

Polsslag Brussel

Rapportage van de workshops voor de subsidielijn 'projecten voor Brussel' van de Vlaamse overheid



Minne Huysmans
Pieter Meurs
Dominique Verté
Steven Degraeve

In opdracht van de minister van Brussel, Benjamin Dalle



Vlaanderen
verbeelding werkt



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL



erasmus
HOGESCHOOL BRUSSEL

Rapport workshops 'Polsslag Brussel'

De subsidielijns 'Projecten voor Brussel' bestaat in 2021 vijftig jaar. Ze heeft een brede waaier aan projecten en initiatieven voortgebracht: festivals, stadswandelingen, educatieve initiatieven, toeleiding naar werk, burgerschapsvorming, ...

Bij aanvang van de nieuwe legislatuur hebben de minister van Brussel, Benjamin Dalle, en de bevoegde overheid beslist, zo stelden ze, om in de spiegel te kijken.

Via een participatief traject uitgevoerd door onderzoekers van de Vrije Universiteit Brussel en de Erasmus Hogeschool werden een aantal vragen aan het Vlaams-Brussels werkveld gesteld over de subsidielijns 'Projecten voor Brussel'; worden de juiste doelstellingen geformuleerd? Welke impact heeft de subsidielijns? Zijn de bestaande categorieën en criteria helder? Zit de begeleiding, toewijzing en eindevaluatie goed? Kortom, heeft de subsidielijns nog de juiste vinger aan de Brusselse pols?

Na een eerste kwantitatieve bevraging over de subsidiegids en -lijns, werden verschillende focusgroepen georganiseerd met het werkveld. In de focusgroepen werden organisaties bevragd naar hun visie op de maatschappelijke uitdagingen in en voor Brussel; naar hun ervaring met de subsidielijns en hoe deze subsidielijns en het werkveld maximaal kunnen inspelen op deze maatschappelijke uitdagingen. Het rapport dat hier voorligt, geeft een weerslag van 3 workshops en zet de resultaten, noden en voorstellen uit de voorgaande bevragingen om in beleidsaanbevelingen.

In 2019 ontving de Vlaamse overheid 86 aanvragen, waarvan er 70 tot een effectieve subsidietoekenning leidden. Voor deze workshops werden 31 door de administratie voorgeselecteerde organisaties en experts gecontacteerd. Hieruit werden 3 thematische workshops georganiseerd. Onderstaand rapport is gebaseerd op 7 uur gesprek met deze organisaties en experts over 3 centrale uitdagingen: a) diversiteit; b) netwerken verbinden en versterken en c) band tussen Brussel en Vlaanderen. Elke workshop behandelde één van de uitdagingen. Hierbij werd in verschillende deelgroepen nagedacht over de rol van de sociaal-culturele en artistieke sector in het aanpakken van één van de specifieke uitdagingen. Dezelfde oefening werd herhaald vanuit het perspectief van de overheid.

Dit rapport heeft zich geconcentreerd op de subsidielijns en de doelstellingen waar ze op inzet. Aan het einde van een workshop werd echter ook gepleit om de structuur waarbinnen subsidies tot stand komen in vraag te stellen; *"we moeten radicaler durven denken over het veld dat de overheid creëert om een maatschappelijk project mogelijk te maken. Maatregelen die de overheid gebruikt om een veld te ondersteunen of impact te hebben"*.

Er werden hiertoe voorstellen geformuleerd waarbij lokale besturen ook kunnen vertrekken vanuit convenanten, een plan voor de komende beleidsperiode. Dat geeft zekerheid en bovendien kan ook een administratieve last wegvallen voor de overheid en de organisaties. De verschillende betrokken beleidsmakers proberen te wegen op het plan voor die organisatie; *"Het gaat om capaciteit versterken"*.

Een respondent zag mogelijkheden in de oprichting van fondsen en impulsfondsen rond bepaalde thema's; *"Het is belangrijk om ook het instrument, subsidielijns en potten, radicaal te durven herdenken. Wat is de common ground en wat willen we bereiken? Waar ligt de samenwerking tussen overheid en organisaties precies in?"*

I. Diversiteit

Uit de verschillende focusgroepen bleek dat 'diversiteit' een centraal kenmerk is van de Brusselse samenleving. Een kenmerk waarbinnen organisaties zich moeten (leren) bewegen. Diversiteit is een realiteit

waarin respondenten het als hun taak zien om erop in te zetten en mensen samen te brengen. Het is “een rijkdom en toch is er nog zoveel segregatie. We doen dit veel te weinig, terwijl we gewoon vlak naast elkaar leven”.

De meeste respondenten stellen dat de diversiteit in de groepen, die bereikt worden, beter moet. Net als de diversiteit binnen de eigen werkingen ook veel beter moet. De vraag die hier voorligt: “Hoe te komen tot een echt diverse stad? Een stad waar er echt contact is? Waar mensen hun bubbel verlaten en interactie hebben? Tegelijk is het geen vraag meer. Diversiteit is een realiteit geworden, een evidentie”. Diversiteit in al haar vormen moet een centrale focus zijn in de programmatie, in de partnerschappen, in de werkingen en mag ook specifiek opgenomen worden in het beleid.

Voorgaande paragrafen geven aan waarom ‘diversiteit’ een belangrijke realiteit is en waarom organisaties en beleid hier meer werk van willen en moeten maken. Hieronder leest u de weerslag van de aanbevelingen die organisaties maakten voor hun eigen werkingen en voor het beleid.

1.1. Diversiteit binnen organisaties en hun werking.

“Waarom is participatie nodig? Waarom diversiteit? Diversiteit gaat over anders zijn. Dat anders zijn is ook een appél naar je interne structuur. Waar sta je als organisatie voor en wat ben je bereid om aan te passen? Je moet je eigen werking, je eigen structuur, personeelskader, je programmatie, je eigen raad van bestuur mee in de weegschaal leggen en je afvragen wat je kan gaan aanpassen om de andere te bereiken en te betrekken. Want mensen participeren maar misschien participeren ze niet aan dat van jou en dat zegt iets”.

De beginvraag, het vertrekpunt van deze doelstelling naar meer diversiteit en meer participatie moet scherp gesteld worden; *“wat willen we? Een organisatie moet zich afvragen hoe het zich kan aanpassen aan de stedelijke realiteit”*. Participatie moet vertrekken vanuit noden. Vanuit deze noden kunnen (buurtgerichte) projecten vanuit leefwerelden en sterke netwerken opgezet worden.

Er is heel wat kennis beschikbaar in de samenleving, die organisaties kunnen ondersteunen in transitieprocessen naar meer diversiteit in de eigen werking. Het diversiteitslabel van Actiris wordt zo als ‘good practice’ aangehaald. Hun aanbod bestaat uit privé coaching en opleiding, die je als organisatie helpen om veranderingsprocessen in gang te zetten. Deze ondersteuning is een belangrijke eerste stap, het zet een heel proces in gang en brengt je bovendien in contact met andere organisaties die al veel expertise hebben om de stedelijke diversiteit deel van je werking te maken.

De ondersteuning bestaat concreet uit de oprichting van werkgroepen rond diversiteit, het uitwerken van een traject rond inclusiviteit, het opmaken van een checklist diversiteit voor de HR-afdeling van je organisatie. Ook al erkennen een aantal respondenten dat dit traject een goede basis is, toch vinden ze het tegelijk te vrijblijvend. Na het afronden van dit traject is er nog werk aan de winkel. Als startpunt is het wel een absolute meerwaarde: *“Als organisatie moet je budgetten vrijmaken om inclusiever te werken. Je moet dit inschrijven in je begroting”*.

Een ander voorstel waar het snelst ingegrepen moet worden om organisaties diverser te maken zijn de Raden van bestuur. Dit geldt nog het meest voor grote organisaties. Die kunnen en moeten veel diverser. Hier moet specifiek naar opzoek gegaan worden. Ook de raden van bestuur die een politieke invulling kennen, kunnen veel diverser. Anderen zien dan weer mogelijkheden in het oprichten van stuurgroepen met diversiteitsexperten, waar ook ervaringsdeskundigen betrokken worden: *“Nodig hen uit om je organisatie te bezoeken en door te lichten”*.

Wat de externe werking van een organisatie betreft, haar publiekswerking, zijn er ook een aantal aanbevelingen. Als basishouding is het belangrijk om waakzaam te zijn voor het instrumentaliseren van doelgroepen. Door bijvoorbeeld eenmalige projecten op te zetten die een bepaalde doelgroep voor ogen heeft, creëer je als organisatie geen duurzame verschuiving op het vlak van diversiteit.

Een bepaalde doelgroep of dé doelgroep als vertrekpunt nemen, zal tot bijkomende drempels leiden; *“we moeten opletten met een te sterke afbakening op doelgroep. Ik wil niet naar een scenario waarbij we gaan registreren hoeveel kinderen uit een kwetsbare positie bereikt worden”*. Hierbij lopen organisaties het risico het omgekeerde te bereiken; *“als we elke jongere die over de vloer komt moeten vragen wie hij is, hoeveel hun ouders verdienen en wat ze gestudeerd hebben, komen ze gegarandeerd geen tweede keer terug”*.

Organisaties zien wel een nood om zich te verantwoorden tegenover de subsidiërende overheid. Meer nog ze zien in deze overheid een partner. Om deze uitwisseling mogelijk te maken is het wenselijk om de administratieve verantwoording te herbekijken en de administratieve kaders meer te openen. De vrijgekomen ruimte gebruiken om de administratie meer over de vloer te krijgen bij organisaties. De administratie zou bvb. 1 maal per jaar op bezoek kunnen komen bij de organisaties; *“Als ze bij ons over de vloer komen, aansluiten bij onze activiteiten, zien ze de realiteit die niet altijd in administratieve kaders en cijfers te vatten is”*.

Organisaties zien ook mogelijkheden in het aangaan van associaties, partnerschappen met andere organisaties die een andere focus en/of bereik hebben om zo op lange termijn impact te genereren:

“Dialogo is een absoluut vertrekpunt voor meer diversiteit; het gesprek met alles wat buiten je werking plaats vindt en als vertrekpunt dient voor het beleid binnen je organisatie”.

Diversiteit gaat ook hand in hand met een buurtgerichte werking. Ook al is het niet je hoofdfocus, betrek de buurt in je werking en je organisatie.

Wat ben je als organisatie bereid om op te geven? Als je de vraag stelt moet je ook bereid zijn om de antwoorden toe te passen. Het is zoeken naar de noden. Al is ook dat een moeilijke vraag want wie wacht er bijvoorbeeld op Klassieke muziek? Maar ook klassieke muziek kan diverser door bvb. Klassieke Afrikaanse Muziek te brengen.

1.2. Diversiteit binnen overheidsbeleid.

Respondenten hebben hoofdzakelijk nagedacht over manieren om de drempel te verlagen voor (kleinere) diverse organisaties om toegang te krijgen tot deze subsidielij. Toch wordt er ook benadrukt dat de overheid zelf ook diverser kan in haar interne structuur, in de samenstelling van het team. Dat zou haast een basisvoorwaarde moeten zijn.

Een eerste voorstel is om een helpdesk op te richten die organisaties ondersteunt bij de indiening van hun dossier.

Parallel hiermee werd ook nagedacht over de rol van de grotere instellingen die recurrente ondersteuning krijgen en hoe deze betrokken kunnen worden om kleinere, beginnende organisaties mee op sleeptouw te nemen. Een groot huis zou bvb. een kleinere organisatie kunnen helpen bij het schrijven van een subsidiedossier, zonder zelf aanspraak te maken op de middelen. Een inspirerend voorbeeld zijn de

Kangoeroe projecten waarbij grotere projecten kleinere met gelijkaardige doelstellingen helpen. Ze nemen een faciliterende rol en delen hun expertise en netwerken.

De grote instellingen hebben de tijd, middelen, netwerk en expertise om anderen te ondersteunen. De overheid kan op haar beurt mee nadenken over hoe deze organisaties structureel kunnen doorgroeien.

Op het totale budget van deze subsidielijnen zien organisaties mogelijkheden om een bepaald percentage te reserveren voor kleinere initiatieven of initiatieven die voorgedragen worden. Het gaat om organisaties die de doelstellingen van deze subsidielijnen uitademen, zonder de concrete output van een dossier en meetindicatoren. Partners uit de buurt kunnen dit mee dragen, screenen, ondersteunen en evalueren.

Dit voorstel past ook in de nabijheidsrol voor de administratie die hier bepleit wordt. De administratie kan zo ook aanwezig zijn en beter aanvoelen wat er leeft; *“goed kijken naar wat organisaties doen en minder naar wat ze schrijven”*. Wat geschreven wordt is gebonden aan heel wat vormelijk elementen die voor kleinere of minder professionele organisaties bijkomende drempels kunnen betekenen. Het A-fonds project van de VGC staat het indienen van een dossier aan de hand van een filmpje toe.

Het is belangrijk om te inspireren. Organisaties vragen aan de administratie om voorbeelden te delen van *‘good practices’*, op een interactieve manier met veel beeldmateriaal.

De projectlijnen subsidies voor Brussel mag ook meer uitpakken met haar projecten; *‘Bij Kookmet kan je elke woensdag komen eten en bij AB kan je dankzij de Vlaamse Overheid terecht met je rolstoel’*.

Tot slot, om de impact van beleid en gemaakte keuzes te vergroten is het samenbrengen van middelen en visie voor respondenten belangrijk; Vlaanderen, de VGC, de OCMW's, gemeentes en Gewest zijn op hetzelfde territorium bezig. Overleg is noodzakelijk.

II. Netwerken verbinden en versterken

Het Brussels maatschappelijk middenveld vindt overleg noodzakelijk. De kennis en ervaring die ze hebben, moeten ze inzetten om aan te geven waar de mogelijkheden, doelstellingen en uitdagingen voor deze stad liggen. Tegelijk moeten ze ook mee bouwen aan de toekomst. Een centraal aspect hierbij is de noodzaak aan verbinding en netwerken. Het gaat om netwerken tussen overheden en organisaties, netwerken tussen verschillende overheden en netwerken tussen organisaties onderling. Samenwerken moet een logische beweging zijn vanuit de centrale vraag; *‘wat doen we voor de groep die we willen bereiken?’* Hiervoor moeten grenzen overbrugd worden.

Er kan en moet over sectoren en leefwerelden heen samengewerkt worden. Het is kwestie van het zoeken van een gemeenschappelijke invalshoek.

2.1. Netwerken tussen organisaties.

“Hoe leer je elkaar kennen? Wat vast staat is dat er veel mogelijkheden gemist worden door elkaar niet te kennen”.

Samenwerken vertrekt vanuit het leren kennen van een netwerk, de ontmoeting. Het ontwikkelen van een goede methode is belangrijk. Een methode is altijd reproduceerbaar. Samenwerken moet de kern van elke organisatie zijn. Ideeën zijn altijd het vertrekpunt, vanaf dan kan je ver gaan; *“We moeten als organisaties ook het vertrouwen hebben dat elke ingang ergens toe zal leiden”.*

Via een loketfunctie kan gezocht worden naar gedeelde grond voor nieuwe projecten die de eigen werking overstijgt. De publieke ruimte opzoeken en inzetten op elkaars expertise. Deze *common ground* is het publiek. Werkingen kunnen ook meer publiek tot stand komen; *“Tussen verschillende werelden in. Op deze plaatsen ontstaat ontmoeting die sectoren overstijgt, want daar komt iedereen samen in praktijk communities”.* Hieruit ontstaat innovatie. Elke organisatie werkt vanuit haar eigen missie maar zet wel in op een collectief traject; *“Niet je eigen agenda maar de collectief gecreëerde focus primeert in de samenwerking”.*

Om een collectieve agenda te kunnen creëren of nieuwe ideeën rond samenwerking te kunnen maken bepleiten organisaties voor het laten van witruimte in de eigen programmatie of beleidsplan; *“Laat een deel van de tijd en ruimte voor bottom-up initiatieven. Zet niet alles vast, zo kan samenwerking ontstaan”.* Het is belangrijk om binnen de eigen werking tijd, ruimte en budget vrij te maken om buiten de eigen organisatiestructuur en doelgroep te werken. Samenwerken is complex en er is altijd een gebrek aan tijd en middelen om dat te doen. Vanuit de Vlaamse Overheid zou een platform van organisaties die middelen ontvangen, opgedeeld in expertise domeinen, kunnen gemaakt worden. Er zijn zo veel structuren, die niet altijd van elkaars bestaan op de hoogte zijn, laat staan dat ze weten hoe samen te werken. Als een platform vorm krijgt, heeft het ook mensen nodig die het ondersteunen en vormgeven; netwerken zijn mensen, geen tools. Een digitaal portaal moet ook een menselijke vertaling hebben en ook gebruik maken van wat al aanwezig is; van de sociale kaart, de straat optrekken, formele/informele samenwerking...

Deze samenwerkingen kunnen gefaciliteerd worden via contactmomenten voor de sector die ondersteund worden door netwerkorganisaties rond een centraal thema. Zo’n moment kan dan vertrekken vanuit een thema dat verschillende organisaties aanbelangt, zoals duurzaamheid, en dan mensen samenbrengen die elkaar regelmatig zien maar niet altijd tijd en middelen vinden om daar nauwere samenwerkingen mee op te bouwen.

Een ander voorstel is om de opbouw van programma’s vanuit samenwerking te laten vertrekken.

Organisaties kunnen aangemoedigd worden om vanuit werven (bijvoorbeeld duurzaamheid) te werken en zo te connecteren met andere organisaties en sectoren. Dit is niet enkel een taak van de overheid maar ook een collectieve verantwoordelijkheid om los te komen van een projectlogica.

“Creëer systemen van mede-eigenaarschap”. Via werkgroepen die van binnen en buiten je organisatie komen en hiervoor middelen ontvangen werking deels aanpassen. Het samenwerken en de nieuwe noodzaak gaat vooral over samenwerkingen met organisaties buiten de eigen sector. Daar zit de verrijking. Het confronteert organisaties met een soms vast stramien van denken en handelen.

2.1. Netwerken binnen overheidsbeleid.

Samenwerken en samenwerkingen moeten een logische reflex zijn voor organisaties over sectoren heen. Tegelijk kan het verplichten van samenwerking ook contraproductief zijn en zo een ‘afvink’ doelstelling worden. Organisaties pleiten voor het aanmoedigen en faciliteren ervan. Respondenten erkennen dat deze subsidielijns in belangrijke mate de vrijheid schept om samen te werken. Er is veel openheid om samenwerken over grenzen heen. Het is een vrijplaats voor andere sectoren en samenwerking.

Samenwerkingen gebeuren bij voorkeur transversaal, over grenzen heen en op kruispunten van cultuur, onderwijs, jeugdwerk, jeugd... heen. Het kan helpend zijn om deze linken te leggen vanuit een gemeenschappelijke ambitie van bijvoorbeeld *samen stad maken*. Het mag voor respondenten scherp gesteld worden; *“we mogen uitgedaagd worden”*.

“De verscheidenheid aan middelen en beleidslijnen stimuleert diversiteit aan projecten”. Afstemming is belangrijk maar de verscheidenheid heeft ook voordelen. Het zal altijd een veelheid aan mensen en organisaties aanspreken. De verschillende doelstellingen zijn ook een manier om diversiteit mogelijk te maken. Dit ruime aanbod van middelen over verschillende overheden heen, helpt organisaties om toch ergens middelen te vinden. Respondenten zien hier ook risico's in; *“Dit is een specialisatie bij ‘routiniers’ maar is verre van toegankelijk voor nieuwkomers. Grotere huizen kunnen gevraagd worden om samen te werken met kleinere initiatieven”*.

De overheid kan er ook voor kiezen om een deel van het totale budget vrij te houden. Bijvoorbeeld 30% van de middelen die aan nieuwe projecten besteed wordt; een soort ‘risk fund’. En deze organisaties wat van dichterbij opvolgen. Het zijn organisaties of mensen die nog niet per se iets gerealiseerd hebben, maar wel een visie hebben en dingen in beweging willen zetten. Daar gaan op termijn dingen uit groeien. Hier bouw je aan continuïteit en bovenal vernieuwing. Organisaties moeten voortdurend alert blijven en op zoek blijven gaan naar nieuwe, kleinere organisaties. Met hen samenwerken, hen steunen. Probeer als je in Brussel werkt, de tweetaligheid op te zoeken. Dat is Brussel.

Innoveren gebeurt voor velen vaak niet in de eigen sector maar net door samenwerking met andere sectoren. In Brussel gebeurt dit nog veel te weinig, de fondsen en middelen die dit toelaten of faciliteren. Er is een subsidielijns ‘Vlaamse Innovatieve partnerprojecten’, die innovatieve projecten ondersteunt. *“Dit is een belangrijke focus maar tegelijk mag innovatie niet het ultieme streefdoel zijn”*, zo stelt een respondent. Het is de zoektocht naar een evenwicht tussen samenwerkingen waarbij elke organisatie iets nieuws probeert en de meerwaarde of het innovatieve van samenwerken. In sommige contexten is samenwerken op zich al innovatief.

Organisaties geven sterk aan dat het ook belangrijk is om op gewestelijk niveau te gaan samenwerken. Dit niveau moet een visie ontwikkelen waarbij de verschillende overheden meer gaan samenzitten en afstemmen.

III. Band tussen Brussel en Vlaanderen.

De link tussen Vlaanderen en Brussel is voor veel respondenten een spanningsveld. Een spanningsveld tussen maximaal aanwezig willen zijn in Brussel en tegelijk het gevoel hebben zich te moeten verantwoorden ten opzichte van Vlaanderen. Een spanningsveld tussen een lokale verankering en het zoeken naar linken met Vlaanderen. Een spanningsveld tussen het aantonen van de Vlaamse relevantie en lokale impact creëren; *“Het is zichtbaar, onze relevantie en de Vlaamse relevantie, die is er in de ontmoeting tussen mensen. Veel organisaties verbinden en verlagen drempels”*. Velen willen blijven inzetten op participatie en dialoog; *“We zouden onze projecten en ‘good practices’ ook meer kunnen tonen in Vlaanderen en omgekeerd. De overheid kan het gesprek faciliteren en zo tonen hoe divers, meertalig en ondernemend Brussel is. Het geeft visibiliteit aan projecten; dit is de stem van diversiteit”* (Uit verschillende focusgroepen).

3.1. De rol en verantwoordelijkheid van de organisaties en de sector zelf ten aanzien van de relatie Brussel – Vlaanderen.

Een initiële bedenking die respondenten maken, verwijst naar de identiteit van Brussel; *“Brussel is geen monolithisch blok, maar beslaat een meervoudige identiteit”*. Daardoor is Brussel een complex terrein en heeft het een andere identiteit dan Vlaanderen. Respondenten bespraken mogelijkheden om te ageren binnen deze complexiteit en de aanwezige verschillen. Een manier om met deze complexiteit om te gaan is een verschuiving van de focus op een overkoepelende Brusselse identiteit en meer te vertrekken vanuit wijken in een buurtgerichte werking; *“Dit zijn werkbare toegangspoorten”*.

“Er is een andere institutionele structuur in Brussel dan Vlaanderen, er zijn andere regels en andere voorwaarden. Het is niet mogelijk om een eenvoudige kopie van het veld in Vlaanderen te maken. Hierdoor is het voor organisaties buiten Brussel niet altijd even makkelijk om de weg te vinden in Brussel. Ook omgekeerd is dit niet altijd evident”.

De beeldvorming van Brussel in Vlaanderen is een tweede aandachtspunt. Brussel is een complexe regio en ondanks haar positie als hoofdstad, komt Brussel in nationale media zelden aan bod, en wanneer dat toch het geval is, is het vaak eerder negatief. Bruzz is een kanaal dat hier wel op inspeelt maar geen vaste zendtijd heeft in de nationale omroep, terwijl er toch veel kijkers uit Vlaanderen zijn. Er is bijkomend ook een gebrek aan verslaggeving van ‘trager’, langer lopend nieuws uit Brussel i.p.v. de actuele, harde berichten (BRUZZ zet wel in op dit tragere nieuws).

Toch benadrukken respondenten dat het naast de verschillen, nog belangrijker is om te gaan kijken naar gelijkenissen. De tweedeling Brussel-Vlaanderen moet niet te veel gemaakt worden. Het is beter om die tweedeling te overstijgen en los te koppelen van de identiteiten. In Brussel zijn er immers dezelfde doelstellingen als in Vlaanderen: gemeenschapsvorming, creëren van sociale cohesie, ... Daarom is het belangrijk ook te kijken naar wat Brussel bindt met Vlaanderen. Samenwerken met organisaties in Vlaanderen opent hiervoor het perspectief. Zo halen verschillende respondenten enkele voorbeelden aan: Samenwerking Bronks met Westrand/CC Strombeek, Growfunding wil in Vlaanderen werking opzetten, Korei met scholen in Vlaanderen,

De doelstelling moet zijn om bruggen te slaan met gelijksoortige of complementaire partnerorganisaties in Vlaanderen.

Om uitwisseling en samenwerking mogelijk te maken zien respondenten mogelijkheden in de oprichting van een platform/spreekbuis binnen de sector waarin het Brusselse verhaal en haar *good practices* gedeeld worden. Een dergelijk platform kan Brusselse organisaties bij elkaar brengen, maar kan het inhaken van

Vlaamse organisaties evenzeer faciliteren. Ter illustratie wordt verwezen naar het platform Brussels Kunstenoverleg.

Zo'n platform is een meerwaarde en kan in haar opzet vertrekken vanuit een bottom-up perspectief. Hoewel coördinatie van zo een platform belangrijk is, is het cruciaal dat een dergelijke samenwerking van onderuit gebeurt: starten van de mensen zelf en hoe zij worden betrokken. De creatie van een fijnmazig netwerk waarin ook samenwerking met Vlaamse partners plaats kan hebben. Op die manier is het niet enkel een Brussels platform, maar is er ook oog voor de link en gelijkenissen met Vlaanderen.

Binnen zo'n platform is er ook de mogelijkheid om te werken vanuit een combinatie tussen thema's en buurten; een buurt DNA met bijvoorbeeld burgerinitiatieven als thema: hoe verhouden organisaties zich tot zulke initiatieven?

3.2. De rol en verantwoordelijkheid van de overheid ten aanzien van de relatie Brussel – Vlaanderen.

Respondenten zijn eerder kritisch ten aanzien van de vraag of de samenwerking Brussel – Vlaanderen een voorwaarde moet zijn binnen deze subsidielij. Een resultaatverbintenis zou daarin voor velen te ver gaan. Het creëren van een open kader kan interessant zijn om de link met Vlaanderen te leggen binnen specifieke dossiers. Respondenten geven aan dat vertrouwen belangrijker is dan verantwoording.

Daarnaast blijft het belangrijk om de toegangsdrempels zo veel mogelijk te verlagen: dit gaat over bekendheid, maar ook over administratieve last. Grote organisaties weten hun weg wel te vinden, maar is dat ook zo voor kleinere burgerinitiatieven en zelforganisaties?

Andere aandachtspunten hebben te maken met het meer bekend maken van de Brusselse werkingen. Meer concreet ten aanzien van de sector en de subsidielij kan het bijvoorbeeld interessant zijn om na te denken over een specifieke projectoproep voor het delen van kennis en expertise uit Brussel.

Verder kan de overheid volgens de respondenten meer algemene verantwoordelijkheid opnemen in de relatie Brussel – Vlaanderen. Er worden een aantal voorbeelden aangehaald: 'Brussel' kan opgenomen worden in eindtermen van het onderwijs of zendtijd voor BRUZZ op nationale omroep en zo meer content van Brussel gebruiken. Hieraan gelinkt wordt ook verwezen naar het belang van media, het belang van onderwijs en ook naar enkele evenementen met veel uitstraling, maar die niet noodzakelijk de inhoud van de sector capteren (vb. Kerstmarkt). Toch kan het interessant zijn om na te gaan op welke manier evenementen/werkingen vanuit de sector meer uitstraling kunnen krijgen.

Respondenten besluiten met de boodschap dat deze subsidielij erg belangrijk is voor de link Brussel – Vlaanderen. Op die manier zijn er kansen om de Brusselse realiteit mee vorm te geven en aansluiting te laten vinden in Vlaanderen. Daarnaast wordt aangegeven dat de subsidielij haar beperking heeft om die relatie effectief te stimuleren. Die relatie gaat veel breder dan de werking van deze subsidielij.