



# Etnisch-culturele diversiteit in Brusselse adviesraden

Resultaten nulmeting en bevraging

VLAAMSE  
GEMEENS  
CHAPSCO  
MMISSIE



## 1. Inleiding

Als Forum van Etnisch-Culturele Minderheden zijn we overtuigd dat inspraak- en overlegstructuren representatief moeten zijn voor de samenleving. Jammer genoeg stellen we vast dat er weinig etnisch-culturele minderheden in deze structuren zetelen. Met het project “empowerment” streven we naar een verhoging van de etnisch-culturele participatie aan Brusselse overlegstructuren waarbij de prioriteit ligt op de adviesraden en werkgroepen van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).

Om te achterhalen welke drempels een evenredige participatie in de weg staan, organiseerde het Minderhedenforum in december 2006 een bevraging gericht naar de adviesraden en werkgroepen van de VGC. Aan deze bevraging koppelden we een nulmeting met als doel de huidige samenstelling van de raden betreffende de verhouding man/vrouw en de etnisch-culturele diversiteit te achterhalen. Om inzicht te verkrijgen in de drempels die etnisch-culturele minderheden ervaren, deden we bijkomend een telefonische enquête bij minderheden die in een adviesraad/werkgroep van de VGC zetelen of gezeteld hebben.

De resultaten van deze drie bevestigingen (nulmeting, bevraging, telefonische enquête) kan u in dit rapport nalezen. Zij vormen het vertrekpunt voor concrete acties in het kader van het project “empowerment”.

Voor verdere vragen kan u terecht bij het Minderhedenforum<sup>1</sup>.

## 2. Respons

Op de nulmeting hebben 29,4 % van de leden van adviesraden en werkgroepen van de Vlaamse Gemeenschapscommissie geantwoord. Concreet betekent dit 118 antwoorden op een ledentotaal van 401. Zie tabel 1 ‘Respons nulmeting per adviesraad/werkgroep’.

Met de bevraging hebben we een respons van 24,4 %, wat neerkomt op 98 ingevulde bevestigingen. Gezien de inspanning die het invullen van deze enquête vroeg, is dit een behoorlijk resultaat. De respons per adviesraad vindt u in tabel 2 ‘Respons bevraging per adviesraad/werkgroep’.

## 3. Bijkomende gegevens etnisch-culturele minderheden

Uit de antwoorden op de nulmeting kunnen we details over de leden behorende tot etnisch-culturele minderheden<sup>2</sup> destilleren. Er hebben tien personen uit etnisch-culturele minderheidsgroepen op de nulmeting geantwoord. Van deze personen beschikken we over enkele achtergrondgegevens. Uit de nulmeting kunnen we afleiden dat van deze groep:

- Vijf personen tot de 1ste generatie etnisch-culturele minderheden behoren. Deze personen zijn niet in België of haar buurlanden geboren. Hun geboorteland is India, Congo, Italië, Burundi en Rwanda.

<sup>1</sup> Forum van Etnisch-Culturele Minderheden, Joke Vanreppelen  
Vooruitgangsstraat 323/4, 1030 Brussel  
joke.vanreppelen@minderhedenforum.be, 02/245 58 32

<sup>2</sup> Het Forum van Etnisch-Culturele Minderheden definieert etnisch-culturele minderheden als volgt: “Groepen van personen die in etnisch en/of cultureel oogpunt *verschillend zijn of lijken* van de meerderheid van een bepaald land.” Binnen de categorie etnisch-culturele minderheden maken we een onderscheid tussen allochtonen, vluchtelingen en woonwagenbewoners. Als werkdefinitie voor dit project definiëren we etnisch-culturele minderheden als personen die zelf, één van hun ouders of twee van hun grootouders niet in België en haar buurlanden geboren zijn. We beseffen dat geen enkele definitie sluitend is en dat mensen niet in hokjes kunnen worden gedeeld. In een ideale samenleving speelt herkomst geen rol.

- Vier personen tot de 2de generatie etnisch-culturele minderheden behoren. Minimum één van hun ouders is niet in België of haar buurlanden geboren. Hun geboorteland is Congo, Marokko of onbekend.

- Eén persoon tot de 3de generatie etnisch-culturele minderheden behoren. Minimum twee van de grootouders is niet in België of haar buurlanden geboren. Hun geboorteland is onbekend.

Daarnaast zijn er drie personen die wortels hebben in de buurlanden van België: één persoon is in Nederland geboren, de ouders van een andere persoon zijn afkomstig uit Nederland en de ouders van een derde persoon zijn in Groot-Brittannië geboren. Deze personen worden niet tot de etnisch-culturele minderheden gerekend volgens de werkdefinitie van dit project.

Op de vraag wie zich voelt behoren tot een etnisch-culturele minderheid antwoorden vijf etnisch-culturele minderheden positief, waarvan vier van de 1ste generatie en één persoon van de 2de generatie. Daarnaast voelen twee autochtonen zich als Vlaming en minderheid in Brussel. Meer details over de representatie van etnisch-culturele minderheden in de adviesraden/werkgroepen van de VGC vindt u in tabel 3 'Achtergrondgegevens leden uit etnisch-culturele minderheidsgroepen'.

## 4. Representativiteit naar geslacht en origine

### 4.1. Cijfermateriaal

Uit de nulmeting leiden we af dat 35,5% vrouwen deelnemen aan adviesraden en werkgroepen van de VGC. Een namenanalyse leidt tot een percentage van 40,8% vrouwelijke leden.

Wat het percentage etnisch-culturele minderheden betreft, leiden we uit de nulmeting een vertegenwoordiging van 8,4% af. Aan de hand van een namenanalyse tellen we 39 etnisch-culturele minderheden, wat neerkomt op 9,7%. Van deze groep is 61,5% vrouw. Een percentage dat sterk boven het gemiddeld aantal vrouwen uitsteekt. De samenstelling per raad naar etnisch-culturele diversiteit vindt u in tabel 4 'Percentage etnisch-culturele minderheden in adviesraden/werkgroepen VGC'.

### 4.2. Mening van de leden

Wanneer we vragen of de adviesraden/werkgroepen van de VGC een weerspiegeling zijn van de Brusselse populatie, geeft 81,6% aan dat vrouwen voldoende vertegenwoordigd worden. Wat de vertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden betreft, geeft 71,4% een onvoldoende. Op de vraag of het wenselijk, dan wel noodzakelijk is om de samenstelling te veranderen, worden volgende antwoorden genoteerd. In tabel 5 'Mening over representativiteit naar geslacht en origine' vindt u een gedetailleerd overzicht per adviesraad/werkgroep.

#### JA, WANT

- adviesraden moeten een afspiegeling zijn van Brusselse context (24,4%)
- hun aanwezigheid betekent een meerwaarde op inhoudelijk vlak (7,1%)
- hun aanwezigheid zorgt voor een dialoog tussen verschillende groepen (4%)
- enkel zo kunnen we de behoeften van etnisch-culturele minderheden inschatten (4%)

#### JA, MAAR

- kandidaten moeten voldoende expertise en bekwaamheid hebben en een meerwaarde betekenen voor de adviesraad (10,2%)
- Nederlandstaligheid van de adviesraden is een grote drempel (5,1%)
- zonder verplichte streefcijfers of quota (4%)
- engagement is belangrijker dan louter geslacht of etniciteit (3%)
- het aantal etnisch-culturele minderheden op het werkveld moet ook verhogen (3%)

## 5. Sterktes en knelpunten van adviesraden en werkgroepen

### 5.1. Sterktes van adviesraden en werkgroepen

In de bevraging geven de leden aan over welke aspecten van de adviesraad/werkgroep ze tevreden zijn. We geven een opsomming van de meest voorkomende antwoorden waarbij we citaten ter verduidelijking toevoegen (tussen aanhalingstekens).

- Ruimdenkendheid, openstaan voor diverse meningen (21,4%)
- Goede voorbereiding, verslaggeving en ondersteuning door de administratie (20,4%)

- Participatie, inspraak en vrije meningsuiting (14,2%)
- Democratische houding van de voorzitter (11,2%)
- ‘Voorzitter die rekening houdt met alle opmerkingen (niet afketsen)’; ‘Voorzitter die iedereen aan het woord laat, die nieuwe leden ontvangt en introduceert in de heterogene groep’
- Evenwichtige samenstelling (9,1%)
- ‘Vele experts zitten samen’; ‘Gemengde samenstelling van werkveld, administratie en kabinetten’; ‘Mijn ervaring is dat een adviesraad een evenwichtige vertegenwoordiging van zowel allochtonen als autochtonen vereist. Op deze voorwaarde kan over een volwaardige participatie gesproken worden’
- Goede inhoud van de agenda, ruim aanbod van onderwerpen (9,1%)
- Goede bron van informatie (8,1%)
- Vergadertechnieken (8,1%)
- ‘Luisterbereidheid’; ‘Redelijkheid’; ‘Duidelijke voorstelling projecten’; ‘Gemeenschappelijke vergadercultuur’
- Plaats om contacten te leggen (7,1%)
- Professionaliteit (6,1%)
- Gelijkheid van alle deelnemers, iedereen kan zijn/haar mening kwijt (6,1%)
- Impact en inspraak op beleid (5,1%)

## 5.2. Persoonlijke sterktes

Op de vraag welke persoonlijke sterktes bijdragen aan een volwaardige participatie in de adviesraad/werkgroep, lezen we in de antwoorden van de bevraging het volgende. Citaten worden ter verduidelijking toegevoegd.

- Kennis van en ervaring in het Brusselse werkveld (34,6%)
- Professionele ervaring en kennis (23,4%)
- ‘Link met professie is belangrijk, anders is ervaring soms te persoonlijk/te beperkt’; ‘Gedragen worden door de eigen organisatie (visie, expertise, ...)’
- Theoretische kennis van de dossiers en behandelde onderwerpen (19,3%)
- Mondigheid (13,2%)
- Vergadertechnieken (13,2%)
- Sociale vaardigheden (12,2%)
- ‘Luisterbereidheid’; ‘Assertiviteit’; ‘Relativeringsvermogen’; ‘Respect’; ‘Inleving’; ‘Ruimdenkend en sociaal ingesteld zijn’; ‘Diplomatisch’; ‘Eerlijk- en echtheid’
- Beschikken over een breed netwerk (9,1%)
- Kennis over de institutionele context van Brussel en VGC (7,1%)
- Brede kijk waarbij eigen belangen overstegen worden (7,1%)
- Niet-professionele ervaring (5,1%)
- Neutrale kijk (3%)
- Beleidservaring (3%)
- Kritisch omgaan met machtsmechanismen (3%)
- ‘Zich niet laten intimideren door (al dan niet subtiele) machtsmechanismen’; ‘Heb door mijn ervaring geleerd kritisch om te gaan met participatie en manipulatie en de dunne grens daartussen’

## 5.3. Knelpunten bij het zetelen in adviesraden en werkgroepen

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan moeilijkheden te ervaren in de adviesraad/werkgroep van de VGC. We geven een overzicht van de meest vernoemde knelpunten.

- Vereiste dossierkennis en ervaringsdeskundigheid van het werkveld (12,2%)
- Onduidelijkheid over opdracht en bevoegdheden van adviesraad/werkgroep (9,1%)
- Te weinig impact op besluitvorming (9,1%)
- ‘De beslissingen zijn meestal al voorbereid door de adviesraad, de werkgroep heeft geen echte impact’; ‘Soms het gevoel er voor spek en bonen bij te zitten want de politiek houdt er toch geen rekening mee’; ‘De inbreng van de adviesraad is vaak onduidelijk: advies vragen als beslissing (politiek) al genomen is’
- Druk vanuit administratie/kabinet (7,1%)
- ‘Soms weegt het collegelid op de richting waarin best zou geadviseerd worden, partijpolitieke druk’; ‘Dominantiestrijd tussen afgevaardigden en kabinetten’; ‘Kabinetten/administratie komen vaak meer aan het woord dan de echte leden en er is geen duidelijk onderscheid’; ‘De indruk ontstaat dat we daar louter de visie van de VGC administratie mogen aanhoren, zonder zelf een inbreng te kunnen/mogen doen’
- Praktische problemen: tijdstip vergaderen (7,1%)

‘Uitlopen van vergaderingen en zich niet houden aan de afgesproken uren’; ‘Avondvergadering na een dag werken’; ‘Te laat de datum voor de vergadering te weten komen’; ‘Vergaderdata worden steeds op het laatste nippertje veranderd’

- Tijdsgebrek (6,1%)

- Te veel voorbereiding en/of documenten te laat opgestuurd (4%)

- Eigen belangen verdedigen (3%)

- Te veel deelnemers om dialoog tot stand te brengen (3%)

- ‘Ons kent ons’ (2%)

‘Bovendien zien andere leden van de adviesraad elkaar ook professioneel buiten deze structuur, zodat het ons-kent-ons soms nogal groot is’

#### 5.4. Knelpunten voor leden uit etnisch-culturele minderheidsgroepen

Naast de nulmeting en bevraging, organiseerden we een telefonische enquête bij enkele etnisch-culturele minderheden die lid zijn of waren van een adviesraad/werkgroep van de VGC. We geven enkele knelpunten weer die zij ervaren.

- Vergadertechnieken: ‘Het woord niet durven nemen, iets durven zeggen dat tegengesteld is aan de voorgaande spreker, je stem gebruiken om de aandacht te trekken, je over reacties zetten die kortaf en bot klinken, passief aanwezig zijn.’; ‘Personen die in adviesraden zitten moeten niet alleen intelligent zijn, maar ook voldoende mondig. Geen angst hebben om voor publiek te spreken, het woord te nemen. Talenkennis is één zaak, de verlegenheid overwinnen is iets anders.’

- Voorkennis: ‘Noodzakelijke voorkennis is niet altijd aanwezig, je moet inhoudelijk genoeg op de hoogte zijn zodat je beargumenteerde standpunten kunt innemen.’

- Vertegenwoordiger van allochtonen: ‘Als allochtoon word je gezien als vertegenwoordiger van etnisch-culturele minderheidsgroepen. Wanneer jij de enige bent in een vergadering, kijkt iedereen naar jou wanneer er een thema rond allochtonen aan bod komt.’; ‘Ik ben vaak de enige die een andere blik heeft dan de dominante blik van de meerderheid in de raad. Die andere blik is niet zozeer omdat je etnisch-culturele minderheid bent, maar omdat je het voor bepaalde kwetsbare groepen opneemt. Evengoed als een autochtoon dit standpunt zou verdedigen, dan zou er geen gehoor naar zijn.’

- Vrijwilliger versus professioneel: ‘De meesten in de adviesraad zijn professionelen, het is niet eenvoudig om als vrijwilliger (‘gebruiker’) deel te nemen aan de vergaderingen.’; ‘Om het vol te houden is het nodig dat je een directe professionele link hebt met het beleidsdomein. Doordat je informatie kan laten doorstromen naar je organisatie voel je dat het toch nuttig is om in een adviesraad te zetelen. Mocht die professionele link er niet zijn, dan zou het al veel minder interessant zijn.’

- Inhoud van de vergadering: ‘De vergaderingen leggen teveel de nadruk op administratie, op verplichtingen. Er gaat veel tijd naar begrotingen goedkeuren, reglementering, ... Dikwijls gaan de vergaderingen niet inhoudelijk genoeg, zijn ze nogal saai, staan de onderwerpen te ver van je bed. Je kan als lid enkel ja of nee antwoorden op een voorstel dat de administratie volledig heeft uitgewerkt. Er wordt geen echte inhoudelijke discussie gevoerd over de dossiers en beslissingen.’

- Alibi ali’s: ‘Vele minderheden blijven weg na een tijdje omdat het niet boeiend genoeg is, omdat ze hun ei er niet kwijt kunnen. Je zit in een adviesraad vanuit bepaalde belangen die je wilt behartigen. Wanneer je niet het gevoel hebt dat jouw mening van tel is, dan haak je af. De raden moeten zich afvragen of ze wel échte participatie willen met minderheden. Er zou debat moeten gevoerd worden over de ‘alibi ali’-s’. Vragen we allochtonen in onze raad omdat diversiteit moet, of geloven we ook echt in de meerwaarde van hun andere bril om naar de maatschappij te kijken?’; ‘Je moet serieus assertief zijn. Als je je mening geeft en je standpunt verduidelijkt, dan krijg je heel dikwijls een kort antwoord terug en daarmee is de kous af. Dan krijg je het gevoel dat je in een raad zit als excuus, omdat ze nog allochtonen nodig hadden. Je zit daar pro forma, niet voor je inbreng.’

- Return als lid: ‘Leden weten dat het effect van het advies zeer klein is en haken daarom af omwille van verschillende redenen: te abstracte thema’s, de beslissingsprocedures duren te lang, je haalt er te weinig uit voor jezelf, de investering weegt niet op tegenover het engagement en de tijd die je er als lid insteekt.’

- Overbevraging: ‘Het feit dat mensen afhaken heeft met tijdsgebrek te maken. Wanneer je in één adviesraad zetelt, word je vaak gevraagd om in anderen ook te zetelen.’

- Nieuwe leden: ‘Sommige adviesraden zijn heel open, die betrekken nieuwe leden onmiddellijk bij heel het gebeuren. Andere adviesraden zijn gesloten en vormen klikjes, daar is het moeilijk om erbij te horen. Heel eenvoudige gebaren als ‘Wil je een tas koffie?’ kunnen nieuwe leden op hun gemak stellen. De nieuwe leden krijgen vooraf geen inleiding of achtergrond over de adviesraad. Ze moeten er een beetje inrollen en zo de gang van zaken leren kennen. Het is belangrijk dat nieuwe leden voelen dat

de anderen interesse hebben voor hun als persoon. Ze moeten het gevoel hebben welkom te zijn en als persoon geapprecieerd te worden.’

- Taal: ‘Volgens mij is taal niet zozeer het probleem. Zowel voor allochtone als autochtone nieuwe leden is het niet gemakkelijk. Ze durven geen vragen stellen, kennen de specifieke gang van zaken in de raad niet, trekken zich terug en haken uiteindelijk af.’

Daarnaast werden er tijdens het telefoongesprek ook enkele suggesties ter verbetering geformuleerd.

- Onthaal van nieuwe leden: ‘Nieuwe leden moeten goed geïnformeerd worden over wat hen te wachten staat. Ze moeten goed opgevangen worden, verwachtingen op elkaar afstemmen, tijd krijgen om het orgaan en haar leden te leren kennen. Er moet meer aandacht komen voor nieuwe leden. Niet alleen op papier een korte uitleg over het orgaan, maar een opvolging door iemand. Hoe werkt dit orgaan? Hoe vraag ik hier het woord? Hoe worden beslissingen genomen? Als iemand een tijdje wegblijft, wordt enkel gevraagd of hij/zij eruit wil stappen. Niemand stimuleert afhakers om zich terug te engageren, niemand vraagt naar drempels of moeilijkheden. Het helpt ook om informeel de leden van de adviesraad te leren kennen zodat nieuwe leden zich meer op hun gemak voelen.’

- Vergoeding: ‘De VGC moet iets tegenover het engagement zetten dat ze van haar leden vraagt. Dit hoeven geen enorme sommen geld te zijn, maar wel een symbolische vergoeding als teken van appreciatie (vb. vervoersonkosten).’

- Discussie over betrokkenheid en representativiteit: ‘De adviesraden en werkgroepen zouden met hun leden discussies moeten voeren. Hoe kunnen we alle leden van onze raad betrekken? Hoe kunnen we zoveel mogelijk mensen en een diversiteit aan mensen laten participeren aan onze raad?’

- Rekruteren: ‘Er moet een groep etnisch-culturele minderheden klaarstaan wanneer nieuwe raden worden samengesteld. Er is goodwill vanuit de adviesraden maar we ze zeggen dat het moeilijk is om allochtonen te vinden die zich kandidaat stellen.’

## 6. Behoeftes aan vorming

We polsen naar vormingsbehoeften die de leden ervaren bij het zetelen in adviesraden/werkgroepen van de VGC. We geven een overzicht waarbij het eerst genoemde percentage slaat op alle respondenten en het tweede percentage enkel op de respondenten behorende tot etnisch-culturele minderheidsgroepen.

Er is nood aan kennis en informatie over

- De inhoudelijke bevoegdheden van adviesraden/werkgroepen: 60,2% - 40%
- De praktische werking van de adviesraden/werkgroepen: 53% - 50%
- Het beleidsdomein in kwestie: 45,9% - 60%
- De VGC gekaderd in de Brusselse institutionele context: 41,8% - 60%
- De specifieke vergadercultuur: 24% - 50%
- Andere: ‘Overleg met andere culturele adviesraden’; ‘Wat gebeurt er met de adviezen?’; ‘Over partners uit het werkveld die in werkgroep zetelen’; ‘Wisselwerking organen, college, raad’; ‘Over andere leden en hun organisatie’ (2 keer vermeld); ‘Vergelijking met Franstalige adviesraden en andere stedelijke werkingen’; ‘Het bepalen van een gedeeld begrippenkader’; ‘Bevoegdheden VG/VGC/gewesten’; ‘Brusselse middenveld’

Er is nood aan vaardigheden omtrent

- Vergadertechnieken: 13,2% - 40%
- Taal (vakjargon): 16,3% - 50%
- Interculturele communicatie: 19,3% - 10%
- Andere: ‘Competentie over het beleidsdomein’; ‘Gemakkelijk kunnen netwerken, geïntroduceerd worden bij mensen’

Andere behoeften:

- Onthaalbrochure of –pakket: 16,3% - 20%
- Individuele begeleiding (vb. peter- en meterschap): 5,1%
- Andere: Beleidsnota’s

## 7. Conclusie

Aan de hand van het project “empowerment” wil het Minderhedenforum werk maken van een evenredige participatie van etnisch-culturele minderheden aan Brusselse overlegstructuren. Prioritair richten we ons naar adviesraden en werkgroepen van de Vlaamse Gemeenschapscommissie. Als vertrekpunt van het project organiseerde het Minderhedenforum een nulmeting, bevraging en telefonische enquête. Dit om respectievelijk de huidige samenstelling te kunnen analyseren en inzicht te krijgen in de drempels die een evenredige participatie in de weg staan. Wat heeft deze bevraging ons opgeleverd?

De **nulmeting** laat een duidelijke ondervetegenwoordiging zien van etnisch-culturele minderheden, slechts 8,4% -9,7% zetelen in een adviesraad/werkgroep van de VGC. De onvrede met dit percentage wordt gedeeld met meer dan 70% van de huidige leden, hoog tijd dat we de lat hoger leggen. Het Minderhedenforum streeft naar een vertegenwoordiging van minstens 25% in de adviesraden/werkgroepen van de VGC en minstens 60% voor de adviesraad etnisch-culturele minderheden. Wat man/vrouw verhouding betreft, tellen we 35,5% vrouwelijke leden. Vermeldenswaardig is dat de man/vrouw verhouding bij de leden van andere origine 61,5% bedraagt.

Uit de **bevraging en telefonische enquête** belichten we enkele conclusies.

Eén vierde van de leden geeft aan dat een adviesraad/werkgroep een weerspiegeling moet zijn van de Brusselse context. Een verhoging van leden met een andere origine is voor 70% van de leden een wenselijke dan wel noodzakelijke oplossing.

Etnisch-culturele minderheden, schuiven enkele moeilijkheden naar voren die een evenredige participatie in de weg staan. Het argument van ‘alibi ali’ wordt naar voren gehaald waarbij etnisch-culturele minderheden worden uitgenodigd in een adviesraad te zetelen, zonder dat de raad openstaat om met een andere bril naar de thematiek te kijken. Wanneer gemerkt wordt dat hun mening niet van tel is, haken ze af. Sommigen vinden het niet evident om als ‘vertegenwoordiger’ van etnisch-culturele minderheden aanzien te worden, telkens wanneer een multicultureel thema op de agenda staat. Overbevraging is een ander probleem van etnisch-culturele minderheden die zich engageren om in een adviesraad te zetelen. Daarnaast is er een spanning tussen de leden die vanuit hun professionele bezigheden in de adviesraad/werkgroep zetelen en de leden die als vrijwilliger/gebruiker aan de vergaderingen deelnemen. De informatie-uitwisseling tussen de adviesraad en de professionele organisaties blijkt een motiverende factor te zijn. Tot slot is het niet evident om als nieuw lid in een adviesraad/werkgroep te komen. Nieuwe leden krijgen vaak weinig ondersteuning, moeten zich al doende de vergadercultuur eigen maken, voelen zich niet steeds welkom. Kleine gebaren kunnen hier een oplossing voor bieden. Evenals het versterkingstraject dat het Minderhedenforum samen met partners aan het uitwerken is.

Bepaalde knelpunten gelden voor de totale ledengroep. Van de leden wordt een hoge kennis van dossiers en het werkveld vereist. De onduidelijkheid omtrent de opdracht en bevoegdheden van de adviesraad/werkgroep weegt ook zwaar door, net als de geringe invloed op de besluitvorming en de druk vanuit de administratie en kabinetten. Naast deze moeilijkheden worden ook enkele sterktes opgesomd zoals de ruimdenkendheid binnen de adviesraad/werkgroep, de goede voorbereiding van de administratie en de democratische participatie. Persoonlijke sterktes die vaak vernoemd worden zijn de kennis en ervaring in het Brusselse werkveld, de professionele expertise over de behandelde dossiers en onderwerpen.

Ondanks deze persoonlijke sterktes geven heel wat leden aan nood te hebben aan vorming. Het merendeel van de respondenten wil een verduidelijking van de inhoudelijke bevoegdheden en praktische werking van adviesraden en werkgroepen. Onder praktische werking verstaan we vragen als ‘Hoe gebeurt de samenstelling van de adviesraden?’; ‘Wat gebeurt er met adviezen?’; ... Daarnaast willen leden hun expertise over het specifieke beleidsdomein aanscherpen en meer kennis van zaken hebben over de Brusselse institutionele context. Tot slot is vermeldenswaardig dat 20% van de respondenten aangeeft nood te hebben aan vaardigheden omtrent interculturele communicatie. Specifiek voor de leden uit etnisch-culturele minderheidsgroepen merken we dat vorming omtrent de specifieke vergadercultuur en vergadertechnieken eruit springen. Daarnaast geeft de helft aan nood te hebben aan vorming betreffende het vakjargon dat gebruikt wordt tijdens vergaderingen.

Met deze vormingsbehoeften wil het Minderhedenforum samen met partners Foyer, Citizenne en het Huis van Nederlands aan de slag gaan.

## 8. Tabellen

Tabel 1. Respons nulmeting per adviesraad/werkgroep

<i>beleidsdomein Cultuur</i>		<i>beleidsdomein Welzijn/Gezondheid</i>	
Adviesraad Cultuur	7/29 (24%)	Adviesraad Etn-Cult Minderheden	7/20 (35%)
-Werkgroep Erfgoed	3/15 (20%)	Adviesraad voor Gezondheid	8/25 (32%)
-Werkgroep Kunsten	4/15 (27%)	Ouderenraad	9/19 (47%)
-Werkgroep Soc-Cult Werk	10/22 (45%)	Open Ouderenraad	11/49 (22%)
Jeugdraad	13/52 (25%)	Adviesraad Stedelijk Beleid	6/22 (27%)
Open Jeugd raad	15/58 (22%)	Adviesraad Voorschoolse aangelegenh	11/26 (42%)
-werkgroep subsidiëring Jeugd	5/17 (29%)	Adviesraad voor Welzijn	12/35 (34%)
Sportraad	6/24 (25%)		
		<i>beleidsdomein Onderwijs</i>	
Open Sportraad	8/46 (17%)	Adviesraad Onderwijs en Opleiding	18/34 (53%)
		- Werkgroep Onderwijs	13/21 (62%)
		- Werkgroep Opleiding tot werken	7/18 (39%)

Tabel 2. Respons bevraging per adviesraad/werkgroep

<i>beleidsdomein Cultuur</i>		<i>beleidsdomein Welzijn/Gezondheid</i>	
Adviesraad Cultuur	9/29 (31%)	Adviesraad Etn-Cult Minderheden	7/20 (35%)
-Werkgroep Erfgoed	4/15 (26,6%)	Adviesraad voor Gezondheid	6/25 (24%)
-Werkgroep Kunsten	4/15 (26,6%)	Ouderenraad	8/19 (42,1%)
-Werkgroep Soc-Cult Werk	10/22 (45,4%)	Open Ouderenraad	9/49 (18,3%)
Jeugd raad	7/52 (13,4%)	Adviesraad Stedelijk Beleid	7/22 (31,8%)
Open Jeugd raad	10/58 (17,2%)	Adviesraad Voorschoolse aangelegenh	8/26 (30,7%)
-werkgroep subsidiëring Jeugd	2/17 (11,7%)	Adviesraad voor Welzijn	9/35 (25,7%)
Sportraad	6/24 (25%)		
		<i>beleidsdomein Onderwijs</i>	
Open Sportraad	6/46 (13%)	Adviesraad Onderwijs en Opleiding	14/34 (41,1%)
		- Werkgroep Onderwijs	12/21 (57,1%)
		- Werkgroep Opleiding tot werken	9/18 (50%)



Tabel 3. Achtergrondgegevens leden uit etnisch-culturele minderheidsgroepen

<i>A. eigen geboorteland</i>	<i>B. geboorteland min. één van de ouders</i>	<i>C. geboorteland min twee van de grootouders</i>	<i>D. Voelt u zich behoren tot een etnisch-culturele minderheid?</i>
India	/	/	ja
Congo	/	/	ja
Italië	/	/	nee
Burundi	/	/	ja
Rwanda	/	/	ja
Nederland	/	/	nee
België	Nederland	Nederland&Luxemburg	nee
België	Marokko	Marokko	Ja
België	Ja (niet gespecificeerd)	Ja (niet gespecificeerd)	nee
België	Ja (niet gespecificeerd)	Ja (niet gespecificeerd)	nee
België	Great Britain Engeland	Great Britain Engeland	nee
België	Congo	/	nee
België	/	Ja (niet gespecificeerd)	nee
België	/	/	Vlaming in Brussel
België	/	/	Vlaming in Brussel

Tabel 4. Percentage etnisch-culturele minderheden in adviesraden/werkgroepen VGC

<i>beleidsdomein Cultuur</i>	<i>% minderheid</i>	<i>beleidsdomein Welzijn/Gezondheid</i>	<i>% minderheid</i>
Adviesraad Cultuur	6,8%	Adviesraad Etn-Cult Minderheden	45%
-Werkgroep Erfgoed	6,6%	Adviesraad voor Gezondheid	8%
-Werkgroep Kunsten	0	Ouderenraad	10,5%
-Werkgroep Soc-Cult Werk	18%	Open Ouderenraad	10,2%
Jeugdtraad	13,4%	Adviesraad Stedelijk Beleid	9%
Open Jeugdtraad	12%	Adviesraad Voorschoolse aangelegenh	11,5%
-Werkgroep subsidiëring Jeugd	17,6%	Adviesraad voor Welzijn	8,5%
Sporttraad	0	<i>beleidsdomein Onderwijs</i>	
Open Sporttraad	8,6%	Adviesraad Onderwijs en Opleiding	2,9%
		- Werkgroep Onderwijs	4,7%
		- Werkgroep Opleiding tot werken	27,7%

Tabel 5. Mening over representativiteit naar geslacht en origine

VRAAG<sup>3</sup>: Vindt u dat de diversiteit van de Brusselse populatie vertegenwoordigd is in de participatieorga(n)en van de VGC waarin u zetelt? JA / NEE

<i>Adviesraad werkgroep</i>	<i>M/V Ja</i>	<i>M/V Nee</i>	<i>M/V ?</i>	<i>M/V Ja + Nee</i>	<i>ECM Ja</i>	<i>ECM Nee</i>	<i>ECM ?</i>	<i>ECM Ja + Nee</i>
Cultuur	66,6%	22,2%	0	11,1%	0	89,6%	6,8%	3,4%
Erfgoed	75%	25%	0	0	0	100%	0	0
Kunsten	100%	0	0	0	0	100%	0	0
Soc-cult werk	70%	20%	0	10%	20%	70%	0	10%
Jeugdraad	100%	0	0	0	14,3%	71,4%	0	14,3%
Open jeugd	100%	0	0	0	20%	70%	0	10%
Subs. jeugd	100%	0	0	0	50%	0	0	50%
Sportraad	66,6%	33,3%	0	0	16,6%	83,3%	0	0
Open sport	83,3%	16,6%	0	0	0	100%	0	0
Etni-cult mind.	85,7%	0	0	14,2%	0	85,7%	0	14,2%
Gezondheid	100%	0	0	0	16,6%	83,3%	0	0
Ouderenraad	50%	37,5%	12,5%	0	0	75%	25%	0
Open ouderen	66,6%	11,1%	22,2%	0	11,1%	55,5%	33,3%	0
Sted. beleid	71,4%	28,5%	0	0	14,1%	85,7%	0	0
Voorschoolse.	87,5%	0	12,5%	0	37,5%	50%	12,5%	0
Welzijn	66,6%	22,2%	0	11,1%	22,2%	77,7%	0	0
Ond. en opl.	85,7%	7,1%	7,1%	0	14,2%	71,4%	14,2%	0
Onderwijs	100%	0	0	0	16,6%	66,6%	8,3%	8,3%
Opl. tot werk	88,8%	0	11,1%	0	22,2%	55,5%	11,1%	11,1%

<sup>3</sup> Afkortingen gebruikt in tabel 5. Mening over representativiteit naar geslacht en origine:

M/V: man/vrouw verhouding

ECM: etnisch-culturele minderheid

?: geen antwoord gegeven

Ja + Nee: zowel ja als neen omcirkeld