



# GENT ECOOC 2030

COMMUNITY GENT

Bart Vandesompele | Verslag | juni 2021

## INHOUD

Context van dit verslag .....	3
Executive summary .....	4
Algemene info .....	5
Voorjaar 2021 .....	5
Gent zal divers zijn of niet zijn .....	5
Divers in alle betekenissen .....	5
Onderwijs .....	6
Bedrijfsleven en overheid .....	6
Zorg voor elkaar .....	6
Sport.....	6
Cultuur.....	7
De wijze vrouwen .....	7
Expats.....	7
Diversiteit .....	7
Definitie .....	7
Jobs jobs jobs.....	8
de rol van onderwijs in Gent .....	9
Waar zetten ze op in? .....	9
Lgbtq+ .....	10
Digitalisering.....	11
De ondraaglijke voordelen van een digitale maatschappij.....	11
Gent heeft symbolen nodig om een eigen versie 2.0 te worden .....	11
De definitie van “digitale geletterdheid” .....	12
Wat valt er op te lossen?.....	13
Eerste belangrijke factor: leer kritisch denken.....	13
De nood aan onderzoek.....	13
Andere thema’s .....	13
De Gentse LGBTQ+ gemeenschap.....	14
Bijlage 1: Diversiteit - voorbeelden .....	15
Stad Gent Dept Onderwijs:.....	15
Brandweer .....	15
Ivago.....	16
Politie Gent .....	16
Cirra .....	16
De Centrale .....	17

De Lijn .....	17
XL Group .....	17
Arcelor Mittal.....	18
Volvo Cars .....	18
UGent.....	19
Faculteit rechten en criminologie.....	20

Eind 2020 en begin 2021 kregen we bij Community Gent de vraag of we bereid waren deels bij te dragen tot de evaluatie door en het voorbereidende werk van IDEA Consult ([www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be)) voor Stad Gent met het oog op de kandidatuur van Gent als Europese Culturele Hoofdstad in 2030 (Gent ECOC 2030).

Community Gent is een onafhankelijk samenwerkingsplatform van een groot aantal Gentse organisaties uit onderwijs, cultuur, economie, overheid en ontspanning. Wij hebben ongeveer een 100 tal organisaties als lid en een 4000-tal volgers. De Raad van Bestuur is samengesteld uit de belangrijkste Gentse organisaties (zie [www.communitygent.be](http://www.communitygent.be)). Community Gent is geen departement van de stad maar is gegroeid vanuit het middenveld en verenigingen met ambitie. Community Gent organiseert per jaar zo'n 10tal bijeenkomsten. De centrale thema's zijn sinds eind 2019 bepaald: diversiteit en digitalisering.

Sinds maart 2020 heeft Community Gent zijn werking moeten beperken tot MS Teams en Zoom Webinars. Voor een organisatie die wil verbinden, motiveren en challengen is dit een grote aanpassing.

De werking van Community Gent ligt dus op het kruispunt van overheden, kennisinstellingen en de privésector. Dat maakt ons vaak overkoepelend, uniek en complementair met een andere werking. Je zou kunnen spreken van een "corporate" werking voor de stad.

Het verslag dat nu volgt is gebaseerd op een mix van alle input uit alle kanalen die we de afgelopen maanden hebben aangesproken rond overheden, kennisinstellingen en privésector. Er is bewust voor gekozen om niet te kiezen voor een culturele invalshoek maar wel voor een sociaal-maatschappelijke invalshoek – eerder vanuit economische hoek.

Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de presentaties en input die door IDEA Consult gebruikt is voor het traject dat zij hebben bewandeld.

De aanpak die Community Gent koos is besproken met IDEA Consult (Toon Berckmoes) en het departement Cultuur Stad Gent (Bart Doucet). Dit verslag is een samenvatting van alle input.

Het spreekt vanzelf dat Community gent via zijn voorzitter en de Raad van bestuur graag actief betrokken blijft in een volgende fase van het rapport ter ondersteuning van de kandidatuur van Gent voor 2030 (Gent ECOC 2030).

Bart Vandesompele

Gedelegeerd bestuurder Community Gent

Juni 2021

Bijlages:

- Gent Culturele hoofdstad – een visie (september 2020)
- Basistekst werking Community Gent 2021/2024 (oktober 2020)

Gent is een ambitieuze stad en met reden. Er wordt enthousiast gereageerd op een eventuele kandidatuurstelling voor Gent ECOC, al wachten ook vele organisaties wat af en kijken ze de kat uit de boom of de trein van de kandidatuur wel zal vertrekken.

Diversiteit is het centrale thema in deze oefening om de eenvoudige reden dat het thema de basis zal zijn van de toekenning van ECOC 2030 aan één Belgische stad. De vraag die we ons dus moeten stellen is: hoe divers is Gent? En hoe divers is Gent tov de andere kandiderende steden voor ECOC 2030? Waar kunnen we ons onderscheiden?

Wat opvalt is dat verschillende organisaties een grote aandacht hebben voor diversiteit, maar ook dat er een groot verschil is in maturiteit tussen de verschillende organisaties. De stad heeft dus nood aan overleg en instanties die daarbij helpen om dat maturiteitsniveau op te krikken. Daarom kan het initiatief waarbij de stad Gent zelf de expertise op vlak van diversiteit ter beschikking stelt van derden alleen maar een belangrijke bijdrage kan leveren.

Gent staat bol van de initiatieven rond inclusie en diversiteit, alleen kan je van een wildgroei spreken waar iedereen zijn uiterste best doet om bij te dragen, maar waar je gerust kan spreken van een verregaande versnippering. Vraag is of dit de efficiëntste manier is om resultaten te boeken? Vraag is ook of dit wel anders kan? Het valt immers op dat veel organisaties steun verlenen aan bekende organisaties waar men een emotionele band mee heeft? Moet alles dat gestructureerd worden?

Wat digitalisering betreft pleiten we alvast voor een verbindende rol met alle stakeholders en spelers in Gent rond de initiatieven “Gent als slimme stad”, meer dan een smart city of people. Vandaar ook ons pleidooi voor het claimen van “digitale geletterdheid”, een opkomende vorm van digitalisering die aandacht besteedt aan het slim omgaan met de nieuwe technologieën, op intelligente wijze en zo een slimme stad van de toekomst te worden. Een ECOC 2030 die naam waardig. Het voordeel? Door “digitale geletterdheid” kan je inclusie, diversiteit, onderwijs, jongeren en de ervaren Gentenaars aan elkaar verbinden. Nieuwe technologie die actief in teken staat van een betere stad van de toekomst. Klaar voor de circulaire economie en digital twins (project van imec waarbij de stad gekopieerd wordt naar een digitale tweelingstad – zo kan je projecties maken hoe onze stad van de toekomst er kan uit zien).

***Het advies van Community Gent is dan ook om – als volgende stap nà het rapport - voor eind 2021 een soort G1000 te organiseren rond de kandidatuur van Gent ECOC 2030, diversiteit/inclusie (en de rol van het digitale) en daarbij een paar dagen lang alle informatie uit te puren en verzamelen die breed gaat over cultuur, economie, kennisinstellingen – specifiek rond het draagvlak voor de kandidatuur en de USP's als stad. Community Gent organiseerde in 2016 en 2018 als zo'n G1000 met telkens enkele honderden deelnemers.***

## ALGEMENE INFO

### VOORJAAR 2021

In de maanden april/mei/juni sprak Community Gent met verschillende organisaties en vonden er een total workshops plaats. Daarbij kregen de leden van Community Gent, de Raad van Bestuur en alle stakeholders de kans kregen input te leveren.

Daarbij o.m. Partena Professional, BNP Paribas Fortis, UNIZO Oost-Vlaanderen, IVV Sint-Vincentius, KONG, SportaMundi vzw, Rotary Gent Noord, Remember me BV, Uilenspel vzw, Zonta Gent II, UGent (verschillende faculteiten), Klein Barnum, Arteveldehogeschool, Induver Insurance Partners, CPM, vzw freetime, Coeur Catering, Club van Oost-Vlamingen (Friday Friends), SYNTRA Midden Vlaanderen, EROV, in motion, F1 Plus, Stedelijke Adviesraad personen met een handicap, ICF – International Club of Flanders, FestivalvoorVrede.Gent, Cultuurloket, Sport Vlaanderen, Luca School of Arts, cirq vzw, WAAI, VZW Studio van Stapele, LuKiArt vzw, onderzoekscentrum S:PAM, Courtisane vzw, Konekt vzw, Asset, ICF - International Club of Flanders, De Krook, SBS (Vier/Vijf/Zes), en enkele onderwijskoepels.

Eerder leverden ook Volvo Cars, CIRRA, Arcelor Mittal, De Lijn, Partena Ziekenfonds, VOKA, XL Group Vlaanderen, en overheids- en stadsdiensten zoals onderwijs, cultuur, Ivago, In-Gent, De Centrale, Brandweer Zone Gent, hun input vanuit de werkgroep “diversiteit” van Community Gent.

Concreet is de info gebaseerd op:

- 6 werkgroepsessies in voorjaar 2021 – 3 werkgroepen in 2019/2020
- 3 debatten
- 1 document rond Gent ECOC en de mogelijke rol van Community Gent

### GENT ZAL DIVERS ZIJN OF NIET ZIJN

Net als vele andere Westerse steden is ook Gent op weg om een superdiverse stad te worden. Volgens <https://hoeveelin.stad.gent/> heeft anno 2020 34% van de inwoners van Gent een migratie-achtergrond en loopt dat voor kinderen tot 9 jaar zelfs op tot 52 %. Bovendien heeft 33 % van de schoolgaande jeugd in Gent het Nederlands niet als moedertaal. Waar de migratie naar Gent vroeger voornamelijk uit een beperkt aantal landen (onder meer Turkije) gebeurde, is er nu sprake van meer dan 150 verschillende nationaliteiten. Geschat wordt dat Gent tegen 2040 een zogenaamde majority-minority city zal zijn, een stad waar de meerderheid uit minderheden bestaat.

### DIVERS IN ALLE BETEKENISSEN

Niettemin bekijkt Community Gent diversiteit breder dan enkel migratie-achtergrond of nationaliteit. We omarmen diversiteit in al haar vormen: gender, seksuele geaardheid, socio-economische achtergrond, linguïstisch-culturele achtergrond, scholingsgraad, leeftijd, religie of (functie)beperking. Belangrijk is dat mensen niet door één van die kenmerken gedetermineerd worden. Elk individu heeft een eigen identiteit die bestaat uit verschillende “kruispunten” van diverse eigenschappen. Identiteit is bijgevolg veelzijdig, context-gebonden en bovendien

dynamisch. Community Gent benadert diversiteit vanuit dat kruispunt denken en gaat in tegen het polariserende en stigmatiserende wij-/zij-verhaal. Belangrijk is hierbij dat er in alle aspecten van de werking van Community Gent deelname is van personen met een diverse achtergrond.

## ONDERWIJS

Onderwijs is een cruciaal domein om verbinding te creëren tussen mensen en hun diverse eigenschappen. Vanuit Community Gent groeide recent een mooi project, gericht op diversiteit en onderwijs: het TAJO-Talentatelier voor Jongeren, dat inmiddels een zelfstandige vzw geworden is.

## BEDRIJFSLEVEN EN OVERHEID

Sinds november 2018 brengt Community Gent bedrijven en openbare instellingen geregeld samen om goede praktijken met elkaar kunnen delen rond rekrutering en selectie. Op die manier kan een lerend netwerk ontstaan van werkgevers en werknemers die samen een werkomgeving kunnen creëren waarin diversiteit (in al haar vormen) gefaciliteerd wordt. Deze uitwisseling van ideeën wordt door professoren van de Universiteit Gent opgevolgd om ook de wetenschappelijke invalshoek te verzekeren. Verder worden af en toe experts uit andere steden uitgenodigd om toe te lichten welke initiatieven zij zoal genomen hebben. Tot de werkgroep behoren onder meer Stad Gent, De Lijn, Ivago, Politie Gent, Onderwijs, In-Gent, Brandweer, De Centrale, Arcelor Mittal, Volvo Cars, Partena, VOKA, Cirra, Refibo, Sebeco, Unizo, XL Group, UGent, Arteveldehogeschool en HoGent.

Deze samenwerkingen (die we hier niet-exhaustief hebben gemeld) kunnen leiden tot

## ZORG VOOR ELKAAR

Zorg was en is een belangrijke hefboom voor de stad en haar diverse bevolking. Aansluitend op het thema "Gentenaars zorgen voor elkaar" van de G100 in april 2018 wil Community Gent een rol spelen in het creëren van een zorgzame stad, waarbij we zorgvragers en zorgverstrekkers beter op elkaar willen afstemmen. Tegelijk onderzoeken we welke rol digitalisering hierin kan spelen.

## SPORT

Uit onderzoek blijkt dat samen sporten integratie bevordert. Toch weten we dat in Vlaanderen slechts twee procent van leden en vrijwilligers in sportclubs tot een etnisch-culturele minderheid behoort. Bovendien doet de helft van hen uitsluitend aan sport met mensen van dezelfde achtergrond. Vlaamse sportclubs verwelkomen mensen met een migratieachtergrond, maar weten niet altijd goed welke inspanningen ze kunnen leveren om hun aandeel nog te verhogen.

Community Gent brengt sportclubs samen met mensen met een diverse achtergrond om na te gaan waar de struikelblokken liggen en hoe die weggewerkt kunnen worden. We kijken ook naar initiatieven in andere steden of landen. We werken hiervoor onder meer samen met Sportschool 9Duust, Panathlon Gent en AA Gent.

## CULTUUR

Ook kunst en cultuur kunnen verbindend werken. Ze lenen zich perfect voor het vertellen van verhalen, het overbrengen van emoties, het vergroten van empathie en het leren kennen van andere culturen. In Gent blijken er grote verschillen tussen de deelname van diverse groepen aan bepaalde vormen van kunst en cultuur. In sommige organisaties verloopt dit vrij natuurlijk, in andere is dit moeilijker. Recent werd in Gent een Kunstenoverleg opgestart met veel verschillende actoren in de Gentse culturele wereld.

## DE WIJZE VROUWEN

Of ze nu actief zijn in het bedrijfsleven, het onderwijs of het wetenschappelijk onderzoek, de “Wijze Vrouwen” hebben allemaal één iets gemeenschappelijk: ze willen, onder het motto ‘samen wijs’, bijdragen aan de positieve ontwikkeling en de uitstraling van het creatief, ondernemend en sociaal-duurzaam vermogen van de Gentse regio.

## EXPATS

Expat Community Gent is een werkgroep binnen onze community die zich richt op het welzijn van de vele expats die in Gent wonen. Samen vertegenwoordigen ze de moderne diversiteit waarin we leven. Het gaat om jonge, ambitieuze mensen van over de hele wereld, die ernaar streven een verschil te maken in het leven van de vele getalenteerde internationals die in Gent wonen, ongeacht hun sociale status, religie en geslacht.

## DIVERSITEIT

### DEFINITIE

Diversiteit in zijn breedste vorm wordt gezien als zeer prioritair tot neutraal in meer dan 90% van de gevallen. Een kanttekening daarbij is dat organisaties die tegen diversiteit en inclusie zich wellicht niet laten horen hebben.

Men heeft aandacht voor het idee van Gent als een stad van een “meerderheid van minderheden” waarbij men oproept om vreedzaam samenleven na te streven met wederzijds respect. Cultuur wordt daarbij gezien als een hefboom om de brug te slaan tussen achtergronden en elkaar daardoor beter te begrijpen.

Arteveldehogeschool zet in op diversiteitscoaches, rolmodellen, en ze voeren een consequent 'diverse' pr-politiek, organiseren de week van de meertaligheid en vele andere kleinere initiatieven bv. 'draag paars' voor de dag van LBGTQ+ ... Ze willen deze energie in een groot project verder gestructureerd ontwikkelen, zowel voor studenten, medewerkers als onze andere stakeholders. Dit is essentieel voor de stadsontwikkeling van de toekomst: beginnen bij de basis nl. onderwijs.

WAAI is als designstudio betrokken in projecten die meehelpen diversiteit en inclusie te ondersteunen. Als voorbeeld is WAAI de trekker in het door ESF gesubsidieerde project One Of



US, ([www.becomeoneofus.be](http://www.becomeoneofus.be)) waarbij we onderzoeken wat de drempels zijn voor hoger opgeleid vrouwen met een achtergrond in migratie om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en hoe we die drempels kunnen overwinnen.

Verschillende organisaties zetten in op vrijwilligerswerking om culturele diversiteit meer aandacht te geven. Dat gaat van specifiek werk rond personen met een handicap in een diversiteitsomgeving, tot het in contact brengen van vluchtelingen met vacatures uit het bedrijfsleven via het initiatief van Refu Interim. Daarbij is het belangrijk dat er ook organisaties zijn van economische aard die ook financieel willen bijdragen om werkingen te financieren. Via business clubs zoals Friday Friends, ICF, VOKA, Rotary Club Gent Noord. Die match is er dus wel, alleen gebeurt het vaak fragmentair en op basis van “ons kent ons”.

## JOBS JOBS JOBS

Eén van de moeilijkste zaken in het parcours naar Gent ECOC 2030 is precies de definitie van diversiteit binnen de stad in kwestie. Het is zo ingeburgerd in oppervlakkigheid dat je gerust van een containerbegrip kan spreken: “iedereen denkt er wel iets over te weten, of wordt er elke dag mee geconfronteerd, en niemand heeft de antwoorden”. In Gent heeft ongeveer 35% een migratieachtergrond, 50% van de kinderen in secundaire scholen zijn Gentenaars met een migratieachtergrond, maar economisch gezien zijn de cijfers niet zo hoog op de werkvloer. Wat zijn daar de pijnpunten waar (Gentse) organisaties moeten op inzetten? En waarom zijn er zo’n grote onevenredige verschillen per sector?

Diversiteit in bedrijven is vooral een thema als een probleem omdat “we ermee om moeten kunnen”, en niet altijd als een troef. Werknemers hebben kwaliteiten en de achtergrond kan een veelheid zijn aan diverse elementen, ook de herkomst, nationaliteit en ervaringen.

Is Gent als stad voldoende een diverse stad? En klopt het verhaal in werk en zorg? Culturele verschillen zorgen voor twijfel. Een rode draad is dat mensen zich begrepen moeten voelen in hun redenering, hun gevoeligheden, hun denkwijzen, en hun culturele interpretaties. Je moet open staan voor elkaar of voeling hebben. Samenwerken is ook vertrouwen hebben.

Diverse werkvloeren zijn niet altijd inclusief: soms is men divers in de rekrutering, maar besteedt men te weinig aandacht aan het zich thuis laten voelen, en is men dus niet inclusief.

Niet alleen “cultuur” helpt bij inclusie en het overbruggen van een diversiteitskloof.

Uit verschillende gesprekken blijkt dat groei bij organisaties en de daardoor ontstane vacatures een nog grotere impact hebben op succes rond diversiteit. Eén organisatie getuigt: “Onze vaste personeelsploeg en freelancersploeg kon door de groei van de organisatie beter gediversifieerd worden. Verschillende achtergronden, culturen en meningen leiden tot een beter begrip en verstandhouding met elkaar en tot een betere dienstverlening.”

Binnen de bedrijven zien ze soms diversiteit als een competentieontwikkeling, met taal als belangrijke factor en respect voor het anders zijn als een extra troef in iemands persoonlijkheid. Uit de eerste resultaten van onderzoek blijkt ook dat bedrijven waar een gezonde diverse mix is ook beter presteren.

Dit is geweldig nieuws voor een stad die kandidaat is voor ECOC 2030. Een ECOC gaat immers om een stad die verder kijkt dan “cultuur in de enge vorm”, het gaat ook over het breed sociaal-maatschappelijke en het economische.

Dezelfde opmerking viel trouwens eerder door de leden van de werkgroep “diversiteit” binnen Community Gent” waar o.a. De Centrale en Politie Gent opriepen om van “rekrutering en werk” een centraal werkpunt te maken. Wie werkt moet zich immers aanpassen en leert de taal. Dat kan alleen maar bevorderlijk zijn voor een meer diverse stad die verschillende achtergronden en nationaliteiten bij elkaar brengt.

Klein Barnum biedt theater aan als vorm om diversiteit beschikbaar te maken binnen een werkomgeving en ziet daar een economisch model in. Onderzoek heeft immers ook uitgewezen dat 64% van de boodschap blijft hangen als je er een visueel aspect aan koppelt, eerder dan een saaie tekst, blog of artikel in de krant. Wat visueel wordt voorgesteld blijft langer hangen. Ook hier kan een voordeel ontstaan: door herkenbare Gentse situaties wordt de aard van inclusie en diversiteit in Gent duidelijk voor de Gentenaar.

Sommige organisaties gaan nog verder en profileren zich niet alleen als cultureel divers, maar ook als divers tout court, gewoon omdat het staat voor een bredere visie op de maatschappij en het bedrijfsleven. Zij gaan ervan uit dat de klanten van morgen vooral divers zullen zijn. Ze hebben ook voor een veranderende “customer journey” waarbij begrip en respect heel belangrijk wordt.

Via UGent vernemen we vanuit studenten met een migratieachtergrond dat er nog veel werk is en er heel wat stappen moeten gezet worden. Bestaande structuren en procedures aanpassen gaat (te?) traag.

## DE ROL VAN ONDERWIJS IN GENT

Velen uit de bedrijfswereid geven aan dat de aandacht voor instroom en het aanvaarden van collega's met een diverse achtergrond, zij het Gentenaars met een migratieachtergrond, expats of vluchtelingen, vaak met opvoeding, en ervaring te maken heeft. Onbekend is ook vaak onbemand. In die zin merken we nu al bij jongere kinderen en pubers dat die geen probleem zien om met 50% kinderen in de klas te zitten die een andere huidskleur hebben. Zij zijn ermee opgegroeid en vinden het perfect normaal.

Het onderwijs kan hier een baanbrekende rol spelen. In die zin ligt het Gentse lerarenkorps ook mee aan de basis van een succesvol sociaal-maatschappelijk divers Gent en dus indirect voor Gent ECOC 2030. Dat lerarenkorps moet een weerspiegeling worden van de maatschappij, met rolmodellen.

Daarnaast moeten ook de leerlingen mee: ze mogen niet gedemotiveerd worden door het gebrek aan perspectief na de studies. Ze krijgen minder kansen en dus ligt daar een grote maatschappelijk verantwoordelijkheid bij de Gentenaars en het beleid. Dat unieke komt te weinig aan bod in het krijgen van kansen.

## WAAR ZETTEN ZE OP IN?

Veel organisaties zijn actief aan de slag rond diversiteit en zien dit al een belangrijke factor in de ontwikkeling van hun organisatie:

- Ze bouwen daarmee mee aan de toekomst van hun organisatie en hun sociaal-maatschappelijke omgeving
- Toekomstige klanten zullen divers zijn;
- Vacatures worden ingevuld door een divers publiek, al of niet met migratie of expat achtergrond.

Wat zijn die concrete initiatieven dan?

- Opmaken van een diversiteits- en inclusiebarometer in departementen en business lines
- Beleidsadvies over diversiteit rond de vaak vergeten groep van personen met een fysieke en verstandelijke handicap (ook dat is diversiteit en inclusie)
- Eerste stappen van bedrijven richting asielzoekers evolueerde van vrijwilligerswerk naar een gestructureerde organisatie zoals Refu Interim
- Aandacht voor “design” als oplossing voor de stad van de toekomst; design thinking is design solution; of het oplossen van drempels rond inclusie met als doel die ook toepasbaar te maken in ene bredere maatschappij
- Méér aandacht voor pluriforme communicatie: het belang van rolmodellen (man/vrouw, huidskleur, relatievormen), ook visueel of grafisch
- Het besef bij veel organisaties dat “elk talent telt”
- De opgang van “collaborative governance” (of “leadership”);
- Organisatie van interne events? Ook andere sprekers aan het woord laten
- Sportorganisaties zetten extra in op het overbruggen van culturele verschillen om toch sporten mogelijk te maken
- Er is nood aan uitwisseling van kennis en ervaring tussen de organisaties met elk hun verschillende snelheden op vlak van migratie
- Definitie “diversiteit” moet verdiept worden; er is niet één definitie van diversiteit
- Overzicht maken van wie al wat doet in Gent?

Openstaande vragen:

- Hoe kijkt een maatschappij naar “geloof” en andere levensbeschouwelijke elementen? Religie moete een volwaardige plaats krijgen ook bij de organisaties waar ze werken;
- Quid % meer werklozen bij de bevolkingsgroepen; jongens meer werkloos dan meisjes?
- Er bestaat een doctoraatstudie ivm Brugse Poort over allochtonen moeders; opvragen?

## LGBTQ+

Het kernteam van onze organisatie is zelf zeer divers, zowel qua opleiding, afkomst, gender en seksuele geaardheid.

Wij vinden het heel belangrijk dat dit doorstroomt in ons bedrijf en de gehele samenleving.

Daarom ondersteunen wij actief diverse projecten zoals HIV ontrafelt, Cavaria, Koninklijke Villa Oostende, Foodsavers (project via OCMW Gent), ...

Bij sollicitaties wordt er enkel rekening gehouden met kwaliteiten en eventuele ervaring. Wij beschouwen diversiteit zelf eerder als een pluspunt bij het invullen van openstaande functies.

### DE ONDRAAGLIJKE VOORDELEN VAN EEN DIGITALE MAATSCHAPPIJ

Digitale geletterdheid is een thema dat steeds belangrijker zal worden in de sociaal-maatschappelijke context van 2021 en nadien.

Een korte beperkte rondvraag leert ons dat het thema slechts ad hoc wordt behandeld, nog niet structureel wordt aangepakt en qua onderzoek en toepassing ervan in b.v. het onderwijs nog in de kinderschoenen staat. Sommigen spreken van een soort fragmentatie, er bestaat dus heden geen draaiboek voor digitale geletterdheid. Het zou nochtans ook ene tool kunnen worden voor een betere diversiteit. Wie “uninvolved” is in onze maatschappij kan bereikt worden via digitale weg, zeker de jongeren bevolkingsgroepen die niet via de klassieke weg bereikbaar zijn.

Toch dreigt de snelheid waarmee digitalisering sinds maart 2020 onze maatschappij structureel heeft veranderd, het thema van digitale geletterdheid zeer snel prioritair te maken om de boot van het educatieve niet te missen en ons in snelheid te verrassen. Meer dan ooit moeten we aandacht hebben voor de “geletterdheid” binnen het digitale landschap. Onze maatschappij zal niet digitaliseren, ze is het al, en ze wordt het ook steeds meer. Als we niet snel handelen en in 2021 een structureel omvattend advies uitbrengen dan lopen we achter de feiten aan.

Hier en daar duiken ad hoc en inderhaast opgebouwde lessen op in het middelbaar onderwijs rond AI, taaltechnologie en machinelearning t.e.m. computational thinking. Nu vaak pas in het middelbaar onderwijs, dit terwijl de jongeren in die leeftijdscategorie zelf misschien al beter weten hoe de algoritmes van de social media werken.

En dan nog dit: in de “war for talent, no talent should be lost”. Maximale toegang tot digitale transformatie en -intensiteit kan een basisrecht worden. Ongeletterdheid (digitaal of niet) is immers uit de boot vallen en beperking van mogelijkheden. Niemand verdient het om in de digitale kloof te vallen.

### GENT HEEFT SYMBOLEN NODIG OM EEN EIGEN VERSIE 2.0 TE WORDEN

Gent scoorde in het verleden goed als stad van de innovatie en het start-up ondernemerschap. Menig succesvol bedrijf ontstond uit de humus van UGent en het IBPT (bekend als iMinds, en nu imec geworden). Ondertussen komen andere steden om de hoek kijken die Gent via links en rechts proberen in te halen.

De digitale revolutie is aanwezig in Gent. Net zoals de economische speerpunten in de beleidsnota van de stad vooral gericht zijn op Bio Tech, Health Tech, en Clean Tech, ligt de uitdaging vooral op de 4<sup>de</sup> pijler van de Digitale Economie. Wie ECOC wil worden moet gewoon ook heel open staan voor die evoluties die van een stad van de toekomst maken. ECOC is meer dan cultuur – het gaat over de hel breedte van de stad – met alle bevolkingsgroepen, in alle wijken. Investeren in mensen en niet enkel in stenen. Alleen zo koppel je diversiteit aan die technologische innovaties die bijdragen tot de stad van de toekomst. Alle innovaties dus die de duurzame ontwikkeling van steden versnellen.

Een “smart city” met een smart invulling rond innovatie en b.v. food, dat kan zeker de motor worden van Gent. In de ambitie van de stad komen tussen 2021 en 2030 mogelijkheden om stadsdelen of zelf gebouwen in te schakelen in de ambitie van de stad. Gent wil ook de hoofdstad van de technologie worden.

Wij willen anders zijn, en andere keuzes maken, maar wel keuzes die passen binnen de globale aanpak met internationale ambities. Hoe kunnen we anders de hoogopgeleide studenten hier bij ons houden en perspectief bieden? Tussen nu en 2030?

Die jongeren kunnen de stad voeden en de grenzen van de stad verleggen – als Gent straks eind 2021 jongerenhoofdstad van Europa wordt en later in 2024 ook Technologie hoofdstad van Europa, dan zijn er al 2 hefboomen aan het werk voor ECOC 2030.

#### DE DEFINITIE VAN “DIGITALE GELETTERDHEID”

Geletterdheid kreeg vroeger een literaire invulling, maar deze definitie gaat uiteraard veel verder. Het gaat immers meer over “maatschappelijke geletterdheid” of “digitale slimheid”. Dit kan een troef worden in onze kandidatuur en een expliciete link met de start-up en scale-up scene die Gent kenmerkt (getuige hiervan de 7<sup>de</sup> plaats op EU-vlak voor Gent o.v.v. start-ups en innovatie. Het sluit ook perfect aan bij de beleidsnota in de Stad Gent over “Gent, meer dan een slimme stad” (Sofie Bracke (2019)). Eén idee is dan ook om “digitale geletterdheid” expliciet op te nemen in de toekomstplannen van Gent als community. Slimme stad = meer dan technologisch = ook slim kunnen omgaan met technologie = slimme Gentenaars = sterke kandidatuur voor een diverse stad vol slimheid.

Naast het academische luik (dat UGent behandelt maar nu dus beperkt blijft tot vaak enkel de theorie) is vooral de concrete impact in het dagelijks leven iets waar we oog moeten voor hebben. Het gaat dan eerder over skills, over een soort attitude of “slimheid” om te leren omgaan met de nadelen van de digitale maatschappij. Nu is “hoe omgaan met...” vaak gebaseerd op ervaring en op toevalligheden. Het gaat om communicatie in het algemeen en hoe we ons willen duidelijk maken en ons profileren in de omgeving of het ecosysteem waarin we ons bewegen. Het is de concrete toepassing en niet over normativiteit.

Besteden we genoeg aandacht aan de mate waarin taal verandert onder invloed van het digitale? Zijn we op weg naar een variant van “Turbotaal, van socio-babble tot yuppie-speak”? (Jan Kuitenbrouwer, 1987).

Gezien het verband met ICT heeft covid ook de digitale kloof blootgelegd: wie al digitaal mee was kon profiteren van de versnelling. 3 sporenbeleid kan een oplossing zijn:

1. Voorzien digitale toegang (kwaliteitsvol, betaalbaar internet)
2. Digitale vaardigheden (vaardigheden)
3. Onderwijs: leerling/student, opleiding/leerkracht, en eigen opleiding ouders

Welke impact heeft digitaal op onze taal? Meer visuele communicatie (gif's?) Minder verbaal?

Advies is ook om een onderscheid te maken tussen digitale geletterdheid bij de eerste en tweede taal van individuen. Blijkbaar zou men bij LT1 makkelijker vatbaar zijn voor wie Nederlands heeft als eerste taal.

## WAT VALT ER OP TE LOSSEN?

Een digitale maatschappij roep ook ethische aspecten op, en vraagt andere talenten en instellingen van onze generaties, jong en oud. Als Gent als stad wil scoren op “ethiek” dan is dit de manier.

Niemand beseft voldoende wat de consequenties kunnen zijn van de digitale vingerafdruk, of van een digitaal profiel op het internet of in de social media, ook met zicht op de latere (arbeids)situaties waarin jongeren terechtkomen.

Trollen, fake news, SEO, algoritmes die bepaalde voorkeuren bevestigen? Kent iemand de volledige impact, in casu de gevaren op lange termijn? Zijn we onze privacy al niet kwijt?

Leer goed en zinvol omgaan met computers en hoe computers iemand kunnen helpen. In de grote oceaan der wereldtalen spelen kleine talen zoals het Nederlands in een andere afdeling als het gaat om zoektermen op Google.

Maatschappelijk valt op hoe cyberpesten steeds meer voor komt en groeit in aantal. Vaak wordt men geconfronteerd met de impact maar heeft men onvoldoende besef noch technische kennis om zich te beschermen of verdedigen. Geletterdheid dus.

## EERSTE BELANGRIJKE FACTOR: LEER KRITISCH DENKEN

Digitale geletterdheid gaat over “geletterd zijn” in de betekenis van “beseffen” hoe iets werkt en de nodige talenten hebben om hier intelligent mee om te kunnen gaan. Men moet beseffen dat organisaties hier gebruik van maken, en dat politieke partijen (b.v. N-VA of Vlaams Belang, maar ook andere) perfect de algoritmes kunnen bespelen om een bevolkingsgroep nog meer te versterken in hun denkbeelden. Deze geletterdheid moet evolueren naar een kritisch denken waarbij men het perspectief breed genoeg houdt om de nuance nog een kans te laten. Woord- en tegenwoord is hierbij een goed principe.

## DE NOOD AAN ONDERZOEK

Er is een belangrijk onderscheid tussen digitale geletterdheid in wetenschappen en talen. Het onderwijs zou snel moeten kunnen aandacht geven aan het onderwerp “digitale geletterdheid”, idealiter vanaf het lager onderwijs (7 jaar?). In Vlaanderen en België is het thema “digitale geletterdheid” “unclaimed for” en dus ideaal om tov andere potentiële Belgische concurrenten voor de kandidatuur ECOC ook hier het onderscheid te maken.

Digitale geletterdheid is het onderwerp van onderzoek, maar ook veel meer dan dat. Het onderzoek kan de basis zijn voor modellen en content in het (Gentse?) onderwijs: hoe en waarom is digitale geletterdheid belangrijk? Welke mogelijkheden opent het? Hoe krijg je toegang? Hoe wordt het een voordeel voor ons als stad/regio.

## ANDERE THEMA'S

(niet in detail uitgewerkt)

<https://stad.gent/nl/samenleven-welzijn-gezondheid/diversiteit-gent/gender-genderidentiteit-en-seksuele-orientatie/lgbt-initiatieven-stad-https://www.acantha.be>. <https://www.acantha.be/>

<https://www.acantha.be/>

<https://m.facebook.com/QueerPrideGent/>

<https://www.casarosa.be/nieuws/oost-vlaams-lgbt-verenigingsleven-draait-op-volle->

<https://www.beout.be/2020/11/18/lgbtqia-bij-expliciete-doelgroepen-nieuw-personeelsbeleid-stad-gent/>

<https://www.beout.be/2020/01/23/butternut-nieuw-lgbtq-technoconcept-in-gent/>

<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-gender/gender/holebi>

<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-inclusie/gender/transgender>

<https://stad.gent/bibliotheek/dossiers/lichaam-en-geest/transgender>

<http://www.roundabout30.be/>

[https://www.meetup.com/nl-NL/cities/be/gent/lgbtq/?country=be&zipstatecity=gent&category\\_names=lgbtq&state=&radius=25](https://www.meetup.com/nl-NL/cities/be/gent/lgbtq/?country=be&zipstatecity=gent&category_names=lgbtq&state=&radius=25)

<https://www.rainbowcities.com/cities/ghent/>

<https://www.cavaria.be/>

<http://weljongniethetero.be/groepen/>

<https://zizomag.be/taxonomy/term/744?page=1>

<http://www.auricula.be/welcome/>

<https://www.uzgent.be/nl/zorgaanbod/mdspecialismen/genderteam/Paginas/default.aspx>

Gent is gekend voor het Genderteam in UZ Gent (Guy T'Sjoen)

→ Transgender infopunt: [www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be)

Daarnaast cafés en horecagelegenheden die zich positioneren als LGBTQ+ friendly :

- Gaycafe Por Que NO, Galglaan 93, 9000 Gent

- Blond, homobar, Edward Anseeleplein 2, omschrijven zichzelf als queer feministisch café : [www.blondgent.be](http://www.blondgent.be)
- El Diablo, Hoogpoort 43, 9000 Gent – omschrijft zich al homobar – weet wel niet of dit nog open is
- A-pluss, Belfortstraat 39, 9000 Gent – vooral gericht op gay publiek. In zelfde gebouw huizen diverse verenigingen (Casa Rosa) : [www.a-plus.be](http://www.a-plus.be)
- Barraza café, Hoefslagstraatje 6, 9000 Gent – omschrijven zich als LGBTQ+ friendly. Praatcafé, funk & soul café in Gent : [www.barraza.wixsite.com](http://www.barraza.wixsite.com)
- Missy Sippy Blues & Roots club, Klein Turkije 16, omschrijft zich als LGBTQ+ friendly [www.missy-sippy.be](http://www.missy-sippy.be). Op site vind ik wel niet veel terug rond dit thema
- Abacho Silent Disco, Hoogpoort 12, [www.abachosilentdisco.be](http://www.abachosilentdisco.be) : vroeger gingen hier regelmatig gay fuiven door. Lees wel vandaag gesloten wegens corona
- Sheshebar, Kammerstraat 22, maandelijks ontmoetingsplaats voor lesbische en biseksuele vrouwen en transgenders. [www.sheshebar.be](http://www.sheshebar.be)

## BIJLAGE 1: DIVERSITEIT - VOORBEELDEN

### STAD GENT DEPT ONDERWIJS:

- Culturele + sociaaleconomische achtergrond + thuistaal is bepalend voor slaagkansen (bepalend in 2/3 vd gevallen) – jongeren die thuis Turks spreken hebben +/- 2 jaar achterstand in onderwijs (cijfers Stad Gent);
- Steeds groter gebrek aan identificatie met de leraar; caesuur wordt groter; quid recruterend onderwijzend personeel in die community?
- Cultureel: meisjes worden gedwongen uit te stappen omwille van de hoofddoeken problematiek – levensbeschouwelijke grenzen die aangeduid worden leiden tot afstand en grotere kloven; respect en plekken waar men zijn geloof kan belijden zijn belangrijk om ook culturele verschillen te overbruggen;
- Stad Gent heeft een rijke ervaring in deze onderwerpen, zeker vanuit de praktijk van het departement onderwijs
- De Politie ziet verschillen in de gemeenschappen: 70/80% moeilijke doorstroming, bij Turkse jongeren, andere cijfers bij Roma, Marokkaans en Bulgaars

### BRANDWEER

- 500 mensen professioneel verbonden aan Gentse Brandweerzone (ook admin. technisch personeel); 400 extra, vrijwilligers
- Nauwelijks paar % Gentenaars met migratieachtergrond



- Thema “diversiteit” is nog niet prioritair, maar het besef groeit wel dat dit op hen afkomt; graag ervaring delen met hen die meer ervaring hebben in deze materie over hoe ermee omgaan?
- Hoge instroom nieuwe kandidaten, maar geen uit die doelgroepen

## IVAGO

- 400 personen, geen 5% Gentenaars met een migratieachtergrond
- Beroep is vaak van vader op zoon; 30% zijn Gentenaars, anderen van buiten Gent
- Waarom zo weinig kandidaten? Het betaalt immers ook goed;
- Geen specifieke testen, enkel fysieke
- Vraag is of OCMW hier geen adviserende rol kan spelen voor vacatures

## POLITIE GENT

- Bij Politie heeft ongeveer 3% een migratieachtergrond
- Selecties gebeuren nationaal obv vrij strenge testen, ook qua taal en opstellen pv's;
- Beeld van Politie is niet altijd positief in perceptie; ook door verhalen/ervaring, vaak ook gelinkt aan de reputatie van ordediensten in hun land van oorsprong;
- Doelgroep is moeilijk te bereiken; ze voelen ook dat ze er niet echt bij horen...
- Kijken ook naar voorbeelden in NL; Tilburg Zeeland Amsterdam
- Stad kan plek zijn waar het kan aangepakt worden;
- Migrantenjongeren zijn ook sneller zelfstandig, volwassen, verlaten sneller de school

## CIRRA

- Oppericht in april 2018
- Actief in onderwijs en zorgsector
- Wat zijn de uitdagingen? Zie ook boek Khalid Benhaddou
- Ook samenwerking zoeken met een stad als Mechelen waar wel successen geboekt worden
- Rol religie; Cirra geen voorstander van aparte scholen; integratie is key; elkaars achtergronden leren kennen en respecteren
- Het begint op de leeftijd van 6-7 jaar; de echte identificatie met identiteit is vanaf puberteit
- Belang van rolmodellen;
- Elkaar leren kennen...samen voetballen jongeren met Politie (sport + kunst + cultuur + creativiteit)
- Grootte woordenschat is determinerend voor de kansen later in arbeidscircuit; daarop inzetten (zie hoger ook, stukje onderwijs)
- Religie: in welke mate zijn de organisaties bereid om een plek te geven aan religie (Brandweerkazerne, ziekenhuizen, mortuarium, etc...) – men moet zich thuis voelen en aanvaard;
- Het is ons – samen en toch uniek (niet “wij” en “zij”)

- Voorbeeld hoofddoek, wie beslist daar over? Provincie? (Provincieraad), Stad? (College), GO? (Brussel), Vrij Onderwijs (ieder apart)
- Vanuit CIRRA hebben wij een paar projecten zoals bvb bpost maar ook Volvo trucks; hoe kunnen migranten in aanmerking komen;
- Drempels zijn soms te hoog; sensibiliseren dus ook; hoe kunne leidinggevendenden mee keren denken rond diversiteit? Hoe eraan beginnen?
- Boek Khalid “Halal of niet?” – over onderwijs - <https://borgerhoff-lamberigts.be/boeken/halal-of-niet>
- Per casus gaan werken, hoe pak je dit aan?
- Hoe kunnen we werken op beleving, sensibiliseren;
- Iedereen neemt initiatieven, uitwisseling is dan nodig
- Horizontaal – geen “one size fits all”, praktische cases
- CIRRA kan de brug slaan met de bestaande gemeenschap en de organisaties waar ze (willen) werken

## DE CENTRALE

- In NL-muziek als bindmiddel; cultuurhuizen betoelaagd door Vlaamse overheid; kan cultuur een oplossing bieden? Resultaten worden gepresenteerd, ook de cultuurhuizen trokken publiek, niet zo bewust wie in de zaal zat en wie niet
- Daar ook soms wordt divers publiek bereikt maar geen mix; muziek optreden trekt Iraans publiek, maar die komen niet naar ander type concerten; of weinig; vooral verticaal
- Quid doorstroming migranten voor administratie; zeer wit, te weinig in cultuursector
- De Centrale bestaat al 35 jaar; wereldmuziek als basis, is dan verder ontwikkeld; wat is selectie die men kan maken in wat al bestaat? Hier nu wel gemengde personeelsploeg; vandaag is er daar een diversiteitswerkgroep, met een 10-tal organisaties

## DE LIJN

- Gegevens over heel Vlaanderen; 7500 personeel; ongeveer 18% migratie achtergrond, boven streefcijfer Vlaanderen
- In alle communicatie, respect, beeldvorming, breed publiek aanspreken; tocht slecht 18%; vooral bij chauffeurs en arbeiders; niet bij kaderleden en management en administratief personeel;
- Niet nieuw voor hen, blijft ene werkpunt; kwestie van taal; techniekers en chauffeurs, klantvriendelijkheid en veiligheid;

## XL GROUP

- Bewakingsfirma: 35% zijn allochtonen, ook kaderfuncties, zij staan er meer voor open, verbaasd; “wie is nog allochtoon?”
- Attitude is anders; iedereen werkt naar zijn attitude;

- Meehelpen staat centraal, jobs vereisen niet altijd perfect Nederlands; iedereen in zijn expertise

## ARCELOR MITTAL

- Wat is de definitie eigenlijk; het probleem van diversiteit – 4600 pp in Kanaalzone; 150 pp vacature hoe vindt je goeie kandidaten technisch en in ploegen; ook allochtone, vrouwen moeten mee opgenomen worden in de vacatures
- Relatief weinig in onderwijs – vrouwen
- Streng selectie; nodige veiligheidsrisico; taal is essentieel voor deze arbeidsmarkt
- Criteria: attitude, taal, technische opleiding
- Mensen moeten zich goed voelen; minderheden – verschil tussen grap en humor en pesten; is een heel gevoelig thema, is streng bedrijf; respecteren; geen plaats gegeven aan religie
- 6 à 7% van het personeel is migrant – ook ploegwerk is een probleem voor hen, ook voor Belgen, maar minder

## VOLVO CARS

- Heeft diversiteits en inclusie beleid vanuit Zweden
- Cultuur van inclusie; alle HR-processen
- Maatschappelijk een invloed uit te oefenen
- 35% is vrouw
- Gemeenschap binnen Volvo moet afspiegeling zijn van de regio: 25% migranten
- Is een grote inspanning want is dagelijkse job; ook na overnames verandert dat
- Actief diversiteitsbeleid; zeer preventief beleid; telkens herbeginnen, netwerken, affiches, vooral op voorhand, preventief; staan dicht bij elkaar aan de band, er kan een
- Curatief beleid, snel en rap inspelen op, dialoog boven discussie; verschillende waarheden naast elkaar gelegd; via HR-afdeling en de BP's; goeie naam en faam, en die autoriteit hebben als leiders in de groep – veel initiatieven rond verbinding
- Volvo is kader; maar er zijn ook maatschappelijke initiatieven die snel kunnen opspelen; niet alles is te controleren; steeds meer ook nu in leidende posities; er wordt werk van gemaakt; ook via voorbeeldgedrag, heel sterke stralende mensen met een voorbeeldgedrag; voorbeelden nodig om anderen te overtuigen
- Er zijn problemen genoeg; we moeten geen problemen erbij creëren;
- Hoe bind je mensen met migratieachtergrond aan het bedrijf? Initiatieven samen fietsen, wandelen, sport, voeding, lopen – Vlamingen denken hieraan; maar migranten fietsen niet zo vaak
- Balans moet gevonden worden want elk initiatief helpt om meer inzicht te krijgen
- Religie bij Volvo? Moeilijk onderwerp, veel motieven door elkaar; alle religie is welkom, krijgen het gewoon niet praktisch georganiseerd? Men is niet tegen religie, men is gewoon niet klaar...
- In andere locaties kan het wel, goeie attitude, wel ruimte daar
- Door er mee bezig te zijn en initiatief zorgen voor inzicht; samen en uniek

- Onderwijs, onderzoek, dienstverlening: taken van unief
- Onderzoek is CESSMIR opgericht loopt over verschillende faculteiten, er is een grotere interdiscipline; breder nu, dan vroeger
- 3 zaken: instroom, doorstroom, personeel
  - Instroom: onderwijs: instroom van jongeren met migratieachtergrond, geen duidelijkheid uit de achtergrond; 3% migratie algemeen, wat weinig is; 50% van de leerlingen in secundair – niet Europese migratie is 7% -
  - Doorstroom: 30% ervan stroomt door, wat nog erger is...
  - Personeel: Qua personeel geen cijfers, ook geen zelfrapportering; internationale studenten met moslim achtergrond bij doctoraatsstudenten; blijven ook niet zo lang in België/Gent
- Hoe kunnen faculteiten bijdragen?
- Ook mogelijke ondersteuning van jongeren; plaatsvervangend netwerk aanbieden
- Vak coaching begeleiding naar universitaire werking voor deze doelgroep, veel te kleinschalig
- Geen masters is geen tewerkstelling in onderwijs; groot inzetten op instroom daar en daar begint het al...
- Binnen de associatie universiteit Gent; hoger dan unief maar nog geen hoera verhaal;
- Quid Provinciaal onderwijs
- Secundair onderwijs, er is nood aan coaching tussen leefwereld, kinderen; meisjes scoren beter; bij jongens is net niet ok om “uw best te doen”;
- Onderzoek unief: in NL stromen ze beter door, ook in Wallonië; in middelbaar daar, lagere school doet het niet goed; we steken mensen in een richting, minder trots, minder zelfvertrouwen: ASO/BS/ watervalstelsel; moeten we de mensen niet meer tijd geven (in Wallonië blijven ze zitten); in NL kunnen ze van TSO naar ASO gaan omdat ze meer tijd krijgen; taal als achterstand maar ze krijgen tijd; drastische veranderingen in onderwijssysteem zijn moeilijk haalbaar maar hiervoor wel nodig
- Bedrijven en TSO moeten met elkaar spreken; wat zijn vraag en aanbod zal volgen...;
- Er zijn alle initiatieven op dat vlak bij Arcelor en Volvo Cars; voorbeeld in Vlaanderen als regio, maar er is nog veel werk
- TSO – 1 op 2 is meisjes, 1 op 2 is allochtoon; technische beroepen hebben lage drempel qua taaleisen bvb
- FWO-budget project moet toepassingscomponent hebben; moet toegepast kunnen worden ism organisaties of bedrijfswereld
- Trainingstools voor onderwijs, dokters, verpleegkundigen; hoe uit discriminatie zich; + zelfevaluaties
- Tools die niet bedreigend zijn maar goed om te evalueren, meten van vooruitgang
- Project begint pas in september/oktober – via Peter; mee richting project sturen, en meewerken; ook voor unizo en VOKA, bepaalde dept Gentse Stad, Vlaamse overheid
- Component selectie; mensen moeten gerekruteerd worden; wat als ze geselecteerd zijn en ze beginnen aan het werk gaan, hoe ga je om met conflicten als ze beginnen werken
- Qua “arbeid” Stijn Baert en Eva De Roe
- Editools (zie apart document van Prof Stevens in bijlage)

- 1 op 4 studenten begint eraan; 3,4% qua doorstroom migranten in vgl. met 29,4% als totaal in rechten
- Onderzoek Eva Brems over migratie (opzoeken?)
- Onderzoek gezinshereniging
- Selectie en rekrutering is ok; maar er is ook een bewustmakingsprobleem; en sensibiliseren;