



Verslag Netwerkdag 2018 15 juni, Kortrijk

Naam sessie: SESSIE 10 – “Lokale overheid in hogere versnelling”

Verslaggever: Ben Verstreyden (Dēmos)

Spreekers: Hans Thielemans van Stad Gent, Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en coördinator van de Gelijke Kansen Methodiek en zijn collega Rieke Jacobs.

Inleiding:

De Gelijke Kansenmethodiek (GKM) is een procesbegeleiding binnen diensten van de Stad Gent en het OCMW rond diversiteit, gelijke kansen, armoede. Het doel is aandacht voor gelijke kansen en armoede op een doeltreffende manier integreren binnen de werking van een dienst en binnen het denken en handelen van haar medewerkers. Het traject loopt in verschillende fasen en op maat van de betrokken dienst. Een GKM-traject start met kennismaking, afspraken en intake en daarna wordt de huidige situatie grondig geanalyseerd: waar is de dienst sterk in, waar zijn er al successen geboekt? Nadien wordt een actieplan gemaakt en opgevolgd, met aandacht voor duurzame verankering van de acties. Het traject loopt nu tweeëneenhalf jaar vanuit Groep Gent.

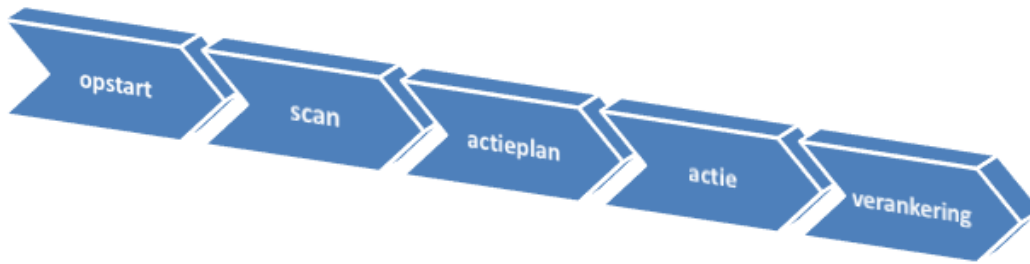
Dit [1-minuutfilmpje](https://www.youtube.com/watch?v=pmsSvo5tiUM) (<https://www.youtube.com/watch?v=pmsSvo5tiUM>) schetst kort hoe een modeltraject eruitziet. De sessie wordt een combinatie van een presentatie van hun aanpak, met aandacht voor concrete voorbeelden en instrumenten, en ook een actief luik waarin we de deelnemers met een of twee korte opdrachten aan het werk zetten.

Verslag van de sessie:

De sessie en de sprekers worden kort ingeleid door Ben. Hans en Rieke stellen zich voor en laten de deelnemers kennismaken met de opdracht en aanpak van hun team via een inleidend filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=pmsSvo5tiUM>

De optie van deze sessie is om deelnemers de aanpak in 5 fasen te presenteren en hen ook bij elke fase een opdracht te geven die in een vergelijkbare vorm ook in de GKM-methodiek wordt toegepast. We werkten hiervoor in vier groepjes.

De fasen in een begeleiding zijn: de opstartfase, de scanfase, het actieplan, actie en verankering.



Opdracht 1:

Stel jezelf voor aan elkaar: naam, organisatie

Vertel aan elkaar: Op welke verwezenlijking in jouw netwerk/organisatie ben je fier?

(op vlak van brede diversiteit, toegankelijkheid, armoede,...)

Bij het aangaan van een nieuwe opdracht, doet het team GKM een intakegesprek met de betreffende dienst. Er worden bevestigingen afgenomen bij meerdere leden van de dienst en een werkgroep samengesteld die het traject mee zal dragen. Zo'n werkgroep bestaat idealiter uit 8 à 10 personen. Belangrijk is ook dat een co-trekker binnen de dienst wordt gezocht en benoemd. Deze co-trekker helpt het proces en fungeert als go-between met het team GKM.

De Scanfase:

Module 1:

Vanuit een waarderend perspectief is er een scan naar positieve verhalen en ervaringen in de dienst. Op die manier komt het waardevolle naar boven. Hierop wordt verder gebouwd.

Module 2 : Blik op mensen

Oefening: werken vanuit 'personas'/profielen. Hans introduceert de techniek om te werken vanuit 'personas', uiteenlopende profielen van mensen die duidelijk omschreven worden.

Individuele oefening:

We maakten in de sessie elk een persona aan de hand van de volgende format:

Naam

leeftijd

studie

loopbaan

hobby's

gezinssamenstelling

Persoon X is... (levensloop, dromen, kinderen, social media ja/nee, type verplaatsing, dag- en weekvulling, dingen meegemaakt, ouders, huisdieren, verbouwing, etc.)

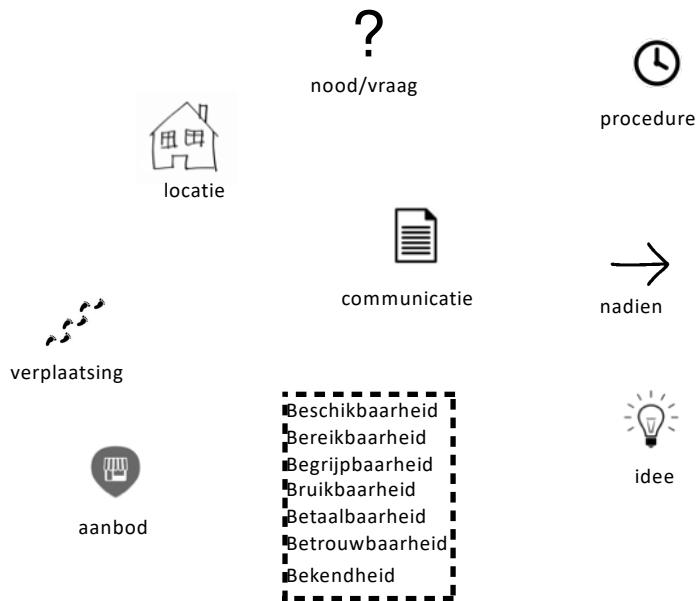
Doelen:

- ...
-

Zorgen:

- ...
-

Zo kwamen we al snel tot heel uiteenlopende profielen: het is waardevol om het beleid van je dienst, je aanbod, je acties, je communicatie, je procedures te toetsen aan de hand van deze personas, zodat



je niet snel in de valkuil trapt van het bouwen van je beleid op een vrij eenzijdig en mainstream perspectief.

Hans geeft nog mee dat de Arteveldehogeschool Gent heel binnenkort een lijst van 65 uitgewerkte personas zal voorstellen. Die kan dan vrij gebruikt worden door eenieder die aanbod en beleid ontwikkelt of evalueert. Bij het maken van dit verslag

vonden we nog niet de lijst terug, maar wel dit:

https://www.gdm.gent/mod_wanm/workflow/define/persona-sheets/

Een voorbeeld vanuit de sportdienst in Gent: in deze fase stelde men in Gent vast – een eyeopener – dat maar liefst meer dan de helft van de jongeren die gebruik maken van het stedelijk sportaanbod een etnisch-cultureel diverse achtergrond heeft.

Module 3: scanfase – tijdlijn -

1 case over sportkampen pakken we aan in onze groepjes tijdens de sessie:

Oefening:

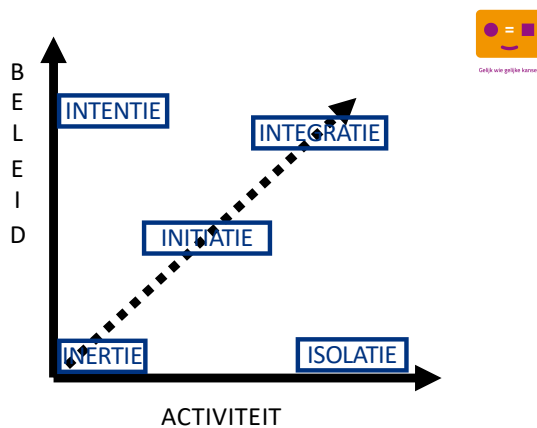
- Iemand van de gemeente legt uit wat de actie is: een sportkamp georganiseerd door de vrijetijdsdienst in de gemeente.
- Die persoon schetst chronologisch alle stappen, communicatie, enz van bij de eerste communicatie over het sportkamp (op website, gemeentebladje, anderen..) tot na het sportkamp.
- De andere deelnemers bevragen de 'organisator' en proberen zo duidelijk mogelijk zoveel mogelijk mogelijke drempels voor gelijke kansen/voor participatie te detecteren.
- Bij elke stap noteren we de drempels.

Hans en Rieke tonen ons een filmpje vanuit de sportdienst in Gent. In het filmpje verwoorden medewerkers van de sportdienst – in een creatieve, zelfgekozen werkvorm – de drempels die ze detecteerden (o.a. aan de hand van de verschillende personas/profielen die ze gemaakt hadden) en deden ze suggesties voor mogelijke oplossingen.

Module 4: komen tot een actieplan.

Hans en Rieke introduceren het 5i-model:

1. Inertie
2. Isolatie
3. Intentie
4. Initiatief
5. Integratie



De as 'beleid' gaat van een lage naar een hoge beleidsaandacht of beleidsbetrokkenheid bij het ontwikkelen van acties en doelstellingen en maatregelen.

De as 'Activiteit' gaat van een lage naar een hoge inzet op het concreet acties en maatregelen uitvoeren op het terrein.

Zo leidt het vrijwel uitsluitend focussen op concrete acties en uitvoeren van projecten, zónder het betrekken van beleid of werken en creëren van draagvlak op beleidsniveau tot Isolatie. Initiatieven gaan door, maar worden niet duurzaam verankerd, sterven een stille dood.

Omgekeerd zullen processen of ideeën voor acties en projecten die vanuit het beleid top-down worden geïnitieerd en bedacht maar waarbij het werkveld niet betrokken wordt, vaak blijven steken in Intentie(s), en meestal niet leiden tot veel impact of beweging op het terrein.

Een sterke plek om naar te streven is naar een goed samenspel met veel inspanningen op beleidsvlak én veel aandacht voor projecten en acties op het terrein, met veel afstemming en discussie en overleg, waardoor je komt tot een duurzame Integratie van je acties, je werkveld en het beleid.

Een laatste opdracht voor de deelnemers:

- Vertaal 1 drempel (uit de oefening rond het sportkamp) in 2 dromen en haal daar 1 concrete actie uit.
En
- Vertaal 1 good practice in een droom en haal daar 1 concrete actie uit.

Hans duidt nog de volgende en laatste stappen in het proces:

- In een dienst kom je zo tot een longlist van mogelijke acties.
Met dat materiaal gaat de GKM-team en co-trekker aan de slag in functie van een actieplan.
- Later probeer je dit actieplan te integreren in het meerjarenplan van de stad/gemeente (BBC-cyclus)
- Welke 10 dingen wil je starten? Wat moet hiervoor gebeuren, ... stappenplan / behapbaar maken.
- **Productdoel:** is actieplan maken en uitvoeren.
- **Procesdoel:** een andere mindset creëren bij diensten, andere reflexen. Tot nu toe lukt dit, zien we in Gent.
- Rieke: ze kennen ons nu: men vindt de weg snel naar ons.
- Uitvoeren van actieplan: eigenaarschap ligt bij de dienst zelf. We pushen niet.
- Alle diensten die een begeleiding hebben gehad van ons, stappen dit jaar in een Lerend Netwerk over de Gelijke Kansen methodiek waardoor cases en uitwisseling blijvend mogelijk worden.

Vraag uit de groep:

- Jullie lijken mij op een coachende manier te werken: hoe hebben jullie een mandaat hiervoor gekregen bij de anderen diensten?
- Antwoord: We zijn nu drie jaren bezig. 2 pilootdiensten hebben zich aangeboden: we hebben in die zin geluk gehad. De andere diensten die we nu begeleiden konden we ook verleiden tot een samenwerking en een traject. Misschien komen we nu in een andere fase terecht.
Rieke: de 2 eerste begeleidingen waren een succes en dat nieuws verspreidt zich. Bij één van de begeleidingen deed de directeur van de betreffende afdeling mee en die bleek een sterke pleitbezorger naar zijn eigen mensen, maar ook naar andere diensten.