



Gelijkekansenbeleid

Rapport focusgesprekken 2026

Gelijkekansenbeleid bij de Vlaamse lokale
besturen

vvsg

INHOUD

1. Inleiding en methode.....	3
1.1. Waaron dit rapport.....	3
1.2. De focusgesprekken.....	3
1.3. Leeswijzer	3
1.4 Kernbevindingen in het kort	4
2. Context en prioritering van gelijkekansentema's.....	4
3. Interne organisatie en regie	5
4. Externe samenwerking.....	6
5. Acties en themadagen.....	7
6. Noden en ondersteuning.....	8
7. Synthese	9
7.1 Van cijfers naar praktijk	9
7.2 Twee rode draden.....	9
7.3 Wat dit betekent voor VVSG, Vlaanderen en de partnerorganisaties	9

1. Inleiding en methode

1.1. Waarom dit rapport

Als erkende partnerorganisatie gelijke kansen van de Vlaamse overheid, houdt de VVSG een vinger aan de pols bij lokale besturen om voeling te houden met de noden en uitdagingen rond lokaal regenboog-, gender- en inclusiebeleid. Daarbij is er aandacht voor de specifieke context van uiteenlopende besturen — starters, groeiende besturen en voorlopers — zodat het VVSG-ondersteuningsaanbod zo goed mogelijk afgestemd kan worden op wat lokaal nodig is.

De ledenbevraging van 2025 bracht dit voor het eerst systematisch in kaart. Om die cijfers verder te verdiepen, organiseerde de VVSG in het voorjaar van 2026 twee focusgesprekken met medewerkers gelijke kansen. De resultaten worden in dit rapport gebundeld en gedeeld met de Vlaamse overheid en de Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen.

Deze focusgesprekken zijn niet de enige manier waarop de VVSG lokale noden opvolgt: dat gebeurt ook doorlopend via leerlabo's, collegagroepen, sectorale netwerken, de helpdesk en één-op-één contacten, en om de twee jaar (2025, 2027, 2029) via de ledenbevraging.

1.2. De focusgesprekken

- Een gesprek met de **collegagroep gelijke kansen centrumsteden** (27 februari 2026): 9 centrumsteden, 10 deelnemers.
- Een online gesprek met **kleinere en middelgrote gemeenten** (23 maart 2026), opgesplitst in 2 breakoutgroepen: 5 kleinere gemeenten en 5 middelgrote gemeenten (waaronder 1 intergemeentelijke samenwerking en 1 bovenlokale welzijnsvereniging).

In totaal namen 20 medewerkers uit 19 besturen/organisaties deel. Vertegenwoordigde functies zijn onder meer consultants diversiteit, beleidsmedewerkers welzijn/inclusie, afdelingshoofden en coördinatoren welzijnsregie.

Centrumsteden verschillen sterk in schaal en professionalisering van hun gelijkekansenwerking in vergelijking met kleinere gemeenten. Dat contrast levert waardevolle inzichten op over hoe schaalgrootte het lokaal gelijkekansenbeleid vorm geeft. Waar relevant maken we dat onderscheid doorheen dit rapport.

1.3. Leeswijzer

Dit rapport volgt de thema's die ook de leidraad vormden voor de gesprekken zelf:

2. Context en prioritering: welke GK-thema's krijgen meer of minder aandacht, en waarom?
3. Interne organisatie en regie: wie trekt het beleid, waar zit het ingebed, hoe verloopt de relatie met de bevoegde schepen(en)?
4. Externe samenwerking: adviesraden, partners en stakeholders.
5. Acties en themadagen: wat werkt en hoe worden themadagen ingezet?
6. Noden en ondersteuning: welke ondersteuning helpt lokale besturen vooruit?

We sluiten af met een synthese (7). Wil je liever meteen de essentie? Die vind je in 1.4 hieronder.

Elk hoofdstuk verbindt de bevindingen uit de twee focusgesprekken met de resultaten van de ledenbevraging 2025. Dit is een kwalitatieve verdieping, geen representatieve meting: de inzichten illustreren, nuanceren en verdiepen de cijfers uit de bevraging.

1.4 Kernbevindingen in het kort

- **Prioritering is zelden een bewuste keuze.** Bij kleine besturen bepaalt vooral beschikbare capaciteit welk GK-thema aandacht krijgt; bij centrumsteden is de politieke en maatschappelijke actualiteit bepalender.
- **Versnippering van bevoegdheid duikt overal op, maar met een ander gezicht.** Bij kleinere besturen gaat het om de afwezigheid van één duidelijke trekker; bij centrumsteden gaat het om een structurele spanning tussen beleidsdiensten (zonder budget) en uitvoerende diensten (met budget).
- **Het netwerk van partners is breed, maar ongelijk benut** en wordt kwetsbaarder naarmate het meer op vrijwilligers of individuele sleutelfiguren steunt, vooral bij kleine besturen.
- **Losse acties werken minder goed dan een structureel verhaal** - een inzicht dat op elke schaal terugkeert, maar de reden verschilt: van gebrek aan capaciteit tot politieke en maatschappelijke gevoeligheid.
- **Data is de grootste ondersteuningsnood, maar niet op dezelfde manier.** Kleinere besturen zijn vooral vragende partij voor onderbouwde argumenten om het belang van een gelijkekansenbeleid aan te tonen en vragen vooral hands-on materiaal (draaiboeken, kalenders, voorbeelden op maat); centrumsteden vragen harde cijfers en structurele instrumenten (monitoring, meldingsdata, praktijktesten) met oog op het bereiken van ondervertegenwoordigde stemmen.
- **Schaalgrootte en beperkt draagvlak zijn de twee rode draden doorheen dit rapport.** Dat pleit voor gedifferentieerde VVSG-ondersteuning, eerder dan één uniforme aanpak voor alle lokale besturen.

2. Context en prioritering van gelijkekansenthema's

Wat zegt de bevraging:

- Lokale besturen werken vooral aan digitale inclusie, herkomst/integratie en toegankelijkheid (infrastructuur en informatie); gendergelijkheid, LGBTI+, antidiscriminatie en antiracisme krijgen merklijk minder aandacht
- Intersectioneel werken is breed gekend (74%), maar de vertaling naar werkprocessen en beleid blijft moeilijk, met een uitgesproken nood aan ondersteuning

Bij centrumsteden speelt vooral actualiteit:

- Meldingen en interpellaties (bv. rond grensoverschrijdend gedrag of homofoob geweld) zetten thema's snel op de agenda, terwijl het beleid die snelheid niet altijd kan volgen
- Andere genoemde factoren: politieke prioriteiten, financiering, interne positionering, aanwezigheid van partners
- Eén centrumstad houdt zich strikt aan de thema's die letterlijk in het bestuursakkoord staan
- Brede sensibiliseringsacties zoals een Diversiteitsweek krijgen een gemengd onthaal: de meeste centrumsteden verkiezen inmiddels gerichte themadagen

Bij kleinere gemeenten spelen budget en capaciteit een grotere rol:

- Eén bestuur stelde het expliciet: *"Aangezien wij een kleine gemeente zijn, liggen de prioriteiten anders door het beperkte beschikbare budget."*
- Bij verschillende kleinere gemeenten is er geen aparte medewerker voor gelijke kansen: thema's zitten verspreid over diensten en medewerkers moeten thema's en opdrachten

combineren, waardoor sommige onderbelicht blijven. Transversaal samenwerken is hier de sleutel, maar de coördinatie van deze samenwerking blijft een uitdaging.

- Waar een prioriteit wél duidelijk is, hangt die vaak samen met wat toevallig al goed loopt (bv. een langlopende samenwerking, een uitgebouwde diversiteitswerking met LGBTI+-schooltraject), of met de specifieke "bril" van de organisatie:
 - het ene bestuur geeft voorrang aan thema's binnen de 4de pijler (inburgering, taalkansen, gezinnen met migratieachtergrond)
 - een ander bestuur net aan LGBTI+ via horizontale samenwerking tussen diensten

Wat dit toevoegt aan de bevraging: de bevraging toont vooral welke thema's aandacht krijgen; de focusgesprekken verklaren (deels) waarom: bij centrumsteden vooral politieke en maatschappelijke actualiteit, bij kleinere gemeenten vooral capaciteit en organisatorische inbedding. Dat pleit voor gedifferentieerde ondersteuning, eerder dan één uniforme aanpak. Beide focusgesprekken bevestigen dat prioritering zelden een bewuste, strategische keuze is.

3. Interne organisatie en regie

Wat zegt de bevraging: de bevoegdheid over gelijke kansen is sterk versnipperd.

- Aanwezigheid van een specifieke medewerker per GK-thema is sterk ongelijk verdeeld (van 78% bij digitale inclusie tot 30% bij gendergelijkheid). Vaak combineert één medewerker meerdere thema's, wat de beschikbare tijd beperkt
- Transversale samenwerking tussen diensten blijft beperkt en hangt sterk af van het thema (meer voor toegankelijkheid dan voor gender of LGBTI+) en van individuele medewerkers
- Politieke bevoegdheid is versnipperd: bij 44% van de besturen verdeeld over twee of meer schepenen
- Intern draagvlak is beperkt: 4 op 10 ervaart een gebrek aan intern draagvlak (bv. weerstand bij collega-diensten of leidinggevenden)

Bij centrumsteden zit er spanning op de relatie tussen beleid en uitvoering:

- De meeste budgetten zitten bij uitvoerende diensten (bv. openbaar domein), niet bij de beleidsdienst gelijke kansen
- Beleidsmedewerkers hebben geen hiërarchische positie en moeten andere diensten "aanjagen" op overtuigingskracht, een aanpak die sterk persoonsafhankelijk is.
- Dat speelt zich verschillend af per stad: in de ene stad onderhandelt de administratie eerst ambtelijk en wordt pas dan het politieke niveau betrokken; in een andere stad wordt alles net politiek beslist en gestuurd; in een derde, kleinere centrumstad nemen schepenen soms zelf de bevoegdheid van diensthoofden over
- Waar meerdere schepenen bevoegd zijn, kan zelfs een "strategisch spel" tussen hen ontstaan: budget afstaan aan een thema dat bij een andere schepen hoort, betekent minder politieke zichtbaarheid binnen het eigen domein, wat samenwerking tussen hen bemoeilijkt, ook al zou dat het gelijkekansenbeleid vooruit helpen

Bij kleinere gemeenten wisselt het sterk, van een heldere trekker tot totale afwezigheid:

- Bij het ene bestuur is er een duidelijke trekker met een structurele en constructieve ambtelijk-politieke samenwerking (tweewekelijks overleg, de schepenen verdedigt de thema's op het college)
- Bij een ander bestuur is er geen aanspreekpunt, en zit alles impliciet verspreid over diensten
- Bij één bestuur is de bevoegdheid versnipperd over liefst 5 schepenen (jeugd, sport & senioren, welzijn, digitalisering, BCSD en participatie), terwijl de trekker een eenmansdienst runt

- Sommige besturen willen een "sterk schepenmodel" – waarbij de schepen rechtstreeks en ad hoc opdrachten geeft, in plaats van de administratie zelf een structureel plan te laten trekken - bewust ombuigen naar meer ambtelijk eigenaarschap
- Bij een ander bestuur is er sterke horizontale samenwerking rond LGBTI+, dat opgenomen wordt door verschillende collega's en adviesraden, maar is er nood aan overkoepelende coördinatie
- Nog een ander bestuur ervaart een goede relatie met een gedreven schepen, maar mist een trekker om de versnippering tussen diensthoofden aan te pakken. De vraag naar een diversiteitsambtenaar ligt op tafel voor het personeelsbehoefteplan
- Diensten waar mee wordt samengewerkt aan gelijke kansen zijn voornamelijk Welzijn, OCMW, Integratie, Senioren, Jeugd, Vrije Tijd, Cultuur, Huis van het Kind, Lokale Dienstencentra

Wat dit toevoegt aan de bevraging: de bevraging ging na hoe versnipperd het lokaal gelijkekansenbeleid is; de focusgesprekken tonen wat die versnippering in de praktijk betekent. Bij centrumsteden gaat het om het spanningsveld tussen wie beleid maakt en wie het budget beheert, maar ook tussen het politieke niveau en het ambtelijke niveau. Dit vraagt veel onderhandelings- en overtuigingswerk. Bij kleinere gemeenten betekent beperkte capaciteit vaak dat gelijke kansen noodzakelijkerwijs verspreid zit over verschillende collega's en diensten. Een duidelijke trekker die transversale samenwerking aanjaagt, coördineert en het overzicht bewaart is dan cruciaal.

4. Externe samenwerking

Wat zegt de bevraging:

- 33 besturen noemen expliciet een brede mix van lokale en bovenlokale partners: integratie-/inburgeringssector, Regenbooghuizen/LGBTI+-organisaties, welzijns-/armoedeorganisaties, adviesraden/verenigingen rond toegankelijkheid
- Vlaamse expertiseorganisaties zijn overwegend gekend; met Inter en Cavaria wordt ook effectief samengewerkt. Een "aanwezig maar nog onderbenut netwerk"
- Ongeveer 1 op 3 besturen zit in een regionaal, Vlaams of internationaal netwerk, met veel interesse voor relevante netwerken
- 42% ervaart een gebrek aan lokale partners, vooral in kleinere gemeenten waar gespecialiseerde organisaties minder aanwezig zijn

Centrumsteden werken samen met een breed netwerk:

- Ze hebben toegang tot een uitgebreid lokaal netwerk (verenigingen, bedrijven, kennisinstellingen, adviesraden) en werken ook op regionaal, Vlaams en internationaal niveau samen (bv. netwerken, projectfinanciering)
- Ze hebben ook meer capaciteit dan kleinere gemeenten, al gaat het vaak nog om een beperkt aantal medewerkers voor een grote doelgroep
- Samenwerking verschuift vaak naar een hoger, projectmatig niveau, zoals een nieuw lerend netwerk rond grensoverschrijdend gedrag (VVSG, Plan International, Sensoa), en gezamenlijk overleg met het kabinet van de bevoegde minister over huurdiscriminatie. De Vlaamse overheid wordt zo aangesproken als partner, niet enkel als toezichthouder
- Niet elke stad doet mee aan elk bovenlokaal initiatief: welke samenwerkingen een stad aangaat, hangt sterk af van eigen politieke keuzes, capaciteit en visie
- Eén stad benoemt uitdrukkelijk dat inzetten op alle niveaus tegelijk (consulenten, projectleiders, schepenen, kabinetten, ...) de sleutel is om echt vooruitgang te boeken

Bij kleinere gemeenten is samenwerking informeler en persoonsafhankelijker:

- Kleine besturen leunen sterk op vrijwilligers en lokale verenigingen. Eén bestuur noemt zijn 22 buurtverenigingen de "oren en ogen" in het werkveld
- Die samenwerkingen blijven kwetsbaar: bij één bestuur viel een samenwerking met een gespecialiseerde vereniging stil toen de directeur ervan wegviel
- Gestructureerde adviesraden bestaan wel (seniorenraad, gezinsraad, LGBTI+-raad), net als minder formele participatienetwerken, -platformen en werkgroepen rond bepaalde thema's en initiatieven, maar eigenaarschap is vaak een uitdaging: bij één bestuur trekt de administratie de participatienetwerken, terwijl de leden zelf eerder bondgenoot dan mede-eigenaar zijn
- Ad hoc werkgroepen en initiatieven kunnen uitgroeien tot duurzame samenwerkingsverbanden, zo lichtte één bestuur toe hoe een werkgroep rond de tiendaagse van de geestelijke gezondheidszorg uitgroeide tot een duurzame partner in het lokale ecosysteem van werkgroepen en netwerken die ook gelijke kansen thema's behartigt
- Een intergemeentelijk netwerk rond inburgering waarbinnen met 20 andere gemeenten advies wordt gedeeld, is een sterk praktijkvoorbeeld
- Voor LGBTI+ wordt vaak specifiek samengewerkt met gespecialiseerde partners (Cavaria, Transgender Infopunt, regionale Pride-organisaties)

Wat dit toevoegt aan de bevraging: de bevraging toont dat het netwerk van partners breed maar ongelijk benut is, en dat vooral kleinere besturen een gebrek aan lokale partners ervaren (42%). Het focusgesprek met de kleinere gemeenten bevestigt en verdiept dat beeld: samenwerking is er vaak informeel, vrijwilligers- en persoonsafhankelijk. Waardevol, maar kwetsbaar zodra een sleutelfiguur wegvalt of ontbreekt. Bij centrumsteden vindt samenwerking logischerwijs veel breder plaats, zowel lokaal als bovenlokaal.

5. Acties en themadagen

Wat zegt de bevraging:

- Lokale besturen zetten vooral in op samenwerking met partners (81%), internationale themadagen als hefboom (74%), en vorming voor personeel (60%) en inwoners (53%)
- Omstaandertraining blijft zeldzaam (15% personeel, 9% inwoners), wat wijst op het meer gespecialiseerde karakter ervan én op de nood aan bijkomende ondersteuning
- Themadagen zijn laagdrempelig en zichtbaar, maar precies daardoor soms politiek gevoelig, wat tot terughoudendheid kan leiden

Bij centrumsteden groeit de voorkeur voor gerichte in plaats van brede acties:

- De meeste centrumsteden verkiezen gerichte themadagen om hun eigen beleid in de verf te zetten boven brede, gedeelde sensibiliseringsweken
- Waar een bestuursakkoord expliciete thema's vastlegt, wordt daar strikt aan vastgehouden: internationale dagen worden dan enkel benut als er al een onderliggend beleidsplan bestaat

Bij kleinere gemeenten ligt de focus op haalbaarheid en herhaling:

- Themadagen blijven vaak oppervlakkig (een vlag, een post op sociale media, een vermelding in de e-mailhandtekening) bij gebrek aan tijd en middelen
- Eén bestuur stelt voor om jaarlijks op één thema echt in de diepte te werken, in plaats van overal een beetje aan te raken
- Om kosten te drukken werken sommige besturen bovenlokaal samen, bv. met 5 andere gemeenten rond een gezamenlijke digitale week
- Herhaling wordt genoemd als succesfactor: een jaarlijks terugkerende, herkenbare actie bouwt geloofwaardigheid op

- Er is ook spanning tussen medewerkers en het politieke niveau: preventiewerkers zijn kritisch over eenmalige interventies, die soms het tegenovergestelde effect hebben (onveiligheidsgevoel i.p.v. veiligheidsgevoel)
- Veiligheid als instaphema werkt opvallend goed: wie start vanuit veiligheid en een netwerk met de politie opbouwt, vindt voor andere, gevoeliger thema's makkelijker ingang
- Nabijheid van een centrumstad speelt ook mee: waarom zelf iets organiseren als inwoners toch naar het grote evenement daar trekken? Dat voedt, samen met het grote aantal internationale themadagen, een gevoel van "moeheid": een themadag zonder breder beleidskader heeft weinig zin

Wat dit toevoegt aan de bevraging: de bevraging signaleert dat themadagen politiek gevoelig kunnen liggen; de focusgesprekken tonen concreet waarom: van eenvoudige capaciteitsproblemen bij kleinere besturen tot bewuste strategische keuzes over geloofwaardigheid bij centrumsteden. Eén inzicht keert bij beide groepen terug: eenmalige, oppervlakkige acties werken minder goed dan acties die kaderen in een breder, structureel verhaal.

6. Noden en ondersteuning

Wat zegt de bevraging:

- Grootste drempels: beperkte personeelscapaciteit (75%) en budget (53%), gebrek aan interne regie (meer dan de helft), en tekort aan kennis/expertise (53% intern, 38% extern)
- Data en cijfers staan met stip op 1 als ondersteuningsnood (74% bovenlokaal, 53% lokaal)
- Verder gevraagd: individueel advies op maat (64%), lerende netwerken (62%), tools om medewerkers te sensibiliseren (62%), praktijkvoorbeelden uit vergelijkbare gemeenten (58%), en vorming voor medewerkers (57%) en mandatarissen (43%)

Bij centrumsteden is de nood aan data het meest uitgesproken en concreet:

- Dringende nood aan cijfers en data, bv. over het aantal inwoners met een handicap of hun woonnoden. Vandaag missen steden deze informatie. Ook voor de toekenning en het bekendmaken van ondersteuningsmaatregelen voor bijvoorbeeld (ouders van) personen met een handicap, zijn gegevens nodig die momenteel omwille van GDPR niet verzameld kunnen worden.
- De meldingsgraad voor LGBTI+-discriminatie ligt zeer laag terwijl het "dark number" torenhoog is, wat het moeilijk maakt om de noodzaak van beleid hard te maken; meldingsdata zitten bovendien versnipperd over steden, gemeenten en instellingen
- De Stadsmonitor wordt aangehaald als een waardevol en rijk instrument voor lokale data, maar het zou interessant zijn om ook andere indicatoren rond gelijke kansen op te nemen, bijvoorbeeld rond racisme en discriminatie.
- Nood aan een werkbaar kader voor praktijktesten, in eerste instantie op de woningmarkt

Bij kleinere gemeenten gaat het vooral om praktische vertaling:

- Terugkerende vraag naar een draaiboek of menu van kant-en-klare acties: moeilijk om van nul te beginnen
- Middelen: één bestuur vermeldt dat het over amper 4.000 euro per jaar beschikt voor het volledige gelijkekansenbeleid
- Begeleiding bij de vertaalslag van goede voorbeelden. Die bestaan vaak bij grote steden, maar zijn niet zomaar toepasbaar in een kleine context
- Nood aan een netwerk van lokale meldpuntorganisaties, met een vraag naar VVSG-vorming om dat netwerk op te starten

- De bonusvraag (wat zou je doen met 1 extra voltijdse medewerker) legt een aantal pijnpunten bloot: cijfermateriaal verzamelen om het beleid te overtuigen; outreachend werken met de doelgroep zelf; een verbindingsfiguur tussen diensten; bewustwording rond de etnisch-culturele dimensie binnen gelijke kansen; een inclusiebeleid voor de eigen werkvloer, niet enkel voor inwoners

Wat dit toevoegt aan de bevraging: de bevraging plaatst data op nummer één, en de focusgesprekken bevestigen dat, met een duidelijk schaafeffect. Centrumsteden vragen vooral harde cijfers en structurele instrumenten (monitoring, meldingsdata, praktijktesten); kleinere besturen vragen vooral praktische vertaling (draaiboeken, voorbeelden op maat). Eén nood is gedeeld: vorming en draagvlak bij mandatarissen, zodat de druk niet alleen op de ambtenaar komt te liggen.

7. Synthese

7.1 Van cijfers naar praktijk

De focusgesprekken geven op drie manieren meer diepgang aan de bevraging:

- **Bevestiging:** de belangrijkste patronen uit de bevraging (versnippering van bevoegdheid, nadruk op sensibilisering, grote vraag naar data) krijgen in de gesprekken een gezicht en een concreet verhaal.
- **Verklaring:** de gesprekken tonen het waarom. Welke factoren prioritering bepalen, waarom bepaalde data en informatie zo belangrijk zijn.
- **Nuance:** ze brengen spanningen naar boven die een vragenlijst moeilijk vangt, zoals de spanning tussen medewerkers en politiek niveau over de zin van eenmalige acties, of hoe kwetsbaar een samenwerking kan zijn wanneer één sleutelfiguur wegvalt.

7.2 Twee rode draden

Schaalgrootte (zie ook 1.4): hoe groter het bestuur, hoe explicieter en politieker de dynamiek; hoe kleiner het bestuur, hoe meer alles afhangt van de inzet en goodwill van enkele personen.

Beperkt politiek (en maatschappelijk) draagvlak: dat uit zich in een “sterk schepenmodel” met expliciete politieke sturing, weerstand bij individuele mandatarissen, kritische interpellaties, voorzichtigheid om sommige acties bewust niet of anders uit te rollen. De grote vraag naar data en cijfers (hoofdstuk 6) hangt hier rechtstreeks mee samen: cijfers en verhalen zijn nodig om het belang van gelijkekansenbeleid hard te maken richting het politieke niveau. Dat draagvlak is op zijn beurt de hefboom om de vaak beperkte personeelsinzet en budgetten te vergroten.

7.3 Wat dit betekent voor VVSG, Vlaanderen en de partnerorganisaties

- Lokale besturen vragen vooral om **instrumenten die zich laten aanpassen aan hun eigen schaal en context**, dus geen pasklare methodes die enkel in een grote stad werken, maar bouwstenen die een klein bestuur zelf kan vertalen naar wat haalbaar is met de beschikbare tijd en middelen.
- De vraag naar **modulaire, betaalbare vorming** - ook voor mandatarissen - weegt zwaarder door dan de vraag naar lange, dure trajecten. Dat is vooral een aanpassing aan de huidige realiteit van beperkt draagvlak voor lokaal gelijkekansenbeleid (en dus beperkte personeelsinzet en budgetten, zie 7.2), geen oplossing ervoor.

- Daarom ligt er ook een taak in het actief **vergroten van dat draagvlak zelf** - politiek én maatschappelijk, want beide hangen samen: een gevoelig traject botst soms op weerstand bij inwoners, een instrument wordt soms vermeden uit vrees voor negatieve framing. Draagvlak opbouwen is dan geen randvoorwaarde, maar een kernvoorwaarde voor de rest van de ondersteuning.
- De vaststelling dat bestaande participatiekanalen niet altijd de juiste stemmen binnenbrengen, vraagt om **gerichte begeleiding** van besturen die daar aan willen werken.
- De concrete nood aan cijfers, meldingsdata en gedeelde monitoringinstrumenten (vooral bij centrumsteden) is een duidelijk signaal.
- Zowel kleine als grote besturen hebben baat bij meer **zichtbaarheid van elkaars goede praktijken**, en bij begeleiding om een praktijk die elders werkt te vertalen naar de eigen organisatie. Dat vraagt om actief, aanhoudend werk, niet om een eenmalige inventaris.

Dit rapport bevestigt vooral één ding: één gelijkekansenbeleid bestaat niet. Doeltreffende ondersteuning voor 2027 en verder zal zich moeten aanpassen aan waar een bestuur staat qua schaal, qua capaciteit, en qua wat een thema al dan niet politiek haalbaar maakt.

Heb je een vraag over dit rapport?
Neem dan contact op via samenleven@vvsg.be

vvsg