



# Iedereen anders, allemaal Gent

---

24 maart 2020

## Voorontwerp BELEIDSNOTA Gelijke Kansen en Welzijn

**Astrid De Bruycker**

Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn, Buurtwerk, Participatie en  
Openbaar Groen  
Stad Gent

**gent:**

# Colofon

## **Stad Gent**

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen

## **Publicatiedatum**

24 maart 2020

## **Contact**

Bieke Dobbelaere

[Bieke.dobbelaere@stad.gent](mailto:Bieke.dobbelaere@stad.gent)

Tel. 09/267 03 20

## **Postadres**

Stad Gent – Dienst Welzijn en Gelijke Kansen

Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

## **Bezoekadres**

Keizer Karelstraat 1, 9000 Gent

# Inhoud

Voorwoord	6
<b>1. De afgelegde weg</b>	<b>7</b>
<b>2. Een doelgericht gelijkheidsbeleid met aandacht voor integratie</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Gent, een <i>safe space</i> voor iedereen</b>	<b>10</b>
2.1.1. Safe space in nightlife en horeca	10
2.1.2. Ondersteuning diversiteitsbeleid van de politie	10
2.1.3. Actiegerichte aanpak seksuele intimidatie	11
2.1.4. Veilige online omgeving	11
2.1.5. Ontwikkeling leidraad transgender medewerkers	11
2.1.6. Ondersteuning van medewerkers met een arbeidshandicap	11
2.1.7. Creatie van LGBTQ+ vriendelijk klimaat	11
2.1.8. Inrichting publieke ruimte	12
2.1.9. Omstaander training	12
<b>2.2. We streven naar correcte beeldvorming</b>	<b>12</b>
2.2.1. Monitoring en samenwerking met experts	12
2.2.2. Stadsbrede visie en plan van aanpak	13
<b>2.3. We maken een vuist tegen alle vormen van discriminatie en racisme</b>	<b>13</b>
2.3.1. Praktijktesten arbeidsmarkt	14
2.3.2. Panel deurbeleid in het nachtleven	14
2.3.3. Praktijktesten op de huisvestingsmarkt	14
2.3.4. Evaluatie en non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten	14
2.3.5. Samenwerking met Unia en Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen	15
2.3.6. Linken met het Edistools onderzoeksproject	15
2.3.7. Nazorg aanbieden aan slachtoffers van racisme	15
<b>2.4. Maatschappelijk debat over het koloniaal verleden en impact op het heden</b>	<b>15</b>
<b>2.5. We voeren een krachtig lokaal integratiebeleid</b>	<b>16</b>
2.5.1. Samenwerkingsovereenkomst IN-Gent	16
2.5.2. Regie lokaal integratiebeleid	19
<b>2.6. Gent stijgt in de wereldwijde LGBTQ+ vriendelijke ranking</b>	<b>20</b>
2.6.1. Ondersteuning LGBTQ+ middenveld	20
2.6.2. Warm onthaal bij en versterking van Casa Rosa	20
2.6.3. LGBTQ+ vriendelijke (geestelijke) gezondheidszorg	21

2.6.4. LGBTQ+ vriendelijke ouderenzorg	21
<b>2.7. De tijd is rijp voor een stedelijk genderbeleid</b>	<b>21</b>
2.7.1. Promotie van actief vaderschap	22
2.7.2. Praktijktesten arbeidsmarkt	22
2.7.3. Genderinclusieve dienstverlening bij de Stad	22
2.7.4. Ondersteuning van vrouwenverenigingen	23
2.7.5. Actiegerichte aanpak seksuele intimidatie	23
<b>2.8. Onderzoeken infopunt voor burgers met een beperking</b>	<b>23</b>
<b>2.9. Mét participatie van de doelgroep</b>	<b>23</b>
2.9.1. Impact verhogen: anticiperen en opvolgen	24
2.9.2. Ondersteunen van inspraakprocessen	24
<b>3. Een toegankelijker Gent</b>	<b>25</b>
<b>3.1. Charter Werken aan een toegankelijk Gent</b>	<b>26</b>
<b>3.2. Drie Actieplannen toegankelijkheid</b>	<b>26</b>
3.2.1. Acties Toegankelijke infrastructuur	27
3.2.2. Acties Toegankelijke communicatie (taalbeleid)	27
3.2.3. Acties Toegankelijke dienstverlening	28
3.2.4. Medewerking actieplan vervoersarmoede	29
<b>3.3. Een 2<sup>de</sup> toegankelijkheidsambtenaar</b>	<b>29</b>
<b>3.4. Co-creatie met eindgebruikers</b>	<b>30</b>
<b>3.5. Kandidaat European Access City Award</b>	<b>30</b>
<b>4. Een veerkrachtig en kritisch middenveld als spiegel en partner voor het gelijkekansenbeleid</b>	<b>31</b>
<b>4.1. Participatief en praktijkgericht onderzoek met en voor het Gentse sociale middenveld</b>	<b>32</b>
<b>4.2. Middenveldparlement</b>	<b>32</b>
<b>4.3. Extra financiële ondersteuning</b>	<b>33</b>
<b>5. Vernieuwd ondersteuningsbeleid voor doelgroepverenigingen</b>	<b>34</b>
<b>5.1. Samen Aan Zet, een laagdrempelig subsidiereglement</b>	<b>35</b>
<b>5.2. Naar een uniforme erkenning</b>	<b>35</b>
<b>5.3. Instappunt voor verenigingen</b>	<b>36</b>
<b>5.4. Community building van Gentse verenigingen</b>	<b>37</b>
<b>5.5. Samenwerking en dialoog over levensbeschouwingen heen</b>	<b>37</b>
<b>6. Vrijwilligers als onmisbare schakel voor een warm Gent</b>	<b>39</b>

6.1. Actievere promotie van het vrijwilligerswerk	40
6.2. Kwaliteitsvolle ondersteuning van vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers	40
6.2.1. Een vormingsaanbod voor vrijwilligers en organisaties	40
6.2.2. Begeleiding van vrijwilligersorganisaties op maat	41
6.2.3. Intervisietrajecten	41
6.3. Ondersteunen van burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie in hun vrijwillig engagement	41
6.3.1. Uitbreiding Buddywerking	41
6.3.2. Partnerschappen en toeleiding	42
6.4. Een stadsintern gedragen vrijwilligersbeleid	42
<b>7. Lokale welzijnsregie</b>	<b>43</b>
7.1. Kennisoverdracht en netwerking	43
7.1.1. Een duidelijke sociale kaart als wegwijzer in het aanbod	44
7.1.2. Informeren over het welzijnsveld	44
7.1.3. Vorming faciliteren	44
7.1.4. Netwerking versterken	44
7.2. Welzijnssignalen in kaart gebracht	44
7.2.1. Opmaak signalenbundel via handige tool	45
7.2.2. Inzoomen op hiaten	45
7.3. Knelpunten aanpakken en innovatie via het Sociaal Innovatiefonds	46
7.3.1. Prioritaire signalen bepalen	46
7.3.2. Versterkte aanpak via het Sociaal Innovatiefonds	46
7.4. Meer samenwerking en afstemming rond welzijn	46
7.4.1. Welzijn en zorg koppelen in de Eerstelijnszone	47
7.4.2. Intervisie over maatschappelijke tendensen	47
7.4.3. Afstemming via krachtige platformen	47

# Voorwoord

*“Ik wil mensen gewoon duidelijk maken dat ze welkom zijn, ook als ze om een of andere reden tot een minderheidsgroep behoren. Dat zou vanzelfsprekend moeten zijn, maar dat is het helaas niet altijd.”*

Deze beleidsnota start ik met een uitspraak van Gentse cafébaas Yves Feller. Samen met heel wat collega's bedacht hij in het najaar van 2019 een spontane affichecampagne tegen discriminatie. De boodschap? Wat je afkomst, je leeftijd, je gender, je gearardheid, je levensbeschouwing, je handicap... ook moge zijn, hier ben je welkom. Dit is een *safe space*. Wij zijn gelijkwaardig.

Het zou inderdaad vanzelfsprekend moeten zijn. De stad is immers van oudsher een plaats van aankomst. Mensen van binnen en buiten onze landsgrenzen zoeken er kansen op een goed leven. Om voor iedereen ook die stad van toekomst te zijn, voert Gent een actief gelijkekansen- en welzijnsbeleid. Onze doelstelling is niet minder dan het garanderen van de sociale grondrechten van elke Gentenaar. Dat vraagt een aanpak op verschillende niveaus: dat van elk individu, in het bijzonder zij die zich in een maatschappelijk kwetsbare situatie bevinden, dat van elke groep die maatschappelijke uitsluiting ervaart, maar ook: dat van onze maatschappelijke structuren, die nog te vaak de ongelijkheid in de hand werken.

Dit stadsbestuur maakt een duidelijke keuze: met meer mensen en meer middelen zetten we de strijd voor gelijke kansen en welzijn kracht bij. We ondersteunen kleine en grote initiatieven die bijdragen aan het samenleven in diversiteit door een eengemaakt subsidiereglement 'Samen aan zet'. We kiezen voor een krachtig, kritisch middenveld. Samen met hen zoeken we naar de sterkst mogelijke samenwerking. We verdubbelen de middelen voor hun structurele, financiële ondersteuning.

We maken een vuist tegen discriminatie en racisme, zonder taboes, altijd in dialoog. Een volledig nieuw Sociaal Innovatiefonds investeert tweejaarlijks meer dan 800.000 euro in grote maatschappelijke uitdagingen. Het moedigt onze vaste welzijnspartners, maar evengoed burgerinitiatieven, kennisinstellingen en sociale ondernemers aan om samen innovatieve oplossingen te vinden.

Een stedelijk welzijns- en gelijkekansenbeleid is bij uitstek een samenwerkingsbeleid. Door de krachten te bundelen van professionals en vrijwilligers, van overheid en middenveld, van ondernemers en academici, gebeurt vandaag al zoveel waardevols in onze stad. Van praktijktesten waaraan academici en ervaringsdeskundigen samenwerken tot de spontane campagne van horeca-uitbaters. We hebben iedereen nodig om die belofte van gelijkheid en van toekomst waar te maken. Iedereen is anders, maar we zijn allemaal Gent.

Astrid De Bruycker

Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn, Buurtwerk, Participatie en Openbaar Groen

Gent, 3 maart 2020

# 1. De afgelegde weg

Deze beleidsnota kwam tot stand onder leiding van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen van de Stad Gent. De inhoudelijke prioriteiten en actiepunten van deze beleidsnota zijn er gekomen door veel overleg met uiteenlopende belanghebbenden:

- burgers
- partnerorganisaties
- adviesraden
- verenigingen
- academici
- sleutelfiguren
- vrijwilligers
- het brede sociale middenveld.

## De stappen van het overleg

- 1) **Het afgelopen jaar hebben we op verschillende momenten signalen verzameld die ideeën gaven voor deze beleidsnota:**
  - Op 2 publieke inspraakmomenten
    - het Open Gespreksforum (9 mei 2019)
    - 100% sociaal Gent (12 oktober 2019).
  - Op de verschillende netwerkoverleggen die de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen coördineert:
    - het Migratieforum
    - het Regenboognetwerk
    - het Forum Lokaal welzijnsbeleid
    - het overleg met de Gentse moskeeën
    - de wijkactieteams
    - de netwerken samenleven, welzijn en gezondheid.
  - Op verschillende bijeenkomsten en op basis van beleidsadviezen van de adviesraden die de dienst ondersteunt:
    - de Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit (AdRem)
    - de Stedelijke Adviesraad voor Personen met een Handicap (SAPH)
    - de Seniorenraad.
  - Op verschillende netwerkmomenten voor (delen van) het Gentse sociale middenveld:
    - Gent Verenigt, de jaarlijkse trefdag tussen de erkende doelgroepverenigingen van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de armoedeverenigingen (15 juni 2019)
    - het interlevensbeschouwelijke ontmoetingsmoment waarop vertegenwoordigers van verschillende levensbeschouwelijke stromingen met elkaar in gesprek gaan (9 september 2019)
    - het netwerkmoment van verenigingen van etnisch-culturele minderheden (16 maart 2019).
  - Tijdens intensieve voorbereidende overlegmomenten voor de ontwikkeling van het nieuwe subsidiereglement Samen aan Zet (zie punt 5.1.)
    - met verschillende betrokken diensten
    - met de aanvragers van de 'oude' subsidiereglementen (Wijk aan Zet, etnisch-culturele diversiteitsactiviteiten en -projecten en gezondheidsprojecten)-
    - met de erkende doelgroepverenigingen

- met de verschillende rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken adviesraden: AdRem, de SAPH, de Seniorenraad, de Gezondheidsraad, de Jeugdraad en de Cultuurraad.
- 1) Tijdens overleg voor de vernieuwde samenwerkingsovereenkomst met IN-Gent vzw, het stedelijke Gents Agentschap voor Integratie en Inburgering zijn er verschillende thematische werkgroepen geweest met medewerkers van IN-Gent én medewerkers van verschillende stadsdiensten. We hebben de krachtlijnen van deze nieuwe overeenkomst o.a. voorgesteld op het Migratieforum, aan de algemene vergadering van AdRem en, aan het Dagelijks Bestuur en de Raad van Bestuur van IN-Gent.

## **2) Er is nog verder overleg in 2020**

We bespreken dit voorontwerp van de beleidsnota de komende maanden nog:

- 1) in april 2020 met de Commissie voor Onderwijs, Welzijn en Participatie.
- 2) tijdens een debatcafé op 9 mei 2020 met Gentenaars

## **3) We blijven ook voor de uitwerking van ons beleid de komende jaren luisteren naar alle belanghebbenden**

Mensen laten deelnemen aan het beleid, daar moet je blijven aan werken. Participatie is een werkwoord. Dus ook na de opmaak van de beleidsnota en bij de uitwerking van de verschillende initiatieven tijdens deze bestuursperiode willen we samen met alle belanghebbenden werken aan de gelijke kansen en het welzijn van alle Gentenaars. We zullen ze daarom heel nauw blijven betrekken bij ons beleid.



## 2. Een doelgericht gelijkekansenbeleid met aandacht voor integratie

Onze Gentse samenleving is superdivers en elke Gentenaar heeft een gelaagde identiteit met meerdere dimensies. Gentenaars zijn m/v/x, jong/oud, kort- of langgeschoold, alleenstaand of samenwonend, hebben een seksuele oriëntatie, een sociaaleconomische positie, een cultuur, een levensbeschouwing, al dan niet een beperking, een migratieachtergrond, ...

Elke Gentenaar moet toegang krijgen tot **sociale grondrechten**. We streven naar een **solidaire stad** met gelijke kansen voor elke persoon en groep, een stad waarbij iedereen zich betrokken voelt. Een stad waar elk individu onbekommerd zichzelf kan zijn en zich ten volle kan ontplooiën. Daarom voeren we enerzijds een beleid dat **mensen versterkt**, en anderzijds de **bestaande ongelijkheden** die onze structuren en werkingen creëren, aanpakt. Zo verhogen we de toegankelijkheid van onze stad en haar instellingen. In die zin is het gelijkekansenbeleid in Gent een beleid van en voor alle Gentenaars. Het Gentse gelijkekansen- en integratiebeleid richt zich steeds op 2 sporen.

### 1) Aandacht voor individuen en groepen die maatschappelijke uitsluiting ervaren

We focussen op uitsluitingsgronden die er voor zorgen dat sommige mensen en groepen in onze stad kwetsbaarder zijn. We hebben het voornamelijk over herkomst, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, geslacht en handicap. We kiezen voor een aanpak op maat. We houden rekening met de noden van doelgroepen én met de diversiteit binnen deze groepen.

We hebben hierbij meer en meer aandacht voor burgers bij wie verschillende uitsluitingsgronden elkaar versterken. We hanteren het **kruispuntdenken**<sup>i</sup>, een analyse- en handelingskader waarbij de verwevenheid van identiteitskenmerken (gender, herkomst, sociaaleconomische positie, handicap, ...) en hun maatschappelijke machtsverhoudingen centraal staan.

We hebben een positieve en versterkende visie op mens en maatschappij. We geloven in een positieve, co-creatieve aanpak en in de kracht van mensen, verenigingen en het middenveld. We streven ten allen tijd naar een verbindende taal en aanpak. Daarmee zetten we ons af tegen de verharding van het maatschappelijk debat, waarin vooral gefocust wordt op de verschillen tussen groepen en gemeenschappen.

### 2) Wegwerken van drempels en ongelijkheid in onze structuren

Om iedereen mee te hebben is het nodig dat we ook onze eigen structuren en aanpak in vraag durven stellen. Voor nieuwkomers die nog Nederlands aan het leren zijn is bijvoorbeeld de taaltoegankelijkheid van dienstverleningen essentieel. Het is door hier **drempels te verlagen** dat we **participatie bevorderen**. Voor mensen met een beperking hebben we aandacht voor fysieke toegankelijkheid. Een transgender persoon aan het loket verdient een gelijkwaardige behandeling. Dit vraagt een open blik en constante zelfevaluatie waarbij we de eigen structuren in vraag mogen en durven stellen, zodat nog meer mensen mee kunnen.

Het gelijkekansenbeleid van de Stad is een transversaal beleid. Dit betekent dat elk beleidsdomein aandacht moet schenken aan gelijke kansen en dat er over de domeinen heen samenwerking en afstemming nodig is.

De acties in deze beleidsnota 'Iedereen anders, allemaal Gent' belichten de beleidsambities vanuit Gelijke Kansen. Ook in andere beleidsnota's zijn acties opgenomen die gelijke kansen bevorderen. In de nota Cultuur van schep en Souguir gaat aandacht naar meer diversiteit in het cultuuraanbod en het publiek. In de beleidsnota Werk van schep en Van Braeckvelt staan er acties rond diversiteit in bedrijven en activering van nieuwkomers. Gelijke kansen zal een rode draad vormen doorheen de beleidsnota Onderwijs, Jeugd, Gezin en Kinderopvang van schep en Decruynaere. De beleidsnota Sport van schep en Bracke schenkt aandacht aan een laagdrempelig (G-)sportaanbod, het stimuleren van sportclubs om G-sport werkingen op te zetten en het ondersteunen van sociaal sportieve praktijken.

In deze beleidsnota Gelijke Kansen en Welzijn spreken we hier bovenop **9 beleidsambities** uit en koppelen we die telkens aan een aantal gerichte acties.

## 2.1. Gent, een *safe space* voor iedereen

Zowel op basis van officiële meldingen als verslaggeving in de media, stellen we vast dat er zich nog te vaak incidenten voordoen in de openbare ruimte of op *social media*, waarbij mensen omwille van wie ze zijn verbaal of fysiek worden belaagd, geïntimideerd of zelfs aangerand worden. Niemand verdient het om slachtoffer te worden van haatspraak, lastercampagnes, verbaal of fysiek geweld, ...

Gent moet een ***safe space*** zijn voor **iedereen**. Een *safe space* is een plaats waar iedereen zich veilig voelt, zichzelf kan zijn en de ander met respect behandelt. In een *safe space* gaat bijzondere aandacht naar het welzijn van elk individu, dragen mensen zorg voor elkaar en worden conflicten opgelost door dialoog.

Daarom behouden we wat goed werkt en zetten we het bestaand **Vijfhoeksoverleg** verder. Via dit overleg nemen de politie, het parket, Unia, de Stad Gent en Cavaria initiatief om de **meldingsbereidheid van haatmisdrijven** te verhogen. Ook volgt dit Vijfhoeksoverleg concrete dossiers inzake alle haatmisdrijven voor alle discriminatiegronden op. Het **Meldpunt homo- en transfoobie** dat de aangiftes van haatmisdrijven ten aanzien van mensen uit de LGBTQ+ gemeenschap laagdrempeliger maakt en ervoor zorgt dat slachtoffers een betere nazorg krijgen, blijft bestaan.

Tegelijkertijd zetten we ook **nieuwe acties** op.

### 2.1.1. Safe space in nightlife en horeca

De veiligheid en het welzijn van (vaak jonge) mensen die uitgaan is een aandachtspunt. Horeca-uitbaters en evenementorganisatoren hebben nood aan **handvaten** en **ondersteuning** bij het uitwerken van een inclusief beleid in de zaak of tijdens evenementen. Daarom sluit de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen aan bij het *nightlife-overleg* georganiseerd door de Dienst Economie. **Expertise** en **kennis** wordt gedeeld over **veiligheid**, **deurbeleid** en **toegankelijkheid** van het nachtleven en de horecazaken.

### 2.1.2. Ondersteuning diversiteitsbeleid van de politie

Burgers met een migratieachtergrond ervaren in hun contacten met de politie situaties van *ethnic profiling*. Met deze signalen willen we verder aan de slag.

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen heeft vandaag al een zeer constructieve samenwerking met de politie. De politie is steeds aanwezig op belangrijke dialoog- en netwerkmomenten met diverse gemeenschappen en zij investeren in het behouden van deze relaties. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen speelt een ondersteunende rol in het **diversiteitsbeleid** van de politie. Dit beleid focust zich op het realiseren van een diverser politiekorps, een positieve dialoog met alle verschillende gemeenschappen in onze stad en het ontwikkelen van een beleid op organisatieniveau om vooroordelen en drempels ten aanzien van Gentenaars met een migratieachtergrond te herkennen en weg te werken.

### 2.1.3. Actiegerichte aanpak seksuele intimidatie

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen werkt samen met Dienst Preventie voor Veiligheid (onder de bevoegdheid van burgemeester De Clercq), de Universiteit Gent en Sensoa aan een aanpak voor seksuele intimidatie. Hierbij werken de betrokken diensten een **reeks acties** uit om seksuele intimidatie in de openbare ruimte tegen te gaan. Seksuele intimidatie in welke gradatie dan ook wordt niet getolereerd, nooit, nergens. Er wordt een **brede campagne** gericht op zowel het slachtoffer, de dader als de omstaanders, opgezet. De inrichting van de publieke ruimte krijgt hierbij ook aandacht met focus op veiligheidsaspecten. Samen met schepen Storms worden ook acties tijdens de **Gentse Feesten** uitgewerkt.

### 2.1.4. Veilige online omgeving

De Dienst Welzijn en Gelijke kansen onderzoekt hoe een campagne op te starten tegen **hate speech** op sociale media, in samenwerking met Unia en politie. We doen aan **media-educatie** om jongeren te leren omgaan met een **veilige online omgeving** (sexting, grooming). Preventie is echter niet genoeg. We willen ook de **meldingsbereidheid verhogen** waardoor dergelijke praktijken meer veroordeeld kunnen worden. We werken hiervoor samen met het Onderwijscentrum Gent.

### 2.1.5. Ontwikkeling leidraad transgender medewerkers

De Dienst Welzijn en Gelijke kansen, werkt samen met het departement HR een **leidraad** uit voor leidinggevenden en teams om **transgender** personen die voor de stad werken beter te ondersteunen. Hiervoor wordt samen gewerkt met actoren uit het Regenboognetwerk en met partners zoals Cavaria en het Transgender Infopunt

### 2.1.6. Ondersteuning van medewerkers met een arbeidshandicap

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen ondersteunt het departement HR in het zoeken naar oplossingen **op maat** van stadsmedewerkers met een **arbeidshandicap**.

### 2.1.7. Creatie van LGBTQ+ vriendelijk klimaat

We streven naar een veiliger LGBTQ+ klimaat. We organiseren **weerbaarheidstrainingen** samen met de LGBTQ+ beweging, opdat ze zich veiliger voelen in het publiek domein. Ook deze doelgroep blijven we sensibiliseren om de meldingsbereidheid te verhogen (zie ook 2.1.).

In samenspraak met alle partners van het Regenboognetwerk bepalen we welke gerichte acties een veiligere haven kunnen creëren voor de **LGBTQ+ gemeenschap met migratieachtergrond**. Door op te treden als *trainee city* in het Equal(c)ity project halen we inspiratie bij het Rainbow House Brussels. Met het project Equal(c)ity wil de International Organization for Migration (IOM) **stadsdiensten** versterken in het ondersteunen van **(potentiële) slachtoffers van sexual and gender based violence**. IOM gaat samen met vier partnersteden (Brussel, Luxemburg, Rome en Gothenburg) vier toolboxes uitwerken voor verschillende doelgroepen van migranten.

Daarnaast gaat het Regenboognetwerk op zoek naar mogelijkheden om acties op poten te zetten zodat ook LGBTQ+ jongeren een veiliger klimaat ervaren op **school**. Onderzoek toont immers aan dat 4 op 10 LGBTQ+ jongeren zich niet veilig voelt op school.

### 2.1.8. Inrichting publieke ruimte

Bij de inrichting van de publieke ruimte houden we rekening met veiligheidsaspecten. We organiseren verkenningswandelingen op plekken waar mensen zich onveilig voelen. We zoeken in dialoog met burgers die onveiligheidsgevoelens signaleren en andere diensten naar oplossingen om het veiligheidsgevoel te verhogen.

### 2.1.9. Omstaander training

Via *'active bystander training'* leren we omstaanders vaardigheden om in te grijpen in ongepaste situaties. Deze trainingen worden gegeven aan personen die handvaten willen om actiever in te grijpen in ongepaste situaties. Ze worden altijd in groep gegeven. Dit kan een team op de werkvloer zijn, een vereniging, of een groep losse geïnteresseerden. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen onderzoekt welke actoren dit kunnen organiseren.

## 2.2. We streven naar correcte beeldvorming

We zetten onze schouders onder het streven naar een **representatievere beeldvorming** in onze stadscommunicatie. Het kan bijdragen aan het draagvlak voor de aanwezige diversiteit in de stad. We stimuleren initiatieven die verbinding en concrete ontmoeting tussen mensen bevordert, o.a. via Samen Aan Zet, buddywerkingen, maar ook door correct te informeren en sensibiliseren. Het hanteren van een niet-stigmatiserend taalgebruik zonder terug te vallen op stereotypes en veralgemeningen is hierbij een aandachtspunt.

### 2.2.1. Monitoring en samenwerking met experts

In tijden van *fake news*, *alternative facts* en polarisering is het noodzakelijk om oog te hebben voor de **feiten** en **cijfers**. Daarom is de monitoring van maatschappelijke fenomenen zoals inburgering, wonen, onderwijs, werk, geweld in relatie tot bepaalde kwetsbare groepen een constant aandachtspunt. Het verzamelen van data en objectiveren van maatschappelijke fenomenen op het vlak van diversiteit en samenleven vormen de basis van een onderbouwd beleid. Enkel op basis van **correcte cijfers** en kwalitatieve interpretaties is het mogelijk om een onderbouwd

gelijkekansenbeleid te voeren en maatregelen te nemen. Waar nodig, laten we hiervoor wetenschappelijk onderzoek uitvoeren. Zo brengen we hiaten in kaart en sporen we actief fenomenen op. We werken hiervoor samen met partners en laten ons begeleiden door experts. Eén van de eerste fenomenen die we op deze manier in kaart zullen brengen, is seksuele intimidatie in het publieke domein.

## 2.2.2. Stadsbrede visie en plan van aanpak

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen werkt een stadsbrede visie uit op beeldvorming en diversiteit die verbindt. We werken daarbij onder andere verder op de campagne *Iedereen anders, allemaal Gent*. Hierbij werd vertrokken van dynamische, meerlagige identiteiten en niet van statische, gesloten groepsidentiteiten. Deze visie moet een breed publiek aanspreken. Op basis hiervan werken we **acties** uit die het **draagvlak** voor een **diverse samenleving vergroten**. We werken hiervoor samen met de Dienst Communicatie, verschillende stadsdiensten, IN-Gent vzw, de doelgroepadviesraden **AdRem**, **Saph** en de **seniorenraad** en andere organisaties die inzetten op gelijke kansen. Aandacht zal gaan naar **representatie**: hoe, waarom en in welke context bepaalde groepen in beeld worden gebracht. We stimuleren **genderinclusieve** communicatie (zie punt 3.2.2.) en gaan na of we meer een beroep kunnen doen op **storytelling**. Bij storytelling maken we gebruik van persoonlijke verhalen in plaats van de statistieken en cijfers. Verhalen werken beter om hun doel te bereiken en betrokkenheid te creëren. Ze zijn een ideale manier om contact te maken, mensen te raken, helderheid te bieden of de verbondenheid tussen mensen te vergroten.

## 2.3. We maken een vuist tegen alle vormen van discriminatie en racisme

In een open en vrije samenleving is geen plaats voor racisme, seksisme, ageïsme<sup>ii</sup> of welke vorm van discriminatie dan ook. Uit het jaarverslag van Unia blijkt dat er in 2018 in Gent 210 meldingen waren van discriminatie. Voor 86 meldingen werd een dossier opgestart. Het ging hier vooral om discriminatie binnen de levensdomeinen 'goederen en diensten' en 'arbeid en werkgelegenheid' op basis van raciale criteria en handicap. Bepaalde groepen krijgen moeilijker toegang tot dienstverlening, de arbeidsmarkt of de woonmarkt. Dat blijkt onder andere uit de praktijktesten die de Stad Gent in 2015 liet uitvoeren bij bedrijven die een openbare aanbesteding toegewezen kregen van de Stad Gent. Dit bleek ook uit het onderzoek naar discriminatie op de private huurmarkt in de periode 2014-2017. Ook het onderwijs en de gezondheidszorg staan voor uitdagingen op het vlak van uitsluiting. Gezien discriminatie zich voordoet bij verschillende groepen en binnen verschillende levensdomeinen, is een **transversaal actieplan** noodzakelijk. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen regisseert dit lokale, transversale antidiscriminatiebeleid. Om discriminatie en racisme op te sporen en aan te pakken voeren we in samenwerking met academische partners praktijktesten en mystery shopping uit. We breiden praktijktesten uit naar de hele arbeidsmarkt binnen een wetenschappelijk kader en in samenspraak met de betrokken sectoren. We blijven de strijd aanbinden met discriminatie in het uitgaansleven. Het Actieplan Racismebestrijding 2015 – 2019 wordt grondig geëvalueerd en bijgestuurd. We focussen **gericht op het bestrijden van discriminatie en racisme** en op het **ondersteunen van slachtoffers**, minder op bredere diversiteitsacties. In het kader van dit plan wordt de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen versterkt met extra personeel zodat de regie en het draagvlak over de verschillende beleidsdomeinen heen, meer aandacht krijgt.

### 2.3.1. Praktijktesten arbeidsmarkt

We voeren **praktijktesten** op de **arbeidsmarkt** uit. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen regisseert in het kader hiervan een stuurgroep waaraan de Dienst Werk, Dienst Economie, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, deelnemen. Daarnaast is er een brede dialoggroep van belanghebbenden waar middenveldorganisaties zoals IN-Gent vzw, het Minderhedenforum, het Platform Praktijktesten nu, de werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties zoals VOKA en Unizo aansluiten. Voor deze actie werken we nauw samen met de Dienst Werk, onder bevoegdheid van schepen Van Braeckvelt.

In een eerste fase, gaat de Stad via een overheidsopdracht op zoek naar een onderzoekinstelling die **academische praktijktesten** op het niveau van een sector op objectieve en wetenschappelijke wijze kan uitvoeren. Academische praktijktesten brengen zaken objectief in kaart, maar houden geen juridische gevolgen in voor werkgevers. Er kan getest worden op mogelijke discriminatie op het vlak van **gender, leeftijd, herkomst of beperking**. Bij de vaststelling van eventuele discriminatie werkt de stuurgroep samen met de dialoggroep een remediërend aanbod uit. In een tweede fase, bij de vaststelling van discriminatie, herhalen we deze academische praktijktesten op sectorniveau om na te gaan of de remediëring al dan niet tot een daling leidde. Indien zou blijken, ondanks herhaalde testings op sectorniveau, dat sommige werkgevers blijven discrimineren, dan gaat de stad na, in samenwerking met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, hoe er praktijktesten op het niveau van een werkgever kunnen uitgevoerd worden. Een eventuele juridische opvolging van de tests in deze fase, gebeurt door de dossiers over te maken aan Unia of aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, als bevoegde instellingen.

### 2.3.2. Panel deurbeleid in het nachtleven

We bestrijden **discriminatie in het nachtleven**. We werken mee aan een rechtvaardig **deurbeleid** zonder discriminatie, waarvoor de burgemeester bevoegd is. We doen dit binnen het bredere *nightlife*-overleg met de sector dat door de Dienst Economie wordt getrokken onder de bevoegdheid van schepen Bracke, bevoegd voor Economie en Handel. We evalueren hierbij ook het SMS-nummer 8989 en kijken hoe we de **meldingsbereidheid** kunnen **verhogen**.

### 2.3.3. Praktijktesten op de huisvestingsmarkt

De praktijktesten op de huurmarkt bewezen dat er een flitspaaleffect is als de testings op regelmatige basis herhaald worden. Daarom hernemen we de praktijktesten op de huisvestingsmarkt in de loop van deze bestuursperiode. We nemen tevens de engagementen genomen in het **Charter Gelijke Toegang tot Huisvesting** onder de loep. We doen dit met alle betrokken partijen die het Charter ondertekenden, inclusief de Stad. Hiervoor werkt de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen samen met de Dienst Wonen.

### 2.3.4. Evaluatie en non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten

We evalueren het proefproject **non-discriminatie in overheidsopdrachten**. Opdrachtnemers van de Stad worden geacht zich aan de non-discriminatieclausule te houden in het kader van openbare aanbestedingen. We evalueren de procesflow en de opvolging van deze clausule. We onderzoeken

daarbij ook welke mogelijkheden de stad heeft om de non-discriminatieclausule die opgenomen wordt in overeenkomsten en reglementen, meer impact te geven.

### 2.3.5. Samenwerking met Unia en Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen

We vernieuwen de **samenwerkingsovereenkomst met Unia** om de goede samenwerking met deze instelling te continueren. Unia blijft met hun lokaal meldpunt ingebed in de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. We zetten in op het verhogen van de **meldingsbereidheid** binnen alle doelgroepen, voor alle levensdomeinen binnen verschillende maatschappelijke sectoren. Meldingen worden gemonitord. Het SMS-nummer 8989 wordt geëvalueerd. Daarnaast hebben we samen met UNIA ook aandacht voor de **nazorg van slachtoffers** van discriminatie of haatmisdrijven. Daarom organiseren we samen met UNIA vormingen voor eerstelijns werkers, bv. uit het jeugdwerk, om slachtoffers van discriminatie beter op te vangen en hen te ondersteunen in de lange termijneffecten van discriminatie.

Tenslotte versterken we in het kader van het genderbeleid de samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

### 2.3.6. Linken met het Edistools onderzoeksproject

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen zoekt gericht samenwerking op met het interuniversitair onderzoeksproject Edistools. Het Edistools-project is een grootschalig toegepast en fundamenteel onderzoeksproject dat focust op het **ontwikkelen van instrumenten** om etnische discriminatie te meten, te begrijpen en te reduceren in de maatschappelijke domeinen gezondheid, huisvesting, onderwijs en werk. Het project wordt geleid door een interdisciplinair team van professoren verbonden aan de Universiteit Gent en de Vrije Universiteit Brussel. We gaan na of **instrumenten** ontwikkeld in dit onderzoek **toepasbaar** zijn in de **Gentse context**, o.m. in het gezondheidsbeleid, binnen onderwijs en op de arbeids- en huisvestingsmarkt.

### 2.3.7. Nazorg aanbieden aan slachtoffers van racisme

We zoeken partners om samen herstelacademies voor slachtoffers van uitsluiting en discriminatie op te zetten. Herstelacademies kunnen ingezet worden om slachtoffers van discriminatie te ondersteunen in hun **psychologisch herstel**. Een herstelacademie geeft korte en gerichte vormingen rond herstel en psychische weerbaarheid.

## 2.4. Maatschappelijk debat over het koloniaal verleden en impact op het heden

Onder de bevoegdheid van schepen Heyse vindt momenteel een doorgedreven traject van beleidsparticipatie plaats met de Gentenaars over het koloniale verleden. Op 30 juni 2020 is het 60 jaar geleden dat Congo onafhankelijk werd. Ook heel wat andere Afrikaanse landen werden in die periode onafhankelijk. Zoveel jaren later is de discussie over de erfenis van het kolonialisme zeer actueel. Er beweegt in Gent dan ook al heel wat rond dit maatschappelijke debat. Als Stad willen we hier ons steentje toe bijdragen. We willen Gentenaars informeren en sensibiliseren, maar ook

uitnodigen om met elkaar in dialoog te gaan en voorstellen te formuleren over wat Gent kan doen. Het kan gaan over de publieke ruimte, maar wordt hier niet toe beperkt.

Het team Internationale Solidariteit werkt dit traject uit in nauwe samenwerking met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de Dienst Beleidsparticipatie. Samen met een groep mensen uit de (Afrikaanse) diaspora, middenveldorganisaties en actiegroepen, adviesraden (STANZ/Adrem/Cultuurraad), universiteit en hogescholen, stadsdiensten moet dit traject in het najaar 2020 uiteindelijk resulteren in een rapport met aanbevelingen en voorstellen. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen die de regie voert op het gelijkemansbeleid, zal de aanbevelingen die betrekking hebben op gelijke kansen opvolgen en uitrollen, waar mogelijk.

## 2.5. We voeren een krachtig lokaal integratiebeleid

Gent kent op meer dan 150 nationaliteiten. Bijna 15% van de Gentenaars heeft een andere nationaliteit dan Belg, 34,3% van alle Gentenaars heeft een migratieachtergrond. Bij de minderjarigen is dit zelfs 51,8%. De groep mensen met een migratieachtergrond wordt steeds diverser. Naast de traditionele aanwezigheid van een grote Turkse gemeenschap zien we ook een sterke vertegenwoordiging van mensen uit Sub-Sahara-Afrika, het Midden-Oosten en Oost-Europa. Bovendien beweegt de stad zich in een internationale context en maken heel wat internationale studenten, toeristen, expats en buitenlandse ondernemers gebruik van onze dienstverlening.

Met het integratiebeleid richten we ons, net zoals het gelijkemansbeleid, ook op 2 sporen. Enerzijds richten we ons op **individueel niveau** en dus op alle mensen met een **migratieachtergrond**. We stimuleren burgers om een inburgeringstraject te starten en Nederlands te leren. Ook hier blijven we specifieke aandacht hebben voor die individuen in een maatschappelijk kwetsbare positie. Daarnaast is ook de **ontvangende samenleving** doelgroep van dit beleid. In kader van samenleven is het integratiebeleid dus een beleid dat onze ganse stad aanbelangt: zowel de individuele burger als maatschappij is verantwoordelijk voor het welslagen van dit integratiebeleid

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen regisseert het lokale integratiebeleid. IN-Gent vzw het Gents Agentschap voor Integratie en Inburgering is al jaren één van de belangrijkste spelers die dit beleid mee vorm geeft en uitvoert. Naast IN-Gent vzw werken we samen met de adviesraad AdRem, betrekken we de doelgroep via beleidsparticipatie, het gelijke kansenmiddenveld, verenigingen en andere overheden. Samen met al deze partners versterken we het lokale integratiebeleid.

### 2.5.1. Samenwerkingsovereenkomst IN-Gent

IN-Gent voert het Vlaamse inburgerings- en integratiebeleid uit in Gent. In-Gent biedt inburgeringstrajecten aan, inclusief lessen maatschappelijke oriëntatie, coördineert het NT2-aanbod, werkt aan toegankelijkheid van organisaties en zet in op sociale cohesie en beeldvorming. De Stad stimuleert al jaren het lokale integratiebeleid door een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan met IN-Gent vzw. Deze samenwerkingsovereenkomst wordt geëvalueerd en vernieuwd. Jaarlijks voorzien we hier 1,7 miljoen voor.

In de samenwerkingsovereenkomst 2019 -2025 nemen we 5 resultaatsgebieden op. Hierbij houden we rekening met de specifieke expertise op bepaalde domeinen van IN-Gent vzw. We prioriteren en maken kwalitatieve, haalbare en meetbare keuzes. We:

- ontsluiten **maximale oefenkansen Nederlands** waardoor Nederlands gestimuleerd wordt
- verhogen de **toegankelijkheid** door organisaties te ondersteunen in **taal- en diversiteitsbeleid**



- verhogen de **ontplooiingskansen** van mensen met een migratieachtergrond in **onderwijs** en op de **arbeidsmarkt**
- bevorderen **sociale participatie** door **netwerken** en **verenigingen** van mensen met een migratieachtergrond te versterken en zo het samenleven in diversiteit te bevorderen
- voorzien een **aanbod op maat voor specifieke, precaire doelgroepen** die nu minder goed bereikt worden en een andere aanpak vragen. Hierdoor kan In-Gent als **expertisecentrum** naar voren treden en de stem van deze groepen vertolken.

### 2.5.1.1. Maximale oefenkansen Nederlands

We maximaliseren het aanbod oefenkansen Nederlands voor anderstaligen. Nederlands is immers een belangrijk middel voor sociale participatie en we verwachten dat anderstaligen Nederlands leren en oefenen. Zo blijft de stad **beurzen NT2** financieren voor anderstaligen (zowel inburgeraars als niet-inburgeraars) die via formele NT2-trajecten aan het Universitair Centrum voor Talenonderwijs sneller Nederlands kunnen leren. Ook het aanbod non-formele oefenkansen zetten we in de kijker. Zo organiseert IN-Gent zelf **conversatietafels Nederlands**. Daarnaast ondersteunt IN-Gent met haar **expertise over conversatietafels** Gentse organisaties in verschillende sectoren zoals onderwijs, sport, jeugd, werk, ... die zelf oefenkansen willen creëren en organiseren.

### 2.5.1.2. Aanbod omgaan met taal en diversiteit

Door maatschappelijke participatie te stimuleren, bevorderen we integratie. Daarom werken we aan de **toegankelijkheid** van organisaties op het vlak van **taal** en **diversiteit**. In-Gent ondersteunt organisaties, waaronder ook de Stad, in het omgaan met diversiteit via procesbegeleidingen en vormingen. In kader van dit aanbod werkt IN-Gent, in samenspraak met andere aanbodverstrekkers, een duidelijk aanbod naar een aantal prioritaire sectoren.

Omwille van de prijsstijging van sociaal tolken en vertalen, verhoogt de stad het beschikbaar bedrag voor het **sociaal tolken en vertalen**. Zo garanderen we hetzelfde aantal gratis uren en vertaalde bladzijden voor organisaties. Sociaal tolken en vertalen is het getrouw en volledig omzetten van een mondelinge of schriftelijke boodschap binnen een specifieke context. Het wordt voornamelijk gebruikt in de brede sociale sector zoals de gezondheidszorg, het onderwijs, de bijzondere jeugdzorg, bij burgerzaken,... Met dit aanbod verhogen we de **taaltoegankelijkheid** van de eigen stadsdiensten en sociale actoren op het Gents grondgebied. Zo zorgen we ervoor dat professionals op een kwaliteitsvolle manier het gesprek kunnen aangaan met burgers die het Nederlands nog niet of onvoldoende beheersen. Op die manier hebben ook zij garantie op een kwaliteitsvolle dienstverlening. Er wordt ook klantenondersteuning voorzien en vertaling van officiële documenten van burgers in het Administratief Centrum.

We zetten in deze bestuursperiode ook meer in op stimuleren van videotolken en andere taaloverbruggende instrumenten zoals innovatieve digitale instrumenten, (zie punt 3.2.2.). Het inzetten van sociaal tolken en vertalen gaat steeds gepaard met het stimuleren van en het bieden van oefenkansen Nederlands.

### 2.5.1.3. Sociale mobiliteit via onderwijs en werk

Werk en onderwijs zijn dé hefboomen tot sociale emancipatie. Daarom zet IN-Gent verder in op een goede **doorverwijzing** en **ondersteuning** van mensen met **migratieachtergrond** naar het **lager, middelbaar** en **hoger** onderwijs. Hiervoor is een begeleider die mensen begeleidt in hun educatieve aspiraties. De focus ligt daarbij op anderstalige nieuwkomers. Andere Gentenaars met een migratieachtergrond verwijzen we warm door naar het onderwijs. Ook ondersteuning bij de **diplomagelijkschakeling** valt hieronder. Het **voortraject voor anderstaligen** die verder willen studeren in samenwerking met de Universiteit Gent wordt verder gezet.

Op vlak van werk behoudt IN-Gent de werking van de **Ambassadeurs**, een project met rolmodellen met een migratieachtergrond, op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Deze werking wordt verbreed in kader van het Arbeidspact van schepenen Van Braeckvelt. Zo wordt samen met de Dienst Werk een aanbod voor bedrijven om om te gaan met diversiteit uitgewerkt. Bedrijven missen een duidelijk aanbod en aanspreekpunt.

Werk is namelijk een belangrijke hefboom voor integratie. IN-Gent blijft daarom nieuwkomers zo snel mogelijk op weg zetten naar werk, indien de situatie van deze persoon het toelaat. Samen met partners zoals de VDAB, de Stad en het MAACT verbindt IN-Gent er zich toe om acties op te zetten door de principes van integratie door werk toe te passen. Hiervoor evalueren en verdiepen we de samenwerking met de VDAB en andere arbeidsmarktgerichte actoren in het middenveld.

#### **2.5.1.4. Sociale participatie bevorderen door versterken van netwerken en verenigingen**

We bevorderen de sociale **participatie** van mensen met een migratieachtergrond door enerzijds hun netwerken te verbreden en hen te ondersteunen om zich te verenigen. Hoe groter het netwerk van mensen, hoe meer participatie en kansen zich aanbieden. Mensen die zich verenigen, versterken zichzelf.

Daarom versterken we de acties bij IN-Gent die werk maken van netwerken en buddysystemen zoals **Samen Gentenaar**, **Tandem** en het **Vrouwennetwerk Universe'elle**. Deze acties stimuleren nieuwkomers om hun netwerk uit te breiden, bieden oefenkansen Nederlands en helpen mensen hun weg te vinden in hun nieuwe omgeving. Dergelijke acties bevorderen ook het ontmoeten met Gentenaars die de stad wel al goed kennen.

Ook kinderen en **jongeren** met een recente migratieachtergrond worden door IN-Gent begeleid naar een zinvolle **vrijtijdsbesteding**. Hiervoor wordt afgestemd met de jeugddienst om de complementariteit met het aanbod van de jeugddienst na te gaan en waar mogelijk samen te werken.

Het **ondersteuningspunt** voor **verenigingen** van **etnisch-culturele minderheden** blijven we ondersteunen. Hier kunnen mensen met een migratieachtergrond die zich willen verenigen of uit verenigingen terecht voor ondersteuning. Het subsidiereglement **Samen Aan Zet**, dat initiatieven van ontmoeten, samenleven en emancipatie subsidieert, wordt via dit kanaal verspreid. IN-Gent blijft ook in kader van het **offerfeest** een informerende en sensibiliserende rol opnemen.

#### **2.5.1.5. Een aanbod op maat van precaire groepen**

IN-Gent werkt een **aanbod op maat** uit, voor de meest kwetsbaren die (nog) geen of onvoldoende aansluiting vinden bij het huidige aanbod van IN-Gent. We richten ons hierbij onder andere op analfabeten, laaggeletterden, mensen zonder wettig verblijf en intra-Europese migranten. In samenspraak met het brede middenveld worden **hiaten in kaart gebracht** en bekijken we welk aanbod IN-Gent kan uitwerken. IN-Gent neemt hierbij ook een signaalfunctie op naar stedelijke diensten en het bredere gelijkekansen middenveld.

Voor **rondtrekkende woonwagewoners** blijft IN-Gent sociaal beheer op het **doortrekkersterrein** voor de stad organiseren en beheren. Hiervoor wordt onderzocht in samenwerking met partners uit het onderwijsveld en met het Onderwijscentrum Gent of we een **educatief aanbod voor kinderen en jongeren** van rondtrekkende woonwagewoners structureel kunnen uitwerken en inbedden in onze stad.

Daarnaast zal IN-Gent ook meewerken aan een aanbod voor de verzoekers om internationale bescherming die op het ponton Reno worden opgevangen. Ook voor de bewoners van het project Post Mobiel Wonen werken we aan een **aanbod op maat**. Dit project, onder de bevoegdheid van burgemeester De Clercq, biedt aan intra-Europese migranten een vorm van tijdelijke opvang, gekoppeld aan intensieve begeleiding op vlak van werk, wonen en Nederlands leren. Door het project Post Mobiel Wonen worden ook linken gelegd met het **project Instapwonen van De Sloep**. Dit project, onder de bevoegdheid van schepen Coddens, geeft gezinnen de kans tot rust te komen in een veilige woonomgeving om van daaruit stappen vooruit te zetten binnen andere levensdomeinen zoals verblijf, onderwijs en werk.

## 2.5.2. Regie lokaal integratiebeleid

Waar IN-Gent een prioritaire rol opneemt in de uitvoering van het lokaal integratiebeleid, is het de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen die het regisseert. Zo onderneemt de dienst zelf een aantal gerichte acties en werkt ze ook actief mee aan acties die bij andere diensten die onder andere bevoegdheden vallen.

- Het **Migratieforum** is een belangrijk overleg- en netwerkmoment om het lokaal integratiebeleid samen met alle partners vorm te geven. Met dit forum wil de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen:
  - signalen uit het werkveld bespreken en samen aanpakken
  - het integratiebeleid en het bijhorende netwerk aan interne en externe partners op een krachtige manier coördineren en opvolgen
  - duidelijke stedelijke aanspreekpunten naar voor schuiven
  - de partners en mensen op het terrein ondersteunen die zich - al dan niet vrijwillig - inzetten voor mensen met een migratieachtergrond
  - nieuwe samenwerkingsverbanden smeden en versterken.
- De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen blijft **vzw Roeland** subsidiëren om **taalkampen Nederlands** voor **anderstalige kinderen en jongeren** in Gent te organiseren.
- Samen met de Dienst Asiel- en Vluchtelingenbeleid en het Departement Sociale Dienstverlening ondersteunen we de onthaalwerking van **Hart voor Vluchtelingen**, **Werkgroep Vluchtelingen** en **Hand-in-Hand**.
- Samen met het Onderwijscentrum Gent (OCG), dat onder de bevoegdheid van schepen Decruynaere valt, vinden we een **beter oriëntering** van leerlingen op basis van competenties, een prioriteit. Ondanks de inspanningen die al geleverd worden, reproduceert onderwijs nog te vaak ongelijkheid. Onderzoek geeft aan dat de oriëntatie

van leerlingen binnen hun schoolloopbaan te vaak afhangt van sociale of etnisch-culturele achtergrond. Deze ongelijkheid willen we samen met het OCG aanpakken om iedereen de kans te geven zo ver mogelijk te springen.

- Binnen het kader van het Arbeidspact van schepenen Van Braeckvelt en de Dienst Werk, maken we werk van **diversiteit in bedrijven** en van het duurzaam toeleiden naar werk van kwetsbare groepen.

## 2.6. Gent stijgt in de wereldwijde LGBTQ+ vriendelijke ranking

Je geslacht, genderidentiteit, genderexpressie en seksuele aantrekkingskracht werken op elkaar in en vormen samen de genderbeleving van een persoon. Aan deze kenmerken zijn duidelijke normen, gedrag en verwachtingen gekoppeld. Deze verwachtingen zitten diepgeworteld in onze maatschappelijke structuren, brokkelen maar langzaam af en geven we generatie na generatie verder door. Een sterk LGBTQ+ én gender-beleid stelt deze hiërarchische structuur in vraag, daagt normen en verwachtingen uit, doorbreekt hokjes én biedt ondersteuning. Acties naar deze groep zitten ook doorweven in de krachtlijnen van het gelijkekansenbeleid hierboven.

Werken aan een gelijkwaardige samenleving en aan meer acceptatie voor holebi's en transgender personen kan een stad niet alleen. Waar nog aparte acties naar de LGBTQ+ gemeenschap gebeuren, komen die er via het Regenboognetwerk, een structureel overleg van stadsdiensten, middenveldorganisaties, Universiteit Gent, politie, Unia regio Gent en ECM-vertegenwoordigers, dé spil van het Gentse LGBTQ+ beleid. Daarom blijven we investeren in een sterk **Regenboognetwerk** en **evalueren** we het werken met **actieplannen** in 2020. De doelstellingen van dit Regenboognetwerk zijn:

- Gentenaars informeren en bewuster maken
- kennis en expertise verzamelen
- Gentse holebi's en transgenderpersonen ondersteunen
- verhogen van veiligheid en gelijke kansen
- aandacht voor holebi's en transgenderpersonen in het aanbod en de beeldvorming
- duurzame samenwerkingen aangaan.

### 2.6.1. Ondersteuning LGBTQ+ middenveld

We versterken de samenwerking met en ondersteuning van LGBTQ+ middenveld. Dit doen we door hen te betrekken in het participatief en praktijkgericht onderzoek met het Gentse middenveld (zie hoofdstuk 4), maar ook door de ondersteuning van LGBTQ+ verenigingen te ondersteunen.

### 2.6.2. Warm onthaal bij en versterking van Casa Rosa

We verhogen de subsidies aan Casa Rosa. Casa Rosa heeft verschillende rollen in onze stad, en is als speler eigenlijk niet meer weg te denken. Als koepelorganisatie ondersteunen ze Gentse LGBTQ+ verenigingen en zorgen ze voor een warm huis voor holebi's en transgenders. Ze organiseren sensibiliserende activiteiten, en bieden informatie en ondersteuning. Casa Rosa is ook lid van het Regenboognetwerk van de Stad om beleidsinput en -advies te geven.

De Stad subsidieert al sinds 2016 Casa Rosa om een **onthaalfunctie** met **permanentie** te organiseren, om zowel organisaties als individuen te ondersteunen. Zo zorgen reeds jaren voor een

**warm en laagdrempelig onthaal** voor LGBTQ+ personen. Het succes van dit onthaal vraagt om een **uitbreiding**. Met extra middelen maken we dat mogelijk.

Bovenop dat gesubsidieerd Gents onthaal komt voor 2020 in het kader van het participatief en praktijkgericht onderzoek middenveld (zie hoofdstuk 4), een nieuwe rol, als **netwerker** en **belangenbehartiger** voor de LGBTQ+'s in onze stad. In het bestuursakkoord hebben we de ambitie geformuleerd om een doordacht, efficiënt en coherent ondersteuningsbeleid voor het middenveld te ontwikkelen. In die ambitie kadert de nieuwe rol van Casa Rosa. We willen objectiveren wat de ondersteuningsbehoeften van het Gentse LGBTQ+- middenveld zijn en wat ze van de Stad Gent verwachten. Casa Rosa wordt verwacht om enerzijds de **hiaten** binnen het **middenveld** bloot te leggen, en anderzijds in beeld te brengen welke moeilijkheden mensen ervaren. Mensen die vandaag onvoldoende aansluiting vinden bij het reguliere middenveld. We denken hierbij bijvoorbeeld aan holebi's en transgenders van andere origine, Queers<sup>iii</sup>, LGBTQ's die thuisloos zijn of in armoede leven. Casa Rosa is hiervoor goed geplaatst, gezien de verschillende rollen die ze nu al opnemen en hun neutrale koepelfunctie. Deze nieuwe rol zal ingebed worden in een breder traject met het middenveld dat we afleggen met het breder sociaal middenveld dat strijdt voor gelijke kansen en tegen armoede.

We investeren ook middelen om de **toegankelijkheid** van het **Regenbooghuis** als een integrale toegankelijke plek mee te helpen realiseren.

### 2.6.3. LGBTQ+ vriendelijke (geestelijke) gezondheidszorg

De zelfmoordcijfers liggen bij de LGBTQ+ gemeenschap en in het bijzonder trans personen, significant hoger dan gemiddeld. 7 op 10 transgender personen heeft zelfmoordgedachten, 3 op 10 ondernam een poging. Daarom zetten we in op een **toegankelijke (geestelijke) gezondheidszorg**, alsook eerstelijnszorg bij huisartsen, voor deze doelgroep.

We werken aan een (trans)gendersensitieve hulpverlening: Transgender en non-binaire personen moeten zowel in gespecialiseerde als reguliere hulpverlening terecht kunnen. Ook voor mannen verlagen we de drempel naar de geestelijke gezondheidszorg.

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen brengt samen met het Team Gezondheid en Gezin, onder de bevoegdheid van schepenv Coddens, in kaart welke gerichte acties we hiertoe kunnen opzetten.

### 2.6.4. LGBTQ+ vriendelijke ouderenzorg

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen werkt samen met de Dienst Regie Ouderenzorg aan LGBTQ+ **vriendelijke ouderenzorg**. Daarom screenen we **diensten** van ouderenzorg en **documenten op genderinclusiviteit**. We sensibiliseren de bezoekers, bewoners, vrijwilligers en eigen medewerkers om hier voldoende aandacht voor te hebben. De ouderenzorgorganisaties van Stad Gent zullen in de communicatie en activiteiten blijvend aandacht besteden aan **positieve beeldvorming** omtrent LGBTQ+ ouderen (o.a. in beeldmateriaal, datingprogramma afwisselend voor hetero ouderen en voor LGBTQ+ ouderen, voordrachten omtrent relaties en seksualiteit naar ouderen).

## 2.7. De tijd is rijp voor een stedelijk genderbeleid

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen stippelt een lokaal coherent genderbeleid uit en neemt de regierol hiervan op om de diverse diensten die hierin een taak hebben op elkaar af te stemmen. Een genderbeleid is **geen doelgroepenbeleid**, omdat de doelgroep **de voltallige bevolking** omvat. Wel

zijn **geslacht** en **gender** identiteitskenmerken die, in bepaalde contexten, privilege of achterstelling met zich meebrengen. Genderverhoudingen zijn zo vaak machtsverhoudingen. Deze contexten moeten we opsporen en aanpakken.

De gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt door de wet gegarandeerd, maar discriminatie en achterstelling zijn in de realiteit nog steeds aanwezig. **Genderstereotypen** en **verwachtingen** schaden **vrouwen én mannen**, en laten onvoldoende ruimte voor personen die hun **gender** eerder **fluïde** beleven. Geslacht beschouwen we als de fysieke toewijzing die we krijgen bij de geboorte. Gender krijgt dagelijks vorm in normen, gedrag en verwachtingen. Gender overstijgt ook het denken in slechts twee categorieën, man of vrouw.

Genderbeleid is onlosmakelijk verbonden met een krachtig LGBTQ+-beleid. Tolerantie en openheid voor een diverse en individuele invulling van **mannelijkheid** en **vrouwelijkheid** creëren ook ruimte voor andere gaardheden dan heteroseksualiteit, en laten variatie toe in de beleving van je gender(identiteit).

### 2.7.1. Promotie van actief vaderschap

We **promoten actief vaderschap**., 7 op 10 vaders neemt namelijk geen ouderschapsverlof op, hoewel ze daar wel recht op hebben. Deze promotie nemen we op in eigen personeelsbeleid van de Stad én in het integratiebeleid. We richten ons hierbij op **alle vaders**. We schenken extra aandacht aan de noden van gezinnen in een maatschappelijk kwetsbare positie. We houden de vinger aan de pols via en halen inspiratie bij het lerend netwerk over vaderwerking van het sociaal inloophuis De Sloep.

### 2.7.2. Praktijktesten arbeidsmarkt

Discriminatie meldingen door vrouwen stegen in 2017 met een derde, in het bijzonder op de arbeidsmarkt. Deze zijn grotendeels gerelateerd aan zwangerschap en moederschap en 20% aan seksistische intimidatie (op de werkvloer). Vooral vrouwen met een migratieachtergrond en jonge of potentiële moeders ondervinden discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarom vragen we aan de onderzoeksinstelling om **gender** te testen bij het uitvoeren van de praktijktesten op de arbeidsmarkt, in samenspraak met schepen van Werk Van Braeckvelt.

### 2.7.3. Genderinclusieve dienstverlening bij de Stad

Uit de Gentse behoefteanalyse bij transpersonen uit 2017 blijkt dat naar schatting 6.750 trans personen leven in Gent. Het invoeren van genderinclusieve maatregelen, procedures en dienstverlening, betekent voor hen dat belangrijke drempels in hun dagelijks leven worden weggenomen.

We kiezen daarom voor een **gendersensitief stadsbeleid** en onderzoeken in welke mate ons stadsaanbod, onze dienstverlening en onze beleidskeuzes een verschillende impact of behandeling op **m/v/x** hebben. Waar dat het geval is kunnen inspanningen gebeuren om knelpunten aan te pakken of drempels weg te werken. We **screenen** ons aanbod op nadelige effecten op basis van geslacht en gender. Zo werken we aan genderinclusieve **procedures** en **dienstverlening** binnen Stad Gent. Hiervoor werken we samen met de Dienst Publiekszaken.

Ook op vlak van communicatie kiezen we voor genderinclusie (zie punt 3.2.2.).

## 2.7.4. Ondersteuning van vrouwenverenigingen

In Gent zijn er binnen de verenigingen voor etnisch-culturele minderheden heel wat vrouwenverenigingen actief. Er zit heel veel kracht in deze ontmoeting tussen vrouwen. Zij verzetten zich tegen maatschappelijke uitsluiting, bouwen bruggen tussen culturen en gaan voor sociale verandering. Zij zijn een heel belangrijke partner in het genderbeleid. Het kruispunt van gender en herkomst zorgt in sommige gevallen ook voor een dubbele structurele achterstelling. Daarom ondersteunen we hen via het Vrouwen netwerk **Univers'elle** van IN-Gent zodat ze ten volle hun maatschappelijke rol kunnen spelen.

## 2.7.5. Actiegerichte aanpak seksuele intimidatie

60% van de Belgische vrouwen krijgen te maken met straatintimidatie. Ook jongens en LGBTQ+ worden geconfronteerd met seksuele intimidatie. De cijfers voor jongens variëren tussen 7% en 28% afhankelijk van de steekproef en de context. 1 op 3 van de transpersonen had al ooit te maken met seksueel geweld. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen werkt samen met Dienst Preventie voor Veiligheid (onder de bevoegdheid van burgemeester De Clercq), de Universiteit Gent en Sensoa aan een aanpak voor seksuele intimidatie. Hierbij werken de betrokken diensten een **reeks acties** uit om seksuele intimidatie in de openbare ruimte tegen te gaan. Seksuele intimidatie in welke gradatie dan ook wordt niet getolereerd, nooit, nergens. Er wordt een **brede campagne** gericht op zowel het slachtoffer, de dader als de omstaanders, opgezet. De inrichting van de publieke ruimte krijgt hierbij ook aandacht met focus op veiligheidsaspecten. Samen met schepen Storms worden ook acties tijdens de **Gentse Feesten** uitgewerkt.

## 2.8. Onderzoeken infopunt voor burgers met een beperking

Personen met een beperking, hun familie of vrienden, zitten vaak met allerlei vragen. Voor hen is het niet altijd eenvoudig om de juiste aanspreekpersoon of dienstverlening te vinden en vaak hebben ze het gevoel dat ze van het kastje naar de muur worden gestuurd. Omwille van die reden onderzoeken we o.a. samen met de adviesraad SAPH en de dienst Publiekszaken de meerwaarde en de haalbaarheid van een **lokaal infopunt in Gent**, waar mensen met een beperking terecht kunnen met hun vragen en ondersteuningsnoden.

## 2.9. Mét participatie van de doelgroep

*“Nothing about us, without us”, “Niet over ons, zonder ons”.* We hechten bijzonder veel belang aan de stem van burgers en de groepen waartoe ze behoren in het Gents gelijkheidsbeleid. Participeren is namelijk niet voor iedereen vanzelfsprekend, en al zeker niet aan het beleid. Daarom is het belangrijk om de drempels die de participatie van burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie in onze samenleving verhinderen, zo veel mogelijk weg te werken. We werken daarom in alles wat we ondernemen zoveel als mogelijk met ervaringsdeskundigen en laten onze beleidsmaatregelen mee groeien vanuit de vele netwerken waarin we met doelgroepverenigingen en experts samenwerken.

### 2.9.1. Impact verhogen: anticiperen en opvolgen

We verhogen de impact van de doelgroepadviesraden door permanent aandacht te besteden aan de samenstelling van de adviesraden en de werving van nieuwe leden.

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen ondersteunt al jaren 3 doelgroepadviesraden: ADREM – adviesraad voor etnisch culturele diversiteit<sup>iv</sup>, de SAPH – Stedelijke Adviesraad voor Personen met een Handicap<sup>v</sup>, en de Stedelijke Seniorenraad<sup>vi</sup>. Via deze adviesraden, maar niet enkel via deze, kunnen zij hun stem laten horen. Deze adviesraden zijn belangenbehartigers voor de doelgroep die ze vertegenwoordigen voor alle beleidsdomeinen: mobiliteit, toegankelijkheid, gelijke kansen, huisvesting, cultuur, onderwijs, arbeidsmarkt... Het vraagt echter van de leden van adviesraden, vaak vrijwilligers met een heel diverse achtergrond, een grote inspanning om een stadsbeleid met zijn complexe regelgeving en procedures, technische diensten en steeds meer digitale communicatievormen op te volgen. De Stad moet hen daarom optimaal steunen om dat engagement echt waar te kunnen maken.

- Tijdens deze bestuursperiode, gaat de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen samen met de Dienst Beleidsparticipatie actief op zoek naar **methodieken** en **middelen** om de **rol** en **impact** van deze doelgroepadviesraden te vergroten.
- We onderzoeken hoe adviesraden beter kunnen **anticiperen op beleidsplannen**. Adviesraden zijn vragende partij om beter zicht te krijgen op de **bestuursagenda**.
- We streven naar **kwaliteitsvolle nazorgtrajecten bij adviezen**. Het traject van advies naar concreet beleid moet goed opgevolgd worden en indien nodig bijgestuurd met tussentijdse evaluaties.

### 2.9.2. Ondersteunen van inspraakprocessen

De adviesraden zijn een sterk gereguleerde vorm van inspraak. Participatie en inspraak veronderstellen echter **ook kortlopende trajecten** die snel op de bal spelen of heel gericht rond specifieke deelthema's stakeholders kunnen samenbrengen. Zo hebben we het traject rond het koloniaal verleden (zie punt 2.4), de debatcafés, open inspraakmomenten, enz. **Representatie** is daarbij een belangrijk principe. Op diverse beleidsdomeinen probeert men steeds meer de consultatie van deze doelgroepen te integreren in inspraakprocessen of --trajecten. Vaak beschikt men echter niet over de juiste contacten of heeft men niet de toegang tot de juiste netwerken met betrekking tot deze 3 doelgroepen, i.e. burgers met migratieachtergrond, een beperking of senioren.

Daarom investeert de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen samen met de Dienst Beleidsparticipatie in het begeleiden en **ondersteunen van inspraakprocessen en -trajecten op maat** en op vraag van andere beleidsdomeinen. We doen dit in nauwe samenspraak met de adviesraden en hun stadsondersteuners, maar evenzeer door een beroep te doen op ervaringsdeskundigen of sleutelfiguren uit de talrijke middenveldverenigingen en netwerken waar de Stad contacten mee onderhoudt.



### 3. Een toegankelijker Gent

In onze stad leeft een diverse bevolking:

- Er leven heel wat mensen met een **beperking**. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie heeft 10% van de bevolking een beperking. Omgerekend voor Gent zou dit om 26.000 inwoners gaan. Volgens Statbel, het Belgische statistiekbureau, heeft 9% van de 15-64-jarigen in België een handicap of gezondheidsproblemen, waardoor ze sterk beperkt zijn in hun dagelijkse activiteiten. In Gent zou dit omgerekend om ruim 15.700 15-64-jarigen gaan. Voor één op de duizend Vlamingen is de Vlaamse Gebarentaal hun eerste taal of moedertaal. Mensen die doof of dyslectisch zijn, of door bijvoorbeeld hersenschade niet vlot verstaanbaar kunnen spreken, stellen het taalbeleid van onze organisatie voor uitdagingen.
- Ook de **vergrijzing** van onze stad stelt de toegankelijkheid van onze stad in vraag. Meer dan een kwart van de Gentenaars is 55-plus. Ongeveer één op zes inwoners is 65-plusser en 5,5% is 80-plus.
- Daarnaast kent Gent op vandaag meer dan 150 verschillende **nationaliteiten**. 34,3% van alle Gentenaars heeft een migratieachtergrond. Bij de minderjarigen is dit 51,8%. Volgens Kind en Gezin is bij 40,1% van de borelingen in de stad de taal tussen moeder en kind niet het Nederlands. Bovendien beweegt onze organisatie zich in een internationale context en maken heel wat internationale studenten, toeristen, expats en buitenlandse ondernemers gebruik van onze dienstverlening. Ook laagtaalvaardige mensen maken deel uit van die talige verscheidenheid. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat 15 % van de volwassenen in Vlaanderen laagtaalvaardig is.
- Uit de Gentse behoefteanalyse bij **transpersonen** uit 2017 blijkt dat naar schatting 6.750 transpersonen leven in Gent. Het invoeren van genderinclusieve maatregelen, procedures en dienstverlening, betekent voor hen dat belangrijke drempels in hun dagelijks leven worden weggenomen.

Daarom wil Stad Gent in lijn met de ambities in het bestuursakkoord een **versnelling hoger schakelen** om Gent voor **iedereen** nog toegankelijker te maken. Dit is dus een beleid voor alle Gentenaars. Omdat toegankelijkheid gaat over het verlagen van fysieke en andere drempels zodat **iedereen** de kans krijgt om mee te doen, maakt dit een integraal deel uit van het gelijkekansenbeleid in Gent.

De afgelopen jaren is al heel wat geïnvesteerd in toegankelijkheid. Zo was Gent de eerste stad in Vlaanderen met een **toegankelijkheidsambtenaar**. Gent is een historische stad met kleine straatjes, kasseien en veel erfgoed. Hierdoor is het een huzarenwerkje om te evolueren naar een integraal toegankelijke stad.

Een **toegankelijke stad** is een stad waar iedereen gelijkwaardig en zelfstandig toegang heeft tot gebouwen, publieke ruimte, dienstverlening en communicatie. Iedereen kan er comfortabel, kwaliteitsvol en tot op hoge leeftijd wonen, leren, werken, dagelijkse activiteiten uitvoeren, zich verplaatsen en ontspannen. Ook die inwoners met een zichtbare of onzichtbare beperking. Elke Gentenaar en elke bezoeker van de stad, moet gelijke kansen krijgen om zich persoonlijk te ontwikkelen en om volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Toegankelijkheid is hiervoor een bepalende **kwaliteitsvoorwaarde**.

Met de lancering van het **Charter 'Werken aan een toegankelijk Gent, nog voor de eerste stap'** sprak het voltallige schepencollege in december 2019 haar engagement uit om op verschillende beleidsdomeinen de toegankelijkheid van de stad te verhogen, met een **grotere impact** voor de **eindgebruiker**. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen neemt de regie op over dit toegankelijkheidsbeleid. Hierbij is het belangrijk dat we de ambities op vlak van toegankelijkheid verbinden met andere streefdoelen van de Stad. De perceptie bestaat soms dat integrale toegankelijkheid tegenstrijdig is met andere beleidsdoelen van de Stad zoals horecavriendelijke stad, duurzaamheid, beschermen van erfgoed, .... Het is juist een uitdaging om deze verschillende doelstellingen de komende jaren op een evenwaardige manier met elkaar te verbinden, eerder dan ze tegenover elkaar te plaatsen.

In het eigen aanbod van de Stad streven we resoluut naar een **voorbeeldfunctie**. Anderen stimuleren we om dit ook te zijn. Dit betekent dat de publieke ruimte en gebouwen in de stad en de producten, de dienstverlening en de communicatie aangeboden door de Stad toegankelijk moeten zijn. Integrale toegankelijkheid wordt zo een onderdeel van het kwaliteitsbeleid van de stadsorganisatie.

Dit betekent vooral dat we **meer resultaat willen zien op het terrein** én dat we aan deze resultaten meer zichtbaarheid zullen geven. We baseren ons daarvoor op een aantal principes en gaan hierbij altijd uit van het perspectief van de eindgebruiker:

- We werken meer vanuit het "**Universal Design**" principe (**ontwerpen voor iedereen**).
- We doen dit steeds vanaf **de start** of zo vroeg mogelijk in het proces, om kwaliteit te kunnen garanderen en kostelijke of onnodige remediëring achteraf te vermijden. Vanaf het begin inzetten hierop speelt in op een preventieve aanpak.
- We laten ons leiden door "**de keten van toegankelijkheid**", door zwakke schakels op te sporen en te remediëren.
- We doen dit in **co-creatie**, door ervaringsdeskundigen en adviesraden te laten samenwerken met partners van Groep Gent en met Inter, onze expert-partner op Vlaams niveau.

### 3.1. Charter Werken aan een toegankelijk Gent

Onder regie van de schepen voor gelijke kansen, ondertekende het schepencollege in december 2019 het **Charter 'Werken aan een toegankelijk Gent, nog voor de eerste stap'**. De Stad deed dit samen met partners, het Vlaams Agentschap voor Toegankelijkheid Inter, de stedelijke adviesraad voor personen met een handicap en de seniorenraad.

Het Charter vormt de basis om over verschillende stadsdiensten heen vanuit een zelfde visie samen te werken aan de toegankelijkheid van onze stad. Daarom zetten we het om in een **actieplan**, dat we om de twee jaar evalueren en vernieuwen.

### 3.2. Drie Actieplannen toegankelijkheid

Juist omdat we impact en het verschil op het terrein willen realiseren, werd tegelijk met het Charter ook een **Actieplan Toegankelijkheid 2020 – 2021** gelanceerd (zie bijlage). In totaal lanceren we 3 actieplannen deze bestuursperiode. Elk actieplan evalueren we jaarlijks en sturen we bij. Elk actieplan bevat acties op 3 domeinen: toegankelijke infrastructuur, toegankelijke communicatie en toegankelijke dienstverlening. We formuleerden voorlopig, in het actieplan 2020 – 2021, **11**

**resultaatsgebieden** waaraan we in elk actieplan verschillende acties koppelen. Deze kunnen in volgende actieplannen nog wijzigen of aangevuld worden.

Het realiseren van deze acties, de evaluatie ervan en het opstellen van 2 toekomstige actieplannen zal een intensieve, goede afstemming en samenwerking inhouden tussen de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de vele andere betrokken diensten van de Stad Gent.

De acties opgenomen in de 3 actieplannen komen bovenop het verder zetten van het reguliere werk van de toegankelijkheidsambtenaar. Dit werk bestaat eruit om proactief bouw- en renovatiedossiers van stadsgebouwen, openbaar domein, evenementen als de Gentse Feesten en het Lichtfestival en het cultuuraanbod te adviseren.

### 3.2.1. Acties Toegankelijke infrastructuur

Acties rond toegankelijke infrastructuur zijn opgedeeld in deze 8 beleidsintenties.

1. We nemen een voorbeeldrol op in het verder toegankelijk maken van onze eigen **stadsgebouwen**
2. We verhogen de toegankelijkheid van **winkels en horeca**
3. We verhogen de toegankelijkheid van Gentse evenementen en **cultuur**
4. We verhogen het comfort van het Gents **openbaar domein**
5. We promoten GOLLD (Gentse Ontwerpen LevensLoopbestendig Design) in het nieuw en bestaand Gents **woonaanbod**
6. We voorzien in rolstoeltoegankelijk en genderinclusief **publiek sanitair** in Gent
7. We verhogen de toegankelijkheid van **duurzame vervoersmodi**
8. We verzamelen **toegankelijkheidsdata** en stellen deze ter beschikking van de eindgebruiker

Een greep van de acties in het eerste Actieplan 2020 – 2021 uit deze 8 domeinen zijn o.a. een ontwerp van bestektekst dat toelaat om verwachtingen op het vlak van toegankelijkheid op te nemen in nieuwbouw- en renovatiedossiers, screenen van stadsgebouwen en de toegankelijkheid ontsluiten via open data, de toegankelijkheid van winkels en horeca verhogen, een toegankelijke toeristische wandelroute uitwerken met Toerisme Vlaanderen en Inter, realiseren van meer toegankelijke speelinfrastructuur in speelzones en uitwerken van standaarden voor toegankelijk genderinclusief sanitair. We verwijzen hier voor alle details naar het Actieplan 2020 – 21 (zie bijlage).

### 3.2.2. Acties Toegankelijke communicatie (taalbeleid)

De beleidsdoelstelling ‘*We overbruggen **taaldrempels** met een effectief en modern aanbod van ondersteunende instrumenten*’ is een nieuwe actie die verder breidt op het taalbeleid van onze stadsorganisatie. De uitgangspunten van dat taalbeleid zijn:

- we vinden de kennis van het Nederlands een belangrijk element van burgerschap
- we respecteren de bestaande regelgeving
- we erkennen en waarderen de meertalige werkelijkheid
- we houden rekening met de verschillende vaardigheden en behoeften aan informatie van onze burgers door een zorgvuldig uitgezochte mix van communicatiemiddelen, inhoud en vormgeving.

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen voert de regie van het taalbeleid, in samenwerking met de Dienst Communicatie en IN-Gent vzw. Belangrijke beleidsonderdelen zijn:

- de opleiding van de medewerkers van onze organisatie onder andere via Ateliers Heldere Taal (samen met de Dienst Communicatie)
- heldere taal in selectie (samen met het Departement HR en de Dienst Communicatie)
- een garantie op een aanbod sociaal tolken en vertalen voor stedelijke diensten en sociale organisaties op ons grondgebied. Hiervoor investeren we – vanuit het integratiebeleid – jaarlijks 550.000 euro om een aanbod sociaal tolken en vertalen voor stedelijke diensten en sociale organisaties op ons grondgebied te garanderen.
- extra ondersteuning voor communicatie van stadsdiensten met anderstaligen (samen IN-Gent vzw).

Nieuwe acties vanuit dit taalbeleid:

- We werken aan een **digitale communicatiewaaier** die medewerkers en diensten op een gebruiksvriendelijke manier toegang geeft tot taaloverbruggende instrumenten om taalbarrières voor Vlaamse Gebarentaalsprekers en burgers die nog onvoldoende Nederlands kunnen, in onze dienstverlening weg te werken. Die waaier aan instrumenten nemen we op in de processen van de diensten. We leiden medewerkers op om hiermee te leren werken.
- Er komt een **beeldwoordenboek** om de communicatie door stadsmedewerkers met burgers te vergemakkelijken.
- We willen ervoor zorgen dat dienstverleners vaker **videotolken** gebruiken om de dienstverlening voor Vlaams Gebarentaalsprekers en burgers die nog onvoldoende Nederlands kennen, toegankelijker te maken. Door videotolken te gebruiken, kunnen we ecologischer werken én kosten besparen. De tolk hoeft zich niet meer te verplaatsen, zodat de totale tolkkosten verlagen. Voor deze actie werken we samen met Digipolis.
- De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen ondersteunt het Departement HR samen met de Dienst Werk om een aanbod **taalcoaching op de werkvloer** uit te bouwen voor werknemers én voor teams met specifieke taalnoden ondersteund worden.
- We werken een **genderinclusieve** communicatie en registratie uit binnen de Stad.

### 3.2.3. Acties Toegankelijke dienstverlening

Onder toegankelijke dienstverlening hebben we in kader van de actieplannen 2 beleidsdoelstellingen:

- De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen **ondersteunt stadsdiensten** op het vlak van diversiteit en gelijke kansen
- De Stad verhoogt de **toegankelijkheid** van haar **producten**.

Onderstaande nieuwe acties vullen de reeds bestaande trajectbegeleidingen die de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen (gelijke kansenmethodiek) aanbiedt aan om aandacht voor diversiteit, gelijke kansen en armoede te integreren in de werking van stadsdiensten. Hiervoor wordt samengewerkt met de Dienst Publiekszaken en ook rekening gehouden met administratieve vereenvoudiging.

- We streven naar minstens **2 begeleidingen** in kader van de **gelijke kansenmethodiek per jaar**. Deze begeleidingen resulteren telkens in een actieplan, waarin de betrokken diensten zeer concreet beschrijven op welke manier ze hun dienstverlening toegankelijker zullen maken.

- Diensten, zoals de jeugd- en cultuurdienst, die reeds de gelijke kansenmethodiek gebruikten, blijft de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen ondersteunen via een **lerend netwerk**. In dit lerend en netwerk worden methodieken zoals intervisie en kennisdeling via goede praktijken en vormingen en een digitaal uitwisselingsplatform.
- De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen richt **themagerichte labo's** in waarbij diensten samen oplossingen uitwerken voor gemeenschappelijke uitdagingen op het vlak van gelijke kansen, diversiteit en armoede. Topics kunnen zijn hierbij zijn het opmaken van toegankelijke reglementen, toegankelijke inschrijvingsprocedures voor activiteiten, ....
- We onderzoeken de kracht van overheidsopdrachten om gelijke kansen te stimuleren. Naast het bestaande voorbeeld van de non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten, gaan we na of we in de bestekken voor opleidingen van medewerkers of voor het ontwikkelen van (digitale) applicaties kunnen beschrijven wat onze verwachtingen zijn op het vlak van gelijke kansen en toegankelijkheid.
- We hanteren de **methodiek** van **customer journey** om de toegankelijkheid van de eigen stadsproducten - die in het Stadskantoor en in de verschillende wijkkantoren worden aangeboden, te screenen. We doen dit via **proceswanderingen** met ervaringsdeskundigen. Het kan daarbij gaan om producten die via telefoon, digitaal of via fysieke dienstverlening worden aangeboden. Samen met de Dienst Publiekszaken kiezen we daarbij voor de meest relevante producten uit de productcatalogus (momenteel nog in ontwikkeling) van de Stad. We schenken hierbij ook aandacht aan de aanwezige diversiteit in de samenleving en houden daarbij rekening met de European Accessibility Act.
- Specifiek voor mensen met een beperking, blijven we werk maken van **redelijke aanpassingen** zoals het inzetten van een tolk Vlaamse gebarentaal tijdens activiteiten van stadsdiensten. Deze doelstelling moet **krachtiger** omgezet worden in de praktijk door in externe communicatie over activiteiten een standaard formulering over de mogelijkheid om redelijke aanpassingen aan te vragen, op te nemen.
- We stellen een duidelijk afsprakenkader op over de financiële verantwoordelijkheid van de diensten die deze redelijke aanpassingen moeten voorzien.

### 3.2.4. Medewerking actieplan vervoersarmoede

Vanuit het gelijkekansenbeleid schenken we ook aandacht aan sociaal inclusieve mobiliteit. Onder coördinatie van het Mobiliteitsbedrijf, werkt de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen mee aan een **actieplan vervoersarmoede**, waarin diverse acties worden opgenomen om vervoersarmoede te bestrijden en inclusieve mobiliteit te bevorderen voor minder mobiele personen, mensen in armoede, ouderen, .... In kader van dit actieplan werkt de Stad ook verder samen met verschillende partners. Zo is er de samenwerking met MOBAR die vrijwilligersvervoer en aangepast rolstoelvervoer voor minder mobiele Gentenaars organiseert, alsook het vrijwilligersvervoer opgezet door de Lokale Dienstencentra. Max Mobiel organiseert dan weer collectief werknemersvervoer in de Gentse regio.

### 3.3. Een 2<sup>de</sup> toegankelijkheidsambtenaar

De huidige toegankelijkheidsambtenaar heeft op heel wat vlakken draagvlak gecreëerd en veel stappen vooruit gezet, maar om de ambities uit het Charter en de actieplannen ook waar te maken, werft de Stad een **projectleider toegankelijkheid** aan. In eerste instantie zullen we dit doen via een afgeschermd procedure voor mensen met een beperking.

Ook stadsdiensten of organisaties kunnen terecht bij de 2 toegankelijkheidsambtenaren. Zo blijven de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, samenwerken met de Cultuurdienst om de Gentse cultuurhuizen te stimuleren samen te werken met de European Disability Card (EDC), die de participatie van personen met een handicap bevordert.

### 3.4. Co-creatie met eindgebruikers

Het toegankelijkheidsbeleid geven we samen vorm en steeds in co-creatie met de **klankbordgroep ervaringsdeskundigen**, de stedelijke adviesraden Saph, AdRem en de seniorenraad. We doen dit via diverse methodieken zoals het screenen van de toegankelijkheid van gebouwen, openbaar domein en evenementen, de leesgroepen om de begrijpbaarheid van communicatieproducten te testen, het vormen van personeel en het screenen van de toegankelijkheid van (digitale) producten van dienstverlening. We omkaderen en ondersteunen deze ervaringsdeskundigen in de klankbordgroep integrale toegankelijkheid.

### 3.5. Kandidaat European Access City Award

Bij de opmaak van het 2<sup>e</sup> Actieplan Toegankelijkheid, dient de Stad haar **kandidatuur** in voor de **European Access City Award**.

## 4. Een veerkrachtig en kritisch middenveld als spiegel en partner voor het gelijkekansenbeleid

### Wat is het sociale middenveld?

Het sociale middenveld bestaat uit een veelheid aan belanghebbenden zoals:

- bewonersinitiatieven
- verenigingen
- burgergroeperingen
- vzw's
- sociale partners.

Dit middenveld speelt een cruciale rol in de wijze waarop onze samenleving functioneert. Middenveldorganisaties werken op het snijvlak tussen;

- overheid
- gemeenschappen
- burgers
- de vrije markt.

Ze komen uit de samenleving en hebben een sociaal of maatschappelijk doel.

### Hoe ziet het sociale middenveld in Gent eruit?

In Gent is het middenveld voor gelijke kansen en armoede groot. De verschillende middenveldorganisaties nemen een belangrijke rol op in de strijd voor gelijke kansen en tegen armoede. Zij zijn nauw verweven met de Gentse samenleving, worden gedragen door vrijwilligers en kunnen meestal sneller en beter bij Gentse burgers of groepen geraken dan onze eigen stadsorganisatie. Op die manier zijn ze vaak ook een verlengstuk van het beleid.

Maar dit middenveld ontstond in een specifieke context en vertolkt een eigen stem in het maatschappelijke debat. Hetzelfde beleid waar ze dus aan meewerken houden ze tegelijkertijd kritisch tegen het licht. Ze oefenen druk uit op dat beleid om tot weloverwogen keuzes in het belang van de Gentenaars te komen.

We zien naast het klassieke, gesubsidieerde middenveld ook een rijkdom aan minder geformaliseerde verenigingen zoals zelforganisaties en burgerinitiatieven die een actieve rol opnemen voor en met kwetsbare groepen in onze stad.

Net die diversiteit aan stemmen en de onvermijdelijk botsende meningen versterken de werking van ons democratisch stelsel. Het is met dit kritisch middenveld dat we sterke partnerschappen willen aangaan. Veel uitdagingen in de samenleving kunnen immers maar doeltreffend worden aangepakt met de steun van deze organisaties.

Om dit mogelijk te maken, ondernemen we 3 acties.

## 4.1. Participatief en praktijkgericht onderzoek met en voor het Gentse sociale middenveld

We organiseren samen met en voor het Gentse sociale middenveld een **proces voor inspraak en samenwerking**. Zo willen we de samenwerking met dit middenveld **doeltreffender** te maken. Het traject start met een **praktijkonderzoek** naar de Gentse organisaties die strijden voor **gelijke kansen** en tegen **armoede**, die hierbij één of meerdere van de volgende rollen op:

- ontmoetingen organiseren voor kwetsbare groepen
- basiswerk leveren voor en met kwetsbare groepen
- belangen behartigen van kwetsbare groepen
- emanciperend werken met en voor bepaalde doelgroepen (mensen in armoede, etnisch-culturele minderheden, personen met een beperking, LGBTQ+-personen<sup>vii</sup> en transgenderpersonen, senioren.).

Organisaties die zich alleen richten op individuele hulpverlening vallen buiten dit proces.

Uit dat praktijkonderzoek, uitgevoerd door een onderzoeksinstelling, én het proces voor inspraak en participatie moet blijken:

- hoe de lokale overheid dit diverse sociale middenveld beter kan **faciliteren**
- welke taken en rollen de middenveldorganisaties opnemen
- hoe we alle betrokkenen goed op elkaar kunnen **afstemmen** binnen een **doeltreffend partnerschap**.

We doen dit met een **kritische** blik, zowel naar het **middenveld** als naar de eigen **dienstverlening**. Dat proces en onderzoek geven het stadsbestuur de kans om tijdens deze bestuursperiode een partnerschap met het middenveld verder uit te bouwen dat gebaseerd is op respect, samenwerking en open kritische bevraging. De **onderzoeksinstelling** levert na 10 maanden **aanbevelingen** op voor een sterke samenwerking, gestoeld op een heldere rolverdeling waarin alle partners erkend worden in hun eigen kracht.

We werken hiervoor nauw samen met het Departement Sociale Dienstverlening onder de bevoegdheid van schepenen Coddens en met de dienst Beleidsparticipatie.

## 4.2. Middenveldparlement

Naast het proces en praktijkonderzoek van 10 maanden, is er ook nood aan een **structureel overleg** met het sociale middenveld. Daarom lanceren we het concept van het **Middenveldparlement**. Het gesprek tussen bestuur en middenveld gebeurt vandaag vaak:

- te ad hoc voor acties
- structureel in opvolging van convenanten, subsidies of andere vormen van ondersteuning

Vanuit het praktijkonderzoek willen we de ondersteuning van het Gentse middenveld bijsturen en versterken. Op basis van het onderzoekstraject wil de Stad niet alleen een **doordacht financieel ondersteuningsbeleid** voeren, maar tegelijk zoeken naar mogelijke vormen om het gesprek tussen de diversiteit aan initiatieven onderling én met het bestuur sterker te maken.

In samenspraak met de sociale middenveldorganisaties van het proces voor inspraak en samenwerking, zullen we het kader en het doel van dit nieuw **dialoog- en overlegmodel** vormgeven. Het is de bedoeling om transparant en kritisch het gesprek aan te gaan met het sociale middenveld



over elkaars rol en over thema's of uitdagingen die de stad aanbelangen. We noemen dit voorlopig het Middenveldparlement, juist omdat we hier een nieuwe cultuur van samenwerking willen creëren in de manier waarop de stad het middenveld betreft. Hierbij willen we het middenveld meer inspraak geven in het bepalen van de agenda en prioriteiten.

### 4.3. Extra financiële ondersteuning

We geven extra financiële ondersteuning aan het middenveld dat gelijke kansen bevordert en armoede bestrijdt. Het huidige beschikbare bedrag van 1 miljoen euro wordt daarom verdubbeld op jaarbasis om het middenveld te versterken.

Tijdens het proces en het praktijkonderzoek geven we ook een tijdelijke financiële ondersteuning aan enkele middenveldorganisaties. Die organisaties brengen expertise binnen in het proces en krijgen een sleutelrol. Ze vertegenwoordigen de stem van die grote diversiteit aan doelgroepen waarvan ze de belangen behartigen.

Ondersteuning van het middenveld betekent uiteraard meer dan enkel subsidiëren. Zie daarvoor verdere plannen onder punt 5.4.

## 5. Vernieuwd ondersteuningsbeleid voor doelgroepverenigingen

### Wat zijn doelgroepverenigingen?

Een belangrijk onderdeel van het gelijkemansmiddenveld zijn de zogenaamde **doelgroepverenigingen**. Dat zijn hoofdzakelijk vrijwilligersverenigingen die **emanciperend** werken met en voor bepaalde doelgroepen zoals:

- **etnisch-culturele minderheden**
- personen met een **beperking**
- **senioren**
- **LGBTQ+** personen
- mensen in **armoede**.

In zowat alle levensdomeinen zijn er mensen die de krachten bundelen om samen dingen te doen. De doelstellingen van deze verenigingen of initiatieven lopen uiteen van louter ontspanning tot gedreven belangen behartigen voor specifieke doelgroepen. Verenigingen zijn er bijgevolg in de meest uiteenlopende vormen, maten en gewichten. Sommige verenigingen zijn zeer goed gestructureerd en genieten via een uitgebreid regelgevend kader van lokale of bovenlokale overheidssteun. Andere hebben een zeer losse structuur of een tijdelijk karakter.

### Hoe zien de Gentse doelgroepverenigingen eruit?

In Gent vertegenwoordigen deze verenigingen een enorm **sociaal kapitaal** dat rechtstreeks of onrechtstreeks bijdraagt aan het welzijn en welbevinden van vele duizenden Gentenaars en het gelijkemansbeleid. Ze creëren plekken, momenten (én momentum) waarop Gentenaars elkaar ontmoeten, met elkaar in gesprek gaan en elkaar versterken. Lidmaatschap van of vrijwilligerswerk in deze doelgroepverenigingen is vaak een belangrijk element in de persoonlijke ontwikkeling van de betrokkenen uit de doelgroep.

### Wat is de band tussen de Stad en deze verenigingen?

Gent heeft een lange en rijke traditie van **ondersteuning** van dit **verenigingsleven**. De stad doet dit onder andere via **erkenningen**, **werkingssubsidies** en **projectsubsidies** maar ook door verenigingen te **adviseren** en bij te staan via een breed vertakt netwerk van veldwerkers en steunpunten zoals buurtwerkers, wijkregisseurs, sociaal regisseurs en een ondersteuningspunt etnisch-culturele minderheden bij IN-Gent. Heel wat verenigingen zijn ook lid van een koepelorganisatie die hun werking ondersteunt en hun belangen behartigt.

De **stedelijke erkenning en subsidiëring van verenigingen** is historisch stapsgewijs gegroeid en daarom nog te **versnipperd**. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen wil deze bestuursperiode die verkokering verder aanpakken. Zo wil ze eerst en vooral het goede voorbeeld tonen door zelf werk te maken van één en dezelfde wijze van erkennen en subsidiëren van de verschillende doelgroepverenigingen.

### We ondernemen acties om doelgroepverenigingen beter te ondersteunen

De ondersteuningsmogelijkheden binnen de Stad zijn legio, maar het is vaak een huzarenstukje om als vereniging met een specifieke vraag of nood op de juiste plek te landen. Dat kan beter. Verenigingen hebben recht op een **duidelijk antwoord** op hun vragen en op een **correcte**

**doorverwijzing.** Die nood kwam heel duidelijk naar voren op het Open Gespreksforum van 9 mei 2019 en op de uitwisseling met de verenigingen op Gent Verenigt op 15 juni 2019. Tegelijk mag duidelijk zijn dat dit niet eenvoudig is. Verenigingen rijden op verschillende snelheden en de noden en verwachtingen kunnen daarom heel ver uit elkaar liggen. Om de ondersteuningsnoden en de zoektocht van burgers en verenigingen te ondersteunen, ondernemen we een aantal acties die:

- de huidige versnippering tegengaan
- het ontmoeten, samenleven en emanciperen bevorderen
- verenigingen beter moet ondersteunen en doen samenwerken.

## 5.1. Samen Aan Zet, een laagdrempelig subsidiereglement

### Van 3 naar 1

Net zoals voor de erkenning van de verenigingen, had de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen 2 verschillende subsidiereglementen:

- voor diversiteitsactiviteiten en -projecten
- gezondheidsprojecten.

Bij de Dienst Ontmoeten en Verbinden was er het reglement voor wijkactiviteiten, Wijk Aan Zet. In 2019 werden deze 3 reglementen samengevoegd tot 1 breed en toegankelijk nieuw subsidiereglement, Samen Aan Zet. Het werd gelanceerd op 1 februari 2020.

### Wat doet Samen Aan Zet?

Samen Aan Zet bevordert initiatieven die **ontmoeten**, **samenleven** en **emancipatie** stimuleren. We nemen de verkokering weg en maken het administratief eenvoudiger om een subsidie aan te vragen. We stimuleren met dit nieuwe reglement ook de **betrokkenheid** en **samenwerking** tussen verenigingen en bewonersgroepen op wijkniveau. Bovendien maken we tijd vrij om aanvragers beter te begeleiden bij de opmaak van hun dossier én bij de uitvoering van hun initiatief. De ontwikkeling van Samen Aan Zet gebeurde door middel van een proces voor inspraak en samenwerking waarbij we aanvragers van de voorgaande reglementen vragen stelden. We verzamelden input bij adviesraden en juryleden.

### 2020 wordt het testjaar

2020 wordt dan ook het testjaar waarbij we gericht een aantal zaken zullen bekijken:

- Wie vraagt aan?
- Wat gebeurt er met de middelen?
- Is er een goede verhouding tussen wijkgerichte en stadsbrede initiatieven?
- Vinden kwetsbare doelgroepen, zoals etnisch-culturele minderheden of mensen in armoede, beter en sneller hun weg naar het reglement?

Op basis van dit testjaar en een grondige evaluatie met aanvragers, experts en juryleden zullen we – indien nodig – Samen Aan Zet bijsturen.

## 5.2. Naar een uniforme erkenning

### Van 5 naar 1

De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen heeft **5 erkenningsreglementen**. Zo heeft het een reglement voor 4 verschillende doelgroepen:

- etnisch-culturele minderheden
- senioren
- personen met een beperking & sociale voorzieningen
- LGBTQ+-verenigingen

En er is een 5<sup>de</sup> reglement voor 1 thema:

- gezondheid.

Met deze 5 reglementen erkent de stad een **250-tal verenigingen**. Net zoals bij de subsidies voor projecten, werken we 1 uniforme en transparante regelgeving uit voor de erkenning en betoelaging van doelgroepverenigingen. 1 nieuw reglement dat de 5 bestaande reglementen vervangt.

Door samen **1 transparant reglement** voor de **erkenning** en **subsidiëring** van de verenigingen die actief zijn op het vlak van **welzijn, gelijke kansen, gezondheid** en **samenleven** te ontwikkelen, zorgen we ervoor dat de verkoking van de ondersteuning van doelgroepverenigingen vermindert. We streven hierbij naar een administratieve vereenvoudiging, een transparantere aanvraagprocedure voor de burgers en verenigingen en meer sociale impact. Zoals bij Samen Aan Zet, zullen we ook hier via een proces voor inspraak en samenwerking tot een nieuw erkenningsreglement komen.

### 5.3. Instappunt voor verenigingen

Tijdens voorgaande inspraakmomenten kregen we al duidelijk de ondersteuningsnoden van verenigingen te zien (zie hoofdstuk 1). Daarom onderzoeken we de mogelijkheid om op middellange termijn 1 Gents **instappunt** te maken waar alle verenigingen en middenveldorganisaties terecht kunnen voor:

- advies
- informatie
- ondersteuning

Dit kan zowel op financieel, juridisch en logistiek vlak als op vlak van infrastructuur zijn. Wat dat laatste betreft zijn er al heel wat mogelijkheden via de buurtsecretariaten van Ontmoeten en Verbinden en de tijdelijke invullingen van de dienst Beleidsparticipatie.

Het idee is dat Gentse burgers en verenigingen **1 instappunt** krijgen en dat de stad dan verder uitklaart waar je als vereniging terecht kan. Verenigingen lopen erkenningen mis bij 1 dienst om vervolgens bij een andere dienst aan te kloppen. We zorgen voor een betere doorverwijzing tussen diensten. Momenteel is er al een **ondersteuningspunt voor verenigingen van etnisch-culturele minderheden** bij IN-Gent, het Gents Agentschap voor Integratie en Inburgering. We merken dat dit goed werkt.

Tegelijkertijd merken we dat ook andere doelgroepverenigingen noden en vragen hebben. Zo stellen we ook vast dat er heel wat verenigingen op een kruispunt zitten van verschillende levensdomeinen, zoals sport, cultuur, jeugd en welzijn. We onderzoeken graag verder met de betrokken stadsdiensten, hoe we deze verenigingen duidelijkheid kunnen geven over mogelijke ondersteuning zonder dat ze daarvoor bij verschillende diensten moeten aankloppen of verschillende aanvraagformulieren moeten indienen. Idealiter kunnen zij terecht op 1 plaats waar vervolgens iedere betrokken dienst achter de schermen bekijkt wat die kan aanbieden en er vervolgens één antwoord gegeven wordt.

We zorgen voor een goede afstemming en complementariteit met tussen het ondersteuningspunt bij IN-Gent, dit instappunt en met de bestaande koepels en federaties.

## 5.4. Community building van Gentse verenigingen

### Van Gent Verenigt naar een echte community

Sinds 2018 organiseert de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen ‘**Gent Verenigt**’, een trefdag voor alle sociale verenigingen die de Stad erkent. Gent Verenigt biedt verenigingen de mogelijkheid om kennis en ervaring uit te wisselen. Gent Verenigt is daarom een goede basis om een community van Gentse verenigingen op te bouwen en te laten groeien. We willen die contacten tussen verenigingen verder uitbouwen, zodat er meer samenwerking en netwerking ontstaat. Hierbij leggen we linken met resultaten en acties die voortvloeien uit het proces van inspraak en samenwerking met het middenveld (zie hoofdstuk 4).

### Hoe gaan we tewerk?

We zullen dit doen door informatie uit te wisselen via digitale en sociale media (website, facebookgroep, nieuwsbrief), maar ook door 1-op-1 ontmoetingen met verenigingen. We bouwen en ondersteunen omgevingen en fora waar verenigingen:

- elkaar, maar ook de overheid kunnen ontmoeten
- met elkaar in gesprek kunnen gaan
- van elkaar kunnen leren én
- de basis voor samenwerking kunnen leggen.

We zetten daartoe een breed arsenaal van werkvormen in:

- vormingen
- netwerkmomenten
- interlevensbeschouwelijke ontmoetingen
- het moskee-overleg
- ...

Ook Samen Aan Zet, het uniform erkenningsreglement en het instappunt moeten bijdragen tot deze community building. Ook hier gaan we partnerschappen aan met de federaties en het ondersteuningspunt voor verenigingen met etnisch culturele minderheden bij IN-Gent vzw.

We zoeken hierbij ook de samenwerking met de federaties en het ondersteuningspunt voor verenigingen van etnisch-culturele minderheden bij IN-Gent vzw, op. We onderzoeken hoe alle belanghebbenden elkaar aanvullend kunnen versterken.

## 5.5. Samenwerking en dialoog over levensbeschouwingen heen

Gent herbergt een enorme **diversiteit** aan **levensbeschouwelijke gemeenschappen**. De acties rond samenwerking en dialoog over levensbeschouwingen heen zijn erop gericht om het samenleven in de stad te bevorderen. De Stad Gent onderhoudt reeds goede contacten met vele van die gemeenschappen. We overleggen met de Vereniging van Gentse Moskeeën. Twee keer per jaar is er een interlevensbeschouwelijk ontmoetingsmoment waarop we verschillende Gentse geloofsgemeenschappen uitnodigen.

Binnen de verschillende levensbeschouwelijke gemeenschappen in de Stad bestaat ook veel **vrijwillig engagement**. We willen dat **verborgen sociaal kapitaal** naar boven halen en valoriseren om zo de samenwerking met deze gemeenschappen te **verbreden**. Op die manier bereikt het aanbod van de Stad nog beter mensen uit deze gemeenschappen.

We ondernemen hiertoe volgende acties:

- We brengen het **Gentse levensbeschouwelijke landschap** in kaart. Studenten van de van de Arteveldehogeschool gaven een aanzet om het levensbeschouwelijke landschap letterlijk *op* kaart te brengen. Met deze landschapskaart krijgt de stad beter zicht op nieuwere geloofsgemeenschappen zoals bijvoorbeeld de sikhs en de pinksterkerken. We ontsluiten deze kaart zodat deze gemeenschappen een zichtbaardere partner kunnen worden om het samenleven en de dialoog in deze stad te bevorderen.
- We **bouwen de interlevensbeschouwelijke ontmoetingsmomenten uit** tot gespreksmomenten waarbij we universele thema's zoals bijvoorbeeld zorg bespreken. We zetten nieuwe formules op poten om burgers met verschillende interlevensbeschouwelijke achtergronden dichter bijeen te brengen om zo ontmoetingen en gesprekken te stimuleren. We blijven daarom samenwerken met bestaande initiatieven zoals:
  - de Interlevensbeschouwelijke Werkgroep Gent, een werkgroep van mensen uit verschillende geloofs- en levensovertuigingen die vanuit hun eigen levensovertuiging het respectvol samenleven willen bevorderen
  - Profundo, een samenwerking tussen Orbit vzw, de Centrale en VOEM vzw, dat op wijkniveau ontmoetingen tussen levensbeschouwingen organiseert.
- Veel levensbeschouwelijke gemeenschappen vormen de achtergrond voor initiatieven die gericht zijn op **solidariteit** met of **hulpverlening** aan Gentenaars die zich in een maatschappelijk **kwetsbare positie** bevinden. Het Urban Studies Institute van de Universiteit Antwerpen wil samen met de UGent en de KULeuven een onderzoeksproject uitvoeren naar deze relatie tussen religie en solidariteit. Het project Soligion (Solidariteit en Religie) gaat na hoe religieus geïnspireerde solidariteitspraktijken de **solidariteit van publieke instellingen** kunnen aanvullen of verbeteren. De Stad ondertekende in 2019 een intentieverklaring om aan dit onderzoek deel te nemen. Hierdoor krijgt de stad meer zicht op de solidariteitsacties in informele circuits. Deze praktijken zijn voor de stad partners in een opstap naar sociaal beleid, maar komen niet in de plaats van de stad om sociaal beleid te realiseren.

## 6. Vrijwilligers als onmisbare schakel voor een warm Gent

### Vrijwilligers als belangrijk aanvulling op het professioneel aanbod

Zonder vrijwilligers hebben we geen verenigingen of geen middenveld. Ook heel wat professionele sociale organisaties steunen voor hun werking op de inzet van vrijwilligers. Vrijwilligers zijn daarom onontbeerlijk in het maken van een **leefbare, sociale en warme stad**. Vrijwilligerswerk beschouwen we steeds als complementair aan het professioneel aanbod. Vermaatschappelijking van de zorg, activerings- en inburgeringstrajecten kunnen voor ons dus nooit afbouw van de professionele zorg als finaliteit hebben. Ze mogen het niet vervangen. Zo draait het middenveld grotendeels door de vele vrijwilligers die elke dag hun handen uit de mouw steken. Het is samen met het middenveld, verenigingen en vrijwilligers dat we een sterk sociaal beleid kunnen realiseren, maar evengoed van het rijke aanbod aan sport, cultuur en jeugd kunnen genieten. Het maatschappelijke voordeel van vrijwilligerswerk is groot en levert de gemeenschap een enorm sociaal kapitaal op.

### Vrijwilligersorganisaties zijn dan weer belangrijk voor vrijwilligers én voor het beleid

Vrijwilligersorganisaties spelen op hun beurt een belangrijke rol tegenover de vrijwilligers én tegenover het beleid. Door hun werking en aanpak halen ze het verbindende en het sociale naar boven. Het zijn doeners en verbinders. Vrijwilligersorganisaties ontwikkelen ideeën, informeren en enthousiasmeren groepen mensen en beïnvloeden ondernemingen en beleidsmakers. Maar heel wat organisaties hebben **vragen** over hoe ze een goed **vrijwilligersbeleid** kunnen **uitbouwen**. Ze hebben ook vaak de middelen niet om hier werk van te maken. Tijdens het Open Gespreksforum van 9 mei 2019 en het netwerkmoment met vrijwilligersorganisaties op 19 april 2019 gaven deelnemers aan dat er voor de opbouw en het invoeren van een vrijwilligersbeleid nood is aan extra ondersteuning van organisaties. Er is nood aan meer kennis en expertise op verschillende terreinen:

- verzekering
- rechten en plichten
- relatie tot RVA
- invaliditeit
- taal oefenkansen Nederlands voor anderstalige nieuwkomers
- stimuleren van talenten en eerder verworven competenties
- .....

In Gent geeft **16 % van de burgers** aan vrijwilligerswerk te doen. De overgrote meerderheid van die vrijwilligers is actief in het verenigingsleven en in mindere mate bij het lokaal bestuur. Daarom wil de stad **meer investeren** in sociale en culturele activiteiten waar mensen kunnen samenkomen. We doen dat door het middenveld en verenigingen te ondersteunen, maar ook door **vrijwilligerswerk te stimuleren** en **vrijwilligersorganisaties** beter te **ondersteunen**. We merken dat de drempel om vrijwilligerswerk op te nemen voor **burgers** die zich in een maatschappelijk kwetsbare positie bevinden vaak té hoog is. Hier willen we **drempelverlagend** werken, niet alleen in de werking van het eigen vrijwilligerspunt van de stad: we willen ook vrijwilligersorganisaties ondersteunen om drempels weg te werken. Want vrijwilligerswerk:

- stimuleert participatie en ontmoeting
- stimuleert de eigenwaarde - mensen voelen zich geapprecieerd
- laat mensen nieuwe vaardigheden leren

- zorgt voor zelfontplooiing.

Ook doen heel wat stadsdiensten een beroep op vrijwilligers, maar is er momenteel geen eengemaakt vrijwilligersbeleid. Elke stadsdienst en OCMW dienst heeft eigen noden, eisen en reglementen. Bijgevolg is het ook een kluwen voor de geëngageerde burger die wil helpen als vrijwilliger in onze eigen stadsdiensten.

Om vrijwilligerswerk te stimuleren, vrijwilligersorganisaties beter te ondersteunen én de eigen werking en visie te versterken, bewandelen we daarom de **4 volgende sporen**.

## 6.1. Actievere promotie van het vrijwilligerswerk

Het Vrijwilligerspunt ondersteunt Gentenaars in hun zoektocht naar vrijwilligerswerk en matcht ze met de vraag naar vrijwilligers bij organisaties. Vandaag vinden nog **te weinig Gentenaars** hun weg naar het Vrijwilligerspunt, zowel binnen als buiten onze eigen stadsorganisatie. Daarom zetten we **meer** in op de **bekendheid** van de diverse mogelijkheden van het vrijwilligerswerk. Als het aantal vrijwilligers afneemt, dan zal dat voelbaar zijn in het middenveld. We zullen nog **meer burgers begeleiden** om een **goede match** te maken met hun interesses, talenten en eerder verworven competenties. De Week van de Vrijwilliger en de Internationale Dag van de Vrijwilliger blijven daarbij de uitgelezen momenten om kandidaat-vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties in de kijker te zetten en dichter bij elkaar te brengen.

## 6.2. Kwaliteitsvolle ondersteuning van vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers

Het Vrijwilligerspunt maakt niet alleen reclame voor vrijwilligerswerk: het ondersteunt ook vrijwilligersorganisaties. Veel organisaties worstelen met de opbouw en het invoeren van een **vrijwilligersbeleid**. Zo is er in Gent een zeer groot aantal kleine organisaties met beperkte financiële middelen die enkel en alleen met vrijwilligers werken. Zij hebben geen professionele beroepskrachten en nauwelijks de tijd, de middelen of de expertise om een vrijwilligersbeleid uit te werken. Hierdoor is er weinig garantie dat ze:

- hun vrijwilligers kunnen behouden
- hun vrijwilligers kunnen ondersteunen
- hun werkingen kunnen voorzetten.

Ook vrijwilligers zelf hebben vormingsnoden. Door het wegvallen van het Provinciaal Steunpunt Vrijwilligerswerk kunnen de organisaties ook niet meer rekenen op het vroegere provinciale vormingsaanbod. Om dit te realiseren versterken we de werking van het Vrijwilligerspunt met extra personeel.

### 6.2.1. Een vormingsaanbod voor vrijwilligers en organisaties

Het Vrijwilligerspunt zorgt voor een gericht **vormingsaanbod op basis van de noden van vrijwilligers én vrijwilligersorganisaties**. Er zijn vormingen voor **vrijwilligers** én vormingen voor **organisaties** die een vrijwilligersbeleid willen of hun bestaand vrijwilligersbeleid willen verbeteren. Alle organisaties en verenigingen die met vrijwilligers werken kunnen hierop intekenen. Het kan gaan om sociale organisaties, maar evengoed verenigingen die rond sport, cultuur, natuur,... bezig zijn. Een stadsinterne bevraging door het Vrijwilligerspunt toonde aan dat ook de **stadsdiensten** nood hebben aan vormingen over werken met vrijwilligers. Daarom zullen we ook vormingen geven voor de **stadsdiensten**. We:



- geven hierbij informatie over vrijwilligerswerk en -wetgeving
- bespreken alle aspecten van het vrijwilligerswerk
- begeleiden vrijwilligersorganisaties en de diensten van de stad Gent die met vrijwilligers (in een maatschappelijk kwetsbare positie) werken.

Er zullen hierbij zowel **basisvormingen**, als vormingen **op maat** aangeboden worden.

## 6.2.2. Begeleiding van vrijwilligersorganisaties op maat

Als we de vacatures van de databank van het Vrijwilligerspunt bekijken, stellen we wel vast dat veel vacatures voor vrijwilligerswerk heel wat specifieke competenties vragen en veel engagement vergen. Net zoals op de arbeidsmarkt, stellen we vast dat vrijwilligersorganisaties vaak hoge eisen hebben op vlak van taalkennis, competenties en inzetbaarheid van de toekomstige vrijwilliger. Hierdoor wordt de drempel om vrijwilligerswerk op te nemen, zeker voor burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie, vaak té hoog. Daarom zullen we organisaties begeleiden en coachen zodat de **drempel** naar het vrijwilligerswerk **verlaagt**. Hierbij zal speciale aandacht gaan naar het inzetten van vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie. Veel organisaties willen burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie inschakelen als vrijwilliger, maar vaak vormt dit een bijkomende uitdaging.

## 6.2.3. Intervisietrajecten

Vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers kunnen ook veel van elkaar leren. Naast het organiseren van een vormingsaanbod, zetten we zowel voor organisaties als vrijwilligers, **intervisietrajecten**<sup>viii</sup> op. Op die manier stimuleren we organisaties en vrijwilligers om ervaringen en expertise te delen met elkaar. We gaan hierbij ook na of het nuttig is om een **lerend netwerk** voor organisaties op poten te zetten waar *good practices* in het werken met **vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie** worden gedeeld.

## 6.3. Ondersteunen van burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie in hun vrijwillig engagement

We willen niet enkel meer Gentenaars toeleiden naar het vrijwilligerswerk, maar ook meer inzetten op het toeleiden van burgers voor wie de drempels om vrijwilligerswerk op te nemen vaak te hoog is. Het Vrijwilligerspunt stelt vast dat bijvoorbeeld nieuwkomers of mensen met een beperking minder mogelijkheden krijgen om vrijwilligerswerk op te nemen of te weinig hun weg vinden naar het Vrijwilligerspunt. Vrijwilligersorganisaties vinden het vaak niet evident om hiermee aan de slag te gaan. Het ontbreekt hen aan de kennis, middelen of draagkracht om deze burgers te begeleiden en te ondersteunen bij het opnemen van een vrijwillig engagement.

### 6.3.1. Uitbreiding Buddywerking

We experimenteerden het voorbije jaar met een **buddywerking** voor burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie die een vrijwilligersengagement willen opnemen. Zo begeleidt de ervaren vrijwilliger de kwetsbare burger bij de zoektocht naar een geschikt engagement, gaat die samen het gesprek aan met de vrijwilligersorganisatie en ondersteunt die bij de start van de vrijwilliger op de werkvloer.

We merken dat deze **intensievere aanpak** werkt. Dit buddysysteem breiden we dus verder uit en zetten we meer op de kaart. Waar nodig, zorgen we hier ook voor professionele ondersteuning.

### 6.3.2. Partnerschappen en toeleiding

We richten ons bij de bredere bekendmaking van het Vrijwilligerspunt ook op die **professionele organisaties** waar burgers in een maatschappelijk kwetsbare positie over de vloer komen. Het Vrijwilligerspunt is onvoldoende gekend bij professionals in de sociale sector. Deze professionals kunnen deze burgers gericht toeleiden en doorverwijzen. Zo versterken we de samenwerking met IN-Gent, het Gents Agentschap Integratie & Inburgering. Zo realiseren we een gerichtere doorverwijzing van nieuwkomers en burgers met migratieachtergrond naar het Vrijwilligerspunt. Vrijwilligerswerk biedt opportuniteiten: nieuwkomers kunnen Nederlands oefenen, bouwen een sociaal netwerk uit en de ervaring kan op termijn de drempel naar de arbeidsmarkt kan verkleinen.

Voor een aantal specifieke doelgroepen die een intensievere begeleidingsvorm nodig hebben, werkt het Vrijwilligerspunt samen met externe partners. Zo is er een samenwerking met Obra Baken. Deze organisatie biedt een intensieve begeleiding bij het zoeken naar vrijwilligerswerk op maat voor vrijwilligers met een beperking die drempels ervaren bij het opnemen van een vrijwilligersengagement. Ook Refu-Interim blijft ondersteuning krijgen van de Stad om vluchtelingen toe te leiden naar vrijwilligerswerk in de culturele sector.

## 6.4. Een stadsintern gedragen vrijwilligersbeleid

Binnen de Stad Gent werken ongeveer 50 verschillende stadsdiensten met vrijwilligers. Zo zijn er meer dan **3500 vrijwilligers** actief. De grootste vrijwilligerswerkingen zijn bij de lokale dienstencentra en allerlei activiteiten van de dienst Ontmoeten en Verbinden zoals buurtcentra en de stadsbibliotheek de Krook. Deze vrijwilligers vormen een waardevolle aanvulling op de beroepskrachten en zorgen er onder meer voor dat de toegang tot bepaalde dienstverlening en activiteiten laagdrempeliger wordt. Elke stads- en OCMW dienst heeft nu eigen noden, eisen en reglementen. Ook dit is historisch gegroeid. Als stad willen we vrijwilligerswerk aanbieden op **maat van de talenten** van vrijwilligers en zien we er op toe dat het inzetten van vrijwilligers niet als doel heeft taken van werknemers over te nemen. Het Vrijwilligerspunt neemt daarom het voortouw om samen met de diensten een eengemaakt, gedragen visie op vrijwilligersbeleid uit te werken.

Deze visie moet onze stad in staat stellen het **intern vrijwilligersbeleid** vorm te geven over verschillende diensten heen. Op die manier verduidelijken we de betekenis en de plaats van vrijwilligerswerk voor en binnen de stad. We streven naar een **gedragen en gecoördineerd beleid** met een goed evenwicht tussen **éénvormigheid** en **eigenheid** van de **diensten** (maatwerk), dat de rechten van de vrijwilligers ten volle respecteert en hun engagement oprecht waardeert.

Stadsbreed leggen we vast wat elke **vrijwilliger** mag **verwachten** met betrekking tot verzekering, waardering, vergoeding en ondersteuning én hoe de Stad vrijwilligers zal rekruteren, onthalen, coachen, evalueren of doorverwijzen. Het is hierbij cruciaal dat we vanuit alle diensten vanuit een zelfde visie en met dezelfde afspraken onze vrijwilligers ondersteunen en waarderen. De **interne vormingen** moeten ervoor zorgen dat iedereen die met vrijwilligers een basiskennis heeft over de wetgeving, de verzekeringen, registratie en het intern vrijwilligersbeleid van de Stad Gent.

## 7. Lokale welzijnsregie

Welzijn is een **zeer breed beleidsdomein** en dus ook een **ruim werkveld** met heel veel actoren. De financiering en bevoegdheden zijn verdeeld over het federale, Vlaamse en lokale niveau. In dit wijde en gecompliceerde krachtenveld is een stevige lokale regie nodig. We vertrekken hierbij vanuit de **noden van de Gentenaar** en doen dit in heel nauwe samenwerking met diverse partners. We betrekken zowel de stadsdiensten, het middenveld, de academische als de bedrijfswereld. Het is onze rol om **samen met al deze partners de gezamenlijke uitdagingen** te formuleren voor Gent op vlak van welzijn en om op lokaal niveau de krachten te bundelen.

We zetten in op het **wegwerken van tijdelijke of structurele hiaten** in het bestaande welzijnsaanbod. Dit doen we door **verbindingen** te maken tussen organisaties en tussen beleidsdomeinen. Soms ondersteunen we een **aanvullend aanbod**. Bij nieuwe maatschappelijke tendensen rond welzijn, zorgen we voor **coördinatie** over verschillende organisaties en diensten heen.

Elke Gentenaar is gebaat bij een goed afgestemd beleid zodat hij maximaal kan deelnemen aan de samenleving en de gepaste ondersteuning krijgt bij problemen. Maar we weten dat bepaalde individuen en groepen kwetsbaarder zijn voor maatschappelijke uitsluiting. Daarom passen we steeds het principe van **proportioneel universalisme** toe. We zorgen voor een goede regie van het welzijnsbeleid in het belang van elke Gentenaar, maar we doen extra inspanningen voor regie en afstemming op maat van kwetsbare groepen. Op die manier waarborgen we voor alle burgers een kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare hulp- en dienstverlening.

Concreet vullen we onze regierol:

- door kennisoverdracht en netwerking te stimuleren
- door signalen uit het werkveld te monitoren, te delen binnen de sector en aan te pakken
- door een extra financiële impuls te voorzien om knelpunten op een innovatieve manier aan te pakken
- door samenwerking en afstemming tussen alle actoren te bevorderen

We leggen linken en werken nauw samen met andere **projecten en netwerken** die een cruciale rol spelen in een inclusief welzijnsbeleid, nl. het project Geïntegreerd Breed Onthaal, Huizen van het Kind en de eerstelijnszone. We stemmen ook af met heel wat andere beleidsdomeinen, zoals armoedebeleid, gelijkheidskansenbeleid, seniorenbeleid, gezondheidsbeleid, onderwijsbeleid, gezinsbeleid, ...

### 7.1. Kennisoverdracht en netwerking

Opdat organisaties optimaal zouden samenwerken en een aanvullend aanbod voorzien, is het belangrijk dat ze goed op de hoogte zijn van welke spelers er zijn, wie welke rol opneemt, welke regelgeving er van toepassing is en wat er verandert in de sector. Daarom zijn het **informer** van alle welzijnspartners en **kennis** onderling delen zeer belangrijk.

### 7.1.1. Een duidelijke sociale kaart als wegwijzer in het aanbod

Het welzijns- en hulpverleningslandschap is complex. Zeker voor iemand die niet thuis is in die wereld. In samenwerking met vzw Eerstelijnszone Gent zorgen we ervoor dat iedereen – en zeker wie dit het meeste nodig heeft – heel **laagdrempelig** en **eenvoudig de weg vindt in de sociale kaart**.

### 7.1.2. Informeren over het welzijnsveld

Het welzijnsveld staat niet stil. We houden de vinger aan de pols over **gewijzigde regelgeving of vernieuwende methodieken**. Of er ontstaan nieuwe deelwerkingen, projecten of organisaties. We ondersteunen een **proactieve informatieverspreiding** over deze actuele topics in het welzijnsveld. We zorgen voor een informatieaanbod via verschillende kanalen in samenwerking met de vzw Eerstelijnszone Gent.

### 7.1.3. Vorming faciliteren

Sommige wijzigingen of maatschappelijke uitdagingen vragen meer duiding. We **bevragen** het welzijnsveld over welke **noden** ze hebben rond **vorming**. Vervolgens faciliteren we doorlopend een vormingsaanbod over:

- Wijzigingen in de wetgeving rond welzijn
- Veranderingen in de organisatie van het aanbod of in de structuur van de welzijnssector
- Methodieken
- Interessante onderzoeken en data
- Maatschappelijke tendensen

We stemmen het **vormingsaanbod** af met het aanbod van vzw Eerstelijnszone Gent.

### 7.1.4. Netwerking versterken

Als welzijnswerkers mekaar kennen, werken ze ook veel gemakkelijker samen. Netwerking in het welzijnsveld is dus erg belangrijk als randvoorwaarde om de gepaste ondersteuning te bieden aan Gentenaars. Daarom willen we **welzijnswerkers fysiek bij mekaar brengen**. We werken een **nieuw concept uit als opvolger van de Sociale Trefdag** door nog sterker de link tussen zorg en welzijn te maken. We onderzoeken hoe we dit kunnen aanvullen met andere inspiratie- en netwerkmomenten, zoals themawandelingen op het terrein, verdiepende uitwisselingsmomenten of inleefstages bij organisaties. We grijpen de week van de zorg aan om de deuren van zorg en welzijnsdiensten open te stellen en bruggen te bouwen met andere diensten en sectoren.

Samen met vzw Eerstelijnszone Gent zorgen we er voor dat zorgpartners en welzijnspartners een sterk netwerk vormen zowel stadsbreed als buurtgericht in eerstelijnsnetwerken. In de eerstelijnsnetwerken zullen zowel welzijns- als zorgvragen behandeld worden.

## 7.2. Welzijnssignalen in kaart gebracht

Onder impuls van het decreet Lokaal Sociaal Beleid werd in Gent een **signalenprocedure** opgestart. Sinds 2007 worden in Gent periodiek signalen over knelpunten uit het brede welzijnsveld in kaart gebracht. De Stad Gent wil deze unieke aanpak **verder zetten en versterken**.

### 7.2.1. Opmaak signalenbundel via handige tool

Vele welzijnsorganisaties komen in hun hulp- of dienstverlening in aanraking met pijnlijke cases. Ze nemen het hele jaar door nota van schrijnende situaties en onrechtvaardigheden. In een breed proces wordt al deze informatie gebundeld. Middenveldorganisaties kunnen in alle openheid hiaten en knelpunten op tafel leggen, ook over de hulp- en dienstverlening van de Stad Gent.

We **faciliteren** de **signaalfunctie** van welzijns- en zorgactoren. Op die manier houden we vinger aan de pols met wat er leeft en kan de stad ook een oplossing zoeken voor de aangekaarte noden

We **optimaliseren de bestaande digitale signaleentool** zodat die **toegankelijker, gebruiksvriendelijker** en **overzichtelijker** wordt. Deze tool dient om signalen te noteren en te bekijken of er sprake is van een algemeen hiaat of knelpunt.

Het proces van de bundeling van signalen wordt begeleid door een neutrale partner. Het resulteert om de 2 jaar in een heuse signalen bundel die vaak complexe en sectoroverschrijdende problemen zichtbaar maakt.

We zetten sterker in op de bekendmaking van deze signalenbundel, binnen de stadsorganisatie, bij het stadsbestuur en bij het middenveld. Dit met oog op het creëren van een draagvlak en een geïntegreerde aanpak.

### 7.2.2. Inzoomen op hiaten

Soms zijn er hiaten in de systemen van de stadsorganisatie of het welzijnsveld die ervoor zorgen dat hulpverleners en veldwerkers tegen muren aanlopen. Deze moeten soms dieper onderzocht worden. We moeten weten hoe groot het probleem is. Welke mensen blijven in de kou staan? Over hoeveel mensen gaat het? Daarna bekijken we wat we op lokaal niveau kunnen ondernemen. Tevens brengen we onze **analyse tot bij de bovenlokale overheden** en bepleiten we dat zij gepaste maatregelen nemen.

Als eerste topic zoomen we in op de **woon- en welzijnsnoden van jongeren**. Veel jongeren hebben het bijzonder moeilijk om een goede start te maken in hun volwassen leven. De armoede neemt toe bij jongeren. De signalenbundel van 2018 spreekt van een toenemende dakloosheid bij jongeren. We onderzoeken de hiaten in het welzijnsaanbod voor de Gentse jeugd. Hoeveel jongeren hebben nood aan een dak boven hun hoofd of een begeleide woonvorm? Hoeveel jongeren hebben nood aan residentiële opvang of een pleeggezin? Vanuit deze analyse bekijken we welke antwoorden wenselijk zijn op lokaal en bovenlokaal niveau.

## 7.3. Knelpunten aanpakken en innovatie via het Sociaal Innovatiefonds

### 7.3.1. Prioritaire signalen bepalen

De signalenbundel brengt een groot aantal signalen (soms een tachtigtal) in kaart met een grote diversiteit. Sommige signalen betreffen de werking van een specifieke organisatie, maar vaak gaat het over complexe problemen, die samenhangen met bovenlokale beleidskeuzes of regelgeving.

We werken een **procedure** uit om in samenspraak met het middenveld en de Stad Gent een aantal **prioritaire signalen te kiezen**. Voor deze signalen zetten we sterker in op oplossingen. We gaan voor een **signalenopvolging op maat**: het ene signaal kan het best opgevolgd worden door een stuurgroep, een ander signaal komt best terecht bij een expert ter zake, nog een ander signaal kan snel omgezet worden in een actie. Deze prioritaire signalen worden meegenomen naar het Sociaal Innovatiefonds en deze worden aangepakt via projecten op het terrein.

### 7.3.2. Versterkte aanpak via het Sociaal Innovatiefonds

Een aantal maatschappelijke uitdagingen zijn erg complex. Daarom zijn er vaak ook innovatieve oplossingen nodig. Met het **Sociaal Innovatiefonds** wil Stad Gent de brede welzijnssector stimuleren om maatschappelijke uitdagingen op een vernieuwende manier aan te pakken. Om de 2 jaar wordt een budget voorzien van 600.000€. We kiezen er samen met schepen Coddens, bevoegd voor armoedebestrijding, voor om dit te koppelen aan het reeds bestaande budget voor projecten voor armoedebestrijding. Door deze koppeling gaat het in totaal om een tweejaarlijks budget van 824.000 euro.

We willen sociale innovatie stimuleren: dit kan gaan over totaal **vernieuwende projecten**, maar ook nieuwe **samenwerkingsverbanden**, een bestaande methodiek **uitbreiden**, **nieuwe tools** ontwikkelen, een **nieuwe doelgroep** bereiken. We stimuleren om samenwerking te zoeken met actoren binnen het sociale middenveld, met de academische of bedrijfswereld.

Een mooi voorbeeld hiervan is **Enchanté** vzw. Deze organisatie bouwt aan een netwerk van hartelijke handelaars en burgers die gratis kleine diensten aanbieden aan wie hier om welke reden dan ook nood aan heeft. Een glas water, een kop koffie, of een plek om een rugzak te zetten, het kan allemaal.. Enchanté vzw krijgt een tijdelijke ondersteuning in afwachting van de resultaten van het participatief en praktijkgericht onderzoek van het Gentse sociale middenveld (zie hoofdstuk 2). Dankzij deze ondersteuning kunnen zij hun innovatieve acties, die een concreet antwoord bieden op bepaalde noden van kwetsbare doelgroepen, verder ontwikkelen en uitvoeren. Voor het Sociaal Innovatiefonds wordt tweejaarlijks bepaald op welke uitdagingen ingezet wordt. De prioritaire signalen uit de signalenbundel worden hierin meegenomen.

## 7.4. Meer samenwerking en afstemming rond welzijn

Om de sociale grondrechten voor elke Gentenaar te realiseren, heeft Gent een **sterk lokaal netwerk** nodig. Daarom is ook samenwerking en afstemming nodig binnen het welzijnsveld, maar ook met

andere beleidsdomeinen. Een lokaal welzijnsbeleid **bundelt krachten en biedt een platform** om het sterke middenveld te betrekken. Om te komen tot integrale en inclusieve samenwerking, zetten we in op afstemming binnen en tussen het middenveld, stadsdiensten en de academische- en bedrijfswereld.

### 7.4.1. Welzijn en zorg koppelen in de Eerstelijnszone

Eerstelijnszones zijn opgericht om het werk van lokale overheden, zorg- en hulpverleners beter op elkaar af te stemmen. Het doel? Een effectieve en kwalitatieve eerste lijn waar de burger centraal staat en die toegankelijk is voor iedereen. In Gent zetten we erop in dat het **welzijnsveld sterk betrokken en vertegenwoordigd is in Eerstelijnszone Gent**.

### 7.4.2. Intervisie over maatschappelijke tendensen

Een aantal maatschappelijke fenomenen, zoals bijvoorbeeld vereenzaming, vormen een uitdaging voor heel wat welzijnspartners. Het is vaak zoeken naar nieuwe methodieken en men botst op een aantal drempels. We ondersteunen de partners door in gesprek te gaan over hun ervaringen. We bekijken wat werkt en maken nieuwe samenwerkingsafspraken. Thema's voor deze **intervisie** worden bepaald **op basis van de noden in het werkveld**.

### 7.4.3. Afstemming via krachtige platformen

Doorheen de jaren hebben we methodieken ontwikkeld om de eerste stappen richting afstemming te zetten. Binnen de Stadsorganisatie wordt verder ingezet op een goede afstemming tussen verschillende diensten. De inkanteling van het OCMW Gent in de Stad Gent biedt hier ook nieuwe kansen. We versterken de afstemming tussen medewerkers op wijkniveau en op het stadsbrede niveau zodat we samen uitdagingen kunnen aanpakken.

Afstemming met en tussen het middenveld is zeer belangrijk in het welzijnsveld. Via de samenwerking met het Gents middenveld (zie hoofdstuk 2), dat reeds eerder in deze beleidsnota werd toegelicht, zetten we in op duidelijkere rollen en een versterkte samenwerking. We zetten in op optimale platformen om prioritaire thema's te bepalen en een integrale gecoördineerde aanpak uit te werken. In afwachting van de resultaten van het praktijkonderzoek, dat deel uitmaakt van het traject, geven we ruimte aan middenveldorganisaties.

We zetten sterk in op het verbinden van welzijn, zorg, middenveld met andere beleidsdomeinen zoals onderwijs, wonen, stedelijke vernieuwing, ...

We bekijken hoe we actoren uit de academische- en bedrijfswereld hier sterker bij kunnen betrekken. Het kan verrijkend zijn om hun perspectieven en mogelijkheden voor actie mee te nemen in een geïntegreerde welzijnsbeleid.

---

i Kruispuntdenken (ook wel intersectionaliteit) is in de sociologie en binnen bepaalde politieke discussies de notie dat individuen in een samenleving discriminatie en onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren. In het kruispuntdenken worden de verschillende vormen van onderdrukking en discriminatie niet onderscheidelijk bestudeerd, maar volgt men een holistischere aanpak. Hierbij worden verschillende vormen van discriminatie en onderdrukking (zoals seksisme, racisme en homofobie) gezamenlijk en in hun onderlinge verband bestudeerd, omdat anders niet alle oorzaken en gevolgen ervan verklaard kunnen worden.

ii Ageïsme betekent discriminatie op basis van leeftijd.

iii Queer is een paraplueterm voor onder andere homoseksualiteit en/of travestie, maar ook mensen uit de punkscene identificeren zich vaak als queer. De term is meestal bedoeld om zich af te zetten tegen de standaard heteronorm en trekt tegelijkertijd elk mogelijk hokje in twijfel.

iv ADREM, de Stedelijke Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit telt vertegenwoordigers van erkende verenigingen van etnisch-culturele minderheden, hun koepelorganisaties, stakeholderorganisaties en individuen. ADREM werkt thema's en adviezen uit op basis van een flexibele taakverdeling en afzonderlijke werkgroepen. ADREM kiest ervoor om niet als gesloten orgaan te fungeren, maar gaat steeds op zoek naar externen die waardevolle input kunnen geven. ADREM gaf eerder zelf aan een meer kwaliteitsvolle werking te willen ontplooiën en rekent daarvoor op een proactieve benadering en een degelijke terugkoppeling van het stadsbestuur.

v De Stedelijke Adviesraad voor Personen met een Handicap (SAPH) adviseert het stadsbestuur over onderwerpen die invloed hebben op het leven van personen met een handicap of chronische ziekte in Gent. De SAPH telt onder zijn leden zowel vertegenwoordigers van verenigingen als individuele ervaringsdeskundigen. Het Dagelijks Bestuur van de SAPH werd uitgebreid en werkt volgens een afgesproken taakverdeling. Dit zorgt voor gespreide verantwoordelijkheid en meer continuïteit in de werking van de adviesraad. De SAPH zal de volgende jaren nauwgezet het Prioriteitenplan 2019-2022 opvolgen en daarbij nauw samenwerken met de Klankbordgroep Integrale Toegankelijkheid.

vi De Stedelijke Seniorenraad verdedigt de belangen van de ongeveer 50.000 Gentse senioren. De leden in de Algemene Vergadering vertegenwoordigen de seniorenverenigingen en dienstverlenende organisaties. Ze doen dit ook in de zes lokale raden van de Stedelijke Seniorenraad. De Seniorenraad wil verder inzetten op het interculturaliseren van de raad en op digitale communicatie voor de senior. De werking van de Seniorenraad zal tijdens deze bestuursperiode worden geëvalueerd en geactualiseerd.

vii Het acroniem LGBTQ+ wordt gebruikt om alle mensen die zich identificeren als iets anders dan heteroseksueel en/of cisgender, te includeren.

viii Intervisie is een methodiek waarbij medewerkers van organisaties of vrijwilligers de mogelijkheid krijgen om concrete cases en hoe ze hiermee zijn omgegaan aan elkaar te vertellen om zo van elkaar te leren en kennis uit te wisselen.