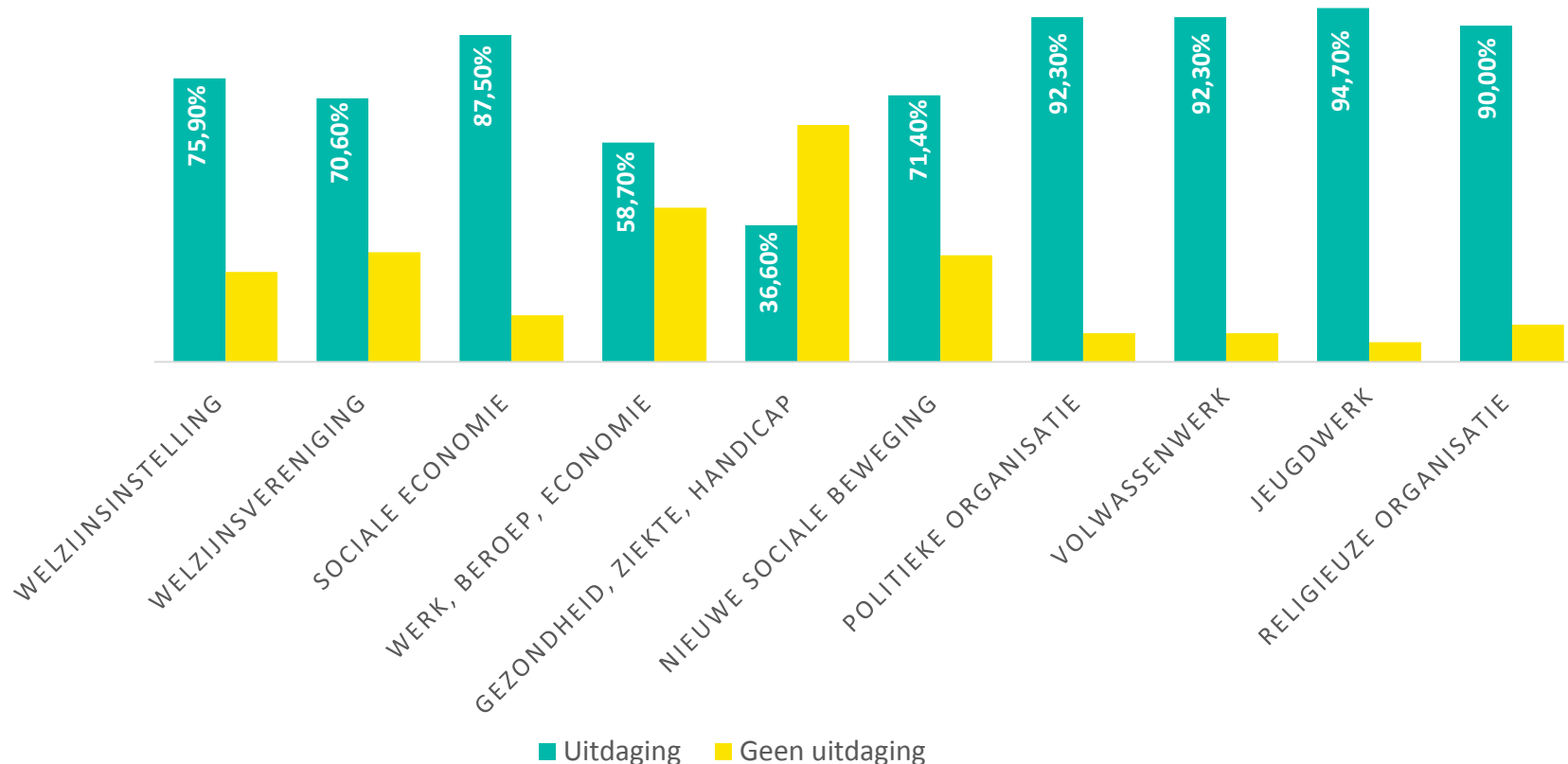


ETNISCH CULTURELE DIVERSITEIT | UITDAGING

EEN GROTE MEERDERHEID VAN VLAAMSE MIDDENVELDORGANISATIES ZIET ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT ALS EEN UITDAGING VOOR ZICHELZELF

Bij ongeveer 70% van de Vlaamse middenveldorganisaties staat de groeiende etnisch-culturele diversiteit in de samenleving op de radar als een uitdaging voor de eigen organisaties. Organisaties die bezig zijn met gezondheid, ziekte en handicap en (in mindere mate) organisaties die gericht zijn op werk, beroep en economie zien diversiteit minder als een uitdaging voor de eigen organisatie.

70%
ziet groeiende
etnisch-culturele
diversiteit als
uitdaging



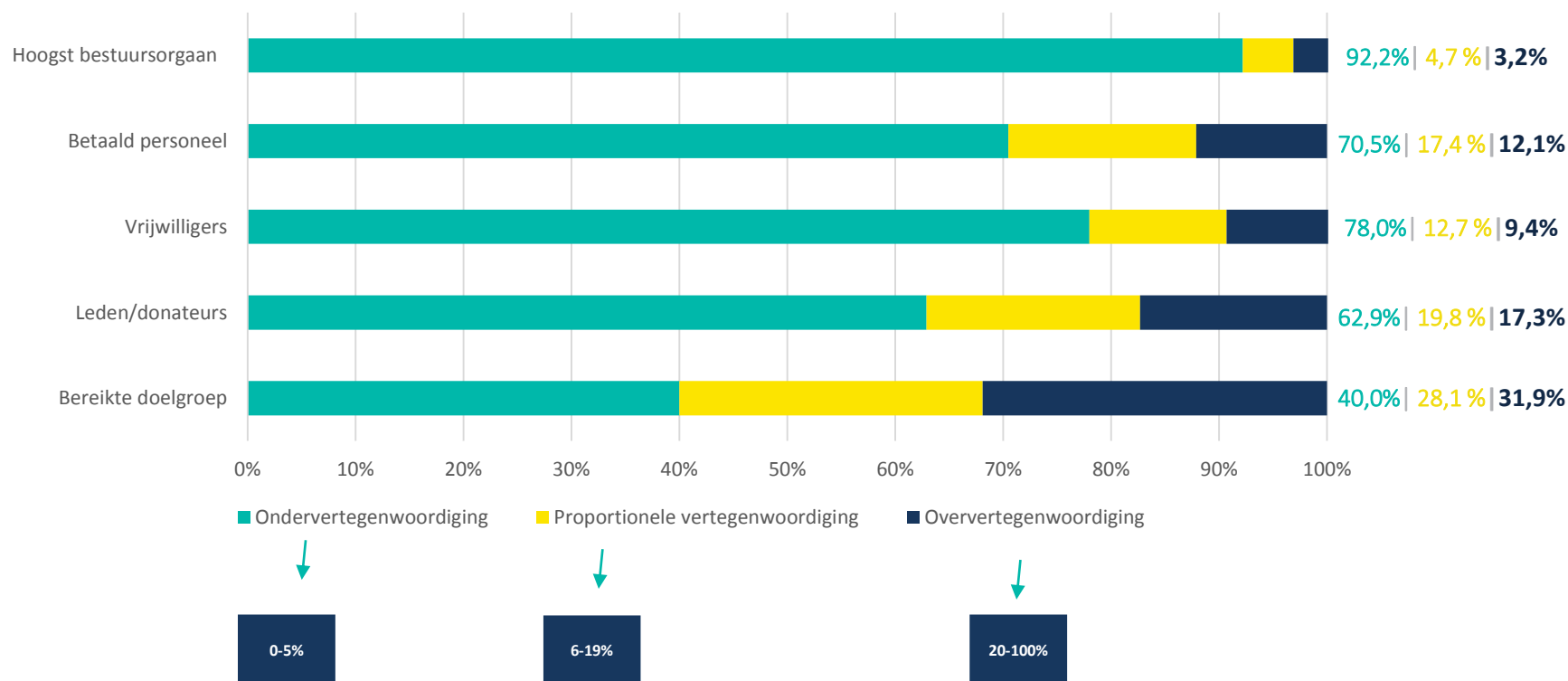
DIVERSITEIT | AANDEEL DIVERSITEIT IN ORGANISATIES

Vlaamse middenveldorganisaties weerspiegelen de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving niet goed

In Vlaanderen heeft ongeveer 11% van de burgers een niet-EU herkomst. Bij alle geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties, van vrijwilligers over personeel tot het hoogst bestuursorgaan (maar met uitzondering van de bereikte doelgroep), is een meerderheid tot een (zeer) grote meerderheid van de organisaties geen afspiegeling van de etnisch-culturele diversiteit binnen de Vlaamse bevolking.

Naarmate we dichter komen bij de **beslissingsmacht** in een organisatie, zien we een **steeds kleiner** wordend aandeel van mensen met een niet-EU migratieachtergrond

AANDEEL PERSONEN MET MIGRATIEACHTERGROND PER ORGANISATIEGELEDING

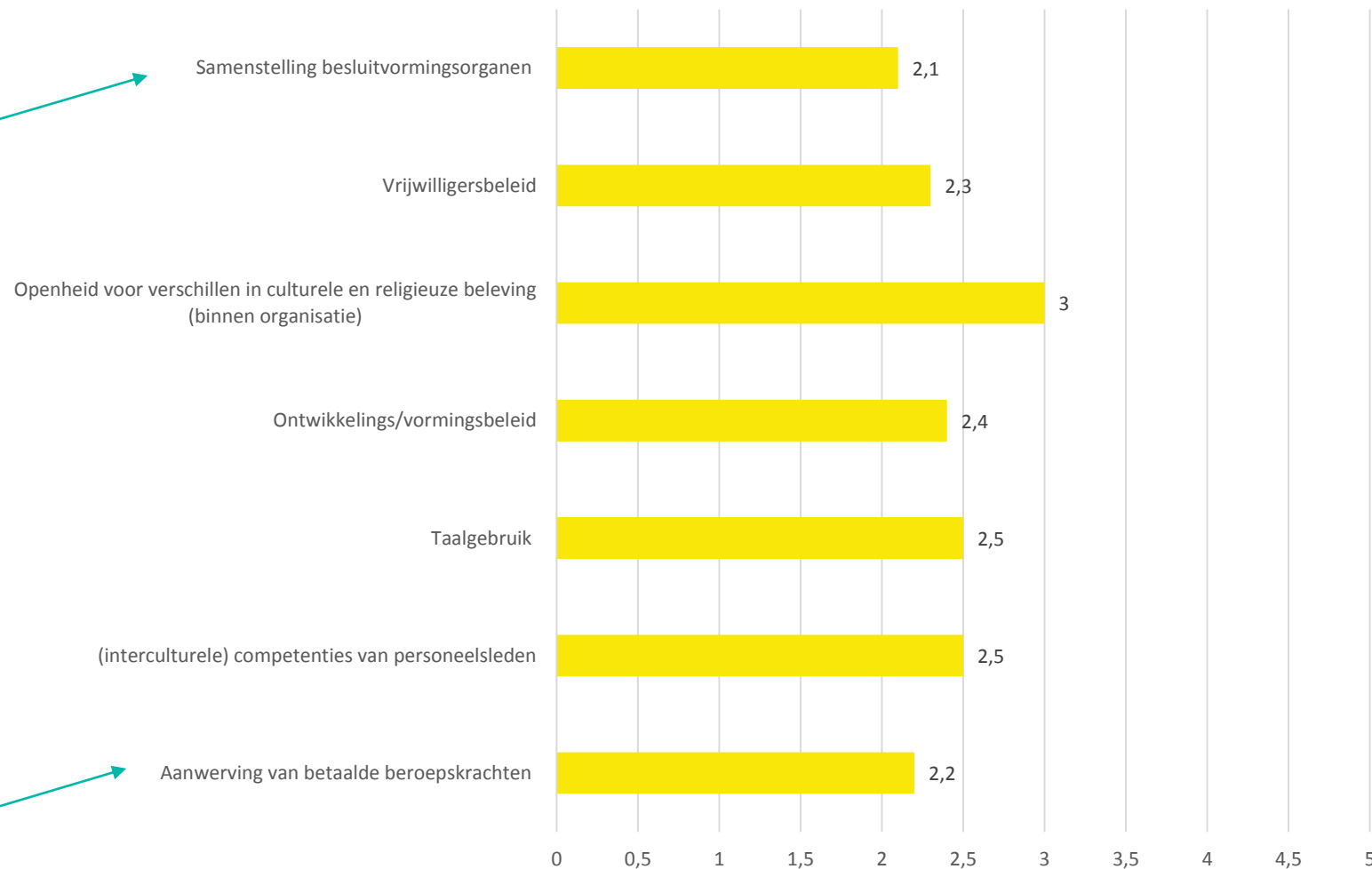


DIVERSITEIT | STRATEGIEËN

Vlaamse middenveldorganisaties hechten een zeker belang aan inzetten op diversiteit, maar verkiezen 'zachte' strategieën

Strategieën om in te zetten op diversiteit zijn voor Vlaamse middenveldorganisaties een beetje tot tamelijk belangrijk. Organisaties vinden over het algemeen eerder zachte strategieën belangrijk, zoals **openheid** en **kennis wat betreft culturele verschillen**.

Hardere strategieën, worden gemiddeld genomen minder belangrijk gevonden.



DIVERSITEIT | VERBANDEN

Inzetten op diversiteit in Vlaamse middenveldorganisaties maakt een (matig) verschil

Het stimuleren van interculturele competenties en rekening houden met etnisch-culturele diversiteit in het vrijwilligers- en personeelsbeleid heeft een licht positief effect op diversiteit in de middenveldorganisatie. Aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij het taalgebruik in de organisatie heeft maar een matig effect. Hieronder weergegeven in cirkels, hoe groter de cirkel, hoe groter het verband.

Diversiteit betaald personeel



Diversiteit vrijwilligersbestand



DIVERSITEIT | REDENEN

Vlaamse middenveldorganisaties stellen kloof vast in hun relatie met personen met migratieachtergrond

Vlaamse middenveldorganisaties hebben over het algemeen geen uitgesproken ideeën over wat hun relatie met personen met een migratieachtergrond bepaalt. Maar er wordt het vaakst gewag gemaakt van het niet afweten van het bestaan van een middenveldorganisatie, een moeilijk te bereiken doelgroep en het gebrek aan mede-alloctonen in organisatie.

Dit wijst erop dat Vlaamse middenveldorganisaties een **moeilijk te overbruggen kloof** tussen middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond ervaren.

