



## **BRUSSEL IS WAT WE DELEN**

### **Een ORBIT analyse van het bestuursakkoord van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) 2019-2024**

De Vlaamse Gemeenschapscommissie heeft haar bestuursakkoord 2019-2024 bekendgemaakt. Het draagt de titel: **Brussel is wat we delen**. ORBITvzw heeft het bestuursakkoord gelezen. We analyseren een aantal elementen, geven extra suggesties en zijn beschikbaar voor overleg.

Ter info: de Nederlandstalige leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering vormen het College van de VGC. Elke Van den Brandt (Groen) is collegevoorzitter bevoegd voor Begroting, Welzijn, Gezondheid, Gezin en Stedelijk beleid. Sven Gatz (Open VLD) is collegelid bevoegd voor Onderwijs en Scholenbouw.

Pascal Smet (one.brussels s-p-a) is collegelid bevoegd voor Cultuur, Jeugd, Sport en Gemeenschapscentra. Minister in de Vlaamse regering bevoegd voor Brussel is Sven Gatz.

## **1. Analyse**

### **Diversiteitsbeleid als rode draad van het VGC-akkoord**

Het VGC-akkoord benadrukt sterk de nood aan een diversiteitsbeleid in de verschillende beleidsdomeinen. Dit blijft geen holle intentie, maar is alomtegenwoordig in heel het akkoord.

**De VGC gaat het verst in het diversiteitsbeleid van het eigen personeel:** het diversiteitsplan (2018-2020) wordt verder gezet. De VGC hanteert streefcijfers, neemt verschillende kansengroepen - waaronder etnisch-culturele diversiteit - op in de statistieken en onderzoekt welke positieve acties aangewezen zijn (p. 36). De flexibiliteit waarmee directies vacatures kunnen openstellen (p.40), biedt veel mogelijkheden, wetende dat de vaak omslachtige wervingsprocedures een grote drempel zijn in het streven naar representativiteit op alle functieniveaus.

Ook voor **burgerinspraak** (met specifieke vermelding van mensen met een migratieachtergrond, p.3), het jeugd aanbod (p.20), de cultuursector (programma, aanbod en publiek, p.33), Bruzz (personeel en raad van bestuur, p.34), het onderwijs (zie verder), de gemeenschapscentra (personeel, bestuur, aanbod en publiek, p.29) en "de advies- en beheersorganen van de vele vzw's, koepels, overheidsorganen ... die onder de VGC vallen" (p. 3-4) onderstreept de VGC de nood aan representativiteit van de Brusselse bevolking. Daarnaast worden de gesubsidieerde organisaties gestimuleerd om een diversiteitsbeleid te voeren. (p.9) De zorgsector wordt geprikkeld om cultuursensitiever te werk gaan (p.26).

**De VGC laat wel een kans liggen** om voor haar openbare aanbestedingen antidiscriminatie- en diversiteitsclausules in te voeren en deze clausules afdwingbaar te maken. Voor de uitbestedingen van de uitbating van infrastructuur maakt ze gebruik van "sociale, ethische en duurzaamheidsclausules" (p.40). Dit zou verbreed kunnen worden met de bovenvermelde clausules, en als inspiratie kunnen dienen voor andere uitbestedingen. Het geplande onderzoek naar de sociaaleconomische achtergrond van kunstenaars (p. 32) zal voorts zinvoller ingevuld worden als de onderzoekers ook hun migratieachtergrond analyseren.

### ... maar geen aandacht voor discriminatie...

Zo veel aandacht er gaat naar het diversiteitsbeleid, zo weinig naar (racistische) discriminatie. Het is uitkijken naar de rol die de VGC wil spelen om de publieke ruimte te dekoloniseren, door "symbolen gelieerd aan de kolonisatie te kaderen met de bestaande kennis over de Belgische kolonisatie". Ook de geplande sensibilisering van jongeren over belangrijke beeldvormingsvraagstukken (p.35) biedt mogelijkheden.

ORBIT pleit ervoor om van **de aanpak van discriminatie in alle aangehaalde beleidsdomeinen** een prioriteit te maken. De reeds aangehaalde anti-discriminatieclausules zijn een eerste mogelijkheid. De VGC kan elke gesubsidieerde organisatie stimuleren om procedures uit te werken om racisme in de eigen werking aan te pakken. Het streven naar gelukkige, gemotiveerde personeelsleden (p. 36) zal pas slagen als seksisme, homofobie, racisme... op de werkvloer teruggedrongen worden.

### ...en ook niet voor de levensbeschouwelijke diversiteit.

'Brussel is wat we delen' is een sterk document dat met ambitie Brussel en Brusselaars wil en zal verbinden, in dialoog brengen, cultuursensitief verzorgen... in al hun diversiteit. Maar het ruime publiek, leerlingen en leerkrachten, het sociaal-cultureel werk, de kunsten, de welzijnssector,... moeten in de nabije toekomst **ook meer structurele kansen krijgen om de meerwaarde van het divers levensbeschouwelijk en religieus toebehoren van hun medeburgers te ontdekken.**

Er zijn best wat Brusselaars, verenigingen en instellingen systematisch bezig zijn met het zin- zoeken, interlevensbeschouwelijk leren, het actief omgaan met het levensbeschouwelijke en religieus erfgoed en de actuele beleving ervan,... Sommige burgerinitiatieven of verenigingen organiseren regelmatig een aanbod. Dat ze in het VGC bestuursakkoord niet aan bod komen is een gemiste kans. Misschien komt er nog iets in de aparte beleidsnota's van de collegeleden.

Burgers werken of zoeken werk, lopen school en volgen een opleiding, sporten en participeren aan het culturaanbod,... maar ze organiseren ook lentefeesten en godsdienstige bijeenkomsten, ze gaan naar de yoga, volgen een cursus mindfulness of hebben een sociaal-religieuze betrokkenheid. Anderen zitten met vragen hierover, hebben interesse of willen ontmoeten.

De VGC zou kunnen inzetten op het **creëren van ruimtes voor stilte, meditatie, zin zoeken en interlevensbeschouwelijke ontmoeting tijdens festivals en in de stad.** Er is in de grootstad immers een groeiende behoefte aan stilte als tegenwicht tegen alle prikkels die op de mens afkomen. Er is nood aan bezinning en dialoog over levensvragen. We weten hoeveel mensen psychisch kwetsbaar zijn en ergens houvast zoeken. Die ruimte kunnen we creëren in het kader van bestaande festivals of in nieuwe locaties.

De VGC kan werk maken van een verhoogde **toegankelijkheid van het religieus en levensbeschouwelijk immaterieel erfgoed in Brussel.** Dat erfgoed is deel van de cultuur van deze stad. De VGC kan stimuleren dat nieuwkomers (bijv. in het kader van het Nederlands leren)kennismaken met dit erfgoed. Daarnaast kan een project ontwikkeld worden om burgers met een diverse levensbeschouwelijke en religieuze achtergrond elkaar te laten ontmoeten. Ze kunnen dan ook uitwisselen over het immateriële erfgoed dat zij beheren.

**ORBIT stelt voor dat de VGC een overleg met experts organiseert, in het perspectief van het samenstellen van een beleidsplan voor interlevensbeschouwelijke dialoog.**

## 2. Het VGC-akkoord: enkele relevante citaten en een paar extra-ORBIT suggesties

In wat volgt zetten we een aantal passages uit het akkoord in de schijnwerpers. Sommige elementen sluiten aan bij de 19 aanbevelingen die ORBIT deed in de campagne #iedereenaanboord. Andere vragen nog extra aandacht.

### Kinderrechten

Brussel heeft nood aan een waakhond over de toepassing en naleving van het Kinderrechtenverdrag. (p.2)

Dit sluit aan bij de aanbeveling van ORBIT om **in elk geval meer aandacht** te besteden aan **'het belang van het kind'**.

### Burgerinspraak

De VGC zorgt ervoor dat **initiatieven voor burgerinspraak en -participatie ook hun weg vinden naar nieuwkomers en Brusselaars met een migratieachtergrond**, onder andere door sterke samenwerking met het middenveld. (p.3)

Die visie houdt rekening met het superdiverse Brussel van vandaag en met nieuwe ideeën en praktijken rond burgerparticipatie. De **advies- en beheersorganen van de vele vzw's, koepels, overheidsorganen ... die onder de VGC vallen, werken aan een meer representatieve samenstelling, als spiegel van de reële Brusselse bevolking**. (p.3-4)

We betrekken ervaringsdeskundigen actief bij de beleidskeuzes. (p.6)

ORBIT beveelt aan om **meer middelen te besteden door het lanceren van projecten die inzetten op de politieke participatie van burgers met een migratieachtergrond**. De VGC kan ook overwegen om initiatiefnemers die de registratie bevorderen voor het gemeentelijk kiesrecht van niet-Belgen (EU en niet-EU), te ondersteunen.

### Wonen

Omdat ruimte in Brussel schaars is, ondersteunen we het tijdelijk gebruik van leegstaande ruimtes. (p.9)

Gezien de woningnood zo groot is, begrijpt ORBIT niet goed waarom hier sprake is van een 'tijdelijke invulling'. Het is vaak mogelijk om een leegstaande ruimte tot woongelegenheden om te bouwen. **Het zou zonde zijn om leegstand enkel als 'pop-up' te gebruiken** als ze al over een keuken en badkamer beschikken. Wil de VGC een dubbelslag slaan, dan kan ze een oproep lanceren naar **vluchtelingen met artistiek talent en ze de kans geven in de leegstaande panden te wonen, te werken, tentoon te stellen of te performen**.

### Hoofdstuk "Samenleven: Iedere Brusselaar" (p. 9-10)

We gaan voor structurele samenwerking met organisaties die specifieke kennis en ervaring hebben rond integratie en diversiteit in Brussel. We vragen actief hun input en visie op ons beleid. Zo integreren we de bestaande Brusselse expertise binnen de VGC-dienstverlening. (p.9)

We **stimuleren de gesubsidieerde organisaties van de VGC om de diversiteit van Brussel beter te weerspiegelen.** (p.9)

De VGC streeft naar een inclusieve stad waarbij **symbolen gelieerd aan de kolonisatie gekaderd worden met de bestaande kennis over de Belgische kolonisatie.** (p.10)

De VGC actualiseert samen met Vlaanderen en in relatie met de nieuwe ordonnantie verplichte inburgering (GGC) haar rol binnen het inburgeringsbeleid. (p.10)

ORBIT onderschrijft **de nood aan diversiteitsplannen** – ook in de gesubsidieerde instellingen. Het zou dan ook goed zijn mocht de VGC – in samenspraak met het Brussels Gewest – **de subsidiëring van het werken aan een diversiteitsplan op maat versterken in de non-profit.**

## Onderwijs

De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze leerkrachten. De **lerarenjob aantrekkelijk maken**, zien we als een belangrijke onderwijswerf van deze legislatuur. Er zal bijzondere aandacht gaan naar de startende leerkrachten. Meer ervaren leerkrachten kunnen rekenen op ondersteuning en opleidingskansen om zich verder te specialiseren. Door de handen in elkaar te slaan met de lerarenopleidingen en samen met alle schoolbesturen draagt de VGC bij aan het **oplossen van het almaar groter wordende lerarentekort.** (p.15)

Beginnende leerkrachten krijgen meer kansen om extra opleiding te volgen of extra ondersteuning in te roepen (p.16)

De VGC voorziet in **opleidingen en begeleiding van schooldirecties om hen te ondersteunen in het voeren van een duurzaam en efficiënt personeelsbeleid** (p.16)

We verbeteren de instroom van kandidaat-leerkrachten in de Nederlandstalige lerarenopleidingen in Brussel. We steunen secundaire scholen en hogescholen om de instroom van studenten in de lerarenopleidingen te verbeteren. **Ook initiatieven uit het middenveld die Brusselse jongeren aanmoedigen om voor het lerarenberoep te kiezen, kunnen rekenen op steun.** We doen dit onder andere met rolmodellen en ambassadeurs. (p.16)

Het is **belangrijk dat alle Brusselse kinderen zich herkennen in het lesmateriaal en de lesmethodes.** Voortbouwend op het reeds ontwikkelde aanbod biedt de VGC samen met haar partners op het terrein en het OCB de Brusselse scholen up-to-date en innovatieve leerboeken, methodes en activiteiten. Daarbij heeft ze bijzondere aandacht voor grootstedelijke thema's, de Europese Unie, de diversiteit van de aanwezige culturen, de nabijheid van de andere taalgemeenschap, maar ook bijvoorbeeld voor het koloniale verleden van Brussel en België. (p.16)

We willen schoolteams actiever ondersteunen om de **omgang met diversiteit naar het centrum van de onderwijspraktijk te brengen.** Dit draagt bij tot een positieve houding bij leerlingen tegenover hun school en het onderwijs. Oog voor alle vormen van diversiteit geeft alle leerlingen alle kansen om te groeien naar hun potentieel. (p.17)

**Scholen zijn op elk vlak een weerspiegeling van de stad. Ook wie voor de klas staat is dat. We streven naar een grotere diversiteit in de schoolteams** (p.18)

We werken samen met de hogeronderwijsinstellingen aan projecten om leerlingen uit **kansengroepen te laten doorstromen naar het hoger onderwijs.** (p.18)

ORBIT is opgetogen dat de VGC wil werken aan het **leerkrachtentekort**, onder meer door meer mensen toe te leiden tot de lerarenopleiding en door innovatieve projecten van het middenveld te ondersteunen. Ook de inzet op de ontwikkeling van een duurzaam en personeelsbeleid bij scholen, in combinatie met de wil om de diversiteit in het lerarenkorps te verhogen, klinkt veelbelovend. **Een meerjarig totaaltraject om de tot nu toe weinig aangeboorde visvijver van potentiële leerkrachten met een migratieachtergrond voor de klas te krijgen, zou een belangrijke verwezenlijking kunnen zijn van deze legislatuur.**

We stimuleren samenwerking tussen leerlingen, ouders en scholen en waken erover dat leerlingparticipatie en ouderbetrokkenheid op een inclusieve manier vorm krijgen. (p.18)

De VGC en de onderwijs- en opleidingsverstrekkers voeren een ambitieus beleid om de ongekwalificeerde uitstroom in te dijken en +18-jarigen nieuwe kansen te geven. Ze zorgen voor een onderwijs- en opleidingsaanbod dat reële kansen biedt op tewerkstelling, via vorming en via specifieke trajecten voor kansengroepen. (p.19)

### **Jeugd**

We ondersteunen hun talenten en passies in elke mogelijke richting: **de diversiteit van de jonge Brusselaars mag z'n gelijke vinden in het jeugd aanbod.** (p.20)

### **Sport**

Sportverenigingen vormen een essentieel onderdeel van het sociaal weefsel van onze stad. Ze brengen mensen bij elkaar en slagen erin om bruggen te bouwen tussen mensen met verschillende achtergronden. (p.22)

Clubs krijgen via de VGC de kans om sociale projecten rond sport op te zetten in het kader van buurtwerking en opleidingstrajecten. (p.22-23)

Door sport en inburgering met elkaar te verbinden, creëren we kansen voor nieuwkomers om hun netwerk te verbreden en taal te oefenen (p.23)

ORBIT pleit ervoor om **in alle sporttakken het racisme aan te pakken.** Dat hoort thuis in een Brussels actieplan tegen racisme.

### **Welzijn en Zorg**

We zetten actief in op het opsporen van de meest kwetsbare Brusselaars en blijven bouwen aan sterke, betaalbare en kwaliteitsvolle zorg (p.26)

We realiseren een toegankelijk en outreachend welzijns- en gezondheidsaanbod en nemen **initiatieven om een cultuursensitieve zorg te garanderen** (onder andere dementiezorg, mantelzorg, geestelijke gezondheidszorg, jeugd welzijn).

We investeren in de **opleiding en rekrutering van interculturele bemiddelaars.** (p.26)

### **Gemeenschapscentra**

Gemeenschapscentra openen hun deuren voor de wijk en trekken er zelf op uit om de vinger aan de pols houden van wat beweegt in hun omgeving. De **Brusselse superdiversiteit moet weerspiegeld worden in personeel, bestuur, aanbod en publiek.** (p.29)

## Cultuur

Het culturele landschap is in Brussel beweeglijker en diverser dan in andere Belgische steden. De VGC speelt daarin vandaag al een specifieke rol. Ze ondersteunt bij uitstek jong en nieuw talent en kiest vaak voor experiment en ongewone samenwerkingen. [...] We versterken Brussel als bruisende, spannende culturele hoofdstad die openstaat en toegankelijk is voor iedereen. Met een toonaangevende kunstensector en een veelkleurig socio-cultureel verenigingsleven. (p. 31)

Naar analogie met Berlijn en in samenwerking met het Brussels Gewest en de Franse Gemeenschap laten we een **onderzoek uitvoeren naar de sociaaleconomische positie van kunstenaars**, in combinatie met de vraag en het aanbod van geschikte atelierruimte (p.32)

We werken zo veel mogelijk hindernissen weg zodat iedereen toegang kan krijgen tot kunst en cultuur. Dat betekent ook: participatie van programmatie over productie tot cultuurredactie en vorming. (p.32)

**We stimuleren cultuurparticipatie en initiatieven om de superdiversiteit van de stad binnen te brengen in culturele huizen en organisaties.** We moedigen cultuurhuizen aan hun programma, aanbod én publiek diverser te maken en om onderling good practices uit te wisselen. (p.33)

We bouwen het internationale literatuurhuis Passa Porta verder uit tot een internationaal huis voor literatuur en vrijheid van meningsuiting. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar kinderen en jongeren. (p.33)

## Media

De volgende jaren bouwt Bruzz verder aan een coherente en strategische visie, een efficiënt beheer en aansturen van de organisatie, en een groter bereik in Vlaanderen én van diverse doelgroepen. Brussel krijgt het beeld dat het verdient bij de huidige en nieuwe mediagebruikers. (p.34)

Brussel als diverse en inclusieve stad uit zich in het media- en content-aanbod van Bruzz. Bruzz houdt ook de vinger aan de pols bij wat er leeft in de vele gemeenschappen die onze stad maken, en geeft hen zo ook een stem. Bruzz brengt de vele dimensies van Brussel en versterkt de grote en kleine verhalen die de stad rijk is. (p.34)

**Brusselaars geven we ook een stem in Bruzz door een divers personeelsbestand. Ook de raad van bestuur stellen we zo samen dat Brussel er zich in herkent.** (p.34)

We maken middelen vrij om samen met Brussels onderwijs te werken aan mediawijsheid. We **versterken kinderen en jongeren om te leren omgaan met nepnieuws en andere belangrijke beeldvormingsvraagstukken.** (p.35)

## Communicatie

Als overheid communiceren we laagdrempelig en duidelijk. Klare taal wordt door iedereen geapprecieerd. We houden zo veel mogelijk rekening met het niveau van het Nederlands bij anderstaligen. (p.35)

## Personeel

De VGC-medewerkers werken dagelijks voor en met de Brusselaars. Hoe meer de VGC een afspiegeling vormt van de Brusselse leefwereld en arbeidsmarkt, hoe beter ze zich kan spiegelen

aan de Brusselse noden en behoeften. **Daarom voeren we binnen de VGC een actief diversiteitsbeleid dat wordt ontwikkeld en aangestuurd vanuit het centraal management. Het 'actieplan diversiteit 2018-2020'** definieert streefcijfers voor het personeel van de VGC-administraties op het vlak van etnisch-culturele diversiteit, personen met een beperking, leeftijd en gender. We nemen **deze parameters op in de statistieken** en **we onderzoeken welke positieve acties aangewezen zijn**. De VGC werkt drempels verder weg met een actief en gediversifieerd wervingsbeleid. (p.36)

Gemotiveerde, gelukkige personeelsleden die met beide voeten in de Brusselse realiteit staan, garanderen een constructieve bedrijfscultuur en een professionele dienstverlening. We voeren een HR-beleid gericht op motivatie, welbevinden, welzijn en betrokkenheid. Onder andere aan de hand van zowel tevredenheidsmetingen bij het personeel als interne en externe gebruikersbevestigingen gaan we na of de huidige organisatiecultuur en de steun van de leidinggevenden de gewenste is. De nodige bijstellingen volgen uit deze metingen. (p.36)

Het nieuwe personeelsplan biedt een duidelijk werkbaar kader voor de administratie. Het moet duidelijk zijn dat de afspraken van het plan budgettair gedekt zijn. Binnen de goedgekeurde budgettaire enveloppes **krijgen de directies het mandaat om flexibel te beslissen over het openstellen van vacante plaatsen, aanstellingen en vervangingen**. Hiertoe worden de nodige registratiesystemen opgezet. Het personeelsplan maakt integraal onderdeel uit van het meerjarenplan van de VGC. (p.40)

### **Infrastructuur**

We verbeteren de toegankelijkheid van onze gebouwen door de principes van Universal Design actief toe te passen. (p. 38)

Bij het uitschrijven van aanbestedingen voor het uitbaten van concessies in onze gebouwen, passen we uitdrukkelijk **sociale, ethische en duurzaamheidsclausules** in. In het aankoopbeleid houden we rekening met dezelfde criteria. (p.38)

**ORBITvzw - vrijdag 16/08/2019**

**Contact: Didier Vanderslycke 0478/234564 [didier@orbitvzw.be](mailto:didier@orbitvzw.be)**

