelde trainingshandleiding te gebruiken, aan te passen en uit te breiden (2018 - 2019).
4. **Bewustmaking en (trans)nationale uitwisseling** over het thema alternatieve zorg voor NBMV, door middel van nationale dialogen met belanghebbenden, thematische workshops en bewustmakingsessies.

Het doel van het project is om zowel ervaren als minder ervaren Europese landen te inspireren alternatieve zorgsystemen, zoals familiezorg (FBC), te ontwikkelen, te versterken en te bevorderen als een meer passend antwoord op de behoeften van NBMV.

# GEBRUIK VAN DEZE GIDS

Deze standaardwerkwijze (SOP) is bedoeld als voorbeeldinstrument voor mensen die op lokaal, regionaal of nationaal niveau werken aan alternatieve of gezinsgerichte zorg voor de NBMV, met bijzondere aandacht voor degenen die momenteel pleegzorgers werven en met hen werken, alsook voor degenen die geïnteresseerd zijn in het opzetten van een wervingscampagne voor pleegzorgers met een migratieachtergrond. Deze SOP is dus bedoeld voor zowel ervaren als minder ervaren professionals die in pleegzorgorganisaties werken. Dit document is ook bedoeld voor overheidsactoren en managers die cultuur sensitieve pleegzorg in hun eigen werk willen integreren.

De focus van de SOP is om praktische begeleiding te bieden bij het ontwikkelen van een wervingscampagne die erop gericht is migrantengemeenschappen te betrekken en te mobiliseren voor pleegzorg voor de NBMV. Het document gaat in op verschillende wervingsmethoden, stelt principes voor die kunnen worden toegepast bij het werven van pleegzorgers met een migratieachtergrond en sluit af met enkele belangrijke aanbevelingen. Deze SOP besteedt bijzondere aandacht aan de "sleutelfiguur"-methode als een bijzonder effectieve wervingstechniek binnen migrantengemeenschappen en biedt de lezer een stap-voor-stap handleiding voor deze methode.

Deze SOP is niet bedoeld als een uitputtende lijst van wervingstechnieken, noch als een pasklare oplossing; verschillende contexten vereisen verschillende wervingsmethoden.

**Hoofdstuk 1** beschrijft enkele algemene concepten en opmerkingen waarmee recruiters rekening moeten houden bij het rekruteren van pleeggezinnen in migrantengemeenschappen. Het hoofdstuk zal ook aandacht besteden aan hoe en wat te communiceren met betrekking tot pleegzorg. Ten slotte worden in het hoofdstuk de belemmeringen en risico's behandeld die verbonden zijn aan de aanwerving van pleeggezinnen met een migratieachtergrond.

In **deel 2** krijgt de lezer een lijst met wervingsmethoden die kunnen worden gebruikt om potentiële pleegzorgaapleegzorgers met een migratieachtergrond te bereiken. Speciale aandacht gaat uit naar de wervingsmethode "sleutelfiguur", waarvoor een stapsgewijze handleiding is opgenomen.

In **hoofdstuk 3** wordt nader ingegaan op enkele belangrijke vragen die een recruiter moet beantwoorden voordat hij/zij met zijn/haar wervingsactiviteiten begint. Deze vragen zullen essentieel zijn bij de ontwikkeling van een wervingsplan, dat zal helpen om duidelijke doelstellingen, strategieën en concrete activiteiten te formuleren, en ook om obstakels te beperken en te analyseren wat wel en niet werkt.

Aan het eind van het SOP staat een bibliografie met verwijzingen naar studies, onderzoek en interessant materiaal dat bij het schrijven van dit document is gebruikt.

# INLEIDING

Migrantenkinderen jonger dan 20 jaar maakten 14,6% uit van de totale migrantenpopulatie in 2022<sup>24</sup> (IOM, 2022). Het absolute aantal kinderen dat migreert, is sinds 2000 gestaag gestegen; een soortgelijke trend kan de laatste jaren worden waargenomen bij kinderen die zonder begeleiding van ouders en/of voogden reizen. Eurostat onthulde dat in 2021 ongeveer 23.200 asielzoekers die in de EU-lidstaten internationale bescherming aanvroegen, werden beschouwd als niet-begeleide minderjarigen. Deze kinderen zijn vaak blootgesteld aan risico's zoals kinderhandel, uitbuiting, verdwijning en diverse vormen van verwaarlozing, misbruik en geweld, zowel binnen als buiten de EU. Deze risico's worden verergerd wanneer de kinderen zich in slechte omstandigheden bevinden, in overvolle faciliteiten met onbekende volwassenen en zonder aangepaste diensten (zoals gezondheidszorg, onderwijs, psychosociale ondersteuning, slecht opgeleid personeel). Bovendien komt verdwijning van kinderen vaker voor in opvangfaciliteiten dan in passende alternatieve zorgsystemen.

Het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten<sup>25</sup>, de Raad van Europa<sup>26</sup>, andere EU-instellingen<sup>27</sup> en vele internationale organisaties verklaren dat gezinsopvang en kleinschalige alternatieve opvangsystemen voorrang moeten krijgen overeenkomstig de bestaande normen en richtlijnen inzake kindbescherming. De redenen liggen voor de hand: afgezien van de bovengenoemde risico's kan het geïsoleerd leven van een ondersteunende gezinsomgeving in ongeschikte opvangcentra fysieke, psychologische, emotionele en sociale schade veroorzaken, die nog kan worden versterkt door het gebrek aan passende diensten en bescherming.

Onderzoek<sup>28</sup> heeft inderdaad aangetoond dat NBMV die in pleegzorg, bij familieleden of in andere plaatsingen met toegewezen ondersteuning wonen, betere geestelijke gezondheidsresultaten hebben (voor geestelijke gezondheidsproblemen, zoals depressiesymptomen, traumasymptomen, gedragsproblemen) dan kinderen die alleen of in grootschalige detentiecentra wonen. Zowel onderzoekers als praktijkondersteuners zijn geneigd aan te nemen dat gezinspleegzorg een betere plaatsingsoptie is dan alleen wonen of in grootschalige centra, omdat het een context biedt met meer beschermende factoren zoals: steunfiguren, vrienden, follow-up en begeleiding in het onderwijs, gevoelens van veiligheid door gepersonaliseerde zorg, stabiliteit, minder isolement, en de mogelijkheid om nieuwe gehechtheden te vormen.

Pleegzorg wordt vaak naar voren geschoven als een voorkeurszorgoptie voor met name jongere NBMV, wier behoeften kunnen verschillen van de behoeften en wensen van oudere NBMV. Laatstgenoemden kunnen meer baat hebben bij of belangstelling tonen voor een overgang naar een zelfstandig leven, zodat kleine zorgopties, zoals semi-zelfstandig wonen, 'maatjes'-programma's, enz. voor hen geschikter kunnen zijn. Veel factoren spelen een rol bij het kiezen van een geschikt pleegzorggezin voor de NBMV, waarbij de opvattingen en wensen van NBMV de belangrijkste aandachtspunten zijn. Hoewel onderzoek schaars is en de bevindingen niet overtuigend zijn, wordt vaak gesteld dat cultuur en religie belangrijke factoren zijn voor een succesvolle plaatsing en dat daarom cultureel passende pleeggezinnen als een belangrijke meerwaarde voor de NBMV kunnen worden beschouwd. Overleg dat in het kader van het U-CARE-project is gevoerd met diasporagemeenschappen, maatschappelijk werkers, pleeggezinnen en NBMV die momenteel in pleeggezinnen of in opvangcentra verblijven,

---

<sup>24</sup> 2022 IOM's World Migration Report, hoofdstuk 1, blz. 40.

<sup>25</sup> [Zie https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2016-libe\\_missing\\_children\\_21\\_april\\_2016\\_background\\_note.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-libe_missing_children_21_april_2016_background_note.pdf)

<sup>26</sup> Zie <https://www.coe.int/en/web/children/alternative-care>

<sup>27</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=ENU>

<sup>28</sup> Raadpleeg de bibliografie voor al het relevante onderzoek dat voor het schrijven van het verslag is gebruikt.

was bedoeld als aanvulling op schrijvend onderzoek en besprak de redenen en belemmeringen om in een pleegzorgtraject te stappen (zie het analyseverslag van U-CARE<sup>29</sup>).

Ondanks de potentiële voordelen en het belang van de mogelijkheid voor NBMV om desgewenst cultureel gematcht te worden, is het werven van pleeggezinnen met een migratieachtergrond geen gemakkelijke opgave gebleken. Veel Europese landen hebben inderdaad moeite om pleegzorgers in deze gemeenschappen te werven, vaak met teleurstellende resultaten. De raadplegingen en operationele activiteiten in het kader van het U-CARE project hebben belangrijke inzichten opgeleverd die het rekruteringsproces van pleeggezinnen en de algemene werking van pleegzorgbureaus, zoals Pleegzorg Vlaanderen (België), zullen verbeteren. De SOP wil deze inzichten consolideren en zal daarom algemene richtlijnen en hulpmiddelen bieden aan zorgorganisaties die de voordelen van cultureel passende pleeggezinnen inzien en pleeggezinnen met een migratieachtergrond willen aanwerven.

---

<sup>29</sup> 2022 Analyseverslag van IOM: raadplegingen over pleegzorg, zie <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

DEEL 1

# ALGEMENE BEGRIPPEN



© IOM, 2022

Leuke middag tijdens het Pleegzorg Wereldcafé voor  
(toekomstige) pleeggezin en NBMV

# DEEL 1 - ALGEMENE BEGRIPPEN

Pleegzorg is een verrijkende ervaring met bevredigende resultaten, omdat een impact wordt gemaakt in het leven van een kind dat steun en zorg nodig heeft. Vanuit een op rechten gebaseerde benadering dragen pleeggezinnen bij tot de verwezenlijking van de rechten van de NBMV en dragen zij in het algemeen bij tot de verwezenlijking van hun waardigheid en welzijn. Het belang van het kind moet altijd de eerste overweging zijn bij het opzetten van een wervingscampagne en centraal staan in elke pleegrelatie. Omdat pleegouderschap een uitdagend traject is, moet met verschillende risico's rekening worden gehouden om het wervingsproces positief te beïnvloeden, maar ook om mogelijke negatieve gevolgen voor het leven van een kind tot een minimum te beperken en de voordelen van de interventie te maximaliseren (*do no harm*).

Bovendien delen de professionals die bij pleegzorginstanties werken niet noodzakelijk dezelfde taal of cultuur als de pleegouders die zij ondersteunen of waarop zij zich richten. Zorgorganisaties moeten hun inspanningen opvoeren door een cultuursensitieve aanpak te hanteren, willen zij een kwalitatief hoogstaande en toegankelijke dienstverlening garanderen. De werving van pleegzorgers binnen migrantengemeenschappen brengt andere uitdagingen met zich mee die een andere aanpak vereisen. Veel zorgorganisaties worden geconfronteerd met obstakels en teleurstellende resultaten bij het werven in migrantengemeenschappen. Wervingsmethoden, locaties van werving, aanpak, informatiedeling, outreach-activiteiten, compensatie: dit zijn slechts enkele van de aspecten die heroverweging en aandacht van de zorgorganisatie behoeven om een succesvolle wervingscampagne binnen migrantengemeenschappen te waarborgen.

Alvorens de verschillende rekruteringsmethoden te presenteren en een rekruteringsplan op te stellen, zal onderstaand deel enkele algemene opmerkingen geven waarmee recruiters rekening moeten houden bij het rekruteren van pleeggezinnen in migrantengemeenschappen. Het hoofdstuk zal ook enkele risico's en belemmeringen bespreken die verbonden zijn aan de rekrutering van pleeggezinnen met een migratieachtergrond.

## 1.1 ALGEMENE OPMERKINGEN OVER DE AANWERVING

- ✓ Werving draagt in de eerste plaats bij tot het welzijn, de bescherming, de waardigheid en de algemene mensenrechten van migrantenkinderen. De behoeften en **het belang van het kind**, en ook de beginselen inzake kinderbescherming moeten centraal staan in de aanwervingsstrategie en de interventies van het opvangbureau.
- ✓ De werving van pleegzorgers is een continu proces dat vertrouwen vereist en voortdurende **investeringen in tijd, middelen en opleiding van het personeel**. Wervingsinspanningen worden vaak met wisselend succes uitgevoerd en de resultaten komen vaak pas op lange termijn tot uiting.
- ✓ Toegang krijgen tot migrantengroepen vereist **interculturele vaardigheden** (d.w.z. communicatievaardigheden, interculturele intelligentie) en oprechte belangstelling voor de persoon en zijn/haar achtergrond. Het kan nuttig zijn om tijdens de aanwerving samen te werken met "interculturele bemiddelaars", aangezien zij een grondige kennis hebben van de opvattingen of mogelijke misvattingen over pleegzorg binnen de doelgemeenschap en de cultuur van de organisatie en het individu kunnen verduidelijken. Zij kunnen helpen bij het "vertalen" in twee richtingen; van uw organisatie naar de migrantengemeenschap en omgekeerd, zodat de communicatie en het begrip op een gedeeld niveau plaatsvinden, wat helpt bij het opbouwen van vertrouwen tussen twee partijen. Deze verbinding wordt niet alleen gevonden door het inschakelen van een professional, maar ook het

inschakelen van iemand die het vertrouwen geniet van de gemeenschap of groep kan een gevoel van vertrouwen creëren.

- ✓ De eerste toenaderingspogingen leiden misschien niet onmiddellijk tot positieve reacties van potentiële gezinnen. In eerste instantie kan er sprake zijn van **terughoudendheid of zelfs weigering** om in contact te treden met pleegzorgwerkers. Deze moeten de ruimte creëren voor een open, eerlijk gesprek om zo te achterhalen wat de belemmeringen zijn of wat de redenen zijn voor de terughoudende houding. Dit zal de recruiter helpen om deze belemmeringen of zorgen aan te pakken en misschien zelfs de weg vrij te maken voor het werven van een nieuw pleeggezin.
- ✓ In verband met het eerste punt moet de recruiter altijd rekening houden met en begrip hebben voor de twijfels, onzekerheden of angsten van geïnteresseerde gezinnen of potentiële hulpverleners. De recruiter moet in dit geval de belangrijkste zorgen van geïnteresseerde gezinnen en potentiële hulpverleners identificeren en tegelijk **de positieve aspecten** van pleegzorg **benadrukken**: wat kan pleegzorg worden voor jou betekenen (bv. een levensdoel, een verschil maken, enz.)? (*zie volgend punt: communicatie over pleegzorg*).
- ✓ Neem zelf contact op met potentiële pleeggezinnen in plaats van te wachten tot zij het doen. De **juiste timing** is belangrijk: probeer een persoon of groep op een later tijdstip te bereiken als hun prioriteiten op dat moment anders liggen.
- ✓ De **houding en het reactievermogen** van de opvangorganisatie is een belangrijke factor gebleken bij de aanwerving, vooral wanneer wordt vertrouwd op "mond-tot-mond"- of "peer to peer"-werving. De organisatie moet daarom goed georganiseerd zijn, snel reageren, gastvrij zijn, luisteren naar de behoeften en zorgen van pleeggezinnen, een objectieve en niet-discriminerende aanpak hanteren, enz.
- ✓ Het is van belang de wervingsactiviteiten en de resultaten daarvan bij te houden en regelmatig **te controleren**, om te kunnen onderscheiden welke activiteiten productief zijn (in welke context) en welke niet.
- ✓ De werving van culturele families is een uitdagende taak, die het beste in teamverband en niet individueel kan worden opgepakt. Daarom is het belangrijk dat de organisatie meerdere medewerkers beschikbaar stelt voor deze taak. **Door in teamverband te werken kan** men samen brainstormen, evolueren en verschillende krachten bundelen. Bovendien is recruitment een traag en energieverslindend proces, dus een team van medewerkers die elkaar blijven motiveren is gunstig.
- ✓ Actieve aandacht voor het betrekken van mensen met een migratieachtergrond bij de zorgverlening is niet vanzelfsprekend. Het vereist **bereidheid, steun en extra inspanningen** van de organisatie (of tenminste van mensen op sleutelposities) om succesvol te zijn in het betrekken van mensen met een migratieachtergrond. Dit vereist allereerst bewustwording van het feit dat de organisatie en haar procedures -in de meeste gevallen- gemaakt zijn voor een mainstream publiek en dus (extra) barrières kunnen opwerpen voor minderheidsgroepen. Vervolgens moet de organisatie overwegen een integratiebeleid te ontwikkelen of te versterken, diversiteit in beleid en praktijk te integreren, een werkgroep op te richten en/of een diversiteitsverklaring op te stellen. Verder is het belangrijk dat iedereen zich inzet voor de integratie van minderheidsgroepen. Het is daarom aanbevolen regelmatig met werknemers die werken op verschillende niveaus om de tafel te gaan zitten om de ontwikkeling van het project en eventuele twijfels of weerstanden te bespreken. Het is hierbij ook belangrijk dat iedereen overtuigd is van de meerwaarde en de voordelen van het aanwerven van pleegzorgwerkers met een migratieachtergrond.
- ✓ Wanneer de wervingsinspanningen succesvol zijn en leiden tot een toename van aanmeldingen van mensen met een migratieachtergrond binnen uw zorgorganisatie, begint het echte werk pas. De vraag is niet alleen hoe je ze naar je organisatie haalt, maar ook **hoe je (potentiële) pleegzorgers betrokken houdt**. Daarbij is het belangrijk om goed te blijven afstemmen met sleutelfiguren en met de personen



zelf. Het is belangrijk te bedenken dat de stap naar uw organisatie voor hen niet altijd vanzelfsprekend was en een *sprong in het diepe* is. Daarom moeten extra inspanningen worden geleverd om hen een warm welkom te heten. Ook in hun verdere traject moet een cultuursensitieve aanpak worden gewaarborgd.

## 1.2 COMMUNICEREN OVER PLEEGZORG

Pleegzorg is voor veel mensen -met en zonder migratieachtergrond- een onbekend begrip. Velen weten inderdaad niet wat er van pleegzorgers wordt verwacht, wat pleegzorg inhoudt, welke kinderen zorg nodig hebben en wat hun behoeften zijn, wat de zorg voor NBMV echt inhoudt, en welke (financiële) steun en begeleiding pleegzorgers krijgen. Het is daarom belangrijk om bij de communicatie na te denken over de boodschap die u wilt overbrengen voor meer efficiëntie en impact, ook om uw doelgroep niet te overweldigen. De juiste boodschap zal uw publiek boeien en gemotiveerd houden, terwijl de verwachtingen en rollen duidelijk zijn. Hier zijn enkele belangrijke boodschappen die nuttig kunnen zijn bij het bereiken van potentiële kandidaten voor pleegzorg.

- ✓ Maak de **verwachtingen** voor pleegzorgers vanaf het begin duidelijk, zodat er geen misverstanden ontstaan. Het belangrijkste is dat de gezinnen openstaan voor de behoeften van het kind. De volgende drie punten gaan in op de belangrijkste misvattingen over pleegzorg.
- ✓ Leg uit **wat pleegzorg is** en maak de verschillen met adoptie duidelijk: pleegzorg is voor veel gezinnen met een migratieachtergrond een tamelijk onbekend begrip. Zo kan er in bepaalde culturen het idee bestaan dat adoptie in hun godsdienst verboden is. Bovendien wordt in bepaalde culturen verwacht dat vrouwen in het bijzijn van oudere jongens bepaalde gebruiken aannemen (bijvoorbeeld het dragen van hijab/niqab in sommige moslimgemeenschappen). Daarom is het van groot belang om het verschil tussen adoptie en pleegzorg te blijven benadrukken en de belangrijkste betrokkenen (zoals religieuze of gemeenschapsleiders) in te schakelen, die de respectievelijke voorschriften op basis van cultuur, religie, enz. kunnen verduidelijken.
- ✓ Sommige mensen willen misschien een jong kind opnemen en sommigen spreken duidelijk de wens uit een meisje te krijgen. Deze verwachtingen stroken echter niet met de algemene situatie van **NBMV**, die over het algemeen **vaak jongens en adolescenten** zijn, waarvan sommigen in de overgang naar volwassenheid.
- ✓ De meeste NBMV hebben een familie thuis en sommigen wachten op gezinshereniging. Maak potentiële pleeggezinnen hiervan bewust en spreek de behoefte uit om **meer een coachende of mentorrol** op zich te nemen dan een opvoedende rol. Het is belangrijk dat ook na de wervingsfase de verwachtingen van de NBMV en hun familie thuis duidelijk zijn voor het pleeggezin.
- ✓ Hoewel velen pleegzorgers worden uit **altruïsme** (en dit in het algemeen een van de belangrijkste overwegingen zou moeten zijn), zou een **financiële vergoeding kunnen worden** overwogen. In sommige landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, wordt een extra vergoeding gegeven om het werk van pleegzorgers te erkennen, waardoor gezinnen met minder financiële middelen pleegzorgers kunnen worden.
- ✓ Veel pleeggezinnen zijn gemotiveerd om "**een verschil te maken in het leven van een kind**" en beschouwen het geluk van kinderen als een persoonlijk levensdoel. Aarzel niet om deze drijfveer in de marketingmaterialen van uw pleeggezinnenbureau voor het voetlicht te brengen, naast andere "zachte" voordelen van pleegzorg, zoals de emotionele beloning. Vanuit een op rechten gebaseerd

perspectief dragen pleeggezinnen inderdaad bij tot de **verwezenlijking van de rechten van de NBMV**, en dragen ze in het algemeen bij tot de verwezenlijking van hun waardigheid en welzijn.

- ✓ Maak gebruik van **het verantwoordelijkheidsgevoel van de gemeenschap**. De boodschap dat zij nodig zijn bij het vinden van een oplossing voor de kinderen van hun gemeenschap kan een belangrijke motivator zijn. Bovendien is voor sommige diasporaleden het zorgen voor een NBMV ook een manier zijn om terug te geven aan hun thuisland.
- ✓ Wijs daarnaast op de **meerwaarde van pleeggezinnen met een migratieachtergrond**, bijvoorbeeld met betrekking tot de identiteitsontwikkeling van het pleegkind. Het belang en de voordelen van cultureel op elkaar afgestemde gezinnen voor het welzijn van de NBMV moeten worden benadrukt. Bovendien mag ook de brugfunctie niet worden onderschat, aangezien gezinnen met een migratieachtergrond door hun integratie in het land, of als diaspora, de NBMV kunnen begeleiden bij de evenwichtsoefening tussen behoud van de cultuur van het land van herkomst en openheid voor de cultuur van het land van aankomst.
- ✓ Diversifieer uw communicatieaanpak en vooral de boodschappen die u wilt overbrengen, want "**verschillende dingen motiveren verschillende mensen**". Terwijl sommige vrouwen misschien gevoeliger zijn voor een boodschap van altruïsme of een verschil maken in het leven van een kind, zijn mannen misschien meer geïnteresseerd in de pragmatische kant van pleegzorg (d.w.z. "zal ik in staat zijn om in de behoeften van een pleegkind te voorzien naast die van mijn gezin?"). Ook al is het belangrijk om niet te generaliseren en (gender)stereotypen te maken, overweeg toch om meerdere boodschappen in uw wervingscampagne op te nemen die betrekking kunnen hebben op verschillende mensen.
- ✓ Een deel van de boodschap aan potentiële pleegzorgers zou kunnen bestaan in het specificeren van enkele van de hieronder beschreven **overwegingen waarmee** zorgorganisaties rekening houden bij het werven van pleeggezinnen.

Interculturele vaardigheden	Migratie achtergrond
<p>Pleeggezinnen voor NBMV moeten cultuursensitief zijn, wat betekent dat zij oprecht geïnteresseerd zijn in de achtergrond van het kind, de gewoonten en het leven in het thuisland, de huidige plannen van het kind en de plannen en verwachtingen van de ouders of familie. Het betekent ook dat vreemd, verwarrend gedrag of gewoonten leiden tot gesprek en vragen in plaats van oordeel en afwijzing.</p> <p>Van de pleeggezinnen wordt verwacht dat zij zich bewust zijn van hun eigen normen, waarden en gedragscodes, en dat zij zich de (cultureel specifieke) normen, waarden en gedragscodes van het kind eigen maken, waarbij zij onderscheid maken tussen meningen en feiten.</p> <p>Gezinnen met een migratieachtergrond zijn geen garantie voor culturele gevoeligheid. Deze gezinnen moeten ook openstaan voor andere religieuze en culturele ervaringen. Pleeggezinnen hebben een belangrijke rol te spelen in het helpen met/verzachten van de overgang naar de nieuwe cultuur van de NBMV.</p>	<p>Volgens de ervaringen in sommige Europese landen lukt de opvang van NBMV het best in pleeggezinnen met een migratieachtergrond, bij voorkeur uit hetzelfde land van herkomst, met een vergelijkbare culturele achtergrond, of ten minste in gezinnen die over interculturele vaardigheden beschikken.</p> <p>Een migratieachtergrond maakt mensen gevoelig - ook in de derde generatie na de migratie - voor de gevolgen van vlucht en hervestiging van kinderen die hun familie en vaderland moesten verlaten. Deze mensen kunnen ook ervaringen hebben met racisme en discriminatie, wat een meerwaarde kan zijn voor de NBMV dat met dezelfde problemen wordt geconfronteerd. Deze ervaringen kunnen echter ook een belemmering vormen voor gezinnen, omdat zij zich niet klaar voelen om om te gaan met deze pijnlijke ervaringen die de NBMV kan opdoen.</p> <p>Plaatsing bij mensen die niet noodzakelijk uit hetzelfde land van herkomst komen, maar wel een migratieachtergrond hebben, heeft dan ook duidelijke voordelen. Het ligt voor de hand dat kinderen er baat bij</p>

<p>Taalvaardigheid is een belangrijke factor bij de aanwerving en de matching. Vooral in de eerste maanden van een plaatsing is communicatie tussen het kind en het pleeggezin belangrijk.</p> <p>Er kunnen gemakkelijk misverstanden ontstaan. Als er geen overeenstemming is met de taal van het kind, is het gebruik van een tolk vaak nodig om dingen uit te leggen en het kind te begrijpen.</p>	<p>hebben dat zij zich veilig kunnen voelen in een omgeving waar zij hun eigen taal kunnen spreken en waar zij zich op hun gemak voelen bij het eten, de geuren en de gewoonten.</p> <p>Het etnische pleeggezin kan worden gezien als een overgangsruijnte van waaruit het kind in de nieuwe omgeving kan stappen en deze kan ervaren, maar ook kan verwijzen naar wat het kent en zijn culturele identiteit kan behouden.</p> <p>Van pleeggezinnen met een migratieachtergrond wordt verwacht dat zij in de samenleving zijn geïntegreerd en hun nieuwe taal redelijk goed spreken. Dit geldt in het algemeen voor pleeggezinnen die ten minste twee jaar in het land wonen.</p> <p>Het U-CARE-overleg maakte ook duidelijk dat sommige diasporagroepen deze NBMV als "hun kinderen" beschouwen en zich het best geplaatst voelen om voor hen te zorgen.<sup>30</sup></p>
<p>Contact met de biologische familie</p>	<p>Religie</p>
<p>Het pleeggezin moet geïnteresseerd zijn in de biologische familie van het kind en bereid zijn te proberen de afwezige ouders of familie een plaats te geven in het dagelijks leven van het kind. Dit moet bij voorkeur leiden tot telefonisch of sociaal contact met familie en toestemming van de ouders om bij het pleeggezin te verblijven.</p> <p>De familie kan dan worden geïnformeerd over het welzijn van het kind en over de feitelijke situatie in het nieuwe land.</p> <p>Een kind wil loyaal zijn aan zijn ouders. Het kan erg helpen als de afwezige ouders of andere familie van het kind ook om advies gevraagd kan worden in moeilijke situaties of wanneer er keuzes gemaakt moeten worden. Door afwezige ouders of familie te betrekken voelt het kind zich gesteund, zijn keuzes makkelijker te maken en kan het pleeggezin inspelen op wat voor soort opvoeding het kind gewend is.</p> <p>Tegelijkertijd kan de situatie van het kind worden uitgelegd aan de afwezige biologische ouders of familie. Zij kunnen worden gerustgesteld over het welzijn van het kind in de nieuwe situatie. De ouders kunnen het kind dan helpen door het realistische verwachtingen te geven die emotionele stress zullen voorkomen.</p>	<p>Het kind heeft het recht zijn eigen godsdienst te belijden en moet zich daartoe vrij voelen.</p> <p>Religie kan heel belangrijk zijn voor een goede match tussen het pleeggezin en het kind, omdat kinderen zich vaak gesteund voelen door hun religie en het delen van dezelfde religie met het pleeggezin essentieel kan zijn.</p> <p>Organisaties mogen van pleeggezinnen verwachten dat zij het kind steunen in zijn religieuze behoeften, en dat zij het accepteren wanneer het kind niet dezelfde behoefte of zelfs geen behoefte voelt om een religieus leven te leiden. In die zin is het belangrijk zeer voorzichtig te zijn met werving in groepen die fanatiek (mogelijk extreem) politiek of religieus zijn.</p> <p>Religie kan ook belangrijk zijn voor de afwezige ouders, waardoor zij accepteren dat het pleeggezin voor hun kind zorgt.</p> <p>Tegelijkertijd moet er rekening mee worden gehouden dat sommige kinderen hun eigen gemeenschap zijn ontvlucht vanwege religieuze normen en daarom niet in een religieus gezin wensen te worden geplaatst.</p>

<sup>30</sup> <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

Duurzaamheid	Pedagogische en verzorgende vaardigheden
<p>Duurzaamheid van de plaatsing is ook een belangrijk punt bij de werving van pleeggezinnen.</p> <p>Het wervingsplan moet er daarom ook op gericht zijn pleegzorgers uit verschillende leeftijdsgroepen aan te werven die geschikt zijn om kinderen uit verschillende leeftijdsgroepen op te vangen.</p> <p>Verplaatsing van kinderen moet zoveel mogelijk worden vermeden. Ook moet het de bedoeling zijn dat het pleeggezin voor het kind zorgt tot het 18 jaar wordt, en bij voorkeur tot het kind volwassen is.</p> <p>Niettemin kan de werving van korte-termijgezinnen vaak nuttig zijn, bijvoorbeeld voor de tijdelijke plaatsing van kinderen die om gezinshereniging hebben gevraagd, of voor kinderen die noodopvang nodig hebben.</p>	<p>Pleeggezinnen moeten beschikken over pedagogische en verzorgende basisvaardigheden die aansluiten bij de leeftijdsbehoeften van het kind. Maar zij zullen in hun aanpak ook rekening moeten houden met de achtergrond van het kind, zijn levensgebeurtenissen en zijn ervaringen.</p> <p>Het gezin moet enige ervaring hebben met de leeftijdsgebonden behoeften van het kind, misschien doordat zij zelf kinderen hebben opgevoed. Dit alles moet tijdens de screening worden onderzocht en tijdens de plaatsing worden gecontroleerd.</p>
Samenstelling van het pleeggezin	Regenboogfamilies
<p>Om optimaal aan te sluiten bij de specifieke behoeften van een kind, is het belangrijk dat bij de werving wordt onderzocht of pleeggezinnen met een specifieke samenstelling moeten worden geworven, bijvoorbeeld de leeftijd van de ouders zelf (in alle Europese landen geldt een minimumleeftijd van 21 jaar voor pleegouders) en het aantal kinderen en hun leeftijd.</p> <p>De werving moet ook gericht zijn op een verscheidenheid aan beschikbare gezinnen. Deze gezinnen moeten echter altijd voldoende geïntegreerd zijn in de samenleving en over voldoende financiële middelen beschikken. Indien niet voldoende middelen beschikbaar zijn, kan de opvangorganisatie overwegen om naast een vergoeding (voor het werk als pleegzorger) ook een vergoeding te geven (om in de behoeften van het kind te voorzien), zoals in het Verenigd Koninkrijk gebeurt.</p>	<p>In veel landen over de hele wereld is lesbisch, homo, biseksueel en transgender (LGBT) zijn een taboe, niet geaccepteerd of zelfs een misdrijf. Daarom moet aan deze situaties bijzondere aandacht worden besteed.</p> <p>Dit kan betekenen dat de familie van het kind de plaatsing niet steunt, wat tot loyaliteitsproblemen kan leiden. Beslissingen over dit soort plaatsingen moeten daarom zorgvuldig worden overwogen en alleen in overleg met het kind en zo mogelijk zijn familie worden genomen.</p>

### 1.3 MOGELIJKHEDEN OM OBSTAKELS BIJ OUTREACH EN WERVING TE OVERWINNEN

Zoals eerder gezegd is het wervingsproces van pleegzorgers er een van voortdurende inspanningen die niet altijd de positieve resultaten opleveren waar zorgorganisaties op hopen. Er zijn verschillende bijzonderheden in verband met het werken met migrantengemeenschappen, die het bereiken en werven van pleegzorgers met een migratieachtergrond kunnen belemmeren als de pleegzorgorganisatie ze negeert. Je bewust zijn van deze obstakels en proactief nadenken over manieren om ze te vermijden of te verminderen en ze op te nemen in je wervingsplan (zie hoofdstuk 3), zal een positieve invloed hebben op de outreach- en wervingsresultaten. Hieronder geven we aan hoe enkele van de belangrijkste obstakels kunnen worden overwonnen. Deze zijn waargenomen door onderzoekers en praktijkondersteuners bij het bereiken en werven van migrantengemeenschappen.

- ✓ Wees u bewust van het mogelijke **wantrouwen, achterdocht en scepticisme** van sommige migrantengemeenschappen tegenover maatschappelijk werkers, officiële of overheidsorganisaties. Vooral als het gaat om pleegzorg, kan de misvatting bestaan dat de maatschappelijk werkers van de pleegzorgorganisatie de eigen kinderen van het gezin kunnen weghalen of sterk negatieve meningen hebben over de opvoedingsmethoden van het gezin. Communiceer duidelijk over je rol en verantwoordelijkheden als maatschappelijk werker. Benader de gezinnen onbevooroordeeld en met culturele gevoeligheid. Erken dat het winnen van vertrouwen en medewerking extra inspanningen, tijd en zelfs opleiding zal vergen (d.w.z. interculturele communicatie, diversiteit en gender mainstreaming, enz.)
- ✓ De procedure, het tijdschema en de doelstellingen van het beoordelingsproces duidelijk uitleggen en ondersteuning bieden bij de administratieve processen. De langdurige en soms indringende beoordelingsprocessen kunnen **een gevoel van controle** opwekken, van ondervraagd worden en niet "waardig of genoeg" zijn om pleegzorger te zijn. De zorgorganisatie zou ook de mogelijkheid moeten overwegen van een meer onafhankelijk (intern/extern) ondersteunings- en controlemechanisme, waardoor potentiële pleegzorgers die ontevreden zijn over de behandeling of ondersteuning door hun toegewezen maatschappelijk werker, hun ontevredenheid kunnen uiten. Op lange termijn zal deze extra maatregel gunstig zijn, aangezien pleeggezinnen vaak via mond-tot-mondreclame worden geworven.
- ✓ Theologen, geleerden of leiders van religieuze gemeenschappen betrekken bij het tegengaan van culturele of religieuze misvattingen met betrekking tot pleegzorg. Zoals eerder uitgelegd kunnen theologische of culturele **misinterpretaties en voorschriften** in sommige culturele contexten of religieuze gemeenschappen een belemmering vormen voor pleeggezinnen. Het tonen van goede praktijken van hoe andere pleeggezinnen omgaan met culturele (d.w.z. ook met verbale en/of non-verbale communicatie, lichaamstaal) of religieuze voorschriften kan ook een manier zijn om dit obstakel tegen te gaan.
- ✓ Mensen **bewuster maken** van het sociale zorgstelsel, de doelstellingen van pleegzorg en de algemene situatie en behoeften van de NBMV. Het **gebrek aan kennis** kan ertoe leiden dat mensen zich niet inzetten voor pleegzorg of afhaken wanneer hen uiteindelijk de situatie en de behoeften van NBMV worden uitgelegd. Sommige mensen melden zich aan voor pleegzorg met de gedachte voor een baby te zorgen; NBMV zijn echter meestal oudere jongens. Onduidelijke verwachtingen kunnen leiden tot afhaken in de wervingsprocedure.
- ✓ De **perceptie van oudere niet-begeleide migrantenjongens** bij het grote publiek, zelfs bij degenen met een vergelijkbare culturele achtergrond of afkomstig uit hetzelfde land van herkomst, is nogal negatief. Vooroordelen en generalisaties ("alle migrantenjongens zijn criminelen"), versterkt door negatieve verhalen in de media, kunnen mensen bang en angstig maken voor het opvangen van oudere migrantenjongens. Deze jongens kunnen ook gezien worden als een bedreiging voor de vrouwelijke gezinsleden (dochter(s), echtgenote). Wees u bewust van deze vooroordelen omdat ze de reden kunnen zijn voor weigering van pleegzorg. Breng positieve of succesverhalen onder de aandacht en neem getuigenissen van pleeggezinnen op in uw wervingscampagne, maar licht ook de mogelijkheid van kennismakingsgesprekken toe om de NBMV en de dynamiek binnen het pleeggezin te leren kennen.
- ✓ Als de boodschap van uw wervingscampagne sommige familieleden overtuigt, maar niet alle, kan dit het vervolg van de wervings- en selectieprocedure in gevaar brengen. Het is belangrijk dat **alle gezinsleden meedoen**. Besteed extra aandacht aan de familieleden die zich niet comfortabel of gemotiveerd voelen om pleegouder te worden en ga in op de redenen daarvoor. Zorg ervoor dat

de gezinsleden weten dat de betrokkenheid van alle leden noodzakelijk is om door te gaan met de aanvraag voor pleegzorg.

- ✓ Praktische overwegingen, soms gekoppeld aan wettelijke **vereisten voor pleegzorg**, zoals adequate huisvesting, het hebben van een aparte kamer, moeite met het verkrijgen van reisdocumenten voor een NBMV, voldoende financiële middelen om pleegouder te worden, niet leven van sociale uitkeringen, kunnen een groot obstakel vormen voor gezinnen die wensen een pleeggezin te worden. Mensen die het financieel moeilijk hebben, maar de wens hebben om pleegouder te worden, zien zichzelf dus stranden in de beoordelingsprocedure. Communiceer vanaf het begin eerlijk over deze eisen om teleurstellingen te voorkomen. Het ontwikkelen van een duidelijk wervingsplan kan voorkomen dat mensen worden geworven die niet aan deze eisen voldoen. Pleegzorgbureaus moeten ook kijken naar praktische eisen die (onnodige) barrières kunnen opwerpen. Sommige NBMV vinden het bijvoorbeeld niet erg en delen zelfs liever een slaapkamer met broers en zussen.
- ✓ Gekoppeld aan het vorige punt is het gebrek aan voldoende compensatie voor pleegzorg. Een vergoeding om de kosten van het kind te dekken, gecombineerd met een "vrijwilligersvergoeding" (bv. in het Verenigd Koninkrijk) of de verstrekking van huisvesting (bv. gezinshuizen in Noorwegen) kan daadwerkelijk een stimulans zijn voor mensen, ook voor degenen die meestal met praktische of financiële belemmeringen te kampen hebben, om pleegouder te worden. Daarom wordt aanbevolen een **billijk vergoedingssysteem** in te voeren dat ten minste de kosten van het pleegouderschap dekt.
- ✓ Mensen met een migratieachtergrond voelen zich niet altijd verwant met de boodschap of **de taal** die bij outreach-activiteiten wordt gebruikt. Zorg ervoor dat de informatie in de meest gangbare talen wordt vertaald en vermijd het gebruik van technische woorden, bijvoorbeeld in verband met sociaal werk jargon.
- ✓ Pleegzorgorganisaties eisen vaak dat pleegzorggezinnen een goed begrip hebben van en **geïntegreerd zijn** in de gastgemeenschap. Voor recente of pas aangekomen gezinnen is dit niet altijd evident. Het ontwikkelen van een duidelijk wervingsplan kan voorkomen dat mensen worden geworven die niet aan deze eisen voldoen. Indien nieuw aangekomen gezinnen worden overwogen voor pleegzorg, zorg dan voor extra training en informatie die de integratie van het pleeggezin en de NBMV ten goede komt. Merk op dat tijdens de U-CARE raadplegingen sommige NBMV aangaven dat zij niet in een pleeggezin met een migratieachtergrond geplaatst wilden worden, omdat zij dachten dat dit hun integratie zou belemmeren (taal, sociaal netwerk, administratie, racisme). Deze vrees is vaak onjuist<sup>31</sup>.
- ✓ Maatschappelijk werkers beschikken niet altijd over de nodige **interculturele competenties**; zij kunnen worden bevooroordeeld door misvattingen over de talenkennis of culturele gewoonten van de gezinnen. Dit kan soms leiden tot een vroegtijdige afwijzing van geïnteresseerde pleegzorgers die niet "aan alle vakjes voldoen" of "vreemde gewoonten" lijken te hebben. Bovendien kan de manier van communiceren (d.w.z. lichaamstaal, direct versus indirect) sterk onderhevig zijn aan culturele verschillen, wat een afknapper kan zijn voor zowel maatschappelijk werkers als potentiële pleegzorgers. Overweeg te werken met interculturele bemiddelaars en/of sociale werkers een aanvullende opleiding voor cultuursensitieve hulpverlening te geven, wat nuttig kan zijn voor een correcte en onbevooroordeelde beoordeling van de geschiktheid van de kandidaten om pleegouders te worden.

---

<sup>31</sup> <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

## 1.4 RISICO'S VAN HET AANWERVEN VAN PLEEGZORGWERKERS MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

Tot dusver is in het verslag vooral aandacht besteed aan de meerwaarde van plaatsingen bij pleegzorgers met een migratieachtergrond, waaronder die uit hetzelfde land van herkomst of met dezelfde godsdienst. Het is echter belangrijk om ook na te denken over en rekening te houden met de risico's die verbonden zijn aan de plaatsing van een NBMV in een pleeggezin met dezelfde of een vergelijkbare culturele achtergrond. Dit zal de zorgorganisatie in staat stellen verzachtende maatregelen voor te bereiden of plaatsing bij bepaalde gezinnen in specifieke contexten te vermijden.

Hoewel sommige studies<sup>32</sup> over dit onderwerp - die vrij schaars en niet overtuigend zijn - suggereren dat cultureel op elkaar afgestemde plaatsingen te verkiezen zijn boven interculturele plaatsingen, vanwege een betere (geestelijke) gezondheid, zinnigere sociale interacties, het gevoel van continuïteit, een positievere zelfidentiteit, een gevoel van erbij horen, en het gemak van het spreken van dezelfde taal of het praktiseren van dezelfde overtuigingen of gewoonten, zijn er in bepaalde omstandigheden ook tegenargumenten voor dit soort plaatsingen. Sommige NBMV kunnen bijvoorbeeld hun gemeenschap van herkomst zijn ontvlucht vanwege sociale gebruiken (bv. vrouwelijke genitale verminking, kinderhuwelijken, bestraffing van LGBTQI+-personen) en voelen zich niet op hun gemak bij plaatsing in een gezin met een vergelijkbare culturele achtergrond of dat een band heeft met de gemeenschap van herkomst waaruit zij zijn ontsnapt. NBMV kunnen ook lijden aan trauma's die rechtstreeks verband houden met het gedrag van de mensenhandelaars, wat kan leiden tot een krachtige afwijzing door de NBMV van aspecten, zoals religie of etniciteit, die zij in verband brengen met de mensenhandelaars. Zij willen daarom liever niet in een pleeggezin met een migratieachtergrond. Voor gezinnen die zichzelf pas recent in het land hebben gevestigd, kan de zorg voor een (verwant) pleegkind een extra belasting zijn: met een beperkt sociaal netwerk, gebrek aan kennis over lokale administratieve procedures, andere, meer dringende zaken, zoals huisvesting, en het risico om niet in het land te mogen blijven, is de plaatsing nogal riskant en kan dit negatieve uitkomsten opleveren voor de NBMV. Zorgorganisaties moeten ook voorzichtig zijn met het werven van pleegzorgers die fanatiek (dogmatisch) religieus of politiek zijn, omdat dit gevolgen kan hebben voor het ontwikkelings- en integratieproces van de NBMV.

Focusgroepgesprekken<sup>33</sup> hebben ons geleerd dat er verschillende motivaties zijn waarom een NBMV al dan niet in een pleeggezin met een migratieachtergrond geplaatst wil worden. We noemen hieronder enkele van de redenen die door geraadpleegde NBMV en care-leavers zijn genoemd:

- De informatie over pleegzorg is niet voldoende beschikbaar voor NBMV en daarom kan verkeerde informatie of het gebrek aan informatie in zijn geheel leiden tot terughoudendheid bij de NBMV om in een pleeggezin te worden geplaatst.
- Niet alleen families, maar ook NBMV kunnen stereotypen en vooroordelen hebben: zijn deze families betrouwbaar, kunnen zij voor mij of zichzelf zorgen, kan ik mijn identiteit als jongere vrij ontwikkelen, kunnen zij mij begrijpen, zullen zij mij kunnen helpen bij mijn integratieproces, zal ik de moedertaal van het land voldoende kunnen leren?
- De NBMV kan inderdaad van mening zijn dat het sociale en financiële kapitaal beperkter is bij gezinnen met een migratieachtergrond, wat volgens hen hun integratieproces kan belemmeren. Sommige mensen met een migratieachtergrond kunnen immers alleenstaande moeders of vaders zijn die hun eigen

---

<sup>32</sup> Zie de bibliografie voor relevante studies over het onderwerp

<sup>33</sup> 2022 Analyseverslag van het IOM: overleg over pleegzorg

moeilijkheden (d.w.z. discriminatie op de arbeidsmarkt) en het traject van gezinshereniging voor de boeg hebben. Vaak hebben zij familie moeten achterlaten en zijn zij het slachtoffer van discriminatie, wat een engagement als pleegouder moeilijk maakt.

- Culturele en religieuze verschillen kunnen discussies, misverstanden en angsten veroorzaken. Sommigen menen dat zij het recht hebben hun cultuur te behouden, terwijl anderen juist proberen te breken met hun culturele of religieuze achtergrond.
- Het verblijf bij pleeggezinnen die een soortgelijke achtergrond hebben als de NBMV kan interne strubbelingen veroorzaken, omdat zij het gevoel hebben dat het de loyaliteit tegenover hun ouders beïnvloedt.
- Sommige culturele of religieuze wetten en gebruiken kunnen een pleegzorgtraject ongemakkelijk maken voor de NBMV en pleeggezin: sommige NBMV worden op de leeftijd van 15/16 jaar als volwassen beschouwd en voelen de druk om onafhankelijk te zijn. In sommige culturen/religies moeten vrouwen extra voorzorgsmaatregelen nemen wanneer een oudere jongen, die geen familielid is, bij hen komt wonen (bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek). Bovendien worden sommige NBMV naar het buitenland gestuurd met een zeer bijzondere motivatie die niet strookt met een pleegzorgverhaal.

Andere onderzoekers<sup>34</sup> hebben terecht gewezen op het gevaar dat het proces van "cultural matching" te sterk wordt vereenvoudigd, waarbij verschillende culturen of cultuuruitingen buiten beschouwing worden gelaten. Drammeh (2019) stelt in dit verband pertinente vragen: "Welke cultuur? Wiens cultuur? Wie definieert het en hoe? Gaat het om simplistische labels en stereotypen zoals land van herkomst, religie of etniciteit?". Mensen die uit hetzelfde land komen betekent inderdaad niet dat ze cultureel hetzelfde zijn.

Hoewel NBMV en biologische ouders thuis veel belang hechten aan hun cultuur, die in tijden van verlies een gevoel van continuïteit gaf, bleek uit sommige studies<sup>35</sup> dat men over het algemeen tevreden was met de pleegouders, ongeacht hun culturele achtergrond. Het behoud van een band met hun moedertaal en cultuur was inderdaad belangrijk, maar dit was niet altijd doorslaggevend voor het succes van de plaatsing. Sommige NBMV verklaarden dat de relatie met en de persoonlijkheid van de pleegouder de belangrijkste factor was; en zij hechtten belang aan pleegouders die hun culturele achtergrond respecteerden. Andere jongeren gaven ook aan dat zij de taal van het gastland sneller leerden wanneer zij bij langdurig in gezinnen verbleven.

Ongeacht de mogelijke voor- en nadelen moeten de individuele behoeften en wensen van de NBMV naast de cultuur centraal staan, zoals vastgelegd in het VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind (d.w.z. artikel 3; artikel 30). Verschillende onderzoekers<sup>36</sup> stellen dat het type plaatsing van invloed is op de vorming van de culturele identiteit, maar dat niet mag worden vergeten dat de NBMV zelf een belangrijke rol speelt. NBMV geven actief vorm aan hun identiteit en zoeken naar manieren om om te gaan met de complexiteit van het leven in verschillende culturele contexten. Het is inderdaad belangrijk in gedachten te houden dat de begrippen cultuur, geloof en identiteit dynamisch zijn en mettertijd veranderen.

---

<sup>34</sup> Arnold, Horgan, Ní Raghallaigh & Sirriyeh, Drammeh (zie bibliografie)

<sup>35</sup> Ni Raghallaigh, 2013; Wade et al., 2012.

<sup>36</sup> Ni Raghallaigh Sirriyeh, Wade.



# AANWERVINGSMETHODEN

**IOM**  
UN MIGRATION

SCAN FOR MORE INFORMATION ON IOM IN BELGIUM & LUXEMBOURG

**THE GLOBAL GOALS**  
Sustainable Development Goals

IOM is committed to the principle that humane and orderly migration benefits migrants and society.

IOM COUNTRY OFFICE FOR BELGIUM AND LUXEMBOURG  
BELGIUM.IOM.INT

© IOM, 2021

Wereldcafé georganiseerd door Pleegzorg dat (toekomstige) pleeggezinnen en NBMV bij elkaar brengt.

## DEEL 2 - AANWERVINGSMETHODEN

Er is op gewezen dat er geen uniforme oplossing bestaat en dat verschillende contexten en verschillende mensen verschillende benaderingen en wervingsmethoden vereisen. De keuze voor één methode betekent dus niet dat andere methoden worden uitgesloten. Het wordt geadviseerd de methoden te diversifiëren, maar ook de gebruikte methoden regelmatig te controleren en te evalueren. Dit maakt het mogelijk om conclusies te trekken over wat in welke context werkt (en wat niet), maar ook om mogelijke problemen tijdens de wervingscampagne in kaart te brengen en te beperken. Deze potentiële obstakels en risico's moeten vanaf het begin van de campagne worden beoordeeld, wanneer het wervingsplan wordt opgesteld.

Voordat we ingaan op de praktische kant van het opzetten van een wervingsplan, zullen we verschillende methoden voor het werven van pleeggezinnen bekijken. Het SOP zal een uitgebreid hoofdstuk wijden aan de methode van de "sleutelfiguur", met inbegrip van een stap-voor-stap handleiding, omdat deze methode bijzonder relevant is voor het werven van pleeggezinnen in migrantengemeenschappen.

### 2.1. WERVING BINNEN HET NBMV -NETWERK - VERWANTSCHAPSPLAATSING<sup>37</sup>

Een eerste mogelijkheid is het kind of, indien mogelijk, de ouders/familie in het land van herkomst te vragen of zij familie of kennissen hebben die in het gastland wonen. Soms hebben kinderen een adres of telefoonnummer van familieleden die zich in het gastland bevinden. In dat geval begint de werving met het contacteren van dit familielid of deze kennis om na te gaan of zij hun jonge familielid kunnen opvangen. Het doel van de verkennende fase is de mogelijkheden en het engagement van het gezin na te gaan en de behoeften van het kind te bepalen. Als dit een positief resultaat oplevert, kan de screeningprocedure van start gaan.

Indien het kind reeds bij een verwant gezin verblijft, of na een tijdelijke onderbreking opnieuw bij een verwant gezin is gaan wonen, moet de nadruk liggen op de continuïteit van de opvoedingssituatie, met inbegrip van de voortzetting van de veilige relatie tussen het kind en het verwante gezin. De screening zal er daarom op gericht zijn te beoordelen of die relatie en de opvoedingssituatie voldoende veilig zijn; of, althans, of deze veilig genoeg is terwijl het kind wacht op hereniging met zijn biologische ouders, indien hereniging is gepland. Om deze beoordeling te kunnen maken, is nauwkeurige observatie van de interactie tussen het kind en het gezin een belangrijke bron van informatie. Met name de mate van gevoeligheid van de verzorgers en het reactievermogen van het kind geven informatie over de kwaliteit van de gehechtheid. Daarom is betrokkenheid bij de plaatsing een noodzakelijke voorwaarde - tussen het kind, het opvanggezin, het afwezige gezin en de voogd.

Continuïteit van de opvoedingssituatie speelt geen rol wanneer het verwante gezin nog niet voor het kind heeft gezorgd. Een zekere mate van gehechtheid en verbondenheid kan echter reeds bestaan. Bovendien moet het belang van het kind bij plaatsing in het eigen netwerk deel uitmaken van de screening. De inzet van alle betrokkenen is in deze situatie even belangrijk.

---

<sup>37</sup> Niet in alle contexten wordt plaatsing in een verwantschapsrelatie beschouwd als pleegzorg; raadpleeg de nationale of lokale wetgeving en richtlijnen.

Plaatsing in een verwant gezin is niet altijd een voordeel of een voorkeursoptie. Gezinnen die zich pas onlangs in het nieuwe land hebben gevestigd of nog in de asielpcedure zitten, zijn misschien nog niet volledig hersteld van hun eigen vlucht, zijn misschien nog niet geïntegreerd in de samenleving en hebben misschien andere zorgen, zoals zich vestigen, huisvesting vinden, zorgen voor de behoeften van hun eigen kinderen, enz. Tenzij er een voorafgaande overeenkomst of verbintenis met de familie van de NBMV bestaat om de verwante NBMV op te nemen (verwantschapszorg), is het niet aanbevolen actief asielzoekersgezinnen te werven. Naast de eerder genoemde redenen (zorgen over vestiging, huisvesting, financiële situatie) bestaat ook het risico dat een plaatsing moet worden verstoord, wat in het belang van het kind moet worden vermeden. De werving van asielzoekersgezinnen wordt daarom niet besproken in het kader van dit SOP.

Van de gezinsleden wordt ook vaak verwacht dat zij verantwoordelijkheid op zich nemen, ongeacht of zij daartoe in staat zijn. De omstandigheden waarin het opvanggezin leeft, zijn niet noodzakelijk gunstig voor de ontwikkeling van het kind, aangepast aan zijn/haar/hun behoeften of vormen een bedreiging voor de veiligheid van het kind. De screening van de verzorgers van de verwanten is een belangrijk instrument om dit soort situaties te voorkomen of om de behoefte aan extra ondersteuning vast te stellen. Dit laatste is inderdaad nodig in situaties waarin de NBMV verblijft bij een oudere broer of neef, die zelf als een NBMV naar het land is gekomen en nu als een oudere NBMV kan worden beschouwd. Ook al wordt dit niet noodzakelijkerwijs gezien als "het conventionele pleeggezin", het kan een vertrouwde veilige haven voor de NBMV bieden. Deze situaties vragen om extra begeleiding en extra aandacht van het pleegzorgbureau.

## 2.2. AANWERVING VIA VOORLICHTINGSBIJENKOMSTEN

Informatiesessies dienen om mensen naar waarheid te informeren over de context en de behoeften van niet-begeleide minderjarigen, om hen het concept, het belang en de noodzaak van hun hulp in de vorm van pleegzorg uit te leggen en om duidelijk aan te geven wat voor soort steun zij van de organisatie kunnen verwachten.

De basisinformatie over pleegzorg die tijdens de sessie wordt verstrekt, moet worden afgestemd op de behoeften en vragen van het doelpubliek, die verschillend kunnen zijn wanneer men zich richt op gezinnen met of zonder migratieachtergrond. Het is daarom ook belangrijk de informatie op een cultureel en religieus gevoelige manier over te brengen. Indien nodig kan de informatiebijeenkomst worden gehouden in de meest gangbare taal van het doelpubliek en kan een interculturele bemiddelaar worden betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van de informatiebijeenkomst. Zie punt 1.2. voor aanbevelingen over hoe migrantengemeenschappen te bereiken en te betrekken bij pleegzorg.

Voorlichtingsbijeenkomsten kunnen op verschillende plaatsen en in samenwerking met verschillende belanghebbenden worden gehouden. Hieronder staan verschillende mogelijkheden voor informatiebijeenkomsten:

- bij kerkgemeenschappen of moskeeën;
- binnen NGO's of vrijwilligerswerk;
- binnen migranten/diaspora verenigingen,
- op scholen
- in sportclubs, enz.

Locatie, datum/tijdstip (d.w.z. inachtneming van religieuze feestdagen) en inhoud van de bijeenkomsten moeten worden aangepast aan de doelgroepen zoals aangegeven in het wervingsplan. Voorlichtingsbijeenkomsten kunnen worden gegeven door de pleegzorgorganisatie, maar ook door of in

samenwerking met bestaande pleegzorggezinnen (zie 2.3), buurtverenigingen (zie 2.4) of sleutelfiguren (zie 2.5).

Het is ook nodig in gedachten te houden hoe bepaalde gemeenschappen staan tegenover het begrip gender. Bedenk dat in bepaalde gemeenschappen mannen en vrouwen zich meer op hun gemak voelen bij gescheiden ontmoetingen. Dit kan een beter gevoel van veiligheid geven en de mogelijkheid om openlijk over bepaalde (moeilijke) onderwerpen te praten. Een informatiebijeenkomst kan bijvoorbeeld gehouden worden in samenwerking met vrouwen(steungroepen).

### 2.3. PEER-TO-PEER OF MOND-TOT-MOND RECLAME WERVING

Uit het overleg is gebleken dat het traditionele wervingsproces niet noodzakelijk werkt voor gezinnen met een migratieachtergrond. Mond-tot-mondcampagnes en het opzetten van een ruimte voor dialoog worden als succesvoller beschouwd in diasporagemeenschappen en hier kunnen ook sleutelfiguren een belangrijke rol spelen.

Actieve pleegzorgers kunnen inderdaad worden betrokken bij de wervingsinspanningen van de organisatie, door hen te vragen hun ervaringen en vaardigheden te delen tijdens informatiebijeenkomsten met vrienden, familie of burens die mogelijk geïnteresseerd zijn in het worden van pleeggezin; om een spreker te zijn op een informatiebijeenkomst (zie 2.2); of om actief andere gezinnen te werven. Gezien het belang van mond-tot-mondreclame speelt de zorgorganisatie een belangrijke rol bij het geven van uitstekende diensten en ondersteuning aan de huidige pleegzorggezinnen, aangezien zij degenen zullen zijn die met familie en vrienden over hun ervaringen praten.

Zorg bovendien voor divers wervingsmateriaal met informatie in meerdere talen over uiteenlopende onderwerpen (zoals financiële aspecten, begeleiding, selectieprocedure pleegzorg). Idealiter wordt mond-tot-mondreclame gecombineerd met wervingsmateriaal, zoals flyers en (social media) video's (zie 2.6), waar potentiële pleegzorgers op terug kunnen vallen wanneer zij op zoek zijn naar nadere informatie.

Onder dit punt valt ook de actieve werving van voormalige verwanten als nieuwe pleegzorgers. Dit betekent dat voormalige verwanten worden geworven om nieuwe pleegzorgers te worden voor niet-begeleide kinderen die geen familielid, goede vriend of kennis zijn.

### 2.4. AANWERVING VIA RELEVANTE VERENIGINGEN

Een belangrijke stap bij het bereiken van het relevante publiek voor uw wervingscampagne is een beeld te krijgen van de bestaande verenigingen en personen (zie "werving via sleutelfiguren" onder 2.5) in de doelgemeenschappen. Na deze eerste inventarisatiefase kan een selectie worden gemaakt van verenigingen en personen die potentieel voor samenwerking vertonen.

Deze verenigingen en personen kunnen op verschillende manieren worden geïdentificeerd:

- Diversiteitswerkers van de overheid;
- Lijst van culturele/gemeenschaps-/diaspora-verenigingen bij overkoepelende organisaties;
- Verenigingen of projecten die ook werken met migrantengemeenschappen, vluchtelingen of rond het thema integratie;

- Via mensen met een migratieachtergrond die al in contact zijn geweest met uw organisatie;
- Tips van collega's, kennissen, interculturele bemiddelaars, religieuze/gemeenschapsleiders, hulpverleners met een migratieachtergrond.

Niet elke vereniging is geschikt om pleegzorgwerkers met een migratieachtergrond te werven. Hier zijn drie overwegingen die kunnen helpen bij het bepalen of het een geschikte vereniging is voor uw doelgroep en doelstellingen:

- **Vergelijkbare kerntaak:** de beste partnervereniging zijn die waarvan de kerntaak nauw aansluit bij uw eigen organisatie. Dit vergroot de kans op het vinden van een gedeelde agenda.
- **Vergelijkbare doelgroep:** het is belangrijk dat de vereniging zich richt op een vergelijkbare doelgroep. Veel culturele organisaties richten zich op de emancipatie van kwetsbare groepen (bijvoorbeeld analfabete mannen en vrouwen, daklozen). Dit is niet noodzakelijkerwijs de doelgroep die je als organisatie zoekt. Toch kunnen vrijwilligers die regelmatig werken met asielzoekers, werkzoekende nieuwkomers en mensen in precare leefomstandigheden geïnteresseerd zijn om ook de rol van pleegzorger of wettelijke voogd op zich te nemen.
- **Herhaling:** wanneer de naam van een bepaalde vereniging meerdere malen wordt genoemd tijdens gesprekken met verschillende mensen, zoals collega's, vrienden, sleutelfiguren, pleeggezinnen, wettelijke voogden, enz. kan worden aangenomen dat dit een relevante actor zou kunnen zijn om te bereiken.

Zodra een geschikte vereniging is geïdentificeerd, moeten de eerste contacten worden gelegd. Dit kan door contact op te nemen met de bestuursleden of door een door de organisatie georganiseerd evenement bij te wonen. Dit laatste kan ook helpen om vast te stellen of de organisatie inderdaad het beoogde publiek aantrekt, zoals vastgesteld in het wervingsplan. Tenslotte kan met de organisatie worden afgesproken om bijvoorbeeld een gerichte informatiesessie mee te organiseren, een informatiestand te bemachtigen op een groter evenement, een advertentie te plaatsen in het centrum van de organisatie, een tijdslot te krijgen op een bestaande bijeenkomst om uitleg te geven over pleegzorg, enz.

Voor een stapsgewijze handleiding voor het benaderen van verenigingen om samen te werken, zie het volgende hoofdstuk 2.5 "aanwerving via sleutelfiguren".

## 2.5. AANWERVING VIA SLEUTELFIGUREN

### PROFIEL EN ROL VAN SLEUTELFIGUREN

Sleutelfiguren zijn mensen die een bijzondere en bevoorrechte relatie hebben met de doelgroep die u wilt werven. Zij hebben een leidende rol of hebben veel invloed binnen de doelgroep. Zij kunnen de doelstellingen van de organisatie uitdragen en helpen gevoelens van zorg en verantwoordelijkheid bij de doelgroep te stimuleren. Sleutelfiguren die helpen bij het vinden van goede pleeggezinnen kunnen ook culturele adviseurs of bemiddelaars zijn. In Nederland werkt pleegzorgbureau Nidos succesvol samen met uitgeprocedeerde NBMV als sleutelfiguren en zelfs als pleegzorgers.

Sleutelfiguren kunnen worden omschreven als personen in staat zijn om:

- De kloof te overbruggen tussen pleegzorgbureaus en pleeggezinnen met een migratieachtergrond. Zij staan immers dicht bij de gemeenschap en hebben een gemeenschappelijke taal en culturele gewoonten, wat cruciaal is voor het opbouwen van vertrouwen.
- De diasporagemeenschappen en de overheidsdiensten dicht bij elkaar te brengen om het wantrouwen tussen het overheidssysteem en de diensten te verminderen.
- Hulp bij het inschatten of gezinnen al dan niet in aanmerking komen voor pleegzorgbureaus. Daarom wordt voorgesteld sleutelfiguren op te leiden, te adviseren en op te volgen en op hen te vertrouwen voor mond-tot-mond reclame, omdat zij weten wat er leeft binnen de gemeenschappen en de gezinnen.
- Gezien worden als ervaringsdeskundigen en rolmodellen die een grote toegevoegde waarde kunnen bieden bij het promoten van pleegzorgbureaus.

Er is een belangrijke rol weggelegd voor de diasporagemeenschappen, die zich over het algemeen bereid tonen om zorg te dragen voor de NBMV. De gedeelde identiteit, het morele doel en het gevoel deel uit te maken van de samenleving zijn enkele redenen voor hen om zich in te zetten. Bovendien kunnen sleutelfiguren uit de diaspora het wantrouwen in de opvoeding binnen verschillende culturen overwinnen en een brug slaan tussen diasporagemeenschappen enerzijds en beleidsmakers en gevestigde instellingen anderzijds. Ondanks de bereidheid en de toegevoegde waarde bereikt informatie over pleegzorg deze gemeenschappen zelden.

Leden van geraadpleegde diasporaverenigingen<sup>38</sup> hechten namelijk veel belang aan deelname en erkenning van hun expertise die kan bijdragen tot de opvang van NBMV. Migratie en de opvang van NBMV zijn thema's die hen nauw aan het hart liggen:

- Zij beschouwen zichzelf als ervaringsdeskundigen omdat zij (of hun (groot)ouders), net als de NBMV, ooit in hun gastland zijn aangekomen en zelf hebben ervaren hoe moeilijk integratie kan zijn en welke uitdagingen dit proces met zich meebrengt bij het vormen van een eigen identiteit.
- Diasporafamilies en diasporaverenigingen willen verantwoordelijkheid nemen voor de opvang van NBMV en vragen daarvoor steun van de overheid. Deze betrokkenheid draagt bij tot een gevoel van verbondenheid met de samenleving en kan alleen worden bereikt door een inclusief beleid.
- Dit hangt ook samen met een moreel en spiritueel doel om jongeren uit de eigen gemeenschap op te vangen.
- Volgens de respondenten moeten de verwachtingen over de gezamenlijke zorg voor broers en zussen worden heroverwogen.
- Het vasthouden aan de plaatsing van broers en zussen heeft volgens sommigen in het verleden wel eens tot negatieve ervaringen geleid. Sommige mensen voelen inderdaad de druk om broertjes en zusjes op te nemen, terwijl ze eigenlijk maar de capaciteit of voorkeur hebben om voor één kind pleegzorg te verlenen. Dit kan leiden tot overbevolking en ook tot uitval van het gezin, omdat zij aangeven de zorg voor broertjes en zusjes niet (meer) aan te kunnen.
- Sommige geraadpleegde diasporaleden betreuren dat zij niet betrokken zijn bij het integratietraject van de NBMV. Zij melden dat informatie hen niet bereikt of niet is aangepast aan hun gemeenschap:
  - Sommige diasporaverenigingen vragen om specifiek wervingsmateriaal voor hun gemeenschap. Er kan bijvoorbeeld een korte informatieve video over pleegzorg worden

---

<sup>38</sup> 2022 Analyseverslag van het IOM: overleg over pleegzorg

gemaakt waarin zowel de financiële aspecten als de beschikbaarheid van een Afghaanse pleegzorgbegeleider worden vermeld.

- o Informatiebijeenkomsten en folders moeten in de eigen taal worden verstrekt. Afghaanse jongeren of pleeggezinnen kunnen bijvoorbeeld tijdens informatiesessies of andere evenementen/activiteiten in hun eigen taal spreken.
- o Verschillende communicatiekanalen kunnen helpen om diasporagemeenschappen te bereiken (d.w.z. diaspora-radiokanalen, kranten, sociale media, enz.)

Verder is het belangrijk dat de organisatie tijd investeert in het leren kennen van sleutelfiguren die betrouwbaar zijn en zich inzetten voor de NBMV en de doelgroep. Deze personen kunnen een belangrijke rol spelen bij het adviseren en ondersteunen van recruiters bij het vinden van potentiële pleeggezinnen of bij het zelf zoeken naar gezinnen. Bovendien zullen zij advies kunnen geven over flyers en publicaties (d.w.z.; taalgebruik, toegankelijke informatie) en de inhoud van de wervingscampagne.

### BEGINSELEN VAN HET WERKEN MET SLEUTELFIGUREN

Om erin te slagen sleutelfiguren te werven, kunt u het beste uitgaan van vier basisprincipes: erkenning, relatiegerichtheid, concreet en doelgericht, en wederkerigheid.

- **Erkenning:** de inspanningen van sleutelfiguren zijn niet vanzelfsprekend. Sleutelfiguren zijn personen met faam en aanzien in hun doelgemeenschap. Dit betekent vaak dat ze drukke agenda's hebben. Bedenk dat zij hun netwerk ter beschikking stellen van uw organisatie en dat zij een kwetsbare positie innemen: zij staan garant en steken hun nek uit voor uw organisatie binnen hun gemeenschap. Het is daarom belangrijk om de inzet van sleutelfiguren te erkennen, maar ook de expertise die sleutelfiguren en diasporaverenigingen hebben over hun eigen gemeenschap. Niet elke vereniging vertegenwoordigt echter een hele gemeenschap. Vaak vertegenwoordigt zij slechts een deel van die gemeenschap. Probeer dus zoveel mogelijk verschillende verenigingen en personen uit dezelfde gemeenschap te betrekken om een zo breed mogelijk beeld van die gemeenschap te krijgen.
- **Relatiegericht:** In gemeenschappen zijn vertrouwensrelaties belangrijk. Investeren in persoonlijke, directe en informele contacten is daarom noodzakelijk: wees aanwezig, wees zichtbaar, wees betrouwbaar.
- **Concreet en doelgericht:** Sta voor een directe, menselijke en duidelijke aanpak. Ingewikkelde procedures en administratieve belemmeringen moeten zoveel mogelijk worden vermeden. Dit maakt het voor hen gemakkelijker om de boodschap aan hun doelgroep over te brengen. Probeer hen beknopt en duidelijk te informeren over uw hulpvraag en de begeleiding en follow-up die u kunt bieden.
- **Wederkerigheid:** Ga uit van het "geven en nemen" principe. Sleutelfiguren zijn vaak maatschappelijk betrokken mensen met eigen projecten binnen hun gemeenschap. Ga ervan uit dat zij ook meerwaarde willen halen uit een samenwerking. Dit is niet iets negatiefs. Het is wel belangrijk om inzicht te krijgen in hun motivatie en goed in te kaderen wat je kunt bieden. Probeer waar mogelijk hun agenda en projecten te ondersteunen.

Werken met sleutelfiguren geeft inderdaad toegang tot potentiële kandidaten die moeilijker te bereiken zijn via de reguliere wervingskanalen. Niettemin vergt het werken met sleutelfiguren aanzienlijke investeringen in tijd en middelen en aanvullende overwegingen met betrekking tot:

- Onevenwichtige samenwerking: van sleutelfiguren wordt gevraagd tijd te investeren in het project, hun netwerk beschikbaar te stellen en een brugfunctie te vervullen. Tegelijkertijd kan de zorgorganisatie vaak niet teruggeven wat sleutelfiguren nodig hebben, zoals financiering, toegang tot subsidies, materiële ondersteuning, etc. Het kan helpen om de voordelen, de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de meerwaarde van het werken aan het doel van het werven van pleegzorggezinnen te benadrukken;
- Andere aanpak: sleutelfiguren eisen meestal een directe en persoonlijke aanpak, met concrete doelstellingen en resultaten. Dit is soms moeilijk te rijmen met de procedures, de zorgvuldige aanpak en het langetermijnkarakter van het zorgaanbod;
- Positie van sleutelfiguren: sleutelfiguren nemen een kwetsbare positie in door uw organisatie bij te staan. Hun gemeenschap is vaak sceptisch en wantrouwend tegenover officiële instanties. Hoe kunt u ervoor zorgen dat sleutelfiguren niet ter verantwoording worden geroepen wanneer gezinnen die zij hebben gebracht ontevreden zijn of een negatieve ervaring hebben met uw zorgorganisatie?

## STAPPEN VAN HET OPBOUWEN VAN EEN SLEUTELFIGURENNETWERK

Het werken met sleutelfiguren is gebaseerd op de pijlers maatwerk, culturele gevoeligheid, flexibiliteit en duurzaamheid en vereist derhalve een specifieke aanpak en een actieplan, waarvan de verschillende stappen in de volgende subhoofdstukken zullen worden uitgewerkt.



### a. Voorbereiding

#### *Doelstelling*

Een eerste belangrijke stap is te bepalen wat u met de sleutelfigurenaanpak wilt bereiken, en de algemene doelstelling te formuleren, bijvoorbeeld:

#### *Het bepalen van de gemeenschappen*

Nadat de algemene doelstelling is geformuleerd, moet deze op een meer gerichte, slimme en specifieke manier worden gedefinieerd, zodat de verwachtingen realistisch kunnen worden gerealiseerd binnen de geplande timing en met de beschikbare middelen. Er kan bijvoorbeeld besloten worden om de wervingsactiviteiten te richten op een bepaalde gemeenschap, rekening houdend met de specifieke achtergrond van de huidige groep NBMV, bijvoorbeeld "richt de wervingsactiviteiten op de Arabisch-islamitische gemeenschap aangezien een grote groep NBMV afkomstig is uit (Arabische) islamitische landen".



### Bepalen van de doelgroep

Tot slot is het ook belangrijk om aan te geven welke doelgroep binnen de geselecteerde migratiegemeenschappen u wilt bereiken. Wanneer er bijvoorbeeld een grote groep Afghaanse jongens is, kunt u zich specifiek richten op werving binnen de Afghaanse gemeenschap.

#### b. Identificatie van geschikte sleutelfiguren

Net als bij werving via vereniging kan niet elke belangrijke, invloedrijke persoon geschikt worden geacht voor de doelstelling om pleegzorgers met een migratieachtergrond te werven. Hier zijn vier overwegingen die kunnen helpen bij het bepalen of de persoon een geschikte sleutelfiguur is voor uw doelgroep en doelstellingen:

- Vergelijkbare inzet: idealiter iemand die zelf hulpverlener is
- Groot netwerk en goede reputatie
- Herhaling: wanneer meerdere mensen naar dezelfde persoon verwijzen, kun je aannemen dat dit een belangrijk persoon zou kunnen zijn.
- Tijd hebben: leidinggevend, oprichters van verenigingen of bestuursleden zijn vaak het doelwit. Hun tijd is echter vaak beperkt. Een sleutelfiguur kan ook een vrijwilliger zijn of iemand zonder officiële functie.

#### Tip!

- ✓ Probeer een profiel te maken van elke sleutelfiguur of vereniging met wie je een samenwerking aangaat. Breng informatie in kaart zoals functie, politieke/religieuze stroming, sub-migratiegroep, kernmissie en visie, subsidie of financiële steun, enz.

#### c. Eerste contact

Zodra er een overzicht is van de verschillende verenigingen en potentiële sleutelfiguren, kunt u beginnen met het leggen van contacten en het opbouwen van een netwerk.

Voor de eerste gesprekken is het vaak efficiënter om zo direct mogelijk contact te hebben (via de telefoon of face-to-face). Verder is een proactieve, toereikende en vastberaden houding belangrijk: bureauwerk alleen zal niet de verwachte resultaten opleveren, dus ga de straat op en probeer meerdere keren en op verschillende manieren te bellen of te bereiken. Vooral in deze eerste fase is het belangrijk om sleutelfiguren actief te blijven benaderen. Wanneer iemand niet de juiste persoon is om als sleutelfiguur te engageren, kijk dan waar de toegevoegde waarde van die persoon ligt: misschien kan hij je in zijn netwerk begeleiden naar andere potentiële sleutelfiguren of kan hij een andere rol op zich nemen (mentor voor de NBMV, helpen bij het optimaliseren van wervingsflyers, etc.).

Wanneer u met succes sleutelfiguren hebt bereikt, is het eerste gesprek belangrijk om hun betrokkenheid bij de missie van de organisatie te verzekeren. Hier zijn drie overwegingen die kunnen helpen bij het eerste gesprek met de sleutelfiguur:

- Geef informatie: geef een duidelijke en bondige uitleg over wat de zorgorganisatie kan bieden, wat pleegzorg inhoudt en wat de behoeften zijn. Concrete, herkenbare voorbeelden zijn belangrijk. Overstelp echter niet met te veel informatie tegelijk. Sleutelfiguren hebben tijd nodig om u en uw organisatie te leren kennen en te vertrouwen.

- Luister: toon interesse in wat de sleutelfiguren doen. Zo krijgt u inzicht in hun engagementen, motivatie, activiteiten, doelgroep, enz. Bovendien zult u zo beter gemeenschappelijke punten kunnen identificeren.
- Stel verwachtingen vast: wees duidelijk over wat er van een sleutelfiguur wordt verwacht. Een sleutelfiguur mag geen expert of (onbetaalde) werknemer van uw organisatie worden. Hij/zij heeft/hebben vooral een faciliterende rol. Wees tegelijkertijd eerlijk over (de grenzen van) wat uw organisatie kan bieden.

#### Tip!

- ✓ Houd er rekening mee dat sleutelfiguren andere verplichtingen hebben, waardoor afspraken uitgesteld of vertraagd aanwezig kunnen zijn. Het is belangrijk om flexibel te zijn, extra tijd in uw agenda te rekenen en voorbereid te zijn op last-minute wijzigingen of uitnodigingen. Deze vertragingen of uitstel moeten niet worden opgevat als een teken van desinteresse of gebrek aan respect.
- ✓ Verzoek om verschillende communicatiemiddelen om te voorkomen dat contact verloren gaat wanneer sleutelfiguren van telefoonnummer/e-mailadres veranderen.

U kunt ook een algemene infosessie organiseren voor verschillende potentiële sleutelfiguren. Leg in deze sessie uit wat pleegzorg inhoudt, wat uw organisatie doet en aanbiedt voor pleeggezinnen, welke pleeggezinnen uw organisatie zoekt, wat NBMV zijn, wat de rol is van een sleutelfiguur en wat de verschillende vormen van pleegzorg zijn (langdurig, kort verblijf, enkel in het weekend, etc.). Het is aanbevolen om een evaluatieformulier te voorzien voor de deelnemers om in te vullen na de infosessie. Dit kan ook een goed moment zijn om feedback te vragen op de wervingsstrategie van uw organisatie (flyers, video's, enz.) die u tijdens de infosessie hebt toegelicht. Vraag in het evaluatieformulier of de deelnemer kan worden gecontacteerd voor verdere samenwerking als sleutelfiguur of in een andere rol (bv. strategische rol, mentor voor pleeggezinnen), dus voorzie ruimte waar contactgegevens kunnen worden achtergelaten. Deze worden dan uitgenodigd voor een training voor sleutelfiguren.

Na de introductiefase is het belangrijk een goede relatie op te bouwen met sleutelfiguren, omdat dit de basis vormt voor verdere samenwerking. Bedenk dat het "leggen van deze basis" veel tijd vergt. Hoeveel tijd precies hangt af van elke sleutelfiguur en kan gemakkelijk variëren van drie maanden tot meer dan een jaar. Gedurende deze tijd is het belangrijk om regelmatig telefonisch of persoonlijk contact te hebben. De frequentie van deze contacten verschilt ook per sleutelfiguur (maandelijks, driemaandelijks, ...).

#### d. Selectie van sleutelfiguren

Tijdens de identificatie van sleutelfiguren kan het team van "netwerkverkenners" (medewerkers die tot taak hebben sleutelfiguren te werven en potentiële pleeggezinnen in migrantennetwerken te identificeren) de volgende criteria gebruiken om de sleutelfiguren met het hoogste potentieel eruit te filteren. Merk op dat het

onderhouden van de relaties met sleutelfiguren veel (tijds)investering zal vergen, dus het is belangrijk om een selectie van sleutelfiguren te maken en om met uw organisatie minimale "referentietermen" voor sleutelfiguren te definiëren.

#### *Kennis van het doel*

Van de sleutelfiguur wordt verwacht dat hij zich laat informeren over pleegzorg en kennis opdoet aan de hand van een informatiebijeenkomst en training om pleeggezinnen - met of zonder migratieachtergrond - te werven voor de opvang van NBMV.

#### *Dezelfde verbintenis*

Dit betekent dat de sleutelfiguur een actieve en betrokken houding aanneemt tijdens de sleutelfiguurvergaderingen. Bij de start van de samenwerking wordt een engagementsverklaring ondertekend. Dit is een overeenkomst tussen uw organisatie en de sleutelfiguren.

Besprek met uw organisatie de minimale toezeggingen die van sleutelfiguren worden verlangd. Van sleutelfiguren kan bijvoorbeeld worden verwacht dat zij zich verbinden tot:

- o Aanwezigheid bij minimaal 3 vergaderingen per jaar, georganiseerd in de regio van de sleutelfiguur
- o Organiseren van of deelnemen aan één evenement per jaar
- o Pleegzorg promoten op sociale media of andere kanalen met het gegeven wervingsmateriaal.

#### *Breed netwerk en reputatie*

Van de sleutelfiguur wordt verwacht dat hij naast zijn aanwezigheid op de sleutelfiguurbijeenkomst een breed netwerk creëert, onderhoudt en betreft. Bovendien heeft de sleutelfiguur een nette en positieve reputatie in de gemeenschap waarin hij of zij zich bevindt. Men mag geen strafblad hebben of in een crimineel milieu verkeren. Omdat de organisatie werkt met kwetsbare groepen (NBMV) is het belangrijk om een goede screening te hebben.

#### *Duurzaamheid*

De sleutelfiguur gaat een samenwerking aan met uw zorgorganisatie en verbindt zich ertoe de bijeenkomsten voor sleutelfiguren herhaaldelijk en langdurig bij te wonen.

#### *Tijd*

Van de sleutelfiguur wordt verwacht dat hij tijd en ruimte creëert om evenementen en activiteiten te zoeken, bij te wonen of te organiseren, om het doel van de vergaderingen te bevorderen.

#### *Taal*

De sleutelfiguur moet kunnen converseren in de taal van de zorgorganisatie en, idealiter, van de doelgemeenschap. Andere talen die een meerwaarde kunnen betekenen in de gemeenschap waar de aanwerving plaatsvindt, zijn een voordeel en moeten gemotiveerd worden.

## Leeftijd

De sleutelfiguur moet 18 jaar of ouder zijn, dat is de leeftijd om te werven of pleegzorg te verlenen in Pleegzorg Vlaanderen.

Deze zeven door Pleegzorg Vlaanderen gehanteerde eisen zijn slechts aanbevelingen en kunnen dienen als inspiratie voor uw zorgorganisatie. Wij adviseren dat elke organisatie zijn eigen eisen gebruikt of bedenkt.

## e. Opleiding

### Tip!

- ✓ Personen die niet in aanmerking komen om een sleutelfiguur te worden, kunnen uw organisatie toch op een andere manier ondersteunen: misschien kunnen zij worden opgenomen in een meer strategische rol door hun feedback te geven op de wervingsaanpak, zij kunnen een mentor zijn voor pleeggezinnen, zij kunnen u begeleiden naar interessante evenementen of kunnen helpen bij het ontwikkelen en verspreiden van wervingsflyers/video's.

Voor de sleutelfiguren in uw (pleeg)zorgorganisatie moeten opleidingsmomenten worden georganiseerd. Deze kunnen plaatsvinden op lokaal niveau (provincie of gemeente). De sleutelfiguur wordt in contact gebracht met een "netwerkverkenner" in dienst van uw (pleeg)zorgorganisatie. Zoals eerder uitgelegd is een "netwerkverkenner" een persoon die het netwerk van de sleutelfiguur opvolgt.

Om de sleutelpersoon voor te bereiden op zijn of haar rol als ambassadeur van pleegzorg, wordt na een eerste informatieve sessie of overleg met de sleutelpersoon een training gegeven. In de training komen de volgende onderwerpen aan bod:

- A. Wat is pleegzorg en welke verschillende vormen van pleegzorg zijn er (langdurig, kortdurend, weekends, maandelijks, enz.) (verkorte versie van infosessies voor kandidaat-pleegzorgers voor NBMV)
- B. Hoe doe je aan gerichte werving.
  - a. Wat is de selectieprocedure, wat zijn de voorwaarden om pleegzorger te worden?
  - b. Wat is de status van een NBMV binnen de pleegzorg?
  - c. Wat is de rol van een voogd?
  - d. Praktisch: hoe om te gaan met culturele verschillen en verwachtingen van pleegzorg
    - i. Zelf leren beoordelen: is dit een gezin dat geschikt is voor pleegzorg?
    - ii. Wat zijn de vereisten voor een pleeggezin?
    - iii. Taalbeleid: een van de partners moet de taal van de zorgorganisatie voor screening (dossier pleegzorg) kunnen spreken. In het geval van een verwantschapsverzorger kan dat de taal van de zorgorganisatie of de taal van het kind zijn.
    - iv. Wat te doen bij ethisch moeilijke situaties: discussie en rollenspel.

C. Toelichting op de verbintenisverklaring en ondertekening.

*Voorbeeld van een verbintenisverklaring:*

Ik, (naam sleutelfiguur), verklaar hierbij dat ik een verbintenis aanga met (naam zorgorganisatie, locatie organisatie) om:

1. de training "van ambassadeur tot sleutelpersoon binnen pleegzorg" bij te wonen.
2. te voldoen aan de zeven voorwaarden om sleutelpersoon te zijn
3. ... (andere voorwaarde die de organisatie wil toevoegen)

Handtekening sleutelfiguur + handtekening netwerkverkenner

D. Evaluatieformulier

Zie bijlage 1 voor een voorbeeld van een evaluatieformulier.

f. Vergadering van sleutelfiguren

Een extra stap zou kunnen zijn om de geworven sleutelfiguren samen te brengen in een gemeenschappelijke vergadering en een "team van belangrijke sleutelfiguren" te creëren. Het organiseren van sleutelfigurenbijeenkomsten geeft een extra gevoel van samenwerken aan een gemeenschappelijk doel; het helpt om elkaar te inspireren met nieuwe ideeën en om de inspanningen bij de werving te versterken. De sleutelfigurenbijeenkomst kan ook een ruimte zijn om ervaringen uit te wisselen, andere potentiële sleutelfiguren mee te nemen, feedback te geven over het sleutelfigurennetwerk en een update te geven over komende activiteiten en evenementen.

Zodra een goede relatie met een aantal sleutelfiguren (minimaal 5) is opgebouwd, kan worden begonnen met het organiseren van dit soort sleutelfigurenbijeenkomsten.

*Wat?*

Sleutelfigurenbijeenkomsten zijn bijeenkomsten tussen de sleutelfiguren en medewerkers (d.w.z. netwerkverkenners) van de zorgorganisatie. Dit is een gelegenheid om samen na te denken over hoe de gezamenlijke doelen van het werven van pleegzorgers kunnen worden bereikt. Bovendien worden de deelnemers aangemoedigd om ervaringen en goede praktijken uit te wisselen.

*Doelstellingen?*

Een bijeenkomst van sleutelfiguren is meer dan het samenbrengen van verschillende actoren in één ruimte. De doelstellingen van het organiseren van een sleutelfigurenbijeenkomst zijn drieledig:

- Netwerkfunctie: sleutelfigurenbijeenkomsten zijn momenten waarop de sleutelfiguren zowel de zorgorganisatie als elkaar beter leren kennen. Het is daarom belangrijk om voldoende tijd te voorzien voor kennismakingen. Enerzijds zorgt dit voor een hechter sleutelfigurennetwerk, anderzijds creëert het een platform voor sleutelfiguren om de zichtbaarheid op hun eigen organisatie of activiteiten te vergroten.
- Informatiefunctie: het is van groot belang dat de sleutelfiguren goed weten wat uw organisatie biedt: uw werkdomein, uw missie-visie, wat u als organisatie (niet) kunt bieden, etc. Sleutelfiguren zelf hebben behoefte aan duidelijke informatie, want niet alle sleutelfiguren zijn bekend met de

bijzondere jeugdzorg. Concrete en herkenbare voorbeelden kunnen helpen om zaken te verduidelijken: u kunt werken met voorbeeldcases, maar ook met getuigenissen van mensen die al met uw organisatie in aanraking zijn gekomen. Ook kan het interessant zijn om, indien mogelijk en in lijn met de kindbeschermingsmaatregelen, een bijeenkomst te plannen tussen sleutelfiguren en de NBMV. De redenering hierachter is dat het de drive en motivatie van sleutelfiguren kan versterken om hun betrokkenheid bij de activiteiten tot een succes te maken. Het zien van de concrete verandering en impact van hun werk zal extra lonend zijn.

- Actiefunctie: gezamenlijke acties worden vastgesteld en uitgewerkt tijdens bijeenkomsten van sleutelfiguren. Het is belangrijk om de sleutelfiguren niet te veel te sturen bij het opzetten van acties; over het algemeen is het interessanter als sleutelfiguren zelf met voorstellen komen. Als zorgorganisatie kun je nagaan hoe hun voorstellen ondersteund kunnen worden. Daarnaast moeten sleutelfiguren die al een succesvolle activiteit hebben uitgevoerd in het zonnetje worden gezet, door hen uit te nodigen om over hun ervaringen te spreken. Indien relevant en beschikbaar, kunt u wijzen op de directe resultaten die deze acties hebben opgeleverd. Dit werkt zeer motiverend en kan andere sleutelfiguren inspireren. Er moet echter ook aandacht zijn voor niet-succesvolle acties, want vaststellen wat niet werkt kan voor sleutelfiguren even leerzaam zijn.

#### Hoe?

Er moeten regelmatig bijeenkomsten met sleutelfiguren worden georganiseerd. Het verdient aanbeveling de vergaderingen indien mogelijk in de zorgorganisatie te houden. Zo raken sleutelfiguren vertrouwd met de locatie en de operationele kant van de organisatie. Denk verder na over manieren om contact te onderhouden en sleutelfiguren op de hoogte te brengen van de volgende bijeenkomsten, bijvoorbeeld via ontbijtmomenten, gemeenschappelijke WhatsApp-groep, persoonlijke telefoontjes of uitnodigingen. Zorg ervoor dat je de sleutelfiguren persoonlijk uitnodigt voor de volgende bijeenkomst. Zorg er ten slotte voor dat de netwerkbijeenkomsten een veilige ruimte zijn. Voor de eerste bijeenkomst kan het netwerk van sleutelfiguren brainstormen over een aantal grondregels om een veilige ruimte te creëren (d.w.z. respect, elkaar bedanken voor feedback, etc.).

#### Tip!

- ✓ Wees voorzichtig met het bij elkaar plaatsen van sleutelfiguren en houd afstand van onderlinge conflicten. Sleutelfiguren functioneren vaak in vergelijkbare domeinen en zijn afhankelijk van beperkte overheidsmiddelen of donaties van de gemeenschap. Dit kan tot concurrentie leiden en vereist waakzaamheid.

#### g. Een sociaal netwerk onderhouden

Zodra een netwerk van sleutelfiguren is ontwikkeld, moet dit netwerk actief worden onderhouden. Sleutelfiguren engageren zich in het begin vaak uit enthousiasme, maar door drukke agenda's, tegenstrijdige agenda's en andere verplichtingen bestaat er een aanzienlijk risico dat bijeenkomsten van sleutelfiguren en vastgestelde doelen naar de achtergrond verdwijnen. Daarom is een vastberaden en gerichte aanpak belangrijk om hun betrokkenheid levend te houden.

U kunt zorgen voor voortdurende betrokkenheid van uw sleutelfiguren, door:

- Regelmatig contact opnemen: een goede follow-up is essentieel. Het kan helpen om een lijst bij te houden, waarop per sleutelfiguur staat genoteerd wanneer het laatste contact was en wat er is afgesproken. Raadpleeg deze lijst regelmatig. Schroom niet om contact op te nemen met een sleutelfiguur, ook al is er niets gepland. Zo blijf je op hun radar.
- Blijf de activiteiten van uw sleutelfiguren bezoeken, ook als ze de weg naar uw organisatie hebben gevonden. Naar hun activiteiten gaan is een manier om interesse te tonen, een (vertrouwens)relatie te creëren en op de hoogte te blijven van wat zij doen. Als er te lang geen persoonlijk contact is, is het risico groot dat de samenwerking verwatert.

Tip!

- ✓ Zorg ervoor dat u zich niet met te veel sleutelfiguren inlaat. Het is beter om minder sleutelfiguren te hebben, met wie een frequent contact en een goede relatie wordt opgebouwd, dan om veel sleutelfiguren te hebben, met wie het contact oppervlakkig blijft en uiteindelijk afbreekt. De kring van sleutelfiguren klein houden is niet altijd vanzelfsprekend. Sleutelfiguren zijn enthousiast en bieden nieuwe organisaties of mensen aan, waardoor de sleutelfigurenpool groeit. Toch is het belangrijk om grenzen te stellen en duidelijk te communiceren over je mogelijkheden (afhankelijk van tijd, middelen en zelfzorg).

## RISICO'S EN UITDAGINGEN

Verschillende redenen kunnen verklaren waarom een aanwerving van sleutelfiguren niet succesvol is.

- Mensen komen niet opdagen of hebben geen tijd om een informatiebijeenkomst bij te wonen.
- Er is weinig bereik in de gemeenschap.
- Het duurt lang om sleutelfiguren te bereiken en een geschikt moment te vinden voor een voorlichtingsbijeenkomst.
- Aan de bestaande organisaties en sleutelfiguren wordt te veel gevraagd.

Een ander discussiepunt is de betrokkenheid van de sleutelfiguur bij de selectieprocedure van pleeggezinnen. Niet elk kandidaat-pleeggezin krijgt aan het eind van de screening- en selectieprocedure een positief antwoord. Zoals eerder uitgelegd kan dit de sleutelfiguur in een moeilijke, kwetsbare positie plaatsen ten opzichte van zijn/haar/hun gemeenschap. Welke informatie geeft u door aan de sleutelfiguren na de screenings, wat legt u uit, wat zijn de verwachtingen van het kandidaat-gezin ten aanzien van de sleutelfiguur? Dit zijn allemaal vragen waar je als zorgorganisatie mee te maken krijgt. Bedenk allereerst dat professionals altijd gebonden blijven aan het beroepsgeheim en dat sleutelfiguren geen collega's zijn en dus niet onder het gedeelde beroepsgeheim vallen. Verder kunnen screenings- en selectieprocedures nogal wat gevoelige informatie bevatten en kan er een directe link zijn tussen de familie van de kandidaat en de sleutelfiguur. Het

verdient aanbeveling deze gevoeligheid vooraf met de sleutelfiguur te bespreken en openlijk over "wat als" scenario's te praten. Dit vereist vertrouwen van beide partijen. Als de ene partij om privacyredenen geen aanvullende uitleg kan geven, zal de andere partij dat moeten accepteren. Dit onderstreept het belang van de trainingssessies en regelmatige follow-up vergaderingen met sleutelfiguren, zodat de sleutelfiguren heel goed weten hoe pleegzorg en uw organisatie werken en daardoor gemakkelijker kunnen omgaan met dit soort moeilijke situaties. Tot slot zijn het opbouwen van vertrouwen, openheid en transparantie van vitaal belang om problemen te overwinnen, dus regelmatige bijeenkomsten kunnen helpen om elkaar goed te leren kennen, verwachtingen te bespreken en grenzen aan te geven.

Naast het werven en informeren van sleutelfiguren moet de organisatie de sociale netwerken met de sleutelfiguren onderhouden en verder ontwikkelen. Daarom is het aan te bevelen een team van directe aanspreekpunten voor de sleutelfiguren te hebben. Deze zogenaamde "netwerkverkenners" zijn de directe link in dagelijkse zaken voor de sleutelfiguren en hebben een brugfunctie tussen de sleutelfiguren, de gemeenschap en de verschillende diensten van uw zorgorganisatie. Zij onderhouden het netwerk en de communicatie tussen de sleutelfiguren en de (pleeg)zorgorganisatie en worden gemandateerd om infosessies en formaties te geven aan de sleutelfiguren, zodat deze over de juiste informatie beschikken om door te geven aan hun gemeenschap.

## 2.6. AANWERVING VIA VISUELE RECLAME

Advertenties maken het mogelijk een breder publiek te bereiken met een beperkte betrokkenheid van het personeel tijdens de outreach-fase. Ze bieden ook continue exposure en er zijn verschillende publicatievormen (tv, sociale media, flyer, enz.) die passen bij het budget en de doelstellingen van de organisatie. Aangezien advertenties echter niet gemakkelijk kunnen worden aangepast (tv-commercial, bulk van posters en flyers, enz.) moeten extra inspanningen en tijd worden gestoken in de ontwikkelingsfase van de advertentie, om te voorkomen dat het verkeerde publiek wordt bereikt.

Wanneer zorgorganisaties visuele marketing overwegen, moeten zij zorgvuldig nadenken over hun strategie, boodschap en visuele identiteit en moeten zij vermijden onnodige barrières op te werpen of te versterken. Zoals gezegd kunnen sleutelfiguren en interculturele bemiddelaars helpen ervoor te zorgen dat de advertentie de juiste boodschap overbrengt en geschikt is voor het beoogde publiek. Bij het werven via advertenties is het belangrijk:

- ✓ Bepalen welk type publicaties het meest geschikt is voor de doelgroep(en);
- ✓ Bepalen via welke betrouwbare kanalen u uw advertentie gaat verspreiden. Bij aanwerving binnen migrantengemeenschappen kan het de voorkeur verdienen om te werven via lokale radiostations, lokale supermarkten, gebedshuizen, enz;
- ✓ Voldoende informatie verstrekken over de personen/profielen/etc. waarvan u hoopt dat ze op de advertentie zullen reageren (en wie niet moet reageren);
- ✓ Te overwegen succesverhalen en getuigenissen van bestaande pleegzorgers te gebruiken;
- ✓ Om te voorkomen dat u onbruikbare antwoorden ontvangt, die een extra follow-up vereisen;
- ✓ Duidelijk aangeven hoe geïnteresseerden kunnen worden bereikt: per telefoon, e-mail, website, enz.



- ✓ Warme kleuren gebruiken en foto's gebruiken van een gezin samen (inclusief diverse gezinnen), in plaats van alleen het kind, zodat potentiële pleegzorgers zich in de advertentie herkennen;
- ✓ De vertaling van advertenties in de meest voorkomende talen overwegen;
- ✓ Toegankelijke taal gebruiken die niet technisch of sociaal werk jargon is (d.w.z. plaatsing);
- ✓ Te overwegen specifieke informatie te verstrekken over het kind (leeftijd, land van herkomst) en zijn behoeften, aangezien dit het verzorgen van een NBMV concreter kan maken.
- ✓ Zorg voor vertegenwoordiging en diversiteit in uw advertentie,

### Kinderen in visuele reclame

- De ouders of wettelijke voogd en het kind moeten uitdrukkelijk toestemming geven.
- Informeer naar de aard en het doel van de opname (d.w.z. gebruik in visuele reclame).
- Het kind en de ouders/wettelijke voogd informeren dat de toestemming op elk moment kan worden ingetrokken.
- Vermijd stereotypen of gebruik de beelden buiten hun oorspronkelijke context.
- Foto's opslaan volgens de beginselen van gegevensbescherming.
- Anonimiteit van de kinderen in het beeld heeft de voorkeur (d.w.z. wazige ogen).
- Heroverweeg de noodzaak van het gebruik van een kind in uw advertentie.
- Doe geen kwaad en breng het kind niet in gevaar.

niet alleen qua etniciteit, maar ook qua geslacht en leeftijd. Er is een aanzienlijk vooroordeel over vrouwelijke vertegenwoordiging in visuele publicaties. Vrouwen zijn vaak de belangrijkste verzorger, maar er zijn verschillende pleeggezinnen waar de man de belangrijkste verzorger is; en er zijn zelfs veel voorbeelden van alleenstaande mannelijke pleegzorgers. Het niet afbeelden van mannen in wervingsbeelden voor pleegzorg kan ertoe leiden dat velen denken dat het geen rol voor hen is of dat zij niet in een pleeggezin hoeven te werken. Dit kan een nog grotere belemmering zijn voor praktiserende moslimgezinnen waar een man vaak het "hoofd" van het gezin is.

Drie gangbare publicatievormen worden hieronder kort besproken. Elk type heeft zijn voor- en nadelen en deze moeten zorgvuldig worden beoordeeld wanneer zij deel uitmaken van het wervingsplan. Deze publicatievormen kunnen ook naast elkaar worden gebruikt en moeten wellicht worden aangevuld met andere wervingsmethoden, zoals informatiesessies of intercollegiaal advies. Zoals eerder besproken kunnen diasporaleden bijdragen aan de ontwikkeling van wervingsmateriaal. Indien mogelijk zou uw organisatie moeten betalen voor de diensten van diasporaleden om wervingsmateriaal te maken en te verspreiden. Mensen die deel uitmaken van de migrantengemeenschap kunnen u helpen de behoeften, voorkeuren en wervingskanalen beter te begrijpen, wat leidt tot succesvolle wervingscampagnes.

#### a. Flyers

Flyers kunnen doeltreffend zijn wanneer de distributiepunten zorgvuldig worden gekozen.

- ✓ Selecteer plaatsen waar de doelgroep zich bevindt.
- ✓ Flyers moeten aantrekkelijk en kleurrijk zijn en de informatie zo weergeven dat de lezer meer wil weten over de organisatie en niet-begeleide migrantenkinderen.
- ✓ Publiceer ze in de talen van de verschillende gemeenschappen waarop u zich richt.
- ✓ Vernieuw de flyers regelmatig, kies een andere lay-out of nieuwe kleuren om ze aantrekkelijk te houden.

- ✓ Zorg ervoor dat zij adequate en actuele contactgegevens bevatten (e-mailadres, website of telefoonnummer) zodat de belanghebbenden op passende wijze kunnen reageren.



Voorbeeld van een wervingsfolder ontworpen voor en door Afrikaanse diaspora in Brussel, in het kader van het U-CARE-project (ook beschikbaar in het Frans en het Nederlands).

#### b. Sociale media

Voor werving via sociale media is het belangrijk om de doelgroep zeer nauwkeurig te definiëren. Zodra een bericht wordt gedeeld, kan het een grote groep mensen bereiken, zelfs over grenzen en continenten heen. Dit kan leiden tot ongewenste reacties die zonde van de tijd kunnen zijn. Om dit te voorkomen is het waardevol om een social media campagne te starten met mensen die u goed kent. U kunt hen vragen het bericht alleen te delen met mensen of groepen die zij kennen en die zich binnen vooraf bepaalde grenzen bevinden. Dit beperkt het bereik van de campagne.

- ✓ Geef voldoende informatie en vermeld welke antwoorden u al dan niet verwacht.
- ✓ Verwijs naar de website van de organisatie en vraag mensen om goed te kijken voordat ze zich aanmelden.

#### c. Informatieve video voor specifieke gemeenschap of doelgroep

Door overleg met sleutelfiguren uit specifieke diasporagroepen kwam de suggestie om informatieve video's over pleegzorg in verschillende talen te ontwikkelen. Zo bereikt de informatie diverse groepen en individuen via verschillende wegen, zoals sociale media, per telefoon, via organisaties/verenigingen, enz. De informatieve video's kunnen ook worden gebruikt om niet-begeleide minderjarigen bewust te maken van pleegzorg.

Onderstaande adviezen kunnen uw organisatie ondersteunen bij het maken van een voorlichtingsvideo:

- o Maak de video in de taal van de doelgroep.
- o Beperk de lengte van de video tot maximaal 15 minuten. Schrijf een tekst over pleegzorg. Wat moeten ze weten? Wat is leuk om te weten? Wat kan de gezinnen doen besluiten tot pleegzorg? Wat zijn de voorwaarden? Wat is het verschil tussen adoptie en pleegzorg?

- o Maak de video divers genoeg: toon verschillende soorten pleeggezinnen en situaties van pleegzorg (deeltijds, voltijds, kort verblijf, occasioneel, weekends)
- o Laat de gemeenschap deelnemen aan het maken van de video: iemand uit de gemeenschap kan de uitleg in de video verzorgen.
- o Gebruik uitnodigende beelden en boodschappen om de aandacht te trekken van wie kijkt en zorg voor diversiteit, een correcte afspiegeling van de samenleving en spreek andere kanalen aan, zoals de radio.

## 1.7 RECRUITMENT VOOR EEN SPECIFIEKE "MATCH"

De bovengenoemde methoden zijn geschikt om een pool van pleegzorgers met een migratieachtergrond te creëren, zonder zich te richten op de behoeften van één specifiek kind. Niettemin zal het in sommige gevallen nodig zijn een "match" te vinden voor een kind met specifieke behoeften. Hoewel veel wervingsmethoden kunnen worden gebruikt om een specifieke "match" te vinden, is de beste optie het netwerk van het kind en sleutelfiguren in de beoogde gemeenschap te raadplegen. Als een pleeggezin nodig is voor een kind met specifieke behoeften, zal de werving gericht gebeuren op basis van alle beschikbare informatie.

De specifieke behoeften kunnen variëren. Dit kan betekenen dat een pleeggezin in een bepaalde stad wordt gezocht vanwege praktische omstandigheden, zoals studie. Of de werving is gericht op een pleeggezin dat extra zorg kan bieden of met beschikbare medische zorg in de buurt. In deze gevallen worden gezinnen geworven op basis van deze specifieke behoeften van het kind en de vaardigheden of praktische zaken die pleeggezinnen kunnen bieden, zoals verpleging of een woning die geschikt is voor een kind met een lichamelijke beperking. Het werven via het netwerk en de sociale omgeving van het kind blijkt in deze gevallen het meest succesvol.

## DEEL 3

# ONTWIKKELING VAN EEN WERVINGSPLAN

# DEEL 3 - ONTWIKKELING VAN EEN AANWERVINGSPLAN

Voordat u zich stort op de werving van nieuwe pleeggezinnen binnen migrantengemeenschappen, is het essentieel om een duidelijk idee te hebben op wie u zich gaat richten, gebaseerd op de behoeften van de NBMV, en om te bepalen welke van de bovengenoemde methode(n) zal helpen om dat doel te bereiken. Hiertoe is het ontwikkelen van een wervingsplan zeer aan te bevelen, omdat het helpt bij het formuleren van duidelijke doelen, strategieën en concrete activiteiten. Bovendien zal het helpen uw inspanningen te sturen, proactief te reageren op obstakels en de beschikbare middelen efficiënt te gebruiken.

Een wervingsplan is een levend document waarin doelen en strategieën worden bepaald. Een wervingsplan is een belangrijk richtinggevend document dat regelmatig moet worden herzien en aangepast aan de dynamische situatie waarin zorgorganisaties werken, of dat nu verband houdt met de veranderende behoeften van de NBMV, nieuwe ontwikkelingen in de wervingsomgeving of interne verschuivingen.





Hieronder specificeren wij een aantal te beantwoorden kernvragen die het mogelijk maken informatie en elementen te identificeren die essentieel zijn voor de ontwikkeling van een wervingsplan.





Wervingsplan	
Hoeveel plaatsen worden er gezocht?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaal het aantal benodigde plaatsen of gezinnen.</li><li>• Formuleer SMART-doelen<sup>39</sup> (<i>Specifiek, Meetbaar, Haalbaar, Relevant, Tijdig</i>).</li></ul>
Welke gezinnen zijn nodig/niet nodig en voor wie werven we?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaal de behoeften op basis van de screening van de NBMV-groep (leeftijd, geslacht, taal, etniciteit, religie, gezinscontext, expliciete behoeften met betrekking tot gezondheid/onderwijs/eigen voorkeuren).</li><li>• Wervingsactiviteiten moeten gericht zijn op gezinnen die kunnen beantwoorden aan de behoeften van de NBMV.</li><li>• Bepaal de algemene en specifieke kenmerken die pleeggezinnen moeten hebben.</li><li>• Zorg ervoor dat u kijkt naar aanvragers die niet alleen geïnteresseerd zijn, maar ook de capaciteit hebben of geschikt zijn om pleegzorg te verlenen: leeftijd, woonplaats (niet te ver van de school/gezondheidsvoorzieningen van de NBMV, leden van de gemeenschap), dogmatisch religieus, of als er contra-indicaties zijn, zoals binnenshuis roken, alcohol of drugs.</li></ul>
Hoe, wanneer en waar worden de gezinnen geworven?	<p>Dit is de kern van het aanwervingsplan en moet grondig worden overdacht en voortdurend worden geëvalueerd.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaal de wervingsstrategie en -methode(n) (zie punt 2).</li><li>• Wervingslocaties en tijdschema: specificeer per wervingsmethode waar en wanneer zal worden geworven (sleutelfiguren, culturele groepen, scholen, kerken, moskeeën, gemeenschapscentra, enz.)</li></ul>

<sup>39</sup> Bekijk [deze Youtube video](#) voor meer info.

Wie is verantwoordelijk voor welke taken?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bepaal voor elke wervingsactiviteit welk personeelslid of welke personeelsleden verantwoordelijk zullen zijn en specificeer de tijdsinvestering.</li> </ul>
Welke (extra) middelen zijn nodig?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdsinvestering voorzien.</li> <li>• Toewijzing van personeel; noodzaak om nieuw personeel aan te trekken.</li> <li>• Budgettaire behoeften.</li> </ul>
Hoe en wanneer zal de voortgang van de doelstellingen en activiteiten worden gecontroleerd en geëvalueerd?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bepaal de frequentie van toezicht en evaluatie.</li> <li>• Vragen die tijdens het toezicht en de evaluatie moeten worden beantwoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Moet het plan worden aangepast als de inspanningen niet aan de verwachtingen voldoen?</li> <li>○ Moeten de doelstellingen worden gewijzigd?</li> <li>○ Moeten de "wervingsplaatsen" of -activiteiten worden gewijzigd?</li> <li>○ Wat kan ik leren voor toekomstige wervingsactiviteiten?</li> </ul> </li> </ul>
Wat kan een obstakel of belemmering zijn bij het werven binnen een gekozen gemeenschap en met de gekozen methode(n)?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denk na over de zwakke punten van uw wervingsmethode(s).</li> <li>• Risico's, belemmeringen en hinderpalen voor de aanwerving in bepaalde gemeenschappen en locaties in kaart brengen.</li> <li>• Verzachtende maatregelen vaststellen om risico's/obstakels/belemmeringen te overwinnen.</li> </ul>

## BIJLAGE 1: EVALUATIEFORMULIER KERNCIJFERS

? Hoe tevreden bent u over de algemene inhoud van de opleiding?    

? Hoe tevreden bent u over de trainer(s) en hun presentatie van de opleiding?    

? Hoe relevant vond u de opleiding?    

? Bent u nu beter geïnformeerd over de rol van een sleutelfiguur na de opleiding?    

? Hoe groot is de kans dat u zich als sleutelfiguur bij onze organisatie aansluit?  
*? (in geval van eerste informatieve sessie)*    

? Zijn er verbeterpunten in de opleiding?

.....  
.....  
.....

? Heeft u hierna nog opleidingsbehoeften?

.....  
.....  
.....

*Wij danken u voor uw tijd!*

# BIBLIOGRAFIE

- Akriek, K. (2013). *Pleegzorg binnen islamitische (Marokkaanse) gezinnen. Onderzoek naar het tekort aan islamitische (Marokkaanse) pleeggezinnen*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie. Hogeschool INHolland Amsterdam
- Bates, L., Baird, D., Johnson, D. J., Lee, R. E., Luster, T., & Rehagen, C. (2005). *Soedanese vluchtelingenjongeren in pleegzorg: De "verloren jongens" in Amerika*. Child Welfare League of America, 84, 631-648.
- Bronstein, I., Montgomery, P., & Dobrowolski, S. (2012). *PTSS bij asielzoekende mannelijke adolescenten uit Afghanistan*. Tijdschrift voor Traumatische Stress, 25, 551-557.
- Chase, E., Knight, A., & Statham, J. (2008). *The emotional well-being of unaccompanied young people seeking asylum in the United Kingdom*. Londen: British Association for Adoption and Fostering.
- Drammeh, L. (2019) 'Spaces of belonging and social care', in Clayton, S. Gupta, A., & Willis, K. (eds) *Unaccompanied young migrants: Identiteit, zorg en rechtvaardigheid*. Bristol: Policy Press, pp. 159-186.
- EU-Bureau voor de grondrechten (2016), *Achtergrondnota over manieren om te voorkomen dat niet-begeleide migrantenkinderen vermist raken*. Beschikbaar op [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2016-libe\\_missing\\_children\\_21\\_april\\_2016\\_background\\_note.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-libe_missing_children_21_april_2016_background_note.pdf)
- Eurostat (2019). *Bijna 20 000 niet-begeleide minderjarigen onder de in 2018 in de EU geregistreerde asielzoekers*. Beschikbaar op <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9751525/3-26042019-BP-EN.pdf/291c8e87-45b5-4108-920d-7d702c1d6990>
- Eurostat (2022). *Asiel 2021: asielbeslissingen en niet-begeleide minderjarigen*. Beschikbaar op <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220504-1>
- European Migration Network, *2018 EMN Asylum and Migration Glossary 6.0*. Beschikbaar op: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/docs/interactive\\_glossary\\_6.0\\_final\\_version.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/interactive_glossary_6.0_final_version.pdf)
- Expertisenetwerk cultuursensitieve jeugdhulp. *Ontwerp-nota*. Beschikbaar op: [https://www.esfagentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/conceptnota\\_cultuurgevoelige\\_jeugdhulp.pdf](https://www.esfagentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/conceptnota_cultuurgevoelige_jeugdhulp.pdf) [7 augustus 2019]
- Geltman, P. L., Grant-Knight, W., Mehta, S. D., Lloyd-Travaglini, C., Lustig, S., Landgraf, J. M., & Wise, P. H. (2005). *De "Verloren Jongens van Soedan". Functionele en gedragsmatige gezondheid van niet-begeleide minderjarige vluchtelingen die in de Verenigde Staten zijn hervestigd*. Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 159, 585-591.
- Internationale Organisatie voor Migratie (IOM), *Woordenlijst migratie 2019*. IOM, Genève. Beschikbaar op [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)
- Internationale Organisatie voor Migratie (IOM), *Wereldmigratierapport 2022*. IOM, Genève. Beschikbaar op: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) en Pleegzorg Vlaanderen (2022), *Analyseverslag: Overleg over pleegzorg*. Beschikbaar op: <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>



- Jesserun, N. & Warring, R. (2018). *Het omarmen van verschillen*. Bussum: Coutinho.
- Keeping Children Safe (2014), *Child Safeguarding Standards and how to implement them*. UK. Beschikbaar op: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/standards\\_child\\_protection\\_kcsc\\_en\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/standards_child_protection_kcsc_en_1.pdf)
- Lay, B., Nordt, C., & Rössler, W. (2007). *Opname in psychiatrische ziekenhuizen door immigranten in Zwitserland*. *Sociale psychiatrie en psychiatrische epidemiologie*, 42,229-236.
- Nidos, *Alternatieve Gezinszorg (ALFACA), Handleiding voor medewerkers die werken met opvanggezinnen en alleenstaande kinderen die in opvanggezinnen wonen*, 2016. Nidos, Maliebaan 99, 3581 CH Utrecht, Nederland.
- Ni Raghallaigh, M. (2013). *Foster care and supported lodgings for separated asylum seeking young people in Ireland: the views of young people, carers and stakeholders*. Dublin: Barnardos en de Health Service Executive.
- Ni Raghallaigh, M. (2020). *De verstrekking van pleegzorg aan niet-begeleide migrantenkinderen: Enkele overwegingen*. FORUM-project.
- O'Higgins, A., Ott, E.M., & Shea, M.W. (2018). *What is the Impact of Placement Type on Educational and Health Outcomes of Unaccompanied Refugee Minors? A Systematic Review of the Evidence*. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 21, 354-365. <https://doi.org/10.1007/s10567-018-0256-7>
- Porte, Z., & Torney-Purta, J. (1987). *Depression and academic achievement among Indochinese refugee unaccompanied minors in ethnic and nonethnic placements*. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57, 536-547.
- Save the Children (2013), *Alternative care in emergency toolkit*, Londen: Save the Children.
- Serneels, G., Villanueva O'Driscoll, J., Imeraj, L., Vanfraussen, K., & Lampo, A. (2017). *Een interventie ter ondersteuning van de mentale gezondheid van kinderen met een vluchtelingenachtergrond*. *Issues in Mental Health Nursing*, 38, 327-336.
- Sirriyeh, A. (2013). *Hosting strangers: Hospitality and family practices in fostering unaccompanied refugee young people*. *Child and Family Social Work*, 18, 5-14.
- Slaats, J. (2017). *Fast Food Fatwas: Over islam, moderniteit en geweld*. Leuven: Davidsfonds.
- Struijs, A.J., & Wennink, H.J. (2000). *Allochtone achtergrond en geestelijke gezondheidszorg (Achtergrondstudie)*. Utrecht/Zoetermeer: Trimbos-instituut/Raad voor de Volksgezondheid en Zorg.
- De opbouw (1999). *Werving van allochtone pleeggezinnen, de strategie, de evaluatie en de toekomst*. Utrecht.
- The Muslim Fostering Project, 2018. *Het pleegnetwerk*, Londen.
- VN-comité voor de rechten van het kind (CRC), *Algemeen commentaar nr. 14 (2013) over het recht van het kind dat zijn belangen als eerste overweging worden genomen (art. 3, lid 1)*, 29 mei 2013, CRC /C/GC/14, beschikbaar op: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>
- Algemene Vergadering van de VN, *Richt snoeren voor alternatieve zorg voor kinderen*, 18 december 2009, A/RES/64/142, beschikbaar op <https://digitallibrary.un.org/record/673583/>
- Vandepierre, E. Slaats, J. Heens, R. Azabar, S.(2018), *Positieve identiteitsontwikkeling bij moslimjongeren*. Antwerpen, Apeldoorn: Garant.

Wade, J., Sirriyeh, A., Kohli, R., & Simmonds, J. (2012). *Fostering Unaccompanied Asylum-Seeking Young People*. Londen: BAAF.

Zijlstra, A. E., Kalverboer, M. E., Post, W. J., Knorth, E. J., & Ten Brummelaar, M. D. C. (2012). *De kwaliteit van de opvoedingsomgeving van vluchtelingen- of asielzoekerskinderen en het belang van het kind: Betrouwbaarheid en validiteit van de BIC-Q*. *Gedragwetenschappen en Recht*, 30, 841-855.