

STEDEN BEVORDEREN DIVERSITEIT

- Bevindingen en
• aanbevelingen
• uit het peer
• review-project
• “Diversity and
• Equality in
• European Cities”



INLEIDING	•	
Benchmarking en peer reviewing	•	3
Beleidsdialoog	:	4
Verklarende woordenlijst	:	5

BENCHMARKING VAN DIVERSITEIT EN GELIJKHEID IN EUROPESE STEDEN: DE DIVE-BENCHMARK

BEVINDINGEN EN AANBEVELINGEN	•	8
Inleiding	•	8
De stad als beleidsmaker en dienstverlener	:	8
Inzetten op diversiteit en gelijkheid	①	8
Samenwerking met andere bestuurslagen	②	9
Registratie van ervaringen van migranten als gebruikers van diensten	③	10
Overleg met burgers met een migrantenachtergrond	④	11
Aan de migrantenbevolking aangepaste dienstverlening in huisvesting	⑤	13
Aan de migrantenbevolking aangepaste onderwijsdiensten	⑥	14
Aan de migrantenbevolking aangepaste personeelsdiensten	⑦	16
Aan migrantenondernemers aangepaste ondernemingsdiensten	⑧	17
De stad als werkgever	:	19
Een personeelsbestand dat de bevolking van steden weerspiegelt	①	19
Het gemeentepersoneel intercultureel bewuster maken	②	20
Registratie van ervaringen van migranten op de werkvloer	③	22
Werving en bevordering van migranten	④	23
De stad als inkoper van goederen en diensten	:	24
Gelijkwaardige toegang tot openbare contracten voor migrantenondernemingen en diverse bedrijven	①	24
Diversiteits- en gelijkheidsprincipes bij overheidscontracten	②	25
Aannemers helpen bij diversiteits- en gelijkheidsverplichtingen	③	26

BESLUIT EN VOORUITZICHTEN VOOR DE TOEKOMST

• 27

DANKWOORD

Wij bedanken hierbij graag alle DIVE-collega's (peers) van de steden *Amsterdam* (Flavia Reil en Judith Suurmond), *Berlijn* (Ulrich Raiser en Doris Nahawandi), *Leeds* (John England, Lelir Yeung en Nicola Sedgwick), *Rome* (Federico Bardanzellu, Angelico Bonuccelli, Marco Merlini en Laura Anzideo) en van de *Greater London Authority* in Londen (Roudy Shafie, Maria Diaz-Palomares en Anna-Maria Spyriouni). Bovendien zijn we veel dank verschuldigd aan de peers van INTI-CITIES die graag hun ervaring en kennis met de DIVE-partners deelden: *Barcelona* (Ramon Sanahuja), *Belfast* (Hazel Francey), *Helsinki* (Anu Riila) en *Tampere* (Maria Nyrhinen en Virpi Tolonen). Wij willen ook graag onze gastheren- en vrouwen in alle gaststeden bedanken voor hun gastvrijheid en alle voorbereidingen die met de organisatie van onze bezoeken gepaard gingen.

Voor hun begeleiding en steun willen wij ook onze collega's bij EUROCITIES bedanken: Silke Moschitz, Simon Guentner, en in het bijzonder Dirk Gebhardt en bij MPG: Jan Niessen. Dank ook aan Allen Creedy van 'ethical partnership' www.ethicalpartnership.co.uk die de peer review-methodologie heeft voorbereid en elk van de peer review-bezoeken ondersteunde.

Tot slot willen wij graag voor hun tijd en openheid iedereen bedanken die ermee instemde om als onderdeel van het project ondervraagd te worden.

AUTEURS:

Theresa Moloney van EUROCITIES



EUROCITIES is een netwerk van meer dan 140 grote Europese steden dat steden een stem geeft in Europa door de dialoog aan te gaan met de Europese instellingen over alle aspecten van de Europese wetgeving en over het beleid en de programma's die een invloed hebben op steden en hun inwoners. EUROCITIES biedt zijn leden een platform om hun kennis en ideeën met elkaar te delen en samen innovatieve oplossingen voor gemeenschappelijke problemen te analyseren en te ontwikkelen. Voor integratie werken er twee werkgroepen van stadsambtenaren aan vraagstukken rond migratie en integratie en economische migratie. www.eurocities.eu



Het DIVE-project werd mede gefinancierd door de Europese Commissie, DG Justitie, Vrijheid en Veiligheid in het kader van het Europees Fonds voor de Integratie van Onderdanen van Derde Landen. De informatie in deze publicatie weerspiegelt niet noodzakelijk het standpunt of de mening van de Europese Commissie. Iedere verantwoordelijkheid voor de inhoud van deze publicatie berust bij EUROCITIES en MPG.

DESIGN

fuel. www.fueldesign.be

PARTNERS



MAYOR OF LONDON



Alex Kirchberger van Migration Policy Group



De Migration Policy Group is een 'denk- en doetank' die in 1995 werd opgericht om bij te dragen aan een blijvende en positieve verandering om te komen tot een open en allesomvattende samenleving. MPG wil dat bereiken door deskundige Europese debatten en acties ten voordele van migratie, gelijkheid en diversiteit te stimuleren. Bovendien wil het de samenwerking tussen overheidsinstanties, maatschappelijke organisaties en privésectoren stimuleren. Die missie komt tot uitdrukking in vier hoofdactiviteiten: (1) verzamelen, analyseren en delen van informatie, (2) mogelijkheden creëren om in dialoog te gaan en van elkaar te leren, (3) alle spelers mobiliseren en bij het beleidsdebat betrekken, en (4) netwerken van deskundigen opzetten, stimuleren en leiden. www.migpolgroup.org

COPYRIGHT © 2010 EUROCITIES asbl, Brussel, België, namens de projectpartners van DIVE. Als u (delen uit) deze publicatie wilt overnemen, gelieve dan de titel en de organisaties die deze publicatie tot stand brachten te vermelden.

Verkrijgbaar bij EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu / www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Verkrijgbaar bij Migration Policy Group
www.migpolgroup.org / info@migpolgroup.com

INLEIDING ●

Europese steden worden steeds diverser: nieuwe migranten dragen op verschillende manieren bij aan de stedelijke groei. Stedelijke overheden spelen een belangrijke rol in de ondersteuning van migranten om in hun nieuwe samenleving te integreren en moeten zich dan ook voortdurend aanpassen aan de behoeften van nieuwe bevolkingsgroepen en een manier vinden om de diversiteit van hun bevolking ten volle te benutten. Het DIVE-project (*Diversity and Equality in European Cities*) helpt de steden deze uitdagingen het hoofd te bieden door hen vlotter kennis te laten nemen van innovatieve benaderingen op het gebied van lokaal integratiebeleid.

Onder leiding van EURO-CITIES, het netwerk van grote Europese steden, bracht DIVE de deelnemende steden Amsterdam, Rome, Leeds, Berlijn en Londen, en de deskundige partners Migration Policy Group en ethical partnership samen in een benchmark- en peer review-project over het diversiteits- en gelijkheidsbeleid inzake de integratie van migranten. Uitgaande van het principe dat integratie wederzijdse aanpassing vereist tussen reeds gevestigde inwoners en migranten, concentreerde het DIVE-project zich op die beleidsmaatregelen die diversiteit en gelijkheid stimuleren binnen de stedelijke overheden. DIVE onderzocht hoe steden doeltreffend een beleid kunnen voeren dat diversiteit omarmt en gelijke kansen creëert zodat ze de voordelen van een diverse bevolking ten volle kunnen benutten.

Het project identificeerde vier belangrijke rollen die plaatselijke autoriteiten spelen en die diversiteit en gelijkheid kunnen

stimuleren: werkgever, beleidsmaker, dienstverlener en inkoper. Deze vier rollen werden uitgekozen om de lokale besluitvormers concrete aanbevelingen te kunnen geven over hoe de hindernissen te nemen die het hen moeilijk maken om volledig te kunnen genieten van de diversiteit van hun bevolking.

Of het nu Berlijn of Rome is, steden ervaren dezelfde problemen om diversiteits- en gelijkheidsprincipes in hun beleid in te passen en hun diensten overeenkomstig aan te passen, zij het om ervoor te zorgen dat hun personeel over de nodige vaardigheden beschikt om met een diverse klantenbasis om te gaan of om erover te waken dat hun leveranciers diversiteit en gelijkheid respecteren. De aanpak van deze problemen is afhankelijk van de lokale en nationale context waarbinnen de steden werken. Het ontging DIVE niet dat dergelijke contextuele verschillen uitmondten in verschillende benaderingen en het project hield daar bij de analyse ook rekening mee. Doel van het project was voor de vier gebieden aanbevelingen te doen die in eender welke Europese stad toegepast kunnen worden, ongeacht de specifieke context ervan. Op de volgende pagina's vindt u de resultaten van het project. Na een overzicht van de benchmark die de DIVE-partners ontwierpen, volgt een gedetailleerde analyse van elk van de vier rollen waarvan de gemeenschappelijke problemen en de mogelijke aanpak ervan benadrukt worden. U vindt ook voorbeelden van succesvolle praktijken in elk van de onderzochte steden. Die kunnen de lokale autoriteiten inspireren om hun toekomstige beleid en diensten te plannen en/of aan te passen.

Benchmarking en Peer Reviewing

Ontworpen onder leiding van de Migration Policy Group (MPG) en met de input van de projectpartners, leverde de benchmark die in het DIVE-project gebruikt werd de normen waarnaar de steden streefden en het ijkpunt dat werd genomen om de prestaties op de vier onderzochte gebieden tegen af te meten. Peer reviews in Amsterdam, Berlijn, Leeds en Rome pasten daarna deze gezamenlijk bepaalde benchmark toe om van elkaar te leren en te beoordelen hoe elke stad presteerde.¹

De peer review-teams bestonden uit plaatselijke integratieambtenaren van de partnersteden, deskundigen op het gebied van benchmarking en peer reviewing en een projectcoördinator. Elke peer review begon met een zelfevaluatie van de onderzochte stad, gemeten aan de hand van de benchmarknormen die in een beginrapport werden vastgelegd. Vervolgens begonnen de peers via een desk review het beginrapport te evalueren waarna de eerste hypothesen naar voren kwamen over hoe de stad, op basis van de aangeleverde gegevens, presteerde ten opzichte van de benchmark.

Daarna volgde de kernfase van de peer review: een vierdaags bezoek aan de onderzochte stad waar de peers de hypothesen die uit hun desk review naar voren waren gekomen konden testen door gemeentepersoneel te ondervragen en in een workshop externe betrokkenen te ontmoeten. Nadat het peer review-team intensief informatie had verzameld, maakten

¹ Het DIVE-project werkte verder met de leer methode die het INTI-CITIES-project toepaste bij de vorige peer review. De DIVE-peer reviews profiteerden van de voortdurende betrokkenheid van de INTI-CITIES-partners die hun kennis en leer methodes met de DIVE-partners deelden.

ze hun bevindingen en aanbevelingen kenbaar in een feedbackrapport. In de laatste fase presenteerde een peer de conclusies aan de stad.

De peer review-benadering maakt het makkelijker transnationaal van elkaar te leren door leden van het stadsbestuur toe te laten hun kennis en ervaring uit te wisselen via een gestructureerde en geconcentreerde analysemethodologie. De rol van de benchmark is een standaardnorm leveren die niet aan de lokale context gebonden is maar een niet-plaatsgebonden kennis oplevert die ook in andere steden gebruikt kan worden.

Peer reviewing en benchmarking op het gebied van lokaal integratiebeleid zijn innovatieve en efficiënte hulpmiddelen voor wederzijds leren. De feedback van een internationaal deskundigenteam levert elke onderzochte stad een beter inzicht in de waaier aan beleidsopties en een goed overzicht op de prestaties van de stad. Omdat deze feedback gegeven wordt door 'kritische vrienden' die dagelijks gelijksoortige problemen het hoofd moeten bieden en de beperkingen waarbinnen steden hun ambities moeten realiseren maar al te goed begrijpen, wordt ze vaak meer gewaardeerd en heeft ze meer invloed dan dure adviesrapporten. Ook de peers zelf leren bij.

Ze worden immers in andere grote Europese steden blootgesteld aan verschillende benaderingen en krijgen de gelegenheid zich te laten inspireren door de aanpak van andere steden. Zo brengen ze nieuwe ideeën mee terug voor hun eigen stad.²

Beleidsdialoog

DIVE bood ook de gelegenheid om de beleidsdialoog tussen EUROCITIES en het Directoraat-generaal Justitie, vrijheid en veiligheid van de Europese Commissie voort te zetten over hoe Europese en lokale niveaus het best kunnen samenwerken voor de implementatie van de gemeenschappelijke basisbeginselen die het Europees integratiekader moeten ondersteunen.

DIVE-partners hielden nog twee *INTEGRATING CITIES*-conferenties, waar spelers op lokaal, nationaal en Europees niveau met elkaar in contact gebracht werden. De derde *INTEGRATING CITIES*-conferentie vond plaats in april 2009 in Berlijn. De nadruk lag er op de rol van diversiteitsmanagement en gelijke kansen in lokaal integratiebeleid. Op de vierde *INTEGRATING CITIES*-conferentie in Londen in februari 2010 werden de bevindingen van dit project gepresenteerd en werd het *Integrating Cities Charter* gelanceerd over de rol van lokale overheden voor wat betreft diversiteits- en gelijkheidsbeleid bij de integratie van immigranten. Dit Charter werd opgesteld door DIVE-partnersteden in samenwerking met de EUROCITIES-werkgroep Migratie en Integratie. EUROCITIES breidt met dit Charter de eigen normen uit en vernieuwt zijn standaardnormen op het ogenblik dat de Europese Commissie, de Europese Raad en het Europees Parlement een nieuw migratie- en integratiekader goedkeuren.³

Wij vertrouwen erop dat u deze publicatie interessant vindt en leest als een nuttig hulpmiddel dat steden aan hun lokale context kunnen aanpassen. Wij delen graag onze kennis met u.

² Als u meer te weten wilt komen over de individuele stappen die bij een peer review komen kijken, kunt u het *INITI-CITIES*-eindrapport lezen. Dat bevat een stap-voor-stapgids die u, samen met meer details over de *INTI-CITIES* en *DIVE* peer review-projecten, kunt vinden op: www.integratingcities.eu

U kunt ook een korte wegwijzer over peer reviewing vinden in de *EUROCITIES*-toolkit voor wederzijds leren: www.inclusivecities.eu

³ Het programma van Stockholm – een open en veilig Europa ten dienste en ter bescherming van de burger: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/nl/09/st17/st17o24.nl09.pdf>

Verklarende woordenlijst

De verklarende woordenlijst hieronder bevat definities die door het project heen gebruikt werden. Ze dienen als achtergrondinformatie en om een gemeenschappelijk kader te bieden voor de peer reviews – deze lijst is zeker niet volledig en mag niet gezien worden als totaal overeenstemmend met de nationale en/of lokale definities die de stadsbesturen in hun dagelijkse praktijk gebruiken.

TERM	DEFINITIE	BRONNEN
DIVERSE BEDRIJVEN	Een onderneming wordt omschreven als een ‘divers bedrijf’ als het personeelsbestand de samenstelling van de bevolking van de stad weerspiegelt en/of als de inkoopprocedures van het bedrijf proactief diversiteits- en gelijkheidsprincipes omvatten.	<i>Projectdefinitie</i>
DIVERSITEIT	In het kader van het DIVE-project wordt diversiteit gezien in sociale, culturele en demografische zin waarbij een samenleving of groep samengesteld is uit mensen van verschillende nationaliteiten, rassen of etnische achtergronden.	<i>Projectdefinitie</i>
GELIJKHEID	In het kader van het DIVE-project werd specifiek aandacht besteed aan nationale, raciale en etnische gelijkheid, dus zonder discriminatie op grond van nationaliteit, ras of etniciteit.	<i>Projectdefinitie</i>
INTERCULTURELE VAARDIGHEDEN	De vaardigheden, kennis en intelligentie die vereist zijn om op doeltreffende wijze samen te kunnen werken met mensen met zeer uiteenlopende taalkundige en culturele achtergronden.	<i>Uk National Occupational Standards for Intercultural Working; ‘Integration Encyclopedia’, Duits federaal bureau voor migratie en vluchtelingen</i>
MIGRANTENONDERNEMING	Een onderneming wordt als ‘migrantenonderneming’ beschouwd als 51% of meer van het bedrijf in het bezit is van mensen met een migrantenachtergrond.	<i>Minority Supplier Development UK; Supplier Diversity Europe; London Greater Authority; Transport for London</i>
PERSOON MET EEN MIGRANTENACHTERGROND	In het kader van het project, worden volgende categorieën van personen beschouwd als ‘mensen met een migrantenachtergrond’: <ul style="list-style-type: none"> • Alle mensen uit landen buiten de Europese Unie en ander westerse landen zoals de VS, Japan, enz. • Alle mensen die in het buitenland geboren zijn of waarvan minstens één ouder in het buitenland geboren is. • Alle mensen die tot een etnische minderheid behoren volgens de officiële classificatienormen van de landen die aan het DIVE-project deelnemen, bv. zwarte en etnische burgers in het Verenigd Koninkrijk. 	<i>Centraal Bureau voor de Statistiek; Statistisches Bundesamt Deutschland; UK Office for National Statistics; Istituto Nazionale di Statistica</i>
OVERHEIDSINKOOP	Het proces waarmee overheden, regionale en plaatselijke openbare diensten of organen die onder het publiekrecht vallen (voor meer dan 50% gefinancierd, gecontroleerd of bestuurd door openbare autoriteiten) goederen en diensten verwerven.	<i>Richtlijn 2004/18/EG betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten</i>

BENCHMARKING VAN DIVERSITEIT EN GELIJKHEID IN EUROPESE STEDEN: DE DIVE-BENCHMARK



Bij de ontwikkeling van de DIVE-benchmark, werd de nadruk gelegd op het identificeren van de hoogste normen die er op het gebied van diversiteit en gelijkheid bij openbare besturen in heel Europa bestaan. Ook projecten en modellen uit niet-Europese landen zoals Canada en Australië werden in beschouwing genomen.

De benchmark is verdeeld in drie groepen die overeenkomen met de vier rollen die de verschillende activiteiten van plaatselijke autoriteiten omvatten: beleidsvorming, dienstverlening, personeelsbeleid en inkoop. De eerste twee werden in één enkele groep gecombineerd om het gepaste aantal indicatoren te krijgen voor de twee volledige interviewdagen tijdens de peer review-bezoeken.

Naast deze rollen werden vier beleidsgebieden gekozen om de vier bovenvermelde rollen te illustreren: huisvesting, onderwijs, toegang tot de arbeidsmarkt en ondernemerschap. Het verzekeren van gelijkwaardige toegang tot fatsoenlijke huisvesting, kwaliteitsonderwijs en betaalde activiteiten is de hoeksteen van een doeltreffend integratiebeleid.

Binnen deze beleidsgebieden werd bijzondere aandacht besteed aan maatregelen en diensten voor nieuwkomers, ouders en leerkrachten, migrantenjongeren in de overgang van school naar werk en aan ondernemers binnen de migrantengemeenschappen.

De benchmark combineert resultaat, proces en statistische indicatoren die trachten de acties van plaatselijke autoriteiten in bovenvermelde rollen en beleidsgebieden te linken aan de werkelijke situatie ter plaatse.

Voor elke indicator werden gegevens gebruikt uit de beginrapporten van de steden, interviews met het personeel, workshops met belanghebbenden en andere ondersteunende documentatie en statistieken die door de gaststeden werden aangeleverd.

Terwijl de benchmark de peer review oriënteerde, werkte het peer review-proces als proefterrein voor de benchmark. De indicatoren die u hier vindt werden na afloop van het proces herzien overeenkomstig de feedback van de peers. Zo werd er bijvoorbeeld een tweede resultaatsindicator toegevoegd aan de reeks indicatoren die verband houdt met de stad als inkoper van goederen en diensten om zo te kunnen bepalen of de lokale overheidsleveranciers bestaan uit bedrijven die in hun personeelsbeleid de diversiteits- en gelijkheidsprincipes toepassen.

De stad als beleidsmaker en dienstverlener

Aangezien de integratie van migranten op lokaal niveau gebeurt, moeten steden hun lokaal beleid baseren op een evaluatie van de behoeften van migranten en zorgen dat het coherent is met het nationale beleid.

Om wederzijdse aanpassing tussen de gastsamenlevingen en de migranten te stimuleren moeten de steden hun diensten organiseren op een manier die toegankelijk en betaalbaar is voor alle burgers, ongeacht hun cultuur, etniciteit of godsdienst.

- De gemeente heeft gegevens ter beschikking die het mogelijk maken de huisvestingssituatie (waaronder segregatiepatronen) en woningbehoeften te beoordelen en gebruikt deze gegevens om een beleid uit te stippelen en de stedelijke diensten aan te passen
- De gemeente heeft gegevens ter beschikking die het mogelijk maken de onderwijssituatie en –behoeften te beoordelen en gebruikt deze gegevens om een beleid uit te stippelen en de stedelijke diensten aan te passen
- De gemeente heeft gegevens ter beschikking die het mogelijk maken de situatie en behoeften te beoordelen die nodig zijn om de arbeidsmarkt te betreden en gebruikt deze gegevens om een beleid uit te stippelen en de stedelijke diensten aan te passen

- De gemeente heeft gegevens ter beschikking die het mogelijk maken de situatie en behoeften van zelfstandigen te beoordelen en gebruikt deze gegevens om een beleid uit te stippelen en de stedelijke diensten aan te passen
- Beleidsdoelstellingen inzake gelijkwaardige toegang en non-discriminatie worden geïntegreerd in het gemeentebestuur en de stedelijke diensten
- De gemeente werkt proactief op het gebied van relevant Europees en nationaal beleid en gaat de dialoog aan met andere bestuurslagen
- Mensen met een migrantenachtergrond kunnen op een eerlijke en gelijkwaardige manier van de diensten genieten en halen gelijksoortige tevredenheidpercentages dan andere gebruikers
- De gemeente raadpleegt haar burgers, met inbegrip van migranten, bij de beleidsplanning en het opzetten van diensten
- De gemeentelijke huisvestingsdiensten zijn aangepast aan de behoeften van migranten
- De gemeentelijke onderwijsdiensten zijn aangepast aan de behoeften van migranten
- De gemeentelijke diensten op het gebied van personeelsbeleid zijn aangepast aan de behoeften van migranten
- De gemeentelijke ondernemingsdiensten zijn aangepast aan de behoeften van migranten

De stad als werkgever

De meeste migranten in Europa werken in de privésector. Daar staat tegenover dat de plaatselijke autoriteiten vaak de belangrijkste werkgevers in de lokale economie zijn. Ze bevinden zich dan ook in een unieke positie om de toegang tot de arbeidsmarkt voor migranten te verbeteren door hen te integreren in hun eigen personeelsbestand wat zowel voordelen oplevert voor het stadsbestuur als voor de stad als geheel.

- De samenstelling van het gemeentelijke personeelsbestand weerspiegelt op alle niveaus de samenstelling van de bevolking
- Het gemeentepersoneel (vooral managers van diensten, hrm-managers en personeel dat instaat voor de dienstverlening) is zich bewust van interculturaliteit en heeft er begrip voor
- Personeel met een migrantenachtergrond wordt door hun managers en collega's eerlijk en gelijkwaardig behandeld
- De gemeente promoot zichzelf als werkgever van mensen met een migrantenachtergrond
- Etnische diversiteit en gelijkheidsprincipes zijn geïntegreerd in het promotie- en beoordelingssysteem van de wervingsprocedures
- Gegevens over gelijkheid en diversiteit worden gebruikt voor het monitoren van het gemeentelijke personeelsbestand en de werkgelegenheidscyclus en om doelstellingen uit te stippelen

De stad als inkoper van goederen en diensten

Lokale autoriteiten kopen voor hun dagelijkse praktijk enorme hoeveelheden goederen en diensten in, variërend van kantoormeubilair tot adviesverlening. Terwijl het hoofd criterium om overheidsopdrachten toe te kennen de prijs-kwaliteitverhouding is, laten nationale en Europese regelgevingen het wel toe ook rekening te houden met het milieu en sociale overwegingen. Vanuit dit oogpunt kunnen overheidsinkopen gebruikt worden als een extra hulpmiddel om het stedelijke diversiteits- en gelijkheidsbeleid te ondersteunen.

- Migrant ondernemingen hebben dezelfde kansen om mee te dingen naar gemeentelijke aanbestedingen
- De gemeente stelt zijn leveranciersbestand samen uit ondernemingen die de diversiteits- en gelijkheidsprincipes in hun personeelsbeleid toepassen
- De gemeente verstrekt de middelen om de diversiteits- en gelijkheidsprincipes in openbare aanbestedingsprocedures op te nemen
- Diversiteits- en gelijkheidsprincipes zijn in de openbare aanbestedingsprocedures geïntegreerd
- Promoten van diversiteits- en gelijkheidsprincipes bij contractanten
- Doelgerichte promotie van openbare contracten voor migrant ondernemingen en diverse bedrijven
- Diversiteits- en gelijkheidsgegevens van succesvolle aanbieders en bieders worden gemonitord en helpen het beleid te verbeteren

BEVINDINGEN EN AANBEVELINGEN

Inleiding

De analyse werd gemaakt op basis van de gegevens die de peers verzamelden over hoe de steden op het gebied van personeelsbeleid, beleidsvorming, dienstverlening en overheidsinkopen doeltreffend diversiteits- en gelijkheidsprincipes promoten. Die gegevens werden verzameld tijdens de peer review-bezoeken in Leeds, Berlijn, Amsterdam en Rome en uit de individuele rapporten per stad die de peers na hun bezoek opstelden.

De analyse is geen classificatie-toepassing maar eerder een poging om:

- De nadruk te leggen op de goede praktijkvoorbeelden die de peers in de DIVE-steden vaststelden
- Gemeenschappelijke problemen waarmee de DIVE-steden te kampen hebben te identificeren, uitdagingen waar ook andere Europese steden mee geconfronteerd kunnen worden
- Aanbevelingen voor te stellen die ook toegepast kunnen worden in steden die niet aan het DIVE-project deelnamen

De bevindingen en aanbevelingen volgen consequent de benchmark die de peer reviews door heel het

project heeft geleid. Voor elke indicator wordt de huidige situatie beoordeeld. Daarna worden gemeenschappelijke uitdagingen opgesomd, samen met aanbevelingen die de lokale autoriteiten kunnen helpen om hun beleid en hun diensten te verbeteren.

Het is van belang te begrijpen dat Europese steden allemaal in een verschillende context werken. Hun rollen en bevoegdheden op sommige gebieden, zoals onderwijs en arbeidsmarkttoegang, verschillen soms sterk van elkaar. Sommige steden worden beperkt door hun nationale regelgevingen en beleidskaders of -benaderingen, terwijl in andere steden de bevoegdheden op verschillende

beleidsniveaus versnipperd zijn tussen de stad en andere belanghebbende organen. Bovendien hebben de vier deelnemende steden allemaal verschillende juridische kaders voor het stimuleren van gelijkheid en diversiteit die bepalen hoe ze diensten opzetten en leveren. Ook de financiële middelen, de manier waarop die verkregen worden, en de mate van autonomie die er is om die belastingen te spenderen, verschillen van stad tot stad. Tot slot moet men ook in gedachten houden dat het politieke landschap niet overal hetzelfde is waardoor ook de politieke prioriteiten van elkaar kunnen verschillen.

De stad als beleidsmaker en dienstverlener

1 Inzetten op diversiteit en gelijkheid

STAND VAN ZAKEN *Uit de DIVE-peer reviews blijkt een groeiende betrokkenheid bij diversiteit en gelijkheid in het beleid van Europese steden. Niettemin kunnen er in de verschillende beleidsgebieden kloven en barsten geïdentificeerd worden tussen dit engagement en de dagelijkse praktijk van het beleid dat niet altijd het gewenste effect sorteert. De lokale overheden kunnen die kloof overbruggen door de doeltreffendheid van de coördinatie tussen de verschillende diensten te verhogen en toezicht te houden op de naleving van maatregelen die uit dit engagement voortkomen, een praktijk die zich zou moeten weerspiegelen in de aanpassing van het beleid en de diensten.*

KERNPROBLEMEN

Gebrek aan gedeelde opvattingen tussen de betrokken diensten over de stappen die ondernomen moeten worden om diversiteit en gelijkheid in het beleid te integreren, iets wat duidt op een gebrek aan coördinatie en administratieve leiding

AANBEVELINGEN

- Het gebruik van diversiteit en gelijkheid als belangrijkste variabelen in beleidsplanning en –implementatie zou door diensthoofden en dienstenmanagers vertaald moeten worden in duidelijke richtlijnen voor elke personeelsfunctie zodat alle personeelsleden weten hoe ze er concreet mee moeten omgaan
- Sterk leiderschap en een goed bestuursysteem moeten ontwikkeld worden om over alle betrokken diensten heen voor consistentie te zorgen, en die het tegelijkertijd elke dienst ook mogelijk maken om binnen dit kader flexibel te zijn

Als er expliciete antidiscriminatie-wetten bestaan voor het gemeentebeleid en alle gemeentelijke diensten (als gevolg van politieke overeenkomsten of wettelijke verplichtingen) wordt de naleving van deze regels zelden op een systematische manier geëvalueerd

- Samen met goed bestuur en duidelijke richtlijnen voor het personeel kan ook prospectief of aanvullend een effectrapportage inzake gelijkheid gedaan worden om de naleving van het antidiscriminatiebeleid systematisch te monitoren en te evalueren

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

BERLIJN: 'Integratiebeleid' – gemeenschappelijke doelen, instrumenten en acties opstellen

In de herfst van 2005 keurde de senaat van Berlijn voor het eerst een uitgebreid 'integratiebeleid' goed waarin de algemene integratiestrategie van de stad werd bepaald en richtlijnen werden opgesteld voor gemeenschappelijke acties van de verschillende diensten. Dit omvat het vaststellen van gemeenschappelijke doelstellingen en instrumenten, evenals de goedkeuring van de verschillende indicatoren die gebruikt werden om de doeltreffendheid van de gemeentelijke acties op dit gebied te beoordelen. Het nieuwe beleid gaf de integratieambtenaar een mandaat om het opnemen van integratiedoelstellingen in de praktijk van andere diensten te controleren, een proces dat momenteel wordt toegepast.

AMSTERDAM: politiek engagement via een coalitieakkoord

In Amsterdam werd de politieke verplichting om diversiteit en gelijkheid als hoofdvariabelen op te nemen in de praktijk van alle diensten vanaf het begin gewaarborgd. In plaats van te proberen hierover in de gemeentelijke praktijk na de verkiezingen een overeenkomst te bereiken, was de integratie van diversiteit en gelijkheid een hoeksteen bij de overeenkomst die de roodgroene coalitie van winnende partijen ondertekende en werd het dan ook een onderdeel van het politieke programma dat de partijen in de periode 2006 – 2010 beloofden uit te voeren.



2 Samenwerking met andere bestuurslagen

STAND VAN ZAKEN *De Europese steden zijn zich bewuster geworden van het feit dat ze hun plaatselijke ervaring, kennis en macht moeten gebruiken om de beleidsontwikkeling op nationaal en Europees niveau te beïnvloeden. Het wekt geen verbazing dat vooral het gebrek aan middelen (personeel, tijd, fondsen) een hindernis vormt voor de Europese steden om op die niveaus een proactievere rol te gaan spelen. Op stadsniveau, als we de complexe versnippering van rollen en bevoegdheden tussen de centrale overheid en de verschillende districten bekijken – soms zelfs met verschillende politieke samenstellingen – kan die complexiteit de ontwikkeling van een gedeelde opvatting over de integratie van diversiteit en gelijkheid in de dagelijkse praktijk in de weg staan.*

KERNPROBLEMEN

Lokaal overheidspersoneel heeft al te maken met een zware dagelijkse werkbelasting en gebrek aan voldoende tijd en middelen om proactief contacten te onderhouden met andere bestuurslagen. Bijgevolg wordt er te weinig gebruik gemaakt van het potentieel vermogen om zich in te laten met nationale stedenverenigingen, Europese vertegenwoordigers of Europese netwerken

Een versnippering van de rollen en bevoegdheden tussen stads- en regionale overheden kan een hindernis zijn voor een gedeelde opvatting over wat er gedaan moet worden, van het monitoren van de doelstellingen tot het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden en het leren van slechte

AANBEVELINGEN

Voor elke betrokken dienst zouden opleidingen georganiseerd kunnen worden om te leren hoe producten van nationale stedenverenigingen en Europese vertegenwoordiging voor een bepaald domein het best gebruikt kunnen worden

De plaatselijke autoriteiten zouden moeten overwegen middelen en tijd toe te wijzen om zich met Europese netwerken van steden bezig te houden en te leren van de manier waarop andere steden met diversiteits- en gelijkheidskwesties omspringen

Centrale en lokale overheden moeten protocollen overeenkomen over het uitwisselen en controleren van gegevens en over regelmatige wederzijdse leermomenten om na te gaan wat werkt en wat niet

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

BERLIJN: Invloed op de EU en de nationale agenda

De Berlijnse senaat speelde een proactieve rol in de *Starting Line Group*, een coalitie van meer dan 400 niet-overheidsspelers uit de hele EU die in 1991 werd opgezet en de EU er in 2000 succesvol toe aanzette om twee antidiscriminatie richtlijnen goed te keuren. Ook toen Joegoslavië uiteenviel, beïnvloedde Berlijn op doeltreffende wijze de EU om meer middelen te krijgen om de toevloed van vluchtelingen aan te kunnen. Deze inspanningen bevorderden de verwezenlijking van het Europees Vluchtelingenfonds dat ondertussen het belangrijkste EU-instrument werd voor steun aan vluchtelingen en asielzoekers. De senaat heeft ook voordeel gehaald uit de vertrouwensband die er, dankzij de status van Berlijn als hoofdstad en deelstaat, op het gebied van communicatie bestaat tussen de stad en de federale overheid.



3 Registratie van ervaringen van migranten als gebruikers van diensten

STAND VAN ZAKEN

De bevolking in Europese steden wordt almaar diverser, niet alleen door migratie, maar ook vanwege demografische veranderingen en de verscheidenheid aan levensstijlen. Stadsbesturen worden zich bewuster van de invloed die deze ontwikkelingen uitoefenen op het ontwerpen van hun diensten. Dat komt stilaan tot uitdrukking in een sterker op de gebruiker gerichte dienstencultuur. Niet alle Europese steden zijn momenteel echter op de hoogte van de tevredenheid die hun verschillende bevolkingsgroepen, waaronder migranten, over de stedelijke diensten en –faciliteiten ervaren. In sommige steden ontbreekt een samenhangend systeem om klachten over discriminatie te registreren en te behandelen, een uitdaging om de diensten aan te passen. Steden beschikken dan ook niet altijd over de juiste informatie om te kunnen bepalen hoe toegankelijk hun diensten zijn en te weten hoe ze die kunnen aanpassen aan de behoeften van hun klanten. Op zijn beurt betekent dit dat de ontwikkeling van diensten niet gebaseerd kan worden op een grondige behoeftenanalyse.

KERNPROBLEMEN

Een algemene cultuur waarbij te weinig gebruikersgericht wordt gewerkt betekent dat steden vaak de nodige evaluatiemiddelen missen zoals burgerenquêtes en systematische systemen voor gebruikersfeedback

AANBEVELINGEN

Een sterk op de gebruikers gerichte cultuur zou een integraal onderdeel moeten zijn van het ontwikkelingsbeleid en het ontwerp van diensten bij het lokale overheidspersoneel

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

AMSTERDAM: Staat van de Stad en De Burgermonitor: 2 rapporten

Het rapport Staat van de Stad is een monitorinstrument dat de stad Amsterdam tweejaarlijks uitgeeft. Het legt de informatie uit een inwonersenquête naast statistische stadsgegevens en andere bronnen.

- Middelen zouden moeten toegewezen worden aan de ontwikkeling van geschikte evaluatie-instrumenten (zoals anonieme klantentevredenheidsenquêtes en feedbackhulpmiddelen met gegevens die opgesplitst kunnen worden)

Gegevens over discriminatieklachten zijn misschien niet representatief omdat veel gebruikers van diensten nog steeds denken dat het kenbaar maken van hun nationaliteit of etnische origine een negatieve invloed zou kunnen hebben op de behandeling van hun klacht

- Zich ervan verzekeren dat klachtenprocedures transparant zijn en dat een omgeving gecreëerd wordt waarbij slachtoffers van raciale of etnische discriminatie bij de dienstverlening zich zeker genoeg voelen om een klacht in te dienen en gerust kunnen zijn dat het vermelden van hun nationaliteit of etnische origine geen negatieve gevolgen zal hebben op de behandeling van hun klacht

Lack of coordination between local discrimination complaints collection offices and local authority departments hinders learning from bad practice and implementing changes to service-delivery

- Garanderen dat gegevens over klachtenbehandeling tussen de verschillende verzamelpunten en de betrokken afdelingen en diensten uitgewisseld worden zodat veranderingen kunnen worden doorgevoerd en de toestand verbeterd kan worden (klachten moeten anoniem blijven). Verbeteringen moeten bekendgemaakt worden om de gebruikers te tonen dat veranderingen echt wel mogelijk zijn

Daarna worden de resultaten vergeleken met de nationale situatie en met de toestand in andere Nederlandse steden. Voor het rapport van 2005, het laatste dat in het Engels beschikbaar is, antwoordden meer dan 3400 inwoners van Amsterdam op de vragenlijst. Hoewel er maar een beperkt aantal vragen rechtstreeks te maken hebben met de tevredenheid over de diensttoegankelijkheid, is het stadsbestuur toch uitgerust met een onschatbaar instrument voor dit doel. Amsterdam geeft ook jaarlijks De Burgermonitor uit waarin o.a. het discriminatievraagstuk aan bod komt. De gegevens uit de twee onderzoeken kunnen worden opgedeeld zodat de stad eruit kan afleiden of burgers met een migrantenachtergrond gelijksoortige ervaringen hebben dan andere inwoners. De Amsterdamse Burgermonitor 2009 vermeldt bijvoorbeeld dat hoewel 74% van de Amsterdamse inwoners zich zelden of nooit gediscrimineerd voelt, 45% van de Marokkaanse migranten in de stad zich soms gediscrimineerd voelen en 16% daarvan het gevoel heeft dat er vaak gediscrimineerd wordt.



• 4 Overleg met burgers met een migrantenachtergrond

STAND VAN ZAKEN *In almaar diversere Europese steden wordt het raadplegen van inwoners steeds belangrijker. De steden kunnen zich bij het ontwerpen van hun diensten minder en minder beroepen op één gestandaardiseerd model dat op iedereen toepasbaar is. Voorts resulteert het stijgende aantal migranten in een groeiende bevolkingsgroep van mensen die uitgesloten worden van de klassieke politieke besluitvorming via verkiezingen. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden zien steden zich genoodzaakt voortdurend in wisselwerking te staan met hun inwoners en hen bij hun beleidsplanning en diensten te betrekken. Hiervoor hebben lokale overheden innovatieve overleginstrumenten en technieken ontwikkeld wat een grotere betrokkenheid van de burgers teweegbrengt. Er werden in het bijzonder inspanningen geleverd om participatiemethodes te gebruiken die migranten aanspreken, zoals decentrale buurtvergaderingen in een minder formeel kader of visuele communicatiemiddelen. Steden kunnen echter nog een aanzienlijke vooruitgang boeken door de overlegresultaten met hun burgers te delen en ervoor te zorgen dat de lessen die ze uit dergelijke raadplegingen trekken gecommuniceerd worden over de verschillende beleidsgebieden, afdelingen en diensten heen.*

KERNPROBLEMEN

Niet alle diensten pakken het overleg met burgers systematisch aan en betrekken hen in hun besluitvorming

Gebrek aan coördinatie tussen de verschillende afdelingen en diensten en het gebrek aan een sterk op de gebruikers gerichte cultuur betekent dat de overlegresultaten zelden binnen de lokale autoriteit uitgewisseld worden, wat verhindert dat de dienstverlening en het ontwerp van de diensten over de hele lokale administratie verbetert

Een cultuur van 'eenrichtingsverkeer' en een gebrek aan protocollen en kaders zorgen ervoor dat overlegresultaten zelden gemonitord worden of meegedeeld aan de mensen die geraadpleegd werden

AANBEVELINGEN

Burgers raadplegen en hen betrekken bij de besluitvorming moet ondersteund worden door een expliciete politieke en administratieve verplichting

Het centrale bestuursniveau zou een kleine, dynamische eenheid met een toegewijde staf kunnen coördineren die verantwoordelijk is voor het optekenen van wat uit het overleg naar voren komt en de kennis die daaruit voortvloeit over de verschillende afdelingen en diensten verspreidt

Er zou een gezamenlijke 'norm' ontwikkeld moeten worden om consequentie en coherentie te verzekeren bij het overleg met gebruikers en burgers, terwijl ondertussen erkend dient te worden dat er verschillende methodes gebruikt kunnen worden. Deze norm zou een verplichting moeten inhouden om de mensen die geraadpleegd werden feedback te geven en hen toe te staan de doeltreffendheid van het overleg te evalueren

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

BERLIJN: participatief kader van *Quartiermanagement* (wijkmanagement)

Het *Quartiermanagement*-programma (QM) werd in 1999 door de Berlijnse raad opgezet toen van vijftien wijken, waarvan de meeste veel migranten tellen, werd vastgesteld dat ze extra hulp nodig hadden op gebied van sociale gelijkheid. Het programma werd in 2004 geëvalueerd en daarna uitgebreid naar andere buurten. Een kernonderdeel van het beleid is het overleg met inwoners, ontwikkeld om een beter gedeeld beleid te krijgen. QM-wijken hebben hun eigen lokale QM-team en een wijkbureau. De teams organiseren regelmatig overleg met inwoners en openbare forums waar besluiten worden genomen over de activiteiten die naar aanleiding van dit beleid ontwikkeld moeten worden. Een specifiek 'inwonersfonds', een soort participatief budget, leidde tot nooit eerder geziene niveaus van lokale burgerbetrokkenheid. Met bijzondere aandacht voor migranten laat dit participatief beleid de stad toe om de noden en prioriteiten van migrantengemeenschappen beter te begrijpen. Hen betrekken bij bijvoorbeeld het bepalen van die 'inwonersfondsen' verhoogde op zijn beurt het gevoel van gedeeld lokaal beleid.

AMSTERDAM: participatief kader van *Programma Wijkaanpak*

In het kader van het nationale programma voor stedelijke vernieuwing heeft de stad Amsterdam zijn overlegmethodes aangepast om ervoor te zorgen dat inwoners met verschillende achtergronden allemaal op een gelijkwaardige manier kunnen deelnemen. Dit bracht bijvoorbeeld met zich mee dat de stad zich eerder op mondelinge en visuele communicatie moest baseren dan op lange vragenlijsten.

ROME: *Consiglieri Aggiunti*

De *Consiglieri Aggiunti* ('bijkomende raadsleden') zijn verkozen vertegenwoordigers van migrantenorganisaties. Vier van hen, die vier continenten vertegenwoordigen (Afrika, Amerika, Azië en Europa), zetelen in de gemeenteraad. Ze nemen volledig deel aan de activiteiten van de gemeenteraad, ook aan de raadscommissies, maar mogen niet stemmen bij gemeenteraadsbeslissingen. Er zijn ook achttien *Consiglieri Aggiunti* die in de districtsraden de migranten vertegenwoordigen. De *Consiglieri Aggiunti* worden verkozen door migranten die legaal in Rome verblijven en als kiezers geregistreerd staan. Deze vertegenwoordigers fungeren als aanspreekpunten binnen hun respectieve gemeenschappen.



5 Aan de migrantenbevolking aangepaste dienstverlening in huisvesting

In het kader van het DIVE-project verwijst de term ‘huisvestingsdiensten’ naar woonwijken die geheel of gedeeltelijk door de overheid worden gefinancierd, beheerd worden door een lokale autoriteit (of een contractant), en waarvan de woningen tegen aangepaste prijzen aan behoeftige families verhuurd worden.

STAND VAN ZAKEN Steden hebben de opdracht de huizenmarkt te reguleren en de toegang tot kwaliteitswoningen voor kansarme groepen te verbeteren. Ze hebben hun huisvestingsdiensten aangepast aan hun divers beleid via maatregelen die gaan van meertalige informatiediensten tot beleidsmaatregelen die de toegang tot sociale en betaalbare woningen regelen, evenals de controle op de huurprijzen op de privéhuizenmarkt. Hoewel deze aanpassingen de situatie veel verbeterden, blijft de vraag naar sociale en middenklassenwoningen in de meeste steden heel groot. Een ander probleem is de concentratie van kansarme gezinnen in bepaalde wijken, een probleem waar alle steden mee te maken hebben. Om deze uitdaging het hoofd te bieden, gebruiken lokale

overheden wijkontwikkeling en op de gemeenschap gebaseerde cohesieprogramma's.

Om hun huisvestingsbeleid te ontwerpen, hebben de meeste steden toegang tot een enorm aantal gegevens aan de hand waarvan ze de huidige situatie van migranten voor wat betreft de toegang tot huisvesting kunnen bepalen. Hierbij moeten de behoeften van verschillende etnische groepen en nieuwkomers systematisch vastgesteld worden, iets wat niet in alle steden gebeurt. De specifieke hindernissen voor migranten om toegang tot de huizenmarkt te krijgen zouden beter bepaald kunnen worden als migrantenorganisaties en deskundigen met een migrantenachtergrond als tussenpersonen ingeschakeld worden.

KERNPROBLEMEN

Het huisvestingsbeleid is vaak onvoldoende gericht op de dringende behoefte en de grote vraag naar sociale/betaalbare huisvesting

AANBEVELINGEN

- Het aantal sociale/betaalbare woningen kan verhogen door nieuwe partnerschappen aan te gaan met en financiële middelen te zoeken bij de privésector om oude en verlaten gebouwen opnieuw in gebruik te nemen
- Gezien de dringende woningbehoeften van migranten in sommige steden, moet er ernstig overwogen worden om de huurprijzen op de privémarkt te plafonneren. Ook andere vormen van materiële hulp kunnen voorzien worden zoals gesubsidieerde gedeelde eigendom en coöperatieve huisvestingsprojecten
- Er kunnen partnerschappen aangegaan worden met kredietverlenende instanties voor goedkopere hypotheek en leenkosten met de bedoeling het woningbezit in migrantengemeenschappen te verhogen

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

BERLIJN: Vaststelling van de behoeften bij het QM-beleid

In het kader van het *Quartiermanagement*-beleid (zie boven) krijgen gebieden met een hoge migrantenpopulatie huisvestingsambtenaren toegewezen die samenwerken met de migrantenorganisaties om de behoeften van migranten vast te stellen. Dat helpt elk QM-bureau om zijn eigen prioriteiten te stellen voor nieuwe woningprojecten en andere ondersteunende middelen. Op regelmatige maandelijkse basis vergadert de Berlijnse senaat met vertegenwoordigers van alle QM-bureaus om te zorgen voor een globale coördinatie, te vermijden dat ontwikkelingen door de stad heen gefragmenteerd raken en zich ervan te verzekeren dat aan de specifieke behoeften van de wijken voldaan is. Deze efficiënte behoeftenanalyse helpt de Berlijnse senaat om voordeel te halen uit de gunstige huisvestingssituatie van de stad, een erfenis van de recente hereniging van Duitsland.

Het potentieel van strategische partnerschappen met maatschappelijke organisaties en zelforganisaties voor het onder woorden brengen en communiceren van de noden van de migranten blijft onaangesproken

• Organisatie van regelmatig vergaderende werkgroepen waarbij lokaal overheidspersoneel, huisvestingsdiensten, maatschappelijke organisaties en migrantenverenigingen betrokken worden. Deze werkgroepen kunnen de verantwoordelijkheid krijgen om indicatoren te ontwikkelen met betrekking tot de behoeften en de situatie van migranten op de huizenmarkt (bv. vierkante meter per persoon, behoeftes, wachtperiode voor de toewijzing van sociale huisvesting)

Ongelijke toegang tot huisvestingsdiensten is in migrantengemeenschappen nog steeds een belangrijk discriminatiepunt

• De lokale autoriteiten zouden zich er moeten van verzekeren dat toewijzingsprocedures voor woningen eerlijk en transparant verlopen en zouden een gelijke behandeling moeten garanderen. Het personeel van de huisvestingsdiensten zou een aangepaste opleiding moeten krijgen

De etnische segregatie in sociale/betaalbare huisvesting blijft hoog en wordt nog steeds zowel door migranten als door ander inwoners als een probleem ervaren

• Er kunnen kleinere sociale woningeenheden gebouwd worden die meer verspreid kunnen worden over de stad zodat ruimtelijke concentraties van kansarme groepen, waaronder migranten, vermeden worden

• Sociale huisvesting zou geïntegreerd kunnen worden in nieuwe privéwoningbouwprojecten zodat een mix kan ontstaan van lage en hoge inkomens

AMSTERDAM: overleg en communicatie door huisvestingsdiensten en flexibele keuze in sociale woningen

In Amsterdam zijn de woningbouwverenigingen de motor achter de innovatieve gemeentelijke overlegakkoorden en –technieken en voeren zij het merendeel van het basisoverleg. Zo bestaat het Er Op Af-project uit huis-aan-huis-toezicht voor 20.000 gezinnen om hen te kennis te laten maken met beschikbare aangepaste toelages en steun. Op regionaal gebied bieden huisvestingsdiensten bovendien informatie aan in de belangrijkste talen die door inwoners met een migrantenachtergrond gesproken worden. Samen met een beleid dat flexibiliteit toelaat in de keuze van sociale huisvesting, hebben deze aanpassingen geleid tot een afname van discriminatieklachten en voldoet de stad beter aan de woonbehoeften van migranten.



6 Aan de migrantenbevolking aangepaste onderwijsdiensten

In het kader van het DIVE-project verwijst de term ‘onderwijsdiensten’ naar scholen en andere onderwijsinstellingen en –diensten die beheerd worden door de lokale overheid en/of zijn contractanten.

STAND VAN ZAKEN *In de meeste Europese onderwijssystemen stelt de leerachterstand van nieuwkomers, migrantenkinderen en hun collega's een groot probleem. Door de verschillende rollen en bevoegdheden die de verschillende Europese steden op onderwijsgebied hebben, verschilt hun capaciteit om deze uitdagingen aan te gaan enorm door Europa heen. Terwijl sommige steden uitvoerende macht hebben om over beleid en de*

uitoefening ervan te beslissen, zijn andere steden beperkt door de autonomie van onderwijsinstellingen of gedeelde bevoegdheden met andere beleidsniveaus (districten, regio's). Toch zijn de plaatselijke autoriteiten zich erg bewust van de onderwijssituatie van migranten en hebben ze aanzienlijke inspanningen geleverd om hun diensten aan te passen en/of bijkomende diensten op te zetten om aan de behoeften van de migranten tegemoet te komen.

KERNPROBLEMEN

Het voordeel van leerkrachten met interculturele vaardigheden wordt niet voldoende naar waarde geschat en het onderwijs telt te weinig leerkrachten met een migrantenachtergrond

AANBEVELINGEN

- Steden moeten de scholen verder blijven ondersteunen om leerkrachten aangepaste en geschikte opleidingen aan te bieden over het werken met leerlingen met verschillende linguïstische en culturele achtergronden. Dat kan door bijvoorbeeld verplichte modules interculturele vaardigheden te ontwikkelen in samenwerking met universiteiten en de nationale autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het samenstellen van het studiepakket van toekomstige leerkrachten
- Steden zouden scholen moeten aanmoedigen om het aantal leerkrachten met een migrantenachtergrond aanzienlijk te verhogen
- Steden zouden de goede praktijkvoorbeelden van scholen die hun leermethoden hebben aangepast in kaart moeten brengen en wederzijdse leerervaringen en kennisuitwisseling tussen scholen moeten organiseren

Migrantenouders nemen beduidend minder deel aan het schoolleven en de schoolactiviteiten

- Cities should further promote capacity-building activities aimed at increasing the involvement of migrant parents in school life (representation on school boards, parental support groups, homework clubs). Such activities can draw on migrant associations as effective multipliers and links to the target group

De concentratie van kinderen met specifieke onderwijsachterstanden in bepaalde scholen (schoolsegregatie) is voor veel scholen een groot probleem en vereist specifieke onderwijsvaardigheden (bv. onderwijsmethoden die rekening houden met mensen die een andere taal spreken, ook in gewone klassen)

- Steden zouden scholen budgetten moeten toewijzen op een manier die de problemen waarmee ze te maken hebben weerspiegelt en die hen toelaat met het beste materiaal en het bekwaamste personeel aan de specifieke onderwijsbehoeften te voldoen
- Als de toewijzing van schoolbudgetten niet onder de bevoegdheid van de stad valt, zouden lokale overheden moeten lobbyen voor de toewijzing van een gepast budget om gelijkekansenonderwijs aan te kunnen bieden, ongeacht iemands woonplaats

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

LEEDS: *Stephen Lawrence Education Standard (SLES)*

De SLES werd in 2000 opgesteld naar aanleiding van de moord, in 1993, op Stephen Lawrence, een zwarte Britse tiener uit Zuidoost-Londen, en als antwoord op het McPherson onderzoeksrapport van 1999. De SLES wil rassengelijkheid en cohesie binnen de gemeenschap in scholen stimuleren door doeltreffend bestuur en een holistische aanpak. Scholen werken samen in scholengroepen om hun beleid en de uitoefening daarvan te ontwikkelen (bv. ontwerp van leerplannen, personeelsopleidingen, deskundigheidsbevorderingsactiviteiten voor ouders) en delen hun strategieën en succesvolle praktijkvoorbeelden met elkaar. Scholen kunnen de SLES-norm behalen op niveaus 1, 2 of 3 waarbij 3 betekent dat rassengelijkheid en cohesie volledig ingebed zijn in het leven op school en in de praktijk van de betrokken school.

BERLIJN: *Stadtteilmütter-project*

Stadtteilmütter (Wijkmoeders) is een proefproject dat in 2007 door de stad gelanceerd werd in wijken met veel migranten. Het project werd ontworpen om de schoolresultaten van migrantenkinderen te verbeteren door de ouderlijke vaardigheden van migrantenfamilies te verbeteren, vooral met betrekking tot begrip van het onderwijssysteem. Vrouwen met een migrantenachtergrond krijgen een intensief trainingsprogramma dat hen leert om voor families in hun respectieve buurten als 'wijkmoeders' te fungeren door ouders hulp en advies te verlenen in onderwijskwesties. Het project heeft tot dusver met succes 166 'wijkmoeders' opgeleid die in de deelnemende wijken meer dan 2.200 families bereikten.

ROME: *interculturele bemiddelaars op school*

Sommige scholen in Rome, vooral in buurten met veel migranten, kunnen genieten van interculturele bemiddelaars die door de stad gefinancierd worden. Deze bemiddelaars worden meestal verstrekt door een samenwerkende ngo en treden op als een soort combinatie van tolk, bemiddelaar en maatschappelijk werker. De bemiddelaars, over het algemeen zelf inwoners van buitenlandse afkomst, hebben als doelstelling de communicatie tussen mensen (leerlingen, leerkrachten, ouders, schoolpersoneel) met verschillende linguïstische en culturele achtergronden te vergemakkelijken. Ze werken ook preventief om misverstanden en conflicten te vermijden.



7 Aan de migrantenbevolking aangepaste personeelsdiensten

In het kader van het DIVE-project verwijst de term ‘personeelsdiensten’ naar alle vormen van personeelsbeleid en beroepsopleidingen, uitgezonderd de personeelsbeleid van zelfstandigen en de personeelsbeleid in openbare diensten op gemeentelijk niveau.

STAND VAN ZAKEN *In de meeste Europese steden kennen migranten een lager percentage deelname aan het arbeidsproces en een hogere werkloosheidsgraad dan ingezetene stedelijke inwoners. Arbeids- en opleidingsdiensten zijn belangrijke brugbouwers voor de maatschappelijke integratie van migranten. De meeste steden delen de bevoegdheid voor deze insluitingsstimulerende diensten afdelingen en bureaus op verschillende overheidsniveaus zoals nationale arbeidsbureaus. Dit kan een hindernis vormen om ten volle de behoeften van migranten die toegang tot de arbeidsmarkt willen te begrijpen. Toch bemiddelen*

lokale autoriteiten via verschillende initiatieven om hun diensten aan te passen en om, in samenwerking met andere betrokken instanties, op partnerschappen gebaseerde programma's te ontwikkelen. Deze acties helpen meer migranten aan werk door hun vaardigheden en competenties te verbeteren, vooral bij de overgang van school naar werk. De complexe interactie tussen de verschillende instellingen resulteert echter vaak in een slechte evaluatie van de doeltreffendheid van deze gezamenlijke acties. De lokale autoriteiten kunnen dan ook zelden de doeltreffendheid ervan evalueren.

KERNPROBLEMEN

Uitgebreide programma's voor werkgelegenheidsondersteuning slagen er niet in om de verschillende noden van diverse migrantengroepen zoals migrantenjongeren in de overgang van school naar werk te onderkennen

AANBEVELINGEN

- De steden moeten hun programma's voor werkgelegenheidsondersteuning aanpassen aan de context van verschillende groepen, in het bijzonder voor nieuwkomers en migrantenjongeren in de overgang van school naar werk. Om voor een 'opvang'-mechanisme te zorgen, kan het percentage leerlingen dat vroegtijdig de school verlaat vergeleken worden met de leerlingen die een beroepsopleiding volgen
- Steden moeten met lokale arbeidsbureaus en geselecteerde privéondernemingen partnerschappen aangaan om migrantenjongeren meer kansen op werkervaring te bieden
- Steden zouden mentoractiviteiten en rolmodellensessies moeten ondersteunen door partnerschappen aan te gaan met scholen, migrantenorganisaties en lokale arbeidsbureaus

De herkenning van kwalificaties is een omslachtig bureaucratisch proces die lokale autoriteiten niet eenvoudiger maken

- Erkennen van niet-Europese kwalificaties en diploma's, bijvoorbeeld door een verbindingsbureau op te zetten met de betrokken nationale instanties

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

ROME: PALMS-project

Het PALMS-project werd gefinancierd in het kader van het Europese EQUAL-programma en liep tussen 2005 en 2008 om de toegang van alleenstaande migrantenminderjarigen tot stages en kansen op werkervaring te vergemakkelijken. Het project zette een netwerk op van professionals uit de privésector, experts uit openbare instellingen en vertegenwoordigers van migrantenorganisaties. Er werden seminars georganiseerd waarop leden van het netwerk hun methodologie, ervaring en praktijken over hun werk met alleenstaande minderjarige migranten uitwisselden. Dat resulteerde in het ontwerp van een label voor 'sociaal verantwoordelijke ondernemingen'. Tegelijk met deze deskundigheidsbevorderingsactiviteiten voor personeelsbeleidprofessionals kregen alleenstaande minderjarigen specifieke begeleiding, coaching en training. In totaal verwierven 179 minderjarigen via het PALMS-project een stageplaats. 110 van hen werden op het einde van het project ook aangeworven.

Op dezelfde manier is de erkenning van vaardigheden en competenties een gebied waar stadsbesturen meer zouden kunnen doen om te helpen

Sommige beroepen, zoals notaris of advocaat, zijn strikt gereguleerd en in bepaalde landen uitgesloten voor migranten

Beoordelen, erkennen en ontwikkelen van vaardigheden en competenties door in samenwerking met de lokale arbeidsbureaus één op één adviesdiensten te ontwikkelen

Steden zouden de nationale overheden en handelsverenigingen moeten beïnvloeden om gereguleerde beroepen open te stellen voor migranten

AMSTERDAM: Gegevensverzameling door Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs en gebruik ervan in het ontwerp van diensten

Het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (PAO) brengt het lokale Amsterdamse bestuur samen met vertegenwoordigers van de zakenwereld, de onderwijs- en beroepsonderwijssector en de vakbonden. Met de netwerkleden verenigd in een kennispool, produceert het PAO twee keer per jaar een arbeidsmarktmonitor die het lokaal bestuur up-to-date gegevens verstrekt over de arbeidssituatie van Amsterdamse burgers, met inbegrip van mensen met een migrantenachtergrond. Overeenkomstig het huidige stedelijke beleid, worden de gegevens alleen opgesplitst op etniciteit als blijkt dat dit nodig is. Tot slot doet het PAO op basis van zijn observaties beleidsaanbevelingen die het lokaal bestuur kan gebruiken om zijn diensten aan te passen.

BERLIJN: Kumulus-Plus-project

De doelstelling van het Kumulus-Plus-project is de overgang van school naar werk voor jongeren, met inbegrip van migrantenjongeren, te vergemakkelijken. Het werd gefinancierd in het kader van het Europese EQUAL-programma en geldt als vervolg van het Kumulus-project dat in 1993 door de stad Berlijn gelanceerd werd. Het project omvat zowel jobcoaches als migrantenorganisaties en biedt een uitgebreid pakket aan werkopleidingen en begeleiding waaronder zowel persoonlijk advies als groepsbegeleiding, informatie over de arbeidsmarkt en over de mogelijkheden om officiële erkenning te krijgen voor kwalificaties die verkregen werden in het land van herkomst, doorverwijzing naar plaatsingsdiensten, aanbiedingen voor praktijkopleidingen, beroepsopleidingen, cursussen Duits en hulp bij het solliciteren.



8 Aan migrantenondernemers aangepaste ondernemingsdiensten

In het kader van het DIVE-project verwijst de term 'ondernemingsdiensten' naar diensten die door de lokale autoriteiten (en/of hun partners of contractanten) aangeboden worden ter ondersteuning voor zelfstandigen, mensen die met het oog op winst in hun eigen bedrijf, professionele praktijk of boerderij werken.

STAND VAN ZAKEN De aanwezigheid van migranten in Europese steden weerspiegelt zich meer en meer in een divers ondernemerslandschap. Migrantenondernemingen die vroeger vaak beschouwd werden als dubieus en op de eigen gemeenschap georiënteerd hebben bijna overal een belangrijke rol in de stedelijke economieën en arbeidsmarkten. In sommige Europese steden weerspiegelen deze ontwikkelingen zich in ondernemingsdiensten zoals speciale programma's voor starters en microkredietssystemen die zijn aangepast aan de behoeften van migranten. Het betreft hier echter meestal

kleinschalige initiatieven die vaak eerder voortkomen uit sociale beleidsmaatregelen dan uit de officiële erkenning van de bijdrage die migrantenondernemers aan de welvaart van de stad leveren. Deze diensten komen dan ook slechts gedeeltelijk tegemoet aan de behoeften van ondernemers, wat als gevolg heeft dat die zich voor hulp liever rechtstreeks tot leden van hun eigen respectieve gemeenschappen wenden. Bovendien worden lessen die getrokken werden uit ervaringen van succesvolle ondernemers niet altijd voldoende gebruikt om de diensten te verbeteren.

KERNPROBLEMEN

De bijdrage die migranten-ondernemers leveren aan de economische groei en de sociale samenhang van de stad wordt nog steeds niet voldoende naar waarde geschat. Dat wordt weerspiegeld in het kleine aantal ondersteunende activiteiten voor migranten

Gebrek aan voorlichting, onderzoek en gegevens over de huidige omvang en het groeipotentieel van de sectoren waarin migrantenondernemers werken

Het potentieel van strategische partnerschappen met migrantenverenigingen, maatschappelijke organisaties en sociale partners voor het doorgeven van de noden van migrantenondernemers en voor het verspreiden van informatie over ondersteunende diensten blijft onaangesproken

Succesvolle migrantenondernemers worden niet genoeg als rolmodel gepromoot en zijn niet voldoende betrokken bij de uitwisseling van hun ervaringen en succesfactoren

AANBEVELINGEN

Politici en ambtenaren moeten publiekelijk de economische bijdragen van migrantenondernemers aan het succes en de welvaart van de stad prijzen, waarderen en stimuleren

Lokale autoriteiten moeten onderzoek laten voeren om de eigenschappen van migrantenbedrijven, zoals hun omvang en de sectoren waarin ze werken, in kaart te brengen. De resultaten van dergelijk onderzoek moeten met andere betrokken afdelingen en diensten van de lokale autoriteiten gedeeld worden om zo te kunnen bepalen welke afdeling of welke dienst het best geschikt is om migrantenondernemers aangepaste ondersteuning te verlenen

Aangezien ze meestal een betere dienstverlening voor migrantengemeenschappen bieden dan de centrale overheid, zouden migrantenverenigingen en maatschappelijke organisaties betrokken kunnen worden bij de analyse van de behoeften van migrantenondernemers voor wat betreft ondersteuning en deskundigheidsbevordering

Succesvolle migrantenondernemers zouden betrokken moeten worden bij het ontwerp en de uitvoering van ondernemingsdiensten die door de stad en zijn partners aangeboden worden omdat hun advies in migrantenmiddens waarschijnlijk eerder gehoord zal worden

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

ROME: Gegevensverzameling en gebruik ervan in het ontwerp van diensten door *Entrepreneurs Help Desk*

De *Entrepreneurs Help Desk* werkt op basis van een uitgebreide evaluatie van de behoeften van migranten en een goed statistisch begrip van de toestand waarin de sector zich bevindt. De verzamelde gegevens worden gebruikt om de sectorondersteunende diensten aan te passen zoals voor de verlening van microkredieten en garantiefondsen, maar ook voor bijvoorbeeld het schrijven van een ondernemingsplan en een cv.

AMSTERDAM: Suikeroom-project

De stad Amsterdam is een structurele partner van de Stichting Suikeroom, een fonds voor multiculturele starters, gefinancierd door gevestigde bedrijven. Het fonds werd gecreëerd in 2006 na de observatie dat multiculturele ondernemers vaak de nodige connecties en netwerken missen die nodig zijn om succesvol een bedrijf op te starten. Ondernemers krijgen begeleiding bij het ontwerpen van een concreet businessplan en worden na selectie voorgesteld aan investeerders. De stichting fungeert als investeringsfonds: investeerders maken ook winst als het bedrijf succesvol is terwijl de ondernemer zelf de grootste aandeelhouder blijft. Multiculturele ondernemers worden van bij het begin beschouwd als potentieel winstgevende en gelijke partners en niet als doelgroep voor liefdadigheid.

De stad als werkgever



1 Een personeelsbestand dat de bevolking van steden weerspiegelt

STAND VAN ZAKEN

Een lokale overheid met een personeelsbestand dat de diversiteit van de hele lokale bevolking weerspiegelt is een kwestie van sociale rechtvaardigheid maar ook van een doeltreffende dienstenontwikkeling. De Europese steden begrijpen vandaag duidelijk de voordelen van deze aanpassing, zelfs die steden die door hun nationale wetgeving beperkingen krijgen opgelegd die het hen verhinderen om mensen van niet-Europese nationaliteiten in hun openbare organen tewerk te stellen. In sommige steden wordt dit 'spiegeleffect' openlijk erkend en volledig ondersteund door zowel de politici als de topmanagers in de administratie. In andere steden wordt dat, krachtens de wet, als onmogelijk beschouwd. Terwijl steden gestage vooruitgang boeken op het gebied van divers personeel, is diversiteit op managementniveau nog steeds een groot probleem: migranten krijgen eerder de minder goede jobs.

KERNPROBLEMEN

Het gebrek aan uitgebreide gegevens over personeel met een migrantenachtergrond heeft verschillende oorzaken zoals te weinig middelen voor gegevensverzameling, en verwarring over welke gegevens wettelijk mogen verzameld worden zonder de wetten inzake privacy, gegevensbescherming en antidiscriminatie te schenden

Personeel met een migranten-achtergrond is vaak bang het etiket 'migrant' opgespeld te krijgen

AANBEVELINGEN

Waar mogelijk zouden lokale autoriteiten hun gegevens objectiever kunnen maken door hun personeelsgegevens te vergelijken met bevolkingsregisters of gelijksoortige officiële informatiebronnen, op een manier die compatibel is met de nationale wetgeving inzake gegevensbescherming en privacy

Steden zouden hun personeel anoniem kunnen ondervragen en zo laten aangeven of ze volgens de nationaal geldende definitie een migrantenachtergrond hebben of niet

Welke methoden van gegevensverzameling ook gebruikt worden, steden zouden hun redenen voor gegevensverzameling op strategische wijze met de hele bevolking en met hun personeel moeten delen en uit de doeken doen welke de langetermijnvoordelen zijn van een beleid dat erop gericht is de burgers een administratie te bieden die de samenstelling van de hele inwoners van steden weerspiegelt

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

AMSTERDAM: politici en topmanagers engageren zich

Een gemeentelijk personeelsbestand dat de samenstelling van de stedelijke bevolking weerspiegelt is een duidelijk geformuleerde doelstelling van het Amsterdamse stadsbestuur, zowel op politiek als op bestuurlijk vlak. In het begin van de jaren 1980 was er al een personeelsbeleid geformuleerd met deze doelstelling in gedachten en sinds 1991 bevat de Rechtspositieregeling van de gemeente een artikel over diversiteitsbeleid in personeelsmanagement. Voor de periode 2007 – 2010 was er een nieuw Programma Diversiteit met doelstellingen over loonschalen. Hoewel de doelstelling voor 2010 lager is dan het personeelsaandeel met een migrantenachtergrond in de Amsterdamse bevolking, heeft het Programma Diversiteit er wel voor gezorgd dat het stadsbestuur geëvolueerd is van 14% personeelsleden met een migrantenachtergrond in 2006 tot 21,5% in 2008.

Nationale wetten kunnen het lokale autoriteiten moeilijk maken om mensen van niet-Europese origine in openbare diensten aan te werven. In sommige situaties worden die beperkingen ook uitgebreid naar tijdelijke banen en naar de werkgelegenheid bij overheidsbedrijven zoals transport- en nutsbedrijven

- Steden die door nationale wetgeving beperkt worden zouden onrechtstreeks het percentage migranten in het personeelsbestand kunnen verhogen door niet-Europeaanen via partnerschappen met dienstverleners, maatschappelijke organisaties en de privésector adviesverlenende banen aan te bieden

- In landen waar nationale regelgeving de aanwerving van mensen met een niet-Europese nationaliteit beperkt, zouden lokale autoriteiten gebruik kunnen maken van collectieve hefboomen om nationale overheden en parlementen te beïnvloeden, bijvoorbeeld via hun nationale stedenvereniging. Het opheffen van beperkingen zou bv. kunnen beginnen bij contractuele jobs, tijdelijke banen, vervangingen voor zwangerschapsverlof of in overheidsbedrijven

Gebrek aan samenwerking tussen hrm-diensten en managementteams over hoe aan diversiteit gerelateerde doelstellingen met betrekking tot deelname aan de arbeidsmarkt bereikt moeten worden

- Doelstellingen moeten worden opgesteld op een zodanige wijze dat ze haalbaar en meetbaar zijn

- Communicatiekanalen opzetten tussen de verschillende hrm-diensten en de lokale overheid (indien van toepassing op centraal en dienstniveau), en tussen hrm-diensten en managementteams om zo goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen over de manier waarop doelstellingen bereikt kunnen worden

LEEDS: BME-loopbaanbegeleiding

Op de Leedse gemeenteraad werd bepaald dat zwarte en etnische minderheden (BME staat voor 'black, minority, ethnic') in de meeste topmanagersfuncties ondervertegenwoordigd zijn. Daarom besloot de gemeenteraad om voor de periode 2006 – 2008 twee bureaus op te starten om kandidaten uit het middenkader met het potentieel om topmanager te worden te begeleiden. Met de hulp van reeds bestaande topmanagers, werden 10 belangrijke managersvaardigheden geïdentificeerd die de basis vormden van de loopbaanbegeleiding en de individuele steun voor persoonlijke ontwikkeling. De eerste evaluatie van de langetermijinvloed op de loopbaan van mensen die het traject in 2006 en 2007 doorliepen wijst erop dat tot op heden meer dan 27% van de 29 werknemers binnen de gemeenteraad bevorderd werden of elders nieuwe kansen aangeboden kregen.



2 Het gemeentepersoneel intercultureel bewuster maken

STAND VAN ZAKEN *Steden erkennen wel de noodzaak om burgers van allerlei origine op een gelijkwaardige doeltreffende manier te dienen maar er heerst veel onzekerheid over welke vaardigheden daar precies voor nodig zijn. De verschillende initiatieven daaromtrent worden dan ook niet altijd vertaald in een officieel kader voor het bepalen en meten van deze vaardigheden en competenties. Dit verhindert een gemeenschappelijke taal, een doeltreffende uitwisseling en een gestandaardiseerd gebruik van interculturele vaardigheden bij de aanwerving en bevordering van personeel en in de dienstverlening.*

KERNPROBLEMEN

Er bestaat wijdverbreide onzekerheid over de betekenis en het praktijkgebied van 'interculturele vaardigheden' en 'interculturele competenties'. Dat verhindert de ontwikkeling van een opleidingskader en van instrumenten om deze vaardigheden en competenties aan te leren en te meten, waardoor ze ook niet gestandaardiseerd gebruikt kunnen worden bij personeelsaanwerving of -bevordering

Opleidingen in interculturele vaardigheden en competenties zijn vaak kleinschalig (wat betreft het soort deelnemers en hun aantal) en hebben een klein praktijkgebied (wat betreft de reeks vaardigheden die worden aangeleerd)

De doeltreffendheid van dergelijke opleidingen wordt vaak niet of slecht beoordeeld

Deskundigen met een migrantenachtergrond worden niet genoeg betrokken bij het ontwerp en de uitvoering van interculturele opleidingen

AANBEVELINGEN

Hrm-diensten zouden vergelijkende studies kunnen opzetten over bestaande kaders voor het meten van interculturele vaardigheden en competenties en er dan één aanpassen dat het best in de praktijk van de lokale autoriteiten past. Eens dat met succes in interculturele opleidingen is uitgetoetst, kan het kader ook worden toegepast bij aanstellings- en bevorderingsprocedures

Verspreiding van opleidingen over al het personeel met voorrang voor het personeel in hrm-management, dienstverlening en dienstontwikkeling

Beoordeling van de doeltreffendheid van dergelijke opleidingen door feedbackgegevens van deelnemers te vergelijken met feedback van klanten op eerstelijnsdiensten en van al het personeel op het gebied van intercultureel bewustzijn en begrip onder het personeel

Overleg met migrantenverenigingen en maatschappelijke organisaties bij het ontwikkelen van opleidingen over intercultureel bewustzijn en begrip

Partnerschappen en dienstovereenkomsten aangaan met migrantenverenigingen, maatschappelijke organisaties, migrantenondernemingen en diverse bedrijven voor het geven van opleidingen. Dat kan lokale autoriteiten helpen als er te weinig interne personeelsmiddelen zijn en bovendien de basis voor inkoop van de steden diverser maken (zie verder in het deel 'De stad als inkoper van goederen en diensten')

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

BERLIJN: Interculturele openstelling

Het personeel van de centrale stad de vaardigheden en competenties bijbrengen die vereist zijn om doeltreffend te kunnen werken met mensen van verschillende linguïstische en culturele achtergronden is een onderdeel van de interculturele openstellingsstrategie van Berlijn, het intercultureel openen van algemene overheidsinstanties met de bedoeling die aan te passen aan het werken met een multiculturele klantenbasis. Er worden workshops georganiseerd voor alle werknemers, met bijzondere aandacht voor dienstenmanagers. Het project ging in 2004 van start op het departement Buitenlandse Zaken van de senaat en werd sindsdien uitgebreid naar andere delen van de administratie waaronder jobcentra in gebieden waar veel migranten wonen.



3 Registratie van ervaringen van migranten op de werkvloer

STAND VAN ZAKEN *Het is moeilijk te meten of personeel met een migrantenachtergrond eerlijk en gelijkwaardig behandeld wordt op de werkvloer, maar toch kunnen personeelsenquêtes daar goed bij helpen en Europese steden maken er dan ook steeds meer gebruik van. Als dergelijke enquêtes slecht worden gevoerd of er weinig respons op komt, geven ze de stad echter niet altijd een goed overzicht van de situatie. Op dezelfde manier kunnen doeltreffende klachtenprocedures helpen om discriminatie tegen te gaan maar daar is het vooral het gebrek aan vertrouwen en transparantie dat verhindert dat personeel met een migrantenachtergrond er veel gebruik van maakt.*

KERNPROBLEMEN

Er kan verwarring bestaan over het legale karakter van personeelsenquêtes met betrekking tot gegevensbescherming, privacy en antidiscriminatiewetgeving

Het kan gebeuren dat personeelsenquêtes, waar ze gehouden worden, onvoldoende inzicht opleveren over de vraag of personeel met een migrantenachtergrond zich even eerlijk en gelijkwaardig behandeld voelt (het aantal en het werkingsgebied van de vragen, een lage respons)

Klachtenprocedures, waar ze bestaan, doen het niet altijd even goed om verschillende redenen: gebrek aan communicatie en publiciteit of aan vertrouwen en transparantie in de klachtenbehandeling. Dit kan resulteren in een ongebruikelijk laag aantal klachten die verband houden met raciale of etnische discriminatie waardoor de lokale autoriteit een verkeerd beeld van de werkelijke situatie krijgt

AANBEVELINGEN

De enquête moet zo samengesteld worden dat het de lokale autoriteiten een goed overzicht van de situatie oplevert (met specifieke vragen over discriminerende situaties) en de deelname aan personeelsenquêtes zou verplicht gemaakt moeten worden voor alle personeel op alle niveaus

Klachtenprocedures moeten transparant zijn zodat een omgeving gecreëerd wordt waarin slachtoffers van raciale of etnische discriminatie genoeg vertrouwen in de procedures hebben om een klacht te willen indienen

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

LEEDS: personeelsenquête

De gemeenteraad bevaart haar personeel tweejaarlijks via een personeelsenquête. Ondanks het feit dat het personeel niet verplicht is aan het onderzoek deel te nemen, steeg de respons van 26% in 2004 tot 41% in 2007. Als gelijkkansenwerkgever stelt de gemeenteraad ook vragen over de ervaringen van zijn personeel met oneerlijke discriminatie, pesterijen en intimidatie. De resultaten van de personeelsenquête worden geanalyseerd door een onafhankelijke adviseur en de gegevens worden opgedeeld op etniciteit waardoor de gemeenteraad kan bepalen of de migranten op de werkvloer gelijk behandeld worden als het andere personeel.



4 Werving en bevordering van migranten

STAND VAN ZAKEN *Europese steden zijn begonnen om hun personeelsbeleid in overeenstemming te brengen met hun strategieën voor een diverser personeelsbestand. Er bestaat echter nog steeds een kloof tussen de inspanningen en de algemene doelstellingen. In het bijzonder hebben ‘rolmodellen’ met betrekking tot diversiteit en gelijkheid vaak een te laag profiel om kandidaten met een migrantenachtergrond aan te trekken. Bovendien zijn wervingscommissies zelden representatief voor de multiculturele inwoners van steden. Ook bij het erkennen van kwalificaties zouden lokale autoriteiten meer kunnen doen om te helpen, zelfs al is dit in alle lidstaten een nationale aangelegenheid.*

KERNPROBLEMEN

De mogelijkheden van migrantenorganisaties en arbeidsngo’s om informatie over aanwervingen te verspreiden worden vaak niet ten volle benut

‘Rolmodellen’ die diversiteit en gelijkheid promoten worden te weinig gebruikt om kandidaten met een migrantenachtergrond aan te trekken

De integratie van diversiteits- en gelijkheidsprincipes in functieomschrijvingen gebeurt niet systematisch (bv. gebruik van niet-discriminerende taal, diplomavereisten)

Interviewers van wervings- en selectiebureaus zijn zelden representatief voor de totale stedelijke bevolking

AANBEVELINGEN

Bij het ontwerpen van gerichte aanwervingscampagnes zouden ‘rolmodellen’ die diversiteit en gelijkheid promoten betrokken moeten worden, evenals migrantenorganisaties en werkgelegenheidsngo’s

Wervingsselecties die uitbesteed worden, bv. aan wervingsbureaus, moeten aan dezelfde diversiteits- en gelijkheidsprincipes voldoen als interne en rechtstreekse aanwervingen

Er kan een opleiding gegeven worden aan alle hrm-ambtenaren binnen de stedelijke administratie over hoe ze diversiteits- en gelijkheidsprincipes in functieomschrijvingen kunnen opnemen. Die kennis kan dan door de hrm-ambtenaren verspreid worden naar andere managers in de administratie

Waar mogelijk zouden Interviewers van wervings- en selectiebureaus representatief moeten zijn voor de totale stedelijke bevolking

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

LEEDS: PATH: stageprogramma’s voor migranten
PATH, in 1985 opgezet, staat voor *Positive Action Training in Housing* maar de activiteiten van het programma zijn sindsdien naar andere sectoren uitgebreid. Het programma werd ontworpen om de ondervetegenwoordiging van zwarte en etnische minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt aan te pakken en hun potentieel te ontwikkelen via beroepsopleidingen, onderwijs en carrièremogelijkheden. De gemeenteraad steunt het programma en gebruikt het in haar aanwervingsstrategie. Zo leidde het departement *Adult Social Care* in 2008 7 PATH-stagiairs op tot maatschappelijk werker en fungeren de succesvolle stagiairs als rolmodel om meer kandidaten aan te trekken. PATH treedt op als een onafhankelijke vzw en wordt bestuurd door een raad die zowel de gemeenteraad omvat als migrantenorganisaties en sociale partners. Casestudy’s op de website van PATH gebruiken succesvolle stagiairs als rolmodel om meer kandidaten aan te trekken.

BERLIJN: “Berlin braucht dich!”: wervingscampagne voor stagiairs
De “Berlin braucht dich!”-campagne (“Berlijn heeft je nodig!”) voor de werving van stagiairs werd in 2006 gelanceerd en wil meer diversiteit in het personeelsbestand van de senaat brengen door stagemogelijkheden voor migrantengemeenschappen te promoten. In een tijd van economische crisis zijn de normale wervingen zo goed als gestopt en deze campagne is op dit ogenblik dan ook het belangrijkste instrument dat de senaat ter beschikking heeft om een multicultureel personeelsbestand te verkrijgen. Het programma loopt tot 2012 en de promotie- en informatieacties van de campagne betrekken ook migrantenorganisaties en ouders erbij om de rijkwijde te vergroten. Bovendien zorgen de betrokkenen dat de geboekte vooruitgang nauwkeurig gemonitord wordt. Het percentage stagiairs met een migrantenachtergrond steeg tussen 2006 en 2008 al van 6% naar 14,5%.

De stad als inkoper van goederen en diensten



1 Gelijkwaardige toegang tot openbare contracten voor migrantenondernemingen en diverse bedrijven

STAND VAN ZAKEN *Het gebruik van diversiteits- en gelijkheidsprincipes in openbare aanbestedingen staat in de meeste delen van Europa nog in de kinderschoenen. Een belangrijke reden daarvoor is de wettelijke complexiteit en onzekerheid over dit punt waardoor steden liever 'op veilig spelen'. Toch worden de algemene voordelen van gelijkwaardige toegang tot openbare contracten voor migrantenondernemingen en diverse bedrijven voor de economische groei en de maatschappelijke cohesie steeds meer erkend. Lokale autoriteiten missen echter de nodige kennis en instrumentatie om de vooruitgang te meten in de verwijdering van de obstakels die migrantenondernemingen en diverse bedrijven ondervinden bij het wedijveren naar openbare contracten.*

KERNPROBLEMEN

Gebrek aan gegevens over de samenstelling van het bestaande leveranciersbestand, vooral over de nationaliteit en de etnische oorsprong van bedrijfseigenaren en personeel

De behoefte aan diversiteits- en gelijkheidsgegevens over succesvolle en (vooral) niet-succesvolle bidders wordt onvoldoende onderkend waardoor de nodige instrumenten niet ontwikkeld worden

Er bestaat geen duidelijk beeld van de kenmerken van lokale migrantenondernemingen en diverse bedrijven (de sectoren waarin ze werken, de omvang van hun bedrijven)

Er zijn te weinig gegevens over de toegevoegde waarde die migrantenondernemingen en diverse bedrijven hebben voor de lokale economie en de maatschappelijke cohesie, evenals over de manier waarop lokale autoriteiten diensten leveren

Het gevoel dat het oplossen van de problemen waar migrantenondernemingen en diverse bedrijven mee te kampen hebben bij de toegang tot openbare aanbestedingen gelijkstaat aan een voorkeursbehandeling en dus andere ondernemingen discrimineert

AANBEVELINGEN

De huidige voorzieningen moeten beoordeeld worden zodat succesvolle bidders gemonitord kunnen worden om te bepalen welke aanpassingen de steden kunnen helpen om de samenstelling van hun huidige leveranciersbestand beter te leren kennen

De kenmerken van lokale migrantenondernemingen en diverse bedrijven dienen algemeen in kaart gebracht te worden

Er moet een dialoog worden aangegaan met de nationale autoriteiten die bevoegd zijn voor de wetgeving en het beleid inzake openbare aanbestedingen. Ze moeten aangemoedigd worden om de mogelijkheden van nationale en Europese regelgevingen ten volle te benutten. De dialoog kan op gang gebracht worden door de nationale stedenverenigingen en gevoerd worden in het kader van de huidige inspanningen die de meeste EU-lidstaten leveren om de toegang van kleine of middelgrote ondernemingen tot openbare aanbestedingen te vergemakkelijken

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

LEEDS: onderzoek naar diversiteit en gelijkheid in inkoopbeleid

In maart 2009 voltooide Leeds zijn *Equal Opportunities Survey* (gelijkkansenrapport) waarin de gemeenteraad de keten van het inkoopbeleid en het betrokken personeel onderzoekt en beoordeelt hoe leveranciers de diversiteits- en gelijkheidsprincipes toepassen. Er werden vragen gesteld over het profiel van eigenaren, directeurs, personeel, en over wervings- en personeelsbeleidspolitiek. Uit de resultaten blijkt o.a. dat 5,58% van de bedrijfseigenaren of van de beheerders en 10,6% van de werknemers 'zwarten, minderheden en etnische burgers' zijn. Bovendien bieden 78,3% van de leveranciers hun supervisors, managers en personeel dat betrokken is bij wervingen opleidingen in diversiteit en gelijkheid aan. Het rapport helpt de gemeenteraad ook om te bepalen hoe open en transparant de openbare aanbestedingen zijn en of de huidige praktijken uitmonden in positieve effecten voor mensen van alle achtergronden.



2 Diversiteits- en gelijkheidsprincipes bij overheidscontracten

STAND VAN ZAKEN *Ondanks de onduidelijkheid van de wettelijke bevoegdheden waar steden meestal mee te maken hebben, hebben ze toch innovatieve methodes toegepast om diversiteits- en gelijkheidsprincipes te hanteren in hun aanbestedingsprocedures en verdienen ze daar een pluim voor. Er rijzen echter wel vragen bij het duidelijke gebrek aan gepaste opleidingen voor inkoopambtenaren en de bekwaamheid van de lokale autoriteiten om de diversiteits- en gelijkheidsverplichtingen van hun leveranciers te controleren.*

KERNPROBLEMEN

Ingewikkelde wetgeving en een gebrek aan duidelijkheid over het gebruik van sociale criteria bij openbare aanbestedingen en over hoe die criteria moeten opgenomen worden in de procedures (aanbestedingsvoorwaarden, selectie, toekenning)

Gebrek aan juridische expertise binnen het stadsbestuur om inkoopambtenaren te adviseren hoe ze diversiteits- en gelijkheidsprincipes in hun procedures kunnen opnemen. De inkoopambtenaren missen dan ook de nodige opleiding en krijgen onvoldoende richtlijnen

Gebrek aan geschikte monitoring over de hele toevoerketen (d.w.z. aannemers van stedelijke contractanten)

AANBEVELINGEN

In samenwerking met nationale autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de wetgeving en het beleid inzake aanbestedingen moeten de wettelijke bepalingen verduidelijkt worden die betrekking hebben op diversiteits- en gelijkheidscriteria in openbare aanbestedingsprocedures, evenals de toepassing van die wetten

De bovenvermelde samenwerking zou via opleiding en begeleiding van inkoopambtenaren de nodige kennis moeten verspreiden

De inkoopambtenaren van de lokale autoriteiten moeten voldoende monitoringvaardigheden ontwikkelen zodat diversiteits- en gelijkheidsverplichtingen over de hele toevoerketen gewaarborgd kunnen worden, bijvoorbeeld door aannemers van stedelijke contractanten te verplichten hun vooruitgang op dat gebied te rapporteren

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

LEEDS: 'Maatschappelijk Verantwoord Aanbesteden' en 'Kwaliteitsbewaking inzake gelijkheid'

De aanbestedingsdienst van de gemeenteraad werkte samen met het team *Equality* (gelijkheid) aan de ontwikkeling van een instrument voor maatschappelijk verantwoord aanbesteden (*Socially Responsible Procurement Toolkit*) en om een proces op te zetten voor kwaliteitsbewaking op gelijkheid (*Equality Assurance process*). Het instrument wordt door de gemeenteraad gebruikt bij de voorbereiding van de aanbestedingsprocedure om de effecten van gelijkheid te kunnen identificeren en ongelijkheid in de leveranciersfase te verminderen. Het omvat een matrix waarmee inkoopambtenaren diensten kunnen identificeren die veel contact met klanten hebben en een grote invloed op migrantengemeenschappen. Die diensten worden dan onderworpen aan het interne kwaliteitsbewakingsproces inzake gelijkheid, dat ontwikkeld werd om in contractuele voorwaarden diversiteits- en gelijkheidsvereisten op te nemen en om het gebruik van controle-instrumenten (bv. tevredenheidsenquêtes) te waarborgen zodat er kan worden zeker gesteld dat de diensten zich op alle behoeften richten, ook op die van migranten.

AMSTERDAM: *Social Return On Investment (SROI)*

De SROI-methode is ontworpen om maatschappelijke verplichtingen in openbare contracten op te nemen en ging in 2007 als proefproject van start in Amsterdam Zuidoost. In het bijzonder wordt aan de contractanten gevraagd om het geld dat ze door het contract binnenkrijgen te gebruiken om mensen die van de arbeidsmarkt uitgesloten zijn, zoals migranten, kans op werk te bieden. Hoewel het initiatief nog over de hele stedelijke organisatie en andere regio's verspreid moet worden, worden er nu al richtlijnen en controlesystemen ontworpen na een overzichtsconferentie in 2009.



3 Aannemers helpen bij diversiteits- en gelijkheidsverplichtingen

STAND VAN ZAKEN

De inspanningen van sommige lokale autoriteiten om kleine of middelgrote ondernemingen te stimuleren aanbestedingsoffertes op te maken en aannemers aan te moedigen om diversiteits- en gelijkheidsverplichtingen in hun werk op te nemen moeten een positieve vermelding krijgen. De mogelijkheden van migrantenverenigingen en maatschappelijke organisaties om aanbestedingsaanvragen te verspreiden en deskundigheidsbevorderingsactiviteiten te organiseren blijven echter relatief ongebruikt, een gemiste kans om met betrokken belanghebbenden in contact te komen.

KERNPROBLEMEN

Specifieke ondersteuning zoals doelgerichte promotie van aanbestedingskansen en deskundigheidsbevorderingsactiviteiten worden gezien als voorkeursbehandeling voor lokale migrantenondernemingen en diverse bedrijven

Gebrek aan middelen (personeel, tijd) om doelgericht aan verspreiding en deskundigheidsbevordering te doen

Verspreidingsmaatregelen zijn soms strijdig met het nationaal beleid, bv. aanbiedingen in andere talen

AANBEVELINGEN

Er moeten partnerschappen worden aangegaan met migrantenverenigingen en maatschappelijke organisaties om deskundigheidsbevorderingsactiviteiten te ontwerpen en aan te bieden, bijvoorbeeld netwerkevenementen waarbij potentiële kopers en verkopers elkaar kunnen ontmoeten. Dergelijke activiteiten samen organiseren reduceert het aantal beperkingen waar de stad zich moet aan houden en versterkt de band met andere betrokkenen

De verspreidings- en publiciteitsstrategie voor aanbestedingsdossiers moet worden herzien door gemeenschappelijke media en netwerken in te schakelen. Ook hier kunnen partners met migrantenconnecties helpen

Gebrek aan communicatie tussen stedelijke aanbestedingsdiensten en ondernemingsdiensten

Er zou een communicatiekanaal moeten opgebouwd worden tussen stedelijke aanbestedingsdiensten en ondernemersdiensten zodat de beschikbare aanbestedingen aan migrantenondernemers gecommuniceerd worden. Dit zou ook kunnen helpen om gegevens en goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen en van hun ervaringen te leren

GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

LEEDS: leidraad voor contractanten

De aanbestedingsdienst van de gemeenteraad werkte samen met het Equality-team om een reeks leidraden te ontwerpen die potentiële contractanten kunnen helpen om overeenkomstig de wet en het gemeentebestuur aan hun gelijkheidsverplichtingen te voldoen.

BESLUIT EN VOORUITZICHTEN VOOR DE TOEKOMST ●●●●

Europese steden oefenen nog steeds een grote aantrekkingskracht uit op migranten en worden dan ook elke dag diverser. Het DIVE-project is opgestart als een project voor wederzijds leren over hoe stadsbesturen een innovatief gelijkemansbeleid kunnen ontwikkelen en diversiteit kunnen omarmen om zich aan deze veranderingen te kunnen aanpassen.

Ook al is internationale migratie in Europa vandaag alomtegenwoordig, het heeft niet op elke stad dezelfde impact en komt niet overal in dezelfde mate voor. Sommige steden hebben een veel langere geschiedenis van internationale migratie dan andere, trekken andere groepen aan of bevinden zich in een andere fase op hun weg naar een multiculturele stedelijke samenleving. Voorts worden de concepten die de steden ontwikkelen voor hun integratiebeleid beïnvloed door nationale modellen, politieke tradities en debatten die nog niet volledig ‘geëuropeiseerd’ zijn.

Bij de beoordeling van de stedelijke strategieën voor de ontwikkeling van hun integratiebeleid, moet de verscheidenheid aan benaderingen gewaardeerd en gerespecteerd worden. De algemene aanbevelingen uit voorgaande hoofdstukken dienen dan ook aangepast te worden aan de lokale context en aan de verschillende werkculturen en –methodes. Vanuit dit perspectief kan het gebruik van een benchmark met gemeenschappelijke doelstellingen de normen voor het stadsbeleid en de stedelijke diensten over heel Europa verhogen terwijl de resultaten op verschillende manieren bekeken kunnen worden.

Bij de evaluatie van de vier DIVE-steden werden de peers zich bewust van enkele uitdagingen. Om te beginnen is er het spanningsveld, inherent aan diversiteits- en gelijkheidsbeleid, tussen het principe van gelijke behandeling en de tegemoetkoming aan de noden van specifieke bevolkingsgroepen. Voldoen aan de behoeften van migranten is een zaak van voortdurend navigeren en balanceren tussen het aanpassen van algemene diensten voor iedereen en het ontwikkelen van doelgerichte maatregelen en het feit dat beide benaderingen in het stedelijke beleid naast elkaar zouden moeten bestaan. Europese steden kennen een tendens om deze problemen zoveel mogelijk aan te pakken via de gebruikelijke diensten en zo veel als nodig via doelgerichte ondersteuning, vooral voor de integratie van nieuwkomers. Stedelijke overheden moeten steeds bedenken hoe ze doelgerichte ondersteuning kunnen linken aan de gebruikelijke diensten en hoe ze de overgang van de eerste naar de laatste kunnen organiseren (bv. in het onderwijs).

Er bestaat een gelijksoortige spanning tussen positieve acties en de behoefte om zich expliciet te richten op bepaalde groepen en het ‘etiket’-effect dat daardoor veroorzaakt wordt. Terwijl het belangrijk is om te weten of personeelsleden van verschillende etnische achtergronden gelijk behandeld worden, is het optekenen van hun ‘achtergrond’ vaak net datgene wat hen het gevoel geeft dat ze onnodig buiten de maatschappij komen te staan door dergelijke speciale behandeling. Ze krijgen dan

maar eerst het gevoel niet beschouwd te worden als burgers met individuele vaardigheden, competenties en persoonlijke eigenschappen maar net wel als vreemdelingen.

Een andere uitdaging voor het promoten van diversiteit en gelijkheid die door de peers geïdentificeerd werd is het typische coördinatieprobleem tussen het enorme aantal spelers, beleidsmaatregelen en diensten in grote openbare administraties zoals de lokale overheden. Voor wat betreft de samenwerking met instellingen zoals arbeidsbureaus en onderwijssystemen, die vaak de bevoegdheid zijn van een ander bestuursniveau, wordt het probleem van beleidscoördinatie op lokaal niveau zelfs nog groter. Er is behoefte aan een systematische aanpak van uitwisseling van leerervaringen en goede (en slechte) praktijkvoorbeelden binnen de administratie en aan een doeltreffende samenwerking met de verschillende overheidslagen. Coördinatie moet verhinderen dat dezelfde inspanningen tweemaal geleverd worden en moet zorgen voor de identificatie van potentiële synergieën terwijl er tegelijkertijd moet ruimte gelaten worden voor creativiteit en innovatie in elke specifieke dienst en elke afdeling.

Aangezien in veel landen nationale regelgeving ervoor zorgt dat nieuwe inwoners uitgesloten worden van het lokaal stemrecht is de betrokkenheid en de participatie van burgers zowel een uitdaging als een democratische noodzaak. Terwijl steden al aanzienlijke inspanningen leveren om dichter bij de burgers te komen, vormt het overleg met migranten en hun

organisaties om beleidsplannen en diensten te ontwikkelen nog een extra uitdaging naast de al bestaande problemen. Overleg en participatie moeten uitmonden in duidelijker bevoegdheden en een beleid dat beter aan de noden tegemoetkomt en dus efficiënter is. Zorgen dat migrantenorganisaties representatief zijn voor hun gemeenschappen en dat ze bevoegd zijn om met het ambtelijk apparaat een dialoog aan te gaan en samen te werken, zal helpen om de behoeften te leren begrijpen, de diensten dienovereenkomstig te verbeteren en de betrokkenheid van migranten in de maatschappij te stimuleren.

Tot slot is het ook belangrijk te erkennen dat uitbreiding en ontwikkeling van een grotere gegevensverzameling, aanpassing van beleid en diensten, regelmatig overleg met burgers en het bouwen van bruggen tussen verschillende organisaties allemaal bijzonder dure acties zijn waarvoor de steden voldoende middelen nodig hebben terwijl ze ook moeten blijven instaan voor de kwaliteit van de algemene dienstverlening. In tijden van economische crisis, mag deze hinderpaal niet onderschat worden maar ook niet gebruikt worden als een voorwendsel om te bezuinigen op zaken die werken.

De uitdaging om succesvol een diversiteits- en gelijkheidsbeleid in te voeren is in werkelijkheid een creatief spanningsveld dat steden zou moeten stimuleren om te leren en te groeien. Als we de inspanningen van de lokale overheden bekijken om tussen diversiteits- en gelijkheidsmaatregelen te navigeren, moeten we een bevinding uit het INTI-CITIES-project herhalen. Dat rapport vermeldde dat er, om actief vijandige reacties te counteren, behoefte is aan autoriteit en een communicatie- en pr-strategie die de nadruk legt op wat migranten bijdragen aan de stad. Op dezelfde manier zouden steden met een specifiek op bepaalde doelgroepen gericht beleid moeten uitleggen waarom dergelijke maatregelen noodzakelijk zijn.

Samenvattend: of de Europese steden nu optreden in de hoedanigheid van beleidsmakers, dienstverleners, werkgevers of inkopers van goederen en diensten, ze hebben veel opties om de uitdagingen die de migratie hen oplegt het hoofd te bieden en de politieke, economische, sociale en culturele voordelen die migranten met zich meebrengen ten volle te benutten. Door hun openheid te tonen bij peer reviews en gelijksoortige leerervaringen kunnen steden steeds beter van dit potentieel gebruik maken.

Ingebed in de strategie voor levenslang leren en de bijbehorende fora en werkgroepen van EUROCITIES is DIVE meer dan een tijdelijk project. De kennis die met dit project wordt vergaard beperkt zich dan ook niet tot dit rapport. Via het Integrating Cities Charter, ontwikkeld als onderdeel van dit project, verbinden de DIVE-partners en de leden van de EUROCITIES-werkgroep voor migratie en integratie zich ertoe om hun integratiestrategieën te verbeteren op basis van de gemeenschappelijke principes die tijdens deze leerervaring geïdentificeerd werden door het EUROCITIES-netwerk.

Het DIVE-project is voor EUROCITIES een mijlpaal in de voortdurende kennisuitwisseling tussen de meer dan 140 lidsteden over hoe instellingen, beleid en diensten aangepast kunnen worden aan de uitdagingen en mogelijkheden die de migratie teweegbrengt en biedt een permanent platform voor wederzijds leren en politieke dialoog.



Het DIVE-project (Diversity and Equality in European Cities – van december 2008 tot april 2010) had tot doel om de kennis over innovatieve benaderingen in het lokaal bestuur te vergroten en zo de steden te helpen om de uitdagingen van een steeds diverser leven in de steden het hoofd te bieden. Het project werd geleid door EUROCITIES en omvatte de steden Amsterdam, Berlijn, Leeds, Londen en Rome, evenals de Migration Policy Group en ethical partnership. Het DIVE-project combineerde benchmarking- en peer reviewing-methodes voor het peilen naar diversiteits- en gelijkheidsprincipes in het stedelijke integratiebeleid. Deze publicatie is het uiteindelijke resultaat van dat project en geeft een overzicht van de belangrijkste uitdagingen en aanbevelingen voor het integratiebeleid in Europese steden die in de loop van het project geïdentificeerd werden.

Voor meer informatie over het project:
www.integratingcities.eu

