

*Vois1Voisin.e*

*Gluren bij de buren*

Laboratorium voor het samenwonen  
in de sociale huisvestingssector

8 GROTE ACTIELIJNEN



CREATIVE  
DISTRICT

SOCIETY INNOVATION



equal.brussels  
gelijke kansen | égalité des chances

Dit project wordt ondersteund door

**equal.brussels**   
gelijke kansen | égalité des chances



Deze brochure is beschikbaar in  
het Frans

*Churen bij de buren*

# Inhoud

Inleiding	4
Project, kader en doelstellingen	5
Methodologie	6
Getuigenissen	7
De 8 voorgestelde werkpunten	8
1. Analyse van het huidige, door de professionelen uit de sector gevoerde diversiteitsbeleid	8
2. Verbetering van het imago van de sociale huisvesting en haar bewoners	9
3. Versterking van de capaciteiten van de professionelen uit de sector op het vlak van diversiteit en inclusie	10
4. Actieve deelname van de huurders van de sociale woningen bij het uitwerken van de openbare beleidslijnen en de gevoerde acties	11
5. Versterking van de multidisciplinaire samenwerkingsverbanden die (on)rechtstreeks verband houden met sociale huisvesting	12
6. Inachtneming van de intersectionaliteit bij de uitvoering van institutionele programma's	13
7. Bevordering van de sociale en solidaire economie	14
8. Bevordering van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de BGHM	15
Conclusies en perspectieven	16

Begrippen	17
Bronnen	19
Deelnemers en bedankingen	22

# Inleiding

De Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) heeft verschillende belangrijke opdrachten: ze adviseert, begeleidt en controleert de OVM's, werkt mee aan de ontwikkeling van de sector via de bouw en renovatie van woningen, bevordert het sociale cohesie- en actiebeleid, voert onderzoeken en geeft publicaties uit.

In het kader van haar opdrachten is het haar taak om te luisteren naar alle betrokken partijen, met hen te praten en informatie uit te wisselen, in elke fase van de projecten: vanaf de beleidsbeslissingen tot de uitvoering ervan.

Dat luisteren, praten, uitwisselen zien we ook terug in haar diversiteitsbeleid, dat een weerspiegeling vormt van haar omgeving.

In die zin werd tijdens de eerste editie van de Week van de Diversiteit, van 16 tot 20 september 2019, een activiteit georganiseerd waarbij jongeren van 16 tot 18 jaar uit de sociale huisvesting kennis konden maken met de verschillende beroepen binnen de BGHM.

Tijdens de gesprekken met zowel de jongeren als de aanwezige beroepsmensen uit de sector kwamen problemen zoals cultureel en intergenerationeel racisme naar boven, die in sommige sociale woonwijken bijzonder sterk aanwezig zijn en voelbaar een bron van spanningen vormen. Nochtans wordt racisme niet expliciet genoemd als het gaat over het leven in een sociale woonwijk. Men heeft het veeleer over individualisme, wantrouwen, gebrek aan solidariteit, onwellevendheid.

Pas in de loop van de gesprekken met de bewoners en de maatschappelijk werkers die actief zijn in de sociale huisvestingssector, komt racisme tussen de regels door ter sprake.

Omdat de BGHM bekommerd is om het welzijn en de integratie van alle huurders en streeft naar een

optimale relatie tussen alle partijen, nam ze deel aan Vois 1 Voisin.e/Gluren bij de Buren, in samenwerking met Innovation 4 Society en Echos Communication en met de steun van Equal.Brussels.

In deze brochure, die het resultaat is van de verschillende acties die in het kader van dit project werden gerealiseerd, komen we terug op de methodologie voor de ontmoetingen, verschillende getuigenissen en sleutelzinnen, de 8 voorstellen voor werkpunten, de theoretische begrippen in verband met racisme en discriminatie en de vooruitzichten.

Daarnaast komen er verschillende onderwerpen in verband met diversiteit aan bod en hebben we het over de vraag hoe de verschillende, met sociale huisvesting belaste institutionele actoren in Brussel kunnen omgaan met sociale diversiteit.

Via deze publicatie wil de BGHM nog eens onderschrijven dat ze ervan overtuigd is dat diversiteit een bron van rijkdom en een meerwaarde is, zowel binnen als buiten de organisatie.



# Project, kader en doelstellingen

Hoe kunnen we de strijd aanbinden met het toenemende racisme en de fenomenen die daarmee gepaard gaan?

Er werden allerlei ontmoetingen en workshops georganiseerd waarvoor verschillende betrokken partijen waren uitgenodigd: maatschappelijk

het imago van de sociale huisvesting te verbeteren.

Elk van die voorstellen kan gezien worden als een beleidshefboom om te werken aan vooruitgang en sociale innovatie.

## Methodologie

werkers, OVM-directeurs, bedienden van de BGHM, conciërges en burgers, al dan niet bewoners van de sociale huisvesting.

Mensen uit verschillende milieus en leeftijdsgroepen, die zowel beschikken over de nodige levenservaring als over kennis gebaseerd op beheerpraktijken en ervaring op het terrein in de sociale huisvestingssector.

In het kader van dit project verstaan we onder "professionelen uit de sector" alle beroepsmensen die instaan voor de omkadering van de opdrachten inzake sociale huisvesting: BGHM, OVM's, PSC's, DMBSH.

Het doel was tot een tiental realistische en concrete voorstellen te komen, die beschouwd moeten worden als werkpunten om het samenwonen aangenamer te maken en

Alle betrokken partijen zullen hun steentje moeten bijdragen: burgers, bewoners, ondernemers, verenigingen, professionelen uit de sector, instellingen en politici.

Om racisme en discriminatie in de sociale huisvestingssector aan te pakken, moeten we de stereotypen en vooroordelen die aan de basis liggen van discriminerend gedrag, onder de loep nemen.

Tijdens de workshops was het de bedoeling uit te gaan van de ervaringen van de actoren uit de sector om het begrip "stereotype" te gebruiken als relevant leesinstrument van de interculturele verhoudingen.

Die aanpak is voornamelijk gebaseerd op de cognitieve consistentie (cognitive consistency) en de attributietheorie (attribution theory).



Die benaderingen proberen de mechanismen van de logische gevolgtrekking bloot te leggen, alsook eventueel fouten en individuele biases bij de toepassing van die mechanismen.

Tools zoals fotoworkshops, open forum of het world café leidden tot gesprekken waarin de collectieve intelligentie werd aangeboord en elke deelnemer kon meehelpen om actiepijstes te zoeken die kunnen bijdragen tot een beter samenleven in de woningen.

Wie heeft wat gezegd?

Op basis van de verschillende verzamelde getuigenissen vroegen we aan de deelnemers wie

de voorgelegde uitspraken had gedaan. Het was de bedoeling dat zij zich op die manier bewust werden van hun eigen vooroordelen, maar ook van de overtuigingen die binnen de huisvestingssector bestaan.



<sup>1</sup>Marc BOSCHE, «Des préjugés aux stéréotypes», 2005, klik [hier](#) voor de Franse tekst

# Getuigenissen

Sleutelzinnen uit onze ontmoetingen:





## De 8 voorgestelde werkpunten

# 1.

## 1. ANALYSE VAN HET HUIDIGE, DOOR DE PROFESSIONELEN UIT DE SECTOR GEVOERDE DIVERSITEITSBELEID

Om het thema samenwonen aan te pakken en het imago van de sociale huisvesting te verbeteren, moeten we eerst **een diagnose en een stand van zaken opmaken van de concrete acties die op dit moment worden gerealiseerd.**

Om het huidige, door de professionelen uit de sector gevoerde diversiteitsbeleid te analyseren, worden er twee pistes vooropgesteld, zowel om kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren te definiëren als om snel en gemakkelijk te bepalen welke acties een positieve impact hebben.

In de eerste plaats wordt voorgesteld om **een barometer te ontwikkelen over het beeld van het samenwonen** in de sector. Dat kan in de vorm van een enquête bij de professionelen uit de sector, om te peilen naar de perceptie van diversiteit, vanuit verschillende invalshoeken (gender, beroepsbezigheid, leeftijd, enz.).

Als aanvulling op deze eerste peiling wordt voorgesteld om **een gids voor goede praktijken** op te stellen.

De BGHM heeft immers een sociaal doel: ze waakt over het welzijn en de integratie van alle huurders en streeft naar een optimale relatie tussen alle partijen. In die context zetten de OVM's en de

PSC's al meer dan twintig jaar hun schouders onder sociale initiatieven die de sociale cohesie bevorderen.

Het is dan ook belangrijk om een stand van zaken op te maken van de gerealiseerde acties, om ze aan te moedigen, om de positieve impact ervan te evalueren en, indien die er niet is, om te kijken aan welke middelen het ontbreekt.

Eén van de voordelen van die gids zou zijn dat de positieve impact van de bestaande initiatieven onder de aandacht wordt gebracht, zowel voor het doelpubliek als voor wie de acties uitvoert.

## 2.

## 2. VERBETERING VAN HET IMAGO VAN DE SOCIALE HUISVESTING EN HAAR BEWONERS

De sociale huisvesting lijdt onder haar imago en haar ... stereotypen!

Stereotypen over veiligheid, netheid, gemengdheid, enz. zijn diep geworteld in het populaire beeld dat we van sociale huisvesting hebben.

We hebben toch allemaal al eens horen zeggen “Eens een sociale woning, altijd een sociale woning”? Of dat sociale woningen “toch vooral naar een bepaalde categorie gezinnen of een bepaalde sociale groep gaan”? Of nog dat het systeem voor de toewijzing van de woningen (waarvan de procedures nochtans transparant zijn en regelmatig worden aangepast) gebaseerd is op officiële etnische quota?

Die 1001 vastgeroeste ideeën hebben onvermijdelijk een impact op het imago van de bewoners van sociale woningen. Worden bewoners van de sociale huisvesting in het jargon van de sector immers niet vaak aangeduid met het kortere “sociale huurders”?

Moeten we er niet aan herinneren dat sociale huisvesting bovenal een opdracht van algemeen belang is? En dat elke burger er op een dag misschien een beroep op moet doen?

Het is duidelijk: sociale woningen dragen makkelijker een negatief dan een positief imago met zich mee. Er zijn nochtans genoeg voorbeelden van succesverhalen. Verhalen die meer in de kijker moeten worden gezet. Geef de

sociale woningen en hun huurders hun waarde terug en je geeft hen opnieuw hoop, fierheid.

Om het imago van de sociale woningen en de bewoners ervan te verbeteren, **moeten er veel meer positieve verhalen hun weg naar buiten vinden**, in plaats van een discours waarin de focus ligt op problemen met minderheden die als algemeen worden voorgesteld. Het doel is immers om **de grote meerderheid die voor iedereen onzichtbaar blijft, zichtbaar te maken**.

Daarom wordt voorgesteld om **de competenties en talenten** die in de sociale huisvesting aanwezig zijn, te **valoriseren**: door de nadruk te leggen op de bestaande succesverhalen, van bewoners die er bovenuit steken door de positieve zaken die ze in hun leven (als rolmodellen) ondernemen en hen als voorbeeld voor te stellen.

Dat kan concreet via mediacampagnes, tentoonstellingen, workshops, bezoeken, enz.

Door die talenten in de verf te zetten en het positieve te benadrukken, kunnen de leidinggevende structuren hun beleid aanpassen in functie van de realiteit op het terrein. Op die manier kunnen de rolmodellen ook voorbeeldtrajecten voorleggen om het collectieve gedachtegoed door elkaar te schudden, en zo een paradigmaverschuiving en een mentaliteitswijziging teweeg te brengen.



## 3.

## 3. VERSTERKING VAN DE CAPACITEITEN VAN DE PROFESSIONELEN UIT DE SECTOR OP HET VLAK VAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE

De twee volgende voorstellen willen een antwoord bieden op de behoeften die door verschillende beroepsmensen werden geuit in verband met de versterking van de capaciteiten inzake diversiteit en inclusie.

In de eerste plaats gaat het om specifieke opleidingen die als voordeel hebben dat ze rechtstreeks inspelen op de behoeften van de beroepsmensen en er een concreet antwoord op bieden.

1. Opleiding over conflictbeheer en geweldloze communicatie voor medewerkers die rechtstreeks en regelmatig in contact staan met de bewoners van sociale woningen.

Er waren verschillende getuigenissen van medewerkers die al te maken hebben gehad met gewelddadige situaties (verbale of fysieke agressie, bedreigingen, enz.). Er wordt aangegeven dat er een gebrek is aan instrumenten voor conflictbeheer. Ook via geweldloze en non-verbale communicatie kunnen er relevante en betrouwbare relaties worden opgebouwd.

2. Opleiding over **hoe je emoties te beheersen** voor de conciërges.

Conciërges leveren een niet geringe immateriële bijdrage: ze hebben een sociale, verbindende rol en worden beschouwd als vertegenwoordigers van het gebouw. Die rol van de conciërge in het sociale

leven moet gevaloriseerd en formeel vastgelegd worden.

Maar kunnen ze in die context werk- en privéleven in één en dezelfde omgeving nog wel met elkaar verzoenen? En indien ja, hoe?

Verschiedende getuigenissen lijken aan te geven dat er een behoefte is aan hulpmiddelen om goed te kunnen omgaan met emoties binnen de relaties “buren in het leven” en “buren tijdens het werk”.

3. Opleiding over **komaf maken met vooroordelen / sensibilisering inzake diversiteit** voor alle actoren.

Al meer dan twintig jaar is er een beleid inzake sociale cohesie. Dat beleid wordt vandaag de dag door velen in vraag gesteld. Beroepsmensen die al lang in de sector werken, geven blijk van een soort “fatalisme”, “ontmoediging” of “desillusie”. Hoe professioneel ze ook te werk gaan, de realiteit van het werk op het terrein maakt dat ze soms onvoldoende afstand kunnen nemen om hun eigen vooringenomenheid en vooroordelen, die ze zich in de loop der tijd eigen hebben gemaakt, in vraag te stellen.

Denkoefeningen over de mechanismen die vooroordelen en stereotypen doen ontstaan en uit de wereld kunnen helpen (cognitieve bias, categorisering, weglating, cognitieve dissonantie, enz.), kunnen een verrijking vormen voor de praktijken binnen de sector.



Om die redenen draait het tweede voorstel rond **het interprofessioneel delen van ervaringen binnen de sector**. Om ervoor te zorgen dat de medewerkers de nodige afstand kunnen nemen, zou het immers interessant zijn om **interprofessionele ontmoetingen en bezoeken op het terrein te organiseren**, zodat er ervaringen kunnen worden uitgewisseld.

## 4.

### 4. ACTIEVE DEELNAME VAN DE HUURDERS VAN DE SOCIALE WONINGEN BIJ HET UITWERKEN VAN DE OPENBARE BELEIDSLIJNEN EN DE GEVOERDE ACTIES

Om **het integratieproces van de huurders te verbeteren**, is het noodzakelijk dat ze zelf actief deel uitmaken van dat proces. **Dankzij een onthaalplan**, waarin wordt uitgelegd hoe alles in zijn werk gaat, maar ook hoe het is om in een sociale woning te wonen (contactpersonen, initiatieven, huishoudelijk reglement, enz.), verloopt de intrek van een nieuwe huurder in de woning niet alleen vlotter, maar worden er ook een aantal stappen gezet die de aanpassing aan de omgeving aanzienlijk vergemakkelijken.

Als we die stappen kunnen vastleggen, kunnen we de huurders iets beter betrekken bij het leven in de sociale huisvesting. Daarom willen we voorstellen om de huurders, rechtstreeks of via de Adviesraden van de Huurders, te betrekken bij het opstellen van die onthaalgids, omdat zij op basis van hun ervaring kunnen aangeven wat werkt en wat niet. **Door de bewoners te betrekken bij het onthaal van nieuwkomers**, kunnen zij die stap voor hun nieuwe burens vlotter laten verlopen (bijvoorbeeld via peter-/meterschappen). Het doel is de inbreng van de bewoners te vergroten en hun opinie naar waarde te schatten.

Anderzijds hebben we conciërges ontmoet die niet op de hoogte waren wanneer een nieuwe huurder zijn intrek nam in een woning.

Om dergelijke situaties te vermijden en om het beheer en de overdracht van informatie aan de medewerkers te verbeteren, zou er een open communicatieprocedure moeten worden uitgewerkt.

Om de communicatie te vergemakkelijken, zou er meer zichtbaarheid moeten worden gegeven aan de acties die op het terrein worden gevoerd.

Een goed voorbeeld daarvan is dat de initiatieven van de PCS's meer moeten worden belicht.

Dat kan bijvoorbeeld via een gemeenschappelijk platform voor alle actoren met een horizontale communicatiestroom. Dergelijke maatregelen zouden de communicatie niet alleen versterken, maar ook voor meer vertrouwen zorgen tussen de medewerkers.

Ten slotte houdt een actieve inbreng van de huurders ook in dat ze **makkelijker initiatief moeten kunnen nemen**.

Eenzijds is het belangrijk om zowel de studenten hoger onderwijs als de leerlingen van het



middelbaar onderwijs te ondersteunen. Zeker in deze perioden van pandemie en lockdown waarin we merken dat deze jongeren steeds meer geïsoleerd zijn. Om die reden is het aangewezen om, naast de huiswerkscholen, nog aanvullende ondersteuning aan te bieden, zoals **begeleide studies voor studenten hoger onderwijs**.

Aangezien de PSC's aandacht hebben voor de ideeën van de huurders en hun grote en kleine projecten een duwtje in de rug proberen te geven, werd opgemerkt dat het interessant zou zijn om een hub te creëren voor de **ondersteuning van plaatselijke, door de bewoners gedragen initiatieven**.

Dat zou het vertrouwen kunnen vergroten en bij de bewoners tot nieuwe ideeën kunnen leiden.

## 5

### 5. VERSTERKING VAN DE MULTIDISCIPLINAIRE SAMENWERKINGSVERBANDEN DIE (ON)RECHTSTREEKS VERBAND HOUDEN MET SOCIALE HUISVESTING

Volgens verschillende verklaringen in een aantal gemeenten is er een nijpend gebrek aan **samenwerkingsverbanden tussen verschillende bestaande openbare diensten**.

Terwijl er op sommige grondgebieden multidisciplinaire samenwerkingsverbanden in overvloed zijn, laat de communicatie het op andere plaatsen afweten.

Het gaat daarbij dus niet om de werking van de instellingen, maar om intersectorale samenwerkingsverbanden.

Afhankelijk van de locatie is er vaak in één van de onderstaande 3 domeinen behoefte aan sterkere samenwerkingsverbanden:

- Veiligheid: nauwere contacten met de politie, de gemeenschapswachten, de betrokken gemeentediensten;
- Activiteiten: de zichtbaarheid van het activiteiten aanbod van de gemeente en andere instellingen zoals scholen, sport- en cultuurverenigingen verhogen;
- Werkgelegenheid: de contacten met de begeleidingsdiensten voor tewerkstelling uitbouwen.

Die multidisciplinaire aanpak houdt rekening met maatschappelijke uitdagingen (werkloosheid, schoolverzuim, onveiligheid, enz.) en maakt het mogelijk om, **daar waar nodig, specifieke comités**



op te  
richten met de belangrijkste  
betrokken partijen.



Doel: Een betere samenwerking tussen alle actoren, met inachtneming van de locatie en de realiteit op het terrein, zodat de ingezette diensten beter tegemoet kunnen komen aan de vastgestelde behoeften.

## 6

## 6. INACHTNEMING VAN DE INTERSECTIONALITEIT BIJ DE UITVOERING VAN INSTITUTIONELE PROGRAMMA'S

In haar Algemene beleidsverklaring (2019-2024) wil de Regering “de strijd aanbinden met alle vormen van geweld en discriminatie. In het bijzonder wil zij een intersectionele logica ontwikkelen bij de analyse en behandeling van discriminatie. Bepaalde doelgroepen krijgen immers af te rekenen met een mix of een opeenstapeling van discriminerende factoren.”

Het is dus absoluut noodzakelijk dat er transversale en operationele maatregelen kunnen worden genomen om ervoor te zorgen dat die beleidslijnen ingang kunnen vinden in de sociale huisvestingssector.

Daartoe moeten er **denk- en raadgegingsplatformen worden opgericht en participatieve workshops worden georganiseerd met zowel experts en actoren die actief zijn in de strijd tegen discriminatie als de bewoners van de sociale woningen, om te vermijden dat ze onmondig blijven in een debat dat in de eerste plaats hen aanbelangt.**

We kunnen nu al drie voorbeelden van thema's aanhalen waarover gedebatteerd moet worden en die drie pijlers van de diversiteit vertegenwoordigen:

**a. Integratie van de genderdimensie in de architectuur** Wat zijn de indicatoren om een “gendergevoelige” architectuur tot stand te brengen?

Vragen over de relatie tussen de architecturale organisatie van de ruimte en de constructie van genderidentiteiten, denkoefeningen over architectuur en planning die de emancipatie van de vrouw impliciet ondermijnen en, in tweede instantie, uitwerken van oplossingen.

Heel wat operatoren en organisaties buigen zich momenteel over die vraag. Zo kunnen we met name

de vereniging Angela D en L'Architecture qui dégenre vermelden.

**b. Strijd tegen armoedefobie**

Zoals Le Forum – Bruxelles contre les inégalités (Brussels Forum tegen Ongelijkheid) benadrukt: het is de armoede die we moeten bestrijden, niet de armen! Dit is een thema dat gebukt gaat onder vele stereotypen, die ook nog eens samenvallen met de vooroordelen over sociale huisvesting.

Er bestaan verschillende hulpmiddelen zoals de “Petite encyclopédie des idées reçues sur la pauvreté”, die een juistere omschrijving wil bieden van het fenomeen “armoede”, waarmee één Belg op vijf te maken krijgt. Door helderheid te scheppen over de meest complexe problemen is deze encyclopedie een fundamenteel instrument om oplossingen te vinden tegen armoede, of het nu op persoonlijk, professioneel of politiek niveau is.

**c. Intergenerationele en interculturele vraagstukken**

Hoe wordt er in het HR-beleid van de openbare instellingen en organisaties omgegaan met intergenerationele en interculturele diversiteit?

Je hoeft maar naar de vacatures van het Gewest te kijken om te zien dat er bij “diversiteit aan profielen” vooral wordt gedacht aan diversiteit op het vlak van competenties en niet zozeer van personen.

We denken dus bijvoorbeeld aan organisaties als DiversiCom die opleidingen geven voor de verantwoordelijken Human Resources en Diversiteit van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) en zijn nevenorganisaties om, bijvoorbeeld, het HR-beleid te versterken inzake openheid ten aanzien van handicap binnen de instellingen.

Het is van essentieel belang om die vaststellingen te doen en acties te bepalen.





## 7.



## 7. BEVORDERING VAN DE SOCIALE EN SOLIDAIRE ECONOMIE

Zoals we hebben gezien, heeft de BGHM een sociaal doel: ze waakt over het welzijn en **de integratie van alle huurders en streeft naar een optimale relatie tussen alle partijen.**

Het is dus belangrijk om sociale woningen op een duurzame manier te integreren op het grondgebied, de band tussen de bewoners van de wijk te versterken en te zorgen voor een betere cohesie.

Daartoe kunnen twee krachtlijnen worden ontwikkeld, en dit in het kader van de **bevordering van de sociale en solidaire economie.**

Eenzijds hebben we tijdens onze workshops al meermaals kunnen vaststellen dat de uitwisseling van diensten een positieve invloed heeft op de relaties tussen burens. Het zou interessant zijn om op die weg verder te gaan door **de uitwisseling van goederen en diensten tussen huurders te bevorderen.**

Naar het voorbeeld van het groepswonen, kunnen er uitwisselingsplatformen worden opgericht (die hoeven niet noodzakelijk digitaal te zijn). De leden wisselen onder elkaar op lokaal niveau (niet-professionele) diensten en spullen, maar ook kennis en knowhow uit. Op die manier kunnen burens elkaar helpen en contact leggen.

Betere contacten staan garant voor sterkere vertrouwensrelaties en een aangenamer samenleven binnen de gemeenschap.

Anderzijds zou ook een stimulering van de lokale economie de band en de cohesie tussen de bewoners in hun wijk kunnen versterken.

Zo zou er bijvoorbeeld voorrang kunnen worden gegeven aan lokale bedrijven en/of aan de sociale en solidaire economie als er offerteaanvragen worden uitgeschreven voor goederen en diensten voor de sociale woningen.

Die benadering sluit op een coherente manier aan bij de opdrachten en waarden van de BGHM.





## 8.

## 8. BEVORDERING VAN DE MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE BGHM

Het MVO of maatschappelijk verantwoord ondernemen is de verantwoordelijkheid van bedrijven voor het effect dat ze op de samenleving hebben. Het kan omschreven worden als een proces van continue verbetering waarbinnen ondernemingen op vrijwillige, systematische en consistente wijze sociale, ecologische en economische kwesties opnemen in hun globale bedrijfsvoering.

Zoals elke onderneming spant ook de BGHM zich in om haar opdracht met betrekking tot het toegankelijk maken van huisvesting voor personen met een bescheiden inkomen, te vervullen, en daarbij een reeks principes te respecteren die onder het concept van het MVO kunnen worden ondergebracht.

Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de volgende aspecten:

- Sociaal: door een diversiteitsplan uit te werken, zoals een sociale-actiebeleid, met het doel de levenskwaliteit van de sociale huurder in zijn woning en in zijn omgeving te verbeteren.
- Milieugebonden: door acties op touw te zetten met het oog op een duurzaam energiebeheer, om bij te dragen tot de milieudoelstellingen.

- Economisch: door projecten uit te werken waarbij geëxperimenteerd wordt met de circulaire economie in de bouw.

De BGHM werkt dus specifieke acties uit in verband met die aspecten.


Een van de opmerkelijke voorbeelden: **1% van de enveloppe van het vierjarenplan wordt besteed aan het** programma 101e% dat, sinds 2002, unieke hedendaagse kunstwerken installeert in de sociale woonwijken om het welzijn van de huurders en de gemeenschappelijke ruimten van de sociale woonwijken te verbeteren. Meer informatie [hier](#)

Op het vlak van maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen er aldus, **aansluitend op de hoofdo opdrachten van de BGHM, en als antwoord op de behoefte aan een versterking van de initiatiefcapaciteit van de bewoners, projecten worden uitgewerkt die zorgen voor een bevordering van :**

- **De socioprofessionele inschakeling**
- **De sensibilisering en voorlichting over milieugebonden thema's - De financiële autonomie** - Enz.



Het is echter noodzakelijk om **die acties in de kijker te zetten en er in de media over te berichten, zodat iedereen er kennis van kan nemen, alle professionelen uit de sector betrokken worden en de huurders er vertrouwd mee raken.**



# Conclusies en perspectieven



Via de verschillende ontmoetingen en workshops konden er acht grote krachtlijnen worden uitgewerkt, elk met verschillende actiemogelijkheden. Elk van die voorstellen kan beschouwd worden als een beleidshefboom om te werken aan vooruitgang en sociale innovatie.

Over sommige pistes wordt al nagedacht. Alle betrokken partijen moeten er hun schouders onder zetten: burgers, bewoners, ondernemers, verenigingen, professionelen uit de sector, instellingen en politici.

Na deze analyse lijkt het aangewezen de oefening voort te zetten door het actieterrein ervan toe te spitsen op een specifiek gebied. Elke locatie heeft immers haar eigen kenmerken en uitdagingen. Dit ter ondersteuning van de acties die momenteel door de professionelen uit de sector worden ondernomen en van de verbintenissen die de BGHM is aangegaan,

met name in haar strategisch plan en via de tenuitvoerlegging van haar diversiteitsplan 2020-2021, waarin haar waarden en maatschappelijke verantwoordelijkheid worden weerspiegeld.

## De functies van het vooroordeel

Vooroordeel: verdedigingsinstrument tegen angst

Door te vereenvoudigen wat we niet kennen, wordt de wereld begrijpelijker. Dat fenomeen wordt nog versterkt door het feit dat de wereld waarin we leven, steeds complexer en daardoor onbegrijpelijker en onveiliger aanvoelt.

## Vooroordeel: stabilisator van het gevoel van eigen sociale waarde

Wanneer die sociale waarde hoog is, is het “makkelijker” om te nuanceren. Wanneer ze laag is, identificeert het vooroordeel een categorie personen die we onder onszelf kunnen situeren. Dat mechanisme, dat bestudeerd is in de vorming van sociale identiteiten, verklaart gedeeltelijk de link tussen racisme en de laagste sociale klassen.

Een vooroordeel biedt een sociaal aanvaardbare uitlaatklep voor agressie (Talcott Parsons).

In een moderne samenleving zijn er veel mogelijke triggers van agressie, die dan zelf ook weer agressiviteit opwekt. Maar aangezien agressiviteit algemeen verboden is door de wet, vindt ze een uitweg via vooroordelen die een uitlaatklep worden ten aanzien van individuen, groepen, minderheden.

## Begrippen

Vooroordelen zijn voor de mens even “normaal” als nadenken.

90 % van de tijd nemen vooroordelen de werkwijze van onze hersenen over.

Sommige vooroordelen delen we met vele anderen, andere slechts met een paar mensen.

We zien de werkelijkheid door een filter en ook dat is normaal en onvermijdelijk. « Mijn werkelijkheid is slechts mijn werkelijkheid, het is niet de realiteit. »

Vooroordelen zijn niet onvermijdelijk. Het is mogelijk om de mechanismen die vooroordelen uitlokken, te ontkrachten. Er zijn tools en technieken die de wijziging van mentale modus bevorderen.

Komaf maken met een vooroordeel betekent niet dat je een beeld vervangt door een ander, maar dat je de persoon in staat stelt om zich bewust te worden van het feit dat hij/zij vooroordelen heeft en uit te leggen hoe hij/zij die kan afzwakken.

### Een aantal concepten

**Vooroordeel:** oordeel over iemand of iets dat op voorhand is gevormd op basis van een aantal persoonlijke criteria en dat de gezindheid ten opzichte van die persoon of die zaak positief of negatief beïnvloedt.

**Stereotype:** symbolische en schematische karakterisering van een groep die gebaseerd is op automatische verwachtingen en oordelen.

**Discriminatie:** een onderscheid maken en iemand of een groep anders (meestal slechter) behandelen dan de rest van de gemeenschap of dan een andere persoon.

**De generalisering:** abstractie van een geheel van concepten of objecten door de details te negeren, zodat ze op een vergelijkbare manier bekeken kunnen worden.

**De categorisering:** zodra je iets ziet, voelt of hoort, probeer je het in een categorie onder te brengen.

### Vooroordelen en stereotypen op de werkvloer

- Mentale verankering: moeilijk je eerste indruk kunnen herzien.
- Framing: de voorstelling van een situatie beïnvloedt de manier waarop we ze interpreteren.
- Bevestiging van hypothese: eerder kiezen voor kenmerken die de vooroordelen versterken dan voor kenmerken die ze ontkrachten.
- Conformisme: je aansluiten bij de opinie van de meerderheid of van de groep waartoe je behoort.



- Beschikbaarheid: alleen informatie gebruiken die binnen handbereik ligt in plaats van verder te zoeken.
- Cognitieve dissonantie: een situatie herinterpreteren om tegenstrijdigheden op te heffen.
- Primacy effect: je laten leiden door de eerste informatie die je krijgt.
- Negatief effect: je eerder laten leiden door negatieve dan door positieve informatie.
- Reboundeffect: hoe meer je probeert een gedachte te onderdrukken, hoe sterker die naar boven komt.
- Ultieme attributiefout: bij het toekennen van oorzakelijke verbanden systematisch je eigen groep bevoordelen ten opzichte van een andere.
- Illusie van opeenvolging: ten onrechte voorbestemdheid zien in toevalligheden.
- Immuniteit voor fouten: je eigen fouten niet zien.
- Selectieve perceptie: zelf kiezen welke informatie relevant is in functie van de eigen ervaringen.
- Representativiteit: bepaalde elementen als representatief beschouwen voor een hele bevolking.
- De dode hoek: denken dat je minder vatbaar bent dan anderen voor bovenstaande denkfouten.





In deze rubriek vind je een aantal nuttige artikels, publicaties, tools, goede praktijken...

### ENKELE NUTTIGE ARTIKELS (IN HET FRANS):

- [A propos du cahier « Vivre ensemble »](#)

« Wat is samenwonen » in een bepaalde samenleving, wanneer die evolueert, onder druk van een hele reeks socio-economische factoren en een realiteit waar we niet omheen kunnen: een steeds grotere culturele mix door de komst van vele mensen uit alle hoeken van de wereld, met uitgangspunten, levenswijzen en juridische en sociale normen die soms erg verschillend kunnen zijn?

- [L'humour contre les préjugés et les stéréotypes](#)

In de vorm van 20 filmpjes van anderhalve minuut, met als titel “T'en prends un, t'en as dix”, “Tous des terroristes”, “Profiter, ça, ils savent faire”, enz. gaat “Babelgium” vooroordelen te lijf ... In deze reeks worden aspecten over interculturaliteit en samenwonen op een humoristische manier aangekaart.

- [Livret sur les «migrations»](#)

Nieuwe uitgave van het boekje over de vooroordelen die bestaan over personen die op de vlucht zijn voor conflicten en vervolging en die op zoek zijn naar veiligheid.

- [Mon Quartier, Mes Voisins](#)

“Mon quartier, mes voisins” (Mijn buurt, mijn burens) is een studie over de hedendaagse vorm van de burensrelaties: dreigen nauwe banden tussen burens te verdwijnen door de mobiliteit en de nieuwe technologieën of wordt er daarentegen te veel in geïnvesteerd? Het onderzoek wordt gevoerd door een team van multidisciplinaire onderzoekers. De vertrouwelijkheid en de anonimiteit van de enquêtes worden gegarandeerd.





## ENKELE NUTTIGE PUBLICATIES EN HULPMIDDELEN:

- [“Logement social et appropriation de son lieu de vie: de la brique à l’espace phorique ou l’exemple d’une rue qui n’est pas la rue.”](#) Vander Ghinst, Muriel (2006) Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij
- [“Les émigrants belges d’hier, un miroir pour aujourd’hui.”](#) CIRÉ in samenwerking met de MRAX (2015)
- [“Les conflits et autres troubles du voisinage.”](#) Authier, Jean-Yves (2018) Centre Max Weber
- [“Le mot juste.”](#) CAI (2014)
- [“Migrations: les cartes qui clouent le bec aux idées bêtes.”](#) Mezian, Nawal (2018) MRAX
- [Affaires d’identité ? Identités à faire !](#)
- [Transnationalités et développement](#)
- [Antagonismes communautaires et dialogues interculturels : du constat des polarisations à la construction des cohésions](#)
- [Collection «Compétences Interculturelles»](#)
- [Diversiteit en discriminatie in de sociale huisvesting: een kritische benadering van ‘sociale mix’](#)
- [In de ruimte gevestigd: gendermodellen in architectuur](#)

## ENKELE VOORBEEDEN VAN MOOIE INITIATIEVEN:







- [Les Maraichers du Chant des Cailles](#)

Project voor participatieve en ecologische stadslandbouw te Watermaal-Bosvoorde, in het hart van de tuinvijken van Le Logis-Floréal.

- [Cercle loisirs & agréments](#)

Vrijwilligerscomité dat activiteiten organiseert voor de huurders (Sinterklaas, seniorenfeest, ...). Er is ook een breiclub die elke dinsdag samenkomt, een theatergezelschap van de Academie voor Muziek en Podiumkunsten van Watermaal-Bosvoorde en yogales.

- [Verbreken van het vasten bij het PSC Boncelle-Rolin-Nieuw](#)

Er zijn ook vrijwel in eigen beheer georganiseerde intergenerationele activiteiten (bezoeken aan tentoonstellingen, reizen, vieruurtjes, een uitstap, bioscoop, ...)

- [Tribunal des préjugés](#)

“Le Tribunal des Préjugés” is een ruimte voor experimenten en ontmoetingen om vragen te stellen en op zoek te gaan naar nieuwe instrumenten om vooroordelen die gelinkt zijn aan de wijk uit te helpen.

- [“Des Blocs” in de Modelwijk](#)

Ontmoetingsproject voor verschillende doelgroepen rond eenzelfde project waaraan ze samen werken.



# Deelnemers en Bedankingen



## WIJ DANKEN VOOR HUN MEDEWERKING:

Abdelazziz	De Molenbeekse Woningen
Abdulkadir Kaynak	BGHM-SLRB
Ada	PSC Drie Linden
Ann De Ruyck	BGHM-SLRB
Assoufi Touria	ARHUU Molenbeek
Aya	PSC Drie Linden
Ayaadi Hassan	ARHUU Molenbeek
Béatrice	PSC Drie Linden
Camille	PSC Drie Linden
Carine	De Molenbeekse Woningen
Catherine Bruynix	BGHM-SLRB
Coraline	PSC Drie Linden
Deborah Crokaert	De Anderlechtse Haard
Dominique Ottou	BGHM-SLRB
Elodie Duval Alliance van de Brusselse Coöperatieven	
Françoise Berger	BGHM-SLRB
Françoise Blaise	BGHM-SLRB
Géraldine Thomas	Le Logis-Floréal
Ingrid	De Molenbeekse Woningen
Ingrid Plancqueel	Le Logis-Floréal
Isabelle Coart	BGHM-SLRB
Julie Kimboko	BGHM-SLRB
Lieselot Vermeir	Comensia
Lucas	PSC Drie Linden
Lucie van Hasselt	De Molenbeekse Woningen
Maité	De Molenbeekse Woningen
Marie-Claire Hoogewys	De Molenbeekse Woningen
Mouna Tekal	Brusselse Woning



Muriel Vander Ghinst  
Nicole Raeymaeckers

Nina

De Molenbeekse Woningen  
Aan de Rand van het  
Zoniënwoud  
PSC Drie Linden

# Deelnemers en Bedankingen



Pegha Sadri	De Moderne Woning
Quentin Franc	PSC Drie Linden
Reinhilde Vanherp	BGHM-SLRB
Selahaddin Unal	BGHM-SLRB
Shoyaka Okuka Mwanda Kassongo	BGHM-SLRB
Sylvie	PSC Drie Linden
Tourtier Luciane	BGHM-SLRB
Valérie Janssens	PSC Grondels
Viviane	De Molenbeekse Woningen
Youssef	De Molenbeekse Woningen
Ysra	PSC Drie Linden

Dit project was een initiatief van de cel Diversiteit van de BGHM. Dankzij hun actieve medewerking hebben Sarah Wasteels en Laurent Assoumou een grote bijdrage geleverd tot de realisatie ervan.

Het project werd tot ontwikkeling gebracht door Aurélie Rompler, Abel Fernandez en Lucas Marcos van Innovation 4 Society, met het advies van Luciane Tourtier van de dienst Sociale Actie van de BGHM en uitgewerkt dankzij Tania Kusikumbaku - Echos Communication, de belangrijkste methodologische partner.



Het project kreeg vorm dankzij de tips en aanbevelingen van Lolita Sandron - Le Forum – Bruxelles contre les inégalités, van Cécile Coddens, coördinatrice van de Innovation Hub van de BGHM en Bénédicte Godfraind van de dienst Communicatie van de BGHM en de grafische vormgeving door Mucyo Nkezabera.

Ten slotte hebben Sara Van den Eynde en Charlotte Clayton van de dienst Communicatie van de BGHM geholpen met de communicatie van het project en de resultaten.

*Vois1Voisin.e*

Verantwoordelijke uitgever en ontwikkelaar

CREAD VZW  
0507.764.316  
40 OUDE VIJVERSSTRAAT  
1190 BRUSSEL

CREATIVE  
DISTRICT