

# PLAN SAMENLEVEN

50 acties om alle Kortrijkzanen  
te laten samen leven



KORTRIJK

# Inhoudstafel

**Inleiding**

**Kortrijk in cijfers**

**Hoofdstuk 1: 77.292 unieke Kortrijkzanen**

**Hoofdstuk 2: elke (jonge) Kortrijkzaan naar school**

**Hoofdstuk 3: elke Kortrijkzaan een degelijke thuis**

**Hoofdstuk 4: elke Kortrijkzaan aan de slag**

**Hoofdstuk 5: elke Kortrijkzaan met vrije tijd**

**Hoofdstuk 6: elke Kortrijkzaan in een veilig Kortrijk**

**Hoofdstuk 7: elke Kortrijkzaan trots op de stadsorganisatie**

**Hoofdstuk 8: elke Kortrijkzaan doet mee**

**Epiloog**

# Inleiding

Kortrijk is een superdiverse stad met 77 292 unieke mensen: jong en oud, man en vrouw, rijk en arm, hetero, holebi, transgender, met en zonder een beperking, hoogopgeleid en laaggeschoold en alles daar tussenin. Kortrijkzanen hebben roots in 133 landen, we hebben verschillende levensbeschouwelijke overtuigingen, uiteenlopende culturele tradities, smaken en voorkeuren. Maar we zijn allemaal Kortrijkzanen, van de Stasegemsestraat tot in de Wolvendreef. En daarop willen we actief inzetten door mensen samen te brengen en elkaar te versterken. Het Nederlands is de taal die ons verbindt. Integratie en inburgering zijn hefboomen om mensen kansen te geven. Betrokkenheid is de motor die onze stad versterkt.

Kortrijk heeft de ambitie om de Beste stad van Vlaanderen te zijn. Dit betekent ook de meest inclusieve, waarbij iedereen - ongeacht zijn of haar achtergrond - gelijkwaardige kansen krijgt en zich welkom voelt.

Al onze inwoners, elk met een eigen identiteit en achtergrond, vormen samen onze stad. We zijn trots op de aanwezige verscheidenheid en stellen ons open en lerend op voor alle kwaliteiten en talenten die onze inwoners bieden. Een omvangrijke en heterogene stad is een boeiende stad, een verrijkende samenleving in wording, maar brengt ook heel wat uitdagingen met zich mee. De laatste decennia is de Kortrijkse bevolkingssamenstelling sterk gewijzigd. Maar fundamenteeler, ook de manier waarop we samenleven en een gemeenschap vormen, is veranderd.

We hebben er alle belang bij om te investeren in onze kwaliteit van samenleven en te werken aan een wij-gevoel dat tot samenhang en cohesie leidt. Het erkennen van diversiteit is een absolute voorwaarde om tot effectieve interactie en communicatie tussen verschillende groepen en individuen te komen. Tegelijk geven we een krachtig signaal tegen racisme en discriminatie.

Divers samenleven omvat uitdagingen rond vergrijzing, etnisch-culturele verscheidenheid, een LGBTQ+ vriendelijk klimaat, volwaardige deelname aan onze samenleving van mensen met een beperking, gelijkheid van man en vrouw, ... We richten ons op iedereen in onze samenleving. Zij het met extra aandacht voor zij die omwille van hun identiteit vatbaarder zijn voor maatschappelijke uitsluiting. We streven naar een beleid dat burgers versterkt en bestaande ongelijkheden wegwerkt. Als lokaal bestuur zetten we vanuit onze regierol ook in op een sterk lokaal integratiebeleid dat rekening houdt met de kwetsbare positie van nieuwe Kortrijkzanen.

De uiteindelijke doelstelling is om ervoor te zorgen dat elke Kortrijkzaan zich in al zijn eigenheid kan ontplooiën in onze stad en dat verschillende groepen en individuen met respect voor elkaar en in wederzijds begrip kunnen samenleven. Ervaring leert dat dit niet vanzelf gebeurt. Het ontwikkelen van een gedragen diversiteitsbeleid is cruciaal. Vandaar de keuze voor een programma Samenleven. Dit programma zal via concrete acties alle Kortrijkzanen én partners hierrond in beweging trachten te zetten.

Om de contouren van dit plan op te maken, gingen we de voorbije maanden in dialoog met erg diverse Kortrijkzanen, met sleutelfiguren, verenigingen en organisaties die werken met of in verschillende culturen. Doorheen deze voorbereidende ronde verzamelden we heel wat boeiende verhalen, vragen en suggesties en kregen we een beeld van wat leeft bij de bevolking. De input vormt mee de basis van dit programma. Het is uiteraard een proces dat blijft lopen en waar nodig steeds bijgestuurd zal worden.

Dit programma is opgebouwd uit een aantal grote hoofdstukken: elkaar leren kennen en begrijpen, onderwijs, huisvesting, tewerkstelling, ontspanning en beweging, veiligheid en de eigen voorbeeldrol van het stadsbestuur. Elk hoofdstuk bevat een domein met concrete acties in het kader van dit programma. Dit alles kadert binnen het bestuursakkoord, 'Beste Stad van Vlaanderen'.

Samenleven in diversiteit zal steeds een moeilijke maar zeer boeiende uitdaging blijven. Dit document is slechts een aanzet, waar hopelijk mooie suggesties en boeiende gesprekken uit zullen voortvloeien. Het is een oproep aan iedereen die wil meewerken om van Kortrijk een warme stad te maken die al zijn inwoners koestert.

# Kortrijk in cijfers

**5556 Kortrijkzanen hebben een beperking, dat is 1 op 14 van onze inwoners.** Het werkelijke aantal mensen met een beperking ligt wellicht een stuk hoger omdat dit cijfer enkel de mensen betreft wiens beperking door de FOD Sociale Zekerheid erkend werd (1 januari 2020, provincieincijfers.be).

Mensen met een beperking voelen zich nog steeds gediscrimineerd op domeinen zoals werk, onderwijs en toegang tot diensten zoals huisvesting, openbaar vervoer, overheidsdiensten.

**3 à 8% van de Vlamingen zijn holebi.** 1 op 4 Vlaamse holebi's ondernam een poging tot zelfdoding (Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie, 2016). Specifieke cijfers op lokaal niveau zijn niet beschikbaar.

**11,3% van de Kortrijkzanen zijn 75 jaar en ouder. 19,4% zijn kinderen en jongeren (0-18j)** (1 januari 2020).

**1 op 5 Kortrijkzanen heeft een migratieachtergrond, met roots uit 133 verschillende landen** (1 januari 2020). Het aandeel mensen met een migratieachtergrond zal in de toekomst enkel toenemen.

- 33,3% van de Kortrijkse kinderen tussen 0 en 18 jaar heeft een migratieachtergrond.
- 19,3% van de Kortrijkse volwassenen tussen 18 en 65 jaar heeft een migratieachtergrond.
- 3,7 % van de groep Kortrijkzanen van 65 jaar en ouder heeft een migratieachtergrond.

Mensen met een migratieachtergrond ondervinden vaker moeilijkheden in onze maatschappij.

- 2 op 3 moeders in kansarmoede zijn vrouwen met een migratieachtergrond (K&G).
- 52,3 % van de Kortrijkse jongeren die niet-Belg en niet-EU burgers zijn, verlaat de school vroegtijdig (<https://dataloep-publiek.vlaanderen.be>).
- 2,8% van de Kortrijkse beroepsbevolking met Belgische nationaliteit (of die van de ouders) is werkloos, tegenover 13,3% van de Kortrijkzanen met niet-Europese nationaliteit (of die van de ouders) (Integratiemonitor 2019).
- Het aandeel personen van 0 tot 59 jaar dat leeft in een gezin met een lage werkintensiteit is 27,9% bij Kortrijkzanen van niet-Europese herkomst tov 6,9% van de Kortrijkzanen van Belgische herkomst (cijfer 2017).

**26% van de Kortrijkzanen heeft een positieve houding tegenover verschillende culturen,** een beperkt maar wel een stijgend aantal (Stadsmonitor 2017).

# Hoofdstuk 1:

## 77.292 \* unieke Kortrijkzanen



*\*Inwonersaantal op 5 november 2020*

### **Eigen identiteit(en) en wederzijds begrip**

77.292 \* unieke mensen vormen samen onze stad. Ongeacht hun sociaaleconomische achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, etniciteit, ... zijn het allemaal Kortrijkzanen met eigen dromen, wensen en verwachtingen.

Hoe kunnen we er voor zorgen dat elke burger zich in onze stad in al zijn eigenheid kan ontplooien? Hoe creëren we een veilige omgeving waarin burgerschap- en persoonsvorming mogelijk is?

Identiteit is veelzijdig, context gebonden en voortdurend in evolutie. Hoe zien we onszelf als individu in een groep, in een gemeenschap? Met wie identificeren we ons? Hoe kijken we naar de ander? Waar vinden we aansluiting? Een positieve houding tegenover elkaar is een absolute voorwaarde om toenadering tot elkaar mogelijk te kunnen maken. Gelijkwaardigheid, respect en wederzijds begrip zijn de uitgangspunten.

### **Onbekend maakt onbemind: leer elkaar kennen**

Wanneer de ander een gezicht krijgt en de omgeving hem/haar persoonlijk leert kennen, ruimt wat soms argwaan en afwijzing was vaak plaats voor het besef dat “zij” eigenlijk niet zo heel veel verschillen van “wij”.

We leven in een snel wijzigende realiteit die wereldwijd voor demografische evoluties zorgt. We willen dat alle Kortrijkzanen, ongeacht etniciteit of culturele achtergrond met elkaar kunnen samenleven. Dat kan enkel als iedereen bereid is om zich vanuit de eigen gemeenschap ook positief open te stellen tegenover de andere gemeenschappen. We moeten op zoek naar een aanvaardbare modus vivendi, waar contact en dialoog centraal staan, om polarisatie te vermijden. Hoe breng je mensen van andere origine samen, hoe overwin je culturele verschillen én taalbarrières en hoe bereik je een gedeeld begrip voor elkaars verwachtingen? We stimuleren ontmoeting en gesprek tussen de verschillende gemeenschappen in onze stad: wat zijn wederzijdse verwachtingen en hoe vinden we waar nodig een compromis dat werkt? Het wegwerken van negatieve vooroordelen en stereotyperingen wordt hierbij ook een belangrijk opzet.

We werken aan een verbonden stad, waar ontmoetingskansen gemaximaliseerd worden. De inrichting van onze publieke ruimte is mee bepalend voor de sfeer in de stad, het veiligheidsgevoel en de kans op ontmoeting. We zetten in op het bereiken van een breder en gevarieerder publiek dat meedenkt over het uitzicht van de stad en onze ruimtelijke projecten.

De stad investeert in optimale relaties met alle kerkelijke en levensbeschouwelijke gemeenschappen. Zo ook zorgen we voor een goede samenwerking met het moskeebestuur. We volgen de aanvraag tot verhuizing van de bestaande moskee correct en objectief op, net zoals elk ander bouwdoosje wordt opgevolgd. We vinden het een goede zaak dat het moskeebestuur stappen zet om erkend te worden.

### **Integreren in een nieuwe gemeenschap**

Kortrijk telt jaar na jaar meer nieuwe Kortrijkzanen. Iets meer dan 8% van onze inwoners heeft een andere nationaliteit dan de Belgische. 18,6% van de Kortrijkzanen is van buitenlandse herkomst (de huidige of eerste

nationaliteit van persoon zelf is niet-Belgisch of eerste nationaliteit van vader of moeder is niet-Belgisch). Het gaat om zo'n 130 verschillende nationaliteiten met onder andere een grote vertegenwoordiging uit Marokko, Afghanistan en Somalië.

We willen nieuwe Kortrijkzanen zo goed mogelijk ondersteunen in hun zoektocht naar een plaats in onze samenleving. Integratie gebeurt op het lokale bestuursniveau. Dit staat het dichtst bij de mensen, dit is waar het samenleven plaatsvindt en waar mensen wonen, naar school gaan of tewerkgesteld zijn en een vriendenkring uitbouwen (OESO, 2018, p. 3; Borkert & Caponio, 2010, p. 9). Een geslaagd integratiebeleid vraagt ook betrokkenheid en inspanningen van de ontvangende samenleving. Dit is een verhaal van rechten en plichten voor al onze inwoners. De toonaangevende waarden voor onze samenleving zijn gelijkheid, solidariteit, respect, vrijheid en burgerschap. Hoekstenen zoals democratie, rechtsstaat en pluralisme zijn essentieel in onze samenleving. We moeten die in een heldere taal weergeven zodat iedereen begrijpt wat dit betekent in ons samenleven.

Taal creëert verbondenheid tussen de leden van een gemeenschap en vormt zo de sleutel tot integratie. Het wegnemen van een taalbarrière zorgt dat het wij-zij-denken wordt gereduceerd. We willen nieuwe Kortrijkzanen maximaal ondersteunen en stimuleren om Nederlands te leren. Anderstalige moeders, die een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van hun kinderen, willen we extra oefenkansen bieden. Zo willen we onder andere de betrokkenheid bij de schoolloopbaan van hun kinderen verhogen.

Met een stadsbreed programma Samenleven willen we in samenwerking met tal van eigen diensten maar ook met andere overheden en organisaties, vrijwilligersverenigingen, adviesraden enz. hieraan werken. Ook het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) is een belangrijke partner. Om onze regierol inzake integratie (en wat betreft de regie inzake de vierde pijler van de inburgeringstrajecten) te versterken, wensen we een nauwere samenwerking met het AgII uit te bouwen.

### **Kennismaking en dialoog**

Wie wil werken aan samenleven in diversiteit, moet inzien dat diversiteit zich niet beperkt tot huidskleur of geaardheid maar ook over meningen gaat. Hoe diverser de meningen in het debat, hoe leerrijker en gelaagder dat wordt. Dit complex thema vraagt als geen ander een volwassen, gezonde debatacultuur waarin respectvol wordt omgegaan met andersdenkenden: niet vervallen in veralgemeningen, groepsdenken, wij-zij; wel realiteiten onderkennen, problemen benoemen, bruggen bouwen en oplossingen vinden.

Drie uitgangspunten zullen het proces van kennismaking en dialoog gestalte geven.

We vertrekken vanuit **verhalen**. Persoonlijke getuigenissen spreken aan en trekken de aandacht. Als mensen geloven in een gedachte, geloven zij in het verhaal dat erachter steekt en dat die gedachte schraagt. Verhalen zijn universeel. Ze zijn dragers van gemeenschappelijke menselijke ervaringen. Ze hebben de bijzondere kracht om te verbinden en ons erop te wijzen dat we meer delen dan we denken. De mens herkent zich erin en leert eruit. Verhalen helpen om mensen niet langer te reduceren tot lid van een groep of gemeenschap, maar hem of haar te erkennen als uniek wezen dat dezelfde zorgen en dromen deelt als eenieder. Door onder meer positieve berichtgeving met publicatie van opmerkelijke verhalen van straffe Kortrijkzanen, maar evengoed van doodgewone maar in de kern heel warme initiatieven van burgers, willen we benadrukken dat er zéér veel goeds en moois gebeurt en dat zo'n rolmodellen het draagvlak kunnen vergroten om divers samenleven een eerlijke kans te gunnen.

Dit plan realiseren vraagt een doorgedreven samenwerking met een heel breed en divers **netwerk**. Vele gesprekken gingen aan dit plan vooraf en met het merendeel van die gesprekspartners blijven we in overleg. Met hen zullen acties besproken worden, ideeën afgetoetst en genomen stappen geëvalueerd. We streven naar een rijk netwerk van mensen die samen het programma uitdragen en de ambities mee proberen te realiseren. Ons

programma Samenleven is hierbij de overkoepelende en verbindende structuur. Omdat het thema zo complex is en inwerkt op heel gevoelige psychologische, sociale en politieke thema's, laten we ons hierbij ondersteunen en begeleiden door mensen die meeluisteren, adviseren en bijsturen. We zullen dat niet doen via één stuurgroep, maar via thematische werkgroepen. Vanzelfsprekend leren we ook van organisaties en mensen in andere steden die op het vlak van divers samenleven al bakens verzetten. Lopende projecten en beloftevolle buddywerkingen zullen gescreend worden op resultaat en haalbaarheid; samenwerkingen met andere projectleiders, binnen en buiten de stad, zullen worden opgezet.

Tot slot willen we werken met **ambassadeurs**. Gewone mensen uit alle gemeenschappen die de filosofie van het programma in hun alledaagse leven vertolken en verpersoonlijken en op die manier als trekkend voorbeeld fungeren. Het opzet heeft immers enkel kans op slagen als de dynamiek ook van onderuit aangedreven wordt.

#### **Acties:**

1. We verzamelen straffe verhalen van diverse inwoners en publiceren ze in het stadsmagazine en op onze sociale media-kanalen.
2. We geven een andere invulling aan het verwelkomingsmoment voor nieuwe inwoners van de stad (SMJP actie 5.1.3).
3. We zetten in op het bereiken van een breder en gevarieerder publiek dat meedenkt over het uitzicht van de stad en onze ruimtelijke projecten. In de ontwikkeling van deze projecten willen we de ontmoetingskansen tussen onze inwoners vergroten en de integrale toegankelijkheid in onze stad bewaken.
4. We zetten in op Klare Taal in onze communicatie en zorgen voor gerichte communicatie naar de diverse gemeenschappen via sleutelfiguren.
5. We maken rechtstreeks contact en gesprek tussen Kortrijkzanen mogelijk via praattafels of thema-avonden waar onder andere rolmodellen uit diverse gemeenschappen het woord nemen.
6. We onderzoeken hoe we de samenwerking met het AgII kunnen versterken ter ondersteuning van het lokaal integratiebeleid en de vierde pijler van het inburgeringstraject.
7. We hebben oog voor eenzaamheid in de stad en proberen steeds eenzame mensen te bereiken en te betrekken in alles wat leeft in onze stad.

## Hoofstuk 2: elke (jonge) Kortrijkzaan naar school



Kinderen en jongeren moeten zichzelf kunnen ontplooiën en de nodige vaardigheden ontwikkelen om hun weg te vinden en actief te participeren aan de samenleving. We willen gelijke onderwijskansen en mogelijkheid tot talentontwikkeling voor elke Kortrijkzaan aanbieden.

Ook het effectief leren leren, werken en leven met mensen met een verschillende etnische, culturele of sociale achtergrond hoort bij het ontwikkelen van de nodige vaardigheden om in onze samenleving en ons werkveld te kunnen functioneren. De diversiteit op school neemt toe. Kinderen en jongeren moeten al van jongs af aan leren omgaan met verschillen en hun talenten inzetten om aansluiting te vinden bij elkaar. Jongeren moeten inlevingsvermogen en belangstelling kunnen tonen voor anderen en zich in verschillende sociale situaties op een constructieve manier leren gedragen en communiceren. Een verbindend onderwijsklimaat is zowel voor ouders als kinderen en jongeren van groot belang.

**Kinderopvang** is een eerste belangrijke stap naar emancipatie. Niet enkel ouders zijn gebaat bij georganiseerde opvangmogelijkheden voor hun kind, ook het kind zelf ondervindt voordelen. Kinderen die snel in een kinderopvang terecht komen, blijken vaak een (sociale) voorsprong te ontwikkelen. Ze leren er omgaan met andere kinderen en leren er de Nederlandse taal. Taal speelt een cruciale rol in de integratie en de ontwikkeling van een kind. Taal verwerven, oefenkansen, taalremediëring, het ontwikkelen van digitale geletterdheid ... geven kinderen van kleins af aan een belangrijke voorsprong.

In Kortrijk werkt men hard aan de creatie van extra opvangplaatsen. We werken een plan uit om de Kortrijknorm te halen, 60% (betaalbare) kinderopvang in Kortrijk. Er wordt ook ingezet op occasionele kinderopvang, met als doel op die manier ouders die gaan solliciteren of taalcursussen willen volgen te ondersteunen. Het is daarom belangrijk dat we ouders en kinderen naar de kinderopvang toeleiden en zo het uit huis gaan werken van moeders faciliteren. Het gaat om moeders die op vandaag nog vaak kiezen om hun kinderen zo lang mogelijk zelf thuis te houden, waarbij zelfs de kleuterklas zo lang mogelijk uitgesteld wordt. Daar waar school, zeker voor de allerkleinsten, net een erg positieve impact heeft op de integratie van kinderen (en hun ouders).

**Kleuterparticipatie** is immers cruciaal. Het verhoogt de kansen op school. Kinderen krijgen schoolattitudes aangeleerd en hebben een sterkere taalontwikkeling. In 2020 werd de leerplicht in Vlaanderen verlaagd van 6 naar 5 jaar. Dat is een stap in de goede richting, maar we willen ouders maximaal overtuigen om hun kind al vroeger naar school te sturen. Met het project Super Sim wordt volop ingezet op kleuterparticipatie. Ouders schrijven hun kind dan ook wel vaak in op school maar we zien dat er een grote afwezigheid is. Samen met partners zoals Huis van het Kind, Kind en Gezin, het AgII,... willen we dit in kaart brengen en ouders gericht informeren rond het belang van kleuteraanwezigheid. Uit onderzoek blijkt echter dat ouders met een migratieachtergrond of ouders met een moeilijkere financiële situatie minder kans hebben om hun kind in te schrijven in bepaalde kleuterscholen (2020, Dounia Bourabain (VUB), Pieter-Paul Verhaeghe (VUB) en Peter Stevens (UGent)). We bekijken of dit probleem zich ook in Kortrijk stelt en werken zo nodig aan bijsturing om segregatie tegen te gaan.

Daarnaast is het volgen van een **volwaardige schoolloopbaan** uiteraard een bijzonder krachtige hefboom van sociale vooruitgang en een opstap naar een goede job. Iedereen heeft baat bij maximale opleidingskansen en we moedigen iedereen aan om die met beide handen te grijpen. Schooluitval moet ten allen koste vermeden worden.

Het schoolverlatersrapport 2020 van de VDAB leert dat in Kortrijk in dat jaar 94 jongeren (10,4%) ongekwalificeerd de school verlieten en dat van hen na één jaar nog 26,6% werkzoekend was. Het West-Vlaams gemiddelde ligt op 7,6%, waarvan 31,9% na één jaar nog geen werk heeft.





Wie vroegtijdig de school verlaat, riskeert niet alleen werkloosheid maar ook lagere jobkwaliteit, lagere levensstandaard- en kwaliteit, lager zelfbeeld en -vertrouwen, minder sociale participatie, hoger ziekteverzuim en meer psychische moeilijkheden. Vooral in het beroepsonderwijs (vol- en deeltijds) en het buitengewoon secundair onderwijs zien we een grote uitdaging. Factoren die beduidend meer risico inhouden op vroegtijdig schoolverlaten zijn: laag opleidingsniveau van de moeder, geen Nederlands als thuistaal, afwezigheid van schoolcultuur, verkeerde oriëntaties (van thuis uit maar ook van school uit of CLB's) en een ongunstig schoolklimaat. Maar liefst 52,3 % van de Kortrijkse leerlingen die niet-Belg én geen EU burger zijn, verlaat de school vroegtijdig.

We participeren aan de opschaling van de **huiswerkbegeleiding** (studieondersteuning aan huis voor leerlingen uit kwetsbare gezinnen waarbij studenten hoger onderwijs uit een pedagogische en/of sociale studierichting intensief één kind opvolgen uit een kansarm milieu) en werken aan een groter bereik van de doelgroep. Er zijn ook mensen vanuit de gemeenschappen zelf die aan de slag zijn als huiswerkbegeleider. We versterken hen in hun rol en zoeken naar meer geëngageerde jongeren en volwassenen.

Een aandachtspunt dat aansluit op de hoge uitval in secundair onderwijs is de kleine instroom van studenten met een migratieachtergrond in **universiteiten en hogescholen**. Al jarenlang blijken ook aan de universiteiten en hogescholen de gemiddelde slaagkansen van studenten met een migratieachtergrond (veel) lager te liggen dan die van hun autochtone leeftijdsgenoten. De ongelijkheden van de schoolprestaties blijken niet los te staan van andere uitdagingen rond etnische diversiteit: segregatie in bepaalde scholen, een lager dan gemiddeld sociaaleconomische status, negatieve stereotypen en vooroordelen tegenover capaciteiten, weinig contact tussen schooldirectie en studiebegeleiding enerzijds en studenten anderzijds, ondoordachte studiekeuzes tijdens het secundair onderwijs die niet voldoende voorbereiden op hoger onderwijs, de idee dat hogere studies niet

voor hen weggelegd zijn. Nochtans kunnen deze jongeren mits de nodige omkadering en ondersteuning uitgroeien tot een stevige meerwaarde voor onze samenleving die hen ook heeft geschoold.

Ook hier kunnen **positieve rolmodellen** een belangrijke rol spelen om jongeren te motiveren hun schoolloopbaan af te maken en de stap naar een vervolgopleiding of hoger onderwijs te zetten. Onder de noemer rolmodellen vallen ook dé voorbeeldfiguren bij uitstek, de ouders. **Lage ouderparticipatie** en zwakke ouderlijke interesse in schoolse resultaten wordt als een prangend probleem genoemd. Gebrekkige kennis van het Nederlands en het soms moeilijk te begrijpen schoolsysteem bij de ouders kunnen belangrijke factoren zijn. Nochtans lopen leerlingen die niet (goed) opgevolgd worden thuis een veel hoger risico om op school minder goed te scoren.

In Kortrijk werken we daarom al een hele tijd met **brugfiguren** in het kleuter- en lager onderwijs en we onderzoeken hoe we dit ook naar het secundair onderwijs kunnen uitbreiden. In samenwerking met de brugfiguren onderwijs werken we vanuit het programma Samenleven aan gelijke (onderwijs)kansen voor onze kinderen en jongeren en diversiteitsbeleid op scholen. Zij hebben onder andere een belangrijke signaal- en brugfunctie. Een brugfiguur wil ouders betrekken bij het schoolgebeuren. Het doel is om de leerprestaties, de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van kansarme en kinderen met een migratieachtergrond in overeenstemming te brengen met zijn of haar persoonlijke capaciteiten en persoon(lijkheid). In de werking van de brugfiguren zijn er 3 belangrijke pijlers:

1. Ondersteunen van ouders met bijzonder aandacht voor kansengroepen:

Sensibiliseren, ondersteunen en aanmoedigen van communicatie met ouders om een afstemming tussen de schoolcontext en de thuiscontext te realiseren. Door een verbeterde communicatie trachten brugfiguren de ouderbetrokkenheid positief te beïnvloeden.

2. Sensibiliseren van het schoolteam:

Brugfiguren proberen een volwaardige positie te verwerven binnen het schoolteam en de mentaliteit en houding van teamleden jegens (kansarme) ouders positief te beïnvloeden.

3. Samenwerking met de buurt uitbouwen zoals linken leggen met de wijkteams, met actoren uit de buurt, brede schoolwerking mee ondersteunen...

Brugfiguren starten vanuit de scholen, als neutrale plaats, ontmoetingsplek van ouders, maar vanuit die school moet de brugfiguur uiteraard met de gezinnen werken. Ze maken daarbij linken met de buurt en de omgeving.

Het is meteen duidelijk dat het onderwijslandschap in Kortrijk, van kleuter- tot en met volwassenenonderwijs, een uitermate belangrijke speler wordt in ons netwerk samenleven.

**Acties:**

8. We onderzoeken het inschrijvingsbeleid van de Kortrijkse scholen en werken zo nodig aan bijsturing om segregatie tegen te gaan.
9. In samenwerking met de brugfiguren onderwijs werken we aan gelijke (onderwijs)kansen voor onze kinderen en jongeren en diversiteitsbeleid op scholen.
10. We verkennen de concepten Talentatelier (cfr. Gent) en Toekomstatelier (cfr. Brussel) en werken een traject uit op maat van Kortrijk. Door middel van ervaringsgerichte weekendateliers krijgen kinderen zicht op wat de toekomst hen aan mogelijkheden te bieden heeft. Gastdocenten zijn bij voorkeur lokale rolmodellen en brengen hun beroep op kindermaat.
11. We bekijken of we OKAN-klassen en projecten als Roots (een participatief traject ontwikkeld om ontmoetingen te stimuleren tussen jongeren uit OKAN-klassen en mensen van hier, en omgekeerd; waarbij ze op zoek gaan naar hun talenten, nieuwe vrienden en een zinvolle vrijetijdsbesteding) al op jongere leeftijd kunnen organiseren (SMJP actie 5.1.1).
12. We participeren aan de opschaling van de huiswerkbegeleiding en werken aan een groter bereik van de doelgroep.

13. We bekijken met Open School en andere onderwijspartners hoe we initiatieven rond taalachterstand, taalremediëring en digitale geletterdheid kunnen versterken en hoe we meer mensen kunnen bereiken.
14. We volgen, samen met de onderwijspartners, op hoeveel ouders afwezig blijven tijdens oudercontacten en proberen dat aantal te doen dalen. We vragen de scholen om meer in te zetten op informele contacten naast de formele oudercontacten en zoeken mee naar succesvolle methodieken om ouders te bereiken.
15. Samen met partners zoals Huis van het Kind, Kind en Gezin, het AgII,... informeren we ouders rond het belang van kleuteraanwezigheid. We brengen het probleem in kaart en trachten gezinnen gericht te benaderen.
16. We voorzien opleidingen rond 'hoe omgaan met levensbeschouwelijke en culturele diversiteit in het onderwijs' en 'hoe ga je om met polarisatie' voor leerkrachten, directies, CLB's en Time-Out begeleiders.
17. We proberen samen met onze hogescholen en universiteiten om het aantal ambassadeurs-studenten die bij laatstejaarsstudenten in het secundair onderwijs gaan spreken, te verhogen.
18. We onderzoeken hoe we via de Kortrijkse bedrijven de internationals en via de scholen internationale studenten beter kunnen betrekken in het leven in onze stad.

## Hoofdstuk 3:

# elke Kortrijkzaan een degelijke thuis



Toegang tot kwaliteitsvolle huisvesting is een basisrecht en een basisbehoefte. Niemand zal ontkennen dat iedereen een degelijk dak boven het hoofd verdient.

De kansen van mensen op de huurmarkt mogen niet beïnvloed worden door factoren als inkomen, leeftijd, geaardheid of afkomst. Samen met het Huurgarantiefonds, waar al succesvolle inspanningen worden geleverd om een eerlijke toegang tot een huurwoning te garanderen, wil stad Kortrijk hierin extra stappen zetten. Stad Kortrijk gaat hierover in overleg met de immosector, zowel private als publieke verhuurkantoren, en stelt een overeenkomst op waarin een wetenschappelijk onderbouwde discriminatietoets wordt opgenomen. In een eerste fase wordt nagaan of er effectief verschillen zijn in de slaagkansen op de huurmarkt op vlak van inkomen, leeftijd of afkomst. In het geval deze resultaten negatief zijn, wordt in een tweede fase een concreet actieplan opgemaakt om discriminatie tegen te gaan. Tot slot wordt in een derde fase opnieuw een meting uitgevoerd om de evolutie t.o.v. de nulmeting in de eerste fase te bekijken.

Binnen de eerste fase werd in juli 2020 reeds een onderzoek gedaan door prof. Pieter-Paul Verhaeghe waarbij enkel op etnische discriminatie op de Kortrijkse huurwoningmarkt werd gefocust. Dit onderzoek toont aan dat kandidaat-huurders met een Marokkaans klinkende naam significant minder worden uitgenodigd voor een plaatsbezoek dan kandidaat-huurders met een Vlaamse naam.

We steunen het initiatief van de Vlaamse regering om een tool te ontwikkelen waar huurder en verhuurder elkaar ontmoeten op basis van objectieve selectiecriteria.

Het bestuur streeft ernaar dat wie in Kortrijk woont of wil wonen, gelijke kansen krijgt om een behoorlijk huis of appartement te huren. Hierbij wordt niet enkel naar etnische achtergrond gekeken, maar ook naar gelijke kansen op vlak van leeftijd, geaardheid, beperking en inkomen.

Daarnaast moet de stad ook begrip opbrengen voor de bekommernissen van de verhuurder. Een verhuurder wil stabiele huurders die de huur betalen en hun woning als een goede huisvader behandelen. Het Kortrijks huurgarantiefonds kan hier een deel in tegemoet komen. Het huurgarantiefonds helpt huurders met een beperkt inkomen én betekent een garantie voor verhuurders. Het fonds is er specifiek voor private verhuurders en voor nieuw af te sluiten huurcontracten. Concreet wordt er een bijkomende overeenkomst aan het huurcontract toegevoegd. Indien de huurder tijdens het lopende huurcontract nalaat de huur te betalen, komt het OCMW tussen. Het OCMW stelt zich borg voor de betaling van max. 6 maanden huur. De huurder zal het bedrag van de tussenkomst van het OCMW terugbetalen volgens een afgesproken afbetalingsplan.

Als stad maken we werk van een integraal woonbeleid samen met onze diverse partners die bezig zijn rond het thema wonen. Hierbij zal ook veel aandacht gaan naar het verbeteren van de woonkwaliteit.

### Acties :

19. We pakken discriminatie op de huurmarkt aan met een discriminatie-toets (SMJP actie 5.3.2).
20. We voorzien vormingen op maat voor makelaars over hoe ze discriminerende vragen van hun klanten kunnen beantwoorden.
21. We voeren de strijd tegen de huisjesmelkerij verder op door eigenaar-verhuurders aan te moedigen om het Vlaamse conformiteitsattest aan te vragen voor hun woning.

## Hoofdstuk 4: elke Kortrijkzaan aan de slag



Werk is, naast onderwijs, cruciaal om vooruit te gaan in de samenleving. Werken biedt kansen op financiële onafhankelijkheid, stabiliteit, sociale contacten, structuur, een gezond zelfbeeld, maatschappelijke participatie.

Vanuit de fundamentele meerwaarde die tewerkstelling biedt, zal het programma Samenleven focussen op volgende zaken.

De werkzaamheidsgraad van Kortrijkzananen van Belgische herkomst verschilt te veel van die van personen van buitenlandse herkomst. In 2017 is in Kortrijk 76,1% van alle mensen tussen 20 en 64 jaar aan het werk. Dat cijfer zakt naar 63,4% als we filteren op burgers van andere EU-afkomst en naar 49,6% bij mensen met een niet-EU-herkomst. De positieve ervaringen met mensen met migratieachtergrond die nu in de activeringstrajecten gezien worden, willen we nog meer vertaald zien in de cijfers.

### Werkzaamheidsgraad

Aandeel werkenden in de bevolking van 20 tot en met 64 jaar (in %) naar herkomstgroep (\*) in 2017

Bron: Datawarehouse AM&SB, KSZ, bewerking Statistiek Vlaanderen

Leeswijzer: <http://regionalestatistieken.vlaanderen.be/metadata-inburgering-en-integratie>

Totaal	Kortrijk	Vlaams Gewest
België	76,1	75,6
Totaal EU	63,4	61,6
- West- en Noord-EU15	61,9	58,0
- Zuid-EU15	65,5	65,2
- EU13	65,8	66,0
Totaal niet-EU	49,6	52,4
- Europa niet-EU	48,1	54,8
- Turkije en Maghreb	50,2	53,1
- Andere landen	49,7	51,0

Mannen	Kortrijk	Vlaams Gewest
België	78,5	78,3
Totaal EU	65,7	64,4
- West- en Noord-EU16	63,3	60,7
- Zuid-EU16	71,6	67,1
- EU14	67,9	70,0
Totaal niet-EU	58,0	60,0
- Europa niet-EU	53,1	60,6
- Turkije en Maghreb	63,4	64,7
- Andere landen	55,5	54,5

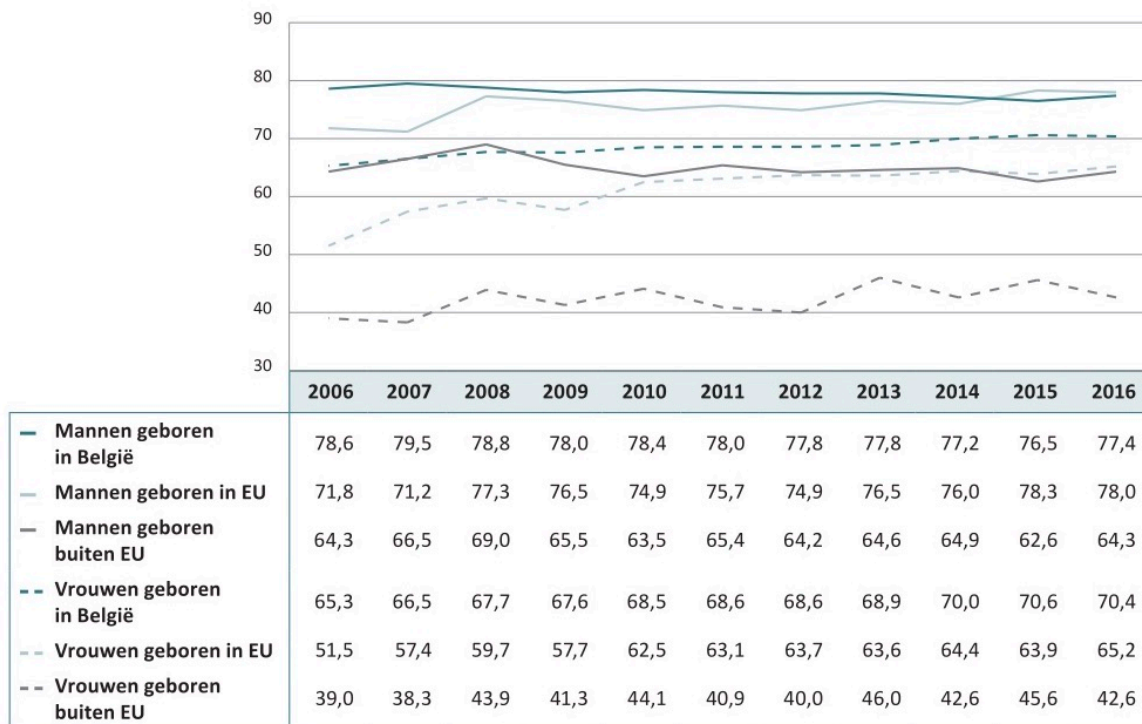
Vrouwen	Kortrijk	Vlaams Gewest
België	73,6	72,8
Totaal EU	61,0	58,7
- West- en Noord-EU16	60,5	55,3
- Zuid-EU15	58,0	63,1
- EU13	63,6	62,1
Totaal niet-EU	40,7	45,0
- Europa niet-EU	43,7	49,9
- Turkije en Maghreb	35,1	40,9
- Andere landen	43,7	47,5

(\*) Op basis van huidige en eerste nationaliteit van de persoon zelf en eerste nationaliteit van de ouders.

In ons huidige maatschappelijk kader zien we ook dat vrouwen nog steeds minder vertegenwoordigd zijn op onze arbeidsmarkt. Voor vrouwen met een migratieachtergrond toont de Vlaamse Integratiemonitor 2018 in het jaar 2016 een werkzaamheidsgraad van slechts 42,6% bij niet-Europese vrouwen tegenover 64,3% voor niet-Europese mannen. Als hun arbeidsmarktparticipatie vergeleken wordt met die van vrouwen van Belgische herkomst wordt de kloof nog groter. In 2016 was 70,4% Belgische dames aan het werk, 65,2% uit andere EU-landen tegenover die 42,6% van buiten de EU.

**Figuur 6.1.2.b: Werkzaamheidsgraad naar geslacht op basis van EAK-survey**

Werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen naar geboorteland\*, 20-64 jaar, Vlaams Gewest, 2006-2016, jaargemiddelde, in %



\* In 2006 slaat EU op EU25, van 2007 tot 2012 op EU27, vanaf 2013 op EU28.

Bron: Statbel, EAK-survey, bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE.

Op basis van reeds verzamelde gegevens, bekijken we hoe het komt dat er een hogere werkloosheidsgraad is bij Kortrijkzananen met migratieachtergrond en werken we hierop verder. Wat zijn de drempels voor bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond: traditionele rolpatronen, onvoldoende opleiding, racisme, discriminatie of andere?

Hoe kunnen we de mensen begeleiden om te kunnen voldoen aan de verwachtingen van de arbeidsmarkt? Hoe kunnen we vacatures beter in overeenstemming brengen met profielen van werkzoekenden? Hoe overtuigen we meer bedrijven dat diversiteit op de werkvloer een rijkdom kan zijn?

Er beweegt in Kortrijk al heel veel op het vlak van activering. Als lokaal bestuur zetten we in op de meest kwetsbare doelgroep op vlak van begeleiding naar werk (of activiteit gelijkgesteld aan werk) en opleiding. Dit gebeurt in samenwerking met VDAB, werkgevers en werkgeversorganisaties, onderwijs... Naast de reguliere werking van team Werk en Activering, op maat van die kwetsbare doelgroep, zet projectwerking 't Werkt in op de activering van personen met een migratie achtergrond en zet in op de specifieke drempels die ervaren worden door die doelgroep: talenkennis, mobiliteit, kinderopvang, gebrek aan scholing en/of ervaring... Ook de methodiek van het verhaal wordt hier ingezet. Werkgevers, werknemers, werklozen, VDAB, projecten als Duo for a Job: stof genoeg voor wervende verhalen die meer richting geven.

Taal blijkt één van de grootste drempels om mensen aan de slag te krijgen. Iemand die kan en wil werken is welkom, maar er moet een minimum aan communicatie mogelijk zijn, anders is dit niet haalbaar. Zowel om opdrachten te begrijpen als om te communiceren met teamgenoten. Inzet op het aanleren en het beheersen van het Nederlands is dus heel belangrijk en hier moeten we als stad ook blijvend op inzetten.

We willen alle mensen aan het werk, maar wel legaal en correct. Hierbij is de lokale politie een belangrijke partner. In samenwerking met de Bijzondere Inspectiediensten leveren zij al jaren puik werk in het detecteren van en het optreden tegen mechanismen van sociale en economische fraude, zwartwerk, mensenhandel, uitbuiting.

Het thema werk is cruciaal in het programma Samenleven en wordt, gelet ook op de huidige sociaal-economische recessie, steeds belangrijker.

**Acties:**

22. We gaan gesprekken aan met bedrijven in de regio om ervoor te zorgen dat ze aandacht krijgen voor meer diversiteit op de werkvloer.
23. We gaan op zoek naar methodieken om laaggeschoolden, langdurig werklozen, jongeren,... die nu moeilijk bereikt worden, gericht te activeren.
24. We gaan op zoek naar rolmodellen die er vanuit een kwetsbare situatie in slaagden om stappen voorwaarts te zetten richting werk. Zij kunnen fungeren als buddy tijdens het traject naar de arbeidsmarkt, vrijwilligerswerk, maatwerk, werken binnen sociale economie enz.
25. We brengen nieuwe Kortrijkzanen en werkgevers samen om vacatures in te vullen. Sommige bijzondere competenties, verworven in het land van herkomst, zijn hier schaars. Denk maar aan de aanleg van de verlaagde Leieboorden door Portugese kasseileggers.

## Hoofdstuk 5: elke Kortrijkzaan met vrije tijd



Binnen onze ambitie om mensen samen te brengen, met elkaar in contact te laten komen en elkaar te leren kennen, is het beleven van vrije tijd een grote troef. We willen hierbij sterk inzetten op **inclusieve stads-, dorps-, wijk- en straatevenementen**.

Meer dan ooit is duidelijk dat mensen nood hebben aan samen iets beleven, genieten en ontspannen. Feesten en evenementen zorgen voor die beleving en versterken de sociale cohesie.

We stellen vaak vast dat niet iedereen deelneemt aan het evenementenaanbod in de stad. Kortrijk wil leven door en voor al wie er woont. Onze evenementen moeten toegankelijk, aantrekkelijk en uitnodigend zijn voor elke Kortrijkzaan. We houden hier rekening mee bij programmering en aanbod. We willen gerichter en beter communiceren en uitnodigen om alle Kortrijkzanen maximaal te bereiken.

De nieuwjaarsreceptie 2020 was een mooi voorbeeld van een evenement waar de diversiteit onder de aanwezigen hoog was. De acties waren een schot in de roos: doelgerichte communicatie naar alle Kortrijkzanen en een vrijheid van keuze uit een maximaal aanbod met aandacht voor de verschillende culinaire voorkeuren van onze inwoners. Op de 5000 deelnemers waren er meer dan 1000(!) met een migratieachtergrond. We houden die strategie aan en breiden die uit naar alle stadsdomeinen.

We bouwden al heel wat ervaring op met het project **KortrRIJK Aan Culturen** dat werd ingevoerd tijdens Sinksen. Het programma Samenleven gaat na op welke manier dat concept breder en dieper kan worden uitgedragen en hoe we de beleving van het aspect ontmoeten daarin nog kunnen versterken. We integreren dit initiatief dan ook in zoveel mogelijk andere grotere maar ook kleinere stadsevenementen. Daarnaast blijven we inzetten op andere mooie projecten zoals **Table d'Hôtes**, waar Kortrijkzanen hun living ter beschikking stellen om voor een diverse groep te koken. Zo leren Kortrijkzanen met verschillende achtergronden gerechten kennen uit elkaars cultuur. We doen dit nu tijdens de Week van de Smaak maar breiden dit concept uit naar andere periodes.

We laten nieuwe Kortrijkzanen ook kennismaken met de levenswijze en cultuur die eigen is aan Kortrijk, bijvoorbeeld door Kortrijkse tradities en volkse figuren, zoals beschreven in de publicatie **Kadul en Keirepap**.

Mens sana in corpore sano. Gevarieerd **bewegen** is gezond voor het lichaam en ontspannen is heilzaam voor de geest. Wie bovendien **in club- of groepsverband** sport of ontspant, scherpt zijn/haar sociale vaardigheden en contacten aan. Het is een opstap naar maatschappelijke participatie en ook hier past het thema in onze ambitie om elkaar beter te leren kennen, over grenzen van gemeenschappen heen.

Het stadsbestuur onderneemt al heel wat om drempels naar het beoefenen van sport en andere vormen van vrijetijdsbeleving weg te werken.

**Buurtsport Kortrijk** is actief tot diep in de wijken en bereikt honderden kinderen en tieners die vaak zelf de stap naar sportclubs niet kunnen of durven zetten. Binnen de sportdienst werkt een medewerker specifiek aan hogere sportparticipatie voor diverse kwetsbare doelgroepen en aan ruimere toegankelijkheid van het aanbod. Projecten als de UiTPAS en sportRIJK werken barrières (financieel, mobiliteit, enz, ...) weg en tot op individueel niveau wordt op vraag maatwerk geleverd.

**Clubs** worden actief gestimuleerd om open te staan voor iedereen. De sportclubs en andere verenigingen moeten dan ook een vast onderdeel van ons netwerk worden.

Zo wil Red Side Academie vzw samen met diverse recreatieve en competitieve voetbalverenigingen een toernooi organiseren voor jongeren op Sportcampus Lange Munte.



Bekende sportgezichten trekken de aandacht. Wat ze doen en zeggen, wordt gretig gevolgd. Ze worden publicitair dan ook druk gesolliciteerd om reclame- en andere boodschappen te vertolken. Het programma Samenleven wil Kortrijkse BV's polsen naar hun bereidheid om als influencer op te treden voor zijn ambities.

KV Kortrijk is één van onze bekende merken en is zelf, door zijn diverse samenstelling, een uithangbord voor divers samenleven. Toch merken we dat net als bij andere evenementen in de stad nog niet iedereen binnen onze samenleving de weg vindt naar de tribunes. We willen de club in ons actief netwerk opnemen en nagaan of en hoe zij, vanuit hun maatschappelijke functie, kunnen bijdragen om diversiteit te omarmen. Jeugdspelers die samen sporten in de club, supporters die samen vieren in de tribunes. De Reds Army kan aangroeien als we nog meer Kortrijkzanan bereiken.

We stellen vast dat bij **meisjes en vrouwen** soms gevoeligheden leven die remmend werken om de stap te zetten naar een sportclub: psychische en somatische problemen, te veel competitieve druk, onzekerheid over het lichaam. Als we willen dat meer meisjes en vrouwen naar een sportzaal durven gaan, moeten we rekening houden met de remmingen die sommigen voelen en onderzoeken hoe we kunnen helpen.

Ook voor **personen met een beperking** is extra aandacht voor hun specifieke noden om ontspannen te kunnen sporten welkom.

Op het vlak van **niet-georganiseerd jeugdwerk** realiseren de aanwezige organisaties in Kortrijk zoals Ajko goed werk. Zij bieden niet alleen zinvolle vrijetijdsbesteding aan, maar ook een plek waar jongeren gehoord worden in hun vragen en bekommernissen. Ze zorgen ook voor het gedroomde forum om jongeren te ontmoeten en met hen in dialoog te gaan.

In het georganiseerd jeugdwerk, zoals **jeugdbewegingen en -clubs**, is de participatie nog geen weerspiegeling van de samenleving. Wij willen de jeugdverenigingen en -clubs helpen om hun aanbod open te trekken naar iedereen. De koepels van de Vlaamse jeugdbewegingen en van de jeugdclubs zetten sterk in op meer diversiteit en hebben medewerkers in dienst die daaraan sleutelen. Zij zijn belangrijke partnersom hieraan te werken.

We willen jongerencafés en evenementenorganisatoren ondersteunen om een **toegankelijk en inclusief deurbelid** te voeren waarbij welzijn en veiligheid van de klanten voorop staat. We willen de nodige acties nemen om de relaties tussen horeca en (jonge) klanten structureel te verbeteren en zo een gezellig en veilig uitgaansleven voor iedereen versterken.

We willen het rijke en diverse Kortrijkse **socio-cultureel verenigingsleven** voor jongeren en volwassenen aanmoedigen om aan onderlinge kruisbestuiving te doen. Daarnaast willen we hen ondersteunen om hun aanbod toegankelijker te maken. Sterke geëngageerde vrijwilligers (in het Kortrijks verenigingsleven én daarbuiten) zijn dikwijls de grote motor achter prachtige kleinschalige wijk- en buurtinitiatieven die gemeenschap overstijgend zijn. Zij zijn ontzettend belangrijk als partner. Als verbindende factor in de stad kunnen zij tellen. Het programma Samenleven slaat hier de brug naar de interne medewerkers van onze wijkteams en diensten vrije tijd, vrijwilligerswerk en de talrijke Kortrijkse vrijwilligersverenigingen.

Op vlak van **cultuurparticipatie** onderzoeken we hoe we diversiteit op en naast het podium kunnen stimuleren. Musea en podiumkunsten ondernemen al vele inspanningen, maar krijgen nog een te weinig divers publiek over de vloer. De verschillende cultuurhuizen worden ondersteund in hun acties om een zo breed mogelijk publiek aan te trekken. Onze Schouwburg is daar een mooi voorbeeld van en we leggen meteen ook de link naar de kandidatuur Culturele Hoofdstad van Europa 2030, waarin integrale toegankelijkheid en diversiteit een grote meerwaarde in de kandidatuur zal zijn.

#### **Acties:**

26. We integreren het initiatief KortRIJK aan Culturen in verschillende grote en kleine stadsevents en herwerken het concept ook tijdens Sinksen zodat het overall ingebed raakt (uitbreiding actie 5.1.2).
27. We breiden het concept van Table d'Hôtes uit naar meerdere periodes buiten de week van de Smaak.

28. We stemmen het aanbod van onze evenementen af op alle Kortrijkzanen en trachten hen maximaal te bereiken.
29. We waken over de toegankelijkheid van onze stadsevenementen en geven in onze communicatie duidelijk aan welke toegankelijkheidsinspanningen er worden geleverd (actie 5.4.3).
30. We onderzoeken hoe we de programmatie en de infrastructuur van de Schouwburg integraal toegankelijker kunnen maken (SMJP actie 5.4.4).
31. We willen meer diversiteit op en naast het podium door voorstellingen te programmeren in samenwerking met en voor nieuwe Kortrijkzanen (actie 6.8.3).
32. We moedigen vrijwilligersverenigingen aan om aan kruisbestuiving te doen en om hun aanbod voor een meer divers publiek toegankelijk te maken. We diversifiëren ons eigen vrijwilligersnetwerk.
33. We gaan na hoe Kortrijkse sportclubs kunnen meewerken om de diversiteit onder hun spelers en supporters te laten groeien.
34. We gaan in gesprek met de jeugdbewegingen om samen de mogelijke drempels tot toetreding in kaart te brengen en weg te nemen en stimuleren scholen om kinderen naar jeugdbewegingen toe te leiden.
35. We willen jongerencafés en evenementenorganisatoren ondersteunen om een toegankelijk en inclusief deurbeleid te voeren waarbij welzijn en veiligheid van de klanten voorop staat.
36. We gaan na hoe we iedereen aan het sporten kunnen krijgen door de mogelijke drempels tot zowel individueel sporten als sporten in teamverband te onderzoeken.

## Hoofdstuk 6: elke Kortrijkzaan in een veilig Kortrijk



Veiligheid staat onlosmakelijk verbonden met leefbaarheid en ook hier zal het programma Samenleven een rol spelen. We willen dat iedereen in onze stad zich veilig voelt om zichzelf te zijn en zich in een veilige omgeving kan bewegen. We sluiten onze ogen niet en gaan geen enkele problematiek of uitdaging uit de weg, maar we zoeken samen naar de kern van problemen en proberen die samen met de verschillende partners in dialoog op te lossen.

We worden geconfronteerd met een toenemende drugproblematiek in alle lagen van de bevolking, de problematiek van mensen zonder wettige verblijfplaats en vluchtelingen uit oorlogsgebieden die mentaal heel wat bagage met zich meedragen. Ook de relatie tussen jongeren en politie vraagt een specifieke aanpak. Daarnaast zorgt de invloed van de nabijheid van de Franse grens voor een lokale bijzondere situatie. Tot slot stellen we in Kortrijk vast dat nog steeds mensen het slachtoffer worden van haatspraak en fysieke of verbale belaging omwille van hun geaardheid, gender of kleur. Samen met politie, welzijnspartners en justitie willen we een structureel plan van aanpak helpen uitrollen om de veiligheid van alle Kortrijkzanen te garanderen.

In die optiek starten we de **Taskforce Veilig Kortrijk** op waarbij we de verbinding en samenwerking tussen politie, justitie en diverse welzijnsactoren (CAW, drughulpverlening, AZ Groeninge,...) maximaal willen versterken om de leefbaarheidsvraagstukken te bespreken en die gericht, maar multidisciplinair en efficiënt aan te pakken, actiegericht.

Samen met de politie zetten we een traject op om een jeugdcel binnen de politie uit te bouwen om de relatie te verbeteren. Het gedrag van jongeren verscherpt of mildert het oordeel van de publieke opinie. Ouders en jongeren moeten zich daar bewust van zijn. Een gangbare puberale houding ervaart niemand als problematisch maar hoe groepen zich soms misdragen in (open) zwembaden of uitgaansbuurten is noodlottig voor de algemene perceptie. Vaak blijft het onbehagen rond onveiligheid en overlast voor een stuk aan de beeldvorming over gekleurde mensen kleven. Die gevoelens vormen een makkelijke voedingsbodem voor racisme en discriminatie en zijn eenvoudig op te poken.

We onderzoeken hoe we de drempel om haatmisdrijven en (online) haatspraak te melden, kunnen verlagen. Zowel de stad, politie, parket, Unia en andere belangenverenigingen kunnen hier belangrijke partners in zijn.

We zetten in op een LGBTQ+ veiliger klimaat, zowel in onze openbare ruimte als de scholen, ook voor de LGBTQ+ gemeenschap met een migratieachtergrond. Het lidmaatschap van het Regenboognetwerk en de expertise van de partners die hieraan verbonden zijn, moet hiertoe bijdragen.

De PZ Vlas en alle veiligheidsdiensten staan voor een leefbaar en veilig Kortrijk en zijn dan ook prominente partners in dit verhaal. Zij zoeken mee naar methoden om hun korps te diversifiëren. PZ Vlas levert ook inspanningen op het vlak van omgaan met diversiteit, tegen discriminatie, racisme en radicalisering. We willen hen hier verder in steunen. We reiken vorming aan waarbij de focus wordt gelegd op de dagelijkse ervaringen, frustraties en vragen vanuit de lokale gemeenschap en de politieagenten zelf. Problemen moeten benoemd worden, maar zonder te veralgemenen. Het versterken van het wederzijds begrip staat hierin centraal.

**Acties:**

37. We voorzien opleiding voor politie inzake diversiteit/samenleven om hun vragen, bezorgdheden en frustraties te kunnen uiten en antwoorden te bieden, met handvaten om correct om te gaan met alle Kortrijkzanen.
38. We gaan in gesprek met de politieschool en achterhalen of er drempels zijn voor inschrijving voor het examen en kijken hoe we de vacatures breed kunnen verspreiden.
39. We onderzoeken hoe we de drempel om haatmisdrijven en (online) haatspraak te melden, kunnen verlagen.
40. We zetten in op een LGBTIQ+ vriendelijker klimaat, zowel in onze openbare ruimte als de scholen, ook voor de LGBTIQ+ gemeenschap met een migratieachtergrond.
41. Samen met de politie zetten we een traject op om een jeugdcel binnen de politie uit te bouwen.
42. We starten een taskforce veilig Kortrijk op.
43. We onderzoeken hoe we als stad een preventieve rol kunnen opnemen in de aanpak van radicalisering.

# Hoofdstuk 7:

## elke Kortrijkzaan



### trots op de stadsorganisatie

Het stadsbestuur draagt de verantwoordelijkheid om zijn interne werking en zijn externe dienstverlening zoveel mogelijk af te stemmen op de noden en verwachtingen van onze diverser wordende samenleving. We willen dat onze organisatie een transversaal diversiteitsbeleid voert zodat alle diensten in hun werking hiervan doordrongen zijn.

Het stadsbestuur moet een voorbeeld worden van **toegankelijke dienstverlening** voor alle burgers. Onze medewerkers behandelen iedereen op een gelijkwaardige klantvriendelijke wijze. We willen medewerkers ondersteunen en handvaten aanreiken om hen te helpen omgaan met de diversiteit van vandaag, niet alleen ten aanzien van de klant maar ook ten aanzien van collega's.

In onze stadscommunicatie streven we naar **correcte, representatieve beeldvorming** die de diversiteit in onze stad weerspiegelt zonder te vervallen in stereotyperingen en stigmatiserend taalgebruik.

De regel is het consequent gebruik van het **Nederlands** als instrument voor emancipatie, verbinding en integratie. In al haar communicatie zal de stad eenduidig en eenvoudig helder Nederlands hanteren. Er wordt verder nagedacht over hoe we alle inwoners steeds kunnen bereiken, ook diegenen met wie we minder vlot connectie vinden.

We werven aan op basis van competenties en willen de juiste mensen op de juiste plaats in onze organisatie. Maar we willen **de stad als werkgever aantrekkelijker maken voor een meer divers publiek**. Personen met een arbeidshandicap, transgender of LGBTQ+ personen, mensen met een migratieachtergrond moeten zich welkom voelen. We zijn waakzaam dat onze vacatures iedereen bereiken en dat het voor iedereen mogelijk is om mee te doen aan de selectieprocedures.

De stadsdiensten worden onderdeel van het netwerk Samenleven. Binnen het personeel zoeken we **ambassadeurs** die de boodschap actief mee uitdragen en belichamen en die garant staan voor structurele verankering van het programma in en buiten de organisatie.

In het verlengde van zijn lidmaatschap van de Europese Coalitie van Steden tegen Racisme (ECCAR-UNESCO) werkt de stad verder aan het **tienpuntenplan** om racisme, discriminatie en xenofobie te bestrijden. We zetten onder andere verder in op monitoring van, waakzaamheid voor en samenwerking tegen racisme en discriminatie, zowel door preventief als reactief acties te ondernemen.

Kortrijk ijvert voor een inclusieve samenleving met een **sterk LGBTQ+-beleid**. We worden lid van het Regenboognetwerk en bieden ondersteuning voor de schoolcampagne PAARS.

Het stadsbestuur vernieuwt ook zijn samenwerkingsverbanden, zoals met UNIA en het AgII, die in lijn liggen met de actiepunten van het programma Samenleven. We communiceren daarover zodat het voor de inwoners duidelijk wordt wat deze organisaties doen voor de stad.

Het stadsbestuur neemt in al zijn samenwerkingsovereenkomsten met partners **clausules** op rond actieve medewerking aan het beleid rond Samenleven. De stad verwacht van hen dat zij in hun werking de doelstellingen van het programma Samenleven ondersteunen en zal de opvolging van dat engagement tussentijds evalueren. Vanzelfsprekend zullen die partners daar maximaal in ondersteund worden en wordt gemikt op een wisselwerking die zowel de stad als de partner versterkt.

**Acties :**

44. We voorzien handvaten en ondersteuning voor onze medewerkers inzake omgaan met diversiteit en gaan op zoek naar ambassadeurs Samenleven binnen iedere dienst van onze stadsorganisatie.
45. In de stedelijke subsidiereglementen en bestekken voeren we zowel een anti-discriminatieclausule als een clausule tegen sociale dumping in (actie 5.3.1).
46. We nemen een clausule samenleven op in onze samenwerkingsovereenkomsten en zorgen voor een systematische evaluatie/bijsturing.
47. We treden toe tot het Rainbow Cities Network en investeren in duurzame samenwerkingen met het LGBTIQ+ middenveld.
48. We zorgen voor een betere verspreiding van onze vacatures bij kansengroepen (actie 5.2.1) en brengen de drempels die ervoor zorgen dat mensen niet bij het stadsbestuur komen werken in kaart om deze zoveel mogelijk weg te werken.
49. We streven naar representatieve beeldvorming in onze stadscommunicatie waarbij de aanwezige diversiteit in onze stad getoond wordt.
50. We maken verder werk van het tienpuntenplan om racisme, discriminatie en xenofobie tegen te gaan.

## **Hoofdstuk 8: elke Kortrijkzaan doet mee**



Dit document is slechts een aanzet tot een groot verhaal, een verhaal van Samenleven, waaraan zeer lang en intensief zal moeten worden gewerkt met héél veel partners.

Vandaar deze oproep om samen mee werk te maken van dit verhaal, insteken te geven voor het programma, geen discussie uit de weg te gaan.

De stad stapt nu met dit plan naar de vele stakeholders, verenigingen, sleutelfiguren, vertegenwoordigers van gemeenschappen en organisaties, die elk op hun eigen manier bijdragen aan het samenleven in onze stad.

We gaan ermee aan de slag in thematische werkgroepen, zodat het programma nog verbreed en verrijkt wordt en de acties kunnen worden uitgevoerd en opgevolgd.

# Epiloog

Dit is het eerste officiële document van het programma Samenleven. Het zal zeker niet het laatste zijn. In uitvoering van het bestuursakkoord wordt dit programma verder en breder uitgebouwd. Onze kijk op divers samenleven zal rijpen. Op complexe uitdagingen ont zich voortschrijdend inzicht. Al doende zullen we leren en methodieken die nu de juiste lijken, zullen na *trial and error* misschien ontoereikend blijken. Niemand heeft hét recept om superdivers samenleven in optimale banen te leiden. Dit wordt ook een werk van lange adem dat decennia zal overspannen. Het programma Samenleven wordt een lang verhaal met veel episodens dat alleen resultaat zal opleveren als ingewikkelde kwesties gedurende een langere periode op vele fronten tegelijk worden aangepakt. De lezer moet dus beseffen dat de voorliggende pagina's geen afgerond plan zijn maar een eerste aanzet om lijnen te trekken in wat wellicht één van de meest gelaagde stedelijke uitdagingen is.

De uitdaging zal zijn om een denkwijziging teweeg te brengen en het thema Samenleven in te brengen in alles wat we doen – in elke doelstelling die we willen bereiken. Vandaar dat het bestuursakkoord Beste Stad van Vlaanderen volledig wordt gescreend vanuit het programma Samenleven. Overal moeten wij erover waken dat in alles wat we doen, het Samenleven erop vooruit gaat.

We rekenen op suggesties, aanvullingen en correcties en we kijken uit naar reacties van voor- en tegenstanders. We kijken uit naar uw inbreng. Dit is immers een stadsbreed debat waar elke Kortrijkzaan recht op spreken heeft. Een open en respectvol debat over de uitdagingen in onze diverse stadsgemeenschap is zonder meer de eerste stap naar een verbonden Kortrijk, waar iedereen een rol in speelt..

Misschien biedt de Franse filosoof Emmanuel Levinas een interessante leidraad voor een bruikbare levenshouding bij onze ontmoeting met de ander: "de andere valt niet te reduceren tot onze eigen begrippen, tot wat we zelf begrijpen en verkiezen. Precies door de wereld te benaderen vanuit wat écht anders is (ongewoon, onbekend, zelfs onaangenaam of ongewenst), komt iets van gemeenschappelijkheid tot stand, worden verschillen kleiner en raken ze overstegen. Vaak blijken ze kleiner dan gedacht."