



STEFAN DEWICKERE

# Lokaal sociaal beleid: voldoende aandacht voor diversiteit?

‘Vooral de allochtonen blijven nog te vaak aan de kant staan.’ Dat is een van de conclusies uit het HIVA-rapport dat de lokaal sociaal beleidsplannen 2008-2014 onder de loep nam. Lommel, Beringen en Halle bewijzen dat het ook anders kan. Zij grijpen hun lokaal sociaal beleidsplan aan om etnisch-culturele diversiteit op de agenda van het hele bestuur te plaatsen. **ANNELIES STORMS, JOKE VANREPELEN, LUCY VEREERTBRUGGHEN**

**M**et het decreet Lokaal Sociaal Beleid zou de planlast van de lokale besturen verminderen. De Vlaamse regering werd gemachtigd sectorale beleidsplannen te laten opnemen in of te vervangen door het lokaal sociaal beleidsplan. Dat was ook mogelijk voor het minderhedenbeleidsplan, maar het gebeurde niet. Uit de analyse die HIVA-onderzoekster Sannen maakte van 298 lokaal sociaal beleidsplannen voor de periode 2008-2014 blijkt dat het minderhedenbeleidsplan in slechts twee gemeenten in het lokaal sociaal beleidsplan geïntegreerd is. Onder integreren wordt verstaan dat het plan hetzij in bijlage is toegevoegd, hetzij verweven is in het lokaal sociaal beleidsplan. Belang-

rijk om te weten is dat 29 gemeenten voor de periode 2008-2013 een minderhedenbeleidsplan hebben ingediend. Bovendien heft de integratie van het minderhedenbeleidsplan in het lokaal sociaal beleidsplan de verplichting niet op om een afzonderlijk minderhedenbeleidsplan in te dienen. B kijkt men diversiteit ruimer dan enkel het gereguleerde minderhedenbeleidsplan, dan blijkt uit de HIVA-analyse dat diversiteit als thema in 82 beleidsplannen (28%) aan bod komt. Sannen concludeert in de beleidsplananalyse dat er nog enkele hiaten zijn in thema's en doelgroepen die weinig of niet aan bod komen. ‘Vooral de allochtonen blijven nog te vaak aan de kant staan.’

## Positiever beeld

Een elektronische VVSG-enquête bij de secretarissen van 190 gemeenten en OCMW's met de meeste vreemdelingen op hun grondgebied, geeft een positiever beeld van de aandacht van lokale besturen voor diversiteit. 72,9 procent van de bevraagde gemeenten en 72,6 procent van de bevraagde OCMW's besteden in hun sociale beleid aandacht aan etnisch-culturele diversiteit (zie kaderstukje). Daarmee scoort het lokale sociale beleid het best van de opgegeven beleidsdomeinen. Dit is waarschijnlijk te verklaren door de geïntegreerde en inclusieve werkwijze die in een lokaal sociaal beleidsplan beoogd wordt. Een dergelijk beleidsplan bundelt alle acties die de gemeente, het OCMW en lokale organisaties ondernemen om de sociale grondrechten voor iedereen te realiseren. De maximale toegankelijkheid van de dienstverlening voor elke burger en het optimaal bereiken van de doelgroep staan daarbij centraal. Het decreet Lokaal Sociaal Beleid geeft de lokale besturen een kader om diverse thema's op de lokale

Als etnisch-culturele diversiteit een onderdeel van het beleidsplan is, kan het een aandachtspunt worden in minder voor de hand liggende beleidssectoren zoals werk, wonen, gezondheidszorg en ouderen.

agenda te plaatsen. Etnisch-culturele diversiteit is er één van.

### Voordelen

Een lokaal sociaal beleid biedt aan lokale besturen een mooi platform om een geïntegreerd diversiteitsbeleid te voeren. De samenwerking tussen de gemeente en het OCMW, de bundeling van thema's, de duurtijd van het plan en het participatieproces maken van het lokaal sociaal beleid een aantrekkelijk werkinstrument om het diversiteitsbeleid te laten doordringen in de hele organisatie van het lokale bestuur. Door van etnisch-culturele diversiteit een onderdeel van het beleidsplan te maken kan het een aandachtspunt worden in minder voor de hand liggende beleidssectoren zoals werk, wonen, gezondheidszorg en ouderen. Lommel, Beringen en Halle grijpen het beleidsplan aan om de nodige aandacht te besteden aan de etnisch-culturele diversiteit binnen hun bevolking.

### Lommel en Beringen: rode draad

Zowel Lommel als Beringen laat diversiteit als rode draad doorheen het lokaal sociaal beleidsplan lopen. Op die manier willen ze diversiteit verankeren in alle acties van het beleidsplan. In Lommel werken het OCMW en de gemeente samen voor vijf clusters: algemene sociale dienstverlening, jeugdwelzijn, werkgelegenheid, thuiszorg en wonen. Een optimale dienstverlening voor alle inwoners is daarbij het uitgangspunt. Bijkomend is afgesproken dat alle clusters voortdurend oog hebben voor het aspect diversiteit. 'We beperken diversiteit niet tot etnisch-culturele diversiteit. Ook mensen met een handicap en ouderen vormen een voortdurende aandachtsgroep bij elke actie van het lokaal sociaal beleidsplan. Omdat diversiteit er als rode draad doorheen loopt, krijgen we ook gemakkelijker toegang tot de andere diensten,' zegt Sara Kaya, hoofd van de Integratiedienst Lommel. 'Dankzij de gezamenlijke opmaak van het lokaal sociaal beleidsplan verloopt ook de samenwerking met het OCMW veel vlotter en worden de plannen beter op elkaar afgestemd. Vroeger deden we dat maar sporadisch bij concrete problemen.' De Integratiedienst zetelt in de coördinatiegroep, net zoals alle clusterverantwoorde-

## Diversiteit op de lokale agenda

Om te weten te komen hoe lokale besturen een etnisch-cultureel diversiteitsbeleid voeren, organiseerde de VVSG een elektronische enquête bij de secretarissen van 190 gemeenten en OCMW's met de meeste vreemdelingen op hun grondgebied. 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 die zeventig gemeenten beschikken over een erkende lokale integratiedienst.

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.

### Lokaal sociaal beleid aan de top

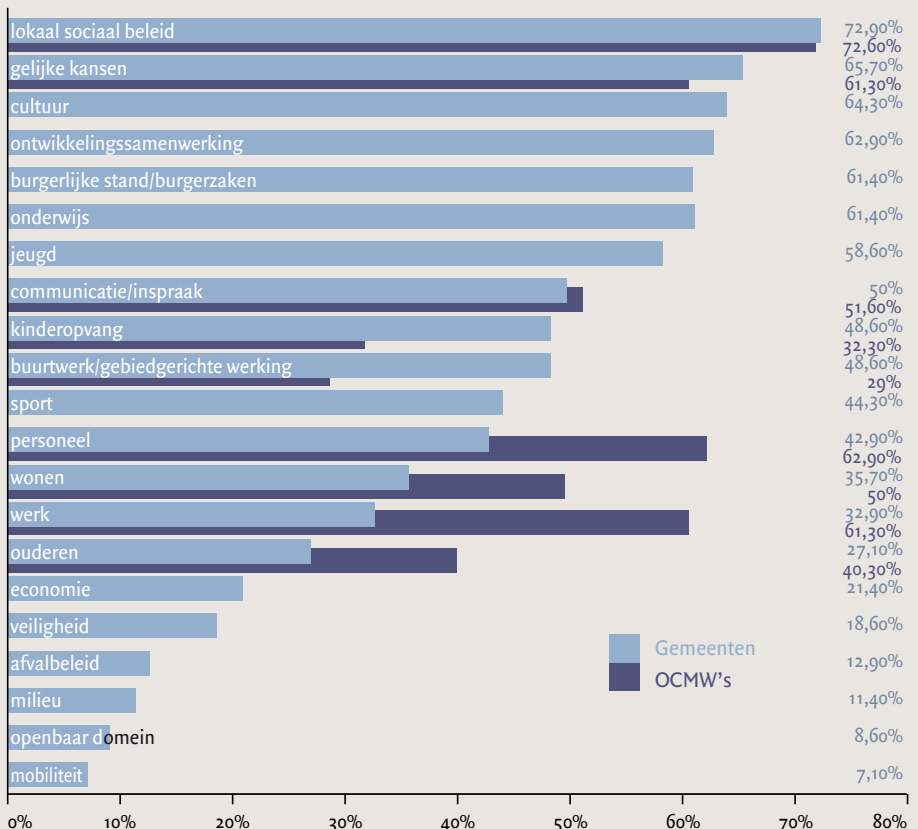
72,9 procent van de gemeenten geven aan dat ze in hun lokaal sociaal beleid aandacht besteden aan etnisch-culturele diversiteit. Eenzelfde resultaat vinden we terug bij de ondervraagde OCMW's: 72,6 procent stipt het lokaal sociaal beleid aan als beleidsdomein met aandacht voor etnisch-culturele diversiteit.

Opvallend is dat etnisch-culturele diversiteit de minste aandacht krijgt in de beleidsdomeinen die traditioneel als hard worden omschreven: mobiliteit (7,1%), openbaar domein (8,6%), milieu (11,4%), afvalbeleid (12,9%), veiligheid (18,6%) en economie (21,4%).

Uit het onderzoek blijkt dat er een verband is tussen de aanwezigheid van een Integratiedienst in de gemeente en de aandacht die het lokale bestuur in de verschillende beleidsdomeinen aan etnisch-culturele diversiteit besteedt: de Integratiedienst bevordert de aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in alle beleidsdomeinen, behalve bij burgerlijke stand/burgerzaken. Voor gebiedsgerichte werking en afvalbeleid is er ook een verband met het al dan niet verstedelijkt zijn (kleinstedelijk provinciaal gebied, structuurondersteunende steden, centrumsteden versus overgangsg gebied, stedelijke rand, platteland).

Net zoals bij de gemeenten geniet etnisch-culturele diversiteit ook bij de OCMW's (72,6%) de meeste aandacht in het lokale sociale beleid. Voor de beleidsdomeinen ouderen (40,3%), kinderopvang (32,3%) en buurtwerk/gebiedsgerichte werking (29%) krijgt etnisch-culturele diversiteit van minder dan de helft van de OCMW's aandacht. **AS**

Aandacht gemeenten en OCMW's etnisch-culturele diversiteit in de beleidsdomeinen



lijken en schepenen. De coördinatiegroep volgt de uitvoering van het plan op. 'In de coördinatiegroep houd ik in het oog dat diversiteit aan bod komt in alle clusters. Hetzelfde doe ik op de overlegmomenten binnen elke cluster. Zo zal ik binnen de cluster wonen hameren op een sociale mix,' besluit Sara Kaya.

Ook in Beringen werken de stad, het OCMW en het werkveld nauw samen bij de opmaak van het lokaal sociaal beleidsplan. Het diensthoofd Welzijn en de OCMW-secretaris bewaken de voortgang. De stuurgroep inventariseert de dienstverlening van beide besturen en peilt naar de toegankelijkheid voor verschillende doelgroepen waaronder allochtonen. Deze inventaris legt de hiaten bloot en vormt het vertrekpunt voor het beleid. Het plan wordt aan acht clusters opgehangen. 'Omdat Beringen een diverse bevolking kent, vormt diversiteit een gespreksonderwerp in iedere cluster,' zegt Dimitri Dumont, diensthoofd Welzijn. 'Toch nemen de clusters diversiteit niet in dezelfde mate op.' De Integratiedienst waakt over diversiteit in de clusters waarbij hij nauw betrokken is. De dienst participeert in de clusters jeugd, educatie, wonen en wijkontwikkeling. Dat zijn ook de prioriteiten van het minderhedenbeleidsplan. De clusters waarin de Integratiedienst niet zetelt, zoals sociale dienstverlening, personen met een handicap, ouderen, werk en geestelijke gezondheid, worden aangemoedigd aandacht te hebben voor diversiteit. De Integratiedienst legt de lat hoog. 'We proberen diversiteit niet enkel te laten doorsijpelen in de verschillende clusters van ons lokaal sociaal beleidsplan maar ook in de sectorale beleidsplannen,' verklaart Guy Vanderlinden, hoofd Integra-

tiedienst. Ook de schepenen en de OCMW-voorzitter werken mee in de clusterwerkgroepen en discussiëren samen met de stadsdiensten over visie en beleidsprioriteiten. Deze samenwerking brengt het beleid en het werkveld dichter bij elkaar en zorgt voor een stevige gedragenheid.

**Halle: participatief en inclusief**

In Halle is Minderheden en Ontwikkelingssamenwerking een van de elf thema's van het lokaal sociaal beleidsplan. De Halse integratieambtenaar maakt deel uit van de dienst Sociale Projecten en kan daarom participeren in de stuurgroep lokaal sociaal beleid. Deze mogelijkheid wordt ten volle aangegrepen om de achterstellingsproblematiek van minderheden op de agenda te zetten en inclusief te benaderen. Ook in de andere thema's van het beleidsplan zoals kinderopvang, werkgelegenheid en buurtwerk is er aandacht voor de problemen van allochtone Hallenaars. 'Het plan is geen dode letter, we hebben er twee jaar aan gewerkt met een sterke stuurgroep en het politieke draagvlak is dan ook erg groot,' zegt Bea Parmentier, diensthoofd Sociale Projecten.

Halle maakte uitgebreid werk van het participatieproces en slaagde erin ook de allochtone bevolking bij het beleid te betrekken. Eerst organiseerde de stad twee gespreksrondes met professionele medewerkers uit de sociale dienstverlening, vrijwilligers en mensen uit de doelgroepen. 'In die rondes was er veel aandacht om de drempel voor de gesprekken zo laag mogelijk te houden maar toch was de opkomst wisselend. Daarom zijn we zelf naar de wijken getrokken om gesprekken te voeren over de verschillende thema's. De uitnodi-

gingen werden via het verenigingsleven en over heel Halle verspreid. Acht wijken kwamen aan bod, ook de wijk Windmoleken waar veel Halse allochtonen wonen. De gesprekken verliepen heel constructief,' zegt schepenen Guy Nechelpuut van Sociale Zaken.

**Werk aan de winkel**

De praktijkvoorbeelden van Lommel, Beringen en Halle tonen dat het lokaal sociaal beleidsplan veel voordelen biedt om het diversiteitsbeleid te verankeren in het beleid en de organisatie van de lokale besturen. Deze voordelen kunnen niet genegeerd worden in het debat over de planlastvermindering. Planlastvermindering blijft een uitdaging, ook voor de volgende Vlaamse regering. De integratie van het minderhedenbeleidsplan in het lokaal sociaal beleidsplan blijft daarbij een valabele optie, net als de integratie ervan in het gemeentelijke meerjarenplan. Maar het ligt ook in de handen van de gemeente en het OCMW om als regisseur van het lokale sociale beleid te werken aan een geïntegreerd diversiteitsbeleid en in hun beleidsplan aandacht te schenken aan diversiteit. Ook daar is nog veel werk. In 2014 dienen zich nieuwe kansen aan.

Annelies Storms, Joke Vanreppelen, Lucy Vereertbrugghen zijn VVSG-projectmedewerkers etnisch-culturele diversiteit

- Sannen, L. (2009), *Lokaal sociaal beleid: de intenties onder de loep. Beleidsplananalyse 2008-2014*, HIVA, Katholieke Universiteit Leuven, in opdracht van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 152 p. Het rapport kan opgevraagd worden bij [lokaalsociaalbeleid@vlaanderen.be](mailto:lokaalsociaalbeleid@vlaanderen.be)

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](http://www.frisomat.be)

