



Gelijkekansenbeleid

Rapport ledenbevraging 2025

Gelijkekansenbeleid bij
Vlaamse lokale besturen

vvsg

INHOUD

1. Inleiding.....	4
2. Managementsamenvatting.....	5
3. Doel en onderzoeksvragen van de bevraging	7
4. Methodologie	8
4.1 Doelgroep en werving	8
4.2 Opzet van de vragenlijst	8
4.3 Respons en representativiteit	9
4.4 Leeswijzer en beperkingen	9
5. Profiel van de respondenten.....	11
5.1. Type en grootte van het bestuur	11
5.2. Profiel van de respondent	14
5.3. Consequenties voor de interpretatie	15
6. Resultaten – Stand van zaken gelijkekansenbeleid	16
6.1. Op welke thema's werken lokale besturen?	16
6.2. Intersectioneel werken.....	18
6.3. Organisatorische inbedding en regie.....	18
7. Resultaten – Beleidsverankering en financiering.....	21
7.1. Vermelding in bestuursakkoord.....	21
7.2. Beleidsnota's en actieplannen	22
7.3. Financiële verankering.....	24
8. Resultaten – Aanpak in de praktijk.....	25
8.1. Soorten acties en werkvormen.....	25
8.2. Samenwerking en partnerschappen	26
8.3. Interne werking.....	29
9. Resultaten – Drempels, randvoorwaarden en noden.....	31
9.1. Ervaren drempels	31
9.2. Noden aan ondersteuning (in het algemeen)	32
9.3. Open antwoorden: wat zeggen besturen zelf?	34
10. VVSG-ondersteuning.....	37
10.1. Bekendheid en gebruik van VVSG-ondersteuning.....	37
10.2. Helpende waarde van de ondersteuning	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.3. Suggesties en verwachtingen naar VVSG	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.4. Interesse in verdere samenwerking	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

11.	Synthese en aanbevelingen.....	39
12.	Slotwoord.....	40
13.	Colofon.....	41

1. Inleiding

Situering van de ledenbevraging

Vlaamse steden en gemeenten spelen een centrale rol in het realiseren van gelijke kansen in het dagelijks leven van hun inwoners. Ze werken aan thema's zoals personen met een handicap, toegankelijke informatie, toegankelijke infrastructuur, antidiscriminatie en antiracisme, gendergelijkheid, LGBTI+ personen en krijgen daarbij te maken met uiteenlopende lokale uitdagingen. De VVSG ondersteunt hen in die opdracht als **belangenbehartiger, kennisdeler en netwerkbouwer**, en wil die rol onderbouwen met actuele inzichten uit het werkveld. Daarom organiseert de VVSG een tweejaarlijkse bevraging – in **2025, 2027 en 2029** – die de evolutie van het lokaal gelijkekansenbeleid in beeld brengt.

Deze eerste editie is opgevat als **nulmeting**. Ze brengt in kaart hoever lokale besturen staan in hun werking rond gelijke kansen, hoe dit beleidsmatig en organisatorisch is ingebed, met welke drempels ze worden geconfronteerd en welke ondersteuning ze nodig hebben om verdere stappen te zetten.

De bevraging richtte zich tot **alle Vlaamse steden en gemeenten**, met bijzondere aandacht voor medewerkers die bevoegd zijn voor gelijke kansen of aanverwante domeinen. Omdat deze rol niet overall expliciet is toegewezen, werden ook alle **algemeen directeuren** aangeschreven om de vragenlijst zelf in te vullen of door te sturen naar de meest geschikte collega. Zo verkrijgen we een breed en representatief beeld van hoe gelijke kansen lokaal wordt opgenomen.

Het rapport biedt eerst inzicht in de opzet van de bevraging, de manier waarop respondenten zijn bereikt en het profiel van de deelnemende besturen. Daarna presenteren we de resultaten, gestructureerd rond de voornaamste componenten van het lokaal gelijkekansenbeleid: de thema's waarop besturen actief zijn, de organisatorische en beleidsmatige inbedding, beschikbare budgetten, gebruikte werkvormen en samenwerkingsverbanden, en de ervaren drempels en ondersteuningsnaden. De analyse maakt zichtbaar waar lokale besturen vandaag staan, waar de uitdagingen liggen en welke hefboomen zij zien om hun werking te versterken. We sluiten af met een conclusie.

Omdat deze bevraging tweejaarlijks herhaald wordt, kunnen we in de komende jaren ook de **evolutie** opvolgen: groei in beleidsverankering, professionele regie, thematische verbreding en de mate waarin lokale besturen erin slagen gelijke kansen structureel vorm te geven. Deze nulmeting vormt zo het uitgangspunt voor een onderbouwd en lerend traject richting 2027 en 2029.

2. Managementsamenvatting

Gelijke kansen is aanwezig in veel besturen, maar met grote verschillen tussen thema's

- Vrijwel alle besturen werken rond **digitale inclusie, herkomst en toegankelijkheid** (infrastructuur en informatie).
- **Gendergelijkheid, LGBTI+, antidiscriminatie en antiracisme** zijn duidelijk minder prioritair of expliciet verankerd.
- Het werken aan gelijke kansen is lokaal nog sterk **thema afhankelijk**, met sommige gelijke kansen thema's die structureel ingebed zijn en andere die meer afhankelijk zijn van individuele medewerkers of politiek draagvlak.

Beleidsintenties zijn aanwezig, maar niet overal uitgewerkt

- Ongeveer de helft van de besturen heeft één of meerdere **beleidsnota's of actieplannen** rond gelijke kansen; nog eens 40% is hiermee bezig.
- Toegankelijkheid wordt het vaakst opgenomen in bestuursakkoorden en actieplannen; gendergelijkheid en LGBTI+ hinken wat meer achterop.
- Structurele financiering via het meerjarenplan is aanwezig bij de meerderheid (89%), maar besturen blijven sterk **afhankelijk van projectmiddelen**.

Capaciteitstekort en gebrek aan regie zijn de grootste remmende factoren

- **75%** van de besturen ervaart onvoldoende personeelscapaciteit.
- **53%** geeft een gebrek aan interne regie aan, mede omdat bevoegdheden versnipperd zijn over verschillende mandatarissen met uiteenlopende verantwoordelijkheden.
- Beleidsvoering blijft vaak **persoonsafhankelijk**, waardoor continuïteit en transversale samenwerking moeilijk zijn.
- Intern draagvlak is ongelijk verdeeld over de verschillende gelijke kansen thema's: sommige thema's zijn politiek gevoelig(er) (bijv. door 'woke'-perceptie), wat uitvoering kan vertragen.

De aanpak is actiegericht, maar mist structurele verankering

- Meest gebruikte werkvormen: samenwerking met partners, (internationale) themadagen, sensibilisering, vorming voor personeel.
- Structurele instrumenten (monitoring, interne processen, kwaliteitsborging) worden veel minder ingezet.
- Besturen willen werken rond intersectionaliteit, maar vinden dit **methodologisch moeilijk** te vertalen naar de praktijk.

Lokale partnerschappen zijn relevant, maar niet altijd beschikbaar

- Samenwerking gebeurt vooral met middenveldorganisaties en adviesraden die werken rond integratie, toegankelijkheid, handicap en LGBTI+.
- Kleinere gemeenten ervaren vaak een gebrek aan lokale partners, wat de uitvoeringskracht beperkt.

Grote vraag naar ondersteuning: zeer consistent patroon

- Hoogste ondersteuningsnoden:
 - **Data en cijfers** (74% voor bovenlokale data; 53% voor lokale data).

- **Individueel advies op maat** (64%).
- **Lerende netwerken** en uitwisseling (62%).
- **Tools voor interne sensibilisering en beleidsverankering** (62%).
- **Praktijkvoorbeelden uit vergelijkbare gemeenten** (58%).
- Besturen zoeken in essentie meer **richting, houvast en strategische afbakening**.

VVSG-ondersteuning wordt sterk gewaardeerd

- Online kennis en vormingen zijn door bijna alle besturen gekend én worden als zeer helpend beschouwd.
- Lerende netwerken zijn bekend en gewaardeerd, maar kunnen sterker uitgebouwd worden.
- Helpdesk, tools en één-op-één ondersteuning zijn minder gekend en daardoor minder gebruikt, maar worden wél positief beoordeeld door wie ze kent.
- Grote bereidheid tot **verdere samenwerking**, inclusief deelname aan thematische lerende netwerken.

Belangrijkste rode draden over het beleid heen

- Er is veel **ambitie** in lokale besturen, maar het ontbreken van structurele randvoorwaarden (o.a. capaciteit) remmen de voortgang op het terrein.
- Het gelijkekansenbeleid bevindt zich over het algemeen in deze fase: een groei in bewustzijn en participatie, maar een zwakkere institutionele verankering.

3. Doel en onderzoeksvragen van de bevraging

Als partnerorganisatie voor het lokaal gelijkekansenbeleid, erkend door Vlaanderen voor de periode 2025-2030, organiseert de VVSG een tweejaarlijkse bevraging over het lokaal gelijkekansenbeleid. Deze nulmeting brengt in kaart hoever Vlaamse steden en gemeenten staan in hun werking rond gelijke kansen, hoe dit beleidsmatig en organisatorisch wordt ingebed, en welke drempels en ondersteuningsnoden zij ervaren.

De bevraging heeft drie doelstellingen:

1. De stand van zaken in kaart brengen

We onderzoeken rond welke gelijke kansen thema's lokale besturen vandaag actief zijn, welke keuzes ze maken, en hoe deze thema's zijn ingebed in bestuursakkoorden, beleidsnota's, structuren en budgetten.

2. Drempels en ondersteuningsnoden expliciteren

We identificeren welke obstakels besturen ervaren – zoals capaciteit, regie, expertise of intern draagvlak – en welke vormen van ondersteuning zij als het meest helpend beschouwen.

3. Een basis leggen voor opvolging in de tijd

Deze nulmeting vormt het vertrekpunt voor de monitoring in 2027 en 2029. De resultaten dienen om richting te geven aan zowel lokale besturen als de VVSG, met het oog op het uitwerken en voeren van een sterker, professioneler en structureel verankerd lokaal gelijkekansenbeleid.

De centrale onderzoeksvragen zijn:

- Op welke gelijke kansen thema's werken lokale besturen?
- Hoe is het beleid organisatorisch, beleidsmatig en financieel ingebed?
- Welke acties, samenwerkingen en werkvormen worden ingezet?
- Welke drempels ervaren besturen, en welke randvoorwaarden zien zij als cruciaal?
- Welke ondersteuning verwachten besturen van VVSG en partners?

4. Methodologie

4.1 Doelgroep en werving

Alle Vlaamse steden en gemeenten (inclusief OCMW's) kregen een persoonlijke uitnodiging voor de bevraging. De uitnodiging werd uitgestuurd naar medewerkers die werken rond gelijke kansen of verwante thema's, voor zover zij in de VVSG-databank zijn opgenomen. Omdat die rol niet overal expliciet is toegewezen en we dus niet voor elk lokaal bestuur een contactpersoon hebben, werden ook de algemeen directeuren aangeschreven met de vraag om de vragenlijst zelf in te vullen of door te sturen naar de meest geschikte collega.

De uitnodiging verliep via de enquêtetool Medallia. Om de responsgraad te verhogen gaf de VVSG extra zichtbaarheid aan deze bevraging via haar nieuwsbrieven en organiseerden we een persoonlijke belronde naar een 30-tal lokale besturen.

De bevraging liep van **3 november tot 7 december 2025**.

4.2 Opzet van de vragenlijst

De bevraging gebeurde via een online vragenlijst en omvatte **43 vragen**, een combinatie van gesloten (meerkeuze, schaalvragen) en open vragen. Zo verzamelen we zowel kwantitatieve tendensen als kwalitatieve duiding.

De vragenlijst bestaat uit zes delen:

1. Gemeenteprofiel
2. Huidige situatie: beleid en werking
3. Samenwerking met partners en netwerken
4. Drempels en noden
5. Gebruik en waardering van VVSG-ondersteuning
6. Toekomst en bereidheid tot verdere samenwerking

Routing en vertakkingen

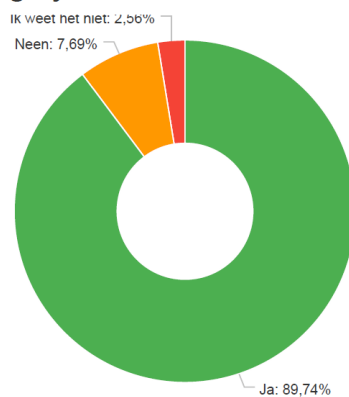
De vragenlijst is adaptief opgebouwd. Respondenten krijgen enkel vragen te zien die relevant zijn op basis van eerdere antwoorden.

Belangrijkste vertakking:

- Besturen die aangeven **niet** te werken rond gelijke kansen, worden rechtstreeks naar de slotvragen geleid.
- Besturen die **wel** een werking hebben, doorlopen de volledige vragenreeks.

Daarnaast worden enkel vervolgvragen getoond voor thema's, partners of acties die eerder werden aangeduid.

Werkt je lokaal bestuur aan een gelijkekansenbeleid?



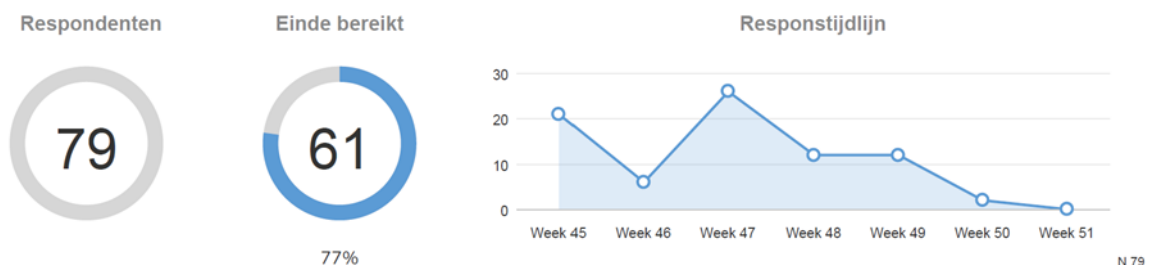
N 78

Figuur: Procentuele verdeling 'Werkt je lokaal bestuur aan een gelijkekansenbeleid?' (Ik weet het niet: 2,56%)

4.3 Respons en representativiteit

In totaal namen 79 respondenten deel, afkomstig uit ongeveer 70 verschillende lokale besturen. Niet alle respondenten doorliepen de volledige vragenlijst: 61 respondenten vulden de bevraging volledig in.

Bevraging gelijkekansenbeleid



N 79

Figuur: Visueel chart respondenten en voltooiing

Een aantal besturen had meerdere respondenten, wat relevante extra perspectieven oplevert. Voor de thematische analyses focussen we op de besturen die aangeven dat ze een werking rond gelijke kansen hebben: **70 respondenten, goed voor 66 unieke lokale besturen.**

We behaalden een responsgraad van 24%. Grote, middelgrote en kleine besturen zijn allen vertegenwoordigd. Hierdoor beschikken we over een voldoende brede basis om tendensen te signaleren, al laten de cijfers geen statistische uitspraken toe op het niveau van afzonderlijke categorieën gemeenten.

4.4 Leeswijzer en beperkingen

- Bij elke grafiek of tabel vermelden we de effectieve **N**, omdat het aantal respondenten varieert door de routing.
- Percentages zijn afgerond op hele getallen; daardoor kunnen totalen licht afwijken. Percentages en aantallen zijn berekend op basis van de Excel-dataset. De figuren in dit

rapport komen uit het automatisch gegenereerde pdf-rapport van de enquêtetool Medallia. In uitzonderlijke gevallen wijken de cijfers in die figuren licht af van de Excel-berekeningen. Om verwarring te vermijden, gebruikt dit rapport de Excel-cijfers als referentie; de figuren zijn dus uitsluitend illustratief.

- Er wordt aangeduid wanneer de percentages apart moeten bekeken worden en niet opgeteld. De percentages hebben soms betrekking op respondenten, soms op unieke besturen, omdat sommige vragen meervoudige antwoorden toelaten.
- Resultaten geven een momentopname van 2025 en zijn descriptief van aard.
- Bij kleine aantallen ($N < 30$) worden percentages vooral indicatief geïnterpreteerd.
- Open antwoorden zijn thematisch geanalyseerd; citaten worden niet letterlijk opgenomen en waar nodig ingekort.

Deze methodologische keuzes waarborgen transparantie en leesbaarheid, en maken het mogelijk om de resultaten in de volgende edities (2027 en 2029) op een consistente manier te vergelijken.

5. Profiel van de respondenten

5.1. Type en grootte van het bestuur

De bevraging werd ingevuld door **79 respondenten**, verspreid over Vlaanderen. Deze respondenten zijn afkomstig uit **ongeveer 70 verschillende lokale besturen**. In enkele gevallen vulden meerdere medewerkers van hetzelfde bestuur de vragenlijst in. Dit betekent dat **ongeveer één op de vier Vlaamse steden en gemeenten** in deze nulmeting vertegenwoordigd is.

Onder de deelnemende besturen bevinden zich zowel **grotere steden** als **middelgrote en kleinere gemeenten**. De lijst met respondenten omvat bijvoorbeeld stedelijke contexten zoals Gent, Leuven, Mechelen en Genk, maar ook kleinere en meer landelijke besturen zoals Damme, Zuienkerke, Jabbeke of Mesen. Die mix zorgt ervoor dat de resultaten relevant zijn voor uiteenlopende lokale contexten, van sterk verstedelijkte gebieden tot kleinere plattelandsgemeenten.

We maken in dit rapport **geen fijnmazige uitsplitsing naar schaalcategorieën**. De cijfers worden daarom op **geaggregeerd Vlaams niveau** gepresenteerd. Waar nodig duiden we in de tekst of een bepaald patroon typisch is voor grotere of kleinere besturen, maar zonder daar harde statistische conclusies aan te koppelen.

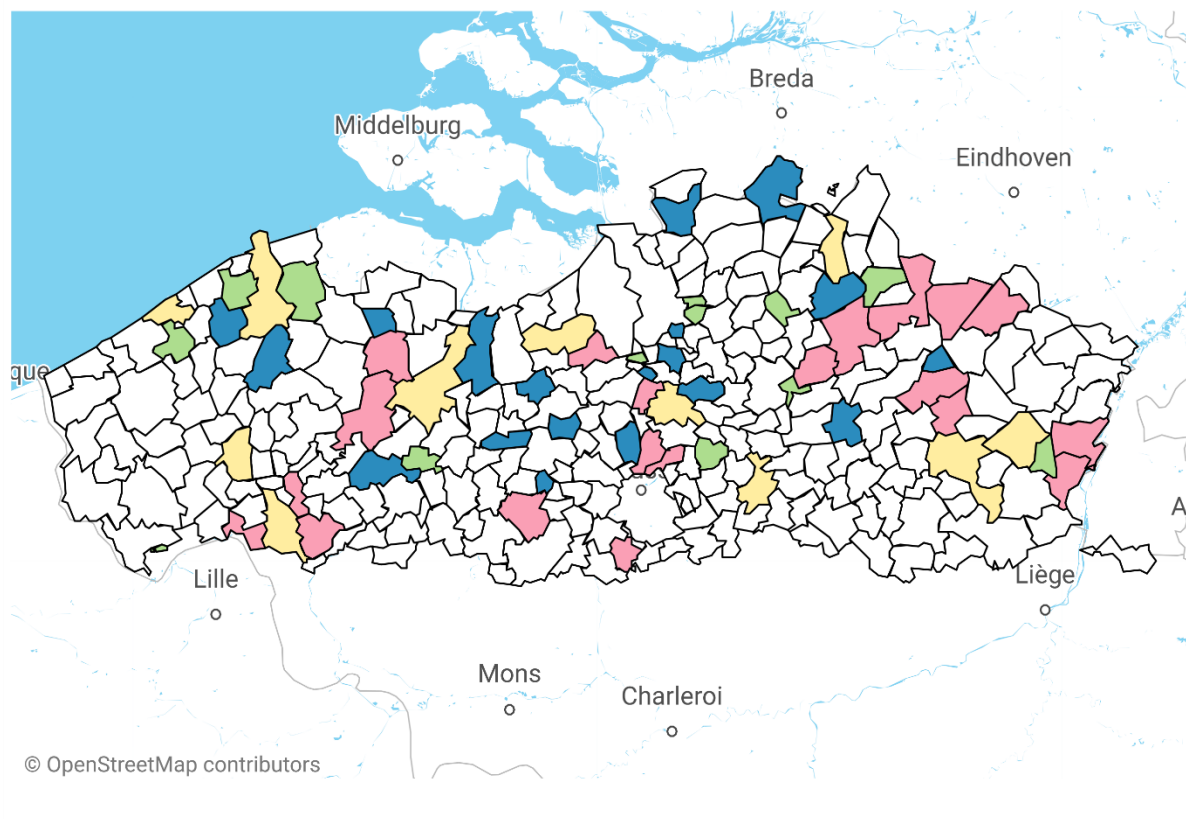
De verdere analyses in dit rapport focussen op de besturen die aangeven dat ze een werking rond gelijke kansen hebben. In totaal beantwoorden 70 respondenten deze vraag positief, wat overeenkomt met **66 unieke lokale besturen**. Echter, onder deze 66 besturen zijn er 3 besturen die aanduiden dat ze een gelijkkansenbeleid voeren maar de vragenlijst voortijdig stopzetten en of onvoldoende antwoorden aanleverden. Daarom zijn deze 3 besturen niet opgenomen in de **analytische** sectie van de ledenbevraging. In totaal weerhouden we dus 63 unieke lokale besturen die effectief bijdragen aan de kwantitatieve analyses.

(In hoofdstuk 9.3 zijn wel antwoorden meegenomen van besturen die niet zijn opgenomen in de kwantitatieve analysegroep, aangezien dit hoofdstuk een **thematische, kwalitatieve analyse** van open antwoorden bevat).

Onderstaand figuur_66 deelnemende lokale besturen met een gelijkkansenbeleid en tabel_66 deelnemende lokale besturen met een gelijkkansenbeleid tonen dat de bevraging een **brede mix van lokale besturen** bereikt: van centrumsteden en grootsteden tot middelgrote, kleine en landelijke gemeenten, verspreid over heel Vlaanderen. Die spreiding zorgt voor een **gevarieerd beeld van lokale contexten** en laat toe om algemene tendensen te signaleren.

66 deelnemende lokale besturen met een gelijkkansenbeleid

- Grootsteden en centrumsteden ■ Middelgroot (= of >25000) ■ Klein (> 15000 en < 25000)
■ Landelijk (< 15000)



Figuur 66 deelnemende lokale besturen met een gelijkkansenbeleid

Gemeente	Postcode	Aantal inwoners (~2024)	Categorie
Brugge	8000	119000	Grootsteden en centrumsteden
Genk	3600	67000	Grootsteden en centrumsteden
Gent	9000	266000	Grootsteden en centrumsteden
Hasselt	3500	79000	Grootsteden en centrumsteden
Kortrijk	8500	78000	Grootsteden en centrumsteden
Leuven	3000	103000	Grootsteden en centrumsteden
Mechelen	2800	89000	Grootsteden en centrumsteden
Oostende	8400	71000	Grootsteden en centrumsteden
Roeselare	8800	65000	Grootsteden en centrumsteden
Sint-Niklaas	9100	82000	Grootsteden en centrumsteden
Turnhout	2300	47000	Grootsteden en centrumsteden
Beersel	1650	27300	Middelgroot (= of >25000)
Beringen	3580	48500	Middelgroot (= of >25000)
Deinze	9800	45500	Middelgroot (= of >25000)
Diest	3290	25200	Middelgroot (= of >25000)
Geel	2440	41800	Middelgroot (= of >25000)
Grimbergen	1850	39500	Middelgroot (= of >25000)
Halle	1500	42900	Middelgroot (= of >25000)
Harelbeke	8530	30400	Middelgroot (= of >25000)
Heusden-Zolder	3550	34700	Middelgroot (= of >25000)
Lanaken	3620	26500	Middelgroot (= of >25000)
Lievegem	9920	26500	Middelgroot (= of >25000)
Lommel	3920	34400	Middelgroot (= of >25000)
Maasmechelen	3630	39700	Middelgroot (= of >25000)
Menen	8930	34000	Middelgroot (= of >25000)
Mol	2400	38000	Middelgroot (= of >25000)
Ninove	9400	39400	Middelgroot (= of >25000)
Pelt	3900	34500	Middelgroot (= of >25000)
Temse	9140	29900	Middelgroot (= of >25000)
Vilvoorde	1800	46100	Middelgroot (= of >25000)
Westerlo	2260	25700	Middelgroot (= of >25000)
Willebroek	2830	26700	Middelgroot (= of >25000)
Zwevegem	8550	25000	Middelgroot (= of >25000)
Boom	2850	18700	Klein (> 15000 en < 25000)
Denderleeuw	9470	20600	Klein (> 15000 en < 25000)
Eeklo	9900	21600	Klein (> 15000 en < 25000)
Hoogstraten	2320	21900	Klein (> 15000 en < 25000)
Jabbeke	8490	15200	Klein (> 15000 en < 25000)
Kalmthout	2920	19400	Klein (> 15000 en < 25000)
Kasterlee	2460	19500	Klein (> 15000 en < 25000)
Kontich	2550	21800	Klein (> 15000 en < 25000)
Kruisem	9750	15500	Klein (> 15000 en < 25000)
Lebbeke	9280	19900	Klein (> 15000 en < 25000)
Lede	9340	19700	Klein (> 15000 en < 25000)
Leopoldsburg	3970	16400	Klein (> 15000 en < 25000)
Lochristi	9080	22800	Klein (> 15000 en < 25000)
Meise	1860	20000	Klein (> 15000 en < 25000)
Mortsel	2640	26400	Klein (> 15000 en < 25000)
Oostkamp	8020	23500	Klein (> 15000 en < 25000)
Scherpenheuvel-Zichem	3270	23600	Klein (> 15000 en < 25000)
Sint-Katelijne-Waver	2860	21700	Klein (> 15000 en < 25000)
Zele	9240	21700	Klein (> 15000 en < 25000)
Damme	8340	11100	Landelijk (< 15000)
Gavere	9890	13300	Landelijk (< 15000)
Gistel	8470	12200	Landelijk (< 15000)
Hulshout	2235	10200	Landelijk (< 15000)
Kampenhout	1910	12300	Landelijk (< 15000)
Mesen	8957	1100	Landelijk (< 15000)
Oudenburg	8460	10300	Landelijk (< 15000)
Retie	2470	11200	Landelijk (< 15000)
Schelle	2627	8500	Landelijk (< 15000)
Vorselaar	2290	7900	Landelijk (< 15000)
Wijnegem	2110	10600	Landelijk (< 15000)
Wommelgem	2160	13000	Landelijk (< 15000)
Zuienkerke	8377	2800	Landelijk (< 15000)
Zutendaal	3690	7400	Landelijk (< 15000)

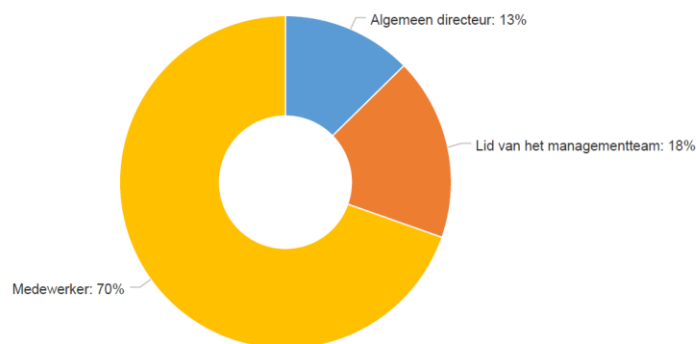
Tabel_66 deelnemende lokale besturen met een gelijkheidsbeleid

5.2. Profiel van de respondent

De 79 respondenten vertegenwoordigen verschillende functies binnen hun lokaal bestuur. Uit de antwoorden op de functievraag blijkt dat drie functiefamilies duidelijk naar voren komen:

- **Medewerkers**
Een ruime meerderheid van de respondenten (55 op 79) duidt zichzelf aan als **medewerker**. In de open functiebeschrijving zien we twee groepen terugkomen: leidinggevend en beleidsmedewerkers enerzijds en projectmedewerkers & experts anderzijds. Het gaat vaak om rollen als diensthoofd, coördinator, stafmedewerker of andere beleidsmedewerkers met een link naar inclusie, samenleven of sociaal beleid. Daarnaast zien we ook vooral de functie (deskundige) gelijke kansen, integratie- of diversiteitsambtenaar terugkomen. Deze medewerkers staan dicht bij de **operationele uitvoering** en dagelijkse organisatie van het gelijkekansenbeleid.
- **Leden van het managementteam**
14 respondenten behoren tot het **managementteam**. Zij kijken vanuit een meer **tactisch/strategisch niveau** naar gelijke kansen en de inbedding ervan in de organisatie (structuur, processen, beleidskeuzes).
- **Algemeen directeuren**
10 respondenten zijn **algemeen directeur**. Zij benaderen gelijke kansen vanuit een **organisatiebreed en strategisch perspectief** en hebben zicht op de bestuurlijke inbedding, regie en samenwerking over diensten heen.

Wat is je functie?



N 79

Figuur: Procentuele verdeling functie

Er namen aan deze bevraging **geen mandatarissen** (schepenen, burgemeesters) deel als respondent.

Deze mix van profielen zorgt ervoor dat de resultaten zowel de **operationele praktijk** als de **strategische bril** weerspiegelen. Het betekent tegelijk dat antwoorden soms verschillen in invalshoek: medewerkers leggen vaker de nadruk op uitvoeringsrealiteit (tijd, middelen, samenwerking), terwijl directie en management vaker refereren aan visie, regie en structurele inbedding. In de duiding van de resultaten wordt met deze gelaagdheid rekening gehouden.

5.3. Consequenties voor de interpretatie

De resultaten in dit rapport moeten gelezen worden met een aantal aandachtspunten in het achterhoofd:

- **Actieve besturen zijn vermoedelijk oververtegenwoordigd.** Deelname was vrijwillig. Besturen die de tijd nemen om een vrij uitgebreide bevraging over gelijke kansen in te vullen, zijn vaak al actiever met het thema bezig. Het beeld kan daardoor iets positiever zijn dan de gemiddelde Vlaamse gemeente. Uit de belronde is bovendien gebleken dat besturen die geen (of een beperkt) gelijkekansenbeleid hebben, zich niet aangesproken voelden om de bevraging in te vullen.
- **Mix van operationele en strategische perspectieven.** De meeste respondenten zijn medewerkers die dicht bij de praktijk staan, aangevuld met leden van het managementteam en algemene directeurs. Dat levert een rijk beeld op, maar betekent ook dat antwoorden soms vanuit verschillende invalshoeken geformuleerd zijn (operationeel vs. strategisch).
- **Geen uitsplitsing per type of grootte van bestuur.** We splitsen de resultaten niet uit per type of grootte van bestuur. Omdat we schaalgrootte niet expliciet bevroegd hebben, rapporteren we de cijfers enkel op geaggregeerd niveau. De resultaten tonen dus algemene tendensen voor alle respondenten samen, niet per categorie bestuur.

Met deze nuances in het achterhoofd zijn de uitkomsten goed bruikbaar om algemene tendensen en aandachtspunten in het lokaal gelijkekansenbeleid te identificeren, maar niet om exacte vergelijkingen tussen types besturen te maken.





6. Resultaten – Stand van zaken gelijkekansenbeleid

6.1. Op welke thema's werken lokale besturen?

Lokale besturen werken rond een brede waaier aan gelijke kansen thema's. De thema's waarop het vaakst wordt ingezet, zijn **digitale inclusie** en **herkomst**, maar ook toegankelijkheid en leeftijdsvriendelijkheid krijgen veel aandacht. De minst vaak benoemde thema's zijn **gendergelijkheid**, **LGBTI+**, **antidiscriminatie** en **antiracisme**.

De verdeling ziet er als volgt uit (N = 67 respondenten) (waarvan 66 unieke besturen) (meervoudige antwoorden toegelaten):

Rond welke thema's en/of doelgroepen werkt je lokaal bestuur?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Digitale inclusie	64		96%
Personen van buitenlandse herkomst	56		84%
Toegankelijke infrastructuur	56		84%
Toegankelijke informatie	54		81%
Leeftijdsvriendelijke omgeving	47		70%
Personen met een handicap	46		69%
LGBTI+ personen	37		55%
Antidiscriminatie	36		54%
Gendergelijkheid	33		49%
Antiracisme	31		46%
Geen van bovenstaande of ik weet dit niet	0		

N 67

Figuur: Verdeling thema's

Korte duiding

- **Bijna alle besturen** zetten in op **digitale inclusie**. De sterke inzet op digitale inclusie weerspiegelt de snelle digitalisering van publieke (en private) dienstverlening en het besef dat niet iedereen dat tempo kan volgen. We menen dat dit resultaat voortkomt uit de ondersteuning vanuit Vlaanderen, VVSG en Mediawijs de afgelopen jaren. Dit heeft gezorgd voor de aanwezigheid van concrete tools, projecten en financiering waardoor veel lokale besturen werken rond digitale inclusie. Hierbij ligt de focus van lokale besturen in eerste instantie op het aanleren van digitale vaardigheden bij burgers. In tweede instantie op ondersteuning bieden bij dienstverlening.
- **Herkomst en toegankelijkheid** (infrastructuur en informatie) vormen eveneens vaste aandachtspunten binnen veel lokale besturen.
 - **Herkomst:** Vlaanderen zette de afgelopen tien jaar integratiebeleid op de lokale agenda en investeerde in ondersteuning voor lokale besturen. Tot 2015 gebeurde

dit via provinciale integratiecentra; nadien nam het Vlaams Agentschap Integratie en Inburgering deze taak over. Naast inhoudelijke ondersteuning bood Vlaanderen financiële impulsen: tot 2016 via aparte integratiesubsidies, daarna via het Gemeentefonds, waardoor extra middelen wegvielen. Tijdelijke projectsubsidies bleven bestaan, zoals in 2016 (22 miljoen euro voor 142 gemeenten) voor huisvesting, begeleiding en integratieactiviteiten. Deze projecten verankerden initiatieven zoals oefenkansen Nederlands en buddywerkingen. Met het Plan Samenleven ondersteunde Vlaanderen in 2023-2025 opnieuw 147 lokale besturen via cofinanciering, wat voor veel besturen een doorstart betekende in beleid voor personen van buitenlandse herkomst.

- **Toegankelijkheid:** een sterke focus op toegankelijkheid van infrastructuur en informatie, naast digitale inclusie en herkomst, past binnen een bredere maatschappelijke tendens naar Universal Design en inclusieve publieke ruimte. De toegankelijkheid van publieke gebouwen, communicatie en dienstverlening staan hoog op de (Vlaamse) agenda. Wetgeving en strenge normen versterken die beweging en maken toegankelijkheid steeds meer een basisvereiste van lokaal beleid. De ondersteuning van Vlaanderen aan lokale besturen via Plan Samenleven, Inter vzw, AgII en de VVSG draagt ook bij aan dit sterk resultaat.
- **Leeftijdsvriendelijke omgeving en personen met een handicap** zijn goed ingeburgerd, vaak gekoppeld aan bredere zorg- en welzijnsstrategieën. De aandacht voor een leeftijdsvriendelijke omgeving en personen met een handicap hangt samen met de vergrijzing van de bevolking en de verschuiving naar zorg dicht bij huis. Lokale besturen spelen een sleutelrol in die zorgtransitie.
- **Gender, LGBTI+ en antidiscriminatie** worden door ongeveer de helft van de besturen opgepikt. Dat gender- en LGBTI+-thema's minder breed voorkomen, staat in contrast met hun toegenomen maatschappelijke zichtbaarheid. Debatten rond genderidentiteit, seksuele oriëntatie en discriminatie zijn sterk gepolariseerd en vragen een expliciete positionering. Voor lokale besturen, die dicht bij hun gemeenschap staan, kan dat leiden tot voorzichtigheid of selectieve keuzes, zeker wanneer capaciteit of expertise beperkt is. Lokale besturen hebben bovendien geen decretale regierol rond gelijke kansen (i.t.t. integratie) en er is geen structurele financiering (wel mogelijkheid tot projectfinanciering) vanuit Vlaanderen. De ondersteuning van lokale besturen rond gelijke kansen vanuit Vlaanderen is een recente evolutie (i.t.t. digitale inclusie en herkomst). De Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen zijn bovendien nog te weinig gekend.
- **Antiracisme** is het minst vermelde thema, wat aansluit bij eerdere signalen dat dit onderwerp politiek gevoeliger ligt of minder expliciet verankerd is. Antiracisme situeert zich op het kruispunt van maatschappelijke ongelijkheid, identiteit en machtsverhoudingen. Dat het thema het minst expliciet wordt opgepikt, sluit aan bij een bredere tendens waarbij antiracisme gevoelig ligt in het publieke debat. Lokale besturen werken vaak wel rond gelijke behandeling en sociale cohesie, maar benoemen antiracisme minder vaak als expliciet beleidsdoel.

Samen tonen deze cijfers dat lokale besturen een **breed en uiteenlopend domein van gelijke kansen thema's** bedienen, maar dat de focus sterk verschilt per thema. De thema's die rechtstreeks aansluiten bij de Vlaamse prioriteiten (handicap, LGBTI+ en gendergelijkheid) zijn minder wijdverspreid, wat later in het rapport verder wordt geduid bij de noden en drempels (hoofdstuk 9).

6.2. Intersectioneel werken

De bevraging polste eerst naar de **bekendheid** van het denkkader 'kruispuntdenken' of 'intersectionaliteit'. Van de 53 respondenten die deze vraag beantwoordden, geeft **74%** aan het denkkader te kennen, tegenover **26%** die het niet kent.

Dat betekent dat het concept bij een ruime meerderheid van de betrokken medewerkers en leidinggevenden **inhoudelijk bekend** is.

Over de **toepassing in de praktijk** is het beeld genuanceerder. Er is geen aparte gesloten vraag naar "werk je intersectioneel?", maar uit de resultaten komen enkele signalen naar voren:

- Een **kleine maar duidelijke groep** lokale besturen (7 respondenten) duidt expliciet "**moeilijkheden bij intersectioneel werken**" aan als drempel. Dit wijst erop dat men het denkkader kent, maar worstelt met de vertaling naar concrete werkprocessen en beleid.
- In sommige open antwoorden beschrijven besturen dat ze bewust proberen de **categoriale aanpak te overstijgen** en in te zetten op een brede, inclusieve benadering waarbij verschillende vormen van kwetsbaarheid samen worden bekeken (armoede, personen met een handicap, migratieachtergrond, leeftijd, gender, ...).

Tegelijk geeft een aanzienlijk aantal besturen aan **interesse te hebben in een lerend netwerk of collegagroep** met focus op gender, seksuele oriëntatie en personen met een handicap, **met expliciete aandacht voor intersectionaliteit**. Dit bevestigt dat de **leer- en ontwikkelbehoefte** op dit vlak groot is: het concept is bij velen gekend, maar de **structurele verankering in beleid en werking** is nog in ontwikkeling.

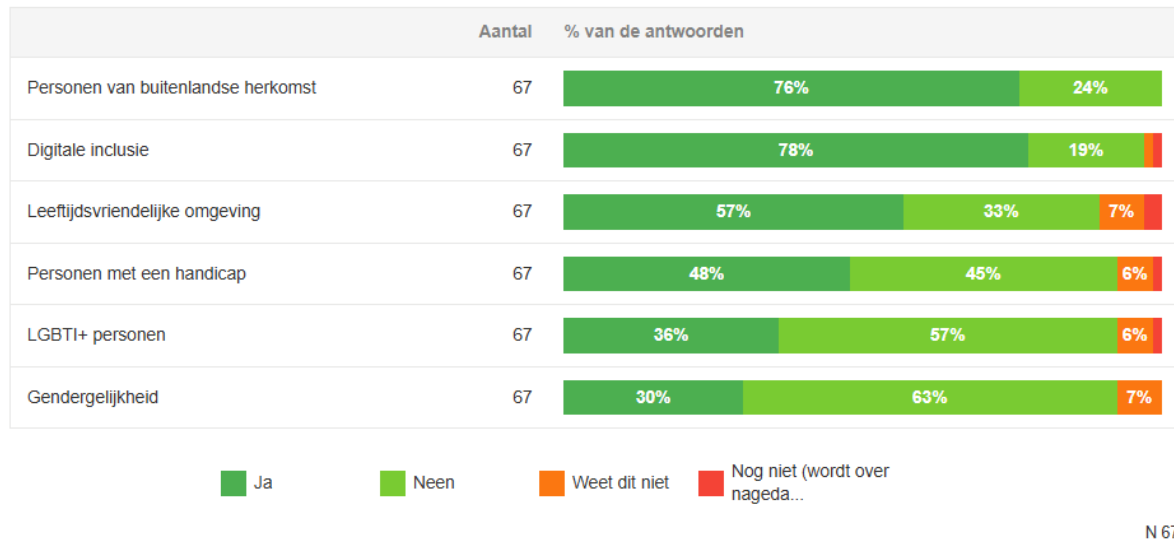
6.3. Organisatorische inbedding en regie

De organisatorische verankering van het gelijkkansenbeleid verschilt sterk tussen lokale besturen. Op basis van de antwoorden zien we drie belangrijke dimensies: **aanwezigheid van specifieke medewerkers**, **interne samenwerking**, en **politiek-bestuurlijke inbedding via bevoegdheden** van mandatarissen.

Specifieke medewerkers voor deelthema's

Besturen konden aangeven of er een specifieke medewerker is aangeduid voor verschillende doelgroepen (personen met een handicap, LGBTI+, gendergelijkheid, herkomst, digitale inclusie, leeftijd). De dataset toont dat dit **ongelijk verdeeld** is en dat in veel besturen één persoon meerdere thema's combineert. Dit komt ook terug in de open antwoorden, waar verschillende respondenten benoemen dat de combinatie van thema's binnen één functie de beschikbare tijd beperkt.

Is er in je lokaal bestuur een specifieke medewerker aangeduid voor:



Figuur: Specifieke medewerker per thema?

Interne organisatie en samenwerking

Meerdere respondenten geven aan dat gelijke kansen thema's **transversaal** zouden moeten ingebed zijn, maar dat dit in de praktijk vaak nog beperkt is. Samenwerking over diensten heen is niet vanzelfsprekend.

Respondenten benoemen onder meer:

- de moeilijkheid om een transversaal verhaal uit te bouwen
- dat interne samenwerking sterk afhangt van het thema: voor fysieke toegankelijkheid is er bij sommige besturen duidelijk draagvlak, terwijl dit bij gendergelijkheid of LGBTI+ moeilijker ligt.

Dit bevestigt dat de organisatorische inbedding van gelijke kansen **nog vaak afhankelijk is van individuele medewerkers**, met beperkte structurele verankering.






Regie en bestuurlijke bevoegdheid

Een cruciaal element in de inbedding betreft de **politieke bevoegdheid**. De resultaten (N = 67 respondenten) tonen een vrij grote spreiding:

- 43%: één bevoegde schepen
- 30%: twee schepenen
- 10%: drie schepenen
- 4%: meer dan drie schepenen
- 12%: geen bevoegde schepen

N = 67 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten

Vallen de thema's voor Gelijke Kansen en Diversiteit onder één specifieke schepen of meerdere?

	Aantal	% van de antwoorden	%
De bevoegdheid valt onder één specifieke schepen	29		43%
De bevoegdheid valt onder twee specifieke schepen	20		30%
De bevoegdheid valt onder drie specifieke schepen	7		10%
De bevoegdheid valt onder meer dan drie schepen	3		4%
Er is geen bevoegde schepen	8		12%

N 67

Figuur: schepenbevoegdheid Gelijke Kansen en Diversiteit

Deze cijfers wijzen op een **sterke versnippering van bevoegdheden** in veel besturen. De bevoegdheid van de gelijke kansen thema's (handicap, gendergelijkheid, LGBTI+) zit bijna bij 1 op de 2 besturen verspreid over meer dan twee schepen. Het ontbreken van één duidelijke politieke trekker en een politieke eindverantwoordelijke bemoeilijkt de regie.

Samenvatting

De organisatorische inbedding van gelijke kansen blijft in veel besturen **zoekend en gefragmenteerd**. De combinatie van beperkte personeelscapaciteit, verspreiding van gelijke kansen thema's over verschillende mandatarissen en wisselende interne samenwerking leidt ertoe dat structurele regie vaak ontbreekt. Dit sluit nauw aan bij de drempels die later in hoofdstuk 8 naar voren komen, waar gebrek aan interne regie en versnippering expliciet als knelpunten worden benoemd.

7. Resultaten – Beleidsverankering en financiering

7.1. Vermelding in bestuursakkoord





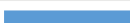


De bevraging peilde of een aantal gelijke kansen thema's **expliciet vermeld zijn in het bestuursakkoord**. De vraag had betrekking op zes thema's: personen met een handicap, LGBTI+ personen, gendergelijkheid, toegankelijke infrastructuur, toegankelijke informatie en antidiscriminatie (N = 53 respondenten).

De verdeling ziet er als volgt uit:

Thema	Aantal besturen	% van de besturen *
Toegankelijke informatie	32	60%
Toegankelijke infrastructuur	30	57%
Personen met een handicap	24	45%
Antidiscriminatie	21	40%
LGBTI+ personen	15	28%
Gendergelijkheid	10	19%
Geen van bovenstaande / ik weet het niet	16	30%

*N = 53 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten de percentages moeten apart bekeken worden en niet opgeteld. De percentages hebben soms betrekking op respondenten, soms op unieke besturen, en dat sommige vragen meervoudige antwoorden toelaten.

Welke thema's zijn expliciet opgenomen in het bestuursakkoord?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Toegankelijke informatie	32		60%
Toegankelijke infrastructuur	30		57%
Personen met een handicap	24		45%
Antidiscriminatie	21		40%
Geen van bovenstaande of ik weet het niet	16		30%
LGBTI+ personen	15		28%
Gendergelijkheid	10		19%

N 53

Figuur: Thema's opgenomen in het bestuursakkoord

Interpretatie

- **Toegankelijke informatie en infrastructuur** worden het vaakst expliciet genoemd. Dit wijst op een relatief sterke **beleidsmatige verankering van toegankelijkheid** in vele bestuursakkoorden.

- **Personen met een handicap en antidiscriminatie** staan bij een aanzienlijk deel van de besturen vermeld, maar duidelijk minder dan toegankelijkheid.
- **LGBTI+** en vooral **gendergelijkheid** zijn het minst expliciet opgenomen. Dit bevestigt dat deze thema's, hoewel aanwezig in de werking (zie 6.1), **minder sterk politiek verankerd** zijn.
- Dat **30%** aangeeft dat **geen van de thema's** expliciet opgenomen is of dat men het **niet weet**, wijst op een **lacune in explicitering of in kennis van het bestuursakkoord** bij de betrokken medewerkers.

Samenvatting

Er is in veel besturen wel sprake van **beleidsintenties rond gelijke kansen**, maar deze worden niet voor alle thema's even sterk of expliciet vastgelegd in het bestuursakkoord. In 7.2 bekijken we in welke mate deze intenties worden vertaald naar concrete beleidsnota's en actieplannen.

7.2. Beleidsnota's en actieplannen

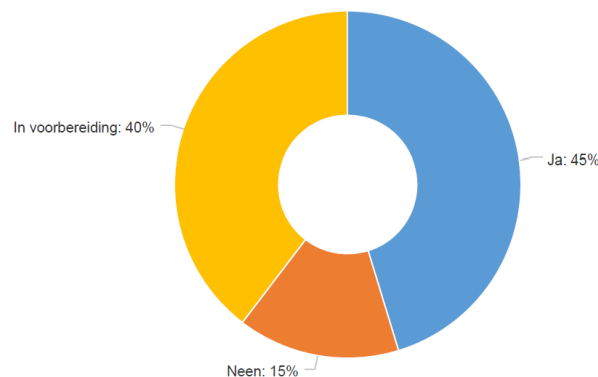
De bevraging polste in welke mate lokale besturen hun gelijkekansenbeleid vertalen naar **beleidsnota's of actieplannen** (N = 53 respondenten).

Aanwezigheid van een beleidsnota of actieplan

Op de vraag "Heeft je lokaal bestuur een goedgekeurde beleidsnota of actieplan rond één of meerdere van deze thema's?" antwoorden besturen als volgt:

- **45%: Ja, er is een goedgekeurde beleidsnota of een actieplan**
- **40%: In voorbereiding**
- **15%: Neen**

Heeft je lokaal bestuur een goedgekeurde beleidsnota of actieplan rond één of meerdere van deze thema's?



N 53

Figuur: Goedkeurde beleidsnota

Dit betekent dat **bijna de helft** van de respondenten al met een formeel plan werkt, en nog eens **vier op de tien** aan een plan timmeren. Slechts een **kleine minderheid** geeft aan dat er (nog) geen beleidsnota of actieplan is.








Thema's met een beleidsnota of actieplan

Waar er een beleidsnota of actieplan bestaat, gaat het vooral om toegankelijkheid en personen met een handicap:

Thema	Aantal besturen	% van de besturen *
Toegankelijke informatie	29	55%
Toegankelijke infrastructuur	24	45%
Personen met een handicap	21	40%
Antidiscriminatie	21	40%
LGBTI+ personen	14	26%
Gendergelijkheid	9	17%
Ik weet het niet	15	28%

*N = 53 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten

Rond welk thema of doelgroep is er een beleidsnota of actieplan?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Toegankelijke informatie	29		55%
Toegankelijke infrastructuur	24		45%
Personen met een handicap	21		40%
Antidiscriminatie	21		40%
Ik weet het niet	15		28%
LGBTI+ personen	14		26%
Gendergelijkheid	9		17%

N 53

Figuur: Beleidsnota per thema

Toegankelijke informatie en infrastructuur komen het vaakst voor, gevolgd door plannen rond **personen met een handicap** en **antidiscriminatie**. De thema's **LGBTI+** en **gendergelijkheid** worden het minst vaak benoemd, wat aansluit bij de bevindingen in 6.1 en 7.1. De relatief hoge score "*Ik weet het niet*" (28%) wijst er bovendien op dat **beleidsplannen niet altijd goed gekend of intern gecommuniceerd zijn**.

Verhouding intentie – uitwerking

Vergeleken met de vermelding in het **bestuursakkoord** (7.1) zien we dat de **beleidsmatige intentie** om te werken rond gelijke kansen vaak groter is dan de effectieve **vertaling naar een plan**. Zo wordt bijvoorbeeld toegankelijke infrastructuur in 57% van de bestuursakkoorden vermeld, maar heeft 45% een beleidsnota of actieplan; voor gendergelijkheid gaat het respectievelijk om 19% versus 17%.

Samenvatting:

- Een **groot deel** van de besturen is bezig met het formaliseren van het gelijkekansenbeleid in nota's en actieplannen.
- De **uitwerking loopt niet in alle gevallen gelijk** met de intenties in het bestuursakkoord; vooral bij toegankelijke infrastructuur en gendergelijkheid is er nog een kloof.
- De **accenten** liggen bij toegankelijkheid, personen met een handicap en antidiscriminatie; **LGBTI+** en **gendergelijkheid** zijn minder vaak uitgewerkt in een afzonderlijk plan.

In 7.3 gaan we in op de vraag in welke mate deze plannen ook **financieel verankerd** zijn in het meerjarenplan en via aanvullende subsidies.

7.3. Financiële verankering




De bevraging polste naar hoe het lokaal gelijkheidsbeleid in deze legislatuur wordt gefinancierd (N = 53 respondenten). De meeste besturen combineren **structurele** (reguliere) **middelen** met (tijdelijke) **projectsubsidies**.

Wijze van financiering

Wijze van financiering	Aantal besturen	% van de besturen *
Via regulier budget (strategisch meerjarenplan)	47	89%
Via subsidies (Vlaams, federaal, Europees, ...)	23	43%
Ik weet dit niet	4	8%
Via andere kanalen	1	2%

*N = 53 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten

Hoe wordt het lokaal gelijkheidsbeleid voor deze huidige legislatuur gefinancierd?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Via het regulier budget (ingeschreven in het strategisch meerjarenplan)	47		89%
Via subsidies (onder meer Vlaanderen, België, Europa, internationaal,...)	23		43%
Ik weet dit niet	4		8%
Via andere kanalen, namelijk:	1		2%

N 53

Figuur: Financiering lokaal gelijkheidsbeleid

Uit de open toelichting blijkt dat “andere kanalen” vooral slaat op **blijvend intekenen op projectoproepen**, boven op het reguliere budget.

Interpretatie: structureel vs. projectmatig

- Bij **bijna negen op de tien besturen** is het gelijkheidsbeleid **ingeschreven in het strategisch meerjarenplan**. Dat wijst op een duidelijke **structurele verankering**.
- Tegelijk maakt **ruim vier op de tien besturen** gebruik van **aanvullende subsidies**. Dat benadrukt dat besturen het reguliere budget vaak **versterken met projectmiddelen** om extra acties mogelijk te maken.
- Bij vraag 9.1. “Ervaren drempels” geeft **53%** aan dat er **geen budget** is of dat budget een knelpunt vormt, ondanks deze structurele inbedding.

Samenvatting:

Gelijkheidsbeleid is in de meeste besturen **formeel financieel verankerd**, maar in de praktijk blijft het budget vaak **krap** en sterk afhankelijk van **tijdelijke subsidies**. Dat spanningsveld komt later terug bij de ervaren drempels en noden (hoofdstuk 9).

8. Resultaten – Aanpak in de praktijk

8.1. Soorten acties en werkvormen

De bevraging peilde naar de **concrete acties** waarop lokale besturen vandaag inzetten binnen hun gelijkekansenbeleid. Besturen konden meerdere acties aanduiden (N = 53 respondenten). De resultaten tonen dat de nadruk vooral ligt op **sensibilisering, vorming** en **samenwerking**, terwijl meer structurele werkvormen minder zichtbaar zijn.

Overzicht van de meest gebruikte acties

Actie / werkvorm	Aantal besturen	% van de besturen *
Samenwerking met lokale of bovenlokale organisaties	43	81%
Gebruik van internationale themadagen als hefboom	39	74%
Organisatie van vorming / lezing / webinar / workshop voor eigen personeel	32	60%
Organisatie van vorming / lezing / webinar / workshop voor inwoners	28	53%
Ondersteunen van initiatieven van derden (verenigingen, inwoners)	25	47%
Organisatie van omstaanderstraining voor eigen personeel	8	15%
Organisatie van omstaanderstraining voor inwoners	5	9%
Geen van bovenstaande	1	2%

*N = 53 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten

Interpretatie

- **Samenwerking** is de meest gebruikte werkvorm: ruim vier op de vijf besturen werkt actief samen met lokale of bovenlokale partners. Dit sluit aan bij de open antwoorden waarin besturen samenwerking met het middenveld benoemen als één van de belangrijkste succesfactoren van hun gelijkekansenbeleid.
- **Thematische campagnes en internationale themadagen** blijven een belangrijke hefboom voor veel besturen. Deze acties zijn relatief laagdrempelig en zichtbaar, en vormen daardoor een terugkerend element in het gelijkekansenbeleid. Omwille van deze zichtbaarheid, kan het inzetten op themadagen soms politiek gevoelig liggen binnen het lokaal bestuur wat leidt tot terughoudendheid.
- **Vorming voor personeel** wordt door 60% van de besturen georganiseerd en is daarmee een belangrijke interne strategie voor sensibilisering en professionalisering. Vorming voor inwoners komt iets minder vaak voor, maar blijft met 53% toch een stevig verankerde werkvorm.

- **Omstaanderstraining** is veel minder verspreid: slechts 15% organiseert deze voor personeel en slechts 9% voor inwoners. Dit duidt op het meer gespecialiseerde karakter van deze vorming én op de nood aan bijkomende ondersteuning of expertise.
- De score “*Geen van bovenstaande*” blijft zeer beperkt (2%), wat aangeeft dat vrijwel elke gemeente **minstens één vorm van actie** onderneemt.

Samenvatting

Lokale besturen zetten vooral in op **sensibilisering, samenwerking en vorming**. Het beleid richt zich dus voornamelijk op **bewustmaking en capaciteitsopbouw**, eerder dan op structurele organisatieverandering of procedurele verankering. In hoofdstuk 9 zien we dat dit samenhangt met de drempels die besturen ervaren (capaciteit, budget, regie) én met hun behoefte aan concretere instrumenten en handvatten.

8.2. Samenwerking en partnerschappen

Lokale besturen voeren hun gelijkemansbeleid duidelijk **niet alleen**: uit de bevraging blijkt dat ze op verschillende niveaus samenwerken met partners en netwerken.

Samenwerking met lokale organisaties en middenveld

In de open vraag naar partners noemen 33 besturen expliciet een brede mix van lokale en bovenlokale organisaties. Vaak terugkerende partners zijn:

- **Integratie- en inburgeringssector** (Agentschap Integratie en Inburgering/AGII, lokale integratie- en taalpartners).
- **Regenbooghuizen en LGBTI+ organisaties** (Regenbooghuis, campagnes zoals PAARS, “Iedereen Divers”).
- **Welzijns- en armoedeorganisaties** (CAW, armoedeverenigingen, sociale organisaties).
- **Adviesraden en verenigingen rond personen met een handicap en toegankelijkheid** (adviesraad toegankelijkheid, Dito vzw, organisaties rond blinden & slechtzienden).

Deze partnerschappen ondersteunen besturen zowel inhoudelijk (expertise, ervaringskennis) als praktisch (projecten, activiteiten, participatietrajecten).

Vlaamse expertise- en belangenorganisaties

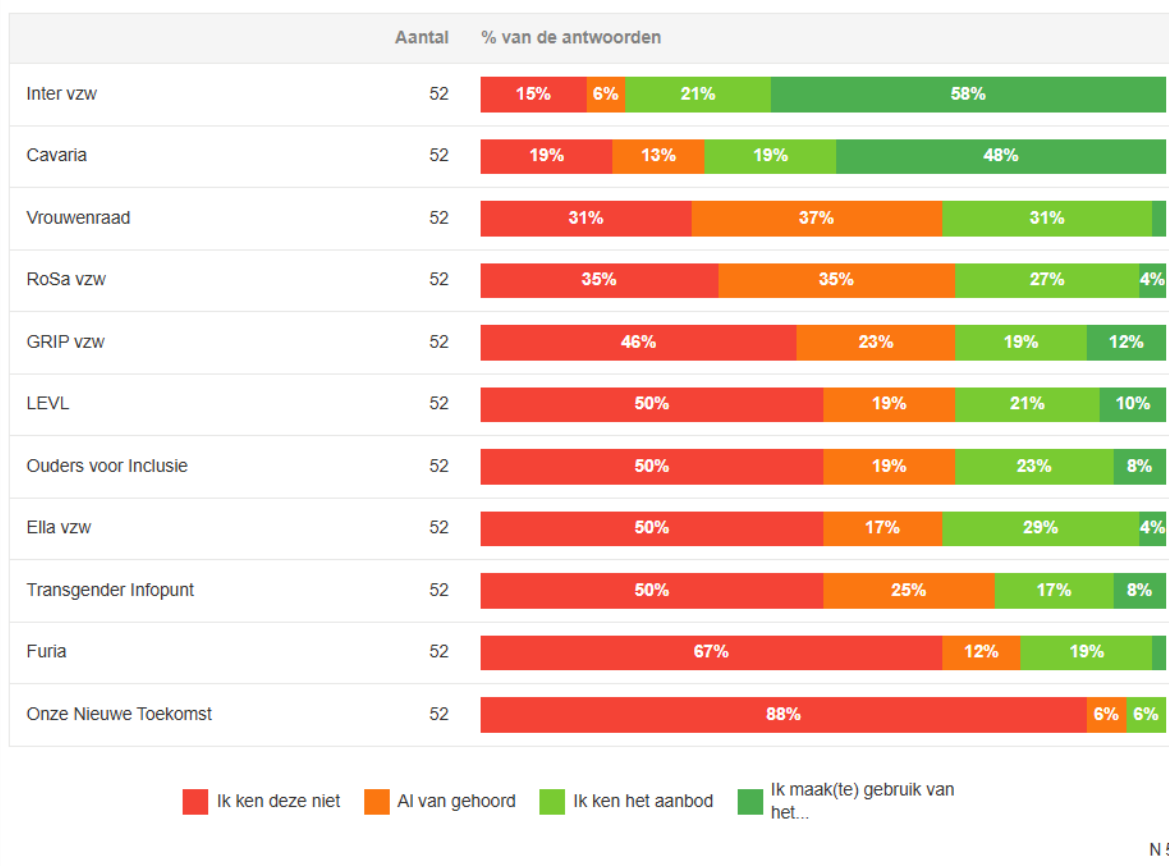
De bevraging peilt ook naar de **bekendheid en samenwerking** met Vlaamse expertiseorganisaties zoals Vrouwenraad, RoSa, Ella, GRIP, Inter, LEVL, Cavarria, Ouders voor Inclusie, Furia, Transgender Infopunt en Onze Nieuwe Toekomst.

Patroon in de cijfers:

- De bekendheid verschilt per organisatie: **9 van de 11 organisaties zijn bij minstens de helft** van de respondenten minstens van naam **gekend**. Twee organisaties (Furia en Onze Nieuwe Toekomst) zijn bij een meerderheid niet gekend.
- **Inter, Cavarria** en organisaties rond personen met een handicap/toegankelijkheid worden het vaakst genoemd: hier geeft een substantieel deel van de respondenten aan het aanbod te kennen én er effectief mee samen te werken.
- Voor andere organisaties blijft het vaker bij **“al van gehoord”** of **“ik ken het aanbod”**, met weinig daadwerkelijke samenwerking.
- Waar er wél samenwerking is, zijn besturen overwegend **eerder tot erg tevreden**; expliciete ontevredenheid komt weinig voor.

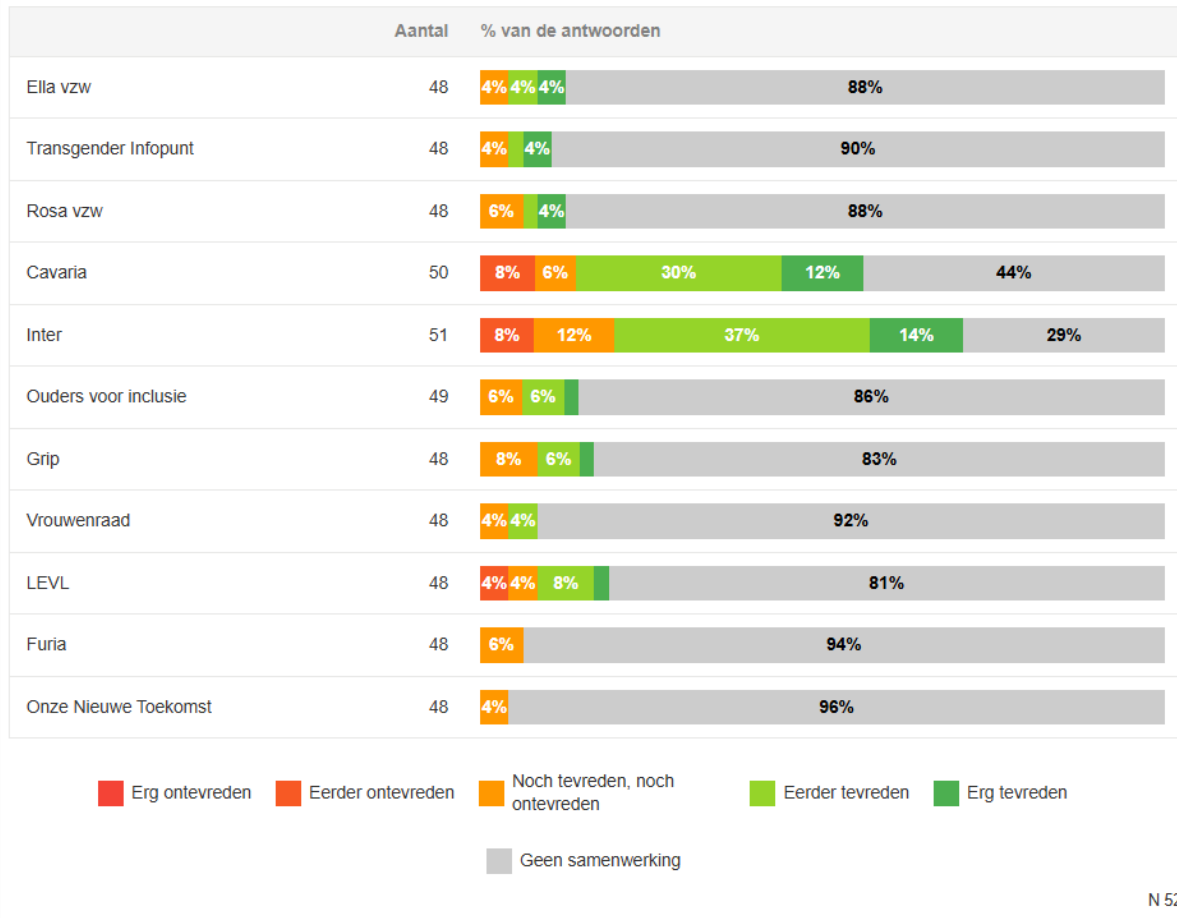
Dit wijst op een **aanwezig maar nog onderbenut netwerk** van Vlaamse partner- en expertiseorganisaties.

Welke van deze Vlaamse partner- en expertiseorganisaties ken je?



Figuur: Bekendheid partnerorganisaties

In welke mate bent u tevreden over de samenwerking met 1 of meerdere partners.



Figuur: Tevredenheid partners

Deelname aan (boven)lokale netwerken

Een deel van de besturen neemt actief deel aan **regionale, Vlaamse of internationale netwerken** rond gelijke kansen. In de antwoorden worden onder meer genoemd:

- netwerken rond **LGBTI+ en antidiscriminatie** (Rainbow Cities Network, ECCAR, regionale regenboognetwerken);
- **lerende netwerken** (bv. Inter, centrumstedenoverleg diversiteit en gelijke kansen);
- netwerken rond **digitale inclusie, toegankelijkheid en armoede**.

Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan al in zo'n netwerk te zitten, een vergelijkbare groep (nog) niet, en een bijkomende groep geeft aan **wel interesse te hebben** als er geschikte netwerken zijn. De open antwoorden benadrukken dat kennisdeling, uitwisseling en samenwerking via deze netwerken als belangrijke **hefboom** worden gezien.

Samenvatting

Lokale besturen werken voor hun gelijkekansenbeleid samen met **lokale middenveldorganisaties, adviesraden en Vlaamse expertiseorganisaties**. Tegelijk blijft de effectieve samenwerking met sommige Vlaamse partner- en expertiseorganisaties en deelname aan bovenlokale netwerken nog **selectief en thematisch versnipperd**. Er ligt dus nog potentieel om bestaande partnerschappen verder te verdiepen en meer structureel in te bedden.

8.3. Interne werking

De interne werking rond gelijke kansen binnen lokale besturen wordt vooral gekenmerkt door **sensibilisering, beperkte maar groeiende interne professionalisering en het zoeken naar een organisatiebrede verankering**. De resultaten uit de bevraging tonen een aantal duidelijke patronen.

Interne vorming en sensibilisering

Uit de survey blijkt dat **60% van de besturen** vormingen, lezingen, webinars of workshops organiseert voor **eigen personeel** (zie 8.1.). Dit maakt interne sensibilisering en capaciteitsopbouw één van de meest gebruikte hefbomen binnen de interne werking.

Deze vormingen richten zich onder meer op thema's zoals inclusieve communicatie, toegankelijkheid, LGBTI+-sensibilisering, genderbewust werken, en omgaan met diversiteit.

Transversaal samenwerken binnen de organisatie

Hoewel veel besturen aangeven dat gelijke kansen **transversaal** ingebed zouden moeten zijn, blijkt dit in de praktijk vaak moeilijk te realiseren. Verschillende open antwoorden benadrukken dat de interne samenwerking per dienst sterk kan verschillen:

- Besturen geven aan dat het moeilijk is om aan een transversaal verhaal te bouwen.
- Voor sommige thema's (vb. fysieke toegankelijkheid) bestaat intern meer draagvlak, terwijl thema's zoals gender of LGBTI+ minder vanzelfsprekend gedragen worden.
- In verscheidene besturen combineert één medewerker meerdere thema's, waardoor er weinig ruimte is voor structurele samenwerking of opvolging.

Dit wijst op een **persoons- en dienstafhankelijke organisatievorm**, waarbij het beleid vaak steunt op individuele inzet in plaats van op een breed gedragen interne structuur.

Rol van leidinggevend en organisatiecultuur

Uit open antwoorden blijkt dat het **draagvlak bij leidinggevend en collega-diensten** een belangrijke succesfactor is, maar niet altijd aanwezig:

- Enkele respondenten vermelden dat collega's en diensthoofden niet altijd mee zijn in het verhaal, wat de uitvoering van acties bemoeilijkt.
- Politieke gevoeligheden rond thema's zoals gender, LGBTI+ en antiracisme beïnvloeden soms de interne cultuur en prioritering.

Waar leidinggevend wel actief ondersteunen, zien besturen sneller vooruitgang en meer horizontale samenwerking tussen diensten.

Interne processen en regie

Zoals in 6.3 beschreven, is er in vele besturen **geen duidelijke interne regie**, mede door de verspreiding van bevoegdheden over verschillende mandatarissen en beperkte personeelscapaciteit en gebrek aan instrumenten. Dit werkt door in de interne werking en verklaart waarom:

- Besturen zelf de nood aangeven aan regie, kaders, tools en structurele ondersteuning.
- Acties vaak tijdelijk zijn, gekoppeld aan themadagen, afhankelijk van subsidies, individuele initiatieven zijn van één dienst of zelfs medewerker en niet vervat zijn in gestandaardiseerde organisatieprocessen.

Samenvatting

De interne werking rond gelijke kansen is in veel lokale besturen **in ontwikkeling**, met een sterke inzet op sensibilisering, maar nog een beperkte structurele inbedding. Een gebrek aan tijd, capaciteit, interne regie en organisatiebreed draagvlak zorgt ervoor dat gelijke kansen nog te weinig

als een **gemeenschappelijke opdracht** wordt gezien. Dit sluit aan bij de drempels die in hoofdstuk 9 uitgebreider aan bod komen.

9. Resultaten – Drempels, randvoorwaarden en noden

9.1. Maatschappelijke uitdagingen

Op de vraag “Welke zijn op dit moment de grootste maatschappelijke uitdagingen voor je lokaal bestuur?” komt een vrij consistent beeld naar voren. Lokale besturen benoemen vooral **armoede en sociale ongelijkheid**, **groeierende diversiteit en samenleven in diversiteit**, en **polarisatie** als grote maatschappelijke uitdagingen. Daarnaast worden ook **vergrijzing**, **toegankelijkheid (fysiek, digitaal en taal)** en **betaalbaar wonen** vaak genoemd.

9.2. Ervaren drempels

De bevraging geeft een helder en consistent beeld van de belangrijkste drempels waarmee lokale besturen kampen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun gelijkekansenbeleid. De cijfers (N = 53 respondenten) tonen dat besturen vooral structurele, budgettaire en organisatorische belemmeringen ervaren.

Drempels volgens de respondenten

Drempel	Aantal besturen	% van de besturen *
Te beperkte personeelscapaciteit	40	75%
Geen budget	28	53%
Gebrek aan interne regie	28	53%
Onvoldoende kennis of expertise in huis	28	53%
Gebrek aan lokale partners of intermediaire actoren	22	42%
Moeilijkheden bij intersectioneel werken	22	41%
Gebrek aan intern draagvlak	21	40%
Bevoegdheden versnipperd over verschillende mandatarissen	20	38%
Onvoldoende kennis of expertise beschikbaar (extern)	20	38%
Drempels bij bewoners (taal, vertrouwen, bereikbaarheid...)	17	32%
Er ontbreekt een duidelijke visie of strategie	14	26%
Weinig samenwerking over diensten heen	12	23%
Gelijke kansen zijn geen prioritaire beleidskeuze	9	17%
Moeilijkheden met monitoring en evaluatie	8	15%

*N = 53 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten

Interpretatie van de drempels

1. Capaciteit en middelen als grootste rem

De meest aangehaalde drempel is de **te beperkte personeelscapaciteit** (75%). Dit komt overeen met open antwoorden waarin besturen aangeven dat één medewerker vaak meerdere complexe thema's combineert.

Ook het ontbreken van **voldoende budget** (53%) bemoeilijkt een structurele werking en lange-termijnplanning.

2. Regieproblemen door versnippering

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat het ontbreekt aan **interne regie**, en dat de **versnippering van bevoegdheden** het moeilijk maakt om een coherent beleid te voeren.

Dit sluit aan bij hoofdstuk 6.3, waar we zagen dat in 43% van de besturen het thema onder één schepen valt, maar bij de overige besturen onder meerdere of zelfs geen bevoegde schepen.

3. Gebrek aan kennis en expertise

Zowel interne als externe expertise wordt als ontoereikend ervaren (53% en 38%). Dit verwijst naar noden rond:

- inhoudelijke expertise (gender, LGBTI+, toegankelijkheid),
- juridische kennis (antidiscriminatie),
- methodologische kennis (monitoring, intersectionaliteit).

4. Samenwerking en partnerschappen niet altijd vanzelfsprekend

Hoewel er sterke samenwerkingen bestaan (zie 8.2), ervaart 42% een **gebrek aan lokale partners**. Dit komt vooral voor in kleinere gemeenten waar gespecialiseerde organisaties minder aanwezig zijn.

5. Moeilijkheden bij intersectioneel werken

41% ervaart moeilijkheden met **intersectionaliteit**. Dit bevestigt de bevindingen uit 6.2: het concept is vaak wel bekend, maar moeilijker toepasbaar in de praktijk.

6. Draagvlak en prioriteit

- 40% ervaart **gebrek aan intern draagvlak**, bijvoorbeeld door weerstand bij collega-diensten of leidinggevenden.
- 17% zegt dat gelijke kansen **geen prioritaire beleidskeuze** is binnen het bestuur.

7. Visie, monitoring en samenwerking

- 26% geeft aan dat een **duidelijke visie of strategie** ontbreekt.
- 15% worstelt met **monitoring en evaluatie**, wat aansluit bij de opmerking dat gegevens en indicatoren niet altijd voorhanden zijn.
- 23% noemt het gebrek aan **samenwerking tussen diensten** als drempel, vooral bij besturen waar een gelijkheidsbeleid nog niet transversaal georganiseerd is.

Samenvatting

De drempels die besturen ervaren zijn vooral **structureel van aard**: onvoldoende capaciteit, versnipperde regie, beperkte expertise en een onvoldoende gedragen organisatiecultuur. Deze factoren beïnvloeden zowel de mogelijkheid om structureel beleid te voeren als de kwaliteit en duurzaamheid van acties. Ze liggen ook aan de basis van de noden die besturen in het volgende onderdeel (9.2) formuleren.

9.2. Ondersteuningsnoden (in het algemeen)

De bevraging toont duidelijk dat lokale besturen **een brede en structurele ondersteuningsbehoefte** hebben om hun gelijkheidsbeleid verder uit te bouwen. Deze noden sluiten nauw aan bij de drempels uit 9.1 en verwijzen zowel naar **inhoudelijke expertise**, **praktische instrumenten** als **structurele begeleiding**.

De resultaten hieronder zijn gebaseerd op N = 53 respondenten.

Overzicht van de noden

Type ondersteuning	Aantal besturen	% van de besturen *
Data, cijfers en onderzoek (bovenlokaal)	39	74%
Individueel advies op maat	34	64%
Deelname aan lerende netwerken	33	62%
Tools om medewerkers intern te sensibiliseren	33	62%
Praktijkvoorbeelden uit vergelijkbare gemeenten	31	58%
Vorming voor medewerkers	30	57%
Data, cijfers en onderzoek (lokaal niveau)	28	53%
Beleidskaders of beleidsaanbevelingen	28	53%
Ondersteuning bij structurele verankering	27	51%
Tools om beleid te sensibiliseren	26	49%
Vorming voor mandatarissen	23	43%
Andere noden	2	4%

*N = 53 respondenten – meervoudige antwoorden toegelaten

Interpretatie

1. Grote vraag naar data en evidence-based ondersteuning

De meest genoemde behoefte is **data en cijfers** — zowel bovenlokaal (74%) als lokaal (53%). Besturen geven aan dat ze nood hebben aan:

- vergelijkende cijfers met andere gemeenten,
- indicatoren om monitoring op te zetten,
- duiding bij trends en maatschappelijke evoluties.

Dit sluit aan bij de drempel waarbij 15% monitoring moeilijk noemt en 53% beperkte expertise ervaart.

2. Advies op maat en lerende netwerken als belangrijke hefboom

Met 64% staat **individueel advies op maat** hoog op de lijst. Besturen geven aan dat ze:

- concrete vragen hebben over uitvoering,
- nood hebben aan begeleiding bij structurele verankering,
- ondersteuning wensen bij complexe of politiek gevoelige thema's.

Bijna evenveel (62%) wil deelnemen aan **lerende netwerken**, wat laat zien dat **uitwisseling en kennisdeling** structureel ingebed moet worden.

3. Tools voor interne sensibilisering en beleidswerking

Een meerderheid vraagt **praktische tools**:

- voor medewerkers (62%),
- voor beleidsmakers (49%).

Het gaat om formats, checklists, gesprekshandleidingen, communicatietools en laagdrempelige materialen om het beleid intern beter te verankeren.

4. Praktijkgericht leren blijft cruciaal

58% vraagt **praktijkvoorbeelden uit gelijkaardige gemeenten**.

Zeker kleinere besturen zoeken inspiratie dat haalbaar en overdraagbaar is binnen hun beperkte capaciteit.

5. Nood aan structurele borging en beleidsoriëntatie

De helft van de respondenten heeft nood aan **ondersteuning bij structurele verankering** (51%) en aan **beleidskaders of beleidsaanbevelingen** (53%).

Dit wijst erop dat veel besturen nog op zoek zijn naar:

- duidelijke rollen en verantwoordelijkheden,
- een afgebakende visie,
- methodieken om gelijke kansen horizontaal in de organisatie te integreren.

6. Vorming voor medewerkers én mandatarissen

- 57% vraagt **vorming voor medewerkers**, in lijn met 8.3.
- 43% vraagt **vorming voor mandatarissen**, wat bevestigt dat politieke gevoeligheden soms een rem vormen (zie 8.1).

Samenvatting

De ondersteuningsnoden van lokale besturen zijn **uitgesproken en veelzijdig**. Ze vragen niet alleen meer inhoudelijke en praktische tools, maar ook **structurele begeleiding, data, uitwisseling en beleidskaders**. Deze noden leggen een duidelijke opdracht bij VVSG en partnerorganisaties om een **meerjarig, geïntegreerd ondersteuningsaanbod** te ontwikkelen.

9.3. Open antwoorden: wat zeggen besturen zelf?

De open antwoorden maken de cijfers uit 9.1 en 9.2 heel tastbaar. Besturen beschrijven hoe ze in de praktijk botsen op **capaciteit, politieke gevoeligheid, interne organisatie en gebrek aan regie en ondersteuning**. Hieronder een thematische synthese met illustratieve citaten.

1. Capaciteit en tijd: veel thema's, weinig handen

Veel besturen benadrukken dat het gelijkkansenbeleid in de praktijk op de schouders van **één of enkele medewerkers** terecht komt, vaak bovenop andere opdrachten. Daardoor blijft er weinig ruimte voor structureel werk:

“Etnisch-culturele diversiteit en de LGBTI+-gemeenschap worden momenteel opgevolgd door één enkele medewerker.” (klein)

“In een kleine gemeente vallen deze acties vaak terug op een heel beperkt aantal personen of persoon, samenwerking en kennisdeling is dus enorm waardevol”. (klein)

“Een gelijkkansenbeleid moet organisatie breed worden gedragen en uitgerold. Dat op een slagkrachtige manier uitwerken, uitvoeren en warmhouden vergt een inspanning naar personeelsinzet toe.” (middelgroot)

Besturen geven aan dat dit leidt tot versnipperde acties, weinig opvolging en een voortdurende zoektocht naar prioriteiten.

2. Politieke gevoeligheid en beperkt draagvlak

Een aantal respondenten benoemt expliciet dat bepaalde thema's politiek **gevoelig** liggen, wat hun ruimte om te handelen beperkt:

“Integratie, LGBTI+, thema’s die als ‘woke’ bestempeld worden en waar bijzonder veel misverstanden rond bestaan.” (middelgroot)

“Het bestuur vreest voor electorale gevolgen, waardoor deze onderwerpen gevoelig liggen en minder prioriteit krijgen.” (klein)

Hierdoor verschuift de focus soms naar veiligere of meer zichtbare acties, terwijl structurele verandering moeilijk op gang komt.

3. Moeilijke transversale samenwerking in de organisatie

Besturen willen gelijke kansen graag **horizontaal** verankeren, maar botsen op silo's tussen diensten en een gebrek aan gedeelde verantwoordelijkheid:

“Het is heel moeilijk om aan een transversaal verhaal te bouwen.” (klein)

“Alleen als andere diensten de gelijke kansen-thema's mee opnemen en uitdragen, kan het slagen.” (middelgroot)

“Politieke gedragenheid en eigenaarschap verspreid over verschillende stedelijke diensten.” (centrumstad)

In de praktijk betekent dit dat sommige diensten sterk mee zijn, terwijl andere nauwelijks betrokken raken. Gelijke kansen blijft daardoor vaak een dossier “van één dienst” in plaats van een gedeelde opdracht.

4. Draagvlak, regie en randvoorwaarden

Uit verschillende antwoorden blijkt hoe belangrijk **politieke steun, intern draagvlak en samenwerking** zijn om daadwerkelijk vooruitgang te boeken:

“Eerst politieke steun, daarna gedragenheid bij het personeel, dan bij het middenveld en daarna participatie van inwoners. Er moet voldoende tijd zijn voor elk van deze stappen.” (klein)

“Politieke steun is essentieel, zonder die steun kunnen we rond bepaalde zaken niet werken.” (middelgroot)

“Voldoende middelen (personele middelen en werkingsmiddelen) voorzien in MJP is noodzakelijk om hier stappen vooruit te kunnen in zetten.” (middelgroot)

“Participatie van inwoners en ervaringsdeskundigen Door inwoners actief te betrekken via overlegmomenten, projecten en doelgerichte activiteiten, versterken we het draagvlak, de relevantie en de effectiviteit van het beleid. Hun ervaringen vormen een belangrijke bron voor beleidsbijsturing.” (middelgroot)

Wanneer één van deze schakels ontbreekt (politiek, personeel, middenveld of inwoners), valt het moeilijk om het beleid structureel op te bouwen en vol te houden.

5. Hoe besturen inclusie en toegankelijkheid zelf zien

Sommige besturen formuleren heel duidelijk hoe ze naar inclusie en toegankelijkheid kijken, vaak vanuit een brede, universele insteek:

“We benaderen toegankelijkheid inclusief. De informatie van de stad moet voor een zo breed mogelijke doelgroep begrijpbaar en toegankelijk zijn.” (centrumstad)

“We geloven eerder in een gemeenschappelijke visie dan een specifiek beleid per doelgroep.” (klein)

Dit soort citaten laat zien dat er op veel plaatsen **een duidelijke inhoudelijke ambitie** is, ook als structuren en middelen nog achterlopen.

6. Verwachtingen naar VVSG en bovenlokale partners

In de open antwoorden formuleren besturen expliciet wat ze nodig hebben om verder te komen: meer richting, meer uitwisseling en houvast bij het afbakenen van hun opdracht:

“Taken, wat is haalbaar voor medewerker gelijke kansen. (...) Hoe baken je af? Waar leg je accenten? Wat is het belangrijkste? Interessant om dit te horen van mekaar. Of uitwisseling tussen medewerkers gelijke kansen?” (middelgroot)

Daarnaast wordt herhaaldelijk gevraagd naar **tijd, mandaat en samenwerking**:

“Tijd en mandaat bij ambtenaren, politieke ambitie en gedragenheid, samenwerking middenveld, mogelijkheid om binnen de organisatie theoretische knowhow te verbinden aan concrete praktijk.” (middelgroot)

Samengevat

De citaten bevestigen dat lokale besturen **willen investeren in gelijke kansen**, maar in de praktijk botsen op:

- beperkte personeelscapaciteit en tijd,
- politieke gevoeligheden en wisselend draagvlak,
- moeilijkheden om een transversaal verhaal te bouwen,
- en nood aan duidelijke regie, kaders, uitwisseling en ondersteuning.

Ze maken tegelijk zichtbaar dat er al veel **inhoudelijke ambitie en reflectie** aanwezig is: besturen hebben een vrij scherp beeld van wat nodig is, maar zoeken ondersteuning om dit ook organisatiebreed en duurzaam waar te maken.

10. VVSG-ondersteuning

10.1. Bekendheid en gebruik van VVSG-ondersteuning

De bevraging peilde naar de bekendheid en het gebruik van verschillende vormen van VVSG-ondersteuning. De resultaten (N = 50 respondenten) tonen dat **vrijwel alle respondenten** één of meerdere ondersteuningsvormen kennen, en dat de **online kennisbronnen en vormingen** het meest gekend zijn.

Bekendheid van de ondersteuningsvormen

Ondersteuningsvorm	Aantal besturen dat deze kent	% van de besturen *
Online kennis (VVSG-website, nieuwsbrieven, publicaties)	47	94%
Vormingen & studiedagen	46	92%
VVSG-ledenmagazine <i>Lokaal</i>	38	76%
Lerende netwerken en leerlabo's	34	68%
Collega-groepen	27	54%
Eén-op-één ondersteuning	17	34%
Tools en instrumenten	14	28%
Helpdesk	13	26%
Geen van bovenstaande	1	2%

*N = 50 respondenten

Interpretatie

1. Online kennis en vormingen bereiken de meeste besturen

De bijna-universele bekendheid van **webpagina's, nieuwsbrieven en publicaties** (94%) bevestigt dat de digitale kanalen van VVSG als **primaire bron van informatie** functioneren.

Ook **vormingen en studiedagen** zijn door 92% van de besturen gekend. Dit wijst op een sterk gekend aanbod dat breed verspreid wordt opgepikt.

2. Interactieve werkvormen – lerende netwerken en collegagroepen – zijn goed gekend

Ongeveer **twee derde** van de respondenten kent de lerende netwerken en leerlabo's (68%), terwijl de collegagroepen door 54% gekend zijn. De vraag naar meer uitwisseling (zie 8.2) wijst erop dat besturen deze vormen niet alleen kennen, maar er ook potentieel meer gebruik van willen maken.

3. Meer individueel gerichte vormen zijn minder bekend

Eén-op-één ondersteuning, tools en helpdesk zijn beduidend minder gekend:

- Slechts **34%** kent de **één-op-één ondersteuning**.
- **Tools en instrumenten** worden door **28%** gekend.
- De **helpdesk** is gekend bij **26%**.

Besturen kennen VVSG als kennis- en vormingspartner, maar minder als **maatwerk- en adviespartner**. Toch voor wat betreft de gelijke kansen thema's. Dit is misschien niet verwonderlijk omdat de VVSG sinds juni 2025 lokale besturen expliciet ondersteund rond een lokaal

gelijkkansenbeleid. Deze ondersteuning is m.a.w. relatief nieuw en mogelijk nog niet breed gekend.

4. Bijna alle besturen kennen minstens één ondersteuningsvorm

Slechts één respondent duidde “*geen van bovenstaande*” aan, wat de sterke verankering van VVSG-ondersteuning in het lokale werkveld bevestigt.

Samenvatting

De bekendheid van VVSG-ondersteuning is **hoog**, vooral voor digitale kennisbronnen en vormingen. Meer gepersonaliseerde ondersteuning – zoals tools, helpdesk of één-op-één advies – is minder zichtbaar, wat mogelijk kansen biedt om deze vormen prominenter te positioneren in het ondersteuningsaanbod.

10.2. Interesse in deelname aan lerend netwerk of collegagroep

Een groot deel van de respondenten geeft aan **expliciet interesse te hebben** in deelname aan een lerend netwerk over gelijke kansen, met focus op gender, seksuele oriëntatie en personen met een handicap — en met aandacht voor intersectionaliteit.

Besturen benoemen in open antwoorden dat ze vooral zoeken naar:

- **uitwisseling met gelijkaardige gemeenten,**
- **praktische handvatten en concrete voorbeelden,**
- **verduidelijking van rolverdeling** en beleidskeuzes,
- **methodische ondersteuning** bij transversale samenwerking.

Uit de open antwoorden blijkt dat interesse het grootst is voor netwerken rond:

- toegankelijkheid,
- LGBTI+ en gendergelijkheid,
- antidiscriminatie en racisme,
- inclusieve communicatie,
- omgaan met polarisatie en maatschappelijk debat,
- intersectionaliteit en kwetsbaarheid.

De nood aan zulke netwerken sluit aan bij de ondersteuningsnoden uit 9.2, waar **62%** expliciet aangeeft te willen deelnemen aan lerende netwerken.

De interesse in verdere samenwerking bevestigt drie belangrijke inzichten:

1. **Gelijke kansen leeft sterk** in lokale besturen, maar er zijn veel vragen over *hoe* het structureel aan te pakken.
2. Besturen willen niet alleen ondersteuning ontvangen, maar ook **delen, uitwisselen en samen leren.**
3. Een VVSG-lerend netwerk kan een krachtige hefboom zijn om zowel **expertise op te bouwen** als **intern draagvlak te versterken.**

Samenvatting

De meeste besturen staan open voor verdere samenwerking en tonen een uitgesproken interesse in het deelnemen aan lerende netwerken en verdiepende gesprekken. Dit biedt VVSG een duidelijke kans om **structurele trajecten** uit te bouwen die inspelen op de vaak genoemde noden: regie, expertiseopbouw, praktische tools en beleidsverankering.

11. Samenvatting

De nulmeting 2025 toont een veld dat **sterk geëngageerd** is, maar **onvoldoende structureel ondersteund** om gelijke kansen organisatiebreed en duurzaam te verankeren. Vier krachtige conclusies springen eruit:

1. Gelijke kansen leeft, maar met grote verschillen tussen thema's

Digitale inclusie, herkomst en toegankelijkheid zijn goed ingeburgerd. Thema's zoals gender, LGBTI+ en antiracisme blijven achter in beleidsakkoorden, actieplannen en uitvoering. Dat leidt tot **een ongelijk beleidslandschap** waarin sommige thema's stevig ingebed zijn en andere vooral afhankelijk zijn van individuele medewerkers.

2. Structurele drempels domineren het werkveld

De meest genoemde drempels – **capaciteitstekort (75%)**, **gebrek aan interne regie (53%)** en **onvoldoende budget (53%)** – maken dat veel besturen wel willen, maar onvoldoende slagkracht hebben. Versnippering van bevoegdheden en een gebrek aan horizontale samenwerking versterken dit effect.

3. De aanpak is actiegericht, maar mist een organisatiebrede verankering

Besturen voeren vooral activiteiten uit: campagnes, vorming, participatie, samenwerking met partners. Minder zichtbaar zijn interne mechanismen zoals monitoring, interne processen of structurele beleidsafstemming. Daardoor blijft het risico bestaan dat het werken aan gelijke kansen zich beperkt tot **ad hoc acties** of **(tijdelijke) projecten**.

4. Het veld vraagt duidelijkheid, richting en ondersteuning op maat

De ondersteuningsnoden van lokale besturen zijn **uitgesproken en veelzijdig**. Ze vragen niet alleen meer inhoudelijke en praktische tools, maar ook **structurele begeleiding, data, uitwisseling en beleidskaders**. Deze noden leggen een duidelijke opdracht bij VVSG en partnerorganisaties om een **meerjarig, geïntegreerd ondersteuningsaanbod** te ontwikkelen. Tegelijkertijd zien we dat de effectieve samenwerking met Vlaamse partner- en expertiseorganisaties en deelname aan bovenlokale netwerken nog **selectief en thematisch versnipperd** is. Er ligt dus nog potentieel om bestaande partnerschappen verder te verdiepen en meer structureel in te bedden.

12. Slotwoord

Deze nulmeting maakt duidelijk dat Vlaamse lokale besturen een sterke bereidheid tonen om werk te maken van gelijke kansen, maar dat de structurele randvoorwaarden — capaciteit, regie, expertise en draagvlak — bepalend blijven voor de mate waarin dit beleid duurzaam vorm krijgt. De resultaten tonen tegelijk scherpe uitdagingen én opvallende groeikansen.

Wat uit deze bevraging vooral spreekt, is het engagement van vele medewerkers, leidinggevenden en partners die dagelijks bijdragen aan een inclusieve lokale samenleving. Hun inspanningen, ervaringen en verwachtingen vormen de basis voor dit rapport en bieden richting om gelijke kansen lokaal verder te versterken.

Omdat deze bevraging tweejaarlijks herhaald wordt in **2027** en **2029**, kunnen we niet alleen een momentopname maken, maar ook de **evolutie** volgen: groeien meer besturen naar een duidelijke regierol, wordt het beleid breder en structureler verankerd, en slagen steden en gemeenten erin om ook de meer gevoelige thema's volwaardig op te nemen? We hopen in de volgende edities zichtbaar te maken hoe lokale besturen, stap voor stap, hun gelijkekansenbeleid verder uitbouwen en verdiepen – en zo het recht op gelijke kansen concreet helpen waarmaken voor al hun inwoners.

13. Colofon

Auteurs

- Corinne Huybers – Stafmedewerker Gelijke Kansen
- Jules De Winter – Stafmedewerker Gelijke Kansen
- Tom Sweetlove – Projectmedewerker Diversiteit – Gelijke Kansen – Digitale Inclusie

Technische en inhoudelijke ondersteuning & dataverwerking en -analyse

- Hans Ledegen – Stafmedewerker Samenleven en Beleven
- Sabine Van Cauwenberge – Stafmedewerker Samenleven, Integratie- en Inburgeringsbeleid

Heb je een vraag over dit rapport?

Neem dan contact op via samenleven@vvsg.be

VVSG

