

## **EXTERNE BEVRAGING**

Overzicht per thema van bevroagde actoren,  
de positieve en minder goede punten in Gent  
betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit  
en verwachtingen of suggesties naar de toekomst toe



## **Externe bevraging - Inhoudstafel**

<b>1. Thema Migratie</b>	Bijlage 2 – p. 2
<b>2. Thema Werk</b>	Bijlage 2 – p. 5
<b>3. Thema Onderwijs</b>	Bijlage 2 – p. 10
<b>4. Thema Gezondheid</b>	Bijlage 2 – p. 14
<b>5. Thema Antiracisme</b>	Bijlage 2 – p. 16
<b>6. Thema Armoede</b>	Bijlage 2 – p. 20

## 1. Thema Migratie

### Bevraagde diensten en organisaties, via interview:

Loket Migratie Dienst Burgerzaken Stad Gent  
OCMW Dienst Vreemdelingen  
Vereniging voor Ontwikkeling en Emancipatie van Moslims (VOEM vzw)

### Diensten en organisaties die de vragenlijst invulden:

CAW Artevelde en CAW Visserij (via Stuurgroep Diversiteit)  
Dienst Asiel- en Vluchtelingenbeleid Stad Gent  
Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF vzw)  
Intercultureel Netwerk Gent vzw  
Kom-Pas vzw  
Kruispunt Migratie-Integratie vzw  
Maatschappelijke Cel Politie Gent  
ODiCe (Oost-Vlaams Diversiteitscentrum vzw)  
Transithuis (CAW Artevelde)  
Turkse Unie van België (TUB vzw)  
VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw)

<b>KENNIS EN EXPERTISE</b>  Wat is de kennis en expertise van uw organisatie of dienst betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit (ECD)?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Expertise rond migratie wordt opgebouwd door contacten met ECD en door het onderhouden van een gespecialiseerd netwerk.</li><li>2. Bij het OCMW is er een interne helpdesk aanwezig voor het beantwoorden van vragen over de vreemdelingenwetgeving en de OCMW-wetgeving.</li><li>3. Medewerkers en personeelsleden van diverse diensten en organisaties volgen vormingen en cursussen mbt migratie.</li><li>4. Er loopt een project rond huwelijksmigratie (TUB).</li><li>5. Expertise rond vreemdelingenrecht aanwezig bij Transithuis (CAW Artevelde) en contact met een zeer divers publiek.</li><li>6. Expertise rond het asielbeleid, opvangregeling en vrijwillige terugkeer (Dienst Asiel- en Vluchtelingenbeleid).</li><li>7. Expertise rond vreemdelingenrecht, internationaal privaatrecht en het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid bij het Kruispunt Migratie Integratie.</li></ol>
<b>VASTSTELLINGEN</b>  Welke positieve punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ruim aanbod naar ECD toe.</li><li>2. Aanwezigheid van Integratiedienst op overleggen.</li><li>3. Toegankelijk beleid: aanhalen van knelpunten en moeilijkheden is mogelijk.</li><li>4. Betrokkenheid van de Integratiedienst bij het thema.</li></ol>
<b>VASTSTELLINGEN</b>  Welke minder goede punten stelt uw organisatie of dienst vast in	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nood aan ruimer aanbod van degelijke en betaalbare huisvesting voor mensen die moeten rondkomen met beperkt inkomen/leefloon.</li><li>2. Nood aan degelijke vormingen voor de politie rond migratie.</li><li>3. Te weinig aandacht en samenwerking voor het thema huwelijksmigratie</li></ol>

<p>Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<p>en bijhorende problemen (bijvoorbeeld: 'lastige' procedure voor onderzoek naar schijnhuwelijken).</p> <p>4. Te weinig aandacht voor psychosociale problemen bij de doelgroep.</p>
<p><b>SAMENWERKING</b></p> <p>Hoe verloopt de samenwerking met (andere) stedelijke diensten betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p><u>Goed</u></p> <p>1. In se goede samenwerking tussen Integratiedienst en de bevroagde diensten.</p> <p><u>Aandachtspunten:</u></p> <p>1. Toch is de samenwerking nog te versnipperd en te stroef.</p> <p>2. Nog te weinig samenwerkingsverbanden</p> <p>a. Relevante diensten en organisaties samenbrengen, ook in noodsituaties</p> <p>i. Vrijwilligersorganisaties</p> <p>b. Afwezigheid structureel overleg</p> <p>i. Dienst Burgerzaken en OCMW</p> <p>ii. ID-Kompas-ING-TVGent-HvN</p> <p>iii. Dienst Burgerzaken en Transithuis</p> <p>3. Loket migratie is moeilijk bereikbaar.</p> <p>4. Samenwerking vaak tussen medewerkers van verschillende diensten, te weinig structurele samenwerking.</p> <p>5. Meer gecoördineerde aanpak nodig voor uitwisseling, overleg en samenwerking (zowel lokaal als bovenlokaal).</p> <p>6. Blijvende uitwisseling en samenwerking tussen Integratiedienst en bovenlokale diensten (vb KMI) nodig.</p> <p>7. Ondersteunen van lokale eerstelijnswerkingen in hun dienstverlening naar ECD rond de verblijfsmaterie.</p>
<p><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u, algemeen gesteld, in de toekomst gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>1. Bewaken van (positieve) beeldvorming rond ECD.</p> <p>2. Ook de positieve verhalen aan bod laten komen.</p> <p>3. Positieve benadering van migratie.</p> <p>4. Werken aan een breder maatschappelijk draagvlak voor verantwoord omgaan met migratie en ECD.</p> <p>5. Transparanter beleid nodig.</p> <p>6. Duidelijker beleid nodig.</p> <p>7. Intensiever inburgeringstraject nodig.</p> <p>- Meer inzetten op activering naar werk en onderwijs toe: taallessen, toeleiden naar tewerkstelling.</p> <p>- Meer gedeelde kennis nodig over migratie. Regels en procedures van het vreemdelingenrecht moeten helderder en toegankelijker worden voor iedereen die er mee in aanraking komt.</p> <p>8. Betere afstemming tussen vreemdelingenwetgeving en OCMW-wetgeving.</p> <p>9. Vrijmaken van meer budgetten voor de lokale besturen ter ondersteuning van hun werk.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Meer inzetten op individuele begeleiding van migranten in hun verblijfsprocedures en –keuzes (ook op Vlaams en federaal niveau).</li> <li>11. Afstemming en overleg tussen Vlaamse en Federale bevoegdheden.</li> <li>12. Meer afstemming tussen de migratie- en de integratievoorwaarden.</li> <li>13. Uniforme toepassing van de (vreemdelingen)wetgeving.</li> <li>14. Duidelijk afgelijnd asielbeleid.</li> <li>15. Beter wetgevend kader ivm migratie en een strikte uitvoering hiervan.</li> <li>16. Beter gevoerd beleid rond gezinshereniging met de nodige aandacht voor de conflicten die hiermee gepaard gaan.</li> <li>17. Informatiecampagnes in landen van herkomst om onrealistische verwachtingen de kop in te drukken.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u in de toekomst, meer specifiek in Gent, gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sterkere en snellere anticipatie op de nieuwe migratiestromen en proactief beleid rond Intra-Europese Migratie.</li> <li>2. Onrealistische verwachtingen tav immigratieland.</li> <li>3. Instroom van Roma wordt enkel negatief belicht.</li> <li>4. Nood aan lokale dienstverlening en basisdienstverlening.</li> <li>5. Oncontroleerbare instroom. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. De stad is 'vol' (objectieve cijfergegevens?);</li> <li>b. Overbevraging reguliere welzijnsvoorzieningen;</li> <li>c. Opmerkelijke stijging aanvragen bij OCMW: OCMW-steun niet gezien als opvangnet, maar als "way of life".</li> </ol> </li> <li>6. Vraag naar ondersteuning van de hulpverleningsorganisaties in de uitvoering van hun kernopdracht zodat hun draagvlak mee evolueert met de toenemende druk vanuit de doelgroep.</li> <li>7. Nood aan eenduidige en laagdrempelige informatieverstrekking naar diensten (verscheidenheid aan statuten) en burgers (rechten/plichten).</li> <li>8. Informatie en expertise blijven centraliseren en ontsluiten binnen de Integratiedienst.</li> <li>9. Opnieuw opstarten van individuele dienstverlening binnen Integratiedienst (naar nieuwe doelgroepen).</li> </ol>

## 2. Thema werk

### Bevraagde diensten en organisaties, via interview:

Dienst Werk Stad Gent  
Turkse Unie van België (TUB vzw)  
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

### Diensten en organisaties die de vragenlijst invulden:

Dienst Economie Stad Gent  
Federatie van Marokkaanse Verenigingen (FMV vzw)  
Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF vzw)  
Intercultureel Netwerk Gent vzw  
Minderhedenforum  
OCMW Opleidings- en Tewerkstellingscentrum (OTC)  
Platform van de Afrikaanse Gemeenschappen (PAG vzw)  
Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité (RESOC) Gent en rondom Gent  
Vereniging voor Ontwikkeling en Emancipatie van Moslims (VOEM vzw)

<p><b>KENNIS EN EXPERTISE</b></p> <p>Wat is de kennis en expertise van uw organisatie of dienst betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit (ECD)?</p>	<p>Er is veel expertise rond het activeren en/of begeleiden van moeilijk bereikbare werklozen naar de arbeidsmarkt. In deze groep zijn relatief veel allochtonen.</p> <p>Er is veel kennis omtrent het beleid evenredige arbeidsdeelname.</p> <p>Er is kennis over de regularisatieprocedure op basis van een arbeidsovereenkomst.</p> <p>Er is veel expertise waar het erop aankomt om de doelgroep te informeren (aan de hand van onder andere vormingen).</p>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke positieve punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diversiteit is bij sommige beleidsmakers geen vies woord meer. Het besef dat het personeelsbestand van de Stad Gent een weerspiegeling moet zijn van de bevolking groeit.</li><li>2. Er zijn vele projecten om de problematiek van tewerkstelling aan te pakken (Gent Stad in Werking, project voor hooggeschoolde nieuwkomers, ...).</li><li>3. Verschillende vakbonden zetten duidelijk meer in op ECD.</li><li>4. De Stad Gent treedt meer dan vroeger naar buiten (onder meer via de buurt-jobbeurzen). Dat is positief, maar creëert soms overtrokken verwachtingen. Wanneer men niet slaagt voor een examen is de ontgoocheling er vaak des te groter door. Bij wie wel slaagt (en in zijn naaste sociale omgeving) stijgt het vertrouwen in de (lokale) overheid.</li><li>5. De VDAB zet sterk in op allochtone doelgroep. De VDAB biedt tevens een brede waaier van opleidingen aan. Helaas zijn er vaak lange wachttijden voor die opleidingen.</li><li>6. Jonge Turkse mensen vinden vlot de weg naar uitzendkantoren, maar worden meestal alleen ingezet op zware jobs.</li><li>7. De kringloopcentra werven vlot allochtonen aan.</li><li>8. Het bestaan van GSIW, Gent Stad in werking als concept.</li><li>9. De betrokkenheid van de Integratiedienst.</li><li>10. Dat er in Gent aandacht voor de allochtone medemens is, dat de actuele situatie goed bijgehouden wordt, bijvoorbeeld de</li></ol>

	<p>arbeidsbemiddeling voor nieuwe EU-burgers.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. ECD wordt vrij goed vertegenwoordigd in de bestaande werking (klassieke migrantengroepen – Turken en Maghrebijnen – minder goed).</li> <li>12. Aandeel van ECD kent een continue groei, zelfs in een minder optimistische conjunctuur.</li> <li>13. Er worden verschillende inspanningen gedaan op niveau van Gent om de allochtone doelgroep te helpen bij hun integratie in onze samenleving: Latent Talent en ambassadeursacties, inspanningen van OCMW-bestuur om te investeren in projecten, ...</li> <li>14. Er worden verschillende stappen gezet naar betere afstemming van de diensten en samenwerking tussen de verschillende instanties, Er wordt ook geïnvesteerd in preventieve acties (Samsara).</li> <li>15. Blijvende aandacht en ondersteuning die wordt gegeven via specifieke acties naar ECD op de verschillende werkdomeinen: wonen, weten, werk, welzijn (bvb. ovv werk via de werkgroep Latent Talent van GSIW).</li> <li>16. Gebruik van sociale overwegingen in overheidsopdrachten. De Stad Gent pioniert inzake het linken van overheidsopdrachten met diversiteitsplannen en werkpleklers.</li> </ol>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke minder goede punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversiteit is niet in alle stadsdiensten een normaliteit.</li> <li>2. Het hoofddoekenverbod is een blijft een spijtige zaak. De stellingname van de Stad Gent in het hoofddoekendebat droeg niet bij tot meer tewerkstelling van etnisch-cultureel diverse groepen, wel integendeel.</li> <li>3. Communicatie naar de burgers uit de migratie verbeteren.</li> <li>4. Focus teveel alleen op Turks-Marokkaanse gemeenschap.</li> <li>5. Discriminatie in interim-kantoren.</li> <li>6. ECD blijft geconcentreerd binnen de typische diensten, we missen nog ECD op topfuncties. Hooggeschoolde allochtonen hebben tevens een groot probleem om op de arbeidsmarkt aan de slag te komen.</li> <li>7. De VDAB blijft een negatief imago genieten en wordt gewantrouwd als in eerste instantie een controleorgaan.</li> <li>8. In relatie tot de job worden meestal te hoge eisen gesteld aan kandidaten.</li> <li>9. Er is weinig zicht op de deelname van allochtonen in het PWA-circuit.</li> <li>10. Het Ambassadeursproject was oa bedoeld voor werkgevers, de interesse voor dit project is van werkgeverskant ondermaats (zie cijfers van aantal aanvragen voor een ambassadeur).</li> <li>11. De Stad kan veel meer de commerciële sector in het bad van diversiteitsdenken, plannen, ... trekken via acties.</li> <li>12. Het aantal allochtone werknemers bij de Stad Gent is te laag, alsook algemeen op de arbeidsmarkt.</li> <li>13. Er gaat te weinig aandacht naar het sensibiliseren van werkgevers in het project Latent Talent.</li> <li>14. Verzadigingspunt op vlak van dit thema; we hebben al heel wat stappen gezet; voor sommigen is het plafond bereikt om het erover te hebben; er zou opnieuw wat dynamiek op gang moeten komen. Is te veel een evidentie: 'we zijn ermee bezig' (verworvenheid), waardoor er te weinig bij stilgestaan wordt.</li> <li>15. Moeilijk bereik van sommige allochtone groepen (Turken en Maghrebijnen), ook niet via federaties van zelforganisaties.</li> <li>16. Geen ondersteuning voor zelforganisaties op vlak van tewerkstelling.</li> </ol>

	<p><u>Vaststellingen over doelgroep:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aanwerving: lage kwaliteit van sollicitatiebrieven, ook bij hogeschoolden (meer ondersteuning nodig).</li> <li>2. Taalkennis blijft een heikel punt, ook voor hogeschoolden.</li> <li>3. Man-vrouw-relatie niet bevorderlijk voor tewerkstelling (vrouw heeft toestemming man nodig, combineert alles in huishouden+werk, weinig flexibel (uren, mobiel))</li> <li>4. Er is nood aan een meer gecoördineerde aanpak van een aantal probleemgroepen: bvb de steeds stijgende doelgroep van de zwakke niet-gealfabetiseerde allochtonen, die weinig kansen hebben om een traject naar werk op te starten, bvb. Nieuwe EU-burgers.</li> <li>5. Onvoldoende middelen om een specifiek beleid rond maatschappelijke integratie uit te bouwen</li> <li>6. Migratiedebat moet niet alleen met de betrokken etnisch-cultureel diverse groepen of hun organisaties gevoerd worden maar moet een breed, open maar eveneens een realistisch maatschappelijk debat zijn.</li> <li>7. Het accent op taal, de taalvoorwaarden worden te absoluut gesteld; het moet mogelijk zijn tenminste al tot een jobdoelwit te komen voor de werkzoekende verder doorverwezen wordt.</li> <li>8. De vooroordelen van werkgevers zijn en blijven een sterke drempel voor allochtone werkzoekenden.</li> <li>9. De medewerkers van de VDAB vormen een dwarsdoorsnede van de bevolking, wat betekent dat er ook een deel medewerkers zijn met een eerder negatieve houding naar personen van vreemde origine toe.</li> <li>10. Ontbreken van streefcijfers voor het eigen diversiteitsbeleid is een probleem (samen met de verminderde instroom natuurlijk)</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>SAMENWERKING</b></p> <p>Hoe verloopt de samenwerking met (andere) stedelijke diensten betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deelname aan de buurtacties is onvoldoende.</li> <li>2. Er is nog onvoldoende doorstroming van informatie. De informatie moet beter worden gestroomlijnd. De zelforganisaties moeten daarin intenser worden betrokken.</li> <li>3. Vele diensten weten van het ambassadeursproject niet af. Er was bvb. geen enkele ambassadeur die bij de Stad tewerkgesteld was... wat toch erg vreemd is en veelbetekenend.</li> <li>4. De samenwerking in functie van Latent Talent loopt vlot.</li> <li>5. Er is samenwerking met: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Luc van Integratiedienst, zelden met andere collega's;</li> <li>o Dienst Gelijke Kansen (ifv programmteam – op ander niveau)</li> <li>o Dienst Wonen (ivm problemen huisvesting)</li> <li>o TVGent (tolken)</li> <li>o Dienst Burgerzaken (ivm papieren)</li> </ul> </li> <li>6. Samenwerking verloopt zeer vlot.</li> </ol> <p><u>Suggesties:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. We kunnen meer ervaringen uitwisselen met de Dienst Rekrutering en Selectie over de omgang met die doelgroep.</li> <li>2. Integratiedienst doet weinig aan bevruchting. Moeten zij als dienst niet wat meer impulsen geven? Meer informatie delen (bvb over nieuwkomers/trends)? Of meer tips om doelgroepen te bereiken (diensten moeten zelf ook trial and error doen)?</li> <li>3. Hoewel er reeds stappen gezet zijn in de goede richting, stellen we vast dat er nood is aan een betere afstemming en samenwerking tussen OTC, Kompas vzw en inburgeringsteam van VDAB om de kansen naar</li> </ol>

	<p>integratie te verhogen, dubbele trajecten te voorkomen, ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Samsara is een goed voorbeeld van samenwerking tussen de verschillende (stedelijke) diensten gericht naar de allochtone doelgroep.</li> <li>5. Open samenwerking in een goede verstandhouding met respect voor ieders rol en expertise.</li> <li>6. Een structurele (bvb. tweemaal op jaarbasis) afstemming van elkaars werking kan interessant zijn.</li> <li>7. Er is meer en meer samenwerking met andere diensten.</li> <li>8. De impact op de werkvloer van het convenant met de stad/OCMW lijkt eerder beperkt.</li> <li>9. De ad hoc samenwerking met Integratiedienst, met het Departement Stafdiensten en met het Lokaal Werkgelegenheidsbureau rond overheidsopdrachten was heel positief: veel bereidheid om te luisteren en actie te ondernemen.</li> <li>10. Suggestie: meer structurele samenwerking, bvb. inzake de diversiteit van het personeelsbestand van de stad.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u, algemeen gesteld, in de toekomst gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Streng aanpakken van discriminatie en gelijke kansen voor iedereen.</li> <li>2. Er moeten hardere maatregelen komen om de participatie van allochtonen aan de arbeidsmarkt te verhogen. De arbeidsmarkt moet de maatschappelijke realiteit beter representeren.</li> <li>3. Meer arbeidsbemiddeling voor nieuwe EU-burgers.</li> <li>4. Blijven inzetten naar werkgevers: kansen geven door vooroordelen weg te werken.</li> <li>5. Blijven inzetten naar allochtone groepen om kansen te verhogen (taal, diploma, ...).</li> <li>6. Investeren in betere afstemming tussen de verschillende diensten in verband integratie naar werk: afspraken rond taalverwerving stimuleren als eerste stap naar integratie, afspraken omtrent taalcoaching, ontwikkeling voortrajecten voor anderstaligen, ...</li> <li>7. Betere begeleiding van allochtone jongeren van in het middelbaar onderwijs – stimulans naar verder studeren.</li> <li>8. De aanpak voor Nederlands zal vooral beroepsgericht moeten gebeuren.</li> <li>9. Waarmaken van de voorbeeldrol van de overheid als diverse werkgever: investeren in opleiding en de erkenning van eerder verworven competenties (EVC), responsabilisering van de leidend ambtenaren.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u in de toekomst, meer specifiek in Gent, gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Streefcijfers tewerkstelling van burgers uit de migratie bij de Stad Gent.</li> <li>2. Initiatieven om de vervreemding bij de burgers te bestrijden.</li> <li>3. Waarmaken van de voorbeeldrol van de Stad Gent als diverse werkgever: investeren in opleiding en de erkenning van eerder verworven competenties (EVC), responsabilisering van de leidend ambtenaren.</li> <li>4. Allochtone middenveldorganisaties moeten middelen krijgen om hun intermediaire activerende rol beter te kunnen spelen.</li> <li>5. Kandidaat-werknemers moeten via specifieke vorming beter worden voorbereid op de examens die aan de Stad Gent worden georganiseerd.</li> <li>6. Het imago van de VDAB moet worden verbeterd. Het wantrouwen moet worden weggewerkt.</li> <li>7. Het ambassadeursproject zou moeten kunnen worden verdergezet, het is empowerend naar de deelnemers (dus waarom niet blijvend</li> </ol>

	<p>recruteren?) en de resultaten bij de doelgroep worden als zeer positief omschreven, toch op het niveau van de verbinding opleiding-werk, naar werkgevers toe zouden extra inspanningen kunnen gebeuren</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Werk- en begeleidingstrajecten voor nieuwe EU-burgers.</li> <li>9. Inzetten van mediators voor nieuwe EU-burgers.</li> <li>10. Aandacht voor nieuwe doelgroepen, zie instroom Oost-Europeanen.</li> <li>11. Dienstverlening binnen de stad in het algemeen: wat moet je opzetten? Hoe ver willen we hierin gaan? Wat doe je als beleid? Hoe voer je dat uit als stadsdienst? Nu nog te veel afhankelijk van de dienst/ het departement (weinig algemene visie op de stad is) =&gt; meer gezamenlijke richtlijnen (hoeft niet categoriaal).</li> <li>12. Nood aan psychologische begeleiding (Turkse vrouwen; zie hoger man-vrouw relatie); CAW is vaak een stap te ver, soms schrijnende verhalen en waar kunnen ze naar doorverwezen worden. Liefst een klankbord-vertrouwenspersoon die de eigen gemeenschap kent.</li> <li>13. Nood aan meer eerste lijn voor zwakste groepen.</li> <li>14. Investeren in betere afstemming tussen de verschillende diensten omtrent trajectbegeleiding voor anderstaligen: Kompas vzw – VDAB inburgeringteam – OTC – derdenorganisaties.</li> <li>15. Samenwerking stedelijke diensten omtrent verblijfskaarten en arbeidskaarten.</li> <li>16. Een ad hoc aanwezigheid op de werkgroep afstemming diversiteit van de SERR om bvb. een jaarlijkse stand van zaken te brengen omtrent het stedelijk beleid ivm ECD.</li> <li>17. TOUR van Gent (naar analogie van de TOUR van België van Selor) in samenwerking met de verenigingen van etnisch-cultureel diverse groepen.</li> </ol>
--	--

### 3. Thema Onderwijs

#### **Bevraagde diensten en organisaties, via interview:**

Dienst Kinderopvang Stad Gent  
Federatie van Marokkaanse Verenigingen (FMV vzw)  
Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen (FZO-VL vzw)  
Intercultureel Netwerk Gent vzw  
Opvoedingswinkel Gent  
Pedagogische Begeleidingsdienst Stad Gent (Brede school en Brugfiguren)  
Universiteit Gent (UGent), Cel Diversiteit en Gender

#### **Diensten en organisaties die de vragenlijst invulden:**

Centrum voor Basiseducatie Leerpunt Gent-Meetjesland-Leieland  
Drie Centra voor Leerlingenbegeleiding: CLB stad, CLB vrij net en CLB GO  
Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF vzw)  
Huis van het Nederlands Gent vzw  
Kind en Gezin (K&G)  
Kom-Pas vzw  
Lokaal Overleg Opvoedingsondersteuning Stad Gent  
Lokaal overlegplatform Basisonderwijs  
Lokaal overlegplatform Secundair Onderwijs  
Platform van de Afrikaanse Gemeenschappen (PAG vzw)  
Studieadviespunt Gent (de Stap)  
Tolk- en Vertaalservice Gent (TVGent vzw)  
Turkse Unie van België (TUB vzw)  
Universitair Centrum voor Talenonderwijs (UCT)  
VBJK (Expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang)  
Wonderwijs (Volwassenenonderwijs in Oost-Vlaanderen)

<p><b>KENNIS EN EXPERTISE</b></p> <p>Wat is de kennis en expertise van uw organisatie of dienst betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit (ECD)?</p>	<p>Er is veel expertise rond het GOK-onderwijs en inschrijvingsrecht.</p> <p>Veel organisaties en diensten leggen de nadruk op de sociaal-economische status van personen, niet op het allochtoon of autochtoon-zijn. Diensten geven aan dat de kennis over allochtonen automatisch wordt opgebouwd naarmate er meer kennis is over kansarmoede aangezien onder kansarmen verhoudingsgewijs meer ECD zit. De meeste organisaties hebben diversiteit als thema binnen hun werking, waar onder andere het omgaan met ECD onder valt.</p> <p>Er is veel expertise rond opvoedingsondersteuning.</p> <p>Er is veel expertise rond taal en meertaligheid, vooral rond NT2 (Nederlands als tweede taal).</p> <p>Er is expertise rond bemiddelen op school.</p> <p>Er wordt veel belang gehecht aan ouderbetrokkenheid en –participatie.</p> <p>Er wordt sterk ingezet op de participatie van de doelgroep.</p>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke positieve punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Er gebeurt veel, er zijn veel initiatieven. Er is bereidheid bij veel actoren.</li><li>2. Het project 'thuis taal op school' was zeer positief.</li><li>3. Het project brugfiguren moet structureel worden ingebed in het onderwijs in Gent.</li></ol>

<p>etnisch-culturele diversiteit?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Het LOP is goed georganiseerd (in vgl met Antwerpen (?)).</li> <li>5. CAR (aanmeldingsprocedure) heeft positieve gevolgen voor ECD.</li> <li>6. De stedelijke kinderopvang gaat goed om met diversiteit.</li> <li>7. De ouders worden beter betrokken bij de schoolloopbaan van hun kinderen.</li> <li>8. De kinderopvang is een ontmoetingsplaats geworden tussen ouders met verschillende origines.</li> <li>9. Het idee om huiswerkinitiatieven te bundelen is zeer goed.</li> <li>10. Goede, open communicatie.</li> <li>11. Bij studentenverenigingen voelen jongeren zich meer op hun gemak.</li> <li>12. De kwaliteit van de concentratiescholen in Gent is goed.</li> </ol>
<p><b>FASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke minder goede punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversiteit binnen onderwijs: sommige scholen staan er niet voor open.</li> <li>2. Besparingen: financiële middelen zijn beperkt, zowel voor tolkuren als voor vrijwilligers.</li> <li>3. Doorstroom van allochtonen is nog te beperkt: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. van KO naar kleuter;</li> <li>b. van lager naar middelbaar;</li> <li>c. van secundair naar hoger.</li> </ol> </li> <li>4. Wie, wat, waar, wanneer? → het is soms niet duidelijk welke organisatie of dienst welke taken op zich neemt. Er is bijzonder veel versnippering en de middelen worden niet altijd efficiënt ingezet. Omdat er heel wat initiatieven met projectmiddelen gefinancierd worden, gaat er ook veel verloren.</li> <li>5. Er moet meer aandacht gaan naar initiatieven om illegalen te ondersteunen. Ook Roma!</li> <li>6. Leerkrachten en hun visie op allochtonen en GOK-leerlingen laat soms te wensen over.</li> <li>7. Directies krijgen te veel speling om met de functie van brugfiguur om te gaan.</li> <li>8. De concentratiescholen hebben een slecht imago.</li> <li>9. Te weinig beschikbare tolkuren, te duur op termijn.</li> <li>10. Er is een kloof tussen aanpak en opvolging van kinderen die spijbelen.</li> <li>11. Kennis van de doelgroep over het onderwijssysteem laat te wensen over (gaan bvb. vlugger naar buitengewoon onderwijs).</li> <li>12. Sommige organisaties geven niet altijd juiste informatie door aan de ouders wat betreft studiekeuze van het kind en hebben niet altijd even objectieve aanpak naar allochtone gemeenschap.</li> <li>13. Het LOP is niet efficiënt genoeg (wordt niet naar volle capaciteit benut).</li> </ol>
<p><b>SAMENWERKING</b></p> <p>Hoe verloopt de samenwerking met (andere) stedelijke diensten betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de</p>	<p><u>Aandachtspunten:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Samenwerking in Gent is nog niet voldoende uitgewerkt. Nood aan meer structurele samenwerking.</li> <li>2. Samenwerking tussen bepaalde organisaties en sommige scholen kan beter.</li> <li>3. Volwassenenonderwijs wordt soms als formele partner vergeten mbt items die met ECD te maken hebben.</li> <li>4. Het is soms onduidelijk wat een dienst/organisatie doet en organisaties werken nog te veel naast elkaar. Meer samenwerking en expertise-</li> </ol>

<p>toekomst toe?</p>	<p>uitwisseling nodig tussen organisaties.</p> <p>5. In het begin is samenwerking meestal goed, maar derden worden uit oog verloren eens project start.</p> <p>6. WOG ligt stil.</p> <p>7. Samenwerking tussen onderwijs en welzijn verloopt goed (wordt tegengesproken door anderen).</p> <p>8. Er zijn veel verschillen in visie m.b.t. ECD.</p> <p>9. Samenwerking tussen Integratiedienst en Jeugdendienst moet beter.</p> <p><u>Goede punten:</u></p> <p>1. Samenwerking in brede school project is OK.</p> <p>2. Met sommige diensten/organisaties verloopt alles goed, met anderen heel wat minder.</p> <p>3. Samenwerkingen lopen in beginstadium meestal vlot, maar verwateren op langere termijn of blijven beperkt tot items die decretaal zijn vastgelegd.</p> <p>4. Het consortium volwassenenonderwijs brengt alle centra voor volwassenenonderwijs en het centrum voor basiseducatie formeel samen.</p>
<p><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u, algemeen gesteld, in de toekomst gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>1. Te veel top-down, niet genoeg bottom-up (stem van de doelgroep).</p> <p>2. Interculturaliseren van onderwijzend personeel is noodzakelijk.</p> <p>3. Er is positieve beeldvorming over 'allochtonen' nodig.</p> <p>4. Brugfigurenproject voor secundair onderwijs.</p> <p>5. Geslaagde lokale initiatieven moeten worden uitgebreid.</p> <p>6. Er moet weer worden ingezet op diversiteitsdenken bij allochtone gemeenschap zelf.</p> <p>7. Meer samenwerking en minder projectmatig werken, maar het brede verhaal gaan concretiseren, met het oog op een volwaardige participatie van éénieder (nieuwkomers, oudkomers) aan (volwassenen)onderwijs.</p> <p>8. Anderstaligen moeten meer gestimuleerd worden om te participeren aan educatie.</p> <p>9. Allochtone studenten moeten meer informatie krijgen over wat ze moeten doen als ze niet slagen in hogere studies.</p> <p>10. De overgang KO-BO-SO-HO moet beter!</p>
<p><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u in de toekomst, meer specifiek in Gent, gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>1. Betrek de doelgroepen bij het uitwerken van acties. De doelgroep moet meer inspraak krijgen.</p> <p>2. Er moet meer aandacht gaan naar taal in privé-crèches.</p> <p>3. De toegankelijkheid voor kansengroepen binnen de kinderopvang moet verhogen.</p> <p>4. Er zijn meer tolkuren nodig, vooral voor de oudercontacten.</p> <p>5. Er zijn acties nodig om Roma en illegalen beter te bereiken. Er is een Romabeleid nodig.</p> <p>6. Contact tussen verschillende etnische groepen moet gestimuleerd worden.</p> <p>7. Er moeten projecten komen rond onderwijsloopbaan en begeleiding op de arbeidsmarkt.</p> <p>8. Laagdrempelig meldpunt/infopunt rond onderwijs nodig in Gent → informeren van ouders i.v.m. onderwijs in Vlaanderen.</p> <p>9. Er is doorgroei van (goede/effectieve/efficiënte) maatregelen naar</p>

	<p>bovenlokaal niveau nodig.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>10. Er moet een kleurboek (⇔ zwartboek) komen.</li><li>11. School in zicht moet worden uitgewerkt in Gent.</li><li>12. Probleem: uitsluiting van leerlingen na 1 februari.</li><li>13. De stedelijke kinderopvang gaat goed om met diversiteit → ook privé-crèches moeten hierop inzetten.</li><li>14. Er moeten meer tolkuren komen.</li><li>15. Er is transparantie nodig i.v.m. het dragen van hoofddoeken op school.</li><li>16. Er moeten duidelijkere standpunten komen m.b.t. de randvoorwaarden voor de doelgroep tot volwassenenonderwijs.</li></ol>
--	--

## 4. Thema Gezondheid

### Bevraagde diensten en organisaties, via interview:

Centrum Bevrijding - Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg Eclips vzw  
Gezondheidsdienst Stad Gent  
Vlaamse Liga tegen Kanker (VLK)  
Wijkgezondheidscentrum De Sleep (WGC De Sleep vzw)

### Diensten en organisaties die de vragenlijst invulden:

Algemeen Ziekenhuis Jan Palfijn  
Algemeen Ziekenhuis Sint-Lucas  
Huisartsen (via UGent)  
Intercultureel Netwerk Gent vzw (Seno)  
Logo Gezond+ vzw  
Platform van de Afrikaanse Gemeenschappen (PAG vzw)  
Tolk- en Vertaalservice Gent (TVGent vzw)  
Turkse Unie van België (TUB vzw)  
Universitair Ziekenhuis Gent  
Wijkgezondheidscentrum Botermarkt (WGC Botermarkt vzw)  
Wijkgezondheidscentrum Brugsepoort (WGC Brugsepoort vzw)  
Wijkgezondheidscentrum Nieuw Gent (UGC Nieuw Gent vzw)

<p><b>KENNIS EN EXPERTISE</b></p> <p>Wat is de kennis en expertise van uw organisatie of dienst betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit (ECD)?</p>	<p>Er is heel wat expertise bij heel wat de diensten in Gent rond gezondheid en gezondheidspromotie.</p> <p>Projecten en trajecten worden uitgezet om de gezondheidszorg binnen Gent toegankelijker te maken voor verschillende kansengroepen, waaronder ECD.</p> <p>Er is een netwerk dat zorgt voor informatiedoorstroming en afstemming (bijvoorbeeld Stedelijk Overleg Gezondheidszorg Asielzoekers (SOGA) of Gezondheidsraad).</p> <p>Diensten geven aan dat zij ervaring hebben om met kwetsbare groepen (onder andere etnisch-cultureel diverse groepen) te werken of ze te bereiken.</p> <p>Er zijn reeds een aantal diensten die bewust kiezen voor een diversiteitsbeleid, met extra aandacht voor interculturaliteit.</p> <p>Diensten die in contact komen met mensen zonder papieren geven aan dat zij expertise hebben opgebouwd mbt de medische kaart.</p> <p>Bestaande methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Infomomenten op maat voor ECD</li><li>• Videotolken</li><li>• Taalbijstand via een tolk ter plaatse</li><li>• Vertalingen</li><li>• Intercultureel bemiddelaars</li><li>• ....</li></ul> <p><u>Aandachtspunt:</u></p> <p>Diensten die expertise opbouwen en zich open stellen naar ECD krijgen vaak een aanzuigeffect en worden dan overbevraagd.</p>
---	--

<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke positieve punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<p>Betere samenwerking tussen diensten.</p> <p>Betere samenwerking tussen eerste en tweedelijns.</p> <p>Meer en meer organisaties in Gent die werken rond ECD nemen het thema gezondheid te harte.</p> <p>Expertise ECD is toegenomen binnen diverse diensten in de gezondheidszorg.</p>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke minder goede punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<p>Etnisch-cultureel diverse groepen zijn vaak niet goed geïnformeerd over het gezondheidszorg in Vlaanderen.</p> <p>Etnisch-cultureel diverse groepen kennen vaak nog onvoldoende de weg naar de huisarts.</p> <p>Beter anticiperen vanuit de diensten op de nieuwe instroom van nieuwe groepen.</p>
<p><b>SAMENWERKING</b></p> <p>Hoe verloopt de samenwerking met (andere) stedelijke diensten betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>Er is een positieve evolutie in de samenwerking met diverse diensten overleg en samenwerking tussen de verschillende actoren:</p> <p>SOGA</p> <p>Eclips – CAW</p> <p>Eclips en RCGG Gent Eeklo</p> <p>Gezondheidsraad.</p> <p>De gezondheidsdienst brengt regelmatig partners samen</p> <p>WGC's zetelen in de meeste overlegorganen en hebben een goede samenwerking.</p> <p>Goede samenwerking met TVGent vzw.</p> <p>Samenwerking met ING vzw en UGent.</p> <p><u>Aandachtpunten:</u></p> <p>Er wordt soms te laat de link gelegd met ECD bij nieuwe initiatieven.</p>
<p><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u, algemeen gesteld, in de toekomst gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informeren van de doelgroep ECD met specifieke aandacht voor de nieuwe groepen over de gezondheidszorg, regelgeving en het tijdig verschijnen op afspraken. Ontwikkelen van methodieken.</li> <li>2. Toegankelijk maken van de informatie voor ECD.</li> <li>3. Verhogen van competenties mbt ECD bij zorgverstrekkers.</li> <li>4. Tolkuren zijn soms te beperkt.</li> <li>5. Nood aan eenduidige wetgeving.</li> <li>6. Nog meer afstemming en samenwerking tussen de diensten.</li> <li>7. Verhogen van de capaciteit en aanbod op eerstelijnszorg (GGZ).</li> <li>8. Psycho- educatie op maat van ECD.</li> </ol>

## 5. Thema Antiracisme

### Bevraagde diensten en organisaties, via interview:

Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen (FZO-VL vzw)  
Meldpunt Discriminatie – Diversiteit en Gelijke Kansen Stad Gent

### Diensten en organisaties die de vragenlijst invulden:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR)  
Federatie van Marokkaanse Verenigingen (FMV vzw)  
Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF vzw)  
Intercultureel Netwerk Gent vzw  
Kif-Kif vzw  
Minderhedenforum

<p><b>KENNIS EN EXPERTISE</b></p> <p>Wat is de kennis en expertise van uw organisatie of dienst betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit (ECD)?</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Federaties helpen bij het organiseren van sensibiliseringsacties rond racisme + zetelen in adviesraad ECD.</li><li>2. Theoretische analyse van discours op vlak van mediaberichtgeving en opiniestukken + actieonderneming ikv concrete dossiers (Kif-Kif).</li><li>3. Coördinatie Gentse week tegen Racisme, partner in Latent Talent, meegewerkt aan tentoonstelling Discriminatie Gestript / Werking rond positieve beeldvorming / veel signalen (ING vzw).</li><li>4. Expertise met betrekking tot (anti)discriminatie en antidiscriminatiewetgeving + meldingen / Expertise mbt het bevorderen van diversiteit en gelijke kansen (vorming, informatie en sensibilisatie; adviezen en aanbevelingen) (CGKR).</li><li>5. Het Team Dienst Gelijke Kansen verwerft haar kennis en expertise onder andere via informatie-uitwisseling en samenwerking ihkv het Programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen.</li><li>6. Kennis van de ervaringen van etnisch-cultureel diverse groepen met discriminatie/ Kennis van het wetgevend kader en goede contacten met CGKR en de meldpunten/ Kennis van het academisch onderzoek rond discriminatie (Minderhedenforum).</li></ol>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke positieve punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<p>Aanwezigheid van het Meldpunt Discriminatie. Meldpunt Discriminatie: lokaal ingebed, ervaring en expertise van medewerkers, samenwerking met CGKR.</p> <p>Expliciete communicatie van de stad omtrent racisme, bereidheid en openheid om racisme en discriminatie aan te pakken.</p> <p>Invoeren van van nondiscriminatieclausules in subsidieovereenkomsten en overheidsopdrachten.</p> <p>Samenwerking op Europees niveau, engagement binnen ECCAR wat ook concrete engagementen inhoudt.</p> <p>Vele organisaties die actief zijn rond het thema, die zich inzetten rond racisme, die projecten willen verwezenlijken.</p> <p>Goede samenwerking met politie en horeca.</p>

<p style="text-align: center;"><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke minder goede punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<p>Meldpunt: gevoel te weinig terecht kunnen, minder gericht naar ECD toe, moeilijk toegankelijk, afhankelijkheidspositie (voornl. tav klachten tegen stadsdiensten), krappe personeelsbezetting.</p> <p>Meldpunt: weinig ruchtbaarheid aan meldingen.</p> <p>Meldpunt: bewijslast in racismezaken vormt een struikelblok.</p> <p>Opgestarte acties voldoende opvolgen en bijsturen indien nodig (cfr. projecten omtrent huisvesting en horeca).</p> <p>Gebrek aan samenwerking tussen de verschillende organisaties en diensten. Daardoor wordt racisme onvoldoende aangepakt.</p> <p>Negatieve beeldvorming omtrent ECD, worden allemaal onder één dezelfde negatieve term omschreven.</p> <p>Racisme neemt toe, zowel van autochtonen naar allochtonen als omgekeerd en ook tussen allochtone groepen onderling.</p> <p>Verdoken racisme mbt werk, huisvesting en onderwijs.</p> <p>Gebrek aan instrumenten om antiracismewetgeving uit te oefenen.</p> <p>Gebrek aan structureel beleid omtrent antiracisme.</p> <p>Gebrek aan inspraak.</p> <p>Rol politie in vaststellen en melden racisme, kwaliteit PV's.</p> <p>Uitbuiting van mensen in precair verblijf.</p> <p>Afdwingbaarheid clausules staat ter discussie.</p> <p>Vaak eenzijdige benadering van begrip discriminatie. Ook binnen ECD heel sterke vormen van discriminatie en racisme aanwezig.</p> <p>Te weinig projecten betreffende antiracisme.</p> <p>Rol van de media: ECD zou vaker en minder eenzijdig aan bod moeten komen.</p>
<p style="text-align: center;"><b>SAMENWERKING</b></p> <p>Hoe verloopt de samenwerking met (andere) stedelijke diensten betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p><u>Positieve punten</u></p> <p>Goede samenwerking met buurtcentra op wijkniveau in functie van werken rond sociale cohesie.</p> <p>Goede samenwerking met het Meldpunt Discriminatie, ook dankzij de overeenkomst tussen het CGKR en Gelijke Kansen in Vlaanderen.</p> <p>Goede samenwerking met de Gentse politie (rond een zakboekje non-discriminatie) en met de Genste horeca.</p> <p>Het Team DGK ervaart vaak een goede samenwerking ifv de organisatie van studiedagen of projecten, de dag tegen racisme, ... Iedere partner werkt in dat geval vanuit het eigen netwerk en de expertise wordt gebundeld.</p> <p>Ad hoc samenwerking met de Integratiedienst, met het Departement Stafdiensten en het Lokaal Werkgelegenheidsbureau rond overheidsopdrachten was heel positief: veel bereidheid om te luisteren en actie te ondernemen.</p>

	<p><u>Minder goede punten</u></p> <p>Weinig/geen samenwerking.</p> <p>Inspraak betreffende projecten loopt niet altijd naar behoren (bvb. horecaproject).</p> <p>De informatieuitwisseling via het Programmateam of andere kanalen is niet steeds optimaal.</p> <p>De samenwerking met het allochtoon middenveld loopt bijzonder stroef. De diversiteit binnen de ECD is moeilijk bespreekbaar (bvb. holebi's binnen en racisme tussen etnisch-cultureel diverse groepen). Vele vertegenwoordigers zien het nut niet in van het Meldpunt.</p> <p>Een meer structurele samenwerking met de Genste zelforganisaties lijkt wenselijk voor de toekomst.</p> <p><u>Suggesties naar de toekomst</u></p> <p>TDGK zou het goed vinden om samen met de Integratiedienst en het allochtone middenveld samenwerkingen op te zetten in bepaalde maatschappelijke domeinen. De Integratiedienst zou daarbij een brugfunctie tussen het Meldpunt en het middenveld kunnen opnemen.</p> <p>Indien de handen in elkaar geslagen worden kan meer druk gezet worden op de media, overheid en de publieke opinie.</p>
<p style="text-align: center;"><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u, algemeen gesteld, in de toekomst gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>Verder werken aan positieve beeldvorming.</p> <p>Overheid zou organisaties die rond antiracisme werken meer moeten ondersteunen.</p> <p>Werken rond racisme en discriminatie binnen ECD (holebi's, vrouwen, ...)</p> <p>Daadkrachtiger optreden via instrumenten om antiracismewetgeving uit te oefenen, bvb. via praktijktests, quota, afdwingbare clausules, ...</p> <p>Aandacht aan verschillen binnen ECD.</p>
<p style="text-align: center;"><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u in de toekomst, meer specifiek in Gent, gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>Meer acties opzetten op buurtniveau (betrekken Dienst Buurtwerk en Dienst Gebiedsgerichte Werking).</p> <p>Werken aan breed draagvlak, bij alle doegroepen maar vooral bij de zelforganisaties, rond het Meldpunt Discriminatie. De doelgroep moet er opnieuw in kunnen geloven dat het melden van een discriminatie zinvol is.</p> <p>Bewijslast in racismezaken is een probleem. Vele slachtoffers van discriminatie zijn dan ook weinig gemotiveerd om een klacht in te dienen. Wanneer dat wel gebeurt, is de effectiviteit van zo'n kracht gering. Slachtoffers zijn ontgoocheld en hebben de perceptie dat er niks met hun klacht gebeurt. Daarom is het belangrijk dat de stad haar lokaal instrumentarium maximaal benut om de antiracismewetgeving uit te oefenen, bvb. via politiereglement inzake horeca.</p> <p>Meer promotie rond Meldpunt, ook in verschillende talen.</p> <p>Toegankelijker procedures rond meldingen/klachten van racisme/drempels voor melders verlagen (bvb. via zitdag, met behulp van tolken).</p> <p>Er zou, naar analogie met het Meldpunt te Antwerpen, een specifiek netwerk kunnen worden opgericht (bvb. arbeidsgerelateerde discriminatie of onderwijs) waarbij alle betrokken partners samen zowel preventieve acties uitdenken als kennis en know how delen in verband met het afhandelen van individuele meldingen. De Integratiedienst kan hierbij, net zoals in Antwerpen, mee een trekkersrol vervullen.</p>

	<p>Komen tot een geïntegreerd beleid, waarbij diversiteit en het managen ervan wordt opgenomen binnen iedere lokale administratie.</p> <p>Meer samenwerking (met middenveld, Kif-Kif, ...)</p> <p>Van de internationale dag tegen racisme, 21 maart, een vast moment maken om te communiceren over vooruitgang en initiatieven op dit vlak.</p> <p>Praktijktests doorvoeren op terreinen zoals huisvesting, werk, onderwijs.</p> <p>Verder werken aan positieve beeldvorming.</p>
--	---

## 6. Thema Armoede

### Bevraagde diensten en organisaties, via interview:

Cel Armoedebestrijding Stad Gent  
erkende moskee Ferrerlaan  
Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF vzw)  
vzw Ateljee  
Welzijnsoverleg Regio Gent (WRG vzw)

### Diensten en organisaties die de vragenlijst invulden:

CAW Artevelde en CAW Visserij (via Thuislozen Overleg Regio Gent)  
De Sloep vzw  
De Tinten vzw  
Dienst Buurtwerk Stad Gent (Rabot)  
Intercultureel Netwerk Gent vzw  
Samenlevingsopbouw Gent (SOB vzw)  
Turkse Unie van België (TUB vzw)

<p><b>KENNIS EN EXPERTISE</b></p> <p>Wat is de kennis en expertise van uw organisatie of dienst betreffende dit thema en etnisch-culturele diversiteit (ECD)?</p>	<p><b>Opmerking: armoede is een begrip dat zowel breed als eng kan bekeken worden. Armoede kan bij een integrale aanpak niet los gezien worden van andere thema's (tewerkstelling, huisvesting, onderwijs, ...).</b></p> <p>De meeste, maar ook niet alle, bevroagde organisaties en diensten hebben kennis en expertise over armoede en ECD. Zo heeft de Dienst Buurtwerk rechtstreekse contacten met (arme) bewoners en werkt Samenlevingsopbouw in projecten expliciet met maatschappelijk kwetsbaren. Vele deelwerkingen van de CAW's houden zich expliciet met de problematiek bezig, voornamelijk alle werkingen die met dak- en thuisloosheid te maken hebben, en ING vzw heeft ervaring met mensen in preciaire omstandigheden. De Sloep werkt via een laagdrempelige werking met ECD, vooral op vlak van gezondheid, opvoedingsondersteuning en gezinsbegeleiding. Ook moskeeën hebben een algemene kennis over de armoedeproblematiek en leggen de nadruk op wezen, daklozen en armen in het algemeen. Daarnaast zijn er onder de leden van de verenigingen aangesloten bij de federaties van migrantenorganisaties vele leden die dicht tegen de armoedegrens aanleunen. Verschillende federaties/organisaties namen ook deel aan de informatieavonden 'Recht op weten', georganiseerd in het voorjaar van 2011 in het kader van AGORA. Tot slot verzamelt de Cel Armoedebestrijding cijfers rond armoede (en ECD).</p> <p>Er is een algemeen aanvoelen dat de kennis omtrent de nieuwe inwijkelingen echter veel beperkter is, er is vraag om die te verbeteren.</p>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke positieve punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Met weinig middelen kan toch output gegenereerd worden (zie bijvoorbeeld lokaal sociaal beleid, werkgroep signalen). Dit moet dus ook mogelijk zijn voor dit thema en ECD.</li><li>2. Tussen de verschillende bevolkingsgroepen is er een uitgebreid netwerk dat ervoor zorgt dat hulpbehoevende bewoners meestal de weg vinden naar de hulpverlening, voedselbedeling, ... en dat er onderlinge hulp tussen de bewoners is.</li><li>3. Er zijn in Gent veel diensten voor ECD en ondersteunende diensten</li></ol>

	<p>naar professionelen zoals bvb. de Tolk- en Vertaalservice Gent vzw. Ook worden er activiteiten op maat van ECD georganiseerd, bijvoorbeeld door De Centrale.</p> <p>4. Armoede is een thema dat leeft in Gent. Er is een groot aanbod aan hulp- en dienstverlening voor deze doelgroepen. Er worden veel inspanningen geleverd om die toegankelijk te maken. Er is begeleiding vanuit verschillende organisaties en diensten zoals het OCMW, de CAW's, ...</p> <p>5. Sociale woningen, OCMW's, en andere hulpcentra bieden hun diensten aan mensen zonder onderscheid te maken. De aanwezigheid van ambtenaren en andere medewerkers van allochtone origine zorgt voor een snelle en vlotte communicatie. Ook de procedure van de nachtopvang is goed geregeld.</p> <p>6. De 80/20-regeling, het sociaal fonds van het Flankerend Onderwijsbeleid Gent voor het basis- en secundair onderwijs dat tussenkomt in de kosten van kinderen zonder wettig verblijf, en het feit dat er tot nu toe een beurs voor mensen zonder wettig verblijf kon aangevraagd worden om het inschrijvingsgeld van lessen NT2 te betalen, wordt positief ervaren. Er wordt terecht veel geïnvesteerd in onderwijs, ook het recht op dringende medische zorg is heel positief.</p> <p>7. Projecten zoals 'Recht op weten' (AGORA), met praktische informatie voor iedereen, zijn zeer nuttig. Informatiemomenten die zeer laagdrempelig werken worden als positief ervaren.</p> <p>8. Het is ook goed dat er plaats wordt gemaakt/kansen worden gegeven voor moslims om een werking te doen rond hun tradities/geloofsovertuiging zoals het offerfeest of de iftarent tijdens de Ramadan.</p> <p>9. Ondanks de vaak negatieve berichtgeving (in de pers bvb.) stellen we vast dat Gent op vele vlakken effectief een multiculturele stad is waar er een uitwisseling op positief vlak is.</p> <p>10. Het solidariteitsgevoel (gemeenschapsvorming) ligt zeer hoog in Gent. Wat zorgt voor uitwegen en snelle interventies. Er is relatief weinig discriminatie / veel verdraagzaamheid. De huurmarkt blijft evenwel achterop hinken.</p> <p>11. Er is procentueel meer armoede bij ECD. Er is een voorzichtige aanzet binnen de allochtone gemeenschappen om armoede bij ECD als een feit te erkennen.</p> <p>12. De Integratiedienst neemt verantwoordelijkheden op mbt Intra-Europese Migratie.</p>
<p><b>VASTSTELLINGEN</b></p> <p>Welke minder goede punten stelt uw organisatie of dienst vast in Gent betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p>	<p>1. Er is veel ongeloof over het bestaan van armoede bij allochtonen bij diverse actoren, terwijl procentueel net meer ECD in armoede leven en de armoede nog toeneemt, ook bij bepaalde ECD. We zien vele kinderen in armoede opgroeien, het al dan niet hebben van de juiste verblijfspapieren zou geen invloed mogen hebben op de basisrechten van deze kinderen. Huisvesting is een zeer groot probleem (de combinatie van armoede en ECD zorgt voor bijkomende belemmeringen als men een woning wil huren), naast werk en werkbegeleiding. Het aandeel ECD in het</p>

thuislozenpubliek wordt steeds groter.

2. Discriminatie op de arbeidsmarkt, taalbarrières en cultuurverschillen zorgen voor drempels bij ECD om mee te participeren aan de samenleving op verschillende domeinen. En wat is de rol van religie in dit verhaal?
3. Voor sommige groepen ligt de drempel hoog om de stap binnen te zetten bij verschillende diensten, armoede is iets waar niet zo snel over gepraat wordt, bij veel gemeenschappen heb je een schaamte die niet te overwinnen is.
4. Er zouden jaarlijks meer acties op grote schaal moeten opgezet worden, het mag geen hype worden maar constructief via alle kleine partners toch het overzicht bewaren. Het mag geen “Matheus effect” geven.
5. De toestroom van nieuwe EU-burgers die in armoede leven zorgt voor een enorm zware druk op bepaalde wijken. Deze wordt niet in elke wijk evenwaardig aangepakt. Er is sprake van huisjesmelkerij, koppelbazen, dakloosheid en te weinig nachtopvang. De toenemende instroom van nieuwe migranten legt ook druk op het OCMW en de stad.
6. We stellen vast dat nieuwe EU-burgers vaak aan hun lot worden overgelaten. Er is geen laagdrempelige werking naar deze bevolkingsgroep toe, zij worden vaak van het kastje naar de muur gestuurd. We menen dat we hierin moeten investeren, als stad/land om de misbruiken aan te pakken, om hen een kans te geven en zo te werken aan een positieve toekomst.
7. De groep nieuwe EU-burgers is een groep met een erg complexe problematiek: men beheerst de taal onvoldoende, schoolachterstand, uitstroom zonder diploma, ... Er is wel fragmentarische aandacht voor deze multiproblematiek, maar er is nood aan een integrale aanpak die ook duidelijkheid schept.
8. De problematiek rond de Roma blijft een thema dat ogenschijnlijk nog altijd geen menswaardige oplossing kent.
9. Gent kent een toestroom van nieuwe EU-burgers, maar dit probleem wordt uitvergroot door de media, wat leidt tot negatieve beeldvorming.
10. We betreuren de negatieve beeldvorming in de pers en ook door bepaalde mensen binnen de stedelijke overheid over nieuwe EU-burgers, specifiek over Roma. Dit gebeurt wel vaker bij de laatst toegekomen migratiegroep maar het lijkt ons belangrijk om te vertrekken vanuit een constructief doordacht beleid en niet de angst- en verzuringgevoelens te versterken.
11. Oplossingen zijn vaak gericht op het hier en nu en individuele klachten van bewoners, terwijl een breed structureel plan niet duidelijk op de voorgrond treedt.
12. Er is weinig contact met de minderhedensector om het thema ECD-armoede aan te kaarten en te helpen aanpakken. De Integratiesector is weinig expliciet met het thema armoede bezig.
13. Terechtkomen in het caritatieve circuit werkt op middellange termijn bestendigheid in de hand. Weinig stimulerend om uit deze situatie te

	<p>geraken.</p> <p>14. ECD worden niet of nauwelijks bereikt in de sociale restaurants. Er is ook geen speciaal aanbod van eten voor ECD (zoals halal-voeding).</p> <p>15. De kosten voor afvalverwerking (IVAGO) zijn hoog en dit zorgt voor veel sluikstorten.</p> <p>16. Niet iedereen kan geholpen worden, altijd een deel van de bevolking die niet bereikt wordt.</p> <p>17. Geen/weinig netwerkvorming, vooral onder de allochtone verenigingen.</p>
<p><b>SAMENWERKING</b></p> <p>Hoe verloopt de samenwerking met (andere) stedelijke diensten betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>1. Intersectorale samenwerking verloopt niet altijd even vlot.</p> <p>2. Iedere organisatie zoekt zijn eigen oplossingen, zijn eigen methodieken wat betreft deze doelgroep en het thema armoede. Er is geen eenduidigheid naar elkaar toe en zeker niet naar de doelgroep toe. Te weinig samenwerking overheen de diensten, organisaties, sectoren.</p> <p>3. Diensten die niet rechtstreeks aan armoedebestrijding doen zoeken minder nadrukkelijk samenwerking rond dit thema.</p> <p>4. Personen in armoede worden doorverwezen en toegeleid (bv voedselbedeling, sociale restaurants, nachtopvang, aankoop kledij, matrassen, enzovoort). Maar dit is eerder een ad hoc samenwerking dan een samenwerkingsverband.</p> <p>5. De samenwerking tussen de stedelijke diensten en de hulpverlening wordt positief ervaren.</p> <p>6. Soms is het ondoorzichtig en ingewikkeld bij welke dienst je voor wat terecht kan. Bepaalde regelgevingen zijn heel onduidelijk. Bijvoorbeeld: wie heeft in bepaalde situaties recht op OCMW-steun?</p> <p>7. We stimuleren iedereen om Nederlands te volgen maar de – gratis – beschikbaarheid van tolken is onontbeerlijk voor een goede dienstverlening.</p> <p>8. Over het thema veiligheid en andere thema's is er een goede samenwerking met de stedelijke diensten en organisaties die de etnisch-culturele diversiteit vertegenwoordigen. Maar over het thema armoede is dit niet altijd het geval, individuele organisaties delen hun kennis over dit thema niet.</p> <p>9. Weinig netwerkvorming, er worden weinig gemeenschappelijke activiteiten gedaan</p> <p>10. De werking van stedelijke diensten zou op wijkniveau nog beter afgestemd kunnen worden.</p> <p>11. Er is de Gentse Overleg Tafel waar de Cel Armoedebestrijding in dialoog treedt met de verenigingen waar armen het woord nemen en Samenlevingsopbouw Gent. Het is de bedoeling om in de toekomst nog intensiever samen te werken, alsook om meer en beter signalen op te vangen vanuit de verenigingen en Samenlevingsopbouw Gent.</p> <p>12. Er is de Interdepartementale Stuurgroep Armoedebestrijding waar de verschillende departementen van de Stad en OCMW samenzitten. Hoewel</p>

	<p>het hier algemeen om armoede gaat en niet specifiek om de groep ECD, is er aandacht voor deze groep via o.a. de deelname van de Integratiedienst aan dit overleg.</p> <p>13. Er is een convenant afgesloten met de KRAS-diensten. Ook zij komen in contact met ECD. Het gaat hierbij vooral om het vastleggen van overlegmomenten. Het is echter ook de bedoeling dat er naar de toekomst toe nog beter geregistreerd wordt zodanig dat signalen en evoluties kunnen worden doorgegeven.</p> <p>14. Er is een convenant afgesloten met Huize Triest. Hierdoor was een verruiming van de openinguren alsook de aanleg van douches en wasgelegenheden mogelijk.</p> <p>15. Het lokaal sociaal beleid: CAW's, OCMW, vzw Ateljee, Samenlevingsopbouw Gent en KRAS-diensten gaan m.b.t. dit thema info uitwisselen.</p> <p>16. Overkoepelende overlegmomenten tussen de buurtdiensten onderling en de samenwerking tussen verenigingen en stadsdiensten blijven koesteren.</p> <p>17. De OCMW's (welzijnsoverleg) hebben zeer grote verantwoordelijkheid hierin. De briefing tussen de verenigingen en welzijnsoverleg eveneens blijven koesteren.</p> <p>18. Het initiatief van AGORA vorig jaar (opendeurdag) was een goede aanzet tot meer (interne) samenwerking. Ook dit jaar: de vormingsreeks 'Recht op weten' via AGORA zit in de goede lijn. Voor de rest is er weinig zichtbaar van de samenwerking tussen verschillende stedelijke diensten betreffende het thema ECD (bv. loket aan het Zuid: hoe kijken doelgroepen hiernaartoe?).</p> <p>19. De Integratiedienst (opnieuw) neemt toch het voortouw in een aantal situaties.</p> <p>20. De tolkdienst is een onontbeerlijk hulpmiddel voor een optimale dienst- en hulpverlening aan ECD.</p> <p>21. Externe ondersteuningsdiensten (zoals bv. OTA) zouden welkom zijn. Zij zouden belangrijke signalen kunnen doorgeven en een steun zijn bij sensibilisering van doelgroepen en eigen medewerkers.</p>
<p style="text-align: center;"><b>TOEKOMST</b></p> <p>Wat moet er volgens u, algemeen gesteld, in de toekomst gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?</p> <p>Zijn er suggesties naar de toekomst toe?</p>	<p>1. Onze samenleving is altijd divers geweest en zal dit altijd blijven. Armoede dient zo snel mogelijk uitgeroeid en dit ten aanzien van elkeen, ongeacht de afkomst.</p> <p>2. Kennis is nog te veel versnipperd. Niet altijd even duidelijk wie over welke kennis/expertise beschikt. Er moet meer info worden uitgewisseld.</p> <p>3. Er is nood aan een beleid met lange termijn- en korte termijnacties waaronder ook 'noodmaatregelen' om deze problematiek aan te pakken in dwarsverband met de andere beleidsdomeinen. Structurele oplossingen zoeken voor armoede.</p> <p>4. Er kan een overkoepelend orgaan gecreëerd worden die de samenwerking van verschillende hulpcentra coördineert en gegevens deelt met hen zodat er een beter beeld gevormd kan worden van waar er</p>

zich problemen voordoen.

5. Out of the box denken om participatie op de verschillende domeinen te verhogen.
6. Migratiestromen stroomlijnen op Europees, federaal, Vlaams én stedelijk niveau.
7. Er is nood aan een meer aandacht voor ECD in het algemeen beleid, het interculturaliseren van de reguliere voorzieningen. Bijvoorbeeld in de thuiszorg, in het onderwijs.... Ingaan tegen vooroordelen.
8. Een constructief beleid naar nieuwe EU-burgers: met aandacht voor werk, opleidingen en werkbegeleiding op maat, onderwijs, gezondheidszorg, intensieve begeleiding, ...
9. Ook aandacht hebben voor de secundaire problemen die armoede met zich meebrengt en een erg grote druk op de buurt oplevert.
10. Op vlak van tewerkstelling is er nog veel werk aan de winkel.
11. Een aanpak van de huisvestingsproblemen en dakloosheid (we stellen meer dakloze families met kinderen vast die vaak zwerven door onze stad) met bijvoorbeeld ijveren voor een maximum huurprijs of een soort van prijs- kwaliteitsnormen voor verhuurders
12. Slachtoffers van huisjesmelkerij of uitbuiting op de arbeidsmarkt (door bvb. gedwongen een zelfstandigenstatuut te moeten nemen bij een vennootschap, werken zonder contract of onderbetaald worden) moeten beschermd en ondersteund worden. De uitbuiters dienen effectief te worden gestraft.
13. Meer sensibilisering naar allerlei doelgroepen (zowel autochtonen als allochtonen. Meer informeren, sensibiliseren door in beide richtingen te werken.
14. Faciliteren van inzet van tolken (kwantiteit, kwaliteit en betaalbaarheid).
15. Het automatisch toekennen van rechten. Nu weet men vaak niet waar men recht op heeft.
16. Vereenvoudiging van administratie bij het indienen van kleinschalige activiteiten. Principe van De Wijk Aan Zet is prima.
17. Duidelijke regels hanteren tav de doelgroep (bvb inzake financiële ondersteuning). Goede transparante communicatie naar doelgroepen i.v.m. subsidie/premiemogelijkheden, nu nog veel onbekendheid (het verkleinen van de digitale kloof staat vaak haaks op het feit dat veel informatie juist beschikbaar is via digitale media).
18. Acties ihkv het offerfeest, zoals vorig jaar gebeurd is, kan ECD dichterbij sociale restaurants brengen.
19. Meer projecten doen zoals 'Recht op weten'.
20. Waken over negatieve beeldvorming. Een optie hierbij is om weinig genuanceerde berichtgeving in de media te counteren door een recht van antwoord te laten publiceren. Vraag blijft natuurlijk wat het mandaat van een ambtenaar is in deze problematiek.

## TOEKOMST

Wat moet er volgens u in de toekomst, meer specifiek in Gent, gebeuren betreffende dit thema en de etnisch-culturele diversiteit?

Zijn er suggesties naar de toekomst toe?

1. In Gent is het een thema dat leeft, maar iedereen zit nog te veel op een eilandje. Er moet vooral meer info (kwantitatief en kwalitatief) worden uitgewisseld. Nu is het vaak niet duidelijk welke dienst/organisatie over welke kennis/expertise beschikt. Problemen worden vaak nog te fragmentarisch aangepakt. Meer samenwerking tussen de verschillende diensten en over sectoren heen. Meer openheid naar samenwerking toe vanuit de integratiesector/zelforganisaties en meer participatie aan bestaande netwerken. Werken aan netwerkvorming ("samen staan we sterk").
2. Meer tijd voor veldwerk en minder werkgroepen. Andere kijk op samenwerking. Samenwerking mag geen doel op zich zijn maar is een middel, een methodiek die kan gebruikt worden.
3. Structurele oplossingen gericht op alle wijken die het nodig hebben. Minder doekjes voor het bloeden.
4. Betere coördinatie van organisaties kan verwezenlijkt worden door samen rond de tafel te komen en te bespreken. De stad kan deze samenkomsten organiseren.
5. Betere profilering van de Integratiedienst en duidelijkheid over het aanbod.
6. Hoge verwachtingen mbt het POC (Permanent Overlegcomité Intra-Europese Migratie).
7. Nood aan een goede en doordachte coördinatie van de problematiek van de IEM met betrokkenheid van partners uit het veld.
8. Blijven pleiten om Europese middelen voor doelgroepen van de Intra-Europese Migratie naar Gent te krijgen.
9. Zou het niet mooi zijn mochten ambtenaren los van hun bevoegde schepen acties kunnen ondernemen, al dan niet met andere diensten en organisaties, zonder dat de politiek verantwoordelijken denken aan vermeld te worden in de media, maar enkel denken aan het doel van deze actie en de personen die erbij bereikt worden.
10. De Stad Gent dient ermee op te houden de migratie van bevolkingsgroepen naar Gent als een overlastprobleem te labelen. In de plaats daarvan zou er een armoedebestrijdingsbeleid dienen uitgewerkt te worden waarbij in de eerste plaats deze kwetsbare groepen de noden en behoeften op tafel kunnen leggen. Dan pas komen de echte vragen aan de orde: recht op een degelijke huisvesting voor iedereen, recht op een waardig werk voor iedereen, recht op een basisinkomen voor iedereen, recht op degelijk onderwijs. Dit is vooral zeer belangrijk in de perceptie van een stedelijke overheid door doelgroepen.
11. Interculturele ondersteuning voor particuliere diensten bij hun dienstverlening naar ECD toe.
12. Hulpverleningsdiensten ondersteunen zodat hun draagkracht mee evolueert met de toenemende druk vanuit de doelgroep (zowel naar aantallen als naar problematiek).
13. Nood aan inzet Roma-mediators.

	<p>14. Bed-bad-brood, bijvoorbeeld gratis douchemogelijkheden.</p> <p>15. Schoolkosten gratis voor mensen onder bepaalde inkomensgrens.</p> <p>16. Nog meer aandacht voor opvoedingsondersteuning. Bijvoorbeeld een uitbreiding van de opvoedingswinkel. Een mooi initiatief, maar werkt misschien stigmatiserend voor een aantal mensen?</p> <p>17. We stellen een tekort aan plaatsen vast in buurtgerichte kleuterscholen. We pleiten dus voor meer beschikbare plaatsen zeker gezien het belang dat er gehecht wordt aan kleuterparticipatie.</p> <p>18. We pleiten ook voor meer opvangplaatsen in crèches. Dit is vooral een probleem voor alleenstaande ouders en ouders die Nederlandse les willen volgen.</p> <p>19. Het coöperatieve moet terug in het leven geroepen worden. Een voorbeeld is het aankopen in grote hoeveelheden. Mensen in armoede zouden een pas moeten hebben waar ze gratis of voor heel weinig geld aan socio-culturele activiteiten moeten meedoen. Er zouden jaarlijks meer activiteiten moeten zijn dan de huidige zes geplande activiteiten.</p> <p>20. Gratis trein tram bus vervoer voor armen. Automatisch verlenen van omnio-statuuat.</p>
--	--