

DIVERSITEIT VAN HET LOKAAL MIDDENVELD

NOTA

Augustus 2018

Fatima Laoukili en Stijn Oosterlynck (Universiteit Antwerpen)

Overzicht

Inleiding	2
1. Groeiende etnisch-culturele diversiteit als uitdaging?	2
Per type gemeente	4
2. Etnisch-culturele diversiteit binnen de organisaties onder de loep genomen	5
Aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep	5
Per type gemeente	8
Per thema en doelgroep organisaties	8
Gemiddelde scores vergeleken	8
Per type gemeente	8
Per thema en specifieke doelgroep organisaties	9
Aandeel personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand	10
Per type gemeente	11
Per thema en doelgroep organisaties	12
Gemiddelden vergeleken	14
Per type gemeente	14
Per thema en specifieke doelgroep organisaties	14
Aandeel personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan	15
Per type gemeente	16
Per thema en doelgroep organisaties	17
Gemiddelden vergeleken	19
Per thema	19
Algemene reflectie aandeel personen met een migratieachtergrond in bevraagde organisaties	20
3. Geen tot weinig etnisch-culturele diversiteit? Hoe komt dit?	21
Aanpak	21
Algemeen beeld	22
“Zij willen niet”	23
Wij willen niet”	24
“Wij kennen elkaar niet”	24
Bijlagen	28
Diversiteitsvragen lokale survey	28

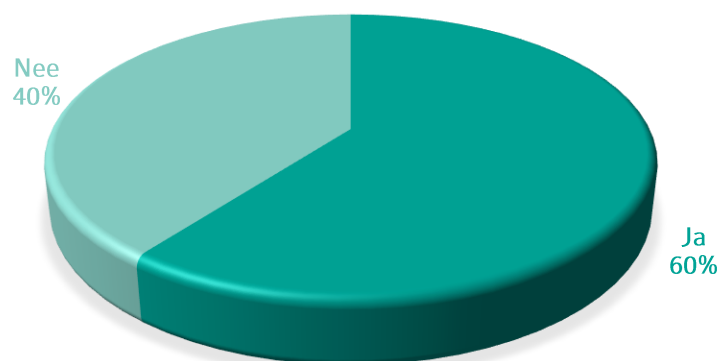
Inleiding

In de lokale survey afgenomen bij 413 middenveldorganisaties uit 14 Vlaamse steden en gemeenten zijn er verschillende luiken bevestigd. Eén van de aspecten was de omgang met etnisch culturele diversiteit bij lokale middenveldorganisaties. De beschrijvende data die voort zijn gekomen uit dit luik, worden in dit document aangereikt. De surveyvragen die aangaande etnisch culturele diversiteit zijn gesteld, zijn terug te vinden als bijlage onderaan in dit document.

1. Groeiende etnisch-culturele diversiteit als uitdaging?

Hieronder een taartdiagram dat aantoont hoe de lokale middenveldorganisaties, die we hebben bevestigd, antwoorden op de vraag of ze de groeiende etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging zien. Hierbij geeft 60% van de organisaties in het lokaal middenveld aan de groeiende etnisch-culturele diversiteit te zien als een uitdaging. Een groep van 40% geeft weer deze groeiende etnisch-culturele diversiteit niet als uitdaging te zien (figuur 1).

Figuur 1. Etnisch-culturele diversiteit is voor mijn organisatie een uitdaging



We stelden bewust een brede vraag ('uitdaging') om een algemeen zicht te krijgen op de mate waarin etnisch-culturele diversiteit op de radar van middenveldorganisaties staat. Het nadeel daarvan is dat we (uit deze vraag althans) niet weten wat organisaties precies bedoelen met 'uitdaging'. Het kan worden opgevat als 'er is te weinig diversiteit in organisatie en we vinden dat een probleem' (bv. onder vrijwilligers of bestuursleden), maar het kan ook zijn dat er bedoeld wordt 'er is wel diversiteit in de organisatie, maar het blijft tijd en energie vragen om daarmee om te gaan intern of om deze diversiteit aan te houden'. Vandaar dat een verdere verkenning van de data van belang is.

Er is, omwille hiervan, getracht om te kijken naar de manier waarop organisaties die zichzelf typeren als multicultureel, de vraag hebben ingevuld. Bij organisaties die zichzelf hebben getypeerd al

multicultureel, beschouwt 78,3% groeiende etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging. Organisaties die zichzelf niet als multicultureel typeren, geven voor 49,1% aan groeiende etnisch culturele diversiteit niet als uitdaging te beschouwen. Het percentage dat groeiende etnisch-culturele diversiteit ziet als uitdaging ligt naarmate de organisatie zichzelf percipieert als multicultureel hoger ($P=0\%$; $V^2=0.235$). Alhoewel we ook hier geen zekerheid hebben over de vraag waarom organisaties zichzelf als multicultureel beschouwen (bv. divers ledenbestand, missie rond etnisch-culturele diversiteit, ...), geeft het wel een eerste indicatie dat interesse voor en contact met diversiteit hebben, ertoe leidt dat diversiteit ook als uitdaging voor de organisatie zelf gezien wordt.

Om de betekenis van 'diversiteit als uitdaging' verder te verkennen, kruisten we de vraag over het al dan niet zien van diversiteit als uitdaging met de vragen over de personen met een migratieachtergrond³ in vrijwilligersbestand (eerste tabel: $p=0\%$ en Cramer's $V = 0,4$) en in de bereikte doelgroep (tweede tabel, $p=0\%$ en Cramer's $V = 0,43$, waarbij $v20$: Is diversiteit een uitdaging voor uw organisatie, met 1 = ja en 2 = nee). De tabellen geven aan dat naarmate er meer vrijwilligers met een migratie-achtergrond in de organisatie of in de bereikte doelgroep zitten, een organisatie diversiteit meer als een uitdaging voor zichzelf gaat zien. Ook organisaties met een vrijwilligersbestand en bereikte doelgroep die bijna volledig uit personen met een migratie-achtergrond bestaan, zien diversiteit in meerderheid als een uitdaging. Organisaties met bijna geen etnisch-culturele diversiteit in het vrijwilligersbestand of de bereikte doelgroep zien diversiteit in meerderheid niet als een uitdaging, maar dat verandert zeer snel naarmate er meer personen met migratieachtergrond onder vrijwilligers en bereikte doelgroep komen. Dit alles leidt tot de conclusie dat 'diversiteit als uitdaging' over meer gaat dan enkel een diverse organisatie (maar bijvoorbeeld ook over de omgang ermee), maar ook dat etnisch-culturele diversiteit binnen een organisatie een organisatie gevoeliger maakt voor de uitdagingen die ermee samengaan.

Tabel 1. v20n * v70_3 Crosstabulation

v20n * v70_3 Crosstabulation											
			v70_3								
			0%	1-5%	6-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-94%	95-100%	Total
v20n	1	Count	85	51	27	21	6	2	7	12	211
		% within v70_3	44,0%	75,0%	79,4%	91,3%	100,0%	100,0%	100,0%	85,7%	60,8%
	2	Count	108	17	7	2	0	0	0	2	136
		% within v70_3	56,0%	25,0%	20,6%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	39,2%
Total	Count	193	68	34	23	6	2	7	14	347	
	% within v70_3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

1 P-waarde, verwijst naar het significantieniveau <0.05 .

2 Cramers V, maat voor de sterkte van het verband.

3 Met een persoon met een migratieachtergrond bedoelen we een persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.

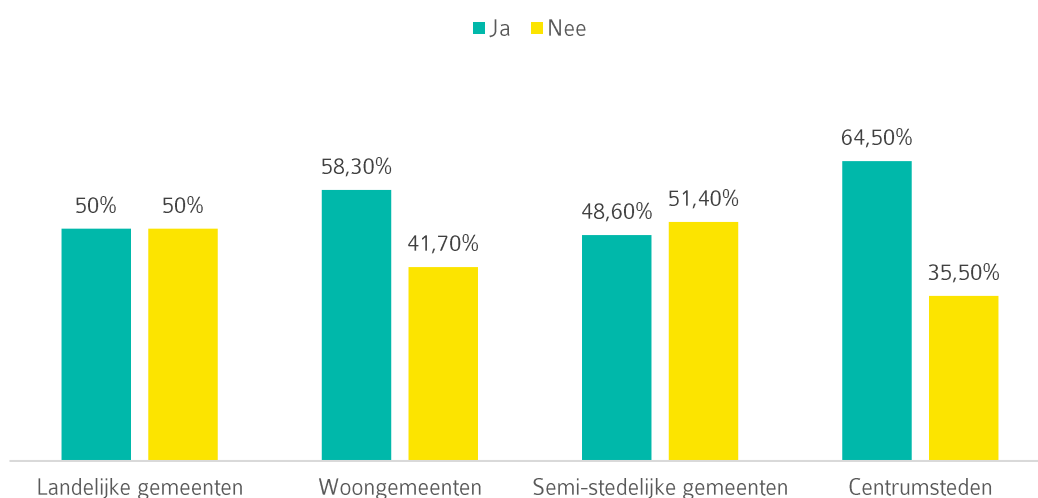
Tabel 2. v20n * v70_2 Crosstabulation

v20n * v70_2 Crosstabulation											
			v70_2								
			0%	1-5%	6-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-94%	95-100%	Total
v20n	1	Count	35	40	37	30	23	15	15	10	205
		% within v70_2	35,4%	50,6%	72,5%	78,9%	95,8%	100,0%	83,3%	62,5%	60,3%
	2	Count	64	39	14	8	1	0	3	6	135
		% within v70_2	64,6%	49,4%	27,5%	21,1%	4,2%	0,0%	16,7%	37,5%	39,7%
Total	Count	99	79	51	38	24	15	18	16	340	
	% within v70_2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Per type gemeente⁴

Omdat de context van lokale middenveldorganisaties sterk kan verschillen, is het van belang de antwoorden van organisaties steeds te bekijken in verhouding tot het type gemeente waarin ze actief zijn. Hierbij maken we gebruik van de Belfius-indeling (zie methodologische nota voor verdere uitleg). Wanneer we kijken naar de antwoorden van organisaties gelegen in verschillende types gemeenten, is er een significant ($P=0\%$; $V=0.143$) verband te zien tussen de ligging van een organisatie en het al dan niet zien van groeiende etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging.

Figuur 2. Diversiteit een uitdaging? Per gemeente



4

Landelijke gemeente	Woongemeente	Semi-stedelijke gemeenten	Centrumsteden
Ingelmunster	Nevele	Bornem	Antwerpen
Gooik	Schilde	Diksmuide	Gent
	Zemst	Diest	Hasselt
		Haaltert	Kortrijk
		Heusden-Zolder	

Zo geeft 50% van de organisaties in landelijke gemeentes aan groeiende etnische-culturele diversiteit te zien als een uitdaging. Naarmate de organisaties gelegen zijn meer verstedelijkte gemeenten stijgt dit percentage, tot 64,5% voor centrumsteden (figuur 2). Wellicht spelen de demografische kenmerken van een gemeente, nl. het al dan niet hebben van een (super)diverse bevolking, een rol speelt in hoe er naar groeiende etnisch culturele diversiteit wordt gekeken.

Enkel de percentages van organisaties in semi-stedelijke gemeenten, wijken af van het algemeen beeld (figuur 2). Het aandeel dat diversiteit niet als uitdaging ervaart (51,4%) ligt net iets hoger ten aanzien van zij die het wel als uitdaging ervaren (48,6%). Wanneer we kijken naar de cijfers betreffende het aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep (zie verder), blijkt deze voor semi-stedelijke gemeenten laag te liggen. 48,6% van organisaties gelegen in semi-stedelijke gemeenten geeft namelijk aan geen personen met een migratieachtergrond te bereiken in hun doelgroep. Deze bevinding dient verder verkend te worden.

2. Etnisch-culturele diversiteit binnen de organisaties onder de loep genomen

Naast de vraag of groeiende etnisch-culturele diversiteit als uitdaging wordt gepercipieerd door de bevraagde organisaties, is het aandeel van personen met een migratieachtergrond binnen de organisaties ook bevraagd geweest. Hierbij is er gekeken naar het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep, het vrijwilligersbestand en het hoogste bestuursorgaan. Hieronder worden eerst de algemene cijfers toegelicht, nadien komen de cijfers per type gemeente aan bod. Vervolgens is gekeken naar het verband tussen het thema of de doelgroep van een organisatie en het aandeel van personen met een migratieachtergrond. Verder zijn de gemiddelden in het aandeel van personen met een migratieachtergrond eveneens vergeleken met het algemeen gemiddelde alsook tussen gemiddeldes per gemeentetype, organisatiethema en organisatiedoelgroep. Omdat het vaak over kleine aantallen gaat, moeten de cijfers met een zekere voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep

In dit gedeelte wordt het cijfermateriaal (tabel 3) over het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep opgesplitst naargelang de ligging, thema en specifieke doelgroep van organisaties.

- Algemeen gezien is het percentage van organisaties die aangeven geen personen met een migratieachtergrond te bereiken, het hoogst. Dit bedraagt 29,2% van de organisaties. 38,3% van de organisaties duidt aan dat ze enkel tot een kleine minderheid (1-19%) aan personen met een migratieachtergrond bereiken in hun doelgroep.
- Van de overige organisaties duidt 7,4% aan een gemengde bereikte doelgroep te hebben, dat wil zeggen dat ongeveer de helft van de bereikte doelgroep uit personen met een migratieachtergrond bestaat. Dit blijken voornamelijk organisaties in centrumsteden te zijn en

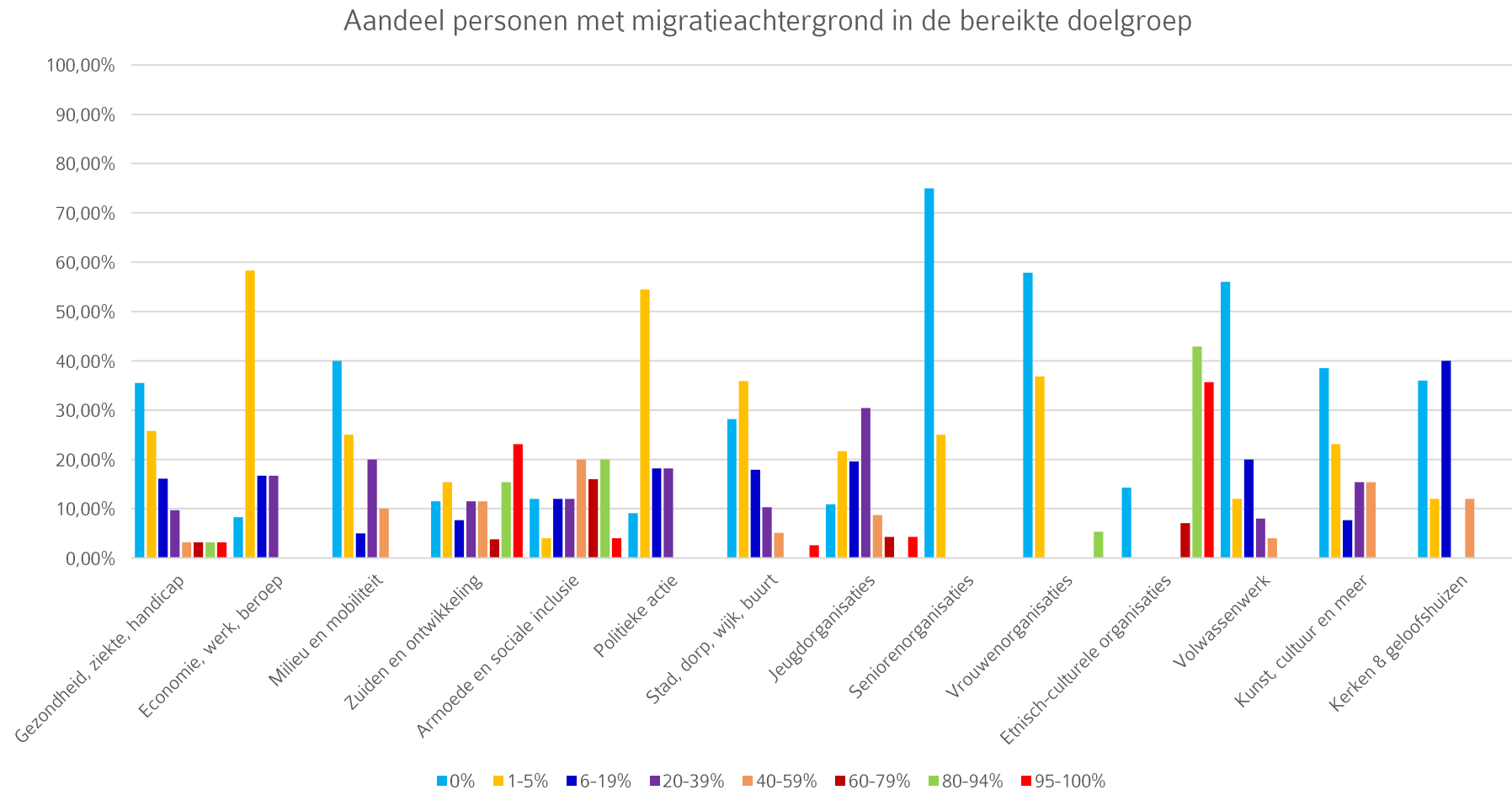
organisaties die zich richten op armoede en sociale inclusie. Daarnaast betreft het eveneens organisaties gericht op het zuiden en kunst en cultuur. Tabel 3 geeft dit verder weer.

- Het percentage aan organisaties die een meerderheid aan personen met een migratieachtergrond bereiken in de doelgroep, ligt op 9,4%. Voornamelijk etnisch culturele organisaties scoren hier hoog op. 7,10% van hen duidt aan een kleine meerderheid te bereiken, maar 42% van hen geeft aan een meerderheid aan personen met een migratieachtergrond te bereiken in hun doelgroep. Naast etnisch-culturele organisaties scoren organisaties gericht op armoede en sociale inclusie en zuidwerkingen hier goed op. Tabel 3 geeft dit verder weer.
- Een groep van 4,4% antwoordt dat hun bereikte doelgroep bestaat uit personen waarvan bijsa iedereen een migratieachtergrond heeft. Van de vijftien organisaties die hierop hebben gescoord, zijn er dertien gelegen in centrumsteden. De overige twee organisaties zijn gelegen in semi-stedelijke gemeenten (Heusden-Zolder en Diksmuide). Tabel 3 geeft dit verder weer.

Tabel 3. Aandeel personen met migratieachtergrond in bereikte doelgroep per type gemeente

Aandeel personen met migratieachtergrond in bereikte doelgroep	Landelijke gemeente	Woon-gemeente	Semi-stedelijke gemeente	Centrumstad	Algemeen beeld (Totaal)
Niemand (0%)	63,6% (7)	62,5% (15)	42,3% (30)	20,2% (47)	29,2% (99)
Enkelen (1-5%)	18,2% (2)	20,8% (5)	25,4% (18)	23,2% (54)	23,3% (79)
Een kleine minderheid (6-19%)	9,1% (1)	12,5% (3)	16,9% (12)	15% (35)	15% (51)
Een minderheid (20-39%)	9,1% (1)	0,0% (0)	5,6% (4)	14,2% (33)	11,2% (38)
Ongeveer de helft (40-59%)	0,0% (0)	4,2% (1)	1,4% (1)	9,9% (23)	7,4% (25)
Een kleine meerderheid (60-79%)	0,0% (0)	0,0% (0)	1,4% (1)	6% (14)	4,4% (15)
Een meerderheid (80-94%)	0,0% (0)	0% (0)	4,2% (3)	6% (14)	5% (17)
(Bijna) iedereen (95-100%)	0% (0)	0% (0)	2,8% (2)	5,6% (13)	4,4% (15)
Totaal in aantallen	11	24	71	233	339
Totaal kolompercentages	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N= 339 Missings= 74 Totaal N= 413					

Figuur 3. Aandeel personen met migratieachtergrond in bereikte doelgroep per thema en specifieke doelgroep organisaties



Wanneer we kijken naar het thema en/of de doelgroep(en) van organisaties, ligt dit percentage het hoogst bij etnisch-culturele organisaties (35,70%) en organisaties gericht op het zuiden (23,10%) (figuur 3). Daarop volgen organisaties gericht op armoede en sociale inclusie. Wanneer we figuur 3 bekijken, merken we ook dat het rode staafje, wat verwijst naar een doelgroep dat bijna enkel bestaat uit personen met een migratieachtergrond, bij verschillende organisaties lichtjes opduikt. Dit geldt bijvoorbeeld voor jeugdorganisaties en organisaties gericht op gezondheid.

Een groep van 4,4% antwoordt dat hun bereikte doelgroep bestaat uit personen waarvan bijna iedereen een migratieachtergrond heeft. Van de vijftien organisaties die hierop hebben gescoord, zijn er dertien gelegen in centrumsteden. De overige twee organisaties zijn gelegen in semi-stedelijke gemeenten (Heusden-Zolder/Diksmuide) (figuur 3).

Per type gemeente

Hier wordt bekeken hoe het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep, significant verschilt naargelang het type gemeente van de organisaties ($P=0\%$; $V=0,228$).

Per thema en doelgroep organisaties

Hier wordt bekeken hoe het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep significant verschilt naargelang het thema en de specifieke doelgroep van een organisatie ($P=0\%$; $V=0,401$). Thematieken of specifieke doelgroepen waarvan we minder dan vijf organisaties in de dataset beschikbaar hadden, zijn hierbij niet gebruikt. Concreet gaat het om holebi-organisaties ($n=2$), serviceclubs ($n=2$), organisaties gericht op vrede, conflict en vluchtelingen ($n=2$) en tot slot levensbeschouwelijke en religieuze organisaties ($n=4$).

Gemiddelde scores vergeleken

De algemeen gemiddelde score (op een schaal van 0 t.e.m. 7) van personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep ligt op 2,2.⁵ Dit houdt in dat organisaties vooral aangeven geen tot een kleine minderheid aan personen met een migratieachtergrond te bereiken. Hieronder zijn de gemiddelden steeds vergeleken per type gemeente waar organisaties gelegen zijn en opnieuw ook per thema of de specifieke doelgroep waarop organisaties zich toespitsen.

Per type gemeente

Bij het vergelijken van de gemiddelde scores op het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de doelgroep van organisaties, scoorden organisaties gelegen in centrumsteden gemiddeld hoger dan organisaties gelegen in landelijke, woon-, -en semi-stedelijke gemeenten (tabel 4).

⁵ Met een spreiding van 2.

Tabel 4.

	Type gemeenten waar organisaties gelegen zijn	Verskil in gemiddelden
Centrumsteden (gemiddelde: 2,42) versus:	Landelijke gemeenten (gemiddelde: 0,81)	1,61*
	Woongemeenten (gemiddelde: 0,72)	1,7*
	Semi-stedelijke gemeenten (gemiddelde: 1,31)	1,11*

* P<0.05

Per thema en specifieke doelgroep organisaties

Ook wanneer we nagaan hoe de verschillende gemiddelde scores i.v.m. het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de doelgroep zich verhouden, merken we significante verschillen die de eerdere bevindingen bevestigen. Om een overzicht te behouden, zijn enkel de type organisaties die gemiddeld het *hoogst* en gemiddeld het *laagst* scoren, geselecteerd. Dit betreft respectievelijk *etnisch-culturele organisaties* en *seniorenorganisaties*. Etnisch-culturele organisaties scoren, zoals hieronder links te zien, met 5,24 als gemiddelde bovengemiddeld t.a.v. de overige organisaties alsook t.a.v. het algemeen gemiddelde (2,2). Senioren- en vrouwenorganisaties daarentegen scoren ver onder het algemeen gemiddelde met respectievelijk een gemiddelde van 0,25 en 0,56.

Tabel 5.

	Thema/specifieke doelgroep organisatie	Verskil in gemiddelden
Etnisch-culturele organisaties (gemiddelde: 5,24) versus:	Gezondheid, ziekte en handicap (gemiddelde: 1,66)	3,58*
	Economie, werk, beroep (gemiddelde: 1,47)	3,77*
	Milieu en mobiliteit (gemiddelde: 1,32)	3,92*
	Stad, dorp, wijk, buurt (gemiddelde: 1,45)	3,79*
	Jeugdorganisaties (gemiddelde: 2,34)	2,9*
	Seniorenorganisaties (gemiddelde: 0,25)	4,99*
	Vrouwenorganisaties (gemiddelde: 0,56)	4,68*

	Overig volwassenenwerk (gemiddelde: 0,89)	4,35*
	Kunst, cultuur en meer (gemiddelde: 1,46)	3,78*
	Kerken en geloofshuizen (gemiddelde: 1,38)	3,86*
Seniorenorganisaties (gemiddelde: 0,23) versus:	Zuiden en ontwikkeling (gemiddelde: 3,73)	-3,48*
	Armoede en sociale inclusie (gemiddelde: 3,71)	-3,46*
	Jeugdorganisaties (gemiddelde: 2,34)	-2,09*
	Etnisch-culturele organisaties (gemiddelde: 5,24)	-4,99*
	Kerken en geloofshuizen (gemiddelde: 1,38)	-1,13*

* P<0.05

Zoals hierboven zichtbaar is in de tabel, scoren seniorenorganisaties vooral gemiddeld lager ten aanzien van organisaties gericht op het zuiden, organisaties rond armoede en sociale inclusie en etnisch-culturele organisaties. Ook scoren zij gemiddeld lager dan jeugdorganisaties en kerken en geloofshuizen.

Aandeel personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand

In dit gedeelte wordt het cijfermateriaal aangaande het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand opgesplitst, naargelang ligging, thema en specifieke doelgroep van organisaties.

- Wanneer we de cijfers voor diversiteit onder vrijwilligers vergelijken met die voor de bereikte doelgroep, blijkt het percentage personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand van organisaties nog lager te liggen. De meerderheid van de organisaties (55,3%) antwoordden namelijk geen personen met een migratieachtergrond te hebben in het vrijwilligersbestand (zie lichtblauwe staafjes in tabel 6). Zoals te zien aan de percentages in tabel 6 betreft het voornamelijk organisaties gelegen in landelijke, woon- en semi-stedelijke gemeenten. In centrumsteden ligt dit percentage lager (44,2%). Organisaties die aangeven geen personen met een migratieachtergrond als vrijwilliger te hebben, zijn vooral vrouwenorganisaties en seniorenorganisaties.
- Daarachter volgt een percentage van 29,5% van organisaties die aankaarten dat hun vrijwilligersbestand uit enkel tot een kleine minderheid (1 tot 20%) aan personen met een migratieachtergrond bestaat.

- Het aandeel dat nu aanduidt een gemengde groep te hebben, en dus voor ongeveer de helft aan personen met een migratieachtergrond te beschikken in het vrijwilligersbestand, is gedaald naar 1,7%. Tabel 6 toont dat het opnieuw organisaties zijn in centrumsteden – al zijn het kleine aantallen – die voor ongeveer de helft van het vrijwilligersbestand personen met een migratieachtergrond weten aan te trekken. Per thema is hier geen eenduidig beeld te zien.
- Het percentage aan organisaties die een kleine meerderheid tot een meerderheid aan personen met een migratieachtergrond bereiken in het vrijwilligersbestand is nu gedaald naar 2,6%. Ook deze organisaties zijn gelegen in centrumsteden.
- Het aandeel dat aangeeft dat hun vrijwilligersbestand bijna enkel uit personen met een migratieachtergrond bestaat, is gelijk aan 4% en blijkt ook lager te liggen dan de diversiteit in bereikte doelgroep. Hierbij zijn dertien van de veertien organisaties gelegen in centrumsteden. Wanneer we figuur 4 erbij nemen, blijken dit opnieuw voornamelijk etnisch-culturele organisaties te zijn. Daarnaast betreft het ook jeugdorganisaties, organisaties gericht op kunst en cultuur en tot slot organisaties gericht op het zuiden.

Per type gemeente

Hier wordt bekeken hoe het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand, significant verschilt naargelang de ligging van organisaties ($P=0\%$; $V=0,219$).

Tabel 6. Aandeel personen met migratieachtergrond in vrijwilligersbestand per type gemeente

Aandeel personen met migratieachtergrond in <u>vrijwilligersbestand</u>	Landelijke gemeente	Woon-gemeente	Semi-stedelijke gemeente	Centrumstad	Totaal
Niemand (0%)	83,3% (10)	91,7% (22)	76,1% (54)	44,2% (107)	55,3% (193)
Enkelen (1-5)	8,3% (1)	8,3% (2)	16,9% (12)	21,9% (53)	19,5% (68)
Een kleine minderheid (6-19%)	8,3% (1)	0% (0)	2,8% (2)	13,2% (32)	10% (35)
Een minderheid (20-39%)	0,0% (0)	0,0% (0)	2,8% (2)	9,1% (22)	6,9% (24)
Ongeveer de helft (40-59%)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	2,5% (6)	1,7% (6)
Een kleine meerderheid (60-79%)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,8% (2)	0,6% (2)
Een meerderheid (80-94%)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	2,9% (7)	2% (7)
(Bijna) iedereen (95-100%)	0,0% (0)	0,0% (0)	1,4% (1)	5,4% (13)	4% (14)

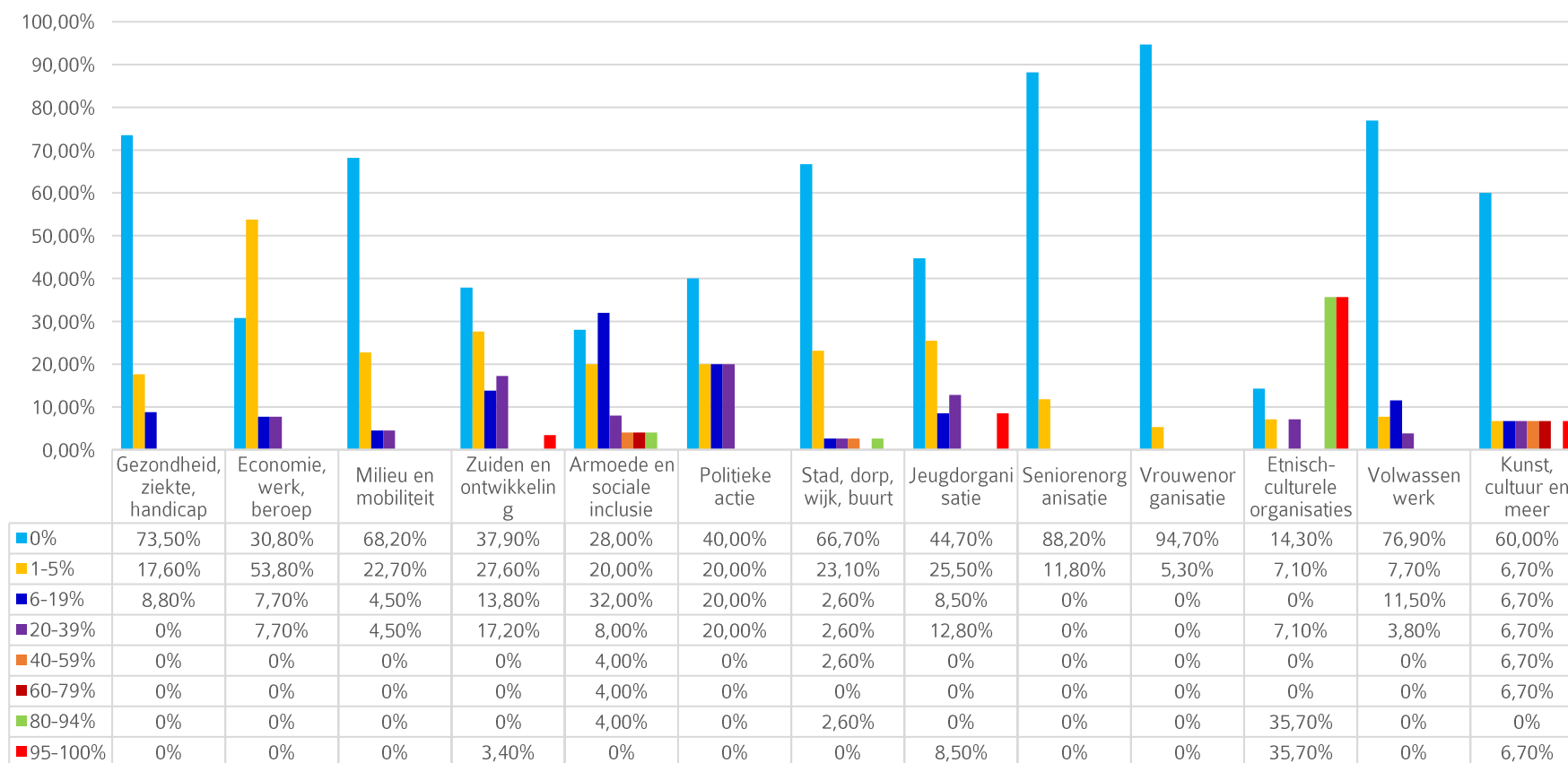
Totaal in aantallen	12	24	71	242	349
Totaal kolompercentages	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N= 349 Missings= 64 Totaal N= 413					

Per thema en doelgroep organisaties

Hier wordt bekeken hoe het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand, significant verschilt naargelang het thema en de specifieke doelgroep van een organisatie ($P=0\%$; $V=0,374$). Thematieken of specifieke doelgroepen waarvan we minder dan vijf organisaties in de dataset beschikbaar hadden, zijn hierbij niet gebruikt. Concreet gaat het om holebi-organisaties ($n=2$), serviceclubs ($n=2$), organisaties gericht op vrede, conflict en vluchtelingen ($n=2$) en tot slot levensbeschouwelijke en religieuze organisaties ($n=4$).

Figuur 4. Aandeel personen met migratieachtergrond in vrijwilligersbestand per thema en specifieke doelgroep organisaties

Aandeel personen met een migratieachtergrond vrijwilligersbestand



Gemiddelden vergeleken

De algemeen gemiddelde score in personen met een migratieachtergrond als vrijwilliger ligt op 1,1.⁶ Dit is lager dan het gemiddelde aan personen met een migratieachtergrond in de doelgroep. Verder houdt dit in dat organisaties vooral aangeven geen tot enkele personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand te hebben. Hieronder zijn de gemiddelden steeds vergeleken per type gemeente waar organisaties gelegen zijn en opnieuw ook per thema of de specifieke doelgroep waarop organisaties zich toespitsen.

Per type gemeente

Bij het vergelijken van de gemiddelde scores op het aandeel van personen met een migratieachtergrond in als vrijwilligers binnen organisaties, scoorden organisaties gelegen in centrumsteden gemiddeld hoger dan organisaties gelegen in landelijke, woon- en semi-stedelijke gemeenten. Daarnaast scoren zij eveneens hoger dan het algemeen gemiddelde (0,80). Desalniettemin is de gemiddelde score bij organisaties in centrumsteden niet zeer afwijkend ten aanzien van elders gelegen organisaties (Tabel 7).

Tabel 7.

	Type gemeenten waar organisaties gelegen zijn	Verschil in gemiddelden
Centrumsteden (gemiddelde: 1,26) versus:	Landelijke gemeenten (gemiddelde: 0,27)	0,990*
	Woongemeenten (gemiddelde: 0,21)	1,047*
	Semi-stedelijke gemeenten (gemiddelde: 0,31)	0,945*

* $P < 0.05$

Per thema en specifieke doelgroep organisaties

Wanneer we kijken naar hoe de verschillende gemiddelde scores op het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand zich verhouden, merken we significante verschillen die de eerdere bevindingen, uit figuur 4 bevestigen. Ook hier zijn enkel de type organisaties die gemiddeld het hoogst en gemiddeld het laagst scoren, geselecteerd. Dit betreft respectievelijk etnisch-culturele organisaties, maar dit keer ook vrouwenorganisaties (scoren gemiddeld het laagst: 0,05).

Zoals tabel 8 hieronder aangeeft, scoren etnisch-culturele organisaties bovengemiddeld (4,29) wat betreft het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand. De etnisch-culturele organisaties scoren nu ook significant hoger ten aanzien van alle andere organisaties, ook organisaties gericht op armoede en sociale inclusie en zuiden/ontwikkeling.

⁶ Met een spreiding van 1,78.

Tabel 8.

	Thema/specifieke doelgroep organisatie	Vershil in gemiddelden
Etnisch culturele organisaties (gemiddelde: 4,74) versus:	Gezondheid, ziekte en handicap (gemiddelde: 0,35)	4,39*
	Economie, werk, beroep (gemiddelde: 0,97)	3,77*
	Milieu en mobiliteit (gemiddelde: 0,43)	4,31*
	Zuiden en ontwikkeling (gemiddelde: 1,33)	3,41*
	Armoede en sociale inclusie (gemiddelde: 1,71)	3,03*
	Stad, dorp, wijk, buurt (gemiddelde: 0,67)	4,07*
	Jeugdorganisaties (gemiddelde: 1,35)	3,39*
	Seniorenorganisaties (gemiddelde: 0,11)	4,63*
	Vrouwenorganisaties (gemiddelde: 0,03)	4,71*
	Overig volwassenwerk (gemiddelde: 0,40)	4,34*
	Kunst, cultuur en meer (gemiddelde: 1,24)	3,5*
	Kerken en geloofshuizen (gemiddelde: 0,81)	3,93*
Vrouwenorganisaties (gemiddelde: 0,03) versus:	Etnisch-culturele organisaties (gemiddelde: 4,74)	-4,71*
	Armoede en sociale inclusie (gemiddelde: 1,71)	-1,68*

* P<0.05

Aandeel personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan

In dit gedeelte wordt het cijfermateriaal aangaande het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan opgesplitst naargelang de ligging, thema en specifieke doelgroep van organisaties.

Betreffende het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan, liggen de percentages zeer laag.

- Het blijkt dat 70,5% van de organisaties zeggen geen personen met een migratieachtergrond in het bestuursorgaan te hebben. Het percentage organisaties gelegen in centrumsteden geven dit voor 65,3% aan. Ten aanzien van de overige type gemeenten is dit percentage lager, maar alsnog een hoog cijfer, wanneer we naar de aantallen kijken. Wat de thematieken en specifieke doelgroepen van de organisaties betreft, weergegeven in figuur 5, is duidelijk te zien dat praktisch alle type organisaties voor een percentage tussen de 50-80% aangeven geen enkele persoon met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan te hebben. Het enige type organisaties dat hier van afwijkt, zijn de etnisch-culturele organisaties. Zij geven voor 14,3% aan niemand met een migratieachtergrond te hebben in het bestuur.
- 18,5% van de organisaties duiden aan wel enkel tot een kleine minderheid aan personen met een migratieachtergrond te hebben in het hoogste bestuursorgaan. Ondanks het feit dat organisaties gelegen in centrumsteden hier opnieuw hoger op scoren dan de rest, lijken er geen grote verschillen te zijn. Op het themaniveau (zie figuur 5: oranje en donkerblauw staafje), is te zien dat dit voornamelijk organisaties gericht op economie, werk en beroep zijn, die aangeven enkelen tot een kleine minderheid aan personen met een migratieachtergrond in het bestuur te hebben.
- De categorie gemengde groep (ongeveer de helft) bestaat nu uit 0,3% van de organisaties, in aantallen gaat het slechts om één organisatie, dat zich richt op kunst en cultuur (zie figuur 5 grijs staafje).
- Een klein aandeel van 2% van de organisaties kan stellen dat hun bestuursorgaan voor de meerderheid aan personen met een migratieachtergrond bestaat. In aantallen gaat het slechts om zeven organisaties, waarvan zes gelegen in centrumsteden. Bovendien zijn dit overwegend etnisch-culturele organisaties. Voor een klein percentage bestaat het ook uit organisaties gericht op armoede en sociale inclusie.
- Het aandeel van de organisaties die aangeven dat het volledig bestuur uit personen met een migratieachtergrond bestaat, bedraagt 4,3%, dit zijn er in aantallen vijftien. Dit zijn vooral etnisch-culturele organisaties, maar het komt ook voor in jeugd-, armoede en sociale inclusie- en Zuid- en ontwikkelingsorganisaties.

Per type gemeente

Hier wordt bekeken hoe het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan, verschilt naargelang de ligging van organisaties ($P=0,312\%$; $V=0,139$). Echter blijken deze verschillen niet significant te zijn (en dus mogelijk aan toeval te wijten zijn).

Tabel 9. Aandeel personen met migratieachtergrond in vrijwilligersbestand per type gemeente

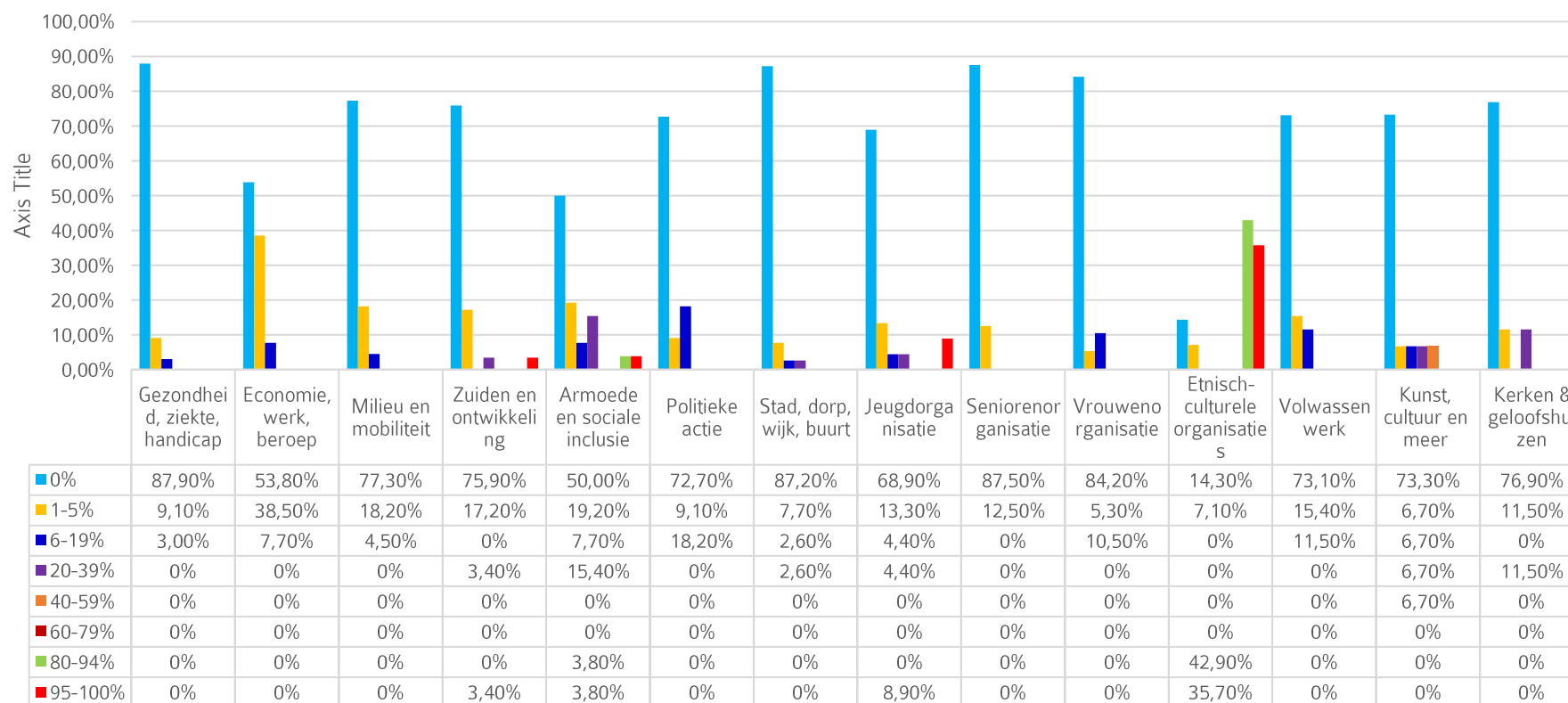
Aandeel personen met migratieachtergrond in <u>hoogste bestuursorgaan</u>	Landelijke gemeente	Woon-gemeente	Semi-stedelijke gemeente	Centrumstad	Totaal
Niemand (0%)	90% (9)	83,3% (20)	81,4% (57)	65,3% (158)	70,5% (244)
Enkelen (1-5%)	10% (1)	8,3% (2)	14,3% (10)	14,9% (36)	14,2% (15)
Een kleine minderheid (6-19%)	0% (0)	8,3% (2)	0% (0)	5,4% (13)	4,3% (15)
Een minderheid (20-39%)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	6,2% (15)	4,3% (15)
Ongeveer de helft (40-59%)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,4% (1)	0,3% (1)
Een meerderheid (80-94%)	0,0% (0)	0,0% (0)	1,4% (1)	2,5% (6)	2% (7)
(Bijna) iedereen (95-100%)	0,0% (0)	0,0% (0)	2,9% (2)	5,4% (13)	4,3% (15)
Totaal in aantallen	10	24	70	242	346
Totaal kolompercentages	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N= 346 Missings= 67 Totaal N= 413					

Per thema en doelgroep organisaties

Hier wordt bekeken hoe het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan significant verschilt naargelang het thema en de specifieke doelgroep van een organisatie ($P=0\%$; $V=0,386$). Thematieken of specifieke doelgroepen waarvan we minder dan vijf organisaties in de dataset beschikbaar hadden, zijn hierbij niet gebruikt. Concreet gaat het om holebi-organisaties ($n=2$), serviceclubs ($n=2$), organisaties gericht op vrede, conflict en vluchtelingen ($n=2$) en tot slot levensbeschouwelijke en religieuze organisaties ($n=4$).

Figuur 5. Aandeel personen met migratieachtergrond in vrijwilligersbestand per thema en specifieke doelgroep organisaties

Aandeel personen met een migratieachtergrond hoogste bestuursorgaan



Gemiddelden vergeleken

De algemeen gemiddelde score in personen met een migratieachtergrond binnen het hoogste bestuursorgaan ligt op 0,78.⁷ Dit is veel lager dan het gemiddelde aan personen met een migratieachtergrond in de doelgroep en vrijwilligersbestand. Verder houdt dit in dat organisaties vooral aangeven geen personen met een migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan te hebben.

Per thema

Binnen dit gedeelte gaan we na hoe de verschillende gemiddelde scores op het aandeel van personen met een migratieachtergrond het bestuur zich verhouden. Hieruit kwamen significante verschillen naar boven die de eerdere bevindingen, uit figuur 3, eveneens bevestigen. Zoals de tabel hieronder aangeeft, scoren etnisch-culturele organisaties bovengemiddeld (4,95) wat betreft het aandeel van personen met een migratieachtergrond in het bestuur. Om een overzicht te behouden, zijn enkel de type organisaties die gemiddeld het *hoogst* en gemiddeld het *laagst* scoren, geselecteerd. Dit betreft respectievelijk *etnisch-culturele organisaties* en *seniorenorganisaties*.

Tabel 10.

	Thema/specifieke doelgroep organisatie	Vershil in gemiddelden
Etnisch-culturele organisaties (gemiddelde: 4,95) versus:	Gezondheid, ziekte en handicap (gemiddelde: 0,17)	4,78*
	Economie, werk, beroep (gemiddelde: 0,59)	4,36*
	Milieu en mobiliteit (gemiddelde: 0,27)	4,68*
	Zuiden en ontwikkeling (gemiddelde: 0,56)	4,39*
	Armoede en sociale inclusie (gemiddelde: 1,19)	3,76*
	Stad, dorp, wijk, buurt (gemiddelde: 0,23)	4,72*
	Jeugdorganisaties (gemiddelde: 0,92)	4,03*
	Seniorenorganisaties (gemiddelde: 0,11)	4,84*
	Vrouwenorganisaties (gemiddelde: 0,23)	4,72*

⁷ Met een spreiding van 1,71.

	Overleg volwassenwerk (gemiddelde: 0,35)	4,6*
	Kunst, cultuur en meer (gemiddelde: 0,51)	4,44*
	Kerken en geloofshuizen (gemiddelde: 0,46)	4,49*
Seniorenorganisaties (gemiddelde: 0,11) versus:	Etnisch-culturele organisaties (gemiddelde: 4,95)	-4,84*

Algemene reflectie aandeel personen met een migratieachtergrond in bevroegde organisaties

Op basis van de waaier aan tabellen en grafieken over het aandeel personen met een migratieachtergrond in organisaties, is het duidelijk dat het aandeel in dalende lijn gaat wanneer we eerst kijken naar de bereikte doelgroep, gevolgd door het vrijwilligersbestand en tot slot het hoogste bestuursorgaan. Hoe dichterbij de beslissingsmacht binnen de organisatie, hoe lager het aandeel van personen met een migratie achtergrond. Deze bevinding lijkt stand te houden wanneer we kijken naar type gemeenten.

De voorgaande tabellen en grafieken geven verder weer dat het bereiken van een mix in de organisaties, geen evidente zaak is. Het betreft steeds lage percentages en aantallen. De organisaties die expliciet aangeven ongeveer de helft aan personen met een migratieachtergrond te hebben in doelgroep, bestuur of als vrijwilliger(s), zijn voornamelijk organisaties gericht op armoede en sociale inclusie alsook kunst en cultuur. Ook dit percentage daalt naargelang functie in een organisatie.

De scores naargelang type gemeente en organisatiethema/doelgroep op het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de organisatie wijzigen in spreiding naarmate het gaat om de doelgroep, het vrijwilligersbestand of het hoogste bestuursorgaan. De verschillen in antwoorden tussen organisaties verkleinen naarmate het gaat over het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de doelgroep, het vrijwilligersbestand en hoogste bestuursorgaan. Om een concreet voorbeeld te geven is de spreiding in antwoorden over het hebben van personen met een migratieachtergrond in het bestuur, het laagst. Dit betekent dat er over het algemeen geen tot weinig personen met een migratieachtergrond deel uit maken van het bestuursorgaan van een organisatie.

Organisatietypes die wel stelselmatig bovengemiddeld scoren zijn etnisch-culturele organisaties. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat deze organisaties vooral in de categorieën 'de meerderheid' of 'bijna iedereen' hebben geantwoord. Dit houdt in dat deze organisaties voornamelijk uit personen met een migratieachtergrond bestaan en zo de onderstaande bevinding eveneens kracht bij zetten.

Uit deze bevindingen komt het beeld naar voor van een middenveld dat in twee tegenovergestelde segmenten uiteenvalt: een uitgebreid, dominant wit middenveld versus een veel kleiner, gekleurd middenveld, dat uit migratie-achtergrond vaak haar reden van bestaan haalt. Er is nauwelijks een

middensegment van gemengde organisaties (hier begrepen als mix tussen mensen met en mensen zonder migratieachtergrond).

Deze bevinding wordt nog zichtbaarder wanneer we ons richten op het aandeel van personen met een migratieachtergrond als vrijwilliger en in het hoogste bestuursorgaan. Hoe meer bevraagd wordt naar de functie van personen met een migratieachtergrond *binnen* de organisatie (vrijwilliger/bestuur), hoe duidelijker de opsplitsing tussen enerzijds organisaties die geen tot enkele personen met een migratieachtergrond bereiken, versus organisaties die bijsa alleen personen met een migratieachtergrond bereiken.

3. Geen tot weinig etnisch-culturele diversiteit? Hoe komt dit?

Aanpak

In de lokale survey zijn er 13 redenen (zie bijlage) voorgesteld aan de bevraagde organisaties, aangaande de afwezigheid van personen met een migratieachtergrond binnen hun organisatie. Hieruit kwam geen éénduidige reden naar voren, de antwoorden waren ook niet duidelijk verspreid. Omwille van deze hiervan is er gekeken of er onder de set aan items, achterliggende redenen zouden bestaan die op het eerste gezicht niet zichtbaar zijn. Anders gesteld gaat het om redenen die tot sociaal gewenste antwoorden zouden kunnen leiden indien deze expliciet zouden worden bevraagd. Concreet gaat het om drie schalen die gevormd zijn op basis van de dertien redenen uit de lokale survey.

Niet elke reden die is opgesteld paste binnen een schaal en werd daarom weggelaten. Ook omwille het feit dat de sterkte van de schaal verlaagde bij het toevoegen van extra items. De opgemaakte schalen met de bijbehorende vragen zijn in de tabel hieronder terug te vinden.

Tabel 11. Schaalconstructie redenen weinig/geen personen met migratieachtergrond in organisatie

Schaal 'zij willen niet'8 (Cronbach alpha=0.86)
In hun cultuur is het niet gebruikelijk om lid of donateur te zijn
Zij vinden de activiteiten van uw organisatie niet aansprekend
Zij regelen de zaken waarmee uw organisatie bezig is liever informeel, via de eigen kring
Zij zijn liever lid/donateur van organisaties binnen eigen etnisch-culturele kring
Schaal 'wij willen niet'9 (Cronbach alpha=0.73)
Uw organisatie zoekt hen niet
In uw soort van organisaties is er niet echt plaats voor hen
Uw organisatie is hen liever kwijt dan rijk

8 Zij die aangeven dat het niet hebben van personen met een migratieachtergrond in de organisatie aan de personen met een migratieachtergrond ligt.

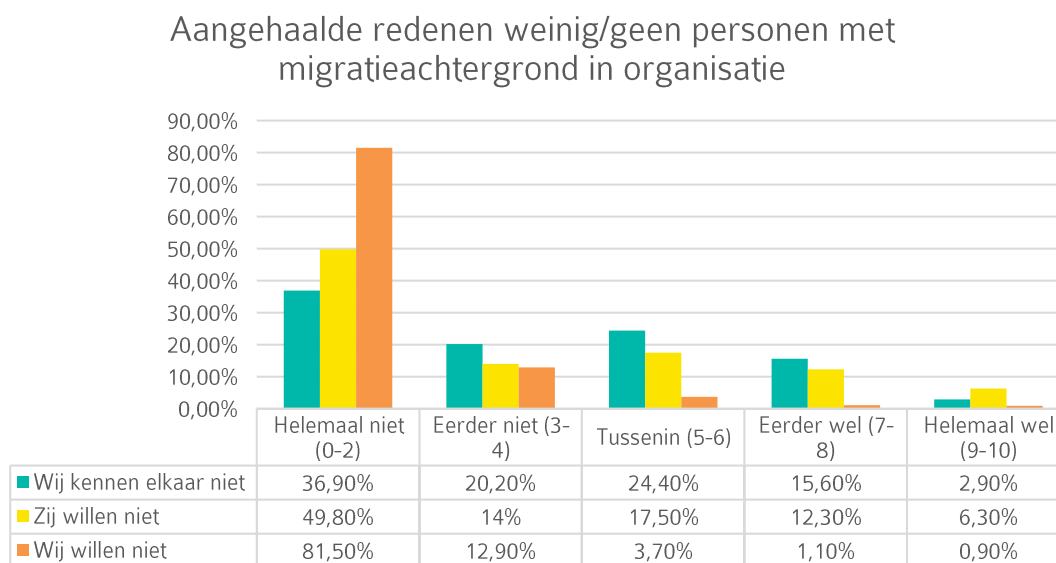
9 Zij die aangeven dat het niet hebben van personen met een migratieachtergrond in de organisatie aan de eigen organisatie ligt.

Schaal 'wij kennen elkaar niet' ¹⁰ (Cronbach alpha=0.74)
Zij weten niet van het bestaan van uw organisatie
Taal maakt het moeilijk dat ze betrokken zijn bij uw organisatie
Zij zijn voor uw organisatie moeilijk bereikbaar

Algemeen beeld

Hieronder het algemeen beeld aangaande de redenen die achterhaald zijn geweest in het al dan niet bereiken van personen met een migratieachtergrond in de organisaties (figuur 6).

Figuur 6. Redenen weinig/geen personen met migratieachtergrond in organisatie



Wij kennen elkaar niet

- Ook aan de tabel hierboven is te merken dat er niet één duidelijk overheersende reden terug te vinden is. Wel lijken de organisaties eerder te neigen naar het feit dat ze elkaar niet kennen als reden voor de (kleine) afwezigheid van personen met een migratieachtergrond in de organisatie. 36,9% van de organisaties duidt echter expliciet aan dat dit niet klopt. Aan de andere kant bevindt zich een groep van 2,9% die aangeven dat dit helemaal wel het geval is.
- Wanneer we een blik werpen op figuur 6 zien we dat zij die zich helemaal kunnen vinden in het idee dat een gebrek aan personen met een migratieachtergrond te wijten is aan 'het elkaar niet kennen' voor 21% seniorenorganisaties, 8,7% volwassenwerkorganisaties, 7,7% kunst en cultuur organisaties.
- Figuur 6 toont dat aan dat het andere uiterste vooral bekleed wordt door etnisch- culturele organisaties. Voor 92,9% geven zij aan dat het weinig tot niet aanwezig zijn van personen met een migratieachtergrond helemaal niet te wijten is aan het onbekend zijn voor elkaar. Ook

¹⁰ Zij die aangeven dat het niet hebben van personen met een migratieachtergrond in de organisatie ligt aan het feit dat beide groepen elkaar niet kennen.

kerken en geloofshuizen stellen voor 66,7% dat dit helemaal niet het geval is. Organisaties gericht op zuiden en ontwikkeling geven dit voor 50% aan.

Zij willen niet

- Het aandeel dat expliciet aangeeft dat het niet aan personen met een migratieachtergrond zelf ligt, is goed voor 49,8%. Aan het ander uiterste geeft 6,3% aan dat dit helemaal wel aan personen met een migratieachtergrond ligt.
- Het zijn voornamelijk (27,3%) organisaties gericht op kunst en cultuur die aangeven dat het personen met een migratieachtergrond zijn die niet willen. Voor seniorenorganisaties en milieu/mobiliteitsorganisaties ligt dit respectievelijk op 20% en 16,7% (figuur 6).
- Verder zien we op figuur 6 dat het opnieuw vooral etnisch-culturele organisaties (78,6%) zijn die aangeven dat het helemaal niet aan personen met een migratieachtergrond zelf ligt. Ook organisaties gericht op armoede en sociale inclusie duiden dit voor 73,9% aan.

Wij willen niet

- Organisaties lijken het minst te wijzen naar de eigen organisatie als reden in het al dan niet aantrekken van personen met een migratieachtergrond. Immers 81,5% van de organisaties geeft expliciet aan dat het niet ligt aan het feit dat zij dit niet zouden willen of zoeken. Het uiterste, zij die benadrukken dat het helemaal wel aan de eigen organisatie te wijten is, bedraagt 0,9%.
- Het blijken, zo toont figuur 8, kerken en geloofshuizen te zijn die voor 12% aangeven dat zij zelf niet meer interne diversiteit willen. Bij kunst- en cultuurorganisaties en politieke actie organisaties is er telkens een weliswaar kleine minderheid die stelt zelf eerder niet meer interne diversiteit te willen.
- Organisaties die het helemaal oneens zijn met dit idee, zijn voor 93,5% organisaties gericht op gezondheid, ziekte en handicap en opnieuw de etnisch-culturele organisaties met een bijna even grote percentage 92,9% (zie figuur 8Error! Reference source not found.).

“Zij willen niet”

Deze schaal heeft de redenen samengenomen die indirect of direct impliceren dat het niet hebben van personen met een migratieachtergrond in de organisatie aan de personen met een migratieachtergrond zelf ligt.

Per type gemeente

Ook hier is er naar analogie gekeken naar de antwoorden per ligging van organisaties, maar dit bracht geen significante verbanden met zich mee.

Per thema en specifieke doelgroep organisaties

Binnen dit luik is er gekeken naar de manier van antwoorden op de “*zij willen niet*”-schaal naargelang, het thema en de specifieke doelgroep van een organisatie, significant ($P=0\%$; $V=0,318$) verschillen. Thematieken of specifieke doelgroepen waarvan we minder dan vijf organisaties in de dataset

beschikbaar hadden, zijn hierbij niet gebruikt. Concreet gaat het om holebi-organisaties (n=2), serviceclubs (n=2) , organisaties gericht op vrede, conflict en vluchtelingen (n=2) en tot slot levensbeschouwelijke en religieuze organisaties (n=4)

Wij willen niet"

Deze schaal heeft de redenen samengenomen die indirect of direct impliceren dat het niet hebben van personen met een migratieachtergrond in de organisatie aan de eigen organisatie ligt.

Per type gemeente

Ook hier is er naar analogie gekeken naar de antwoorden per ligging van organisaties, maar dit bracht geen significante verbanden met zich mee betreffende deze schaal.

Per thema en specifieke doelgroep organisaties

Binnen dit luik is er gekeken naar de manier waarop organisaties op de "*wij willen niet*"-schaal naargelang, het thema en de specifieke doelgroep van een organisatie, hebben geantwoord. Deze antwoorden blijken significant ($P=0\%$; $V=0,289$) te verschillen. Thematieken of specifieke doelgroepen waarvan we minder dan vijf organisaties in de dataset beschikbaar hadden, zijn hierbij niet gebruikt. Concreet gaat het om holebi-organisaties (n=2), serviceclubs (n=2) , organisaties gericht op vrede, conflict en vluchtelingen (n=2) en tot slot levensbeschouwelijke en religieuze organisaties (n=4).

"Wij kennen elkaar niet"

Deze schaal heeft de redenen samengenomen die indirect of direct impliceren dat het niet hebben van personen met een migratieachtergrond in de organisatie ligt aan het feit dat beide groepen elkaar niet kennen.

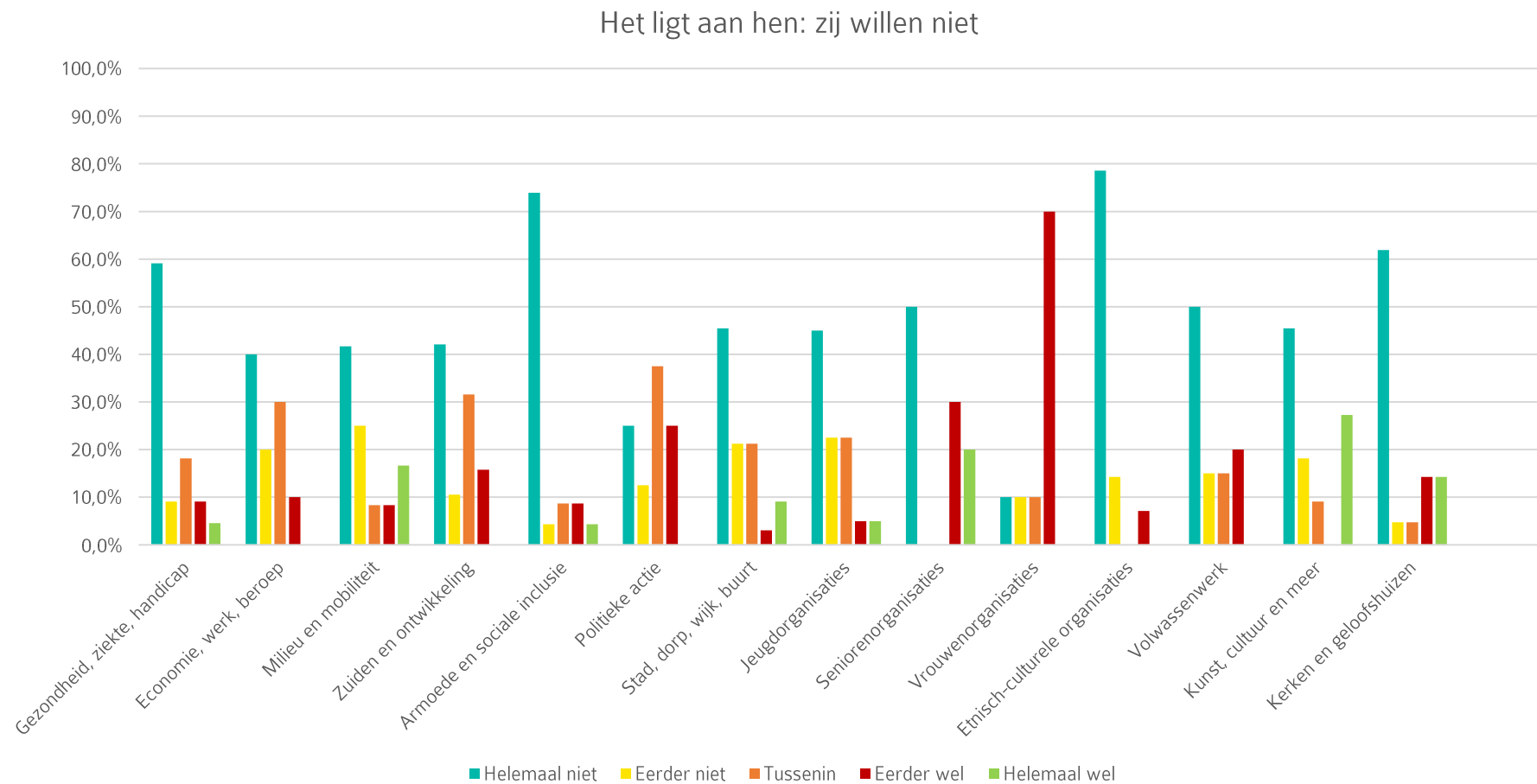
Per type gemeente

Ook hier is er naar analogie gekeken naar de antwoorden per ligging van organisaties, maar dit bracht geen significante verbanden met zich mee betreffende deze schaal.

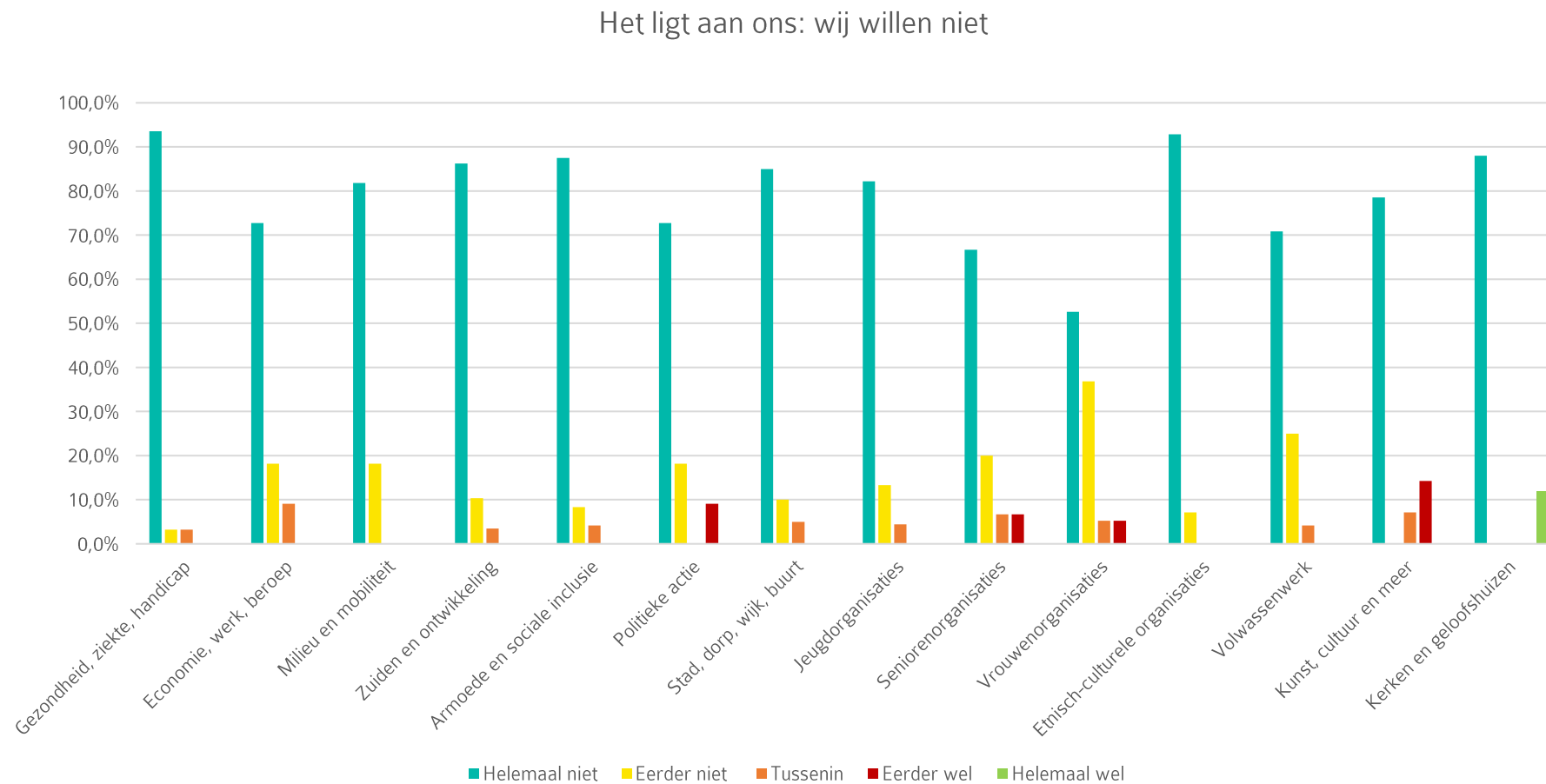
Per thema en specifieke doelgroep organisaties

Binnen dit luik is er gekeken naar de manier waarop organisaties op de "*wij kennen elkaar niet*"-schaal naargelang, het thema en de specifieke doelgroep van een organisatie, hebben geantwoord. Deze antwoorden blijken significant ($P=0\%$; $V=0,315$) te verschillen. Thematieken of specifieke doelgroepen waarvan we minder dan vijf organisaties in de dataset beschikbaar hadden, zijn hierbij niet gebruikt. Concreet gaat het om holebi-organisaties (n=2), serviceclubs (n=2), organisaties gericht op vrede, conflict en vluchtelingen (n=2) en tot slot levensbeschouwelijke en religieuze organisaties (n=4).

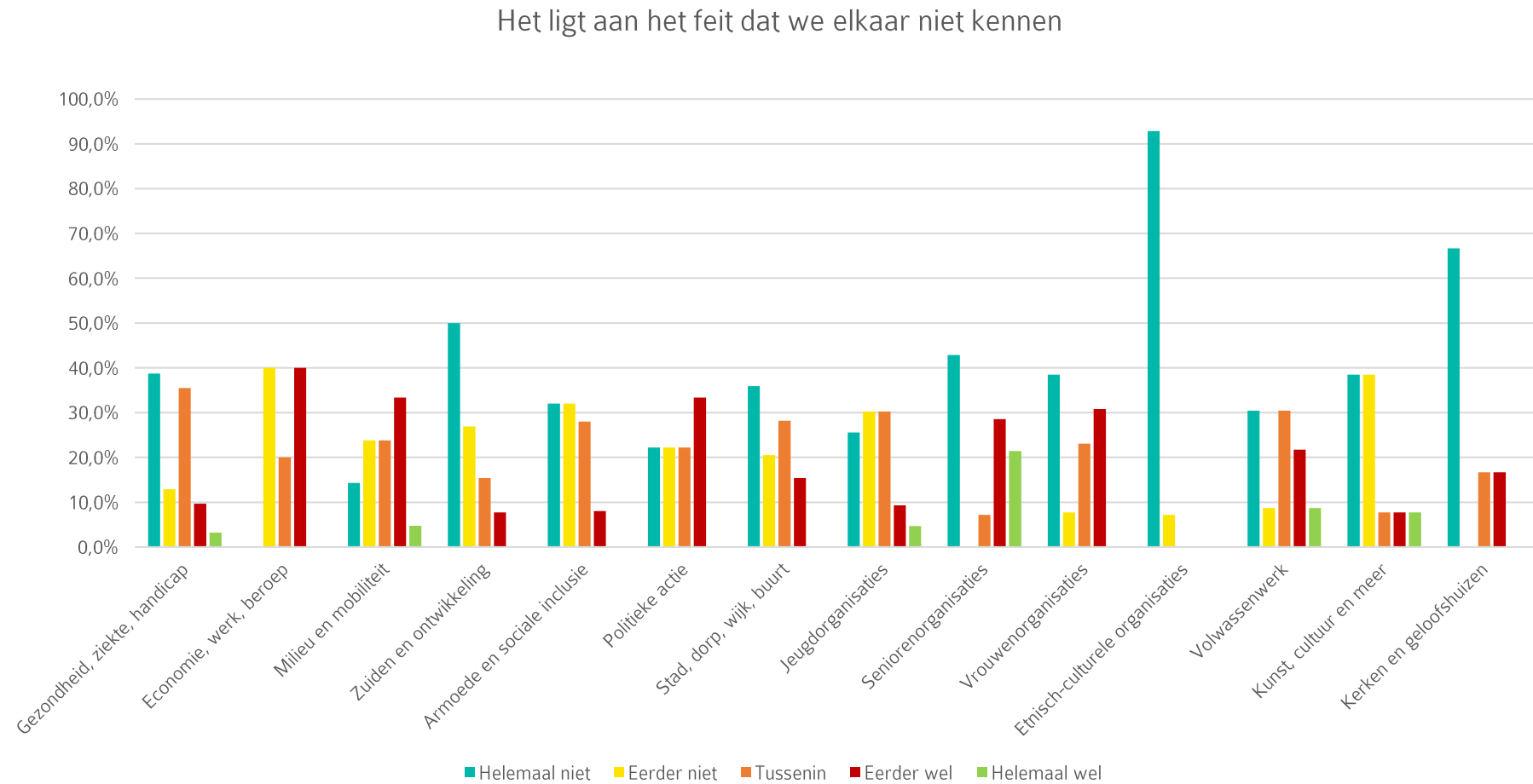
Figuur 7. Reden: "het ligt aan hen, zij willen niet"



Figuur 8. Reden: "het ligt aan ons, wij willen niet"



Figuur 9. Reden: "het ligt aan het feit dat we elkaar niet kennen"



Bijlagen

Diversiteitsvragen lokale survey

DIVERSITEIT

20. Beschouwt uw lokale organisatie of afdeling de **groeïende etnisch-culturele diversiteit** in onze samenleving als een **uitdaging** voor zichzelf? *Duid het gepaste antwoord aan.*

- ☐ 1. Ja
☐ 2. Neen

21. Kan u vervolgens aanduiden in welke mate personen met een **migratieachtergrond** onder de onderstaande geledingen of **segmenten van uw organisatie aanwezig zijn**? Met een migratieachtergrond bedoelen we een persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie. *Omcirkel telkens het meest passende antwoord.*

Was is het procentueel aandeel van personen met een migratieachtergrond onder ...	Niemand (0%)	Enkelen (1-5%)	Een kleine minderheid (6-19%)	Een minderheid (20-39%)	Ongeveer de helft (40-59%)	Een kleine meerderheid (60-79%)	De meerderheid (80-94%)	(Bijna) iedereen (95-100%)	Weet niet
1. de doelgroep van uw lokale organisatie	0	1	2	3	4	5	6	7	9
2. de doelgroep die uw lokale organisatie bereikt	0	1	2	3	4	5	6	7	9
3. de vrijwilligers van uw lokale organisatie	0	1	2	3	4	5	6	7	9
4. het hoogste bestuursorgaan van uw lokale organisatie	0	1	2	3	4	5	6	7	9

- 22 In welke mate zijn de onderstaande stellingen van toepassing op de **relatie tussen uw lokale organisatie of afdeling en personen met een migratieachtergrond?** *Omcirkel telkens het meest passende antwoord.*

	Helemaal niet relevant	Niet relevant	Eerder relevant	Relevant	Ze er relevant	Weet niet
1. Hun lage inkomen staat lidmaatschap/donateurschap/ betrokkenheid niet toe	1	2	3	4	5	9
2. Zij weten niet van het bestaan van uw organisatie	1	2	3	4	5	9
3. Zij zijn liever lid/donateur van organisaties binnen eigen etnisch-culturele kring	1	2	3	4	5	9
4. In hun cultuur is het niet gebruikelijk om lid of donateur te zijn	1	2	3	4	5	9
5. Uw organisatie zoekt hen niet	1	2	3	4	5	9
6. Zij vinden de activiteiten van uw organisatie niet aansprekend	1	2	3	4	5	9
7. Zij regelen de zaken waarmee uw organisatie bezig is liever informeel, via de eigen kring	1	2	3	4	5	9
8. Taal maakt het moeilijk dat ze betrokken zijn bij uw organisatie	1	2	3	4	5	9
9. Zij zijn voor uw organisatie moeilijk bereikbaar	1	2	3	4	5	9
10. In uw soort van organisaties is er niet echt plaats voor hen	1	2	3	4	5	9
11. Zij zijn niet gewend aan organisaties waarin zowel mannen als vrouwen participeren	1	2	3	4	5	9
12. In uw organisatie zijn er te weinig mede-allochtonen	1	2	3	4	5	9
13. Uw organisatie is hen liever kwijt dan rijk	1	2	3	4	5	9