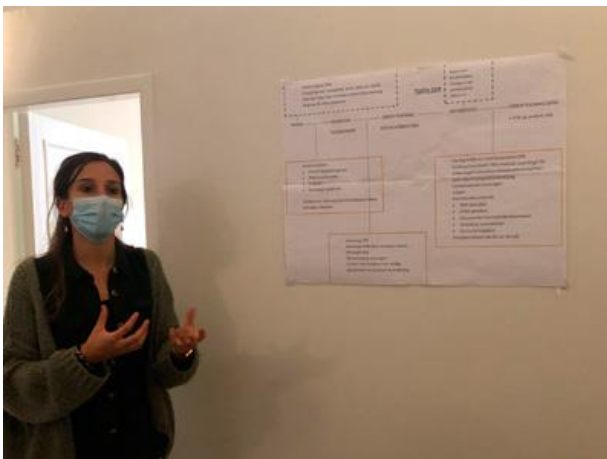


Intercambio entre Ciudades europeas: Amberes y Madrid - 15 al 17 de septiembre de 2021

DÍA 1: sesión matutina. Centraal Onthaal Bureau Coevelt (COB): ventanilla única para nuevas incorporaciones que soliciten prestaciones sociales en Amberes

Jolien De Crom, coordinadora, trabaja para el ayuntamiento de Amberes

- La ventanilla única de Amberes se creó a través de un proyecto del FSE tras la fuerte llegada de inmigración en 2016. Financiación: 1 de septiembre de 2016 a 31 de diciembre de 2019. En la actualidad, cada socio financia a su propio personal.
- Problema: las trayectorias lineales (primero el neerlandés y la integración, luego la activación), llevan mucho tiempo mientras las personas siguen recibiendo prestaciones sociales. El ayuntamiento quería cambiar el hecho de que las personas migrantes estudiaran primero neerlandés durante un año y luego empezaran a buscar trabajo.
- Hay tres socios locales que participan en la ventanilla única:
 - o El ayuntamiento de Amberes (con su departamento de bienestar social y su departamento de activación/trabajo). El ayuntamiento también se encarga de la coordinación general de la ventanilla única (Jolien, departamento social - OCMW 'Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn', Centro Público de Bienestar Social)
 - o Atlas: la agencia de integración exclusiva para personas migrantes. No imparte clases de neerlandés, envía a las personas migrantes a diferentes escuelas con profesores reales (no voluntarios). Dispone de múltiples programas: diurnos, nocturnos, de fin de semana, de autoaprendizaje, flexibles, etc.
 - o VDAB: los servicios públicos de empleo de Flandes destinados a los que buscan trabajo, sean migrantes o no.



CONSEJOS: Invertir en la coordinación a tiempo completo al principio, después no se necesita tanto (Jolien trabaja un día a la semana)

- Departamento de trabajo del ayuntamiento de Amberes. Responsabilidad principal: Integrar en el mercado laboral a las personas que reciben asistencia social y ofrecer programas de experiencia laboral. 200-250 empleados: 3 subdepartamentos: (1) experiencia laboral («werk ervaring»: preparadores laborales, asesores, instructores: este departamento acapara la mayor parte de los 200-250 empleados; (2) social werkhaven: organización sin ánimo de lucro/empresa social. Emplea a personas con múltiples problemas, como problemas sociales o de ética laboral, y las prepara para el mercado laboral. Werkhaven presta servicios a la ciudad, como la limpieza de calles, la renovación de edificios escolares o el mantenimiento de zonas verdes. - (3) Departamento de activación (7000 beneficiarios de asistencia social): Cuando las personas están preparadas (vivienda, manutención de los hijos, etc.), el departamento de asistencia social concierta una cita en el departamento de activación: 50-60 asesores: análisis para establecer un programa de experiencia laboral, por ejemplo «artikel 60».

- Para integrar a los beneficiarios de prestaciones sociales en el mercado laboral, el ayuntamiento de Amberes utiliza una trayectoria laboral denominada «TWE» (Tijdelijke Werkervaring o experiencia laboral temporal). El programa es gestionado por la ciudad pero supervisado por el VDAB (Servicio Público de Empleo de Flandes). Esta trayectoria en el mercado laboral incluye una medida de empleo denominada «artikel 60» (*artículo 60*, en referencia a su base legal) que, en función de la edad del participante, dura de uno a dos años. Esta medida de empleo se ha hecho muy conocida entre los empresarios. En Amberes, una media de 1800 personas trabaja con la medida de empleo del artículo 60 en todo tipo de trabajos. Gran parte de ellos son migrantes. De hecho, para muchos de ellos, esta es su primera experiencia laboral en Bélgica.
 - Cómo se da a conocer la ventanilla única: boca a boca + centros de asilo.
 - Los objetivos de la ventanilla única son: (1) las personas que quieren solicitar prestaciones sociales; (2) que tienen un contrato de alquiler en Amberes; (3) que se han trasladado recientemente (hace menos de un mes o un mes con un estatus regular) a Amberes; y (4) que todavía necesitan clases de neerlandés adicionales. El objetivo es ofrecer a los recién llegados una trayectoria de integración en la que la activación y la integración vayan en paralelo, en lugar de ser lineales. Si las personas migrantes llevan más de un mes en Amberes, acuden a uno de los 20 centros sociales de la ciudad. El departamento de asistencia social comprueba las condiciones durante la primera entrevista.
- 
- Procedimiento: (1) Solicitud online por el propio cliente o por un asistente en los centros de asilo. El cliente indica qué idiomas habla; (2) admisión por parte del trabajador social de la ciudad; en neerlandés con intérprete (Intérprete en ATLAS - autónomo:- ofrece una experiencia laboral - artikel 60) (una hora); (3) admisión por parte del consejero de trayectoria de ATLAS (dura una hora, una hora y media); (4) Discusión en equipo sobre los clientes en un examen de activación semanal
 - Los solicitantes de empleo necesitan un nivel mínimo de neerlandés, incluso para trabajos de limpieza de zonas urbanas. El idioma es una cuestión muy sensible en Flandes. Los empleadores están obsesionados con el neerlandés, incluso para los trabajos de limpieza de zonas urbanas. Problema con ese requisito, ya que cuando los refugiados vienen directamente de los centros de asilo, no han tenido tiempo de aprender neerlandés. Más del 50 % van a la trayectoria lineal debido a ese requisito
 - A los funcionarios no se les permite hablar otro idioma que no sea el neerlandés, aunque tengan un origen inmigrante y puedan, por ejemplo, hablar en árabe con un cliente.
 - La trayectoria combinada puede ser complicada: 38 horas al día y clases de neerlandés por la noche. Debería ser mitad y mitad
 - Duración de todo el proceso: 2/3 semanas de media, hasta 6 semanas, dependiendo de la disponibilidad de los intérpretes
 - Es poco frecuente encontrarles un trabajo en 6 meses, resulta muy complicado
 - La entrada más allá del espacio de acogida se buscó en caso de clientes agresivos
 - Consejos y trucos para el éxito de la ventanilla única:

- Es necesaria una coordinación global del proyecto para garantizar la aplicación de un enfoque común;
 - Utilización de intérpretes/ayudantes de lengua materna durante las entrevistas para profundizar en los deseos de los clientes;
 - Combinar las perspectivas de los socios en un enfoque común mediante una buena comunicación y reuniones periódicas;
 - Reuniones informales y presenciales entre los socios;
 - Conocer los procesos de trabajo de los socios;
 - Compartir el mismo edificio con todos los socios;
 - Tener un único punto de contacto para todos los socios;
 - Comunicación clara al grupo objetivo sobre el proceso (¿qué pedir a quién?)
- Retos:
- Falta de un sistema de registro mutuo/compartición de datos; servidor común, pero lleva mucho tiempo, no es un verdadero sistema para compartir datos
 - Falta de cifras adecuadas, dificultades de medición «social». ¿Funciona? (prueba) Por ejemplo: ¿cuántas personas han encontrado trabajo gracias a la ventanilla única y es esto más rápido que con las trayectorias regulares?
 - Es difícil encontrar el equilibrio entre encontrar un trabajo rápidamente y encontrar un trabajo sostenible y adecuado
 - Continuar con la asociación en los servicios regulares en lugar de un proyecto financiado por el FSE -> otro tipo de recursos
 - Cambio de personal: asegurarse de que todo el mundo entiende la cadena completa
 - Buscar las «lagunas» de los servicios sociales y encontrar trayectorias adecuadas. En este momento, no hay suficientes trayectorias para proporcionar a todos una trayectoria integrada adecuada

Ejemplo de discusiones de detección de activación para 5 personas: VDAB, 2 asistentes sociales del departamento de bienestar social, Atlas y el departamento de activación.



Caso 1 presentado por VDAB: hombre casado, sin hijos, 28 años. Vivió en BE desde diciembre de 2019, estatus de refugiado de reconocimiento en agosto de 2021. Turquía. fue a la escuela en TK, podría mantener una conversación en neerlandés. Llevaba un intérprete pero entendía alguna pregunta en neerlandés (nivel 2.2) Fue a la universidad, pero no pudo terminar sus estudios. Trabajó en logística en hospitales de TK. Interesado en ser secretario médico. Dispone de competencias digitales (sabe enviar correos electrónicos, dispone de wifi en

casa, sabe usar la banca digital), perdió el brazo izquierdo en un accidente. Inglés básico y nociones de francés.

Activación: el empleo social en OCMW sería posible, pero minusválido y necesita nivel 2.4. No es posible proporcionarle un trabajo debido a la minusvalía. Por ahora no es posible a corto plazo + minusválido y nivel de neerlandés: no puede buscar un trabajo en el empleo social / OCMW -

¿A qué velocidad aprenderá? Nivel Atlas de 2.2 (B1) - trabajo administrativo: necesita B2 - aprende rápido - B2 alcanzado en 2 y 3 meses. Entonces es posible tener un trabajo en la administración. Centrarse primero en el nivel de neerlandés y, después, en el empleo social con OCMW. El trabajo de

ATLAS comienza aquí y asistente en la asistencia social (OCMW). El caso no se vuelve a discutir en la ventanilla única.

Sesión de tarde: Visita a Empresa - GoMad



- Gomad se creó hace 4 años con el propósito de proponer la desindustrialización de la buena comida. Hacen verduras a medida para los restaurantes. También tienen comidas precocinadas. «Hagamos para mis hijos la Bélgica que yo quiero. Conozcamos a la gente que serán la Bélgica del mañana».

- Christof, el dueño de la empresa, quiere contratar a gente, sacarla del paro. Para él la integración se hace a través del empleo.

- Consejos:

o No centrarse en la experiencia, es solo un modo de pensar. Lo más importante es ayudar a las personas a desarrollar sus habilidades personales. No hay requisitos para trabajar en GoMad, solo querer hacerlo.

o Crear un buen entorno de trabajo, con una dirección que respalde a los trabajadores - «no es más barato, es lo correcto».

- No hay beneficios económicos. A corto plazo: pérdidas económicas. No se gana dinero, solo

se cubren gastos.

- Participó en un programa con la VDAB durante tres meses: por la mañana los empleados recibieron clases de neerlandés y luego una formación profesional (13 personas). Pero la tasa de éxito es mala.
- Algunos empleados siguen clases de neerlandés después del trabajo y uno sigue una clase una tarde a la semana.



Servicio para empresarios de la ciudad de Amberes: estrategia de Amberes para trabajar con los empresarios

- La ciudad ha contratado a dos gestores de cuentas para que se centren en los empresarios. Comenzaron en marzo de 2021.
- Asociación entre el ayuntamiento de Amberes y VDAB
- La ciudad quiere que las empresas sean más inclusivas, contratando a personas migrantes u otras minorías.
- Observar cuáles son los procesos de integración de las nuevas personas dentro de la empresa. Cómo pueden seguir encajando en la empresa a largo plazo. Asociación entre la ciudad y VDAB. VDAB trabaja para toda la provincia de Amberes.

3 ambiciones:

- Aumentar la tasa de empleo hasta el 70 % (si Amberes no lo consigue, todo Flandes (el objetivo es el 80 %) no lo logrará. La tasa de empleo actual en Amberes es del 66 %.
- Empleo de 6000 jóvenes poco cualificados para 2025
- Tasa anual de 180 residentes de Amberes empleados en varias obras de construcción

Los desempleados de Amberes están bastante alejados del mercado laboral.

¿Qué han hecho?

1. Reunirse con los empresarios: saber qué necesitan, cuáles son las barreras para emplear a la gente. Trabajan con empresas medianas o grandes. Estas empresas tienen buenas oficinas de RR.HH. y también tienen programas de formación internos. El director general sigue estando cerca de la empresa, puede tomar decisiones más rápidas (no funciona si la empresa es demasiado grande).
2. Trabajo en red con federaciones, socios: hay muchas barreras para los empleadores, tal vez ya exista una solución, tenemos que poner en contacto a los empleadores con las organizaciones adecuadas (socios: Atlas, VDAB...).
3. Promover la mentalidad de la diversidad: dejar que otras organizaciones cuenten su historia, ser honestos e inspirar a los empresarios. Hacerles saber que puede funcionar.
 - o Informar (apoyo financiero; tutoría en el lugar de trabajo; retorno de la inversión; marca de empleador);
 - o campaña de comunicación (para inspirar; diversidad = ADN de Amberes);
 - o Redes de aprendizaje (compartir conocimientos, buenas prácticas; historias realistas).
4. Reducción de barreras: Apoyo en el espacio de trabajo: para las evaluaciones, por ejemplo
5. Utilización de la innovación para que la mentalidad esté preparada para el futuro: proyectos experimentales; utilización de fondos y programas existentes

Otros ejemplos de lo que hacen:

- Sensibilización
- Emparejamiento
- Asesoramiento en RR. HH. (subvencionado por el ayuntamiento)
- Información

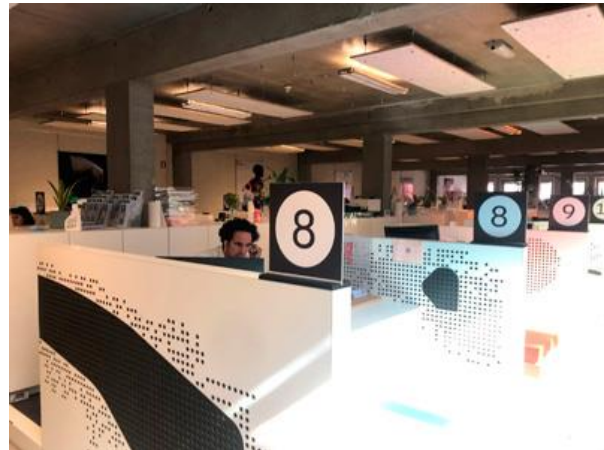
DÍA 2: sesión matutina con ATLAS



- En primer lugar nos presentan una App desarrollada en otro proyecto, Micado, que consiste en una solución TIC que haga más eficiente y eficaz el proceso de integración mediante el establecimiento de canales de comunicación e intercambio de información para tres grupos de usuarios: 1) las autoridades públicas y la administración que trabajan en ámbitos relacionados con la integración; 2) la sociedad civil y las comunidades locales comprometidas, y 3) los inmigrantes, es decir, principalmente, pero no exclusivamente, los solicitantes de

asilo y los refugiados. Madrid está valorando la posibilidad de usar la aplicación en su plan de acción, por ello está participando en el testeo previo de la herramienta.

- En la segunda parte se presentó la actividad desarrollada por Atlas con los migrantes y refugiados recién llegados. Todos los recién llegados tienen que pasar por Atlas y realizar el itinerario de integración. Se realiza un contrato por el que los migrantes deben aceptar y cumplir su itinerario de integración: cursos de idioma para conseguir el nivel mínimo para acceder al mercado laboral, curso de integración sobre distintos aspectos de la vida en la ciudad de Amberes, comenzar su proceso de incorporación al mercado de trabajo de la mano de un orientador laboral. La ciudad no se compromete a darle un empleo, pero sí a ofrecerle todos los recursos disponibles para su inclusión laboral. Este contrato que firman las personas es obligatorio, y es requisito indispensable para adquirir la nacionalidad posteriormente.



DÍA 2: RISING YOU. Escalamos. Nos levantamos. Brillamos.



- Rising you es un club de escalada (deporte) y un lugar para la formación profesional desde 2017 (primero para trabajos que implican alturas (colocación de paneles solares, telecomunicaciones, pintura industrializada, trabajos que implican andamios ...), pero luego se ha ampliado recientemente a otras formaciones (por ejemplo, la eliminación de amianto, trabajadores de la tierra, es decir, las llamadas «funciones críticas» o *bottleneck jobs* en Amberes). Rising you también organiza campamentos de verano, fines de semana, campamentos de Semana Santa, etc. a los que asisten jóvenes refugiados y niños/adolescentes belgas.
- Aprecia el potencial de los refugiados: ve en ellos algo más que una víctima. Crea una nueva identidad más allá de

- la etiqueta de «víctima». Crea una nueva identidad para Europa.
- Además de ofrecer un programa de formación profesional, Rising You ayuda a los participantes a resolver cualquier problema que puedan tener (por ejemplo, pedir una cita para vacunarse) para asegurarse de que se centran al 100 % en la formación y no en los problemas de casa.
 - La metodología es innovadora:
 - Rising You busca vacantes que puedan corresponder a su grupo objetivo (recién llegados con poca formación/desempleados, ya que los retos son mayores para estas personas).
 - Se reúnen con los empleadores que han publicado esas vacantes.
 - Si las empresas aceptan pagar una cuota, Rising You diseña con ellas una formación que se ajuste a sus necesidades (a menudo buscan a más de una persona). La formación está destinada a un máximo de 12 participantes.
 - ¿Cómo se seleccionan estos 12 participantes?
 - Sesiones informativas sobre los programas: normalmente 60-70 participantes. Se imparten en dos sesiones diferentes. Se les explica en qué consiste el trabajo y cuánto ganarán. Se hace hincapié en que son trabajos duros.
 - Pequeña prueba escrita: matemáticas y números.
 - Los que aprueban son invitados a un día de prueba (25 personas): se observan los comportamientos. Hasta qué punto respetan las normas. Nivel básico de neerlandés (1,2). Durante ese día, se invita a los empresarios a observar a los participantes y a realizarles una breve entrevista. A continuación, los empresarios (a veces por recomendación de Rising you) eligen a los 12 participantes en la formación.



- El programa comienza con un retiro de cinco días en el sur de Bélgica (Ardenas) para fomentar la cohesión del grupo, crear confianza y ayudarles a aprender sobre la retroalimentación en el lugar de trabajo (algo que puede ser culturalmente sensible). El viaje también es gratuito.

- Aprendizaje interactivo: aprender haciendo. Técnicas de cuerda: el instructor enseña una vez, luego los participantes se

emparejan y «hacen» de instructor uno tras otro. Experimento: techos altos en el vestíbulo. Se prepara todo el equipo, se construyen andamios y se sube a limpiar. El instructor utiliza tarjetas verdes que dicen, por ejemplo, «diversidad», «iniciativa», «confianza», etc., para entregarlas al final del día a los participantes. En el reverso de la tarjeta hay breves ejemplos que explican el significado de las palabras. Rising you ha creado una APP para aprender las palabras clave en neerlandés, además de mantener actualizado su aprendizaje sobre el examen de seguridad, ya que el examen debe realizarse cada dos años. La aplicación ha tenido mucho éxito: ya no es necesario organizar clases para actualizar sus conocimientos cada dos años.

- La formación consiste en aprender haciendo. Los profesores son entrenadores más que maestros o instructores. Reserva de instructores en Rising You. Cuando deciden abrir un programa de formación en un nuevo ámbito, uno de los instructores se encarga de la formación regular de los desempleados belgas y luego forma él mismo a los participantes. («formar al formador»)

- Hasta ahora se han organizado 17 programas de formación (12 participantes cada uno). Solo ha habido 4 abandonos. La tasa de empleo posterior es del 93 %.
- No trabajan solo con refugiados. Todo el mundo es bienvenido (pero solo el 5 % son belgas)
- Los participantes no vienen solo del club de escalada. Se enteran de la formación. Algunos participantes nunca han escalado antes.
- El programa de formación dura entre tres y seis meses. El entrenamiento no es un entrenamiento regular (sentarse y escuchar: no puede trabajar con ese grupo objetivo). Entrenamiento interactivo: aprender haciendo + mejorar su nivel de neerlandés.
- En la formación también ayudan a los participantes a realizar y aprobar el certificado de seguridad. Son clases regulares organizadas en Amberes, pero no están hechas a medida para ese grupo objetivo (bajo nivel de neerlandés, bajo nivel educativo, etc.).
- Financiación: VDAB, Fundaciones, ayuntamiento de Amberes
- A modo de resumen: Los programas de formación se adaptan a las necesidades de los empresarios y a las del grupo objetivo.
- Algunos antiguos participantes se ofrecen como voluntarios en el club de escalada para enseñar a escalar a los niños/adolescentes.

DÍA 2: BECode ¡En el código confiamos!

- BECode es una organización sin ánimo de lucro que opera en Amberes, Gante, Lieja, Charleroi y Bruselas.
- Inspirado por Simplon en Francia
- Ofrecen Formación desde 2017. Recualificación (ir a la empresa y recualificar a los empleados de la empresa: fuente de financiación de la organización) - Upskilling - outplacing - formación desde 2017



- Objetivo: cubrir la brecha entre los desempleados y las vacantes no cubiertas
- Ofrece una nueva forma de aprendizaje a cualquier individuo motivado. Introduce el tema, el autoaprendizaje y el asesoramiento para fomentar el autoaprendizaje. Tutoría
- ADN de BeCode
 - o Campo de acción con visión de futuro: probar, fallar, volver a probar

- o Jugadores de equipo
- o Diversos por diseño: 13 a 14 nacionalidades. Los diferentes orígenes ayudan a pensar desde la perspectiva de otras personas
- o Mezcla de habilidades tecnológicas y sociales: formación de lunes a viernes de 9 a 5. Intenso. Además, hay preparadores profesionales que ayudan a los participantes a redactar un CV y una carta de motivación. Esto puede ser algo nuevo para algunas personas. Se hacen simulacros de entrevistas técnicas. Cómo pararse, vestirse, presentarse.
- Metodología de aprendizaje pionera: aprendizaje activo. Se trata a los participantes como adultos, están solos para aprender pero pueden llegar a los objetivos.
- Formación: Diseñador web junior (cero conocimientos informáticos requeridos), todos los boot cam, devOps/secOps - Sap usuario final /consultor : PtoW: gente para trabajar

- 1700 beCoders formados, 5 campus, 50 empleados
- La gran mayoría de los participantes están alejados del mercado laboral. Esto significa que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, o son personas con menor nivel educativo, nacidos fuera de la OCDE o personas con discapacidad. Se trata de una formación de 7 meses. Proceso de selección: inscribirse en la página web. Completar ciertos ejercicios. Luego, proceso de selección: la mitad del día. Proyecto de grupo. Cómo trabajar en equipo y, al final, presentación en grupo, luego entrevista individual en formato de cita rápida: 5 minutos por panel
 - o técnica (fundamentos),
 - o administración (qué te impidió encontrar un trabajo, tienes acuerdos para tus hijos, papeles correctos si eres una persona migrante, necesitas tener acceso al mercado laboral) y
 - o motivación (¿por qué estás aquí? Puedes aprender *online* por qué estás aquí: «es gratis», pero no solo esa motivación, ¿han investigado el trabajo que van a desempeñar?) Presentación de la tarea de grupo.
- Se invita a una sesión de *feedback* a aquellos que no son seleccionados. La mayoría de las veces la gente acude.
- La mayoría de los *BeCoders* están desempleados o tienen poca formación: 63 % con un título máximo de secundaria; 41 %: Buscadores de empleo a tiempo parcial (es decir, más seis meses); 26 % mujeres, 19 % nacidos fuera de la OCDE
- Tasa de éxito: tras el programa de formación, el 84 % consiguió prácticas y el 8 %, un empleo
- La formación es gratuita para demandantes de empleo.
- BeCode hace un seguimiento de los participantes hasta 6 meses después de la formación. Les ayuda y vuelve a comprobarlo al cabo de un año.
- Los cursos son en inglés
- Principales problemas de las personas de origen migrante:
 - o Idioma
 - o Problemas de visado: ¿tienen acceso al mercado laboral? No podemos ayudar
 - o Diferentes prioridades: a veces la prioridad es ganar dinero de inmediato, en cuyo caso no podemos ayudar
 - o Apertura de las empresas para contratar: las empresas siguen dudando
- Cómo les ayudamos:
 - o Marketing y contratación: la edad y el género no son una barrera. Hacemos presión para todos
 - o Ayuda externa . Redirigimos a las personas: a fuentes externas de apoyo (por ejemplo, para aprender neerlandés en el VDAB), o para que les convaliden el título, enviar a dúo para un trabajo si tienen un título. O apoyo psicológico
 - o Ayuda para la carrera basada en el mérito: tenemos una persona especializada que entrena y guía a nuestros estudiantes para encontrar prácticas.
 - o Ayuda posterior a la beca durante 6 meses después de que terminen el curso para ayudarles de la misma manera que lo hacemos durante el curso
- ¿Cómo encuentran a sus candidatos? En Amberes nos centramos en los jóvenes de 18 a 25 años: medios de comunicación social, hacemos muchos eventos (campus)

Día 3: reunión final y lecciones aprendidas

El Plan de Acción de Madrid se centra en:

- El análisis de las necesidades
- la cartografía de los recursos
- cómo coordinar mejor a las partes interesadas

En relación con estos objetivos, ¿qué es lo que te ha parecido más útil?



- El principal objetivo de Madrid es entender cómo funciona cada organización que trabaja en la integración de las personas migrantes a nivel local. Fue muy interesante ver en Amberes que las organizaciones están centrando sus esfuerzos en algunas áreas de trabajo. Por ejemplo, Atlas: conoce mejor el proceso de integración, todos los pasos que están dando.
- Lo importante es definir de qué se encarga cada organización y tener una identidad que coordine a todos. Como lo que ocurre en la ventanilla única. Es importante definir los roles para evitar duplicaciones.
- Atlas nació hace 10 años. Amberes estaba en la misma situación que Madrid entonces. Decidieron centralizar y coordinar los servicios: definieron el papel principal de cada actor y vieron cómo se relacionaban entre sí. Eligieron cuál es el objetivo principal y el punto fuerte de cada actor.
- Visita de empresas: ejemplos reales de cómo se implican y se comprometen a ayudar a la gente y a dar oportunidades de trabajo.
- Atlas: «preparar a los recién llegados para una nueva sociedad, y preparar a la sociedad para los recién llegados». Me gustó esta idea de que la integración es un proceso bidireccional.
- Contrato de integración: compromiso de aprender el idioma, de tomar clases de integración.

Cuál fue el incentivo de la creación de Atlas: decisión tomada por el gobierno flamenco. Se obligó a todas las ONG que trabajaban en este tema a coordinarse o dejarían de recibir subvenciones. Esto se hizo a nivel flamenco, con la apertura de una agencia flamenca para la integración en Bruselas. Pero Amberes y Gante querían tener una agencia independiente debido a su tamaño. Los servicios ofrecidos en Atlas son más variados, puesto que se trata de la mayor agencia de Flandes (2007)