

BELEIDSPLAN SAMENLEVEN 2022-2025

“VAN HERKOMST NAAR TOEKOMST”

Vlaamse Gemeenschapscommissie



brussel

*“Stories matter. Many stories matter.
When we realize that there is never a single story about any place,
we regain a kind of paradise.”*

Chimamanda Ngozi Adichie



INHOUD

Voorwoord	4
Uitgangspunten en opbouw van het beleidsplan	5
Deel 1: Omgevingsanalyse	7
1.1 Superdiversiteit als norm	7
1.2 De herkomstkloof bemoeilijkt de maatschappelijke positie van Brusselaars met een migratieachtergrond	9
1.2.1 Kruispunt migratie - armoede	9
1.2.2 Onderwijs	9
1.2.3 Vrije tijd en cultuur	11
1.2.4 Gezondheid en toegang tot de zorg	11
1.2.5 Drempels op de arbeidsmarkt	12
1.2.6 Sociaal-ruimtelijke verschillen en ongelijkheden op levensdomeinen	13
Deel 2: Procesverloop	15
Deel 3: Fundamenten van het beleidsplan Samenleven 2022-2025	17
3.1 Beleidskader voor het VGC-integratiebeleid	17
3.2 Wat we al doen en wat we willen blijven doen	19
3.2.1 Participatie als uitgangspunt	19
3.2.2 Toegankelijke hulp en cultuursensitieve zorg binnen het welzijns- en gezondheidsbeleid	20
3.2.3 Kinderopvang en onderwijs als hefboom voor emancipatie van toekomstige generaties	21
3.2.4 Een vrijetijdsaanbod op maat van een superdivers publiek	22
3.2.5 Opleiding en vorming als ticket naar meer sociale mobiliteit	23
3.2.6 Oefenkansen Nederlands en taalbeleid	23
3.2.7 De VGC als organisatie	23
Deel 4: Speerpuntacties Beleidsplan Samenleven 2022-2025	25
Bijlage 1: Begrippenkader	34
Bijlage 2: Resultaten en overzicht van het participatief traject	36
1. LEVL	36
2. Adviesraad Samenleven en diversiteit	37
3. Adviesraden en beleidsdomeinen van de VGC	39
4. Gedetailleerde fasering van het beleidsplanningsproces	41

Voorwoord

Migratie is van alle tijden, zeker in Brussel. De instroom van Oekraïense vluchtelingen toont eens te meer dat Brussel een stad van aankomst is. Onze stad beweegt. Inwoners met de meest diverse culturen, socio-economische achtergronden, levensstijlen, opinies, behoeftes en belangen, dromen en verlangens ... kruisen elkaar hier dagelijks. De laatste jaren draagt Brussel haar imago als superdiverse stad meer en meer met terechte fierheid uit. De dynamiek van meervoudige identiteiten wordt hier gekoesterd, de klassieke invulling van integratie van minderheden in dé meerderheidsgroep heeft plaatsgemaakt voor de evidentie van de superdiversiteit.

Toch blijft samenleven en werken in superdiversiteit ook hier een permanente opdracht voor overheden, organisaties en burgers. Wie een migratieachtergrond heeft, heeft het niet altijd makkelijk om zijn weg te vinden, sociaal en economisch. In heel wat maatschappelijke domeinen is er sprake van een herkomstkloof. Evenredige participatie en actief burgerschap zijn nochtans belangrijke sleutels voor één gedeelde samenleving.

De VGC gaat reeds geruime tijd positief aan de slag in deze superdiverse context. Vanuit haar basistaak en historische positie geeft de VGC elke dag vorm aan een Nederlandstalig gemeenschapsbeleid in een grootstedelijke omgeving die meertalig en divers is. Werken aan een betere toekomst en gelijke kansen voor de Brusselaars is doorheen de jaren een belangrijke beleidskeuze van de VGC geworden.

Met het bestuursakkoord en het VGC-Strategisch Meerjarenplan schreef de VGC een ambitieus project voor een meer gedeelde stad. Met dit beleidsplan kiezen we ervoor om, in verdere uitvoering hiervan, specifieke speerpuntacties voorop te stellen vanuit een focus op het tegengaan van de herkomstkloof. Op die manier wil de VGC mee haar schouders zetten onder een meer inclusieve stad.

Pascal SMET

Collegelid bevoegd voor Cultuur, Jeugd, Sport en Gemeenschapscentra

Uitgangspunten en opbouw van het beleidsplan

Brussel is reeds jarenlang een bijzonder boeiend labo voor de stedelijke praktijk van migratie. Met het voorliggende beleidsplan werkt de VGC mee aan de uitvoering van het Vlaams beleid met betrekking tot integratie in Brussel, maar legt ze ook eigen accenten om een antwoord te bieden op de grootstedelijke uitdagingen en bestuurlijke context.

Het beleidsplan Samenleven 2022-2025 wil op basis van focus- en resultaatgerichte acties een daadwerkelijke impact genereren op vlak van gelijke kansen voor Brusselaars met een migratieachtergrond. De doelgroep van dit beleidsplan, gaat dus ruimer dan die van inburgering. Binnen de brede doelgroep van de VGC (Nederlandstalige Brusselaars en iedereen die aansluiting zoekt) besteedt dit plan aandacht aan groepen en individuen waarbij herkomst bepalend is voor maatschappelijke achterstelling. Onze **omgevingsanalyse** maakt des te duidelijker dat er op heel wat domeinen uitdagingen zijn. Met dit beleidsplan willen we werken aan de volwaardige participatie van deze Brusselaars aan het maatschappelijk leven.

Het plan is een verdere uitvoering van het Bestuursakkoord ‘Brussel is wat we delen’ en van het VGC-Strategisch Meerjarenplan 2021-2025. De gekozen acties zijn gebaseerd op volgende grote inhoudelijke krijtlijnen:

- Participatie en representatie van een diverse groep van Brusselaars binnen beleid en aanbod;
- Werken aan een inclusieve en toegankelijke dienstverlening in het N-netwerk op basis van de noden van een diverse groep van Brusselaars o.a. outreach, toeleiding, diversiteit binnen aanbod, personeel en toegankelijke communicatie;
- Empowerment van specifieke doelgroepen;
- Vernetwerking en sociale participatie van nieuwkomers/inburgeraars;
- Inzetten op samenleven in diversiteit door het aangaan van dialoog over diversiteitsvraagstukken en het inzetten op positieve beeldvorming;
- Valoriseren van meertaligheid en inzetten op de emancipatorische kracht van het Nederlands in Brussel.

Samenleven in diversiteit is een gedeelde verantwoordelijkheid, zowel op niveau van het individu, als van de samenleving, de voorzieningen en de overheden. Het tegengaan van de herkomstkloof raakt aan alle levensdomeinen. De VGC kiest met dit plan uitdrukkelijk voor een horizontaal beleid waarbij alle beleidsdomeinen betrokken worden en samenwerken.

Dit vertaalt zich ook in het ruime **participatieve traject** dat vooraf ging aan de opmaak van het beleidsplan. De input voor dit beleidsplan werd ruim verzameld, zowel op niveau van de administratie als het werkveld. Er werd vanuit de VGC een intensieve inspiratie- en uitwisselingsronde uitgewerkt rond armoede en superdiversiteit, waarbij verschillende actoren werden aangesproken en betrokken. De resultaten van dit traject worden verderop in dit plan uitgebreid toegelicht.

Het beleidsplan wil geen inventaris zijn van alle mogelijke beleidsmaatregelen van de VGC die een bijdrage leveren aan het integratiebeleid. Een **algemene situering van dit beleid** en wat we nu reeds doen blijft relevant en wordt apart zichtbaar gemaakt als onderdeel van dit beleidsplan.

Dit beleidsplan is gericht op het versterken van gelijke kansen voor Brusselaars met een migratieachtergrond, maar wil ook bijdragen aan de keuze uit het strategisch meerjarenplan om een brede en geïntegreerde visie op diversiteit, gebaseerd op kruispuntdenken, binnen de VGC en het N-netwerk vorm te geven. De krachten met het armoedebeleid en het intern diversiteitsbeleid worden daarom, daar waar relevant, gebundeld.

Dit plan is voor de VGC een belangrijk werkinstrument voor de komende jaren. Het inzetten van specifieke expertise van en structurele samenwerking met relevante partners is een belangrijk uitgangspunt. We zullen de voortgang van dit plan op regelmatige basis nagaan en de impact van onze acties, daar waar mogelijk en relevant, monitoren.



Deel 1: Omgevingsanalyse

Sinds het einde van de jaren '90 zien we in Brussel een sterke toename in de bevolkingscijfers, verklaard door de internationale migratie van jongvolwassenen enerzijds en de natuurlijke aangroei van de Brusselse bevolking anderzijds. Dit maakt dat Brussel in de 21e eeuw is uitgegroeid tot een superdiverse stad waar burgers met verschillende herkomstlanden, wettelijke statuten, sociaaleconomische posities, migratietrajecten en -motieven, talen en religies met elkaar samenleven. Een meerderheid van Brusselaars bestaat vandaag met andere woorden uit tal van minderheden, wat van Brussel een zogenaamde 'majority-minority city' maakt.

Om deze omgevingsanalyse verder vorm te geven, schetsen we vooreerst – aan de hand van enkele kerncijfers – een beeld van de superdiverse samenstelling van de Brusselse bevolking. In het tweede deel zoomen we verder in op de maatschappelijke positie van Brusselaars met een buitenlandse herkomst en de sociaal-ruimtelijke verschillen die daarbij zichtbaar zijn.

Omwille van de diversiteit binnen de groep 'personen met een buitenlandse herkomst', is enige voorzichtigheid geboden bij het formuleren van algemene conclusies. Zo willen we ook de dynamiek rond een steeds sterker opkomende middenklasse van Brusselaars met een migratieachtergrond niet onderbelichten. Het valt echter niet te ontkennen dat de maatschappelijke positie van Brusselaars met een buitenlandse herkomst, in het bijzonder personen met een niet-EU-herkomst, op veel vlakken een stuk slechter is dan de positie van personen met een Belgische achtergrond (de zogenaamde herkomstkloof).

1.1 Superdiversiteit als norm

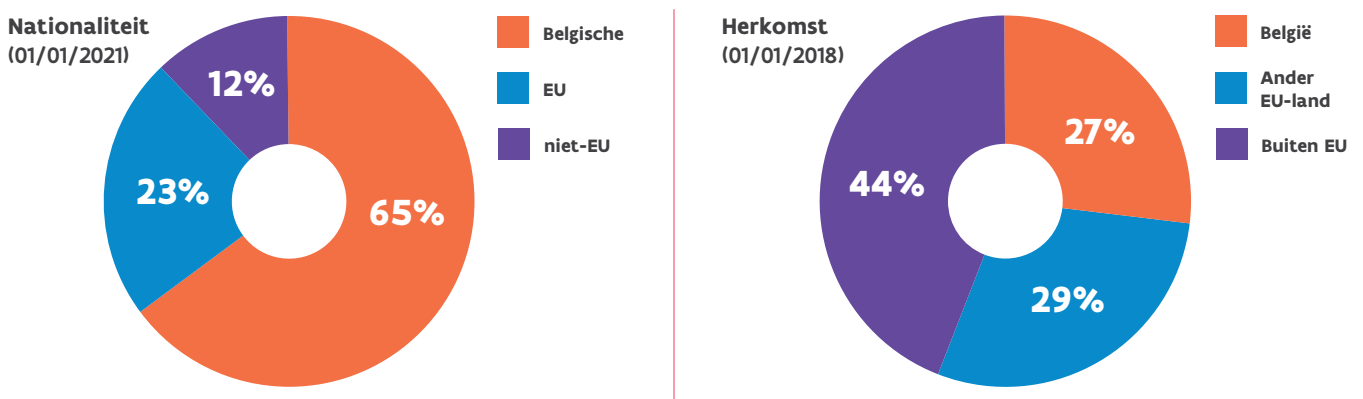
Op 1 januari 2021 telde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 432.697 Brusselaars met een niet-Belgische nationaliteit, wat 35,5% van de bevolking weerspiegelt¹ (cfr. Figuur 1).

Twee derde daarvan – 23,3% van de totale Brusselse bevolking - is geëmigreerd vanuit een land van de Europese Unie. Eén derde (12,2%) is afkomstig uit een niet-EU land.²

Echter, cijfers over nationaliteit – al dan niet de huidige of geboortenationaliteit – zijn weinig zeggend als we beter zicht willen krijgen op de etnisch-culturele diversiteit van de Brusselse bevolking. In dat opzicht zijn de cijfers over het aandeel Brusselaars met een buitenlandse herkomst³ sprekender. Tot deze groep behoren zowel personen met een niet-Belgische nationaliteit als Belgen die geboren zijn met een niet-Belgische of Belgische nationaliteit (cfr. Figuur 2).

In 2018 telt Brussel 869.542 personen met een achtergrond in migratie (72,7%) op een totale Brusselse bevolking van 1.196.413 inwoners. Dit is een pak meer dan in het Vlaamse Gewest waar het aandeel schommelt rond de 20%. In Vlaamse grootsteden als Antwerpen (50%) en Gent (34%) stijgt dit cijfer weliswaar, maar het verschil met Brussel blijft noemenswaardig.

In totaal bestaat deze groep uit 40% personen met een Europese herkomst en ruim 60% met een niet-Europese herkomst. In deze laatste categorie vindt meer dan de helft (57%) een oorsprong in Turkije of de Maghreb-landen. Hier zijn de cijfers procentueel gezien wel vergelijkbaar met steden als Antwerpen (50%) en Gent (53%).⁴



¹Een aandeel dat voor het 16de jaar op rij stijgt en driemaal hoger is dan in het Vlaamse Gewest (9,5%) en het Waalse Gewest (10,4%).

²Focus nr. 46 van het BISA (Brussels Instituut voor statistiek en analyse): demografische barometer 2021 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

³Brusselaars wiens huidige of eerste nationaliteit (geboortenationaliteit) niet-Belgisch is of van wie de eerste nationaliteit van de vader of moeder niet-Belgisch is.

⁴Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor (LIIM) 2020 van het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) en Statistiek Vlaanderen.

Met de diversificatie van nationaliteiten en etnisch-culturele achtergronden nam ook het aantal thuishalen in Brussel toe. Zo is de kennis van het Nederlands in Brussel geleidelijk aan gedaald⁵, met die nuance dat het aandeel jongvolwassenen (18-30 jaar) dat thuis Nederlands spreekt wel is verdubbeld in vergelijking met cijfers uit 2001. Het Frans blijft veruit de meest gekende taal en de talen van nieuwkomersgroepen, zoals het Roemeens en het Lingala, winnen aan belang. Ook interessant is de stijging van het aandeel taalgemengde gezinnen ten nadele van taalunieke gezinnen.⁶

De superdiversiteit vertaalt zich ook in de leeftijdsstructuur. De Brusselse bevolking is sinds 1989 sterk verjongd, zo telt het Gewest in verhouding meer 30-jarigen en meer jonge kinderen dan de andere Gewesten. Tegelijkertijd neemt ook het aantal 65-plussers toe en er wordt verwacht dat het aantal senioren (65-79 jaar) zal blijven toenemen.⁷ Het springt in het oog dat bijna 90% van alle 0- tot 5-jarigen een buitenlandse herkomst heeft (2018). Ook bij de oudere bevolkingsgroep is het aandeel personen van buitenlandse herkomst duidelijk veel hoger dan elders in België (2020).⁸

Een significant deel van de inwoners van deze hoofdstad zijn niet verrekend in de statistieken, denk aan personen die zijn ingeschreven in het wachregister voor internationale bescherming of personen die niet beschikken over geldige verblijfsdocumenten. Hoeveel personen er onwettig in België verblijven is zeer moeilijk te achterhalen en schattingen, die weinig wetenschappelijk onderbouwd zijn, schommelen fel. Berekeningen zijn gebaseerd op weigeringen van regularisatieaanvragen, aantal uitgeprocedeerde asielzoekers of het aantal intercepties door de politie en situeren zich boven de 100.000 personen voor heel België, waarvan een groot deel verblijft in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.⁹

⁵ Waar in 2001 33,3% van de bevroegden aangaf redelijk of heel goed Nederlands te spreken, daalde dit percentage naar 28,3% in 2007, 23,1% in 2013 en 16,3% in 2018 (Brio-taalbarometers).

⁶ Meertaligheid als opdracht. Een analyse van de Brusselse taalsituatie op basis van de taalbarometer 4 van Janssens, R. (2018).

⁷ Federaal planbureau en FOD Economie – Statistics Belgium), geciteerd in de Welzijnsbarometer 2020 van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad.

⁸ Bijna 40% ouderen van de categorie 65-79 jaar is van buitenlandse herkomst en 21% ouderen van de categorie 80-plussers. In Antwerpen is dat respectievelijk 15% en 6% (Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor 2020 van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur en Statistiek Vlaanderen).

⁹ Situatieschets van mensen zonder wettig verblijf in België: cijfers, levensomstandigheden en beleidstendensen van Samenlevingsopbouw Brussel (2019).

1.2 De herkomstkloof bemoeilijkt de maatschappelijke positie van Brusselaars met een migratieachtergrond

De herkomstkloof, zoals hierboven beschreven, zorgt ervoor dat Brusselaars met een buitenlandse herkomst vaker in een maatschappelijk kwetsbare positie belanden (1.2.1) en is onder andere zichtbaar in het onderwijs (1.2.2.), in de vrije tijd (1.2.3.), in de toegang tot gezondheidszorg (1.2.4.) en op de arbeidsmarkt (1.2.5.). Deze herkomstkloof is niet eenvoudig te verklaren en kent verschillende oorzaken die op elkaar inspelen. Verschillen in opleidingsniveau, onvoldoende kennis van taal, dynamieken op de arbeidsmarkt, maar ook onvoldoende toegankelijke diensten belemmeren de evenredige en volwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond.¹⁰

1.2.1 Kruispunt migratie – armoede

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt sterk geconfronteerd met de uitdagingen rond het bestrijden van armoede en sociale uitsluiting van haar inwoners. Cijfers (2018) tonen immers aan dat de armoederisicograad¹¹ in het Brussels Gewest met 31% een stuk hoger ligt dan in Vlaanderen (10%), Wallonië (18%) of België globaal bekeken (15%).¹²

Bij heel wat indicatoren over armoede komt het kruispunt met migratie zeer duidelijk naar voren: mensen met een buitenlandse herkomst of nationaliteit worden vaker met armoede geconfronteerd dan personen van Belgische herkomst of nationaliteit (Geldof, 2007). In 2018 bedroeg het risico op armoede en sociale uitsluiting 47,8% bij niet-EU-migranten, tegenover 14,4% bij personen met de Belgische nationaliteit. Deze cijfers geven België een plaats onderaan de ladder. Het armoedecijfer voor niet-EU-migranten is een van de hoogste in de Europese Unie¹³. Paradoxaal genoeg zijn de armoedecijfers voor personen met de Belgische nationaliteit één van de laagste in de Europese Unie.¹⁴ Dit maakt dat de kloof tussen beide armoedecijfers bijna nergens zo groot is.¹⁵

De cijfers voor Brussel zijn niet mals: de lokale inburgerings- en integratiemonitor geeft aan dat bijna 7% van de personen met een niet-EU herkomst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet overleven met een (equivalent) leefloon. Het aandeel personen van Belgische herkomst en EU-herkomst met een (equivalent) leefloon ligt met respectievelijk 1,3% en 1,7%, veel lager.¹⁶

Meer nog, in het Brussels Gewest is het risico om te leven onder de armoedegrens maar liefst drie keer hoger voor een kind waarvan de moeder een niet-Europese herkomst heeft.¹⁷ Moeders uit Subsaharaanse landen, die verhoudingsgewijs veel vaker als alleenstaande moeder zorgen voor hun kinderen, bevinden zich in de precairste situatie¹⁸

Daarbij komt nog dat het merendeel van de gezinnen zonder wettig verblijf, die zich vaak in uiterst precaire situaties bevinden, in Brussel wonen. Ze worden echter niet geregistreerd en zijn dus onderbelicht in de Brusselse armoedecijfers.¹⁹

1.2.2 Onderwijs

De herkomstkloof is ook in het onderwijs merkbaar en dit doorheen de gehele schoolloopbaan van het kind of de jongere. Er zijn tal van verschillen merkbaar tussen leerlingen met een migratieachtergrond en leerlingen zonder migratieachtergrond. Uit schoolprestaties blijkt die eerste groep oververtegenwoordigd te zijn in minder gewaardeerde studierichtingen, vaker te blijven zitten, vaker vroegtijdig schoolverlater te zijn en ondervertegenwoordigd te zijn in het hoger onderwijs.²⁰

Hier stellen we twee grote oorzaken vast. Enerzijds tonen onderzoeken de algemeen zwakkere socio-economische situatie van leerlingen met een buitenlandse herkomst aan. Anderzijds heeft de thuistaal van de jongeren een impact. Leerlingen die in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel thuis een andere taal spreken, verlaten bijvoorbeeld vaker het secundair onderwijs zonder diploma.²¹ De sociale ongelijkheid vertaalt zich ook in het inschrijvings-, oriëntatie- en het attesteringsbeleid. Onderzoekers benadrukken het belang van inzetten op competenties van leerkrachten en scholen om met diversiteit om te gaan, onder andere om de vaak onbewuste sociale bias in oriënteringsadviezen tegen te gaan.²²

¹⁰ Horizontaal Integratiebeleidsplan 2016 – 2019, bijlage 8 (omgevingsanalyse) van het Vlaamse Departement Kanselarij en Buitenlandse zaken (2017).

¹¹ De armoederisicograad wijst op het aandeel van de bevolking dat onder de armoededrempel of armoederisicogrens leeft, bepaald op 60% van het nationaal mediaan beschikbaar inkomen (ook inkomensarmoede of monetaire armoede genoemd). Hierbij wordt gekeken naar het inkomen van een persoon of huishouden dat wordt gehaald uit werk of sociale uitkeringen.

¹² FOD Economie – Statistics Belgium, EU-SILC 2019 via de Welzijnsbarometer 2020 van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel

¹³ Na Spanje en Griekenland.

¹⁴ Na Tsjechië, Zweden en Oostenrijk

¹⁵ KERVYN, E., DEBUCQUOIS, P., Caritas België, Migratie en armoede: Bijdrage aan het standpunt van het Belgisch Platform Armoedebestrijding, 2020, p.2.

¹⁶ Wat betekenen armoede en migratie voor de gezondheid van baby's? (Koning Boudewijnstichting, 2017)

¹⁷ Situatieschets van mensen zonder wettig verblijf in België: cijfers, levensomstandigheden en beleidstendensen van Samenlevingsopbouw Brussel (2019).

²⁰ Diversiteitsbarometer Onderwijs 2018 van KUL-HIVA, UGent-Steunpunt Diversiteit & Leren en ULB-GERME (gecoördineerd door Unia).

²¹ Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor 2020

²² Diversiteitsbarometer Onderwijs 2018



Toch worden ook enkele positieve tendensen waargenomen die wijzen op de ontwikkeling van een sociaal rechtvaardiger onderwijs. Onderzoekers concluderen onder andere dat jongeren met een niet-EU achtergrond hun extra risico op vroegtijdig schoolverlaten hebben zien inkrimpen tussen 2003 en 2018. Dit als gevolg van de invoering van het beleid inzake gelijke onderwijskansen. Eenmaal studenten met een niet-EU achtergrond een diploma secundair onderwijs hebben gehaald, blijken ze ook niet minder kansen te hebben om door te stromen naar het hoger onderwijs (2018). Een grote uitdaging blijft zich echter wel stellen in het behalen van dat diploma secundair onderwijs.²³

1.2.3 Vrije tijd en cultuur

Elke burger heeft recht op vrije tijd en beleving van cultuur. Toch zien we ook in deze domeinen een duidelijke herkomstkloof. Deelname aan culturele en sportieve vrijetijdsactiviteiten is echter een belangrijke hefboom voor de integratie in de samenleving en het welzijn van het individu.

Meerdere studies hebben aangetoond dat jongeren met een migratieachtergrond een smaller repertoire aan vrijetijdsactiviteiten hebben dan jongeren zonder migratieachtergrond. Die laatste groep is vaker lid van o.a. culturele, jeugd- of sportverenigingen en participeert in het algemeen beduidend meer in het cultuuraanbod en sportgerelateerde vrijetijdsbesteding. Dit terwijl jongeren met een migratieachtergrond sterker vertegenwoordigd zijn in doelgroepenverenigingen.²⁴ Wat sportactiviteiten betreft wordt een verschil waargenomen tussen herkomstgroepen. Daar geven personen met een Marokkaanse, Turkse en Congolese herkomst aan minder te sporten dan respondenten van Poolse herkomst.²⁵ Dit bewijst nog eens dat de groep 'buitenlandse herkomst' niet homogeen is en dat vooral de noden van elk individu afzonderlijk van belang zijn.

Studies stellen ook in deze een aantal oorzaken vast. Vooreerst is de lagere participatie te wijten aan formele en informele uitsluitingsmechanismen en toegankelijkheidsproblemen. Maar ook de informatiedrempel, symbolische²⁶ en praktische drempels dienen niet onderschat te worden. Bij jonge vluchtelingen en verzoekers om internationale bescherming blijkt de stap naar het vrijetijdsaanbod nóg moeilijker.

De taal blijkt een belangrijke drempel te zijn voor jonge nieuwkomers. Taalverwerving heeft voor deze jongeren voorrang op recreatieve tijdsbesteding en wordt beschouwd als een voorwaarde, waardoor participatie aan vrijetijdsactiviteiten en het verenigingsleven wordt uitgesteld.

Opvallend is dat ook de onderwijsparticipatie een impact heeft op participatie in de vrije tijd. De Participatiesurvey (2014)²⁷ toont een significant verband aan tussen onderwijsparticipatie, inkomen en sportparticipatie. Laaggeschoolden participeren ook minder aan het verenigingsleven en hebben een minder divers vrijetijdspatroon, wat moeilijk te doorbreken is. Deze sociaal uitgesloten doelgroepen met een lager inkomen en een lager opleidingsniveau botsen met andere woorden ook op uitdagingen wat vrijetijdsparticipatie betreft. Nochtans zijn er sterke voordelen verbonden aan deelname in de vrije tijd. Zo is dit sterk bevorderend voor het uitbouwen van sociale relaties en heeft dit positieve effecten op vlak van informeel leren (bijvoorbeeld taal oefenkansen). Positief is dat financiële drempels, denk aan lidgeld, kostprijs van de uitrusting, wél afnemen dankzij maatregelen genomen door verschillende overheden en de vrijetijdsorganisaties.

1.2.4 Gezondheid en toegang tot de zorg

Ten vierde heeft de herkomstkloof een impact op de gezondheid van personen met een buitenlandse herkomst. Echter, statistieken over die link met gezondheid, gezondheidsgedrag en de toegang tot en gebruik van de gezondheidszorg zijn slechts in beperkte mate beschikbaar. Resultaten zijn niet eenduidig, waardoor conclusies minder goed geformuleerd kunnen worden.

Wel toont een survey van de EU-SILC²⁸ aan dat personen met een niet-EU nationaliteit (of geboren buiten de EU) de eigen gezondheid vaker als (zeer) slecht omschrijft. Het aandeel personen met een langdurige aandoening, ziekte of handicap en personen met een functiebeperking toont weinig of geen verschil.

²³ Trends in onderwijsongelijkheden op lange termijn in Vlaanderen: vroegtijdig schoolverlaten, toegang tot het hoger onderwijs en arbeidsinkomen op 25 jaar van Cincinnato S., Ünver, Ç. Nicaise I. (2020)

²⁴ Vrije tijd van jongeren in migratie van L. Pissens, J. Siongers, J. Lievens (2019). De auteurs verwijzen naar verschillende bronnen. o.a. Van den Broek, A. & Keuzenkamp, S. (eds.) (2008); Elchardus, M. & Smits, W. (2012).

²⁵ Survey Samenleven in Diversiteit 2017 van Agentschap Binnenlands Bestuur en Statistiek Vlaanderen (steekproef in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en Vlaamse Gewest)

²⁶ Cfr. schaamte over de eigen situatie, een gevoel dat het niet is voor 'mensen zoals wij'.

²⁷ Participatie in Vlaanderen 2. Eerste analyses van de Participatiesurvey 2014 van J. Lievens, J. Siongers en H. Waeghe (2015)

²⁸ European Union Statistics on Income and Living Conditions

Er zijn wel verschillen merkbaar in het aandeel personen dat leeft in een huishouden dat medische zorg moet uitstellen om financiële redenen. Personen met de Belgische nationaliteit (of geboren in België) moeten die zorg minder vaak uitstellen dan personen met een niet-EU nationaliteit (of geboren buiten de EU), respectievelijke 4% (3%) en 9% (11%).²⁹

Ook hier is de socio-economische status, en meer specifiek, het onderwijsniveau en het inkomen van een persoon, een belangrijke verklarende factor voor de ongelijkheden op vlak van gezondheid en welzijn. Deze groep neemt een nadeligere positie in wat betreft de toegang tot de gezondheid, gezondheidsvaardigheden (health literacy), de gezondheid van de omgeving, sociale gezondheid, psychisch welbevinden, geestelijke gezondheid en algemene levenstevredenheid.³⁰ Gezien de sterke correlatie tussen armoede en migratie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het belangrijk om ook in het gezondheidsbeleid dit kruispunt centraal te stellen.

1.2.5 Drempels op de arbeidsmarkt

Onderzoek van View.Brussels³¹ toont aan dat bevolkingsgroepen van niet-EU-oorsprong oververtegenwoordigd zijn in de (langdurige) werkloosheid en ondervertegenwoordigd in de tewerkstelling in Brussel. De ongelijkheid is bovendien groter dan in andere Belgische grootsteden. Jongeren van Afrikaanse en Maghrebijnse afkomst geraken in Brussel het moeilijkst aan werk. Dat geldt in het bijzonder voor vrouwen die ondanks het feit dat ze gemiddeld hoger opgeleid zijn, specifieke obstakels ondervinden op de weg naar werk – denk aan het dragen van een hoofddoek of het dragen van de zorg voor de kinderen.

Een ander belangrijk obstakel op de arbeidsmarkt is de niet-erkenning van een buitenlands diploma en treft in Brussel vooral werkzoekenden van Sub-Saharaanse oorsprong. Maar zelfs bij een gelijk opleidingsniveau zijn de doorstroomcijfers naar werk voor Brusselaars van niet-Europese afkomst minder hoog. De kenmerken van de vraag naar werk en de taalvereisten bij de rekrutering verhogen het risico op werkloosheid in Brussel³², dit geldt zelfs voor hoog gediplomeerde kandidaten.³³ Herkomst blijft dus een barrière, ook als men het juiste diploma heeft.

Voor werkenden van niet-EU-origine, met name voor vrouwen en ongeacht het opleidingsniveau, is de situatie het meest precair. Ze werken vaker voor een laag loon en aan minder gunstige arbeidsvoorwaarden.³⁴

De structurele discriminatie op de arbeidsmarkt verklaart voor een groot deel de achterstand van mensen met een niet-Belgische origine. De factor 'origine' heeft een doorslaggevende rol en bepaalt de positie op de arbeidsmarkt meer dan variabelen als leeftijd, diploma en studiedomein. De directe en indirecte discriminatie doet zich bovendien niet alleen voor bij aanwerving, maar ook tijdens de tewerkstelling, bijvoorbeeld door het mislopen van promotiekansen.³⁵ Racisme en discriminatie liggen aan de basis van kwetsuren bij mensen met een migratieachtergrond en hebben daardoor een sterke impact op de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast vormen racisme en discriminatie een bijkomende drempel voor onderwijs- en opleidingskansen, toegang tot diensten, de arbeidsmarkt en de huisvestingsmarkt. Personen met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in heel wat beroeps categorieën. Een voorbeeld hiervan is de zorgsector. Discriminerende en racistische reacties van cliënten, maar ook verschillen in cultuurspecifieke normen en taalbarrières, zijn enkele factoren die de keuze voor een zorgberoep belemmeren.³⁶

²⁹ Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018, gebaseerd op data van EU-SILC-Survey (2016)/Statbel bewerkt door Statistiek Vlaanderen.

³⁰ Dit blijkt o.a. uit de verschillende rapporten van de nationale Gezondheidsenquête 2018 (Wetenschappelijke Directie Epidemiologie en Volksgezondheid van Sciensano).

³¹ Het Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid en Opleiding – view.Brussels

³² Profiel en traject van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: monitoring volgens origine van View.Brussels (2019)

³³ Socio-economische monitoring 2019: arbeidsmarkt en origine van Unia en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

³⁴ Infofiche: Personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt in België van de Koning Boudewijnstichting (2021), gebaseerd op data van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming (2016)

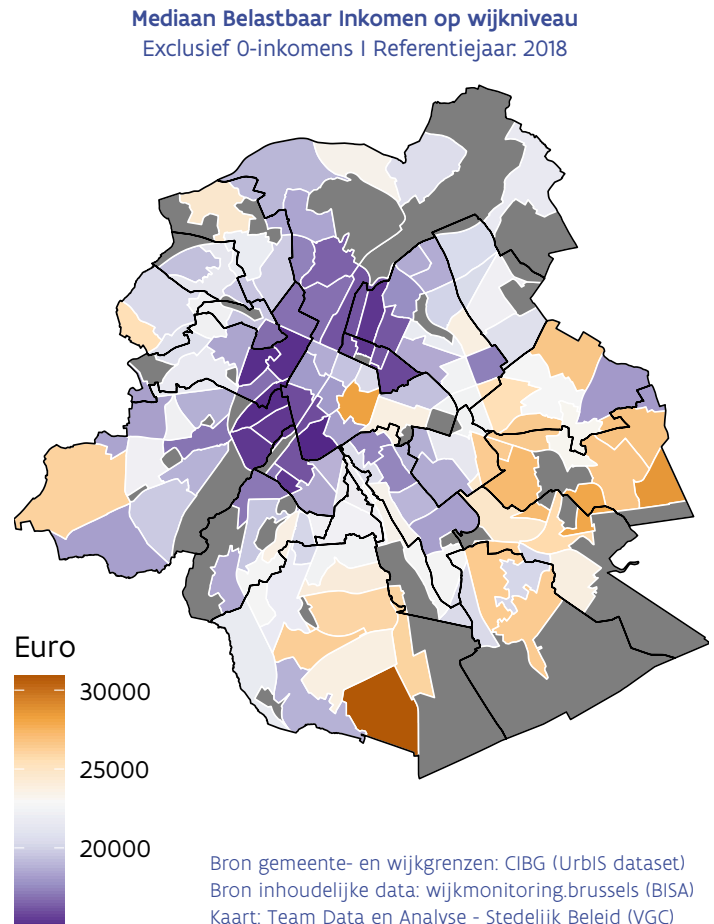
³⁵ Directe discriminatie is bv. discriminatie o.b.v. huidskleur bij aanwerving. Indirecte discriminatie verwijst naar ogenschijnlijke neutrale maatregelen met discriminerende gevolgen vb. eisen van het Nederlands als moedertaal.

³⁶ Zorgberoepen: poorten en drempels voor diversiteitsgroepen van Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2020).

1.2.6 Sociaal-ruimtelijke verschillen en ongelijkheden op levensdomeinen

De herkomstkloof uit zich ook in sociaal-ruimtelijke verschillen. De gemeenten van de arme sikkel³⁷ van Brussel worden in grote mate bewoond door burgers van niet-Europese origine. Elsene en Etterbeek, daarentegen, vertegenwoordigen voornamelijk personen met een migratieachtergrond uit de EU-landen.

Met andere woorden, in Brussel tekenen zich nauwe verbanden af tussen de woonplaats (wijk), de origine en de sociale status (werk of werkloosheid, gezinssamenstelling). Deze factoren zijn onderling verweven en versterken elkaar. Zo is de tewerkstellingsgraad bij jongeren systematisch lager in de wijken van de arme sikkel, waar veel werkzoekenden van Turkse, Maghrebijnse en Oost-Europese afkomst zijn.³⁸ Ook de relatie tussen de socio-economische positie en de gezondheid is veelvuldig aangetoond. Voor veel dimensies van gezondheid en gezondheidszorg bestaan er grote verschillen tussen de Brusselse buurten. Dit kan duidelijk gelinkt worden aan het niveau van socio-economische achterstelling van de buurt. De levensverwachting ligt met andere woorden veel lager in de armste gemeenten.³⁹



³⁷ De arme sikkel vormt een halve maan ten westen en noorden van de vijfhoek en bestaat uit wijken verspreid over Anderlecht, Brussel-Stad, Koekelberg, Schaarbeek, Sint-Gillis, Sint-Jan-Molenbeek, Sint-Joost-Ten-Node en Vorst.

³⁸ Profiel en traject van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: monitoring volgens origine van View.brussels (2019)

³⁹ Iedereen even gezond in Brussel? Recente cijfers en kaarten over sociale ongelijkheden in gezondheid van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel (GGC) (2019)



Deel 2: Procesverloop

In het voorjaar van 2021 werkte de VGC een intensieve inspiratie- en uitwisselingsronde uit rond de thema's superdiversiteit en armoedebestrijding in aanloop naar het beleidsplan Samenleven en beleidsplan Armoede van de VGC voor de beleidsperiode 2022-2025. De trajectnota ter voorbereiding van het beleidsplan Samenleven 2022-2025 (collegenota 2020201-0597 van 27 mei 2021), die de contouren en leidende principes bepaalde, werd tijdens het gehele proces gebruikt als leidraad om tot de strategische keuzes en prioriteiten voor dit plan te komen.

Bij de inspiratieronde werden verschillende actoren aangesproken/betrokken. Zo werden de verschillende directies binnen de VGC bevroegd, zowel elke directie afzonderlijk als samen in de ambtelijke werkgroep Samenleven en Diversiteit, alsook de adviesraden binnen de verschillende domeinen, een aantal prioritaire partners uit het werkveld én een focusgroep waar praktijkwerkers uit diverse domeinen mee aan tafel schoven vanuit hun betrokkenheid op de praktijk en de thema's. Daarnaast konden we rekenen op de inbreng en deskundigheid van LEVL (voorheen Minderhedenforum).

Uit de oogst van de interne en externe bevraging destilleerden we bouwstenen en rode draden die inspiratie en input bieden voor het bepalen van de speerpunten voor de plannen.

Participatieorganisatie LEVL inspireerde ons met zowel enkele transversale als domeinspecifieke aanbevelingen.

De adviesraad Samenleven en Diversiteit leverde uitgebreide input voor de opmaak van het plan. Bijzondere aandacht vroeg ze voor:

- [Het kruispunt migratie – armoede;](#)
- [De urgentie rond de representatie van de Brusselse superdiversiteit in het N-netwerk en haar aanbod.](#)

Ook Stadspiratie, het participatietraject in aanloop naar het Strategisch Meerjarenplan bood inspiratie. Specifiek voor onderwijs en opleiding putten we heel wat informatie uit de Ronde van Brussel.

Aan de hand van alle ingebrachte input, is stapsgewijs en onderbouwd een gefocuste aanpak met speerpuntacties uitgewerkt. De speerpuntacties werden voor eindadvisering voorgelegd aan de ambtelijke werkgroep Samenleven en Diversiteit, de adviesraad Samenleven en Diversiteit, LEVL en het Agentschap Integratie en Inburgering.

Het beleidsplan Samenleven 2022-2025 van de VGC wordt opgemaakt en uitgevoerd vanuit een horizontale aanpak. De betrokkenheid van en samenwerking met alle beleidsdomeinen van de VGC staat garant voor interne samenhang.

Dit plan is een open uitnodiging aan al de bovenvermelde stakeholders, onze partners en het bredere N-netwerk om samen met de VGC de realisatie van deze acties waar te maken.

Een gedetailleerd overzicht van het participatief proces is terug te vinden als bijlage 2 bij dit beleidsplan.



Deel 3: Fundamenten van het beleidsplan Samenleven 2022-2025

Met meer dan 70% van de Brusselaars die een migratieachtergrond heeft, zijn de uitdagingen niet nieuw. Aandacht voor superdiversiteit is in die omstandigheden iets wat er altijd en overal moet zijn, doorheen alles wat we doen. Een inclusief beleid naar Brusselaars met een migratieachtergrond lijkt evident maar kan enkel slagen als we blijven inzetten op specifieke maatregelen en tegelijk ook het N-netwerk ondersteunen om een verschil te maken rond samen werken en leven in superdiversiteit. De VGC maakt al jaren doorheen alle beleidsdomeinen werk van gelijke kansen voor een diverse groep van Brusselaars. Het resultaat is een aantal verworvenheden waar we best trots op zijn. Toch zijn er blijvende uitdagingen. Dit beleidsplan schuift een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak naar voren. We willen verder optimaliseren waar we al mee bezig zijn en tegelijkertijd ambitieus nieuwe bakens en ijkpunten uitzetten.

In dit onderdeel schetsen we eerst het beleidskader waarop dit beleidsplan is gestoeld en welke acties we op dit moment al ondernemen. Focus is daarbij het duurzaam verder zetten van hetgeen we hebben opgebouwd.

3.1 Beleidskader voor het VGC-integratiebeleid

De VGC geeft haar beleid inzake samenleven of integratie reeds jarenlang vorm vanuit het beleidskader van de Vlaamse overheid, maar ook vanuit de nood aan een eigen Brusselse invulling en labofunctie. Met haar beleid wil de VGC inspelen op de situaties en dynamieken die verbonden zijn met migratie. Focus van het integratiebeleid, vertrekkende vanuit de Vlaamse regelgeving, is het versterken van de maatschappelijke positie van Brusselaars met een migratieachtergrond.

Op basis van het decreet betreffende het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid (7 juni 2013) heeft de VGC de regierol over het integratiebeleid in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. Dat betekent dat de VGC “voor de uitwerking, sturing, afstemming en uitvoering van het inclusieve integratiebeleid zorgt, daarvoor de relevante actoren coördineert en de personen die doelgroep zijn van het beleid, alsook hun organisaties bij dat beleid betreft.”

Het Vlaams integratiebeleid stelt de volgende vier doelen voorop, die de VGC onderschrijft:

- de zelfstandige en evenredige participatie van de bijzondere doelgroepen van het integratiebeleid;
- de toegankelijkheid van alle voorzieningen voor iedereen, en meer specifiek voor personen van buitenlandse herkomst;
- een actief en gedeeld burgerschap van eenieder;
- het versterken van sociale samenhang.

De in het kader van de Vlaamse regelgeving erkende decretale partners zoals LEVL, Agentschap Integratie en Inburgering (met brusselwerking bon), Huis van het Nederlands Brussel en Brussel Onthaal Sociaal Vertaalbureau worden ook door de VGC als prioritaire partners beschouwd in het integratiebeleid.

De Vlaamse overheid maakte met oog op een horizontale invulling van het integratiebeleid werk van een Horizontaal Actieplan Integratie en Gelijke Kansen dat zeker ook inspiratie biedt voor de VGC. Recent werd een actualisatie van dit plan goedgekeurd door de Vlaamse overheid, waarin een nog sterkere rol voor de lokale besturen is weggelegd op vlak van innovatief integratiewerk. De VGC zal dit plan Samenleven in de komende periode, in partnerschap met de Vlaamse overheid, uitvoeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hoewel het cruciaal is om het beleid inzake samenleven of integratie van de VGC af te stemmen op de recente Vlaamse beleidskeuzes, valt ook de nood aan een eigen Brusselse invulling niet te ontkennen. De maatschappelijke en institutionele realiteit van Brussel plaatst het integratiebeleid in een breder perspectief. Daarom neemt de VGC ook heel wat aanvullende initiatieven.

In de Brusselse samenleving is een Vlaams integratiebeleid voor de individuele burger geen absolute hefboom in functie van integratie. Het globale gemeenschapsbeleid in de stad moet coherent zijn en gecoördineerd worden, wil dit beleid efficiënt en doeltreffend zijn. Geïntegreerd werken in het kader van het integratiebeleid houdt het afstemmen van verschillende beleidsniveaus en het slaan van bruggen naar andere beleidskaders in.

Op basis van de ordonnantie vanuit de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie wordt in de huidige beleidsperiode de verplichte Brusselse inburgering ingevoerd. De VGC is niet bevoegd voor inburgering maar heeft binnen inburgering een verantwoordelijkheid, met name ervoor zorgen dat inburgeraars, nieuwkomers hun weg vinden naar het Nederlandstalig aanbod en dat ze kunnen steunen op een sterk netwerk. Dit willen we nog sterker doen door in te zetten op de vernetwerking en participatie van nieuwkomers binnen het Nederlandstalige aanbod en de Nederlandstalige gemeenschapsnetwerken.

Daarnaast legt het integratiebeleid van de VGC ook dwarsverbindingen naar het gelijke kansenbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en naar het Nationaal Actieplan voor Racismebestrijding dat momenteel in opmaak is. Dit beleidsplan Samenleven zal verdere uitvoering geven aan het Bestuursakkoord “Brussel is wat we delen” en aan het Strategisch Meerjarenplan 2021-2025 van de VGC.

In het bestuursakkoord “Brussel is wat we delen” wordt vertrokken vanuit de visie op Brussel als diverse en inclusieve co-city en worden volgende klemtonen opgenomen met betrekking tot het beleid inzake integratie of samenleven:

- betrokkenheid en representatie van een diverse groep van Brusselaars bij de participatieve initiatieven die worden opgezet binnen de VGC en het N-netwerk, rekening houdende met het superdiverse Brussel van vandaag;
- stimuleren en ondersteunen van gesubsidieerde organisaties om de diversiteit van Brussel beter te weerspiegelen o.a. personeelsbeleid (diversiteit in de teams), aanbod, manier van werken en communicatie, ...;
- aandacht voor specifieke doelgroepen o.a. Roma, ouderen met een diverse achtergrond, ...en voor specifieke thema's o.a. dekolonisering;
- inzetten op vernetwerking van nieuwkomers en inburgeraars binnen het brede Nederlandstalige aanbod in Brussel;
- bevorderen van gelijke onderwijskansen en tegengaan van ongekwalificeerde uitstroom;
- lokale toegankelijkheid en outreach vanuit het brede aanbod (o.a. zorg, gezin, vrijetijd), met betrokkenheid van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie en met aandacht voor nieuwe organisatievormen;
- actief omgaan met meertaligheid en inzetten op de emancipatorische kracht van het Nederlands in Brussel;
- eigen voorbeeldfunctie van de VGC o.a. personeels- en communicatiebeleid.

De aandacht voor het versterken van de maatschappelijke positie van een diverse groep van Brusselaars is m.o.o. een inclusief beleid doorheen het hele Strategisch Meerjarenplan 2021-2025 verweven.

De vierde beleidsdoelstelling van het Strategisch Meerjarenplan 2021-2025 van de VGC is meer specifiek gericht op inclusie en participatie. Daarbij wordt specifiek aandacht ingeschreven rond het uitbouwen van een toegankelijk N-aanbod en het versterken van het samenleven in superdiversiteit:

SD 4 We betrekken alle mogelijke Brusselaars bij het vormgeven van ons beleid en aanbod

4.1 Het N-aanbod spreekt meer inwoners aan

- 4.1.1. De noden, wensen en interesses van Brusselaars bepalen het N-aanbod, dat ruimer en diverser wordt.
- 4.1.2. We communiceren helder, laagdrempelig en op maat. Meer Brusselaars kennen het N-aanbod.
- 4.1.3. Iedere Brusselaar die dat wil, kan deelnemen aan het VGC-aanbod. We werken zoveel mogelijk drempels om te participeren weg.
- 4.1.4. Voor doelgroepen die nu minder bereikt worden, steken we een tandje bij. Via gerichte acties, vindplaatsgerichte werking en de inzet van brugfiguren vindt het N-aanbod beter aansluiting bij moeilijker bereikbare doelgroepen.

4.2. We versterken het samenleven in superdiversiteit in Brussel.

- 4.2.1. We helpen organisaties uit het N-netwerk die diversiteit willen verankeren in hun werking en in hun aanbod.
- 4.2.2. We versterken de stem van Brusselaars met een migratieachtergrond en we stimuleren dialoog rond samenlevingsuitdagingen.
- 4.2.3. We stimuleren diverse doelgroepen en hun organisaties om meer te participeren aan het N-netwerk.
- 4.2.4. We versterken de sociale mobiliteit door te investeren in de kansen van specifieke doelgroepen – onder meer Roma, LGBTQ+, nieuwkomers, vrouwen ... We ondersteunen initiatieven op maat van die doelgroepen.
- 4.2.5. De VGC faciliteert, ondersteunt en versterkt het netwerk rond nieuwkomers en inburgeraars. Er is een warm onthaal binnen het N-netwerk.
- 4.2.6. De VGC versterkt een positieve beeldvorming van hoe diverse Brusselaars de stad vormgeven.

3.2 Wat we al doen en wat we willen blijven doen

Alvorens we dieper ingaan op de extra maatregelen of speerpunten van dit beleidsplan, schetsen we hieronder waar we nu al staan op het vlak van beleid inzake samenleven of integratie, en waar we de komende jaren blijven op inzetten. Dit beleid is verbonden met meer dan één beleidsdomein en vraagt om een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak. Dit vertaalt zich in tal van acties die te plaatsen zijn onder verschillende beleidsdoelstellingen van het Strategisch Meerjarenplan van de VGC.

In alles wat we doen en binnen alle beleidsdomeinen van de VGC, onderwijs, vorming, welzijn, gezondheid, gezin, cultuur, jeugd en sport maar ook in de werking van de VGC als overheid met een voorbeeldfunctie wordt gewerkt aan het tegengaan van de herkomstkloof. Voor we kunnen bepalen wat nu net de extra mijlen zijn die we de komende jaren willen (en moeten) afleggen, is het belangrijk om in kaart te brengen wat onze startpositie op het parcours is. Daarom geven we een overzicht van belangrijke reeds lopende maatregelen.

3.2.1 Participatie als uitgangspunt

Een beleid voor Brusselaars met een migratieachtergrond is ook een beleid dat tot stand komt in dialoog met Brusselaars met een migratieachtergrond.

Sinds 2004 heeft de VGC met het Minderhedenforum (nu LEVL) een duidelijk aanspreekpunt om het perspectief van Brusselaars met een migratieachtergrond binnen te brengen in beleid en aanbod. De VGC ondersteunt een specifieke werking in Brussel die de voorbije jaren belangrijk werk leverde rond de participatie en inspraak van een diverse groep van Brusselaars.

In heel wat reglementen van de VGC staat participatie van aandachtsgroepen voorop. In reglementen zoals Bruss-it dat burgerinitiatieven faciliteert en Plug-into Brussels dat inzet op lokale verbondenheid en het samenleven in diversiteit, wordt aandacht gevraagd voor mensen in een kwetsbare situatie en is het participatief uitwerken van het project met de doelgroep een pluspunt.

De armoedetoets maakt het mogelijk om de impact van VGC-besluitvorming op de doelgroep Brusselaars in armoede na te gaan. Gezien het kruispunt rond armoede en migratie is dit ook voor het binnenbrengen van het perspectief van Brusselaars met een migratieachtergrond een belangrijk beleidsinstrument dat nog sterker kan ingezet worden.

Ter voorbereiding van de lokale cultuurbeleidsplannen liepen de algemene directie Cultuur, Jeugd en Sport en het team Samenleven en Diversiteit een gezamenlijk traject om meer participatie van een diverse groep van Brusselaars te realiseren, zowel in de aanloop als uitvoering van de beleidsplannen.

Ter voorbereiding van het Strategisch Meerjarenplan 2021-2025 van de VGC lanceerden we het participatietraject Stadspiratie waarbij de betrokkenheid van meer kwetsbare groepen veel aandacht kreeg. Ondanks de pandemie slaagden we erin om, met medewerking van bon – Agentschap Integratie en Inburgering, talloze ideeën te verzamelen van nieuwe Brusselaars die een inburgeringscursus volgden. Ook heel wat basiswerkers brachten het perspectief van Brusselaars met een migratieachtergrond binnen.

Hoewel de representatie en betrokkenheid van een diverse groep van Brusselaars de laatste jaren is toegenomen, blijft het de ambitie om die participatie te verbreden en verdiepen.

3.2.2 Toegankelijke hulp en cultuursensitieve zorg binnen het welzijns- en gezondheidsbeleid

Sociale uitsluiting tegengaan staat centraal in heel wat van de beleidsacties die de VGC opneemt binnen het welzijns- en gezondheidsbeleid. De kloof helpen overbruggen is een taak van tal van intermediairs, niet in het minst vanuit sociale professionals. De VGC voert een welzijns- en gezondheidsbeleid dat algemeen gericht is op de meest kwetsbare Brusselaars, op nabijheid en op een evolutie naar outreachend werken (o.a. via straathoekwerkers, jeugdwelzijnswerkers, interculturele bemiddelaars in de gezondheidszorg). Daarnaast hebben ook de lokale dienstencentra een belangrijke nabijheidsfunctie en preventieve functie naar mensen met een beginnende zorgnood, veelal ouderen maar in principe iedereen in de buurt die nood heeft aan extra zorg en ondersteuning. De VGC investeert sterk in de lokale dienstencentra omwille van hun laagdrempelige buurtgerichte karakter en de aandacht die zij besteden aan de meest kwetsbaren. Deze dienstencentra staan voor de uitdaging om hun werking in de komende beleidsperiode nog meer vorm te geven vanuit de stijgende populatie ouderen met een migratieachtergrond.

CAW Brussel is een belangrijke toegangspoort voor Brusselaars met welzijnsvragen en krijgt van de VGC extra ondersteuning om meer mensen te kunnen begeleiden en outreachend te werken. Er wordt expliciet ingezet op een werking met specifieke expertise rond migratie (o.a. juridische begeleiding vreemdelingenrecht).

We zetten ook in op het verhogen of garanderen van de kwaliteit van de welzijns- en zorgsector. Het Kenniscentrum Welzijn en Zorg zet met zijn werking rond cultuursensitieve zorg in op expertiseversterking van beroepskrachten rond dit thema. In haar gezondheidsbeleid versterkt de VGC een aantal organisaties die van de gezondheid van de meest kwetsbare Brusselaars hun prioriteit hebben gemaakt.

Op het vlak van gezondheidspreventie wordt zowel via acties van Logo Brussel als van het Huis voor Gezondheid aandacht besteed aan Brusselaars met een migratieachtergrond.

Naast deze algemene outreachende aanpak, vergroot de VGC de inspanningen in een aantal initiatieven ook voor een aantal specifieke doelgroepen om hun participatie te versterken. De Roma-werking van vzw Foyer wil via informatie, bemiddeling, doorverwijzing en begeleiding de positie van Roma-Brusselaars verbeteren. Ook wordt ingezet op een aanbod voor maatschappelijk kwetsbare vrouwen met een migratie-achtergrond dat laagdrempelig en empowerend is.

3.2.3 Kinderopvang en onderwijs als hefboom voor emancipatie van toekomstige generaties

Het is belangrijk om te erkennen dat niet alle Brusselse kinderen gelijk aan de start staan. Willen we die ongelijkheid wegwerken dan zetten we best zo vroeg mogelijk in op het bevorderen van de participatie van Brusselse kinderen in een kwetsbare situatie op zoveel mogelijk levensdomeinen.

Het kinderarmoedebestrijdingsplan 2021-2025 van de VGC zet precies in op deze nood en schuift volgende 4 doelstellingen naar voren:

- **DOELSTELLING 1:** Uitbouw van het Huis van het Kind Brussel, dat zorgt voor een geïntegreerd, lokaal aanbod aan preventieve gezinsondersteuning met bijzondere aandacht voor gezinnen in kwetsbare situaties.
 - **Actie 1:** Uitbouw van een aanvullend en laagdrempelig aanbod in welbepaalde regio's en buurten.
- **DOELSTELLING 2:** Verhogen van de toegankelijkheid van de kinderopvang van baby's en peuters
 - **Actie 2:** Het Lokaal Loket Kinderopvang Brussel zet in op de toeleiding van gezinnen in kwetsbare situaties naar de kinderopvang en versterkt de sociale functie van de kinderopvang
- **DOELSTELLING 3:** Verhogen van de kleuterparticipatie in het Nederlandstalige onderwijs in Brussel
 - **Actie 3:** Optimaliseren van de communicatie rond Onderwijs in Brussel naar ouders (website 'communiceren met ouders', Inschrijven in Brussel).
- **DOELSTELLING 4:** Versterken van de kennis en dynamieken rond kinderarmoede en de bestrijding ervan in Brussel
 - **Actie 4.1:** Monitoren en verzamelen van gegevens
 - **Actie 4.2:** Opbouw van kennis en delen van expertise rond kinderarmoede
 - **Actie 4.3:** Begeleiding van participatie en/of inzet van ervaringsdeskundigen

Werken in een superdiverse context vergt bijzondere vaardigheden en competenties. Een goede ondersteuning van de professionals die dagelijks instaan voor de zorg, begeleiding en opvoeding van Brusselse kinderen is essentieel.

Werken aan diversiteit en ouderbetrokkenheid stimuleren maakt daarom structureel onderdeel uit van het ondersteuningsaanbod van Opgroeien in Brussel.

Het Onderwijscentrum Brussel is een deskundige en professionele partner voor de vorming en ondersteuning van schoolteams binnen het Nederlandstalig onderwijs in Brussel (kleuter, lager, basis en secundair). Bovendien begeleidt het Onderwijscentrum Brussel ook nog heel wat projecten en werkingen – bijvoorbeeld de VGC-speelpleinwerking, een sterke hefboom voor de ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren in Brussel.

Bijna alle kernthema's van het Onderwijscentrum Brussel, hebben een link met integratie en diversiteit. Zo richt de werking zich op taal en meertaligheid, ouderbetrokkenheid, omgaan met diversiteit en armoede, Brede School en breed leren, spel en spelen, milieueducatie, transities, kleuterparticipatie, ICT en mediawijsheid en aanvangsbegeleiding.

Hierbij wil het OCB inspelen op de veranderende trends en noden van het Nederlandstalig Brussels onderwijs. Daartoe ontwikkelt het Onderwijscentrum Brussel een aanbod dat teams en individuele leerkrachten op hun eigen tempo kunnen doorlopen of aan hun eigen context kunnen aanpassen.

Specifiek rond het omgaan met diversiteit, ontwikkelde het Onderwijscentrum bijvoorbeeld een website rond meertaligheid, een website rond communiceren met ouders en een leerpad rond armoede. Het Onderwijscentrum Brussel realiseert ook ondersteuning rond werken met anderstalige nieuwkomers (o.a. Groeiboek).

De VGC zet reeds jarenlang in op ouderbetrokkenheid en hoe scholen met hun diverse ouderpopulatie een gelijkwaardig partnerschap kunnen opbouwen.

Naast het inzetten op kwaliteit is ook het werken aan capaciteit een expliciete beleidskeuze van de VGC. Er is een grote demografische druk op het onderwijs en de kinderopvang in Brussel, waarbij de vraag naar het Nederlandstalig aanbod stijgt. De VGC zet onverminderd in op het creëren van extra plaatsen, daar waar de noden het hoogst zijn, zodat elk kind kan rekenen op een kwaliteitsvolle plaats. Met 'Inschrijven in Brussel' ondersteunt de VGC de aanmeldingsprocedure voor het Nederlandstalig onderwijs in Brussel.

Financieel ontzorgt de VGC op school o.a. door deelnameprijzen en kosten voor kwetsbare Brusselaars te drukken via o.a. achterliggende subsidies en door het hanteren van een sociaal tarief voor de VGC speelpleinen en gratis Zomerscholen voor anderstalige nieuwkomers. Ook schooluitval tegengaan is al enkele jaren een speerpunt van de VGC waarbij de krachten gebundeld worden en een ondersteunings- en begeleidingsaanbod gerealiseerd wordt vanuit de verschillende beleidsdomeinen. Dit gaat van begeleiding op maat via KANS Centraal Meldpunt Brussel tot time-out plekken.

3.2.4 Een vrijetijdsaanbod op maat van een superdivers publiek

De VGC stelt in haar cultuur, jeugd- en sportbeleid stedelijkheid, toegankelijkheid en diversiteit voorop en maakt dit concreet door een grote waaier aan organisaties en werkvormen in de stad te ondersteunen en door zelf aanvullende initiatieven in te richten. De VGC wil een kwaliteitsvol, laagdrempelig en open vrijetijdsaanbod organiseren waaraan zoveel mogelijk Brusselaars kunnen participeren.

De VGC kiest in het jeugdbeleid zowel voor het inzetten op de toegankelijkheid van het reguliere jeugdwerkeraanbod als op het voorzien in een specifiek aanbod, de werkingen met maatschappelijk kwetsbare jongeren.

Het inschrijvings- en prijzenbeleid binnen het eigen aanbod, zowel binnen het cursusaanbod als binnen vakantie-aanbod zoals speelpleinen, speel- en sportweken. is gericht op een ruime toegankelijkheid voor een divers publiek, maar wordt in de komende periode nog verder afgestemd.

De brede school realiseert, samen met organisaties uit de buurt, een aanbod dat zich in de leer- en leefomgeving van de kinderen en jongeren situeert en biedt zo meer ontwikkelingskansen aan Brusselse kinderen en jongeren in een kwetsbare situatie. Zij (en hun ouders) krijgen als doelgroep extra aandacht in de lokale werkingen van de Brede Scholen, in het beleids- en subsidiekader voor de Brede Scholen en in de vorming en begeleiding van de Brede School-coördinatoren.

Het sportbeleid stelt sportkansen voor een brede groep van Brusselaars centraal. Het (eigen) sportaanbod wordt op een outreachende manier bekend gemaakt. Er wordt gewerkt aan het ondersteunen van sportclubs met betrekking tot hun diversiteitsnoden. Specifieke initiatieven gericht op sportkansen voor nieuwkomers, zoals Foyer en Les Gazelles de Bruxelles, worden ondersteund.

Op cultureel vlak wordt ingezet op initiatieven om tot een grotere diversiteit te komen, zowel bij publiek, makers als in het aanbod. In de gemeenschapscentra wordt de nadruk gelegd op het creëren van een open en laagdrempelige werking met vertaling in het aanbod, het prijzenbeleid en het onthaal.

De ondersteuning van werkingen zoals bijvoorbeeld Globe Aroma, Cinemaximiliaan en Transfo Collect, Zinnema... draagt bij aan de ontwikkeling van artistieke talenten van Brusselaars met een migratieachtergrond.

De bibliotheken ontwikkelen een laagdrempelige werking met aandacht voor mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie en anderstaligen die Nederlands willen leren (o.a. toegang tot (voor)lezen en taalleren, laagdrempelige ICT-toegang, ...). Zij stemmen ook hun collecties meer en meer af op een divers publiek. In het erfgoedbeleid worden projecten ontwikkeld die de diversiteit en meerstemmigheid van het Brusselse erfgoed. Vanuit het sociaal-cultureel werk investeren we in het rijke sociaal kapitaal van de Brusselse verenigingen, waarvan vele initiatiefnemers met een migratieachtergrond.

De VGC zet o.m. in de uitvoering van het Vlaamse participatiedecreet in op vrijetijdsparticipatie voor aandachtsgroepen via de Lokale afsprakennota vrijetijdsparticipatie 2021-2025. De uitgangspunten van deze afsprakennota zijn het verbeteren van de betaalbaarheid van het eigen en gesubsidieerde aanbod, flankerende maatregelen nemen om deelname aan het aanbod te bevorderen, een rechtstreekse tussenkomst voor het wegwerken van materiële drempels en de creatie van informatie op maat en toegankelijke inschrijfmogelijkheden.

Dit kan o.a. via de participatietool Paspartoe. Om kwetsbare Brusselaars met een migratieachtergrond beter te bereiken, wordt gewerkt met toeleiding vanuit werkingen die hen bereiken. Zo werd een samenwerking uitgebouwd met bon – Agentschap Integratie en Inburgering.

3.2.5 Opleiding en vorming als ticket naar meer sociale mobiliteit

Een goede opleiding en vorming openen deuren naar tewerkstelling of naar nieuwe mogelijkheden in het arbeidstraject van Brusselaars met een migratieachtergrond in een kwetsbare situatie. Een toegankelijk aanbod levenslang en levensbreed geeft hun de kans om de draad weer op te pikken of hun ambities waar te maken. Een aanbod op maat van de diverse groep van Brusselaars is essentieel. De VGC investeert daarom in een waaier van opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden met als doel de ontplooiing en duurzame tewerkstelling van de Brusselaars. In uitvoering van het VGC-Plan Geletterdheid gaat specifieke aandacht naar de doelgroep van laaggeletterden.

Er wordt geïnvesteerd in toeleiding tot tewerkstelling, sociale economie, een vlotte overgang van het secundair onderwijs naar tewerkstelling of hoger onderwijs. Daarnaast ondersteunt de VGC het volwassenonderwijs om digitaal minder geletterde cursisten te ondersteunen om hun wegwijs te maken in de digitale leeromgeving en om hun toegang tot ICT-materiaal te verschaffen. CVO Brussel kan ook rekenen op ondersteuning voor cursisten in het tweedekansonderwijs, gaande van studiebegeleiding tot administratieve ondersteuning of andere problemen die te maken hebben met kansarmoede. Ligo-Brusseleer, het centrum voor basiseducatie dat inzet op ongeschoolde en laaggeletterde volwassenen, werkt via een laagdrempelig aanbod op maat aan de verhoging van hun leercapaciteit en aan sleutelcompetenties die van belang zijn om volwaardig te kunnen functioneren in de maatschappij. Dit kan een opstap zijn naar leren in het reguliere aanbod.

3.2.6 Oefenkansen Nederlands en taalbeleid

Wie het Nederlands beheerst, krijgt niet alleen een betere toegang tot werk, maar verhoogt meteen ook zijn mogelijkheden op het vlak van sociale en culturele participatie. Steeds meer anderstalige Brusselaars willen Nederlands leren en oefenen, met oog op persoonlijke groeikansen en op versterkte maatschappelijke participatie. Het aanbieden van kwaliteitsvolle formele en informele contexten waarbinnen anderstalige Brusselaars het Nederlands op een motiverende wijze kunnen leren en gebruiken, blijft een belangrijke beleids optie van de VGC. Maatwerk blijft daarbij belangrijk: er worden initiatieven genomen naar ouders met kinderen binnen Nederlandstalig onderwijs en/of kinderopvang, naar Brusselaars die een opleiding volgen, naar jonge werkzoekenden, neet's, ...

Ook op organisatieniveau heeft de VGC, in samenwerking met het Huis van het Nederlands Brussel, een lange traditie van ondersteuning van het taalbeleid uitgebouwd. Diensten en organisaties uit verschillende sectoren in het Nederlandstalig netwerk in Brussel worden begeleid en ondersteund op vlak van taalbeleid.

3.2.7 De VGC als organisatie

Verandering begint bij jezelf en dat geldt ook voor de overheid. Wil de VGC een geloofwaardig integratie- en, bij uitbreiding, breder diversiteitsbeleid voeren, dan moet dit ook vormkrijgen binnen de interne organisatie.

De VGC heeft in haar personeels- en HRM-beleid reeds enkele diversiteitsplannen ontwikkeld met oog op de instroom, doorstroom en het behoud van een diverse groep van (potentiële) werknemers. Verschillende acties die binnen dit kader werden opgezet, hebben een rechtstreekse impact op (potentiële) werknemers met een migratieachtergrond en werden intussen verankerd in de basiswerking van de dienst P&HRM. Zo zette de VGC belangrijke stappen rond taalbeleid op de werkvloer en rond de aanwervingsprocedures (o.a. elders verworven competenties). Recent werd het nieuwe Diversiteitsplan P&HRM goedgekeurd.

De VGC-communicatiedienst nam verschillende initiatieven om tot een open communicatie voor een brede stadsgemeenschap te komen. Om toegankelijk te communiceren over het brede Nederlandstalige aanbod startte de VGC het traject toegankelijke communicatie, dat in de komende beleidsperiode verder wordt uitgerold en versterkt.



Deel 4: Speerpuntacties Beleidsplan Samenleven 2022-2025

Het versterken van gelijke kansen voor alle Brusselaars en de aandacht voor de superdiverse context van Brussel loopt als een rode draad doorheen het Strategisch meerjarenplan 2021-2025 van de VGC. De omgevingsanalyse toont aan dat er in alles wat we doen inspanningen moeten zijn voor Brusselaars met een migratieachtergrond, die zich vaak in een kwetsbare situatie bevinden. Ondanks de aandacht hiervoor binnen de verschillende beleidsdomeinen zijn extra inspanningen noodzakelijk om écht inclusief te kunnen zijn. Toegang tot het aanbod, tot datgene waar ook zij recht op hebben zoals vrijetijd, gelijke kansen in het onderwijs en hulp en ondersteuning op maat... moet voor alle Brusselaars gegarandeerd zijn. We dromen van een stad waarin herkomst niet langer bepalend is voor de toekomst van de Brusselaars. Het versterken van de inclusieve stad gaan we aan met bijkomende gerichte acties en met een intens samenwerkingsverband met het N-netwerk én Brusselaars met een migratieachtergrond.

Het beleid dat we op die manier willen voeren is een verdieping van volgende acties uit het Strategisch Meerjarenplan 2021-2025:

Strategische doelstelling 4: We betrekken alle mogelijke Brusselaars bij het vormgeven van ons beleid en aanbod.

- **Actieplan 4.1:** Het N-aanbod spreekt meer inwoners aan
- **Actieplan 4.2:** We versterken het samenleven in superdiversiteit in Brussel

Voor elk van de acties die in het SMJP 2021-2025 van de VGC onder deze 2 actieplannen geformuleerd werden, formuleerden de verschillende beleidsdomeinen samen een aantal speerpuntacties. Deze acties zeggen ons waar we willen staan in 2025.

Voor een aantal speerpuntacties wordt verbinding gemaakt met andere actieplannen uit het Strategisch Meerjarenplan.

Het beleidsplan Samenleven focust op een aantal resultaatgerichte acties waar het College bijkomend op wenst in te zetten (door heroriëntatie van projecten, door de versterking van bestaande acties, door de opstart van nieuwe acties) en die een daadwerkelijke impact genereren op vlak van gelijke kansen voor Brusselaars met een migratieachtergrond.

Deze speerpuntacties zijn de volgende:

Speerpunt 1: We maken ruimte voor diversiteit binnen het bestaande aanbod

Speerpunt 2: We versterken de toegankelijkheid van onze communicatie en zorgen voor laagdrempelige infopunten over het Nederlandstalig aanbod

Speerpunt 3: We bouwen bruggen tussen het aanbod en kwetsbare Brusselaars met een migratieachtergrond

Speerpunt 4: Divers-sensitief werken wordt de norm binnen het N-netwerk

Speerpunt 5: Brusselaars met een migratieachtergrond participeren structureel aan besluitvormingsprocessen binnen beleid en aanbod

Speerpunt 6: We brengen drempels voor Brusselaars met een migratieachtergrond in kaart en faciliteren samenwerking hieromtrent binnen het N-netwerk

Speerpunt 7: We blijven inzetten op emancipatorisch basiswerk en de noden van specifieke doelgroepen

Speerpunt 8: We ontwikkelen een sterk en onthelend netwerk voor nieuwe Brusselaars

Speerpunt 9: We werken aan beeldvorming, sensibilisering en dialoog rond samenlevingsuitdagingen

Speerpunt 10: We ontwikkelen een gecoördineerd en onderbouwd beleid dat bruggen slaat naar het N-netwerk, andere overheden en dat inzet op innovatie

Speerpunt 11: Diverse teams in het N-netwerk

Speerpunt 12: We voorzien extra ondersteuning voor ouders en kinderen in het Nederlandstalig onderwijs met oog op gelijke kansen

Speerpunt 13: Nederlands en meertaligheid

Speerpunt 14: Oog voor kwetsbaarheid door aandacht voor welzijn en gezondheid van Brusselaars in een precaire situatie

In de volgende pagina's gaan we uitgebreider in op hoe we deze speerpuntacties inhoudelijk verder vormgeven en waar we specifieke accenten leggen.



Met het volgende icoon wordt aangegeven welke speerpuntacties uitgevoerd worden met ondersteuning vanuit het Vlaamse Plan Samenleven.

4.1.1 De noden, wensen en interesses van Brusselaars bepalen het N-aanbod, dat ruimer en diverser wordt.

SPEERPUNT 1: We maken ruimte voor diversiteit binnen het bestaande aanbod



- De **gemeenschapscentra**, als sterke lokale ankerpunten binnen het N-netwerk, nemen initiatieven om hun aanbod vorm te geven op maat van een diverse groep van Brusselaars en zetten in op representatie binnen de werking. We evalueren de lopende diversiteitstrajecten (Inside Out) en werken aan een bredere verankering van de resultaten. We besteden aandacht aan diversiteit binnen de versterking van de onthaalfunctie van de gemeenschapscentra en binnen het scholenaanbod. We bouwen het perspectief van de niet-gebruiker in in het gemeenschapschartertraject.
- Binnen de **jeugdsector** geven we ruimte aan divers stedelijk engagement; open nieuwe jeugdwerkvormen worden ondersteund en gestimuleerd.
- We ondersteunen en ontwikkelen **sociaal-sportieve praktijken** die zowel inzetten op sportkansen als op empowerment van hun doelpubliek.
- We zetten verder in op een **cultuursensitieve ouderenzorg**; de lokale dienstencentra worden buurtgericht verder uitgebouwd en ontwikkelen daarbij ook een werking die aansluit bij de noden van een steeds grotere en diverser wordende groep van ouderen met een migratieachtergrond.
- In de sector **personen met een handicap** wordt ingezet op een verhoogde bekendmaking bij en toeleiding van Brusselaars met een diverse achtergrond naar erkenning. Op basis van de resultaten van het proefproject CuSeHa ontwikkelen we verdere initiatieven rond een meer cultuursensitieve werking.
- We ondersteunen een **cultuursensitieve pleegzorg** op maat van de diverse jongeren die dit als opvangnetwerk nodig hebben.
- Het **preventief gezinsondersteunend aanbod** zet in op het bereik en de toegankelijkheid voor kansengroepen en is afgestemd op een etnisch-cultureel divers publiek.

In het kader van het principiële goedgekeurd besluit van de Vlaamse regering over het geïntegreerd gezinsbeleid in Brussel wordt met het oog hierop de lokale regisseursrol opgenomen bij het schrijven van een ondernemingsplan omtrent de preventieve gezinsondersteuning. Hierbij wordt het huidige aanbod en het eigen subsidiebeleid geëvalueerd, en worden prioriteiten bepaald op vlak van inplanting van aanbod, bereik van doelgroepen en spreiding van middelen. Bijkomende aandacht wordt hierbij gegeven aan de meest kwetsbare groepen in de door het kinderarmoedebestrijdingsplan bepaalde prioritaire regio's.

4.1.2. We communiceren helder, laagdrempelig en op maat. Meer Brusselaars kennen het N-aanbod.

SPEERPUNT 2: We versterken de toegankelijkheid van onze communicatie en zorgen voor laagdrempelige infopunten over het Nederlandstalig aanbod

- Vanuit de VGC zetten we onze inspanningen rond **toegankelijke communicatie** verder. We laten onze communicatieproducten verder screenen door verschillende aandachtsgroepen, waaronder Brusselaars met een migratieachtergrond. We ontwikkelen bijkomende tools en werkvormen rond **inclusief communiceren**.
- We betrekken **brugfiguren en intermediairen** bij onze communicatie en zorgen voor een verbreding van de verspreiding van onze communicatie.
- We ondersteunen organisaties uit het N-netwerk die hun communicatie inclusiever en laagdrempeliger willen vormgeven.
- Gemeenschapscentra, bibliotheken, Muntpunt en andere organisaties hebben een opdracht inzake **informereren over het Nederlandstalig aanbod in Brussel**; ze besteden aandacht aan het informeren op maat van Brusselaars in een kwetsbare situatie.
- Met het **Lokaal Loket Kinderopvang** zorgen we voor een evenwichtig en gecoördineerd opnamebeleid in de kinderopvang, met bijzondere aandacht voor gezinnen in een kwetsbare situatie.
- We zorgen ervoor dat het **Brussels Aanmeldingspunt voor Personen met een beperking** beter gekend is bij Brusselaars met een migratieachtergrond.
- We ondersteunen **de aanmeldingen in het Brussels Nederlandstalig onderwijs** en besteden de komende jaren extra aandacht aan het betrekken van intermediaire partners om nog meer Brusselse ouders te bereiken.



4.1.4. Voor doelgroepen die nu minder bereikt worden, steken we een tandje bij. Via gerichte acties, vindplaatsgerichte werking en de inzet van brugfiguren vindt het N-aanbod beter aansluiting bij moeilijke bereikbare doelgroepen

SPEERPUNT 3: We bouwen bruggen tussen het aanbod en kwetsbare Brusselaars met een migratieachtergrond

- We erkennen de rol van etnisch-culturele verenigingen en doelgroepwerkingen inzake **sociaal onthaal en oriëntatie van hulpvragen van Brusselaars met een migratieachtergrond**. We maken werk van een aanpak om samenwerking met reguliere hulpverlening te faciliteren.
- We onderzoeken de inzet van **toeleiders in diversiteit** voor nieuwkomers-gezinnen met jonge kinderen (o.a. outreach) met oog op de toeleiding naar dienstverlening binnen het N-netwerk (o.a. vrije tijd, sociaal onthaal, gezinsondersteuning).
- We bouwen, samen met vzw Brussel Onthaal en vzw Foyer, de **werking rond sociaal vertalen en tolken in Brussel en rond interculturele bemiddeling** verder uit als instrumenten om de toegankelijkheid van de dienstverlening te verhogen en een kwaliteitsvolle communicatie tussen cliënt en professional mogelijk te maken. We maken deze instrumenten bekend, zorgen voor vorming op maat en komen tussen voor de tolkuurprijs in onderwijs en welzijn en gezondheid zodat organisaties uit het N-netwerk het aanbod kunnen gebruiken waar nodig.



4.2.1 We helpen organisaties uit het N-netwerk die diversiteit willen verankeren in hun werking en in hun aanbod.

SPEERPUNT 4: Divers-sensitief werken wordt de norm binnen het N-netwerk

- De **bestaande kwaliteitsondersteuning** die vanuit de VGC zelf wordt aangeboden (o.a. Onderwijscentrum Brussel, Opgroeien in Brussel...) besteedt aandacht aan diversiteit. De ondersteuning wordt aangepast op basis van de recentste wetenschappelijke inzichten en de noden van het Brusselse terrein.
- Heel wat organisaties uit het N-netwerk of daarbuiten hebben relevante expertise inzake werken in een superdiverse context. Sommige organisaties (o.a. bon-Agentschap) hebben ook een expliciete begeleidingsopdracht. We zorgen voor het **ontsluiten en delen van het ondersteunings- en begeleidingsaanbod en van relevante werkinstrumenten**. Waar nodig wordt het aanbod geactualiseerd en uitgebreid. We delen kennis en expertise over sectoren heen.
- Met oog op een gecoördineerde diversiteitsaanpak in het N-netwerk is er een **diversiteitsclausule** voor VGC-gesubsidieerde organisaties, alsook een **operationeel kader** waarin we verduidelijken welke stappen en acties mogelijk zijn op vlak van werking, aanbod, communicatie, participatie, representatie in bestuur, ... Organisaties binnen het N-netwerk gaan op basis hiervan **concrete verbintenissen** aan en krijgen incentives om aan de slag te gaan.
- We gaan het gesprek aan met organisaties uit het N-netwerk over hun noden en ondersteunen, faciliteren of organiseren zelf algemene of sectorspecifieke **leertrajecten** rond diversiteitsthema's (o.a. dekolonisatie, inclusieve communicatie, cultuursensitieve zorg, polarisatie...). Binnen de leertrajecten gaat bijzondere aandacht naar participatie vanuit de doelgroep zelf.
- We werken ook binnen de VGC aan een inclusieve en diversiteitsbewuste **organisatiecultuur**; we zetten een praktijkgemeenschap van **diversiteitscoaches** op en hebben een **actueel leeraanbod** voor VGC-personeelsleden rond de thema's diversiteit en inclusie (o.a. vorming en terreinstages).





4.2.2 We versterken de stem van Brusselaars met een migratieachtergrond

SPEERPUNT 5: Brusselaars met een migratieachtergrond participeren structureel aan besluitvormingsprocessen binnen beleid en aanbod

- We erkennen en ondersteunen **de rol van LEVL** inzake het versterken van participatie, inspraak en empowerment van Brusselaars met een migratieachtergrond.
- De **adviesraad Samenleven en Diversiteit** neemt een strategische adviesfunctie op rond het integratiebeleid in Brussel en wordt betrokken bij de advisering van dossiers en thema's die een impact hebben op het integratiebeleid. Ze wisselt hierover uit met andere adviesraden. De adviesraad volgt de voortgang van het beleidsplan Samenleven mee op.
- De **VGC-adviesorganen** zijn representatief samengesteld en ontwikkelen een toegankelijke werking. De samenstelling van de adviesorganen wordt gemonitord op vlak van diversiteit.
- De **raden van Bestuur** binnen het N-netwerk zijn representatief samengesteld. De samenstelling ervan wordt gemonitord op vlak van diversiteit.
- We nemen initiatieven om bij **participatietrajecten, werkgroepen en jury's** die door de VGC worden samengesteld de betrokkenheid van Brusselaars met een migratieachtergrond te verhogen.

4.2.3 We stimuleren diverse doelgroepen en hun organisaties om meer te participeren aan het N-netwerk.

SPEERPUNT 6: We brengen drempels voor Brusselaars met een migratieachtergrond in kaart en faciliteren samenwerking hieromtrent binnen het N-netwerk

- We onderhouden een **sterk netwerk** van doelgroepwerkingen, brugfiguren en intermediairen binnen de verschillende gemeenschappen. We brengen hen op regelmatige basis samen om samenwerkingsmogelijkheden binnen het N-netwerk te faciliteren.
- We ontwikkelen een **signalenwerking** met onze prioritaire partners (o.a. bon – Agentschap Integratie en Inburgering, gesubsidieerde basiswerkingen, etnisch-culturele verenigingen) om drempels die Brusselaars met een migratieachtergrond ervaren binnen het N-netwerk te detecteren.
- We zetten in op **het zichtbaar maken van het perspectief** van de steeds groter wordende groep van ouderen met een migratieachtergrond en van mantelzorgers met een migratieachtergrond.

4.2.4 We versterken de sociale mobiliteit door te investeren in de kansen van specifieke doelgroepen – onder meer Roma, LGBTQ+, vrouwen ...

SPEERPUNT 7: We blijven inzetten op emancipatorisch basiswerk en de noden van specifieke doelgroepen

- We ondersteunen blijvend een safe space voor **LGBTQI+** met een migratieachtergrond;
- We ondersteunen blijvend emancipatorische basiswerkingen voor **maatschappelijke kwetsbare vrouwen met een migratieachtergrond**.
- We ondersteunen blijvend een werking gericht op emancipatie van de Brusselse **Roma**.
- We zorgen samen met deze organisaties voor een krachtige doorverwijzing naar maatschappelijke dienstverlening, o.a. sociaal onthaal, kinderopvang, opleiding en werk.

4.2.5 De VGC faciliteert, ondersteunt en versterkt het netwerk rond nieuwkomers en inburgeraars. Er is een warm onthaal binnen het N-netwerk.

SPEERPUNT 8: We ontwikkelen een sterk en onthelend netwerk voor nieuwe Brusselaars

- We zorgen, samen met bon-Agentschap, CAW Brussel, Samenwerken aan Kinderopvang in Brussel, Tracé Brussel en Actiris, voor een **geïntegreerde intake en goede doorverwijzing** van inburgeraars naar sociaal onthaal, kinderopvang, opleiding en werk.
- We werken een **operationeel kader** voor de vierde pijler van het inburgeringstraject uit. We zorgen ervoor dat nieuwkomers en inburgeraars een sociaal netwerk kunnen uitbouwen en daarbij een keuze kunnen maken in een gevarieerd aanbod (o.a. vrije tijd en vrijwilligerswerk, oefenkansen, buddytrajecten, sportkansen, stages in het N-netwerk of bij de VGC, ...). We hebben hierbij expliciet oog voor het bereik van maatschappelijk kwetsbare profielen.
- We nemen initiatieven rond een **meer geïntegreerde en duurzame begeleiding van jonge nieuwkomers** over sectoren heen (welzijn, onderwijs, integratie...).
- We bevorderen de **sociale integratie van jonge nieuwkomers** door het toeleiden naar vrije tijd en het realiseren van vrije tijd op maat. We zetten in op het zichtbaar maken van de talenten en competenties van jonge nieuwkomers.

4.2.6 De VGC versterkt een positieve beeldvorming van hoe diverse Brusselaars de stad vormgeven en stimuleert dialoog rond samenlevingsuitdagingen

SPEERPUNT 9: We werken aan beeldvorming, sensibilisering en dialoog rond samenlevingsuitdagingen

- We **maken verhalen en projecten zichtbaar** die de bijdrage van diverse Brusselaars aan de stad zichtbaar maken. We focussen daarbij o.a. op professionals en vrijwilligers met een migratieachtergrond in het N-netwerk.
- We ontwikkelen een aanpak rond **anti-discriminatie en racisme** binnen de VGC en het N-netwerk, waarbij we inzetten op sensibilisering en deskundigheidsbevordering van professionals (o.a. omstaandersprincipe).
- We zorgen ervoor dat de expertise op het kruispunt van **gender, seksuele diversiteit en migratie** nog breder kan gedeeld worden binnen het N-netwerk.
- We nemen initiatieven rond dialoog tussen jongeren en tussen generaties rond **samenlevingsthema's**.
- We nemen initiatieven om **gedeeld ouderschap en de betrokkenheid van vaders** bij de opvoeding van hun kinderen te ondersteunen.



Algemeen

Speerpunt 10: We ontwikkelen een gecoördineerd en onderbouwd beleid dat bruggen slaat naar het N-netwerk, andere overheden en dat inzet op innovatie

- We nemen in overleg met de Vlaamse overheid een faciliterende rol op in aanloop naar de **verplichte inburgering in Brussel**, waarbij we zorgen voor een actieve werving via het VGC-netwerk.
- We voeren vanuit onze regierol **het Plan Samenleven** van de Vlaamse overheid mee uit op maat van de Brusselse context.
- We actualiseren onze samenwerking met **bon - Agentschap Integratie en Inburgering**.
- We delen expertise, innovatieve projecten en goede praktijken met de VVSG en de Vlaamse centrumsteden.
- We **evalueren het subsidiebeleid** rond samenleven en diversiteit en onze regelgeving.
- We zetten in op het **structureel monitoren en verzamelen van gegevens** over de herkomstkloof in Brussel om ons beleid en onze initiatieven te onderbouwen en bij te sturen.
- De interne werkgroep Samenleven en Diversiteit monitort de voortgang van het Beleidsplan Samenleven en zorgt voor expertisedeling en uitwisseling tussen de verschillende beleidsdomeinen. Daarnaast bekijkt de werkgroep ook welke gegevens, kennis en expertise nog nodig zijn om het VGC-integratiebeleid voor de toekomst verder te onderbouwen.
- Het team Samenleven en Diversiteit van de VGC neemt de rol op van facilitator, project- en netwerkontwikkelaar in functie rond het versterken van gelijke kansen voor Brusselaars met een migratieachtergrond. Het is een **duidelijk aanspreekpunt** voor organisaties en professionals uit het N-netwerk die hierrond werken.

Binnen andere SD's van het SMJP

SPEERPUNT 11: Diverse teams in het N-netwerk

- We ondersteunen initiatieven die diverse Brusselaars warm maken voor en toeleiden naar een **carrière in welzijn en zorg, in de kinderopvang of in het onderwijs in Brussel**. We zetten in op kennismakingsmomenten voor laatstejaarsstudenten, als op het inrichten van specifieke trajecten en initiatieven, o.a. in functie van het versterken van zij-instroom. De sensibiliserende campagnes die we opzetten binnen dit kader worden gescreend op inclusieve en toegankelijke communicatie en worden verspreid via diverse kanalen.
- Met oog op een succesvolle instroom in het Brussels werkveld zorgen we voor gerichte **taalondersteuningsprojecten in het hoger onderwijs**, waarbij we ons richten op studenten uit de graduaats- en lerarenopleidingen.
- We voeren een praktijkgericht onderzoek uit naar de hefboomen en randvoorwaarden voor een diverser personeelsbestand binnen het N-netwerk. We brengen goede praktijken en drempels in kaart en zorgen voor verspreiding van expertise rond een **divers personeelsbeleid in VGC-gesubsidieerde organisaties**.
- De VGC neemt zelf een voorbeeldfunctie op door in **de instroom** van Brusselaars met een migratieachtergrond binnen het VGC-personeelsbestand **te verhogen**. Dit doen we door te werken aan een aantrekkelijk werkgeversmerk en een inclusieve wervingscommunicatiestrategie, door verbreding van wervingskanalen en het ontwikkelen van methoden om moeilijk bereikbare doelgroepen toe te leiden naar onze tewerkstellingsmogelijkheden. Onze selectieprocedures zijn wetenschappelijk onderbouwd, toegankelijk en beperken adverse impact (o.a. taal, competenties verworven buiten diploma).
- We ondersteunen organisaties om een meer **diverse vrijwilligersploeg** aan te trekken. We brengen goede praktijken en drempels in kaart en zorgen voor verspreiding van expertise rond divers vrijwilligerswerk in VGC-gesubsidieerde organisaties.

Via een flankerend onderwijsbeleid versterkt de VGC gelijke onderwijskansen en de toegang tot het Nederlandstalig onderwijs. Brusselaars krijgen meer leeransen en kunnen levenslang en levensbreed leren in Brussel.

SPEERPUNT 12: Extra ondersteuning voor ouders en kinderen in het Nederlandstalig onderwijs met oog op gelijke kansen

- We nemen initiatieven inzake **ouderbetrokkenheid in het Brussels Nederlandstalig Onderwijs** (o.a. website Communiceren met ouders met goede praktijken over hoe scholen met hun diverse ouderpopulatie een gelijkwaardig partnerschap kunnen opbouwen en het project Connect gericht op ontwikkelen van methodieken rond verbinding tussen school en ouders).
- We nemen initiatieven om studiekeuze bij scholen, leerlingen en ouders sterker te ondersteunen (o.a. Klas in Actie en Teens N Brussel). Het zoeken naar talenten bij kinderen staat daarin centraal zodat ze op scharniermomenten een weloverwogen keuze kunnen maken.
- We faciliteren de dialoog met jeugdwerk en onderwijs rond het thema werk opdat de organisaties die de jongeren makkelijker bereiken collectieve kennis hebben rond opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden om mee de brug te kunnen vormen naar een vlotte toeleiding.
- Een goede communicatie tussen ouders en de school is van groot belang in de schoolloopbaan van kinderen. We zetten daarom verder in op taaltolken in het onderwijs om gesprekken tussen ouders en de school kwalitatiever en effectiever te laten verlopen.







SPEERPUNT 13: Nederlands en meertaligheid

- We zorgen voor een behoeftendekkend en gevarieerd aanbod aan **oefenkansen Nederlands** voor volwassenen binnen het N-netwerk. We zetten in op verdere verbreding van het aanbod en de werkvormen (o.a. vrijwilligerswerk, buddywerking).
- Vanuit het Onderwijscentrum Brussel zetten we in op een versterkend vakantie-aanbod gericht op talentontwikkeling en oefenkansen Nederlands. Met **Talentboost** richten we ons voornamelijk op anderstalige nieuwkomers. Met de **Zomerscholen**, zowel schoolgebonden als door de VGC-georganiseerd, richten we ons op Brusselse leerlingen met leervertraging.
- We ondersteunen initiatiefnemers die vormen van **meertalig onderwijs en meertalig opvoeden** willen ontwikkelen. De entiteiten Onderwijscentrum Brussel en Gezin nemen vanuit hun expertise een centrale rol op om het werkveld te ondersteunen rond het thema meertaligheid. We ontwikkelen taalpaden op maat van verschillende doelgroepen in functie van vakgericht taalonderwijs en zetten in op aangepaste meertalige leerwegen, waarbij ook andere talen een plek krijgen naast het Nederlands.
- De **bibliotheken** ontwikkelen een visie en werking rond **meertalige collecties en activiteiten**. De collecties worden opgebouwd vanuit een participatief proces met anderstalige gebruikers.

SPEERPUNT 14: Oog voor kwetsbaarheid door aandacht voor welzijn en gezondheid van Brusselaars in een precaire situatie

- We zetten in op de (preventie van) **psychisch welbevinden voor Brusselaars met een moeilijk of traumatisch migratietraject**. We onderzoeken groepsgerichte vormen van psycho-sociale begeleiding.
- We zetten in op het versterken van **gezondheidsvaardigheden van Brusselaars** met een migratieachtergrond en we ontwikkelen initiatieven om de gezondheidszorg toegankelijker te maken.
- We zetten blijvend in op initiatieven die de grondrechten van **mensen met een precair verblijf** in Brussel garanderen.

Bijlage 1: Begrippenkader

Via deze bijlage geven we meer duiding bij de betekenis van de doorheen dit beleidsplan gehanteerde terminologie.

Actief burgerschap

Het kunnen en willen participeren in de samenleving. Een actieve burger kan en wil deel uitmaken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan leveren.

Divers-sensitief werken

Iemand die beroep doet op je dienstverlening wordt niet gereduceerd tot zijn/haar achtergrond of de groep waartoe hij/zij behoort. Alle onderliggende factoren die invloed hebben worden mee in rekening genomen. Een divers-sensitieve houding vertrekt van de burger als uniek persoon en start met open en onbevangen te kijken naar wat hij of zij als individu nodig heeft. Divers-sensitief werken moet zowel vorm krijgen op individueel niveau als op organisatieniveau.

Diversiteit(sbeleid)

Alle mogelijke verschillen die kunnen bestaan tussen mensen die in onze maatschappij samenleven, op het vlak van gender, huidskleur, sociale achtergrond, seksuele geaardheid, lichamelijke en verstandelijke mogelijkheden, religie, levensbeschouwing, leeftijd, etniciteit... Etnisch-culturele diversiteit is één vorm van diversiteit.

Diversiteitsbeleid is het beleid gericht op het positief omgaan met de in de samenleving aanwezige diversiteit op basis van het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen.

Doelgroepafbakening

Doelgroepen van het integratiebeleid op basis van de decretale regelgeving:

- personen die legaal en langdurig in België verblijven en die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten of van wie minstens een van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat, in het bijzonder diegenen die zich in een vaststelbare achterstandspositie bevinden. Daarbij is een langdurig verblijf elk legaal verblijf dat niet beperkt is tot maximaal drie maanden;

Brusselaars met een migratieachtergrond:

De VGC hanteert in het beleidsplan deze term om de gehele doelgroep van haar integratiebeleid te omschrijven. De invulling van deze term is gebaseerd op bovenstaande decretale regelgeving. De inzet binnen het beleid is proportioneel, met de focus op Brusselaars die zich omwille van hun achtergrond in een slechtere maatschappelijke positie bevinden.

Herkomstkloof

Het verschil tussen personen van Belgische herkomst en personen van buitenlandse herkomst bij het realiseren van hun grondrechten zoals vermeld in art. 23 van de Belgische grondwet. In internationale onderzoeksliteratuur wordt verwezen naar de "ethnic gap". In dit plan wordt de term "herkomstkloof" verkozen. Inhoudelijk dekken deze termen dezelfde lading.

Inburgering

Een begeleid traject naar integratie waarbij de overheid aan inburgeraars een specifiek programma op maat aanbiedt, dat hun zelfredzaamheid verhoogt met het oog op participatie op professioneel, educatief en sociaal vlak.

Inburgeraar

Een persoon die behoort tot de doelgroep van inburgering.

Integratie

Een dynamisch en interactief proces waarbij individuen, groepen, gemeenschappen en voorzieningen elk vanuit een context van de afdwingbaarheid van rechten en plichten die inherent zijn aan onze democratische rechtsstaat, op een constructieve wijze met elkaar in relatie staan en omgaan met migratie en de gevolgen ervan in de samenleving.

“Werken in superdiversiteit”

De processen waarin een organisatie zich open stelt en toegankelijk maakt voor personen met een migratieachtergrond, hen de best mogelijke dienstverlening probeert aan te bieden die rekening houdt met de eventuele verschillen. Deze processen zijn dus gericht op de organisatie als geheel (het beleid, het management), het personeelsbeleid (instroom, teamsamenstelling, VTO, competenties, ...), de toegankelijkheid, de dienstverlening en de gehanteerde methodes.

Nieuwkomers

Personen die zich minder dan 5 jaar geleden voor het eerst in België vestigden.

Specifiek beleid

Indien geen passend antwoord kan worden geboden op de noden van het doelpubliek wordt ingezet op specifieke initiatieven.

Sociale cohesie/samenhang

De betrokkenheid van mensen op elkaar, bij maatschappelijke organisaties en bij de samenleving als geheel.

Toegankelijkheid

Iedereen, ongeacht zijn achtergrond, kent en herkent het aanbod en de dienstverlening van de voorzieningen en kan er op gelijkwaardige en bevredigende wijze een beroep op doen.

Bijlage 2: Resultaten en overzicht van het participatief traject

1. LEVL

LEVL inspireerde ons met onderstaande aanbevelingen:

Transversale aanbevelingen

- Focus op individu én structuur, op gevolgen én oorzaken
- Breng de Brusselse diversiteit binnen in overheidsorganisaties en gesubsidieerde organisaties.
- Werk samen over beleidsdomeinen, taalgrenzen en bestuursniveaus heen
- Verhoog beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond
- Versterk en valoriseer informele actoren
- Breng kruispuntdenken (intersectionaliteit) binnen in beleid en praktijk
- Train (toekomstige) professionals om met de superdiverse complexiteit om te gaan
- Roep discriminatie & racisme een halt toe
- Laat digi+taal geen drempel zijn
- Monitoring en onderzoek met aandacht voor intersectionaliteit
- Maak voldoende budgetten vrij binnen een flexibel financieel kader

Domeinspecifieke aanbevelingen

Personeel en Human Resources

- Maak een diversiteitsbeleid wettelijk verplicht voor alle diensten van de VGC
- Stel een diversiteitsmanager aan
- Formuleer ambitieus meetbare streefcijfers
- Neem verbintenissen op op vlak van tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond
- Voer een inclusief neutraliteitsbeleid en vervul een voorbeeldfunctie

Onderwijs & vorming

- Gelijke onderwijskansen en –uitkomsten als prioriteit voor het onderwijsbeleid
- Interculturaliseer en dekoloniseer de school
- Roep discriminatie en racisme op school een halt toe
- Stimuleer de samenwerking tussen scholen, informele spelers en welzijnsorganisaties
- Werk een talenbeleid uit op maat van de Brusselse context

Welzijn, gezondheid en gezin

- Doe aan monitoring en gegevensverzameling om impactvol beleid te kunnen voeren
- Bestrijd onderbescherming via toegankelijke en diverssensitieve dienstverlening voor iedereen
- Interculturaliseer de zorg- en welzijnssector
- Zorg voor kinderopvang op maat van kwetsbare doelgroepen

Cultuur, Jeugd & Sport

- Interculturaliseer en dekoloniseer de (socio-) culturele sector en haar aanbod
- Verlaag drempels tot cultuurparticipatie voor mensen met migratieachtergrond
- Verhoog de participatie van Brusselse jeugd met een migratieachtergrond in jeugdactiviteiten

2. Adviesraad Samenleven en diversiteit

De adviesraad Samenleven en Diversiteit werd procesmatig betrokken bij de opmaak van het beleidsplan Samenleven en verzamelde ruime input op haar vergaderingen van 2 februari 2021 en 28 juni 2021, voorbereid door ad hoc werkgroepjes die samenkwamen in de maand mei.

De brede input van de adviesraad kan als volgt geclusterd worden:

Algemeen:

- Uitdaging om het projectmatig werken rond integratiebeleid om te zetten in duurzaam en structureel beleid
- Belang van de VGC-voorbeeldfunctie op vlak van diversiteitsbeleid

VGC-beleidsdomeinen:

- Onderwijs als sterke hefboom tot integratie met de vraag naar OCB om de expertise op vlak van diversiteit en ouderbetrokkenheid sterker te delen
- Vrije tijd: uitdagingen rond toegankelijkheid en verbreding
 - Diversiteit jeugdwerk
 - Openstelling gemeenschapscentra
 - Integratie via sport
- Laagdrempelige en cultuursensitieve zorg

Toegankelijkheid en taal:

- Meertaligheid (o.a. opvoeden)
- Laaggeletterdheid
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de Brusselaars de weg naar het aanbod beter en sneller vinden: extra inzetten op toegankelijkheid van aanbod via laagdrempelige informatie, outreach, ...
- “Regulier” aanbod vs aanbod dat door zelforganisaties wordt ontwikkeld op basis van de noden van hun doelpubliek;
- Tegengaan van digitale kloof: e-inclusie

Participatie:

- Pleidooi van radicale participatie op het hoogste niveau van de participatieladder voor een grotere groep van Brusselaars dan nu het geval is;
- Specifieke doelgroep: eerste generatie migranten
- Specifieke doelgroep: jongeren
- Specifieke doelgroep: nieuwkomers
- Aandacht voor armoede/verhoogde kwetsbaarheid
- Aandacht voor intergenerationeel werken
- Aandacht voor vrijwilligerswerk, ook voor kwetsbare Brusselaars + initiatief van onderuit, kleine organisaties die dingen realiseren.

Werken in superdiversiteit (organisatieniveau)

- Sterk pleidooi voor meer diversiteit binnen organisaties:
- Hefboom: personeelsbeleid, maar ook veel breder (aanbod, communicatie, ...)

>> Tegen 2030 moet diversiteits- en cultuursensitief werken vanzelfsprekend worden! Urgentiebesef groeit, maar het moet sneller gaan.

SOCIALE COHESIE (niveau samenleven)

- Erkenning van levensbeschouwingen en diversiteit in de publieke ruimte, maar ook binnen het Nederlandstalig aanbod
- Inrichten van de openbare ruimte met oog op ontmoeting
- Polarisatie

De adviesraad vraagt specifiek aandacht voor:

(1) het kruispunt migratie – armoede met onder andere volgende aanbevelingen:

- Versterken van netwerken van mensen in armoede (o.a. via intermediairen)
- Drempels in kaart brengen binnen reguliere dienstverlening en inzetten op toegang tot organisaties en aanbod (de acht B's)
- Deskundigheidsbevordering bij eerstelijnsorganisaties rond armoede en kruispunt met migratie
- Evidence-based beleid door de realiteit van de cijfers in de ogen te kijken
- De rol van de zelforganisaties rond sociaal schaduwwerk erkennen en ondersteunen
- Inzet op basis sociaal werk om precariteit tegen te gaan (+link naar wonen en huisvesting): bestaande organisaties die kwalitatief zijn versterken in hun opdracht
- Representatie en participatie van mensen in armoede (het herkennen en mensen meenemen als gelijkwaardige partner in het advies voor het beleid maar ook in het ontwikkelen van dienstverlening)
- Prioriteit voor kinderen en jongeren = de toekomstige generaties en de rol van school en andere organisaties in de strijd tegen armoede versterken (met focus op kwetsbare wijken)
- Outreachend werken vanuit welzijn en gezondheid en multifunctionele loketten (one stop shop, versnippering tegengaan)

(2) de urgentie rond brede representatie binnen het Nederlandstalig netwerk en aanbod in Brussel (werken op structuren en organisatieniveau).



3. Adviesraden en beleidsdomeinen van de VGC

Hieronder een overzicht van de belangrijkste vaststellingen, bevindingen en in mindere mate concrete aanbevelingen, naar aanleiding van een breed opgezette bevraging rond het thema ‘samenleven in superdiversiteit’ en ‘armoedebestrijding’.

1. Aandacht voor cultuursensitief werken zowel binnen de VGC-administratie als het n-netwerk

- Denkkaders moeten doorbroken worden om ook handelingskaders te kunnen veranderen.
- De VGC neemt een voortrekkersrol op rond cultuursensitief werken binnen aanbod en dienstverlening
- De VGC inspireert en ondersteunt het N-netwerk in cultuursensitief werken door het ontsluiten van specifieke expertise, het creëren van een lerend netwerk, het aanduiden van één aanspreekpunt voor ondersteuning, etc.

2. Actief interculturaliseren: administratie, aanbod, diensten en communicatie zijn een afspiegeling van de superdiverse context

- Nood aan representatie en (h)erkenning
- Inzetten op positieve beeldvorming
- Diversifiëren van het personeelsbestand gebeurt op alle niveaus en op een duurzame manier, bijvoorbeeld door:
 - Veranderen van structuren, o.a. door het wegwerken van drempels en het verbeteren van in- en doorstroom van personeel met een migratieachtergrond
 - Aanwerven van Brusselaars met een migratieachtergrond
 - Valoriseren van EVC
- De VGC is actief bondgenoot van de decolonise-beweging

3. Nood aan een actief anti-discriminatie en -racismebeleid

- De administratie speelt een voortrekkersrol door het uitrollen van een anti-discriminatie en -racismebeleid en een operationeel kader
- De VGC vraagt actief engagement van organisaties binnen het n-netwerk. Vb. door incentives of het afdwingbaar maken van het beleid
- Ondersteunen van organisaties via vorming en begeleiding op maat

4. Valoriseren van informele spelers

- Het ondersteunen van informele spelers in hun actieve eerstelijnsrol en in het opvullen van hiaten in het reguliere aanbod
- De expertise van zelforganisaties en andere informele spelers erkennen en laten doorstromen naar andere actoren
- De praktijken die informele spelers initiëren ondersteunen, versterken en verduurzamen

5. Nood aan een mastervisie, een gecoördineerd beleid

- Intersectioneel werken met aandacht voor:
 - de kruispunten waarop mensen zich bevinden, met bijzondere aandacht voor de kruispunten armoede-migratie en gender-migratie.
 - de hefboomen die maatschappelijke positie versterken zoals tewerkstelling, onderwijs, kinderopvang en huisvesting
- Nood aan samenwerking over de schotten heen op alle niveaus
- Inzetten op onderzoek, monitoring en evaluatie om een evidence-based beleid te voeren

6. Ruimte maken voor verbinding via netwerkverbreding en de verbindende rol van vrijetijd, cultuur, jeugdwerk en sport:

- Het ondersteunen, verbreden en verduurzamen van buddyprojecten
- Het inzetten op de verbindende rol van vrijetijd, cultuur, jeugdwerk en sport:
 - Voorzie een aanbod waarin mensen zich herkennen
 - Vrijtijdsactiviteiten als safe space waar mensen hun zorgen kunnen loslaten
- Inzetten op outreach via informele netwerken en sleutelfiguren

7. Een flexibele omgang met taal

- Meertaligheid als meerwaarde omarmen
- Voorzien van taalondersteuning
- Inzetten op toegankelijk en inclusief taalgebruik

8. De toegankelijkheid van het aanbod en informatie:

- Wegwerken van de digitale kloof: zowel via vormingskansen voor burgers als via het voorzien van hybride dienstverlening voor een radicale toegankelijkheid van de diensten
- Kritisch denken stimuleren rond fake nieuws
- Inzetten op laagdrempelige, toegankelijke communicatie
- Het creëren van een toegankelijk, transparant, en inclusief aanbod op basis van reële noden

9. Participatie

- Radicaal kiezen voor het betrekken van burgers bij het beleid en bij de uitbouw van aanbod en diensten
- Het inzetten van ervaringsdeskundigen met hun context en hun verschillende talenten

10. Specifieke doelgroepen

- Bijzondere aandacht voor de specifieke noden van onderstaande groepen:
 - Jonge nieuwkomers
 - Mensen met een precair verblijf
 - Eerste generatie-Brusselaars met een migratieachtergrond (vb. cultuursensitieve zorg)

4. Gedetailleerde fasering van het beleidsplanningsproces

De verschillende beleidsdomeinen binnen de administratie werden in verschillende fases bevraagd:

Fase 1 - verzameling input en advies beleidsdomeinen

22 juni:	Algemene Directie Onderwijs en Vorming
24 maart:	Algemene Directie Cultuur, Jeugd en Sport
26 april:	Personeel &Hrm
26 april en 3 mei:	Algemene Directie Welzijn, gezondheid en Gezin
4 mei:	Algemene Directie Communicatie, ICT en Media (Communicatie en transversaal platform communicatie)
10 mei:	Cel Stedelijk Beleid
8 juni:	Ambtelijke werkgroep Samenleven en diversiteit

Fase 2 – concretisering speerpunten beleidsdomeinen

14 september	Algemene Directie WGG – dienst Gezin
15 september	Algemene Directie Cultuur, Jeugd en Sport
16 september	Personeel &HRM
16 september	Cel Stedelijk Beleid
16 september	Algemene Directie Communicatie, ICT en Media (Communicatie en transversaal platform communicatie)
17 september	Algemene Directie Onderwijs en Vorming
17 september	Algemene Directie WGG – Dienst Welzijn, Gezondheid

Parallel aan fase 1 werden de adviesraden gevraagd input en advies te geven, elk vanuit hun expertise:

3 mei:	Sportraad
7 juni:	Jeugdraad
25 mei en 28 juni:	Samenleven en Diversiteit
31 mei:	gezamenlijke Adviesraad Welzijn, Gezondheid en Gezin

De Cultuurraad ging uitgebreid in op dit thema n.a.v. de beleidswissel en het Strategisch Meerjarenplan en werd niet opnieuw bevraagd.

Een derde manier van inputverzameling was de bevraging van partners uit het werkveld die (al dan niet door de VGC gesubsidieerde) opdracht opnemen met betrekking tot het integratiebeleid en/of een relevante expertise hebben opgebouwd binnen dit kader.

Partners uit het werkveld – betrokkenheid op thema's en doelgroep

26 mei:	LEVL (voorheen Minderhedenforum)
18 mei:	Agentschap Integratie en Inburgering
19 mei: Brussels	Platform tegen Armoede
15 september:	Bruxeo
24 augustus:	Ella
10 september:	Foyer
24 augustus:	Huis voor Gezondheid
26 augustus:	Medimmigrant
13 september:	OTA
20 augustus:	School zonder Racisme
11 oktober:	Kenniscentrum WWZ
23 juni:	focusgroep met medewerkers van Agentschap Integratie en Inburgering, Wijkpartenariaat De Schakel, Jeugd en Stad, CAW, D'Broej, Krijt vzw – 9/6 (Aximax) Lokaal Loket Kinderopvang

De werksessies met de armoedeverenigingen en het aanbevelings-rapport van het Brussels Platform tegen Armoede, opgezet voor het Armoedebeleidsplan, waren ook waardevol als inbreng voor het Beleidsplan Samenleven.

Aan de hand van ingebrachte input is stapsgewijs en onderbouwd een gefocuste aanpak met speerpuntacties uitgewerkt.

Fase 3 – Het ontwerp van speerpuntacties werd voor definitieve advisering voorgelegd aan:

de ambtelijke werkgroep Samenleven en Diversiteit op	9 november 2021
de adviesraad Samenleven en Diversiteit op	16 november 2021
LEVL op 2	3 november 2021
Agentschap Integratie en Inburgering op	19 november 2021



fritz-kola



brussel