



**HANDVATTEN VOOR DE PREVENTIE, AANPAK EN ONGANG**  
**MET RADICALISERING & POLARISERING BINNEN HOGER**  
**ONDERWIJS en VOLWASSENENONDERWIJS**

**Laatste update: 20.10.2020**



De schaduw van radicalisering, en waar het in extremis toe kan leiden, kwam zeer dichtbij door de aanslagen in eigen land en in onze buurlanden. Ook ons Vlaamse en Brusselse onderwijs werd getroffen door de leerlingen die de schoolbanken verlieten om extremistische groepen, zoals IS, te vervoegen.

Toch zijn radicale ideeën niet per definitie problematisch. Veel zaken die we vandaag als vanzelfsprekend beschouwen hebben we te danken aan de radicale of vooruitstrevende stemmen uit het verleden. We denken hierbij aan het vrouwenstembrecht, de antiapartheidsbeweging, de burgerrechtenbeweging etc. Sociale en politieke verandering kan pas worden bekomen door het uitdagen van de bestaande status-quo. Ook kijkend naar de ontwikkeling van jongeren hoeven radicale ideeën niet vreemd of problematisch te zijn. Ze kunnen een bron vormen van positief sociaal en politiek engagement en zijn vaak eigen aan de adolescentiefase.

Jongeren met radicale ideeën kunnen uitgroeien tot kritische burgers die onze democratie mee vorm geven. Problematisch wordt het echter wanneer jongeren (of volwassenen) een (groeivende) bereidheid ontwikkelen om - geïnspireerd door filosofische, religieuze, politieke of ideologische opvattingen - ingrijpende veranderingen in de samenleving na te streven door gebruik te maken van gewelddadige of andere ondemocratische middelen, of anderen daartoe aanzetten of ondersteunen.

Noch radicalisering, noch extremisme zijn exclusief verbonden aan een bepaalde etnische, culturele, ideologische of religieuze groep. We vinden ze doorheen de geschiedenis terug binnen verschillende strekkingen. Denk maar aan gewelddadige nationalistische bewegingen, extreemrechts, extreemlinks, religieus extremisme, etc. Toch geeft de actualiteit vandaag aanleiding tot een negatieve en eenzijdige focus op islamitisch extremisme. Dit draagt bij tot een groeiende polarisering in de samenleving tussen en binnen verschillende gemeenschappen. Verschillen worden uitvergroot, het wij-zij denken wordt versterkt en groepen plaatsen zich lijnrecht tegenover elkaar. Dit tast persoonlijke relaties aan en ondermijnt maatschappelijke participatie en sociale cohesie. Radicalisering kan polarisering in de hand werken, maar ook (inter)nationale ontwikkelingen en gebeurtenissen kunnen een trigger vormen. Omgekeerd kan een gepolariseerde samenleving dan weer een vruchtbare voedingsbodem vormen voor extremistische ideologieën.

Ook instellingen voor hoger onderwijs en centra voor volwassenenonderwijs worden vandaag geconfronteerd met dit maatschappelijk debat en krijgen af te rekenen met nieuwe uitdagingen. Polarisering is vaak voelbaar binnen instellingen/centra, creëert conflicten en bemoeilijkt het vinden van oplossingen. Deze handvatten bieden ondersteuning bij deze nieuwe uitdagingen en geven een antwoord op volgende vragen:

1. Welke rol speelt onderwijs bij de preventie van radicalisering en polarisering?
2. Welke specifieke preventieve acties kun je als instelling/centrum ondernemen om radicalisering en polarisering te voorkomen?
3. Wat doe je wanneer je bij één of meerdere studenten/cursisten verontrustende signalen vaststelt die geen acute dreiging vormen voor de instelling/het centrum of de maatschappij?
4. Wat als je geconfronteerd wordt met verontrustende signalen bij één of meerdere studenten/cursisten die wel een acute dreiging vormen voor de instelling/het centrum of de maatschappij?
5. Wat als je via de studenten/cursisten geconfronteerd worden met verontrustende informatie over derden?

Een volledig overzicht van het Vlaamse beleid en de Vlaamse initiatieven ter preventie van gewelddadige radicalisering en polarisering kan je hier vinden: <https://preventie-radicalisering-polarisering.vlaanderen.be/>





Dit is niet enkel van belang voor studenten/cursisten die kwetsbaar (kunnen) zijn voor radicalisering maar voor alle studenten/cursisten. Aandacht voor en maatregelen rond deze elementen worden dan ook best meegenomen in het algemeen welzijnsbeleid van de onderwijsinstelling. Het streven naar welzijn en welbevinden is daarbij een zaak van de hele onderwijsinstelling samen en van elk personeelslid afzonderlijk.<sup>1</sup> De basis van een krachtig beleid zijn communicatie, engagement en een goed onderbouwde visie op maat van de onderwijsinstelling. Een verbindende cultuur zorgt ervoor dat zowel onderwijspersoneel als studenten en cursisten kunnen functioneren in een klimaat van veiligheid, waardering en ondersteuning.

## Inzetten op weerbaarheid

Sommige studenten/cursisten worstelen met hun identiteit of vinden moeilijk hun plaats in een diverse en globale samenleving. Tegelijkertijd kunnen verschillen in religieuze of politieke opvattingen en gebruiken leiden tot spanningen in de lesomgeving, vaak uit onwetendheid. Hierdoor kan polarisering ontstaan.

De onderwijsinstelling kan dan een veilige omgeving vormen waar jongeren met hun bezorgdheden terecht kunnen en waar studenten/cursisten met verschillende achtergronden van elkaar kunnen leren. Voldoende en positieve ervaringen met diversiteit kunnen de fundering leggen voor een inclusief en democratisch wereldbeeld. Ook inzetten op burgerschap en kritisch denken kan jongeren beter weerbaar maken zodat foutieve en simplistische argumenten sneller doorprikt worden en een extremistisch discours minder kans maakt.

Daarom is het belangrijk om

- dingen bespreekbaar te houden;
- de leefwereld van studenten/cursisten te verbreden door hen te laten kennismaken met verschillende culturen, religies, gebruiken etc;
- aandacht te hebben voor een positieve beleving van diversiteit en
- in te zetten op kritisch denken, burgerschap, participatie en mediawijsheid.

---

<sup>1</sup> Hierbij zijn instellingsbesturen niet alleen verantwoordelijk voor hun leerlingen, studenten en cursisten, maar ook voor hun personeelsleden. Als werkgevers zijn onderwijsinstellingen dan ook gehouden om de federale wet op welzijn te volgen. Deze wet verplicht instellingen om het welzijn binnen hun instelling te bevorderen en psychosociale risico's te voorkomen en aan te pakken. Zie ook [‘Het beleidsplan ter bevordering van het welzijn en welbevinden in onderwijsinstellingen’](#). Dit beleidsplan vertrek van een whole school benadering waarbij alle belanghebbenden worden betrokken:

////////////////////////////////////

## 2. PREVENTIEVE ACTIES

### 2.1 ALGEMENE PREVENTIEVE MAATREGELEN DIE DE VOEDINGSBODEM VOOR RADICALISERING en POLARISERING KUNNEN WEGNEMEN

- Verschillende opleidingsonderdelen bieden aanknopingspunten om maatschappelijke of actuele thema's aan te snijden en om studenten/cursisten te vormen tot weerbare burgers: geschiedenis, taalvakken, levensbeschouwelijke vakken, burgerschapsvorming... Het is belangrijk om hen binnen de instelling/het centrum een veilige plek te bieden waarin ze maatschappelijke spanningen kunnen bespreken, uiting kunnen geven aan hun emoties en uitgedaagd worden om het eigen standpunt in vraag te stellen. Diverse organisaties bieden hiervoor, via didactische pakketten, vorming of procesbegeleiding, ondersteuning op klas- en instellingsniveau. Je kunt o.a. terecht bij Vormen vzw, Studio Globo, School zonder Racisme, BELvue museum, Bijzonder Comité Herinneringseducatie, Kleur Bekennen, het Vredescentrum ... Door personen weerbaar te maken leren ze met een goede dosis zelfbeheersing, zelfreflectie en zelfvertrouwen om te gaan met moeilijke situaties die zich zowel thuis, in de onderwijsinstelling of op straat kunnen afspeelen. Diverse organisaties als oa. Vzw Abrusco, Vzw Arktos, Vzw Elegast, Vzw Oranjehuis, Vzw Groep Intro,... bieden ook weerbaarheidstrainingen aan.
- Als instelling/centrum kan je verschillende maatregelen nemen en activiteiten organiseren om ervoor te zorgen dat verschillende gemeenschappen elkaar beter leren kennen, begrijpen en zich thuis voelen. Lokale maatschappelijke organisaties (bv. jeugd- en sportverenigingen, buurtwerk, vrouwenorganisaties) en organisaties/verenigingen van etnisch-culturele minderheden of binnen religieuze gemeenschappen (bv. de imam en de moskee, sociaal-culturele verenigingen, de Rabbijn en de synagoge) kunnen in deze een belangrijke rol vervullen. Leg contacten en investeer in een vertrouwensrelatie met gekende lokale diensten en sleutelfiguren met een grote achterban binnen een gemeenschap. Doe daarbij ook recht aan de diversiteit die er binnen de gemeenschap is. De imam is niet noodzakelijkerwijs de spreekbuis van alle moslims in uw instelling/centrum.
- Sinds 1 oktober 2015 is er een netwerk van islamexperten om mensen te informeren over de islam. Door middel van een netwerk van ervaren islamexperten die een grondige kennis hebben van de islamitische theologie en ook vertrouwd zijn met de Westerse leefwereld, kan er duiding gegeven worden over de islam en islamitische normen en waarden aan studenten/cursisten, groepen en eerstelijns werkers (docenten, studentenvoorzieningen...). Deze laatste kunnen daardoor met meer zelfvertrouwen in gesprek gaan met moslim studenten/cursisten (individueel of in groep) of een gezamenlijk gesprek met een jongere plannen. Daarnaast kunnen zij op vraag van instellingen en centra preventief ingeschakeld worden om groepsgesprekken te begeleiden. Door middel van de dialoog maken ze kennis met andere levensbeschouwingen. De islamexperten kunnen ook curatief ingeschakeld worden wanneer eerstelijns werkers signalen hebben ontvangen van studenten/cursisten die mogelijk zouden radicaliseren, een onderwijsinstelling geconfronteerd wordt met een teruggekeerde Syriëstrijder... In overleg met de vraagsteller wordt er steeds gezocht naar een gepast antwoord. Dit aanbod is gratis voor de instellingen en centra. Om beroep te doen op dit aanbod dien je je te richten tot volgend emailadres: [deradicalisering.onderwijs@vlaanderen.be](mailto:deradicalisering.onderwijs@vlaanderen.be) - meer info hierover: <http://onderwijs.vlaanderen.be/deradicalisering>

////////////////////////////////////





▶ Universiteiten: [bie.nielandt@uhasselt.be](mailto:bie.nielandt@uhasselt.be); [Sofie.De.Kimpe@vub.ac.be](mailto:Sofie.De.Kimpe@vub.ac.be); [Steven.Bosmans@UGent.be](mailto:Steven.Bosmans@UGent.be); [hilde.janssens@uantwerpen.be](mailto:hilde.janssens@uantwerpen.be),  
[heidi.mertens@kuleuven.be](mailto:heidi.mertens@kuleuven.be); [Joyce.koeman@kuleuven.be](mailto:Joyce.koeman@kuleuven.be)

▶ Centra voor volwassenenonderwijs:

- Voor Go!: [karin.heremans@atheneumantwerpen.be](mailto:karin.heremans@atheneumantwerpen.be)
- Voor Katholiek onderwijs Vlaanderen: [dieter.hoedekie@katholiekonderwijs.vlaanderen](mailto:dieter.hoedekie@katholiekonderwijs.vlaanderen)
- Voor POV: [koen.bouve@pov.be](mailto:koen.bouve@pov.be)
- Voor OVSG: [tine.vervloet@ovsg.be](mailto:tine.vervloet@ovsg.be)

- Wanneer instellingen en centra bij de lokale instanties geen antwoord vinden op hun vragen dan kunnen zij zich richten tot een centraal aanspreekpunt: [deradicalisering.onderwijs@vlaanderen.be](mailto:deradicalisering.onderwijs@vlaanderen.be). . Voor vragen rond levensbeschouwing en diversiteit kan men terecht bij [diversiteit.onderwijs@vlaanderen.be](mailto:diversiteit.onderwijs@vlaanderen.be)
- Het netwerk van islamexperten (zie hoger)





### 3. VERONTRUSTENDE SIGNALLEN BIJ STUDENTEN/CURSISTEN DIE GEEN ACUTE DREIGINGSSITUATIE VORMEN VOOR DE INSTELLINGEN EN CENTRA EN/OF DE RUIMERE SAMENLEVING

*Wanneer is een situatie verontrustend?*

Er is geen afgeleide definitie van wanneer een situatie verontrustend is. Elke situatie is immers anders. Er zijn wel signalen waar men op kan letten en die gevat kunnen worden in drie “I’s”:<sup>2</sup>

- **Ideologie:** uitspraken of handelingen die er op duiden dat iemand een extremistische ideologie aanhangt, waarbij uitsluiting en geweld centraal staan. Dit kan gaan van het hanteren van een sterk wij-zij denken, het goedkeuren van geweld tot het presenteren van de gewapende strijd als enige oplossing, waarbij alles geoorloofd is. Dit kan zich op diverse manieren uiten, door bijvoorbeeld aanslagen of andere geweld goed te keuren of te rechtvaardigen, aangeven zelf te willen strijden of geweld te gebruiken, discriminerende uitspraken te doen, haatdragende, ontmenselijkende of naar geweld verwijzende afbeeldingen, filmpjes of teksten te verspreiden etc.
- **Indicaties van gedrag:** het gaat om (soms plotselinge) veranderingen of gedragingen die afwijken van de norm van dat individu. Vaak gaat radicalisering samen met het afwijzen van de bestaande netwerken of vriendengroepen, indien deze niet (meer) aansluiten bij de eigen ideeën. Men trekt bv. niet meer op met de oude vriendengroep, laat vrijetijdsactiviteiten vallen of gaan niet meer naar verenigingen waar men altijd lid van geweest is (bv. sport – of vrijetijdsclub). In de plaats daarvan komt een nieuw sociaal netwerk en nieuwe sociale activiteiten die in lijn zijn met de nieuw verworven ideeën en ideologie. Soms is er zelfs sprake van een terugtrekkende beweging uit de samenleving in zijn geheel. Men zet zich niet meer in op school, is niet meer sociaal actief, heeft een slechter contact met ouders etc.
- **Identiteit en uiterlijk:** uitspraken, gedrag en uiterlijke kenmerken waaruit blijkt dat iemand sterk op zoek is naar zijn of haar identiteit en dat zijn of haar identiteitsvorming negatief wordt beïnvloed en/of dat hij of zij experimenteert met de vormgeving daarvan. Dit kan zich op diverse manieren uiten. De meest zichtbare signalen zijn uiterlijke kenmerken, zoals het dragen van bepaalde kledij of het gebruik van bepaalde symbolen. Ook minder zichtbare signalen zijn van belang zoals een hang naar broeder- of zusterschap, erg zoekende zijn, enz.

---

<sup>2</sup> Gebaseerd op Amy-Jane Gielen, A.G. Advies B.V., De rol van gemeenten in de aanpak van radicalisering, Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en Handvaten voor een lokale aanpak van radicalisering- VVSG <http://www.vvsg.be/radicalisering/Documents/Handvaten%20Lokale%20Aanpak%20Radicalisering%20met%20bijlagen.pdf>





- Verplichting om hulp in te roepen voor personen in nood, nadat een gevaartoestand is vastgesteld of nadat dergelijke toestand is beschreven door diegene die de hulp inroept (art. 422bis)
- Situatie van noodtoestand: doorbreken beroepsgeheim enige mogelijkheid om belangrijkere, door de wet erkende waarden of belangen, te beschermen (gevaar moet daadwerkelijk en onmiddellijk zijn – ander belang/waarde minstens van gelijke waarde als belang van beroepsgeheim, doorbreken beroepsgeheim enige mogelijkheid om gevaar af te wenden).

*Wat moet ik doen als docent - directie van de instelling/het centrum?*

De discretieplicht of het ambtsgeheim houdt in dat personeel van de instelling/het centrum vertrouwelijke gegevens kenbaar moet maken aan de directie van de instelling/het centrum, indien zij daarom verzoekt. Vertrouwelijke gegevens zijn gegevens die aan de private levenssfeer raken en niet als dusdanig openbaar zijn. De directie is echter zelf ook gebonden door de discretieplicht en moet dus discreet omgaan met deze gegevens. Het is niet zo dat de directie deze gegevens dan zomaar aan derden mag doorgeven. In de rechtspositieregeling staat dat de personeelsleden hun taken nauwgezet moeten uitoefenen. Dit is een uitdrukking van de algemene zorgvuldigheidsplicht, die voor personeelsleden in het onderwijs aanvullend geldt op plichten die wel<sup>5</sup> omschreven zijn. Ze kunnen in de wet of het decreet zijn omschreven, of in afspraken tussen het personeelslid en directie zijn opgenomen (arbeidsreglement, functiebeschrijving, ...).

Die algemene zorgvuldigheidsplicht richt zich op wat een normaal en voorzichtig handelend personeelslid zou doen. Voor een nieuw fenomeen als radicalisering van studenten/cursisten valt er vanwege het ontbreken van rechtspraak moeilijk bij voorbaat een klare lijn te bepalen. Daarom zijn afspraken tussen docenten, en directie(s) en het instellingsbestuur met betrekking tot dit probleem aangewezen. In deze afspraken moet dan duidelijk worden bepaald in welke gevallen een docent de directie zal informeren, wanneer het instellingsbestuur moet ingelicht worden,... Deze afspraken kunnen niet van die aard zijn dat ze een beoordeling door het personeelslid in kwestie kunnen wegnemen. Een personeelslid moet in dit soort situaties op een zelfde manier een afweging maken als in andere situaties zoals ernstige familiale problemen, druggerelateerde problemen, zelfmoordneigingen... De levensbeschouwelijke component bij religieus extremisme verandert niets aan het recht van een personeelslid of een directie om verontrustende feiten te melden.

*Bij welke actoren kunnen we als instelling/centrum terecht?*

---

<sup>5</sup> Plichten die wel in de rechtspositieregeling staan, zijn bijvoorbeeld: De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in de omgang met de studenten/cursisten en het publiek op een correcte wijze gedragen; moeten alles vermijden wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs. Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen,....







---

<sup>6</sup> De LTFs zijn overlegplatformen georganiseerd in het kader van het federale Plan Radicalisme, op niveau van het arrondissement door de bestuurlijke directeur-coördinator van de federale politie, tussen veiligheidsdiensten, inlichtingendiensten en lokaal parket waarin informatie wordt uitgewisseld en een aantal personen worden opgevolgd. Deelnemende diensten zijn de Veiligheid van de Staat, het CoördinatieOrgaan voor de DreigingsAnalyse (OCAD), de Algemene Dienst Inlichtingen en Veiligheid, de lokale en federale politie. De korpschef heeft een intermediaire functie tussen LTF en gemeente en weet wat hij mag en niet mag doorgeven aan de lokale autoriteiten.

<sup>7</sup> Inlichtingen Handvaten voor een lokale aanpak van radicalisering –VVSG- <http://www.vvsg.be/radicalisering/Documents/Handvaten%20Lokale%20Aanpak%20Radicalisering%20met%20bijlagen.pdf>



## **4. VERONTRUSTENDE SIGNALEN BIJ STUDENTEN/CURSISTEN DIE WEL EEN ACUTE DREIGING VORMEN VOOR DE INSTELLING/HET CENTRUM OF DE RUIMERE SAMENLEVING**

*Wat moet ik doen als docent – directie?*

Elke burger is verplicht hulp te verlenen aan personen in nood, maar hulp bieden betekent niet noodzakelijk het inschakelen van de politie. Hulp kan ook geboden worden door bv. een hulpverleningsdienst in te schakelen. Belangrijk is wel dat de instelling/het centrum, indien ze hulp nodig heeft van politie of gerechtelijke instanties, deze diensten tijdig inschakelt, en niet wacht tot de zaak geëscaleerd is. Het Strafwetboek stelt dat iedereen de plicht heeft om mensen die zich in een acute noodsituatie bevinden te helpen. Hulp bieden kan betekenen dat je als instelling/centrum zelf de nodige hulp verleent of de hulp inroept van de bevoegde diensten.

Studenten/cursisten die een acuut gevaar lopen door eigen toedoen of door toedoen van anderen, moeten dus geholpen worden. We denken dan bijvoorbeeld aan een jongere waarbij men ernstige gedragsveranderingen vaststelt binnen het kader van een extreem gedachtengoed en bij wie men de inschatting maakt dat deze zouden kunnen leiden tot extremistische acties.

Indien je geconfronteerd wordt met een acute verontrustende situatie met een student/cursist (bv. je weet van concrete plannen van een student/cursist die naar Syrië wil vertrekken of hebt ernstige aanwijzingen in die richting) verwittig dan onmiddellijk de lokale politie en geef duidelijke informatie. Indien de lokale politie onbereikbaar is, dien je contact op te nemen met de 112.

Indien de veiligheid van de aanwezigen in de instellingen/centra zelf in gedrang is door bv. de aanwezigheid van een gewapend persoon: verwittig dan onmiddellijk de politie (112) en volg de instructies van de politie. Zij kunnen u adviseren of naargelang de vorm van de dreiging er net moet geëvacueerd worden, dan wel dat een lock-down-procedure (= alle aanwezigen in de instelling/het centrum blijven in de lokalen, deuren worden slotvast gemaakt langs binnen of gebarricadeerd en de personen schuilen of gaan op de grond liggen, weg van vensters en deuren zodat zij niet kunnen gezien worden) moet geactiveerd worden. Zorg in alle geval ook voor een goede interne communicatie.

Het is belangrijk om vooraf stil te staan bij dit soort van situaties en hier vooraf afspraken over te maken binnen de instellingen/centra zodat iedereen die werkt binnen de instellingen/centra weet wat er van hem of haar verwacht wordt.



## 5. CONFRONTATIE MET VERONTRUSTENDE INFORMATIE OVER DERDEN

Bv. men verneemt via studenten/cursisten in de instellingen/centra dat een gezinslid op punt staat om een aanslag te plegen. Ook hier geldt de uitdrukking van de algemene zorgvuldigheidsplicht en de bepaling in het Strafwetboek die stelt dat iedereen de plicht heeft om mensen die zich in een acute noodsituatie bevinden te helpen. Indien er externe instanties (als bijvoorbeeld de politie) ingeschakeld worden, moet uitdrukkelijk worden vermeld dat men deze info niet rechtstreeks of zelf vaststelde, maar via derden vernam. Ook in deze situatie is het sterk aan te raden om de interpretatie van de signalen en/of boodschappen niet in je eentje te doen, maar best door meerdere personen samen te laten gebeuren (docent, directie, ...).





Bijlage 1: Overzicht contactgegevens vernoemde organisaties:

VORMEN

Patriottenstraat 27  
2600 Antwerpen (Berchem)  
Tel: 03/293.82.15  
Mail: [mensenrechteneducatie@vormen.org](mailto:mensenrechteneducatie@vormen.org) [www.vormen.org](http://www.vormen.org)

Studio Globo

Huidevettersstraat 165  
1000 Brussel  
Tel: 02/520 05 30 Mail: [info@studioglobo.be](mailto:info@studioglobo.be)  
[www.studioglobo.be](http://www.studioglobo.be)

BELvue museum

Paleizenplein 7  
1000 Brussel  
Tel : 02 500 45 54 Mail: [info@belvue.be](mailto:info@belvue.be)  
<http://www.belvue.be/nl/edubel>

School zonder Racisme

Hovenierstraat 82  
1081 Koekelberg Tel: 02/511.16.36 mail: [info@schoolzonderracisme.be](mailto:info@schoolzonderracisme.be)  
[www.schoolzonderracisme.be](http://www.schoolzonderracisme.be)

Bijzonder Comité Herinneringseducatie

Goswin de Stassartstraat 153  
2800 Mechelen  
Tel: 015 28 86 47  
Mail: [herinneringseducatie@telenet.be](mailto:herinneringseducatie@telenet.be)  
[www.herinneringseducatie.be](http://www.herinneringseducatie.be)



Kleur Bekennen

Hoogstraat 147

1000 Brussel

Tel: 02 505 18 27 Mail: [kleurbekennen@btcctb.org](mailto:kleurbekennen@btcctb.org) [www.kleurbekennen.be](http://www.kleurbekennen.be)

Vredescentrum

Everdijstraat 12

2000 Antwerpen Tel: 03 292 36 52

Mail: [info@vredescentrum.be](mailto:info@vredescentrum.be)

[www.vredescentrum.be](http://www.vredescentrum.be)

Vzw Abrusco

Leopold II Laan 178

1080 Brussel

Tel : 02 411 72 15

Mail: [info@abrusco.be](mailto:info@abrusco.be)

[www.abrusco.be](http://www.abrusco.be)

Vzw Arktos – hoofdzetel:

Valkerijgang 26

3000 Leuven

Tel: 016 29 57 74 Mail: [info@arktos.be](mailto:info@arktos.be)

[www.arktos.be](http://www.arktos.be)

Vzw Oranjehuis

Moorseelsestraat146

8501 Heule

Tel: 056 35 88 76

Mail: [info@oranjehuis.be](mailto:info@oranjehuis.be)

////////////////////////////////////

[www.vzw-oranjehuis.be](http://www.vzw-oranjehuis.be)

Groep INTRO vzw - hoofdzetel:

Paviljoenstraat 3

1030 Brussel

Tel: 02 242 85 43 Mail: [info@groepintro.be](mailto:info@groepintro.be)

[www.groepintro.be/nl/contact/](http://www.groepintro.be/nl/contact/)

