

## Bijlage

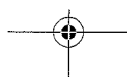
### **Naar een geïntegreerd etnisch-cultureel diversiteitsbeleid bij lokale besturen?**

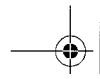
#### *Resultaten VVSG-enquête*

Steeds meer lokale besturen krijgen te maken met een toenemende etnisch-culturele diversiteit in hun bevolking. Gemeenten en OCMW's slagen er met wisselend succes in antwoorden te bieden op de uitdagingen waartoe dit leidt. De VVSG wil de uiteenlopende manieren waarop de lokale besturen een etnisch-cultureel diversiteitsbeleid voeren, in kaart brengen.

Eind december 2008 organiseerde de VVSG een online-enquête bij 190 gemeenten en OCMW's. In de vraagstelling ligt het accent op de organisatie, op de beleidsmatige en procesmatige inbedding van het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid en niet zozeer op de inhoud van dat beleid. Deze nadruk op de organisatorische kant is te verklaren vanuit de basisvisie dat het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid het best geïntegreerd wordt in alle relevante beleidsdomeinen. Een geïntegreerd diversiteitsbeleid is gebaat met een beleidsmatige en procesmatige inbedding van etnisch-culturele diversiteit in de organisatie van de lokale besturen.

De VVSG peilt daarom naar de aandacht die de lokale besturen in hun plannen en in de verschillende beleidsdomeinen besteden aan de etnisch-culturele diversiteit binnen de bevolking. Ze wil te weten komen hoe deze aandacht in de organisatie van het lokale bestuur verankerd is en welke initiatieven er bovenaan op de agenda van het bestuur staan. Ten slotte vraagt de VVSG de lokale besturen naar de succesfactoren en de ondersteuningsbehoeften bij de uitwerking van hun etnisch-cultureel diversiteitsbeleid. De VVSG selecteerde 190 lokale besturen om mee te werken aan deze enquête. Deze selectie gebeurde op basis van het aantal vreemdelingen in de gemeenten. Onder vreemdelingen worden alle niet-Belgen verstaan. De 190 gemeenten met het hoogste aantal gemeenten werden gecontacteerd voor de online-enquête.





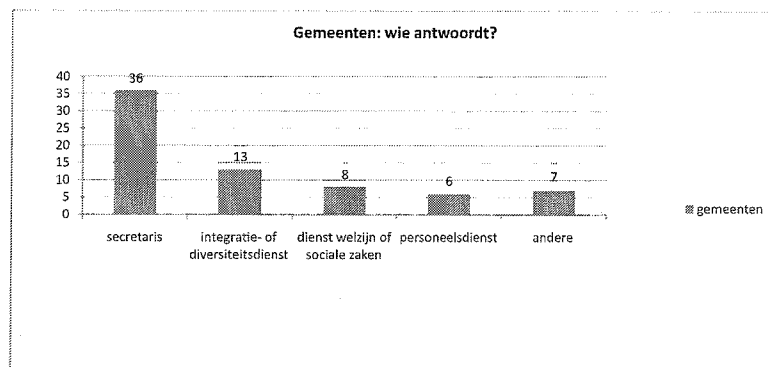
## 1. Profiel van de deelnemende lokale besturen

### A. Gemeenten

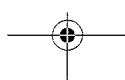
Zeventig van de 190 geselecteerde gemeenten (36,8%) nemen deel aan de bevraging. Wanneer we de VRIND-classificatie<sup>109</sup> als leidraad nemen, zijn tien respondenten centrumsteden, vijf respondenten behoren tot de grootstedelijke rand, negen tot het kleinstedelijk provinciaal gebied, zeven respondenten worden geclassificeerd als regionaal stedelijke rand, drie behoren tot het stedelijk gebied rond Brussel, elf respondenten zijn structuurondersteunende steden en acht behoren tot het platteland.

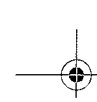
Negentien deelnemende gemeenten beschikken over een erkende lokale integratiedienst: acht centrumsteden, zes structuurondersteunende steden en vijf gemeenten uit het kleinstedelijk provinciaal gebied.

Het onderzoek is aan de gemeentesecretaris gericht. 36 secretarissen (51,4%) beantwoorden de vragenlijst zelf, de overige secretarissen sturen de lijst door naar andere diensten. 18,5% van de antwoorden wordt verstrekt door de integratie- of diversiteitsdiensten, 11,4% door de diensten welzijn of sociale zaken en 8,5% door de personeelsdiensten. 10% van de respondenten behoren tot allerlei andere diensten.



<sup>109</sup> VRIND-classificatie: ruimtelijke indeling op basis van het Ruimtelijk Structuurplan Vlaanderen met opsplitsing van het buitengebied op basis van het Strategisch Plan Ruimtelijke Economie waarbij het rurale overgangsgedebied en het rurale gebied als platteland worden geclassificeerd.

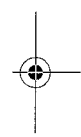
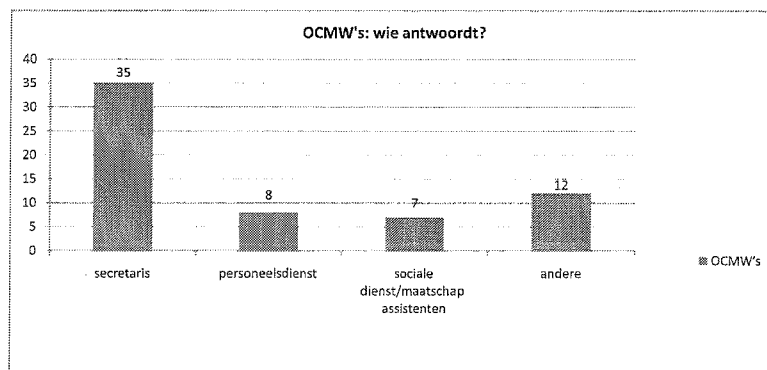




## B. OCMW's

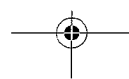
62 van de 190 geselecteerde OCMW's (32,6%) nemen deel aan de bevraging. Volgens de VRIND-classificatie zijn twee respondenten grote steden, vier respondenten zijn centrumsteden, twee respondenten behoren tot de grootstedelijke rand, tien tot het kleinstedelijk provinciaal gebied, acht respondenten worden geclassificeerd als regionaal stedelijke rand, negen respondenten zijn structuurondersteunende steden en acht respondenten behoren tot het platteland.

Het onderzoek is aan de OCMW-secretaris gericht. 35 secretarissen (56,4%) beantwoorden de vragenlijst zelf, de overige secretarissen sturen de lijst door naar andere diensten. 12,9% van de antwoorden wordt verstrekt door de personeelsdienst, 11,2% door de sociale dienst of door maatschappelijk assistenten en 19,3% door allerlei andere diensten.



## 2. Beleidsmatige inbedding van het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid

Een geïntegreerd etnisch-cultureel diversiteitsbeleid vereist een bijna vanzelfsprekende aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in alle beleidsdomeinen. Daarom peilt de VVSG in de bevraging naar de beleidsmatige inbedding van het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid van de lokale besturen. De enquête gaat dieper in op verschillende aspecten. Eerst gaat de VVSG na of de lokale besturen in de plannen en de verschillende beleidsdomeinen aandacht besteden aan de etnisch-culturele diversiteit binnen hun bevolking. Om te toetsen of de aandacht in de plannen ook wordt omgezet





in beleidsdaden, peilt de VVSG naar drie prioritaire initiatieven die de lokale besturen in de periode 2009-2012 willen realiseren op het gebied van etnisch-culturele diversiteit.

### 2.1. *Het bestuursakkoord*

34 gemeenten (48,6%) besteden in het bestuursakkoord aandacht aan de etnisch-culturele diversiteit in hun gemeente, 29 gemeenten (41,4%) antwoorden negatief en zeven respondenten (10%) weten het niet.

Centrumsteden, structuurondersteunende steden en gemeenten uit het kleinstedelijk provinciaal gebied besteden in het bestuursakkoord beduidend meer aandacht aan etnisch-culturele diversiteit dan gemeenten uit het overgangsgebied, de grootstedelijke rand, het platteland en het gebied rond Brussel.

In de bevraging is vastgesteld dat bij aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in het bestuursakkoord, dat meestal ook het geval is in het meerjarenplan. Er zijn dan meestal ook een bevoegde schepen en een integratiedienst aanwezig.

### 2.2. *Het meerjarenplan*

#### A. Gemeenten

29 gemeenten (41,4%) besteden in het strategisch meerjarenplan aandacht aan de etnisch-culturele diversiteit in hun gemeente, 36 gemeenten (51,4%) doen dat niet en vijf (7,1%) weten het niet.

Uit de bevraging blijkt dat indien etnisch-culturele diversiteit aandacht krijgt in het meerjarenplan, er meestal ook een integratiedienst is.

#### B. OCMW's

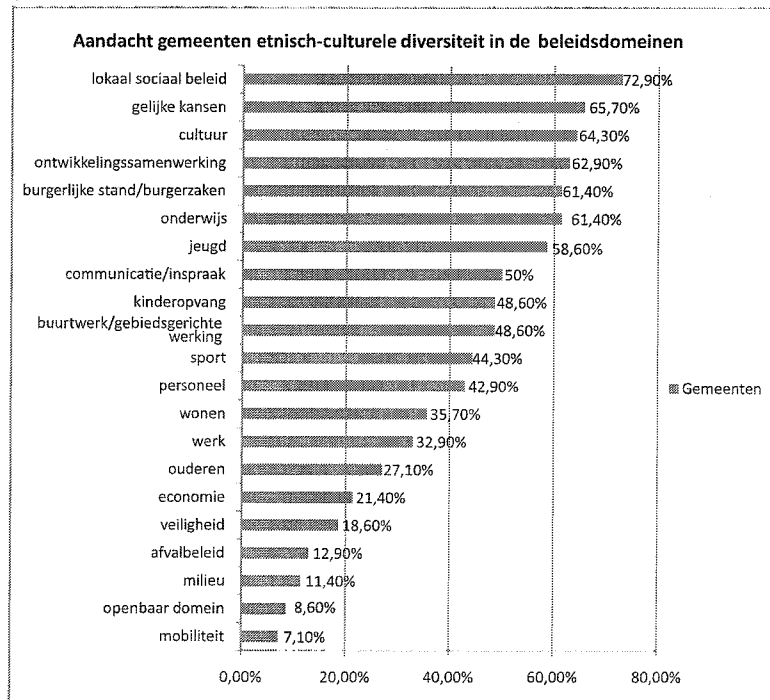
24 OCMW's (38,7%) besteden in het meerjarenplan aandacht aan de etnisch-culturele diversiteit in hun gemeente, 32 OCMW's (51,6%) doen dat niet en zes (9,7%) weten het niet.

### 2.3. *Verskillende beleidsdomeinen*

#### A. Gemeenten

De onderstaande tabel geeft aan hoeveel gemeenten aandacht besteden aan etnisch-culturele diversiteit in de 21 opgesomde beleidsdomeinen.





72,9% van de 70 deelnemende gemeenten geeft 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% stipt lokaal sociaal beleid aan als beleidsdomein met aandacht voor etnisch-culturele diversiteit.

In de beleidsdomeinen gelijkemansbeleid (65,7%), cultuur (64,3%), ontwikkelingssamenwerking (62,9%), burgerlijke stand/burgerzaken (61,4%), onderwijs (61,4%), jeugd (58,6%) en communicatie/inspraak (50%) besteedt meer dan de helft van de zeventig gemeenten aandacht aan de etnisch-culturele diversiteit in hun bevolking.

In de dertien andere beleidsdomeinen besteedt minder dan de helft van de gemeenten aandacht aan etnisch-culturele diversiteit. Opvallend is dat etnisch-culturele diversiteit het minst aandacht krijgt in de beleidsdomeinen die traditioneel als hard worden omschreven: mobiliteit (7,1%), openbaar



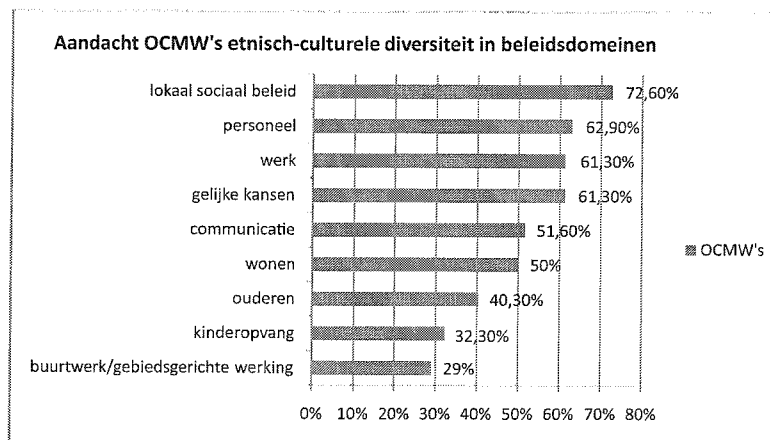
domein (8,6%), milieu (11,4%), afvalbeleid (12,9%), veiligheid (18,6%) en economie (21,4%).

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. Bij burgerlijke stand/burgerzaken is dat verband niet vastgesteld.

Voor gebiedsgerichte werking en afvalbeleid is er ook een verband met het al dan niet verstedelijkt zijn (kleinstedelijk provinciaal gebied, structuurondersteunende steden, centrumsteden versus overgangsgebied, stedelijke rand, platteland, buurtwerk).

#### B. OCMW's

De onderstaande tabel geeft aan hoeveel van de 62 deelnemende OCMW's aandacht besteden aan etnisch-culturele diversiteit in de negen opgesomde beleidsdomeinen.



Net zoals bij de gemeenten het geval is, geniet etnisch-culturele diversiteit de meeste aandacht van de OCMW's (72,6%) in het lokaal sociaal beleid. In de beleidsdomeinen personeel (62,9%), werk (61,3%), gelijke kansen (61,3%), communicatie (51,6) en wonen (50%) besteedt meer dan de helft van de 62 OCMW's aandacht aan etnisch-culturele diversiteit.



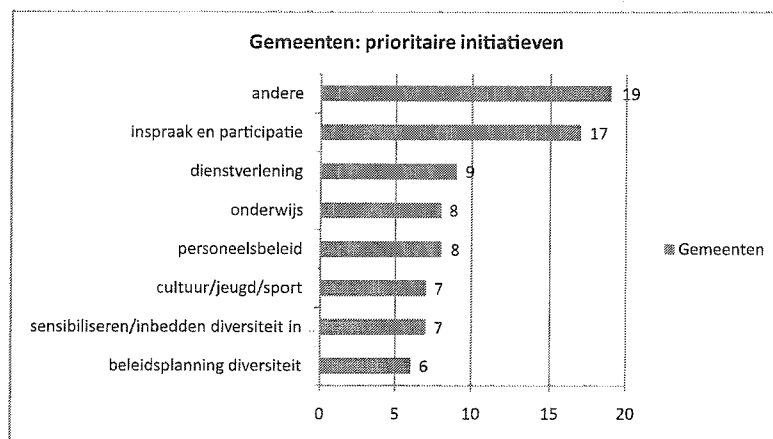
In de beleidsdomeinen ouderen (40,3%), kinderopvang (32,3%) en buurtwerk/gebiedsgerichte werking (29%) krijgt etnisch-culturele diversiteit van minder dan de helft van de OCMW's aandacht.

#### 2.4. Prioritaire initiatieven voor de periode 2009-2012

De enquête toetst of de aandacht die de lokale besturen in de plannen hebben voor diversiteit, ook in beleidsdaden wordt omgezet. Daarom peilt de bevraging naar hun drie prioritaire initiatieven op het vlak van etnisch-culturele diversiteit voor de periode 2009-2012.

##### A. Gemeenten

De 70 deelnemende gemeenten geven in totaal 81 prioritaire initiatieven betreffende etnisch-culturele diversiteit op voor de periode 2009-2012. De initiatieven bestrijken verschillende beleidsdomeinen en kennen verschillende uitvoeringsmodaliteiten. Op basis van gemeenschappelijke kenmerken worden de beschreven initiatieven ingedeeld in de volgende categorieën: inspraak en participatie, dienstverlening, onderwijs, personeelsbeleid, sensibiliseren over en inbedden van etnisch-culturele diversiteit in de eigen organisatie, cultuur/jeugd/sport, beleidsplanning diversiteit/integratie en een aantal specifieke initiatieven.



Het grootste aantal initiatieven vinden we terug in de categorie 'inspraak en participatie'. Dit dekt een brede lading. Enerzijds worden hieronder alle initiatieven begrepen die de inspraak van de etnisch-culturele minderheden



stimuleren of verbeteren (bv. de oprichting van adviesraden of andere overlegstructuren met de doelgroep, het interculturaliseren van adviesraden, meer en betere inspraak, betere uitwisseling met de allochtone zelforganisatie). Anderzijds bevat deze categorie de initiatieven die het samenleven in diversiteit bevorderen, die mensen samenbrengen, die de ontmoeting en dialoog stimuleren, die de sociale cohesie versterken.

In de categorie 'dienstverlening' vinden we de initiatieven van de gemeenten terug die de dienstverlening willen interculturaliseren en de toegankelijkheid ervan willen verhogen.

De initiatieven 'onderwijs' zijn te situeren in het flankerend onderwijsbeleid en het gelijkeonderwijskansenbeleid. Het gaat concreet om acties gericht op ouderbetrokkenheid, kleuterparticipatie, taalstimulering, spijbelgedrag en huiswerkbegeleiding.

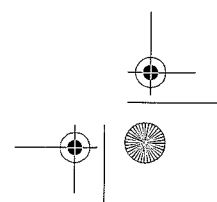
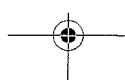
Onder de noemer 'personeelsbeleid' zijn de initiatieven gebundeld van gemeenten die een divers personeelsbeleid willen voeren met aandacht voor etnisch-culturele minderheden: opmaak van een diversiteitsplan, aandacht voor diversiteit in vormingen en examens voor leidinggevenden, het personeel als afspiegeling van de bevolking.

De initiatieven 'cultuur, jeugd en sport' beogen het verhogen van de participatie van allochtonen aan cultuur-, jeugdwerk- en sportactiviteiten en het bevorderen van de integratie.

Onder de noemer 'sensibiliseren en inbedden van etnisch-culturele diversiteit in de eigen werking' zijn de initiatieven gegroepeerd die een structurele inbedding van het diversiteitsdenken in de organisatie beogen: de werking doorlichten, werkgroepen oprichten om intern te sensibiliseren, werken aan een intern draagvlak voor een diversiteitsbeleid.

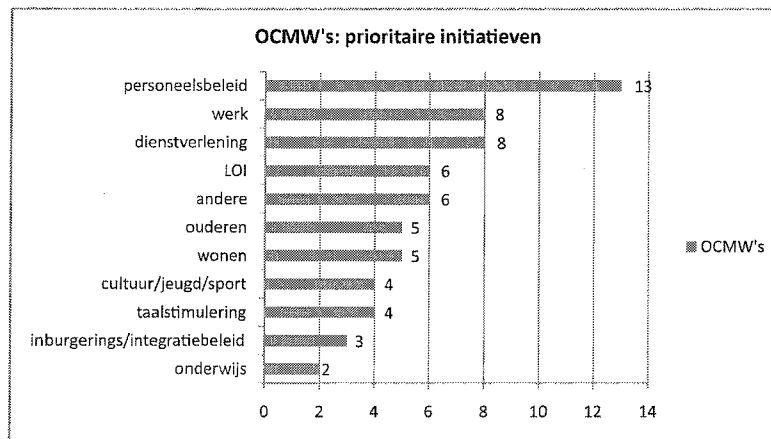
De categorie 'beleidsplanning diversiteit/integratie' omvat initiatieven zoals de opmaak van een stappenplan etnisch-culturele diversiteit, de opmaak van het meerjarenplan minderhedenbeleid, de uitvoering van het lokaal minderhedenbeleidsplan, de opdracht en rol van de coördinerende dienst scherpstellen.

33 gemeenten (47,1%) beschrijven een eerste initiatief, 26 gemeenten (37,1%) geven een tweede initiatief op en 22 gemeenten (31,4%) een derde initiatief.



## B. OCMW's

De 62 deelnemende OCMW's geven in totaal 64 prioritaire initiatieven betreffende etnisch-culturele diversiteit op voor de periode 2009-2012. De initiatieven bestrijken verschillende beleidsdomeinen en kennen verschillende uitvoeringsmodaliteiten. Op basis van gemeenschappelijke kenmerken worden de beschreven initiatieven ingedeeld in de volgende categorieën: personeelsbeleid, werk, dienstverlening, lokaal opvanginitiatief, wonen, ouderen, participatie aan cultuur/jeugd/sport, kennis van de Nederlandse taal, inburgerings- en integratiebeleid, onderwijs en een aantal specifieke initiatieven.



Dertien initiatieven kunnen geklasseerd worden binnen het domein 'personeelsbeleid'. De OCMW's ondernemen verschillende acties om tot een divers personeelsbeleid te komen: initiatieven om de instroom van allochtonen te verbeteren door bijvoorbeeld voor de jobadvertenties nieuwe verspreidingskanalen te zoeken of door eenvoudige taal te gebruiken, de opmaak van een diversiteitsplan, aandacht voor diversiteit in de vorming van personeelsleden en bij functioneringsgesprekken, werken aan competenties en de houding van medewerkers, het opzetten van een peter- en mentorschap voor nieuwe medewerkers.

Onder de categorie 'werk' worden alle initiatieven gegroepeerd die de toegang tot werk van allochtonen verbeteren: taallessen op de werkvloer organiseren, allerlei opleidingen geven, werkervaring laten opdoen in het kader van artikel 60 OCMW-wet, instroom in sociale tewerkstelling bewerkstelligen, werkgevers sensibiliseren om allochtonen in dienst te nemen, een jobbeurs organiseren.



De initiatieven in het kader van de 'dienstverlening' zijn gericht op de optimalisering van de dienstverlening: dienstverlening screenen op drempels, optimalisering van de hulpverlening, brochures in eenvoudige taal opstellen.

De categorie 'lokaal opvanginitiatief' groepeerde de initiatieven die de uitbouw van een LOI beogen, die een goede relatie met de buurt onderhouden of een aanbod vrijetijdsactiviteiten uitwerken.

Onder de noemer 'ouderen' vinden we initiatieven terug die de seniorenzorg willen interculturaliseren, die de dienstverlening aan allochtone ouderen willen optimaliseren, die de toegankelijkheid van ouderenvoorzieningen voor allochtonen onderzoeken.

Bij 'wonen' ligt de nadruk op het wegwerken van obstakels in de toegang tot huisvesting: toegang tot de reguliere huurmarkt, integratie van allochtonen in sociale woonwijken.

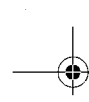
Onder 'cultuur, jeugd en sport' vinden we initiatieven terug die de participatie van allochtonen aan cultuur, jeugdwerk en sport willen verhogen. De noemer 'taalstimulering' groepeerde de initiatieven gericht op de bestrijding van taalachterstand, op het organiseren van taallessen en babbelmomenten. Bij 'inburgerings/integratiebeleid' vinden we initiatieven zoals de oprichting van een integratieraad of het uitstippelen van het inburgeringsbeleid. Bij 'onderwijs' gaat het over inloopklassen voor anderstaligen op middelbaar niveau en huiswerkklassen.

27 OCMW's (43,5%) beschrijven een eerste initiatief, 22 OCMW's (35,5%) geven een tweede initiatief op en 15 OCMW's (24,2%) een derde initiatief.

### 3. Procesmatige inbedding in de organisatie van de gemeente

Een integraal etnisch-cultureel diversiteitsbeleid veronderstelt naast de beleidsmatige inbedding in alle beleidsdomeinen ook een structurele en procesmatige inbedding van diversiteit in de werking en de organisatie van de gemeente. De enquête peilt dan ook naar de verantwoordelijkheid van de schepenen en van een personeelslid of dienst, naar de beschikbare middelen en naar de inspraakstructuren voor de etnisch-culturele minderheden.





### 3.1. *Verantwoordelijkheid schepen*

26 gemeenten (37,1%) geven aan dat er een schepen expliciet bevoegd is voor het etnisch-culturele diversiteitsbeleid. Bij vijftien schepenen wordt deze bevoegdheid ook expliciet vermeld in hun titel. Zeven schepenen dragen de titel van schepen van integratie(beleid), vier zijn schepen van diversiteit, twee laten zich aanspreken als schepen van gelijke kansen, een als schepen van migrantenbeleid en een als schepen van emancipatie en interculturaliteit.

Centrumsteden, regionale steden, structuurondersteunende steden hebben vaker een schepen die bevoegd is voor etnisch-culturele diversiteit dan gemeenten in het grootstedelijk randgebied, het overgangsgebied en het platteland.

### 3.2. *Verantwoordelijkheid organisatie*

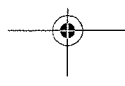
#### A. Gemeenten

24 gemeenten (34,3%) hebben een personeelslid in dienst dat expliciet bevoegd is voor het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid. Van deze 24 gemeenten hebben er 20 (30% van het totaal) een aparte dienst voor etnisch-cultureel diversiteitsbeleid.

In veertien gemeenten (20%) is er een ambtelijke overlegstructuur actief voor etnisch-culturele diversiteit. In twaalf van deze gemeenten is er een specifiek bevoegd personeelslid of een aparte dienst voor etnisch-culturele diversiteit actief, in de twee overige gemeenten niet.

De samenstelling van de overlegstructuren verschilt van gemeente tot gemeente, er tekent zich geen vast patroon af: zowel afdelings- en diensthoofden, als de integratieambtenaar en personeelsleden van verschillende diensten, als schepenen kunnen er deel van uitmaken. Bij een overleg over diversiteit in het personeelsbeleid zijn de secretaris en vertegenwoordigers van de vakbonden ook aanwezig.

Het overleg vindt plaats op verschillende fora: binnen het sectoroverleg sociale zaken of welzijn, op het overlegplatform lokaal sociaal beleid, in het sociaal huis, op een teamoverleg, in een stuurgroep of werkgroep diversiteitsbeleid... Het overleg kan afdelingsgrensoverschrijdend plaatsvinden of op individuele basis met bepaalde diensten.





## B. OCMW's

Zeven OCMW's (11,3%) hebben een personeelslid dat expliciet bevoegd is voor etnisch-cultureel diversiteitsbeleid. Daarvan zijn er vier met een aparte dienst voor het etnisch-culturele diversiteitsbeleid. Eén OCMW antwoordt een aparte dienst te hebben, maar geen personeelslid dat expliciet bevoegd is voor etnisch-cultureel diversiteitsbeleid.

In zeven OCMW's (11,3%) is er een ambtelijke overlegstructuur actief op het vlak van etnisch-culturele diversiteit. In vijf van deze OCMW's functioneert de overlegstructuur zonder een expliciet bevoegd personeelslid of aparte dienst.

Ook bij de OCMW-overlegstructuren is er geen vast stramien op het vlak van samenstelling en werking te onderscheiden. Opmerkelijk is wel dat er vaak een personeelslid van de gemeente (de diversiteits- of integratie-ambtenaar) in de OCMW-overlegstructuur meewerkt.

### 3.3. Beschikbare middelen

#### A. Gemeenten

21 gemeenten (30%) geven aan dat er voor het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid een aparte begrotingspost is. Bij 48 gemeenten (68,6%) is dat niet het geval, één gemeente (1,4%) weet het niet.

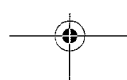
#### B. OCMW's

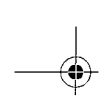
Vier OCMW's (6,5%) geven aan dat er voor het etnisch-cultureel diversiteitsbeleid een aparte begrotingspost is. Bij 53 OCMW's (85,5%) is dat niet het geval, vijf OCMW's (8,1%) weten het niet.

### 3.4. Inspraak van de etnisch-culturele minderheden in het beleid

In veertig van de zeventig gemeenten (57,1%) is er geen inspraakstructuur voor etnisch-culturele minderheden. 25 gemeenten (35,7%) hebben er wel een opgezet. Deze inspraakstructuren zijn op verschillende manieren georganiseerd:

- in tien gemeenten is er een aparte adviesraad voor etnisch-culturele diversiteit actief én hebben de etnisch-culturele minderheden vertegenwoordigers in de verschillende adviesraden;





- in vijf gemeenten is er enkel een aparte adviesraad voor etnisch-culturele diversiteit (integratieraad, migrantenraad...). Eén gemeente geeft aan te streven naar vertegenwoordigers in de adviesraden;
- in zes gemeenten hebben de etnisch-culturele minderheden vertegenwoordigers in de adviesraden (cultuurraad, jeugdraad, sportraad, milieuraad, woonraad...). Drie gemeenten geven aan dit aan te vullen met informeel overleg met bijvoorbeeld de zelforganisaties van de etnisch-culturele minderheden of met een ad hoc overleg naar gelang van het thema;
- vier gemeenten werken niet met aparte adviesraden of vertegenwoordigers van de etnisch-culturele minderheden in de adviesraden, maar organiseren de inspraak op een andere manier, bijvoorbeeld via een overlegplatform, via jaarlijkse themamomenten, of in de woonwagencentralie.

Vijf gemeenten (0,7%) weten niet of er inspraakstructuren voor etnisch-culturele minderheden zijn.

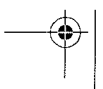
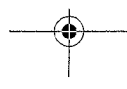
#### 4. Succesfactoren en valkuilen

In de enquête peilt de VVSG naar de succesfactoren en valkuilen die de lokale besturen ondervinden bij het uitwerken van initiatieven op het gebied van etnisch-culturele diversiteit. Grosso modo schuiven de gemeenten en de OCMW's dezelfde punten naar voren. Een opvallend verschil met de gemeenten is dat enkele OCMW's (het tekort aan) financiële middelen aanduiden als een valkuil. Ze vragen om een structurele financiering in plaats van een subsidiëring via verschillende kanalen.

##### 4.1. Succesfactoren

Een voldoende draagvlak voor een etnisch-cultureel diversiteitsbeleid wordt als belangrijke succesfactor genoemd. Dit draagvlak moet voldoende ruim zijn zowel bij de bevoegde schepen als bij de organisatie. Een goede afstemming en samenwerking tussen het politieke en ambtelijke niveau worden als belangrijke voorwaarde ervaren voor een geslaagd diversiteitsbeleid. Sommige gemeenten wijzen ook op de behoefte aan voldoende draagvlak bij externe partners en bij de bevolking.

Een inclusief beleid voeren waarbij alle diensten betrokken worden, is ook belangrijk voor het succes.





Op structurele wijze van etnisch-culturele diversiteit een aandachtspunt maken in alle beleidsdomeinen en werken met een langetermijnvisie leidt eveneens tot succesvol beleid.

Sterke diensten met competente medewerkers zijn van groot belang voor het welslagen van initiatieven. Deze diensten en medewerkers treden op als promotor en beschikken over de nodige competentie, tijd en middelen om zich bezig te houden met etnisch-culturele diversiteit. Sommige gemeenten wijzen op het belang van een integratie- of diversiteitsdienst.

Een goed netwerk hebben bij de doelgroep wordt ook als belangrijke succesfactor naar voren geschoven: de doelgroep kennen, vertegenwoordigers van de doelgroep kennen, goede relaties ontwikkelen... dragen bij tot succesvolle initiatieven.

Volhouden wordt als noodzakelijk ervaren voor het slagen van de initiatieven.

#### 4.2. Valkuilen

De factoren die als valkuilen worden aangeduid, vormen de tegenpolen van de succesfactoren.

Een gebrekkig draagvlak en weerstand bij de politici en/of organisatie verhinderen een geslaagd initiatief. Spanning of een gebrek aan afstemming tussen het politieke en het ambtelijke niveau zijn faalfactoren.

Zonder visie of kader werken is nefast. Eenmalige activiteiten hebben weinig zin. Ze kunnen misschien wel tot kleine successen leiden, maar missen vaak effect op lange termijn.

Geen kennis van de doelgroep, een gebrek aan een netwerk binnen de doelgroep en de moeilijkheid om vertegenwoordigers van de doelgroep te vinden, vormen volgens verschillende gemeenten ook een valkuil om initiatieven betreffende etnisch-culturele diversiteit te nemen. Enkele besturen geven aan dat het moeilijk is om de doelgroep te bereiken en bij de initiatieven te betrekken.

Te hoge verwachtingen, te veel willen, te snel opgeven leiden ertoe dat initiatieven mislukken.



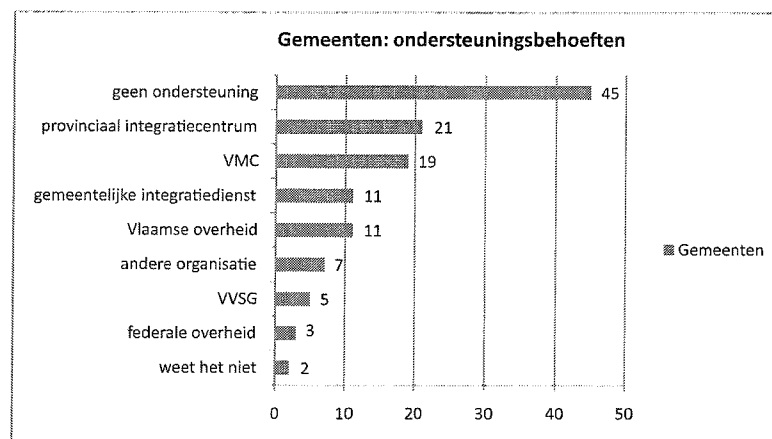
## 5. Ondersteuning van de lokale besturen in hun beleidsvoering

### A. Gemeenten

De VVSG peilt in de enquête naar de ondersteuningsbehoeften van de gemeenten bij het ontwikkelen van een etnisch-cultureel diversiteitsbeleid. 23 (32,9%) van de 70 deelnemende gemeenten geven aan een beroep te doen op ondersteuning, 45 gemeenten (64,3%) doen dit niet, twee gemeenten (2,9%) weten het niet.

De gemeenten zoeken in eerste instantie ondersteuning bij het provinciale integratiecentrum (30%) en het Vlaams Minderhedencentrum (21,1%). Voorts doen ze een beroep op de gemeentelijke integratiedienst (15,7%) voor zover die aanwezig is, de Vlaamse overheid (15,7%), de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (7,1%) en de federale overheid (4,3%). Zeven gemeenten (10%) doen een beroep op andere organisaties zoals communicatiebureaus, consultancy, Resoc, SERR, gespecialiseerde werkingen zoals SAMV, de federaties van zelforganisaties, KifKif.

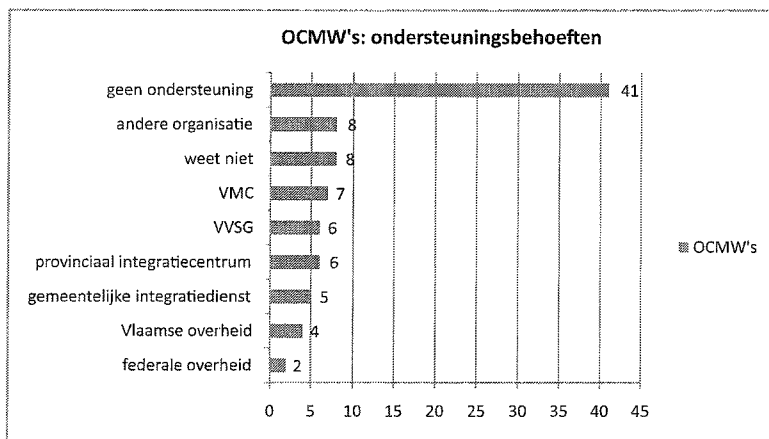
In de enquête wordt ook nagegaan welke ondersteuning de gemeenten van de VVSG verwachten bij het ontwikkelen van een etnisch-cultureel diversiteitsbeleid. De gemeenten verwachten van de VVSG in de eerste plaats dat zij inspirerende praktijkvoorbeelden aanlevert.



## B. OCMW's

De enquête peilt ook bij de OCMW's of ze voor hun etnisch-cultureel diversiteitsbeleid een beroep doen op ondersteuning. Dertien van de 62 OCMW's (21%) geven aan dat ze dat doen, 41 OCMW's (66,1%) doen dit niet, acht (12,9%) weten het niet.

De OCMW's wenden zich in eerste instantie tot het Vlaams Minderheden-centrum (11,3%). Verder doen ze een beroep op ondersteuning van het provinciale integratiecentrum (9,7%), van de VVSG (9,7%), de gemeentelijke integratiedienst (8,1%) voor zover die aanwezig is, de Vlaamse overheid (6,5%) en de federale overheid (3,2%). Opvallend is dat de OCMW's het meest ondersteuning (12,9%) zoeken bij andere organisaties zoals opleidings- en vormingscentra, Resoc, het Huis van het Nederlands of Babel.



De VVSG wil ook weten op welke manier zij de OCMW's het best kan ondersteunen en peilt naar hun ondersteuningsbehoeften. Ook zij blijken van de VVSG in de eerste plaats inspirerende praktijkvoorbeelden te verwachten.

