



Diversiteit in het meerjarenplan

STEFAN DEWICKERE

Antwerpen wil zijn diversiteit als troef uitspelen, Gent wil het aanwezige sociale kapitaal optimaal benutten. Maar goede bedoelingen omzetten in een efficiënt beleid is geen sinecure. Gent pakt diversiteit transversaal aan in zijn stadswerking. Het Antwerpse Stadsplan Diversiteit is gelinkt aan de strategische beleidscyclus waarbij alle entiteiten van de stad diversiteit maximaal in alle aspecten van hun bedrijfsvoering realiseren. Beide steden enten hun diversiteitsbeleid op het strategische meerjarenplan.

ANNELIES STORMS en **LUCY VEREERTBRUGGHEN**

‘Over tien jaar is een op de drie Antwerpenaren jonger dan achttien jaar en een op de drie ouder dan vijftig. Twee van de drie jongeren zijn van allochtone origine,’ zegt Monica De Coninck, de Antwerpse OCMW-voorzitter en schepen van Diversiteit. ‘We worden geconfronteerd met verjonging en verkleuring en tegelijk met vergrijzing en *verwitting*. Deze diversiteit maakt het samenleven er niet altijd gemakkelijker op, maar biedt ook mogelijkheden die we als troef willen uitspelen.’ Na de gemeenteraadsverkiezingen heeft de bestuursploeg een volledig hoofdstuk in het bestuursakkoord aan diversiteit gewijd. ‘We vertrekken vanuit een verhaal van kansen krijgen en die kansen ook grijpen,’ zegt Monica De Coninck. ‘We hebben afgesproken om te blijven investeren in sociale samenhang, gelijke kansen en actief burgerschap. Daartegenover staat dat wij als bestuur ook willen dat iedereen zijn kansen benut.’ Gelijke rechten en verantwoordelijkheden voor iedereen vormt ook het basisprincipe van het stadsplan Diversiteit 2008-2012. In juni 2008 keurde de gemeenteraad dit plan goed, samen met het meerjarenplan

Samenleven in diversiteit: eenheid in verscheidenheid en verscheidenheid in eenheid. ‘Beide plannen sluiten bij elkaar aan maar leggen andere accenten. Het meerjarenplan is opgemaakt in het kader van het Minderhedendecreet met de focus op etnisch-culturele

Om het diversiteitsbeleid te laten doorsijpelen in alle beslissingen is een breed draagvlak binnen de administratie en het college nodig.

diversiteit. Het stadsplan bevat de engagementen van het bestuur betreffende brede diversiteit. Het maakt duidelijk welke inspanningen het beleid zal leveren, zodat iedereen in Antwerpen die kansen krijgt die nodig zijn om deel te nemen aan het leven in deze stad,’ zegt schepen van Diversiteit De Coninck. ‘Zo willen

Het stadsplan Diversiteit vertaalt de principes van het bestuursakkoord in spelregels voor het samenleven in diversiteit.

we ook werk maken van meer diversiteitsbeleid binnen het personeelsbeleid van de stad.'

Denkdagen

Het stadsplan Diversiteit vertaalt de principes van het bestuursakkoord in spelregels voor het samenleven in diversiteit. Het schetst zes uitdagingen waar het stadsbestuur in 2012 wil staan. Het plan legt geen details vast voor de komende jaren maar biedt een kader voor concrete acties. 'Om het diversiteitsbeleid te laten doorsijpelen in alle beslissingen is een breed draagvlak nodig in de administratie en het college,' zeggen Els Delanoëje, afdelingshoofd Kwaliteitsbureau Samen Leven, en Elke Deforce, diensthoofd Bureau voor Diversiteitsmanagement. 'Daarom heeft het Bureau voor Diversiteitsmanagement verschillende denkdagen georganiseerd om samen met de politieke verantwoordelijken, collega's uit de administratie, mensen van de werkvloer en het OCMW het stadsplan op te stellen. De burgemeester en de schepenen hebben het aan de directie van de stadsbedrijven en het OCMW voorgesteld op een gezamenlijke vergadering van het managementteam van de stad en het managementcomité van het OCMW. Dit geeft het diversiteitsbeleid meer gewicht.'

Om diversiteit te verankeren in de organisatie van de stad is het stadsplan ook gelinkt aan de strategische beleidscyclus. Veel strategische doelstellingen bevatten acties die een antwoord vormen op de zes uitdagingen uit het stadsplan Diversiteit. 'Maar om diversiteit als een rode draad doorheen de werking van de stad te laten lopen, is het ook als facilitaire doelstelling in de strategische beleidscyclus opgenomen. Hierdoor zullen alle stadsbedrijven diversiteit maximaal in alle aspecten van hun bedrijfsvoering realiseren en ze zullen daarin ondersteund worden,' legt Monica De Coninck uit.

Die ondersteuning krijgen de stadsbedrijven van het Bureau voor Diversiteitsmanagement, een onderdeel van het stadsbedrijf Samen Leven. Het Bureau coördineert en begeleidt stadsbrede diversiteitsprojecten en het werkt samen met elk individueel stadsbedrijf diversiteitstrajecten uit. Hiervoor bekijkt het Bureau op dit moment samen met elk stadsbedrijf hoe het binnen zijn opdracht diversiteit zal aanpakken. Aan de doelstellingen worden indicatoren gekoppeld. 'Dit maakt het mogelijk om de voortgang van de stad te meten in het realiseren van haar geïntegreerde diversiteitsbeleid. We brengen de inspanningen en de resultaten van de verschillende stadsbedrijven in kaart. Door te meten en te rapporteren analyseren we de sterktes en zwaktes,' zegt Elke Deforce.

Gent 2020

Ook de diversiteit van de Gentenaars dwingt de stad tot actie. Ongeveer vijftien procent van de Gentenaars behoort tot een etnisch-culturele minderheid, tien procent heeft een handicap en vijf tot tien procent is holebi. Voeg daar nog demografische en sociaal-economische kenmerken aan toe en het wordt duidelijk waarom Gent diversiteit hoog op de agenda zet. Met haar diversiteitsbeleid wil de stad prominent aanwezig sociaal kapitaal optimaal kunnen benutten en ervoor ijveren dat verdeeldheid en achterstelling de kop niet opsteken.

Het is geen sinecure deze goede bedoelingen om te zetten in efficiënt beleid. Gent kiest resoluut voor een transversale aanpak van het thema in de stadswerking. Met het strategische meerjarenplan

Diversiteit op de gemeentelijke agenda

Steeds meer lokale besturen krijgen te maken met een toenemende etnisch-culturele diversiteit in hun bevolking. De VVSG wilde de uiteenlopende manieren waarop ze een etnisch-cultureel diversiteitsbeleid voeren, in kaart brengen. Ze organiseerde een elektronische enquête bij 190 gemeenten en OCMW's.

De secretarissen van de 190 gemeenten en OCMW's met de meeste vreemdelingen kregen de vragenlijst in hun mailbox. De focus van de enquête lag op de beleidsmatige en de procesmatige inbedding van het etnisch-culturele diversiteitsbeleid en niet op de inhoud van dat beleid. Zeventig gemeenten en 62 OCMW's vulden de vragenlijst in. Negentien van deze zeventig deelnemende gemeenten beschikken over een erkende lokale integratiedienst.

Geïntegreerd etnisch-cultureel diversiteitsbeleid

Een geïntegreerd diversiteitsbeleid vereist een bijna vanzelfsprekende aandacht van het bestuur voor etnisch-culturele diversiteit in alle beleidsdomeinen. Daarom peilde de VVSG in de enquête naar de aandacht die de lokale besturen in hun plannen en in de verschillende beleidsdomeinen besteden aan de etnisch-culturele diversiteit binnen de bevolking. Een geïntegreerd diversiteitsbeleid is immers gebaat bij de beleidsmatige en procesmatige inbedding van etnisch-culturele diversiteit in de organisatie van de lokale besturen.

In het bestuursakkoord

Uit de enquête blijkt dat 34 van de zeventig deelnemende gemeenten (48,6 procent) in het bestuursakkoord aandacht besteden aan de etnisch-culturele diversiteit in hun gemeente. 29 gemeenten (41,4 procent) doen dit niet en zeven (10 procent) weten het niet. Centrumsteden, structuurondersteunende steden en gemeenten uit het kleinstedelijke provinciale gebied blijken in het bestuursakkoord beduidend meer aandacht te besteden aan etnisch-culturele diversiteit dan gemeenten uit het overgangsgebied, de grootstedelijke rand, het platteland en het gebied rond Brussel. In de bevraging is ook vastgesteld dat aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in het bestuursakkoord meestal samengaat met de aanwezigheid van een bevoegde schepenen een integratiedienst.

In het meerjarenplan

29 gemeenten (41,4 procent) besteden in het strategische meerjarenplan aandacht aan de etnisch-culturele diversiteit in hun gemeente, 36 gemeenten (51,4 procent) doen dat niet en vijf (7,1 procent) weten het niet. Van de 62 deelnemende OCMW's besteden er 24 (38,7 procent) in hun meerjarenplan aandacht aan de etnisch-culturele diversiteit in hun gemeente, 32 (51,6 procent) doen dat niet en zes weten het niet. Vergelijking van de enquête-resultaten leert dat etnisch-culturele diversiteit op meer aandacht van de besturen kan rekenen in het bestuursakkoord dan in het meerjarenplan. **AS**



Gent 2020 mobiliseert de stad alle departementen om te werken aan gelijke kansen en elke achterstelling weg te werken: 'Gent, een scheppende stad, die door een doorgedreven bundeling van alle creatieve krachten een voortrekkersrol speelt bij de ontwikkeling van een duurzame, open en solidaire samenleving.' De missie wordt geconcretiseerd in vijf hoofdstrategische doelstellingen waarvan de tweede over sociale duurzaamheid gaat: 'Iedereen moet gelijke toegang krijgen tot goed leven, wonen, werken en onderwijs.' Alle stadsdiensten dragen bij aan het realiseren van de hoofdstrategische doelstellingen. Toch is voor de doelstelling sociale duurzaamheid een belangrijke rol weggelegd voor het Programmteam Gelijke Kansen en Diversiteit en het departement Bevolking en Welzijn waarvan de Integratiedienst deel uitmaakt.

Er is continu waakzaamheid geboden om te vermijden dat diversiteit naar de achtergrond verdwijnt of dat specifieke behoeften van kansengroepen ondergesneeuwd raken.

Van missie naar praktijk: integraal waar mogelijk

Gent kiest voor het mainstreamen van een aantal thema's door te werken met programmateams. Naar aanleiding van het plan Gent 2020 werden 19 strategische programma's in het leven geroepen. Het programmteam Gelijke Kansen en Diversiteit was een van de pioniers voor de strategische programmawerking. Dankzij hun succesvolle werking, die startte in 2003, werd het concept uitgebreid.

In de programmateams zetelen medewerkers van alle departementen, de teams worden aangedreven door een stuurgroep. Een strategisch programma verzekert een horizontale en transversale vertaling van de missie. Mieke Dejonckheere, ambtenaar Gelijke Kansen, licht de samenstelling van het programmteam Gelijke Kansen en Diversiteit toe: 'Hierin zitten vertegenwoordigers van het team Gelijke Kansen en Diversiteit, alle stedelijke departementen, de kabinetten van Sociale Zaken en Milieu en Personeelsbeleid en de doelgroependiensten (cel kansarmoedebestrijding,

senioren, kinderen en jongeren, etnisch-culturele diversiteit en mensen met een handicap). Er is geen afzonderlijke dienst bevoegd voor vrouwen of holebi's, het team Diversiteit en Gelijke Kansen neemt dit dan ook op. In de stuurgroep zetelen leden van het managementteam en het college. Betrokken schepenen zijn bevoegd voor diversiteitsbeleid, personeelsbeleid en OCMW.' Het team coördineert alle activiteiten van de diensten in verband met diversiteit zodat de acties op elkaar afgestemd zijn en elkaar versterken. Het team rapporteert hierover aan het college en aan alle departementen. Ondanks de opmerkelijke vorderingen in het mainstreamen van diversiteit is er continu waakzaamheid geboden om te vermijden dat het onderwerp naar de achtergrond verdwijnt of dat specifieke behoeften van kansengroepen ondergesneeuwd raken. Het team voert zelf ook acties uit die zich in hoofdzaak richten op het creëren van een draagvlak voor diversiteit bij alle medewerkers. Er was de Week van de Diversiteit, een laagdrempelige campagne die de stadsmedewerkers op ludieke wijze liet kennismaken met diversiteit, en de verplichte vorming *Diversiteit is een verrijking*. Hiermee werken leidinggevenden en personeelsleden aan vooroordelen en weerstanden op de werkvloer. Het team stimuleert ook acties waar zich leemtes voordoen en werkt hieraan in kleinere projectgroepen.

Categoriaal waar nodig

Gent combineert een beleid gericht op het mainstreamen van diversiteit met doelgroepspecifieke acties. De plannen van de departementen zorgen voor een sectorale uitwerking van de missie. Anja Vandendurpel, hoofd van de Integratiedienst: 'De stad is allerm minst onverschillig voor het verhoogde risico op uitsluiting dat mensen lopen omdat ze tot een bepaalde groep horen. Doelgroepwerkingen zijn nodig om tegemoet te komen aan de uiteenlopende problemen van de kansengroepen. In het Beleidsplan etnisch-culturele minderheden staan samenleven in diversiteit, empowerment van allochtonen via werk en onderwijs en participatie en inspraak dan ook centraal.' De Integratiedienst is complementair aan het programmteam, beide versterken elkaar in het behalen van de hoofdstrategische doelstelling: sociale duurzaamheid.

Annelies Storms en Lucy Vereertbrugghen zijn VVSG-projectmedewerkers etnisch-culturele diversiteit

ADVERTENTIE

Snel ruimte nodig??



Snel nood aan ruimte? Op zoek naar een snelle, flexibele oplossing? Een duidelijke, gedetailleerde offerte binnen de 48u? Verifieerbare kwaliteit, niet enkel in België maar wereldwijd? Frisomat ontwerpt, produceert en bouwt reeds 30 jaar innovatieve gebouwen uit koudgewalst, verzinkt staal. Een juiste prijs en korte levertijd voor elk project. Just in time, in overeenstemming met lokale statische normering. Snel ruimte nodig, praat met ons. www.frisomat.be

