

# ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT IN HET VLAAMSE MIDDENVELD

## SPOTLIGHTPAPER

2 Mei 2019

Fatima Laoukili, Stijn Oosterlynck & Pieter Cools (m.m.v. Edith Degraeve)

<b>1</b>	<b>Etnisch-culturele diversiteit in Vlaamse middenveldorganisaties: de belangrijkste trends en bevindingen</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Groeiende diversiteit als uitdaging?</b>	<b>6</b>
3.1	Etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging voor middenveldorganisaties	6
3.2	Belangrijkste uitdagingen die diversiteit aan organisaties stelt	10
<b>4</b>	<b>Diversiteit binnen organisaties onder de loep genomen</b>	<b>11</b>
4.1	Aandeel personen met een niet-EU migratieachtergrond per organisatieniveau	12
4.2	Aandeel personen met een niet-EU migratieachtergrond per organisatieniveau en thema	15
4.2.1	Diversiteit binnen de bereikte doelgroep naargelang thema	16
4.2.2	Diversiteit binnen het vrijwilligersbestand naargelang thema	19
4.2.3	Diversiteit binnen het betaald personeel naargelang thema	22
4.2.4	Diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan naargelang thema	23
<b>5</b>	<b>Diversiteit bij multiculturele organisaties</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Interne aandacht voor diversiteit</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Aandacht voor diversiteit en diversiteit in organisatie</b>	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>Redenen voor al dan geen diversiteit in organisatie</b>	<b>32</b>
8.1	Lidmaatschap/donateurschap belemmerd door lage inkomsten	34
8.2	Geen weet hebben van bestaan van organisatie en moeilijk bereikbare doelgroep	34
8.3	Culturele factoren spelen een (beperkte) rol	35
8.4	De organisatie zoekt of wil niet, of activiteiten zijn niet aansprekend	35
<b>9</b>	<b>Conclusie</b>	<b>36</b>
<b>10</b>	<b>Referentielijst</b>	<b>39</b>
<b>11</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>40</b>
11.1	Bijlage 1: Toelichting van de gebruikte opdeling in negen thematische middenveldsegmenten	40
11.2	Bijlage 2: Bevindingen uit de focusgroepen met beleid en middenveld	42

## 1 Etnisch-culturele diversiteit in Vlaamse middenveldorganisaties: de belangrijkste trends en bevindingen

---

### 1 Een grote meerderheid van Vlaamse middenveldorganisaties ziet etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging voor zichzelf

Bij ongeveer 70% van de Vlaamse middenveldorganisaties staat de groeiende etnisch-culturele diversiteit in de samenleving op de radar staat 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.

---

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

In Vlaanderen is ongeveer 11% van de burgers van niet-EU herkomst. Bij alle geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties - van vrijwilligers over personeel tot de raad van bestuur (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.

---

### 3 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 zoals openheid, tolerantie en kennis wat betreft culturele verschillen belangrijk. Hardere strategieën zoals aandacht voor diversiteit bij het samenstellen van besluitvormingsorganen wordt over het algemeen minder belangrijk gevonden.

---

### 4 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 hangt samen met diversiteit in de organisatie. Bij aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij het taalgebruik in de organisatie is er slechts een zwak verband.

---

5 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 verwijzen het vaakst naar het niet kennen van de organisatie, een moeilijk te bereiken doelgroep en het gebrek aan mede-allochtonen in organisatie. Dit wijst erop dat Vlaamse middenveldorganisaties een moeilijk te overbruggen kloof ervaren tussen middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond.

---

## 2 Inleiding

De etnisch-culturele diversiteit in de Vlaamse samenleving nam de voorbije decennia een hoge vlucht. Vandaag heeft ongeveer één op vijf van de Vlaamse burgers een migratie-achtergrond<sup>1</sup>. Ongeveer de helft daarvan heeft een niet-Europese herkomst. In een grootstad als Antwerpen loopt het aantal burgers met migratie-achtergrond volgens de meest recente cijfers op tot de helft<sup>2</sup>. Middenveldorganisaties zijn een essentieel onderdeel van het Vlaamse sociale weefsel. De vraag dringt zich dan ook op in welke mate en hoe middenveldorganisaties er al dan niet in slagen de groeiende etnisch-culturele diversiteit in de Vlaamse samenleving te ontsluiten en te incorporeren. Deze spotlightpaper maakt een voornamelijk beschrijvende kwantitatieve analyse van hoe Vlaamse middenveldorganisaties omgaan met etnisch-culturele diversiteit in de samenleving. De resultaten zijn gebaseerd op data uit de CSI Flanders enquête bij Vlaamse middenveldorganisaties<sup>3</sup>. De enquête is onderdeel van een breed opgezet onderzoek naar middenveldinnovatie. Eerst was een literatuuronderzoek uitgevoerd om de mogelijke uitdagingen voor het middenveld in Vlaanderen te bepalen<sup>4</sup>. Daaruit kwam de groeiende etnisch-culturele diversiteit in Vlaanderen naar voor als een cruciale uitdaging voor middenveldorganisaties. Vervolgens was het Vlaamse middenveld in kaart gebracht. De enquête bevroeg een steekproef uit deze in kaart gebrachte organisaties over deze uitdagingen en over de manier waarop ze reageren.

Met middenveldorganisaties wordt in dit onderzoek verwezen naar organisaties die een sociaal of maatschappelijk doel hebben (maatschappelijke meerwaarde eerder dan winst nastreven), die ofwel een politieke rol (nastreven van maatschappelijke verandering) ofwel maatschappelijke dienstverlening organiseren en een privaat initiatief zijn (niet vanuit overheden). De survey bevroeg middenveldorganisaties die actief zijn rond welzijn, in de sociale economie en

<sup>1</sup> Een persoon met migratie-achtergrond wordt hier gedefinieerd als een persoon met niet-Belgische nationaliteit of een persoon van wie minstens één van de ouders een niet-Belgische nationaliteit hebben of ooit hadden. Deze definitie komt overeen met de definitie voor 'persoon met buitenlandse herkomst' zoals die gehanteerd wordt in de Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2017. Zie: <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/vlaamse-migratie-en-integratiemonitor-2018>

<sup>2</sup> Zie grafiek 'Aandeel autochtonen en allochtonen volgens derde meetmethode in Stad Antwerpen, 2019' op: [https://stadincijfers.antwerpen.be/databank/Report?id=demografie\\_parents&input\\_geo=antwerpen\\_1](https://stadincijfers.antwerpen.be/databank/Report?id=demografie_parents&input_geo=antwerpen_1)

<sup>3</sup> Voor meer details over deze bevraging, zie de volgende methodologische nota: <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/de-vlaamse-survey-methodologische-nota>

<sup>4</sup> Hertogen, Oosterlyncx en Swerts (2017) 'Citizens and civil society organisations in a changing world. A literature survey', CSI Flanders Position Paper. <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/maatschappelijke-trends-met-impact-op-de-relaties-tussen-middenveldorganisaties-en>

socioculturele organisaties. Omwille van redenen van praktische haalbaarheid en onze focus op de politieke of dienstverlenende rol van het middenveld lieten we de organisaties met een (verwachte) louter recreatieve of gemeenschapsvormende rol – zoals sportorganisaties of fanfares – buiten beschouwing. De bevroegde organisaties zijn actief op het Vlaamse niveau of worden hoofdzakelijk Vlaams gesubsidieerd, ook wanneer deze organisaties geen lokale afdelingen hebben<sup>5</sup>. Deze afbakening moet in rekening gebracht worden bij het interpreteren van de onderzoeksresultaten.

In deze spotlightpaper gaan we eerst in op de mate waarin Vlaamse middenveldorganisaties diversiteit als een uitdaging zien. Daarna analyseren we hoe het gesteld is met de aanwezigheid van burgers met een niet-EU migratie-achtergrond in de verschillende geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties. Tot slot bespreken we de redenen en factoren die organisaties zelf aanhalen om het al of niet aanwezig zijn van personen met een migratie-achtergrond in hun organisatie te verklaren. We vullen onze bevindingen aan met inzichten uit twee focusgroepen over onze onderzoeksresultaten die we deden met beleidsmakers enerzijds en middenvelders anderzijds. Het verslag daarvan is in bijlage te vinden.

### 3 Groeiende diversiteit als uitdaging?

#### 3.1 Etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging voor middenveldorganisaties

We horen en lezen regelmatig dat de groeiende etnisch-culturele diversiteit nieuwe uitdagingen en kansen biedt aan onze samenleving, maar is het ook een thema dat Vlaamse middenveldorganisaties als een uitdaging zien? We peilden hiernaar door organisaties te vragen of ze de groeiende etnisch-culturele diversiteit in de samenleving als een uitdaging zien voor hun eigen organisatie. Dit is het geval voor 69% van de bevroegde middenveldorganisaties.

Aangezien het bevroegde ‘Vlaamse middenveld’ bestaat uit een veelheid aan organisaties die sterk kunnen verschillen wat betreft doelstelling, grootte, structuur, thematische focus, enzovoort, is het nuttig om de antwoorden op deze vraag verder op te splitsen per sector en per thema. Voor de analyse van deze survey splitsten we het middenveld op in drie grote ‘sectoren’:

<sup>5</sup> De lokale middenveldorganisaties werden in een aparte survey bevroegd. Voor een rapport, zie Laoukili, F. en Oosterlyncx, S. (2018) ‘Diversiteit van het lokale middenveld’, CSI Flanders Spotlight Paper, <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/diversiteit-van-het-lokaal-middenveld-0>

welzijn, sociale economie en de socioculturele sector. We zien geen significante verschillen tussen deze drie grote sectoren in de mate waarin ze diversiteit als een uitdaging zien.

Als we de antwoorden verder opsplitsen per thema (**Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**) zien we wel een significant verband tussen wat we hier ‘thematisch middenveldsegment’<sup>6</sup> zullen noemen en het antwoord op de vraag of ze groeiende diversiteit als een uitdaging voor hun organisatie zien. Het percentage van organisaties dat diversiteit als een uitdaging beschouwt ligt hoog voor de meeste thematische categorieën. Voor jeugdwerk, politieke organisaties, volwassenenwerk en religieuze organisaties ligt het erg hoog en ziet bijna elke organisatie diversiteit als een uitdaging. Slechts in twee thematische groepen – die relatief grote segmenten vormen binnen de sector van socioculturele organisaties – ligt het aantal dat groeiende diversiteit als een uitdaging ziet onder het gemiddelde van 69%, namelijk: organisaties die gericht zijn op gezondheid, ziekte en handicap (26 op 71 ofwel 37%) en organisaties die zich richten op werk, beroep en economie (74 op 126 ofwel 59%). De groep organisaties gericht op gezondheid, ziekte en handicap is hier duidelijk de uitschieter en de enige thematische groep waar slecht een minderheid ‘ja’ heeft geantwoord op deze vraagstelling.

**Tabel 1: diversiteit als uitdaging voor de organisatie per thema**

Thema	Uitdaging	Geen uitdaging	Totaal
<b>Jeugdwerk</b>	94,70%	5,30%	100%
<i>Aantal</i>	36	2	38
<b>Politieke organisatie</b>	92,30%	7,70%	100%
<i>Aantal</i>	12	1	13
<b>Volwassenenwerk</b>	92,30%	7,70%	100%
<i>Aantal</i>	24	2	26
<b>Religieuze organisatie</b>	90%	10%	100%
<i>Aantal</i>	18	2	20
<b>Sociale economie</b>	87,50%	12,50%	100%
<i>Aantal</i>	28	4	32
<b>Welzijnsinstelling</b>	75,90%	24,10%	100%
<i>Aantal</i>	66	21	87
<b>Nieuwe sociale beweging</b>	71,40%	28,60%	100%
<i>Aantal</i>	30	12	42
<b>Welzijnsvereniging</b>	70,60%	29,40%	100%
<i>Aantal</i>	24	10	34
<b>Werk, beroep, economie</b>	58,70%	41,30%	100%
<i>Aantal</i>	74	52	126

<sup>6</sup> In bijlage vindt de lezer een toelichting van de negen thematisch middenveldsegmenten.

Gezondheid, ziekte, handicap	36,60%	63,40%	100%
<i>Aantal</i>	26	45	71
<i>Totaal</i>	338	150	498

### Uit de focusgroepen

Een mogelijke reden die zowel beleidsmakers als middenvelders aangeven voor de verschillen in scores is dat vooral sociaal-culturele organisaties door de overheid aangemaand worden om over diversiteit te reflecteren, omdat ze er zich in hun subsidiedossiers over moeten uitspreken en bepaalde doelstellingen opgelegd kunnen worden. Vandaar dat ze er ook meer aandacht voor hebben en wellicht sneller geneigd zijn te zeggen dat het voor hen een uitdaging is.

Een mogelijke verklaring voor het lage cijfer voor organisaties die actief zijn rond 'werk, beroep en economie' kan liggen in de historische gegroeide situatie dat heel wat mensen met migratieachtergrond actief zijn in de sociale economie omwille van taalachterstand en andere obstakels die ze op de arbeidsmarkt ervaren. Zo ontwikkelde de sociale economie zich tot een sector met heel wat medewerkers uit etnisch-culturele minderheden en op dat vlak onderscheiden ze zich duidelijk van de mainstream arbeidsmarkt, die vertegenwoordigd wordt door de organisaties die rond 'werk, beroeps- en economie-organisaties' actief zijn.

Hierboven gingen we na hoe de antwoorden op de uitdagingsvraag verschillen naargelang middenveldsegment. Binnen dit gedeelte gaan we na hoe de mate waarin organisaties diversiteit als een uitdaging zien, verschilt naargelang de rollen die middenveldorganisaties opnemen. We gaan na of er samenhang terug te vinden is tussen het zien van diversiteit als een uitdaging en het nastreven van de gemeenschapsvormende, dienstverlenende en de politieke rol<sup>7</sup>. Komt diversiteit als uitdaging vooral tot uiting als uitdaging bij organisaties die gemeenschapsvorming nastreven (als uitdaging om gemeenschap te vormen met 'cultureel anderen'), bij het leveren van diensten (als uitdaging om diensten diversiteits sensitief te maken) of bij het invullen van een politieke rol (als een uitdaging die tot maatschappelijke verandering noopt)?

We stellen vast dat er een significant verband bestaat met de mate van het opnemen van elk van de drie omschreven middenveldrollen, maar dat dit verband voor de gemeenschapsvormende rol erg zwak is (tabel 2). Vooral organisaties die de politieke en dienstverlenende rol meer zeggen op te nemen neigen ertoe diversiteit meer als een uitdaging te zien.

<sup>7</sup> Voor de rol 'gemeenschapsvorming' gebruiken we het item 'mensen het gevoel geven dat ze ergens bij horen'. Wat de dienstverlenende rol betreft, gebruiken wij het item 'een dienst verlenen of product aanbieden om een specifieke, maatschappelijke behoefte of nood te ledigen'. De politieke rol is het sterkst geformuleerd door het item 'streven naar of pleiten voor maatschappelijke en/of politieke veranderingen'.



Tabel 2: correlatie tussen het zien van diversiteit als uitdaging voor de organisatie en de mate waarin een bepaalde middensveld rol opgenomen wordt

	Diversiteit al dan niet als uitdaging	Politieke rol	Gemeenschapsvormende rol	Dienstverlenende rol
Diversiteit al dan niet als uitdaging	1	-0,169**	-0,045**	-0,164**
Politieke rol		1		
Gemeenschapsvormende rol			1	
Dienstverlenende rol				1

We gaan even dieper in op het vastgestelde significante maar erg zwakke verband tussen de gemeenschapsvormende rol en het al dan niet zien van groeiende diversiteit als een uitdaging (zie **Foot! Verwijzingsbron niet gevonden**.3). Concreet zien we dat van de organisaties die aanduiden helemaal niet bezig te zijn met mensen het gevoel te geven ergens bij te horen, slechts een minderheid de groeiende diversiteit in de maatschappij als een uitdaging ziet. Organisaties die ‘een beetje’ tot ‘tamelijk veel’ bezig zijn met de gemeenschapsrol zien de groeiende diversiteit wel in overgrote meerderheid als uitdaging. Bij organisaties die ‘heel veel’ met gemeenschapsvorming bezig zijn ziet nog steeds een meerderheid diversiteit als een uitdaging, maar wel opmerkelijk minder dan bij voorgaande organisaties. We zien dus dat de organisaties die sterker bezig zijn met de gemeenschapsvormende rol, de groeiende etnische diversiteit veel meer als uitdaging beschouwen dan organisaties die helemaal niet bezig zijn met de gemeenschapsvormende rol. Organisaties die heel veel met gemeenschapsvorming bezig zijn beschouwen diversiteit dan weer minder als een uitdaging. Dit verklaart wellicht het zwakke (lineaire) verband dat we vaststelden en lijkt erop te wijzen dat onder organisaties die heel sterk met gemeenschapsvorming bezig zijn er een iets grotere neiging is om gemeenschapsvorming te zien als iets dat bij voorkeur onder ‘cultureel gelijken’ gebeurt (en voor wie de groeiende etnisch-culturele diversiteit dus geen uitdaging vormt voor de eigen organisatie).

Tabel 3: diversiteit als uitdaging voor de organisatie naargelang gemeenschapsrol

'Mensen het gevoel geven dat ze ergens bij horen'	Uitdaging	Geen uitdaging	Totaal
Helemaal niet	31,8%	68,2%	100%
<i>Aantal</i>	7	15	22
Een beetje	72,7%	27,3%	100%
<i>Aantal</i>	40	15	55
Nogal	72,7%	27,3%	100%
<i>Aantal</i>	32	12	44
Tamelijk veel	80,2%	19,8%	100%
<i>Aantal</i>	89	22	111
Heel veel	66%	34%	100%
<i>Aantal</i>	171	88	259
<i>Totaal</i>	339	152	491

### 3.2 Belangrijkste uitdagingen die diversiteit aan organisaties stelt<sup>8</sup>

Aan alle respondenten die antwoordden dat de groeiende diversiteit een uitdaging is voor hun organisatie stelden we de open vraag naar de drie belangrijkste uitdagingen die diversiteit aan hun organisatie stelt. Tweehonderd respondenten hebben telkens drie antwoorden gegeven. Daarvan hielden we 545 begrijpbare antwoorden over, die vervolgens geclusterd werd in een tiental categorieën. Dit zijn in van meer naar minder belangrijk: taal, omgaan met culturele verschillen, het personeelsbestand diversifiëren, een diverse doelgroep bereiken, een diverse doelgroep aanspreken, een diverse doelgroep betrekken, samenwerken met andere organisaties, de mindset van de organisatie aanpassen aan de nieuwe realiteit, structurele drempels aanpakken, wegen op het maatschappelijk debat, samenwerken en integratie bevorderen.

Uit het overlopen van de antwoorden<sup>9</sup> zien we dat de respondenten zich duidelijk bewust zijn van de kloof tussen hun eigen organisatie en mensen met een migratieachtergrond en dat ze zoeken naar manieren om deze mensen beter te bereiken, aan te trekken en te betrekken in hun organisatie. We zien ook dat omgaan met taal en culturele verschillen regelmatig vermeld wordt als een uitdaging die relevant is voor de dagelijkse werking. Bijna iedereen denkt aan taal als uitdaging wanneer het gaat over omgang met diversiteit. Er is in het middenveld duidelijk vraag naar strategieën en ondersteuning voor het verbeteren van culturele competenties en

<sup>8</sup> De codering van de open vraag gebeurde door Pieter Cools en Edith Degraeve.

<sup>9</sup> Een meer uitgebreide bespreking van de antwoorden op deze open vraag is terug te vinden in de survey nota op basis waarvan deze spotlight paper geschreven is.

gevoeligheid rond diversiteit binnen de organisaties. Tegelijkertijd verwachten heel wat respondenten ook inspanningen van mensen met migratieachtergrond die zouden willen toetreden tot hun organisatie wat betreft het leren en hanteren van het Nederlands en de ‘Vlaamse waarden en normen’ of lijken ze te suggereren dat culturele verschillen onverenigbaar zijn in bepaalde verenigingen.

‘Hardere strategieën’ – zoals de werking kritisch in vraag stellen of macht verdelen door alle geledingen van de organisatie – worden vermeld door een zeer kleine minderheid. Het is hier wel opvallend dat het diversifiëren van het personeelsbestand als een van de belangrijkste uitdagingen naar voor komt uit onze open vraag terwijl we verder zullen zien dat het aantrekken van beroepskrachten met migratieachtergrond eerder onbelangrijk is in het huidige beleid van organisaties. Dit suggereert dat verschillende vertegenwoordigers uit het Vlaamse middenveld aangeven dat er in de toekomst sterker moet ingezet worden op het diversifiëren van hun personeelsbestand. Tenslotte tonen de antwoorden dat een niet onbelangrijk deel van respondenten er op wijst dat de uitdagingen omtrent diversiteit ook buiten hun eigen organisatie liggen. Structurele drempels die volwaardige participatie van mensen met migratieachtergrond in de samenleving verhinderen en een gepolariseerd maatschappelijk debat vertaalt zich in moeilijke uitdagingen voor middenveldorganisaties. Sommigen zien het als deel van hun opdracht om ook op dat breder politiek-maatschappelijk niveau in te werken.

#### 4 Diversiteit binnen organisaties onder de loep genomen

In dit deel brengen we de aanwezigheid van etnisch-culturele diversiteit binnen de verschillende geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties – doelgroep, lid/donateur, vrijwilligers, personeel of de raad van bestuur – in beeld. We gaan ervan uit dat het opnemen van personen met een migratie-achtergrond als doelgroep, lid/donateur, vrijwilliger, personeelslid of in de raad van bestuur een cruciaal aspect vormt van het omgaan met de groeiende diversiteit in de samenleving. Het middenveld is een belangrijk onderdeel van onze samenleving, dus de participatie van personen met migratie-achtergrond in middenveldorganisaties is een cruciaal aspect van hun maatschappelijke participatie. Daarnaast kan men aannemen dat de aanwezigheid van personen met migratie-achtergrond in organisaties deze organisaties meer gevoelig maakt voor de uitdagingen die met een diverse samenleving gepaard gaan. Tot slot, de aanwezige diversiteit kan ook ervarings- en andere kennis en expertise over de omgang met

diversiteit binnenbrengen in de organisaties alsook de organisatie meer ‘herkenbaar’ maken voor burgers met een migratie-achtergrond.

Belangrijk hierbij is dat een persoon met een migratie-achtergrond in dit deel van de survey omschreven is als “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”. Dat betekent dat meer recente migratie uit Oost-Europa en de oudere migratie uit Zuid-Europa in het deel van de survey over de aanwezigheid van etnisch-culturele diversiteit in de organisatie niet mee bevroegd wordt. Omdat we ervan uitgaan dat middenveldorganisaties vaak geen gedetailleerde cijfers hebben over de migratie-achtergrond van hun doelgroep, donateurs, vrijwilligers en leden (en zelfs niet over hun personeel en raad van bestuur), kiezen we hier voor een zo duidelijk mogelijke categorie (‘niet-EU’). De resultaten hieronder moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. In Vlaanderen heeft 11,3% van de burgers een niet-EU herkomst (Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018)<sup>10</sup>. We vergelijken in wat komt de diversiteit in de diverse geledingen van de organisatie met dit referentiegetal<sup>11</sup>. Het is belangrijk om in het achterhoofd te houden dat cijfers alleen maar betekenis krijgen tegen de achtergrond van een specifieke visie op hoe de diversiteit in de samenleving ontsloten dient te worden. Deze vergelijkingsbasis impliceert dus een visie op diversiteit waarin instituties in de samenleving, dus ook middenveldorganisaties, de diversiteit in de samenleving willen reflecteren. In wat volgt kijken we eerst naar diversiteit binnen de verschillende geledingen van de Vlaamse middenveldorganisaties in het algemeen. Later verfijnen en nuanceren we het algemeen beeld van het gehele Vlaamse middenveld verder wanneer we de verschillende antwoorden opnieuw opsplitsen per thema.

#### 4.1 Aandeel personen met een niet-EU migratieachtergrond per organisatieniveau

Aan de respondenten werd gevraagd om voor alle geledingen of organisatieniveaus het aandeel mensen met een niet-EU migratieachtergrond aan te duiden op een schaal met acht categorieën: ‘niemand’ (0%), ‘enkelen’ (1-5%), ‘kleine minderheid’ (6-19%), ‘minderheid’ (20-39%), ‘ongeveer de helft’ (40-59%), ‘kleine meerderheid’ (60-79%), ‘meerderheid’ (80-94%) en ‘(bijna) iedereen’

<sup>10</sup> De omschrijving van ‘niet-EU-herkomst’ in onze survey is wat breder is dan die in de Vlaamse Migratie en Integratiemonitor, omdat we in onze survey ook burgers meenemen wiens *grootouders* niet-EU herkomst hebben. In de monitor wordt geen rekening gehouden met de herkomst van de grootouders, enkel met die van (één van) de ouders. Dit betekent dat we in deze analyse de ondervetegenwoordiging van burgers met een buitenlandse herkomst (of zoals hier verwoord ‘migratie-achtergrond’) (licht) onderschat wordt.

<sup>11</sup> We houden hier om praktische redenen geen rekening met de ongelijke spreiding van personen met een migratie-achtergrond over de verschillende leeftijdsgroepen. We weten dat de etnisch-culturele diversiteit hoger is in de lagere leeftijdscategorieën.

(95-100%). Bij organisaties die de categorie 'niemand' en 'enkelen' invullen, observeren we een duidelijke ondervertegenwoordiging van mensen met een niet-EU migratie-achtergrond<sup>12</sup>. We maken hier een conservatieve inschatting van de ondervertegenwoordiging. We mogen ervan uitgaan dat ook heel wat organisaties in de categorie 'kleine minderheid' (6-19%) onder het referentiepercentage van 11,3% vallen. We houden hier om praktische redenen geen rekening met de ongelijke spreiding van personen met een migratie-achtergrond over de verschillende leeftijdsgroepen. We weten dat de etnisch-culturele diversiteit in de lagere leeftijdscategorieën hoger ligt dan in de hele bevolking (Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018).

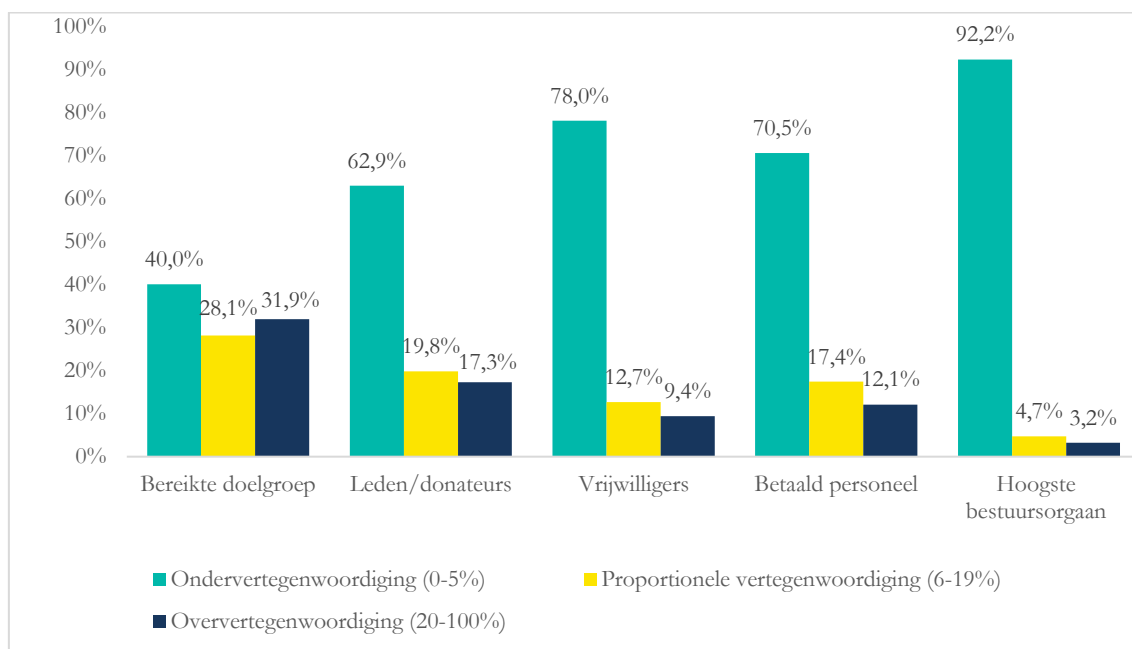
Omwille van het gebruik van 11,3% als referentiecijfer, hebben we de acht categorieën die hierboven zijn opgesomd, vernauwd naar meer overzichtelijke categorieën: ondervertegenwoordiging (0-5%), proportionele vertegenwoordiging (6-19%) en oververtegenwoordiging (20-100%). Op deze manier zijn de verhoudingen tussen de verschillende geledingen duidelijker zichtbaar<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Voor de geleding van de werknemers moeten we rekening houden met het feit dat het aandeel mensen van met een migratie-achtergrond vergeleken wordt met hun aandeel in de ganse bevolking (en niet met hun aandeel binnen de personen op arbeidsleeftijd).

<sup>13</sup> De tabellen voor de aanwezigheid van personen met een niet-EU achtergrond per geleding in de meer gedetailleerdere opdeling zijn te vinden in de surveynota.

**Figuur 1: grafiek aandeel van personen met een migratie-achtergrond in verschillende geledingen van middenveldorganisaties**



In het algemeen bevestigen de percentages in tabel 4 dat de etnisch-culturele diversiteit in de verschillende geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties vrij tot zeer beperkt is. Alleen bij ‘bereikte doelgroep’ reflecteert 28% van de organisaties bij benadering de diversiteit in de samenleving en is er bij 32% van de organisaties zelfs sprake van oververtegenwoordiging. Wat alle andere geledingen betreft, is een meerderheid tot een (zeer) grote meerderheid van de organisaties geen afspiegeling van de bevolking. Respectievelijk 63% van de organisaties heeft minder leden/donateurs van niet-EU herkomst als op basis van het Vlaamse gemiddelde zou kunnen verwacht worden. Hetzelfde geldt voor 78% van de organisaties wat de samenstelling van het vrijwilligersbestand betreft, voor 71% wat betaald personeel betreft en voor 92% wat de samenstelling van de raden van bestuur betreft.

Wanneer we kijken naar de verschillende niveaus in een organisatie, dan zien we een steeds kleiner wordend aandeel van mensen met een migratieachtergrond naarmate de beslissingsmacht en actieve inbreng in een organisatie groter wordt. Zo heeft de overgrote meerderheid (82%) van de bevroegde organisaties ‘niemand’ met een migratieachtergrond in hun hoogste bestuursorgaan<sup>14</sup>. Ook als we naar het betaald personeel en de vrijwilligers kijken zien we dat respectievelijk zeven tot bijna acht op de tien organisaties ‘enkelen’ tot ‘niemand’ met een migratieachtergrond in hun organisatie hebben. De spreiding over de verschillende

<sup>14</sup> Zie gedetailleerde tabellen in surveynota.

antwoordcategorieën is een stuk groter voor ‘bereikte doelgroep’ en – in mindere mate – voor ‘leden/donateurs’. Dat levert het beeld op van een overwegend ‘wit’ middenveld, met een beperkt aantal organisaties en segmenten die verder staan in het incorporeren van diversiteit en een incorporatie van diversiteit die vooral gebeurt in de buitenste ‘schil’ van de organisatie en het minst in de kern van de organisatie (waar besluitvorming en aansturing ligt). Deze resultaten bevestigen het beeld dat al naar voren kwam uit de lokale survey<sup>15</sup> binnen het kader van CSI Flanders.

#### **Uit de focusgroepen:**

Zowel de vertegenwoordigers van het middenveld als die van het beleid vinden dat individuele organisaties niet zomaar een weerspiegeling van de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving hoeven te zijn. Hiervoor worden verschillend argumenten aangehaald. Een middenvelder ziet middenveldorganisaties als waarden-gedreven organisaties, die de waarden waarrond de organisatie opgebouwd is niet zomaar in vraag willen stellen en bijgevolg niet iedereen zullen aanspreken. Dit kan zeker een drempel opwerpen voor mensen met een migratie-achtergrond, waardoor zij minder vlot aansluiting vinden bij dergelijk organisaties en eerder eigen organisaties oprichten. Dit hoeft niet problematisch hoeft te zijn. Misschien is het even goed als er een nieuw middenveld ontstaat met andere dynamieken of dat bestaande organisaties zelforganisaties, ook financieel, ondersteunen. Een beleidsmaker vindt het sectorniveau op dit vlak belangrijker dan dat van de organisatie, maar vindt wel dat elke organisatie een basisattitude zou moeten hebben van aandacht en openheid voor diversiteit. De individuele keuze van de organisatie is cruciaal. Wanneer dit niet het geval is, zou het middenveld te veel geïnstrumentaliseerd worden voor andere doelen, bijvoorbeeld het verhogen van sociale samenhang.

## **4.2 Aandeel personen met een niet-EU migratieachtergrond per organisatieniveau en thema**

In de volgende paragrafen zoomen we in op de relevante verschillen tussen de verschillende segmenten (naargelang thema, zie hoger) van het Vlaamse middenveld wat betreft het aandeel mensen met een niet-EU migratieachtergrond<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> De diversiteitsnota over de lokale survey is terug te vinden via <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/diversiteit-van-het-lokaal-middenveld-0>

<sup>16</sup> Omdat de vraag over donateurs/leden merklijk minder vaak beantwoord werd dan de andere vragen, bespreken we deze geleding hieronder niet.

#### 4.2.1 Diversiteit binnen de bereikte doelgroep naargelang thema

Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.<sup>17</sup>

Diversiteit bereikte doelgroep naargelang thema	Onder-vertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Over-vertegenwoordiging	Totaal
Welzijnsinstelling	37,9%	25,8%	36,4%	100%
<i>Aantal</i>	25	17	24	66
Welzijnsvereniging	25,0%	25,0%	50%	100%
<i>Aantal</i>	6	6	12	24
Sociale economie	20,8%	16,7%	62,5%	100%
<i>Aantal</i>	5	4	15	24
Werk, beroep, economie	44,2%	39,5%	16,3%	100%
<i>Aantal</i>	38	34	14	86
Gezondheid, ziekte, handicap	55,8%	21,2%	23,1%	100%
<i>Aantal</i>	29	11	12	52
Nieuwe sociale beweging	39,3%	28,6%	32,1%	100%
<i>Aantal</i>	11	8	9	28
Politieke organisatie	54,5%	18,2%	27,3%	100%
<i>Aantal</i>	6	2	3	11
Volwassenwerk	45,5%	27,3%	27,3%	100%
<i>Aantal</i>	10	6	6	22
Jeugdwerk	20,7%	34,5%	44,8%	100%
<i>Aantal</i>	6	10	13	29
Religieuze organisatie	46,7%	26,7%	26,7%	100%
<i>Aantal</i>	7	4	4	15

<sup>17</sup> Over een aantal themacategorieën doen we geen uitspraken omdat het aantal respondenten (in vergelijking met de vermoede populatie) te beperkt is, bv. etnisch-culturele en religieuze organisaties.



Ten eerste zien we dat welzijnsverenigingen (verenigingen wiens werking focust op welzijn, armoede en sociale inclusie) in hun doelgroep meer mensen met een niet-EU migratieachtergrond bereiken dan welzijnsinstellingen (algemene welzijnsinstellingen, jeugdhulp en gehandicaptenzorg). Bij de helft van de welzijnsverenigingen is deze groep zelfs oververtegenwoordigd in de doelgroep, tegenover één derde van de welzijnsinstellingen<sup>18</sup>. Deze verschillen zijn mogelijks te verklaren doordat de (potentiële) doelgroep van welzijnsverenigingen een hoger aandeel mensen met niet-EU migratie-achtergrond zitten, onder meer door de (veel) hogere armoedecijfers in deze groep, maar ook doordat de categorie welzijnsverenigingen organisaties omvat die met hun focus op sociale inclusie en/of armoede ook expliciet een meer diverse doelgroep beogen. Bij welzijnsinstellingen is dat minder het geval.

Ook bij de sociale economie zien we veel meer organisaties waarin mensen met niet-EU migratieachtergrond in de bereikte doelgroep oververtegenwoordigd zijn dan bij andere themacategorieën. Sociale economie organisaties die ‘niemand’ met migratieachtergrond bereiken blijken eerder uitzonderlijk. Het contrast met themavariabele ‘Werk, beroep, economie’ – waaronder beroepsverenigingen, vakbonden, werkgeversorganisaties en serviceclubs – is groot, ondanks het feit dat ze beiden gericht zijn op economie en arbeid. In die laatste categorie is er een ondervertegenwoordiging bij meer dan dubbel zoveel organisaties dan in de sociale economie. Dit is mogelijk (deels) te verklaren door de segregatie tussen de reguliere en sociale economie op basis van herkomst, maar hoewel men kan aannemen dat een groot aandeel mensen met migratieachtergrond gebaat is bij een traject in of dienstverlening door de sociale economie is voorzichtigheid geboden bij het trekken van dergelijke conclusies (omdat de afstand tot de arbeidsmarkt vaak samenhangt met een medische of psychosociale problematiek). Het gaat hier ook over verschillende types organisaties wat betreft de manier waarop ze hun doelgroep bereiken. Bovendien is het niet altijd duidelijk wie de organisaties in ‘Werk, beroep, economie’ als ‘doelgroep’ dan wel als ‘leden/donateurs’ beschouwen<sup>19</sup>. Desalniettemin valt het op dat deze organisaties eerder laag scoren op diversiteit, 44,2% bereikt ‘niemand’ tot ‘enkele’ mensen met een niet-EU migratieachtergrond. Als we echter de vergelijking met de sociale

---

<sup>18</sup> Cumulatief percentage van ‘kleine meerderheid’, ‘meerderheid’ en ‘(bijna) iedereen’, i.e. 60% of meer bereikte doelgroep met niet-EU migratie-achtergrond.

<sup>19</sup> Het is opmerkelijk dat de groep ‘Werk, beroep, economie’ hoger scoort voor diversiteit onder leden/donateurs dan voor de bereikte doelgroep. Eén op tien van de bevroegde organisaties (7 op 63) geeft aan dat mensen met migratieachtergrond een meerderheid van hun leden/donateurs uitmaakt, terwijl ze nooit een meerderheid uitmaakten van de bereikte doelgroep. Dit heeft mogelijk te maken met de structuur van organisaties, zoals beroepsverenigingen en vakbonden of werkgeversorganisaties die in de eerste plaats leden/donateurs vertegenwoordigen. Het is dus niet helemaal duidelijk wie deze organisaties dan beschouwen als hun doelgroep.

economie loslaten valt op dat toch vier op de tien organisaties een doelgroep bereikt heeft die de diversiteit in de samenleving min of meer weerspiegelt.

Bij de socioculturele organisaties valt vooral op dat personen met een niet-EU migratieachtergrond vooral ondervertegenwoordigd zijn in politieke organisaties en organisaties die rond gezondheid, ziekte en handicap bezig zijn. In het jeugdwerk daarentegen is er in bijna de helft van de organisaties sprake van oververtegenwoordiging.

#### 4.2.2 Diversiteit binnen het vrijwilligersbestand naargelang thema

Zoals we hierboven al hebben besproken ligt de etnisch-culturele diversiteit in middenveldorganisaties veel lager als we kijken naar vrijwilligers, betaald personeel en het hoogste bestuursorgaan in vergelijking met de bereikte doelgroep (en leden en donateurs). **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**<sup>5</sup> bevestigt dit beeld en toont de variatie tussen verschillende typen organisaties. Om deze tabel juist te interpreteren dient men er rekening mee te houden dat niet alle typen organisaties met een uitgebreid vrijwilligersbestand werken. Wanneer men weinig vrijwilligers heeft is het logisch dat men vaker 'niemand' of 'enkelen' met migratieachtergrond heeft in het vrijwilligersbestand. Dat heeft waarschijnlijk ook te maken met de aard van de organisaties die werden bevraagd in het kader van deze Vlaamse survey. Vooral het jeugdwerk steekt wat boven de andere types organisaties uit als het gaat om de aanwezigheid van niet-EU vrijwilligers met migratie-achtergrond. Bij de meeste andere types organisaties heeft toch rond de 10% van de organisaties een aandeel van vrijwilligers met niet-EU migratie-achtergrond dat het aandeel in de bevolking bij benadering reflecteert. Het is vermeldenswaardig dat we in de welzijnsverenigingen, de sociale economie, organisaties die rond gezondheid, ziekte of handicap werken, het (sociocultureel) volwassenenwerk, religieuze organisaties en het jeugdwerk organisaties vinden waar een meerderheid van de vrijwilligers een migratieachtergrond hebben. Het gaat hier telkens om kleine absolute aantallen.

Tabel 5: diversiteit in het vrijwilligersbestand naargelang thema

Diversiteit vrijwilligersbestand naargelang thema	Ondervertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Oververtegenwoordiging	Totaal
Welzijnsinstelling	89,3%	8,9%	1,8%	100%
<i>Aantal</i>	50	5	1	56
Welzijnsvereniging	70,8%	8,3%	20,8%	100%
<i>Aantal</i>	17	2	5	24
Sociale economie	64,7%	11,8%	23,5%	100%
<i>Aantal</i>	11	2	4	17
Werk, beroep, economie	85,2%	14,8%	0%	100%
<i>Aantal</i>	46	8	0	54
Gezondheid, ziekte, handicap	79,6%	10,2%	10,2%	100%
<i>Aantal</i>	39	5	5	49
Nieuwe sociale beweging	84%	12%	4%	100%
<i>Aantal</i>	21	3	1	25



Politieke organisatie	88,9%	11,1%	0%	100%
<i>Aantal</i>	8	1	0	9
Volwassenwerk	68,4%	10,5%	21,1%	100%
<i>Aantal</i>	13	2	4	19
Jeugdwerk	57,1%	25%	17,9%	100%
<i>Aantal</i>	16	7	5	28
Religieuze organisatie	71,4%	14,3%	14,3%	100%
<i>Aantal</i>	9	2	2	13

#### 4.2.3 Diversiteit binnen het betaald personeel naargelang thema

We merkten al op dat de diversiteit bij het betaald personeel lager ligt dan bij de bereikte doelgroep. Bij elke thematische categorie van organisaties geeft een grote meerderheid aan geen enkele persoon met een migratieachtergrond te hebben in het personeelsbestand. Sommige thematische categorieën van organisaties doen het iets beter door enkele betaalde medewerkers met een niet-EU achtergrond tewerk te stellen. In het jeugdwerk en in religieuze organisaties is er bij bijna een derde van de organisaties sprake van proportionele vertegenwoordiging. Bij welzijnsinstellingen, sociale economie, organisaties die actief zijn rond handicap, gezondheid en ziekte en nieuwe sociale bewegingen is dat bij één op de vijf organisaties het geval. Het is hierbij ook van belang in het achterhoofd te houden dat niet elk organisatietype met evenveel betaalde personeelsleden werkt.

Tabel 6: diversiteit in het betaald personeel naargelang thema

Diversiteit betaald personeel naargelang thema	Onder-vertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Over-vertegenwoordiging	Totaal
Welzijnsinstelling	70,6%	23,5%	5,9%	100%
<i>Aantal</i>	48	16	4	68
Welzijnsvereniging	83,3%	5,6%	11,1%	100%
<i>Aantal</i>	15	1	3	19
Sociale economie	29,2%	20,8%	50%	100%
<i>Aantal</i>	7	5	12	24
Werk, beroep, economie	76,1%	8%	15,9%	100%
<i>Aantal</i>	67	7	13	87
Gezondheid, ziekte, handicap	80%	20%	0%	100%
<i>Aantal</i>	20	5	0	25

Nieuwe sociale beweging	74,1%	18,5%	7,4%	100%
<i>Aantal</i>	20	5	2	27
Politieke organisatie	87,5%	12,5%	0%	100%
<i>Aantal</i>	7	1	0	8
Volwassenwerk	85%	5%	10%	100%
<i>Aantal</i>	18	1	2	21
Jeugdwerk	61,3%	32,3%	6,5%	100%
<i>Aantal</i>	19	10	2	31
Religieuze organisatie	66,7%	33,3%	0%	100%
<i>Aantal</i>	8	4	0	12

#### 4.2.4 Diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan naargelang thema

Voor nagenoeg alle typen organisaties zetelt er niemand met migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan (zie Tabel 747) en dit ongeacht het segment. Een sterke aanwezigheid van mensen met migratieachtergrond in de hoogste bestuursorganen is zeer uitzonderlijk in Vlaamse middenveldorganisaties. Ook organisaties die voor andere geledingen van hun organisatie relatief hoog scoorden op etnisch-culturele diversiteit (zoals de sociale economie, welzijnsverenigingen en nieuwe sociale bewegingen), scoren beduidend lager als we naar de samenstelling van de bestuurders kijken. Enkel welzijnsverenigingen, organisaties die rond beroep, werk en economie actief zijn, politieke organisaties en jeugdwerkorganisaties scoren iets sterker wat de proportionele aanwezigheid van mensen met migratieachtergrond in de hoogste bestuursorganen betreft.

Tabel 74: diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan naargelang thema

Diversiteit hoogst bestuursorgaan naargelang thema	Onder-vertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Over-vertegenwoordiging	Totaal
Welijnsinstelling	95,7%	2,9%	1,4%	100%
<i>Aantal</i>	66	2	1	69
Welijnsvereniging	88,5%	7,7%	3,8%	100%
<i>Aantal</i>	23	2	1	26

Sociale economie	100%	0%	0%	100%
<i>Aantal</i>	25	0	0	25
Werk, beroep, economie	92,7%	7,3%	0%	100%
<i>Aantal</i>	89	7	0	96
Gezondheid, ziekte, handicap	94,6%	3,6%	1,8%	100%
<i>Aantal</i>	53	2	1	56
Nieuwe sociale beweging	93,3%	0%	6,7%	100%
<i>Aantal</i>	28	0	2	30
Politieke organisatie	90,9%	9,1%	0%	100%
<i>Aantal</i>	10	1	0	11
Volwassenwerk	86,4%	4,5%	9,1%	100%
<i>Aantal</i>	19	1	2	22
Jeugdwerk	87,1%	6,5%	6,5%	100%
<i>Aantal</i>	27	2	2	31
Religieuze organisatie	81,3%	0%	18,8%	100%
<i>Aantal</i>	13	0	3	16

#### Uit de focusgroepen:

“Het middenveld zou (weer) meer moeten inzetten op het laten doorgroeien van vrijwilligers naar professionals. Dat kan een goede strategie zijn om nieuwe groepen, burgers met migratieachtergrond, te betrekken in het middenveld. In het verleden is dit ook noodzakelijk geweest in bepaalde sectoren, omdat er bijvoorbeeld geen sociaal-cultureel werkers beschikbaar waren. Ook het volwassenonderwijs is hieruit ontstaan. Nu is de groep van mensen die hier baat bij zou kunnen hebben, veranderd, ‘gekleurder’. In het jeugdwerk werkt het doorstromen van vrijwilliger naar professioneel jeugdwerker, maar het stroomt (nog) niet verder door naar de staffuncties. Hiervoor is meer ondersteuning nodig, maar die ontbreekt. In de zorg werkt de getrapte hiërarchie op een gelijkaardige manier. Medewerkers kunnen in principe doorgroeien via deze structuur, maar op voorwaarde dat hier op een emancipatorische manier kan rond gewerkt worden en hiervoor ontbreekt de ruimte en tijd.”

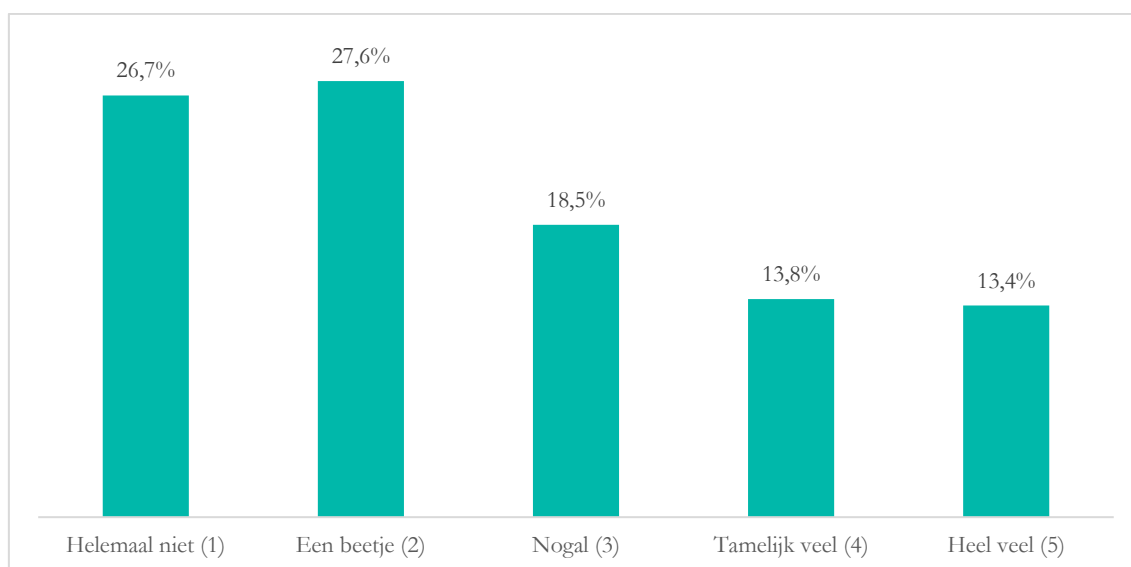


## 5 Diversiteit bij multiculturele organisaties

Binnen dit onderdeel zoomen we in op Vlaamse middenveldorganisaties die zich al dan niet percipiëren als multicultureel. We gebruiken dit als een alternatieve indicator voor de mate waarin Vlaamse middenveldorganisaties zich de diversiteit in de Vlaamse samenleving eigen gemaakt hebben. De vraag in de survey peilt naar hoe de respondent de eigen organisatie zou karakteriseren. Het item verwijst enkel naar ‘multiculturele groep’, maar laat dit verder open. We weten dus niet of respondenten dit interpreteren in termen van de samenstelling van de groep, de doelstellingen of activiteiten van de organisaties, hun missie of waardenkader, etc. We bekijken hieronder in welke mate organisaties die zichzelf als multiculturele groep percipiëren, divers zijn in de bereikte doelgroep, het vrijwilligersbestand en het hoogst bestuursorgaan.

In de survey geeft 45% van de organisaties aan zichzelf als multicultureel te percipiëren (cumulatief percentage voor antwoordcategorieën ‘nogal’, ‘tamelijk veel’ en ‘heel veel’) (zie figuur 2). Dat percentage ligt hoger dan wat we zouden verwachten op basis van de cijfers over de etnisch-culturele diversiteit in de verschillende geledingen van de organisatie.

**Figuur 2: mijn organisatie is te typeren als multicultureel**



De vraag dringt zich op of deze organisaties zelf ook divers zijn in de verschillende organisatieniveaus. In dit gedeelte beperken we het tot diversiteit in de bereikte doelgroep, het vrijwilligersbestand, het betaald personeel en in het hoogste bestuursorgaan.

Algemeen gezien is er een matig positief verband tussen organisaties die zich percipiëren als multicultureel en het aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep (correlatiecoëfficiënt: 0,414), onder de vrijwilligers (correlatiecoëfficiënt: 0.409), onder het personeel (correlatiecoëfficiënt: 0.375) en het hoogst bestuursorgaan (correlatiecoëfficiënt: 0.274). Echter is het verband bij dit laatste zwakker dan de overige drie organisatieniveaus. Een multiculturele organisatie wordt in het Vlaamse middenveld dus eerder gezien als het bereiken van personen met een migratie-achtergrond als doelgroep, vrijwilliger of personeel, eerder dan het incorporeren van personen van migratie-achtergrond in het bestuur. Daarnaast is er ook telkens een betekenisvolle minderheid aan organisaties die zich niet als multicultureel zien, maar wel een behoorlijk aantal personen met migratie-achtergrond in de bereikte doelgroep, vrijwilligers en personeel hebben. Omgaan met de groeiende etnisch-culturele diversiteit in Vlaanderen kan dus op verschillende wijzen gebeuren. Een meer diverse samenstelling van de organisaties is er maar één van. In de volgende sectie gaan we in op andere manieren waarop Vlaamse middenveldorganisaties omgaan met etnisch-culturele diversiteit.

**Tabel 8: verband tussen organisatie als multicultureel typeren en diversiteit van verschillende geledingen van de organisatie**

	Multiculturaliteit	Diversiteit bereikte doelgroep	Diversiteit vrijwilligersbestand	Diversiteit betaald personeel	Diversiteit hoogste bestuursorgaan
<b>Multiculturaliteit</b>	1	0,414**	0,409**	0,375**	0,274**
<b>Diversiteit bereikte doelgroep</b>		1	0,551**	0,550**	0,387**
<b>Diversiteit vrijwilligersbestand</b>			1	0,402**	0,590**
<b>Diversiteit betaald personeel</b>				1	0,412**
<b>Diversiteit hoogste bestuursorgaan</b>					1

## 6 Interne aandacht voor diversiteit

Velen in het middenveld beschouwen de groeiende diversiteit in onze samenleving als een uitdaging voor hun organisatie (zie Figuur 1), maar hoe bedoelt men dat precies en vertaalt deze vaststelling zich in actie? Ontwikkelt men een intern beleid rond diversiteit? Tracht men de organisatie echt meer divers te maken? In alle geledingen? Voor wie deze ambitie hoog in het vaandel draagt, is er nog werk aan de winkel als we kijken naar het algemeen beeld dat naar voren komt uit de onze survey: het Vlaamse middenveld bereikt in sommige gevallen wel een vrij diverse doelgroep, maar telt een steeds kleiner aandeel mensen met migratieachtergrond in haar geledingen naarmate we dichterbij het centrum van de besluitvorming in de organisatie gaan kijken (zoals betaald personeel en het hoogste bestuursorgaan).

Om te polsen naar hoe middenveldorganisaties inzetten op etnisch-culturele diversiteit presenteerden we zeven aandachts- en actiepunten waarmee een organisatie aan de slag kan gaan. Door deze vraag zo te stellen willen we een zicht krijgen op de verschillende manieren waarmee middenveldorganisaties omgaan met diversiteit (hier zonder de specificatie *niet-EU* migratie-achtergrond) en hoe belangrijk een bepaald aandachts- en actiepunt is in hun intern beleid, onafhankelijk van het feit of ze hier al dan niet in slagen. Niet alle respondenten hebben voor elk van de zeven opties geantwoord, maar over het algemeen is de respons vrij constant.

	Niet belangrijk 1	Beetje belangrijk 2	Tamelijk belangrijk 3	Ze er belangrijk 4	Uiterst belangrijk 5	Totaal
Aanwerving van betaalde beroepskrachten	35,5%	25,6%	24,3%	12,1%	2,5%	100%
<i>Gemiddelde: 2,2</i> Standaardafwijking: 1,125						
(interculturele) competenties van personeelsleden	30,2%	18,8%	26,1%	21,1%	3,9%	100%
<i>Gemiddelde: 2,5</i> Standaardafwijking: 1,229						
Taalgebruik	29,7%	16,9%	27,5%	21,2%	4,7%	100%
<i>Gemiddelde: 2,5</i>						

<b>Standaardafwijking: 1,247</b>						
<b>Ontwikkelings/vormingsbeleid</b>	31,7%	16,7%	31,2%	17,1%	3,4%	100%
<i>Gemiddelde: 2,4</i> <b>Standaardafwijking: 1,194</b>						
<b>Openheid voor verschillen in culturele en religieuze beleving (binnen organisatie)</b>	21,7%	10,6%	20,8%	35,8%	11,1%	100%
<i>Gemiddelde: 3</i> <b>Standaardafwijking: 1,333</b>						
<b>Vrijwilligersbeleid</b>	35,8%	19,4%	26,0%	14,9%	3,9%	100%
<i>Gemiddelde: 2,3</i> <b>Standaardafwijking: 1,213</b>						
<b>Samenstelling besluitvormingsorganen</b>	36,2%	28,7%	22,9%	10,6%	1,6%	100%
<i>Gemiddelde: 2,1</i> <b>Standaardafwijking: 1,070</b>						

geeft een gebundelde weergave van de antwoorden weer.

Ten eerste valt het op dat geen enkel aandachts- of actiepoint er bovenuit steekt als strategie om in te zetten op etnisch culturele diversiteit. Voor de zeven strategieën is de gemiddelde score steeds tussen de 2 (een beetje belangrijk) en 3 (tamelijk belangrijk). Dit doet vermoeden dat, ondanks dat ongeveer zeven op tien organisaties diversiteit beschouwt als een uitdaging, inzetten op diversiteit voor de meeste organisaties wel op de radar van de organisatie staat, maar niet prioritair is. Deze gemiddelden verhullen uiteraard variatie. Het inzetten op ‘openheid voor verschillen in culturele en religieuze beleving (binnen de organisatie)’ komt het sterkst naar voor als een zeer belangrijke strategie voor ongeveer één derde van de bevroegde organisaties en is voor één op tien zelfs uiterst belangrijk. Daartegenover staat dat een strategie zoals het ‘samenstellen van besluitvormingsorganen’ – een hardere strategie in de zin dat ze inzet op de effectieve herverdeling van beslissingsmacht – het vaakst als ‘niet belangrijk’ werd aangeduid (36%).

**Tabel 9: aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in de organisatie**

	Niet belangrijk 1	Beetje belangrijk 2	Tamelijk belangrijk 3	Zeer belangrijk 4	Uiterst belangrijk 5	Totaal
Aanwerving van betaalde beroepskrachten	35,5%	25,6%	24,3%	12,1%	2,5%	100%
<i>Gemiddelde: 2,2</i> Standaardafwijking: 1,125						
(interculturele) competenties van personeelsleden	30,2%	18,8%	26,1%	21,1%	3,9%	100%
<i>Gemiddelde: 2,5</i> Standaardafwijking: 1,229						
Taalgebruik	29,7%	16,9%	27,5%	21,2%	4,7%	100%
<i>Gemiddelde: 2,5</i> Standaardafwijking: 1,247						
Ontwikkelings/vormingsbeleid	31,7%	16,7%	31,2%	17,1%	3,4%	100%
<i>Gemiddelde: 2,4</i> Standaardafwijking: 1,194						
Openheid voor verschillen in culturele en religieuze beleving (binnen organisatie)	21,7%	10,6%	20,8%	35,8%	11,1%	100%
<i>Gemiddelde: 3</i> Standaardafwijking: 1,333						
Vrijwilligersbeleid	35,8%	19,4%	26,0%	14,9%	3,9%	100%
<i>Gemiddelde: 2,3</i> Standaardafwijking: 1,213						
Samenstelling besluitvormingsorganen	36,2%	28,7%	22,9%	10,6%	1,6%	100%
<i>Gemiddelde: 2,1</i> Standaardafwijking: 1,070						

## 7 Aandacht voor diversiteit en diversiteit in organisatie

In deze paragraaf peilen we hier naar de mate waarin het ondernemen van actie rond etnisch-culturele diversiteit samenhangt met een grotere participatie van personen met een (niet-EU) migratie-achtergrond in de verschillende geledingen van de organisatie.

Algemeen bekeken blijkt het hebben van aandacht voor diversiteit een matig positief samenhangt met de diversiteit in een organisatie. De volgende paragrafen schetsen verbanden tussen de manier waarop aandacht besteed wordt aan diversiteit in een organisatie (op itemniveau, per actie/maatregel) en diversiteit in de verschillende geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties.

We kijken eerst naar het verband tussen het hebben van aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in het *vrijwilligersbeleid* en het aandeel personen met een migratieachtergrond in het *vrijwilligersbestand*. We vinden hierbij een significant positief verband terug<sup>20</sup>. Hoe meer een organisatie aangeeft belang te hechten aan etnisch-culturele diversiteit in het kader van haar vrijwilligersbeleid, hoe meer het vrijwilligersbestand bestaat uit personen met een migratieachtergrond.

Ten tweede kijken we naar het verband tussen het hebben van aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij de *aanwerving van betaalde beroepskrachten* en het aandeel personen met een niet-EU migratieachtergrond binnen het *betaald personeel*. Ook hierbij merken we een significant positief maar matig verband op<sup>21</sup>.

Het verband tussen het hebben van aandacht voor interculturele *competenties* van personeelsleden en het aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep, het vrijwilligersbestand en het betaald personeel is matig, maar iets sterker dan bij de voorgaande twee factoren. Het verband blijkt iets sterker te zijn bij de bereikte doelgroep in vergelijking met het vrijwilligersbestand en het betaald personeel. Concreet betekent dit dat het investeren in interculturele competenties van de organisaties samenhangt met het aantrekken van een meer diverse doelgroep, vrijwilligers en personeel.

<sup>20</sup> Alleen organisaties die werken met vrijwilligers zijn meegenomen in de analyse.

<sup>21</sup> Organisaties die niet werken met betaalde krachten zijn niet meegenomen in de analyse.

Tabel 10: verband tussen aandacht voor interculturele competenties en diversiteit (niet-EU migratieachtergrond) van bereikte doelgroep, vrijwilligers- en personeelsbestand

	Aandacht interculturele competenties	Diversiteit bereikte doelgroep	Diversiteit vrijwilligers	Diversiteit betaald personeel
Aandacht interculturele competenties	1	0.398**	0.348**	0.269**
Diversiteit bereikte doelgroep		1		
Diversiteit vrijwilligers			1	
Diversiteit betaald personeel				1

\*\*  $p < 0.01$

Eerder stonden we al stil bij *taalgebruik* als reden voor de beperkte participatie van personen met een migratieachtergrond in de organisatie. We bespreken het verband tussen het hebben van aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij het taalgebruik en het aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep, vrijwilligers en betaald personeel. Voor alle drie organisatieniveaus is er een significant, maar zwak verband terug te vinden. Vooral de samenhang met de diversiteit onder het betaald personeel is zwak.

Tabel 11: verband tussen aandacht voor taalgebruik en diversiteit (niet-EU migratieachtergrond) van bereikte doelgroep, vrijwilligers- en personeelsbestand

	Aandacht taalgebruik	Diversiteit bereikte doelgroep	Diversiteit vrijwilligers	Diversiteit betaald personeel
Aandacht taalgebruik	1	0.299**	0.289**	0.168**
Diversiteit bereikte doelgroep		1		
Diversiteit vrijwilligers			1	
Diversiteit betaald personeel				1

\*\*  $p < 0.01$

## 8 Redenen voor al dan geen diversiteit in organisatie

Er zijn verschillende mogelijke redenen waarom diversiteit al dan niet ontsloten/weerspiegeld wordt in de bevraagde middenveldorganisaties. Hieronder volgen dertien stellingen die we voorlegden aan de bevraagde Vlaamse middenveldorganisaties. Het is belangrijk om op te merken dat de vraag verwijst naar migratie-achtergrond in het algemeen en niet specifiek naar niet-EU migratie-achtergrond zoals dit wel het geval was voor de vragen over de samenstelling van de verschillende geledingen van de organisatie. Daarnaast is de responsgraad op deze vraag eerder laag. Mogelijks is dit te wijten aan het feit dat deze vraag aan het einde van de tweede surveywave is gesteld.

Over het algemeen zijn er geen redenen die er sterk uit springen met een hoog positief of negatief antwoord (tabel 12). We hebben getracht de veelheid aan items statistisch te clusteren, maar hieruit kwamen geen betrouwbare en bruikbare clusters naar voren. We bespreken alle redenen achtereenvolgens.

Tabel 5: redenen voor al dan niet diversiteit in de organisatie

	Helemaal niet relevant	Niet relevant	Eerder relevant	Relevant	Zeer relevant	Totaal
Hun lage inkomen staat lidmaatschap/donateurschap niet toe	71,80%	19,70%	5,40%	1,30%	1,80%	100%
Gemiddelde: 1,42; Standaardafwijking: 0,80						
Zij weten niet van het bestaan van uw organisatie	15,90%	24,20%	37,20%	16,30%	6,40%	100%
Gemiddelde: 2,73; Standaardafwijking: 1,11						
Zij zijn liever lid/donateurs van organisaties binnen eigen etnisch-culturele kring	53%	21,30%	10,90%	10,80%	4%	100%
Gemiddelde: 1,91; Standaardafwijking: 1,19						
In hun cultuur is het niet gebruikelijk om lid of donateur te zijn	52%	28,40%	7,50%	8,70%	3,30%	100%
Gemiddelde: 1,83; Standaardafwijking: 1,10						
Uw organisatie zoekt hen niet	37,60%	25,90%	18,40%	13,90%	4,30%	100%
Gemiddelde: 2,21; Standaardafwijking: 1,21						



Zij vinden de activiteiten van uw organisatie niet aansprekend	29,20%	35%	21,70%	11,80%	2,30%	100%
Gemiddelde: 2,23; Standaardafwijking: 1,07						
Zij regelen de zaken waarmee uw organisatie bezig is, liever informeel, via de eigen kring	35,10%	26,20%	18,20%	14,90%	5,60%	100%
Gemiddelde: 2,30; Standaardafwijking: 1,25						
Taal maakt het moeilijk dat ze betrokken zijn bij uw organisatie	30,20%	25%	20%	16,20%	8,60%	100%
Gemiddelde: 2,48; Standaardafwijking: 1,30						
Zij zijn voor uw organisatie moeilijk bereikbaar	21,10%	19,80%	30,10%	22,50%	6,50%	100%
Gemiddelde: 2,73; Standaardafwijking: 1,21						
In uw soort van organisaties is er niet echt plaats voor hen	70,80%	23,60%	3,80%	1,20%	0,50%	100%
Gemiddelde: 1,37; Standaardafwijking: 0,67						
Zij zijn niet gewend aan organisaties waarin zowel mannen als vrouwen participeren	50,90%	32,30%	9,60%	5,70%	1,70%	100%
Gemiddelde: 1,75; Standaardafwijking: 0,96						
In uw organisatie zijn er te weinig mede-allochtonen	30,10%	21%	22%	20,60%	6,30%	100%
Gemiddelde: 2,52; Standaardafwijking: 1,28						
Uw organisatie is hen liever kwijt dan rijk	94,10%	5,40%	0%	0,20%	0,30%	100%
Gemiddelde: 1,07; Standaardafwijking: 0,34						

### 8.1 Lidmaatschap/donateurschap belemmerd door lage inkomsten

We weten dat personen met een migratieachtergrond sterk oververtegenwoordigd zijn in de laagste inkomensgroepen (Van Robaeys, Vranken, Perrin, & Martiniello, 2007) en dat het middenveld eerder leden en donateurs rekruteert bij hogere opgeleide (en dus doorgaans hoger inkomens) groepen in de samenleving (Coffé & Geys, 2005). Een mogelijke verklaring waarom de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving onvoldoende gereflecteerd is binnen de groep van leden/donateurs in middenveldorganisaties zou dus sociaaleconomisch kunnen zijn, bijvoorbeeld omdat er financiële drempels zijn (Coffé & Geys, 2005; Swerts, Hertogen, & Oosterlynck, 2017). Het beeld (tabel 12) verkregen uit de survey, lijkt dit niet te bevestigen. Concreet duidt 92% (cumulatief percentage ‘helemaal niet relevant’ en ‘niet relevant’) van de organisaties aan dat een gebrek aan diversiteit in de organisatie niet te maken heeft met een laag inkomen om lid –of donateur te worden. De gemiddelde score voor dit item is slechts 1,42 (op een schaal van 1 tot 5).

### 8.2 Geen weet hebben van bestaan van organisatie en moeilijk bereikbare doelgroep

Via verkennend kwalitatief onderzoek bij middenveldorganisaties weten we dat personen met een migratieachtergrond vaak niet weten dat er Vlaamse middenveldorganisaties bestaan en wat die doen (Swerts et al., 2017). Deze reden is als volgt als stelling geformuleerd: ‘zij weten niet van het bestaan van uw organisatie’. Zoals de tabel hierboven aangeeft zien we dat 40% het helemaal geen tot geen relevante stelling vindt voor hun organisatie. De meerderheid aan organisaties (ongeveer 60%) vindt dit gebrek aan bekendheid van hun organisaties wel een relevante oorzaak voor het al dan niet bereiken van een diverse doelgroep.

Hetzelfde geldt voor het item ‘zij zijn voor organisatie moeilijk bereikbaar’, die ook ongeveer zes op tien respondenten als eerder tot zeer relevant beschouwen. Beide scores samen wijzen op een moeilijk overbrugbare kloof tussen middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond.

Dit wordt bevestigd door de antwoorden op de stelling ‘in uw organisatie zijn te weinig mede-allochtonen’. Bijna vijftig procent van de respondenten ziet dit als eerder tot zeer relevant. Dit lijkt te wijzen op het belang van personen met een migratie-achtergrond *in* de organisatie als brugfiguren.

De gemiddelde scores voor deze items liggen tussen 2,52 en 2,73, wat de hoogste scores zijn van alle zeven items.

### 8.3 Culturele factoren spelen een (beperkte) rol

In Vlaanderen domineert sedert de jaren 1990 beleidsmatig een sterk culturele kijk op de integratie van personen met een migratie-achtergrond (Blommaert & Verschueren, 1994). Gezien de belangrijke rol die het middenveld toegewezen krijgt in het onderhouden van het sociale weefsel – en dus ook in de integratie van nieuwkomers – namen we ook enkele stellingen op die betrekking hebben op de rol die cultureel bepaalde praktijken en attitudes hebben op de verhouding tussen middenveldorganisaties en personen met een migratieachtergrond.

Respondenten van Vlaamse middenveldorganisaties kennen over het algemeen weinig verklarende kracht toe aan deze cultureel geïnspireerde verklaringen, behalve als het op de voorkeur om zich binnen de eigen etnisch-culturele groep te organiseren of op taal aankomt. Ongeveer vier op vijf vindt de stellingen dat ‘mensen met een migratie-achtergrond niet gewend zijn aan organisaties waarin zowel mannen als vrouwen participeren’ of dat ‘het in hun cultuur niet gebruikelijk is om lid of donateur te zijn’ niet of helemaal niet relevant. Drie op vier verwerpt de stelling dat ze ‘liever lid/donateur zijn van een organisatie uit de eigen etnisch-culturele kring’. Een stelling die wél wat bijval krijgt stelt dat personen met een migratie-achtergrond ‘de zaken waarmee uw organisatie bezig is, liever informeel, via de eigen kring regelt’. Ongeveer vier op tien vindt dit eerder tot zeer relevant. Bijna de helft (45%) van de respondenten denkt dat er een taalbarrière speelt. Die laatste twee items scoren gemiddeld een stuk boven de 2 (op een schaal van 1 tot 5), de andere items hebben een gemiddelde score die onder 2 ligt.

### 8.4 De organisatie zoekt of wil niet, of activiteiten zijn niet aansprekend

Vier andere stellingen peilen eerder naar factoren binnen de organisatie zelf. In welke mate wordt de verhouding tussen organisaties en personen met een migratieachtergrond bijvoorbeeld bepaald door het feit dat organisaties er eigenlijk niet naar zoeken en dus geen actie rond ondernemen. Hierbij geven vier op tien organisaties aan het eens te zijn met deze stelling. Toch geeft de meerderheid aan dat een tekort aan personen met een migratieachtergrond in Vlaamse middenveldorganisaties niets te maken heeft met de inspanningen van de eigen organisatie (‘activiteiten zijn niet aansprekend’). Beide items hebben een gemiddelde score van boven 2 (op een schaal van 1 tot 5).

Het niet nemen van initiatief is niet noodzakelijk een bewuste keuze. Daarom peilden we met twee andere, wat forser uitgedrukte, stellingen naar de mate waarin organisaties zich in meer of mindere mate afwijzend opstellen voor personen met een migratie-achtergrond (‘in uw

organisatie is er niet echt plaats voor hen' en 'uw organisatie is ze liever kwijt dan rijk'). Er zijn nauwelijks respondenten die deze factoren als relevant aanstippen (respectievelijk 2% en 1%).

## 9 Conclusie

In deze paper analyseerden we op basis van data uit een grootschalige bevraging bij Vlaamse middenveldorganisaties hoe goed middenveldorganisaties erin slagen de groeiende etnisch-culturele diversiteit in de Vlaamse samenleving te ontsluiten en te incorporeren. We gingen eerst na in welke mate Vlaamse middenveldorganisaties diversiteit als een uitdaging voor hun organisatie zien. We stelden vast dat bij een grote meerderheid van organisaties, namelijk om en bij de 70%, etnisch-culturele diversiteit duidelijk op de radar staat als uitdaging. Slechts in twee, weliswaar belangrijke segmenten van het socioculturele middenveld is dit minder het geval, namelijk bij organisaties die bezig zijn met gezondheid, ziekte en handicap en (in mindere mate) bij organisaties die gericht zijn op werk, beroep en economie.

Daarna analyseerden we uitgebreid hoe het gesteld is met de aanwezigheid van burgers met een migratie-achtergrond in de verschillende geledingen van Vlaamse middenveldorganisaties, meer bepaald in de bereikte doelgroep, het vrijwilligers- en personeelsbestand of in de raad van bestuur. We focusten hier uitgebreid op omdat het middenveld historisch gezien een cruciaal onderdeel van onze maatschappelijke structuren is en de participatie van personen met migratie-achtergrond in middenveldorganisaties dus een cruciaal aspect is van hun volwaardige maatschappelijke participatie. Daarnaast kan men aannemen dat de aanwezigheid van personen met migratie-achtergrond in organisaties helpt om de ervaringen, kennis en expertise die aanwezig is bij etnisch-culturele minderheden in onze samenleving beter te ontsluiten en dus bijdraagt aan het functioneren van middenveldorganisaties en zo aan de bredere samenleving. Voor de aanwezigheid van personen met een migratie-achtergrond in organisaties focusten we op niet-EU herkomst, omdat die categorie voor onze respondenten wellicht het duidelijkst te identificeren is. In Vlaanderen heeft 11,3% van de burgers een niet-EU herkomst. We hanteerden dit cijfer om te beoordelen in welke mate middenveldorganisaties de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving reflecteren.

De algemene conclusie is dat Vlaamse middenveldorganisaties de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving niet weerspiegelt. Enkel wat de bereikte doelgroep betreft, reflecteert slechts een minderheid van de organisaties de diversiteit in de samenleving niet (met name 40%). Bij alle

andere geledingen is een meerderheid tot een (zeer) grote meerderheid van de organisaties geen afspiegeling van de etnisch-culturele diversiteit binnen de 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. Het Vlaamse middenveld slaagt er met andere woorden niet in om beslissingsmacht te herverdelen naar (niet-EU) etnisch-culturele minderheden toe. Wel zijn er betekenisvolle verschillen tussen de (thematische) segmenten in het middenveld, wat aangeeft dat het wel degelijk mogelijk is de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving (beter) te incorporeren.

Wat de zelfperceptie van organisaties betreft, stellen we vast dat 45% van de bevroegde organisaties zichzelf als multicultureel percipieert, wat hoger ligt dan we zouden verwachten op basis van de cijfers over de diversiteit in de verschillende geledingen van de organisatie. Er is bovendien een matig positief verband tussen organisaties die zich percipiëren als multicultureel en het aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep, onder de vrijwilligers en het personeel en in het hoogst bestuursorgaan. Daarnaast observeren we ook een betekenisvolle minderheid aan organisaties die zich niet als een multiculturele groep zien, maar wel een behoorlijk aantal personen met migratie-achtergrond in de bereikte doelgroep, vrijwilligers en personeel heeft. Multiculturaliteit wordt dus op verschillende manieren geïnterpreteerd en zeker niet alleen in termen van de aanwezigheid van etnisch-culturele diversiteit in (alle geledingen van) de organisatie.

Vervolgens gingen we na hoe Vlaamse middenveldorganisaties rond etnisch-culturele diversiteit werken in de eigen organisatie. We concluderen dat diversiteit voor de meeste organisaties wel op de radar van de organisatie staat als uitdaging, maar zeker niet prioritair is. De strategieën die het belangrijkste gevonden worden zijn vooral de eerder 'zachte strategieën' zoals openheid, tolerantie en kennis wat betreft culturele verschillen. Daartegenover staat dat een strategie zoals het 'samenstellen van besluitvormingsorganen' – een hardere strategie in de zin dat ze inzet op de effectieve herverdeling van beslissingsmacht – gemiddeld genomen minder belangrijk gevonden wordt.

We stellen een matig positieve samenhang vast tussen (de verschillende manieren van) werken rond etnisch-culturele diversiteit en de aanwezigheid van personen met een niet-EU migratieachtergrond in de bereikte doelgroep, het vrijwilligersbestand, het betaald personeel en het hoogste bestuursorgaan. Dat betekent dat rekening houden met etnisch-culturele diversiteit in

het vrijwilligersbeleid en bij het aanwerven van personeel en het stimuleren van interculturele competenties positief samenhangen. Aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij het taalgebruik daarentegen hangt hier zwak mee samen.

Tot slot bespraken we de redenen en factoren die organisaties zelf aanhalen om het al of niet aanwezig zijn van personen met een migratie-achtergrond in hun organisatie te verklaren. Algemeen haalt geen enkele reden een hoge score. De redenen die het hoogst scoren wijzen allen op het bestaan van een moeilijk te overbruggen kloof tussen middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond ('niet van het bestaan van een organisatie afweten', 'moeilijk te bereiken doelgroep', 'te weinig mede-allochtonen in organisatie'). Aan cultureel geïnspireerde verklaringen wordt door de respondenten weinig verklaringskracht toegekend, behalve als het op de voorkeur om zich binnen de eigen etnisch-culturele groep te organiseren of taal aankomt. De hoogte van het lidgeld wordt ook niet als obstakel gezien. Bijna alle middenveldorganisaties geven aan dat het zeker niet zo is dat ze geen personen met migratieachtergrond in hun organisatie willen, maar tegelijkertijd geeft een grote minderheid wel aan hen ook niet te zoeken en geeft een meerderheid aan dat het probleem niet ligt bij het feit dat hun activiteiten niet aansprekend zouden zijn.

## 10 Referentielijst

- Blommaert, J., & Verschueren, J. (1994). Het Belgische migrantendebat de pragmatiek van de abnormalisering. In Antwerpen: Ipra Vzw International Pragmatics Association
- Coffé, H., & Geys, B. (2005). Verklaringen voor het verenigingsleven in de Vlaamse gemeenten. *Samenleving & Politiek*, 12(6), 39-46.
- Noppe, J., Vanweddingen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., Buyschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Swerts, T., Hertogen, E., & Oosterlynck, S. (2017). Spotlightpaper: Diversiteit en politisering: een kritische agenda voor het middenveld Retrieved from <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/spotlightpaper-diversiteit-en-politisering-een-kritische-agenda-voor-het-middenveld>
- Van Robaeys, B., Vranken, J., Perrin, N., & Martiniello, M. (2007). *De kleur van armoede*. Leuven: Acco.

## 11 Bijlagen

### 11.1 Bijlage 1: Toelichting van de gebruikte opdeling in negen thematische middenveldsegmenten

<b>Welzijnsinstellingen</b>	Instellingen (geen verenigingen) die actief zijn in de gehandicaptenzorg, jeugdhulp en bredere welzijnsthema's	<i>Bv. centra voor algemeen welzijnswerk, Tele-onthaal, samenlevingsopbouw</i>
<b>Welzijnsverenigingen</b>	Verenigingen (geen instellingen) die werken rond armoede, sociale inclusie en bredere welzijnsthema's	<i>Bv. verenigingen waar armen het woord nemen, sociale kruideniers</i>
<b>Sociale economie</b>	Maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	<i>Bv. kringwinkels, sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen</i>
<b>Werk, beroep, economie</b>	Vakbonden, beroeps- en werkgeversverenigingen en service-clubs	<i>Bv. confederatie Bouw, Vlaamse auteursvereniging, ACOD</i>
<b>Gezondheid, ziekte en handicap</b>	Patiëntenverenigingen, verenigingen actief rond bredere gezondheidsthema's	<i>Bv. CM, Sensoa, Holebifoon, Centrum ter preventie van zelfdoding, Similes</i>
<b>Nieuwe sociale bewegingen</b>	Bewegingen die werken rond actuele maatschappelijke thema's zoals milieu, mobiliteit, vrede, Noord-Zuid, vluchtelingen, ...	<i>Bv. Fairtrade Belgium, Oxfam-solidariteit, Bond Beter Leefmilieu, Fietsersbond</i>
<b>Politieke organisaties</b>	Bewegingen die politieke actie voeren en positie innemen	<i>Bv. Liga voor de Mensenrechten, Vlaamse volksbeweging, Beweging.net</i>
<b>Volwassenenwerk</b>	Socioculturele organisaties voor volwassenen die zich richten op	<i>Bv. seniorenorganisaties, vrouwenverenigingen, holebi-verenigingen, culturele fondsen,</i>



	specifieke groepen of rond specifieke thema's werken	<i>amateurkunstenfederaties, vormingsinstellingen, Vormingplus-centra</i>
<b>Jeugdwerk</b>	Socioculturele organisaties die groepsgericht werken voor/door kinderen en jongeren (van 3 tot 30 jaar)	<i>Bv. jeugdbewegingen, koepel van jeugdhuizen, particuliere speelpleinwerkingen</i>
<b>Etnisch-culturele federaties</b>	Verenigingen met en voor bepaalde groepen van etnisch-culturele minderheden	<i>Bv. FMDO, federatie wereldvrouwen</i>
<b>Religieuze organisaties</b>	Organisaties die actief zijn rond religie, zingeving en levensbeschouwing	<i>Bv. Kerknet, Boeddhistische Unie van België, Federatie Vrijzinnig centra</i>

## 11.2 Bijlage 2: Bevindingen uit de focusgroepen met beleid en middenveld

---

Datum: 22 maart 2019

Plaats: Sociale Innovatiefabriek - Ravensteingalerij 28, 1000 Brussel

Aantal deelnemers beleid: 4

Aantal deelnemers middenveld: 7

Aanwezige CSI onderzoekers: Stijn Oosterlynck, Edith Degraeve, Bart Verhaeghe, Pieter Cools en Fatima Laoukili

---

Op vrijdag 23 maart 2019 werden de meest in het oog springende bevindingen uit de Vlaamse survey over etnisch-culturele diversiteit in het Vlaamse middenveld voorgelegd aan vertegenwoordigers van het beleid en het middenveld. Er werd gestreefd naar vertegenwoordiging uit de drie verschillende middenveldsectoren (welzijn, sociale economie en sociaal-culturele sector).

Aan de focusgroep met beleidsmakers namen vier mensen deel. Zowel medewerkers van bevoegde Vlaamse ministeriële kabinetten als medewerkers van relevant Vlaamse administraties namen deel. De focusgroep met vertegenwoordigers van koepels en netwerken van Vlaamse middenveldorganisaties telde zeven deelnemers.

Beide focusgroepen bogen zich over dezelfde vijf vragen: (1) zien Vlaamse middenveldorganisaties etnisch-culturele diversiteit als uitdaging voor eigen organisatie?; (2) weerspiegelen die Vlaamse middenveldorganisaties in hun verschillende geledingen de etnisch culturele diversiteit in samenleving?; (3) op welke manieren besteden Vlaamse middenveldorganisaties aandacht aan diversiteit in hun interne beleid?; (4) wat is de impact van inzetten op diversiteit op de interne diversiteit van de organisatie?; (5) wat bepaalt de relatie tussen Vlaamse middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond?

Per vraag werden belangrijkste surveyresultaten kort voorgesteld aan de deelnemers die daar vervolgens op konden reageren. Hen werd gevraagd of ze deze resultaten verrassend vinden, of ze verklaringen kunnen geven en of ze de resultaten als positief of negatief ervaren. Wat volgt is een beknopt overzicht van de inzichten en conclusies uit de focusgroepen. De input van beleidsmakers en middenvelders worden per vraag samen besproken. Het is hierbij relevant dat de focusgroep met middenvelders plaatsvond na die met beleidsmakers en we de middenvelders dus konden laten reageren op eerdere uitspraken van beleidsmakers.

## Etnisch-culturele diversiteit als uitdaging

**Vraag 1: Zien Vlaamse middenveldorganisaties etnisch-culturele diversiteit als uitdaging voor eigen organisatie?**

### **Resultaten survey**

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 organisatie. We zien geen significante verschillen tussen de welzijnssector, sociale economie en de sociaal-culturele sector in de mate waarin organisaties diversiteit als een uitdaging zien. In de meeste segmenten van het Vlaamse middenveld ziet een grote meerderheid van organisaties de groeiende etnisch-culturele diversiteit in de samenleving als een uitdaging voor de eigen organisatie. Bijna elke religieuze en politieke organisatie en organisatie in het jeugd- en volwassenenwerk ziet diversiteit als een uitdaging. Slechts in twee - wel relatief grote – segmenten van het middenveld ligt dat opmerkelijk lager: organisaties die gericht zijn op gezondheid, ziekte en handicap en organisaties die zich richten op werk, beroep en economie.

### **Reacties van participanten**

Sommige deelnemers zijn helemaal niet verrast over de resultaten op deze vraag, anderen vinden het eerder lage scores. Een deelnemer zei: “ik heb de indruk dat diversiteit een issue is voor veel Brusselse organisaties”.

Een mogelijke verklaring voor de lagere scores bij organisaties die werken rond de thema's ‘werk, beroep en economie’ en ‘gezondheid, ziekte en handicap’ is dat deze thema's belangrijk zijn voor iedereen. Voor organisaties die met deze thema's bezig zijn, is het dan ook makkelijker om een diverse groep aan te trekken waardoor ze daarop minder moeten inzetten. Sociaal-culturele organisaties zouden dit minder hebben (door de aard van hun werk) een krijgen dan ook te maken met een hogere drempel. Bijgevolg ervaren zij diversiteit wel als een grotere uitdaging.

De onderzoekers geven in reactie daarop aan dat uit de lokale survey blijkt dat ook etnisch-culturele organisaties, die goed scoren op diversiteit wat betreft samenstelling, ook aangeven dat ze diversiteit als uitdaging blijven zien. Vermoedelijk is dit ook het geval in deze survey.

Een andere mogelijke reden die beide groepen aangeven voor deze verschillen, is dat organisaties door de overheid gestuurd worden om over diversiteit te reflecteren, omdat ze er zich in hun subsidiedossiers over moeten uitspreken en bepaalde doelstellingen opgelegd worden. Dat is vooral het geval voor de sociaal-culturele sector. Vandaar dat ze er ook meer aandacht voor hebben en wellicht sneller geneigd zijn te zeggen dat het voor hen een uitdaging is.

Een onderzoeker merkt op dat dit in de open vraag weliswaar maar één keer aangehaald, wat dus eerder wijst op een kleine invloed hiervan op het belang dat organisaties hieraan hechten.

Een mogelijke verklaring voor het lage cijfer van 'werk, beroep en economie' kan liggen in de historische gegroeide situatie dat heel veel mensen met migratieachtergrond bijna automatisch doorgestuurd werden naar de sociale economie omwille van taalachterstand. Zo ontwikkelde de sociale economie zich tot een sector met grotere diversiteit en op dat vlak duidelijk onderscheiden van de mainstream arbeidsmarkt. Bijgevolg scoren 'werk, beroeps- en economie-organisaties', als ingebed in de regulier arbeidsmarkt, minder hoog.

Er werd ook aangehaald dat het belangrijk is om zicht te krijgen op verschillende lagen en dimensies van diversiteit als uitdaging (doelgroep, manier van organiseren en werken) en aandacht te hebben voor het gefaseerd verloop van werken aan diversiteit: in de meeste gevallen gaan organisaties eerst proberen publiek en leden aan te spreken en pas in een latere fase werken aan diversifiëren personeel.

### Weerspiegeling van de samenleving

**Vraag 2: Weerspiegelen die Vlaamse middenveldorganisaties in hun verschillende geledingen de etnisch-culturele diversiteit in samenleving?**

### **Resultaten survey**

Een grote meerderheid van de organisaties weerspiegelt de etnisch-culturele diversiteit binnen de Vlaamse bevolking niet. Dit geldt voor alle geledingen binnen middenveldorganisaties, uitgezonderd voor de bereikte doelgroep.

Bij bereikte doelgroep reflecteert 60% van de organisaties bij benadering de diversiteit in de samenleving. Wat alle andere geledingen betreft, is een meerderheid tot een (zeer) grote meerderheid van de organisaties geen afspiegeling van de bevolking. Respectievelijk 65% van de organisaties heeft minder leden/donateurs van niet-EU herkomst dan op basis van het Vlaamse gemiddelde zou kunnen verwacht worden. Hetzelfde geldt voor 78% van de organisaties wat de samenstelling van het vrijwilligers betreft, voor 71% wat betaald personeel betreft en voor 92% van de organisaties wat de samenstelling van de raden van bestuur betreft.

Opvallend: naarmate we dichter komen bij de beslissingsmacht in een organisatie, zien we een steeds kleiner wordend aandeel van mensen met een niet-EU migratieachtergrond.

De overgrote meerderheid (82%) van de bevroegde organisaties heeft 'niemand' met een migratieachtergrond in hun hoogste bestuursorgaan. Als we naar het betaald personeel en de vrijwilligers kijken zien we dat respectievelijk zeven tot bijna acht op de tien organisaties 'niemand' tot 'enkelen' (1 tot 5%) met een migratieachtergrond in hun organisatie hebben. Ook organisaties die voor andere geledingen van hun organisatie relatief hoog scoorden op etnisch-culturele diversiteit (zoals de sociale economie, welzijnsverenigingen en nieuwe sociale bewegingen), scoren beduidend lager als we naar de samenstelling van de bestuurders kijken.

### **Reacties van de participanten**

Een aantal mensen zijn verrast door de hoge percentages wat betreft doelpubliek. Ze vinden deze eerder aan de hoge kant.

Bij de mensen van het beleid waren de reacties over de vrij hoge score van nieuwe sociale bewegingen verdeeld. Iemand zag in de gerichtheid op maatschappelijke verandering van deze bewegingen een reden waarom deze bijna vanzelf ('het zit in hun DNA') werk maken van diversiteit als hun maatschappelijke opdracht. Anderen zien eerder linken met de thema's waarrond ze werken; zo zou de Noord-Zuid-beweging recent echt stappen gezet hebben (via vierde pijler-initiatieven) om mensen met migratieachtergrond de nodige ruimte en middelen te geven in de beweging

Als mogelijke verklaringen voor de verschillen in cijfers naargelang geleding, wordt ook hier verwezen naar de verschillende fasen in het proces. Hierbij lijken 'personeel aantrekken' en 'dienstverlening aanpassen' logische eerste stappen volgens een aantal deelnemers. Pas als dat

gerealiseerd is, denken organisaties over het structureel betrekken van mensen uit deze doelgroep op beslissingsniveau.

Op plaatsen waar meer inwoners een etnisch diverse afkomst hebben, is het realiseren van een diverse instroom minder moeilijk. Net op deze plaatsen wordt het ook gauw duidelijk dat het aantrekken alleen van een diverse pool van medewerkers niet volstaat, maar dat het behouden van deze mensen minstens even belangrijk is. De organisatiecultuur wordt bij dit laatste als bepalend ervaren.

Ook de verschillende organisatieniveaus, het samenspel ertussen en het belang dat eraan gehecht moet worden, komen aan bod. De koepelorganisaties zouden over het algemeen mee zijn in het denken rond diversiteit, maar lokale groepen en vrijwilligers niet altijd. Iemand anders wijst er ook op dat de hoogste niveaus niet altijd de meeste aandacht moeten krijgen. Op andere niveaus gebeuren heel wat interessante zaken en verdienen evenveel aandacht.

Ook hier wordt gewezen op het onderscheid naargelang het soort organisatie. De zorgsector bereikt al mensen met migratie-achtergrond en moeten dus nadenken over en inspelen op deze verandering in de doelgroep. Voor andere organisaties ligt dat anders.

Een andere reden voor de verschillen naargelang geledingen, noemt iemand de bereidheid als organisatie om zich kwetsbaar op te stellen. Een zekere openheid voor een meer diverse samenstelling is meestal aanwezig, en een belangrijk eerste stap, maar de bereidheid om te veranderen en zichzelf als organisatie in vraag te stellen is veelal kleiner of afwezig.

Om medewerkers aan te trekken op hogere niveaus, is het belangrijk dat organisaties headhunting en bestaande aanwervingsprocedures zoals werken met vaststaande vacatures en schriftelijke proeven, loslaten en een “job bouwen rond bepaalde persoonlijkheden”. Ook het feit dat veel organisaties weinig bekend zijn bij mensen met migratie-achtergrond, speelt hier een belangrijke rol volgens een deelnemer.

Verder vraagt iemand zich af of het (weer) meer inzetten op het doorgroeien van vrijwilliger naar professional een goede strategie kan zijn om deze nieuwe groepen te betrekken in het middenveld. Iemand geeft aan dat dit in het verleden noodzaak geweest is in bepaalde sectoren (omdat er bijvoorbeeld geen sociaal-cultureel werkers beschikbaar waren). Iemand anders vult

aan dat hieruit het volwassenonderwijs ontstaan is. Nu is de groep van mensen die hier baat bij zou kunnen hebben, veranderd, 'gekleurder'. In het jeugdwerk werkt het doorstromen van vrijwilliger naar professioneel jeugdwerker, maar niet verder naar de staf. Hiervoor is meer ondersteuning nodig, maar die ontbreekt. In de zorg werkt de getrapte structuur/hiërarchie op een gelijkaardige manier. Medewerkers kunnen in principe doorgroeien via deze structuur, maar op voorwaarde dat hier op een emancipatorische manier kan rond gewerkt worden en hiervoor ontbreekt de ruimte en tijd.

Zowel de vertegenwoordigers van het middenveld als die van het beleid vinden dat individuele organisaties niet allen een weerspiegeling van de diversiteit in de samenleving hoeven te zijn. Hiervoor worden verschillend argumenten aangehaald. Iemand uit de middenveld ziet middenveldorganisaties als waarden-gedreven organisaties, die deze verworven waarden niet per se in vraag willen stellen en bijgevolg niet iedereen zullen aanspreken. Dit laatste kan het geval zijn voor mensen met migratie-achtergrond, waardoor zij minder vlot aansluiten bij dergelijk organisaties en eerder eigen organisaties oprichten.

Iemand anders geeft aan dat bestaande dynamieken in het middenveld inderdaad niet altijd aansluiten bij bepaalde tendensen in de samenleving, maar dat dit niet problematisch hoeft te zijn. Misschien is het even goed als er een nieuw middenveld ontstaat met andere dynamieken of dat bestaande organisaties zelforganisaties, ook financieel, ondersteunen. Als bestaande organisatie het bereik realiseren, is dus niet het enige wenselijke.

De vertegenwoordigers van het beleid vinden het sectorniveau belangrijkst, maar vinden wel dat elke organisatie een basisattitude zou moeten hebben van aandacht en openheid voor diversiteit. De individuele keuze van de organisatie is voor hen cruciaal. Wanneer dit niet het geval is, zou het middenveld volgens hen teveel geïnstrumentaliseerd worden voor andere doelen, bijvoorbeeld het verhogen van sociale samenhang.

Naar de toekomst toe kan het interessant zijn om ook meer te weten over organisaties die goed bezig zijn en om meer vanuit intersectioneel perspectief te kijken naar de cijfers: gender is dan een eerste categorie waar aan gedacht wordt.

## Gehanteerde strategieën

Vraag 3: Op welke manieren besteden Vlaamse middenveldorganisaties aandacht aan diversiteit in hun interne beleid?

### **Resultaten survey**

Bij hun intern beleid is diversiteit een ‘beetje’ tot ‘tamelijk’ belangrijk in Vlaamse middenveldorganisaties (gemiddelde score tussen 2 en 3 voor alle items) wat betreft de effectieve acties die ondernomen worden. Organisaties zeggen over het algemeen eerder in te zetten op ‘zachte’ strategieën zoals openheid, tolerantie en kennis wat betreft culturele verschillen belangrijk. Hardere strategieën zoals aandacht voor diversiteit bij het samenstellen van besluitvormingsorganen wordt gemiddeld genomen minder opgenomen.

### **Reacties van participanten**

De meeste deelnemers vinden de opdeling naar harde en zachte strategieën relevant en herkenbaar, alhoewel iemand ook opmerkt dat ze allemaal samenhangen en ook soms overlappen. Zo bijvoorbeeld hangt aanwervingsbeleid heel erg samen met veel andere strategieën en kan het daar niet los van gezien worden.

Ook herkennen veel mensen de vaststelling dat er een zekere openheid is bij veel organisaties, maar dat het niet als een echte prioriteit beschouwd wordt als je kijkt naar wat effectief ondernomen wordt of dat andere zaken een hogere prioriteit hebben. Iemand geeft ook aan verrast te zijn door het relatief lage belang dat aan ‘openheid’ wordt gehecht.

De voorkeur voor zachte strategieën lijkt de meesten logisch, vooral omdat ze makkelijker zijn. Meer structurele maatregelen, die “meer het DNA van de vereniging raken”, zijn moeilijker en worden minder in de praktijk gebracht. Iemand verklaart de voorkeur voor zachte maatregelen ook vanuit het idee dat ze doorgevoerd kunnen worden zonder of met minder druk van bovenaf. Algemeen wordt ook een gebrek aan diepgaande interne reflectie over de aanpak van diversiteit ervaren. Sommige deelnemers hebben de indruk dat zelfs zachte strategieën zijn hierdoor voor veel mensen al een grote stap zijn.



Taal wordt verrassend minder belangrijk gevonden. Een mogelijke verklaring die hier gegeven wordt, is dat middenveldorganisaties misschien vooral tweede en derde generatie migranten, en in mindere mate nieuwkomers, bereiken.

Verder wordt professionalisering aangehaald als mogelijke verklaring voor de keuze voor zachte of harde strategieën. In deze optiek worden harde maatregelen minder haalbaar geacht in exclusieve vrijwilligersgroepen. Dit verband is momenteel niet bekeken, maar kan wel uit de data gehaald worden.

Tot slot wijst een vertegenwoordiger van het middenveld op het feit dat het soms moeilijker is om besturen te vervangen. Zolang bepaalde mensen in het bestuur blijven, is er geen plaats voor iemand anders. Dit is misschien ook een reden waarom de strategie 'samenstelling besluitvormingsorganen' laag scoort.

## Impact

**Vraag 4: Wat is de impact van inzetten op diversiteit op de interne diversiteit van de organisatie?**

### **Resultaten survey**

Rekening houden met etnisch-culturele diversiteit in het vrijwilligersbeleid en bij het aanwerven van personeel en het stimuleren van interculturele competenties hangt samen met diversiteit in de organisatie. Bij aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij het taalgebruik in de organisatie is er slechts een zwak verband vastgesteld.

### **Reactie van de participanten**

Verschillende middenveldorganisaties brengen voorbeelden aan van initiatieven die rond taal genomen zijn of wenselijk zouden zijn in de toekomst om de werking te verbeteren. Een organisatie geeft aan dat er binnen de organisatie nagedacht wordt over de toegankelijkheid van geschreven en gesproken taal. Iemand anders vindt het wenselijk dat er in Brussel nagedacht wordt over meertaligheid van het personeel en de organisatie. Ook aandacht voor het vermijden van alledaags racisme in taalgebruik en voor informeel taalgebruik, wordt belangrijk geacht.

De indruk leeft dat groepen op lokaal vlak die aandacht besteden aan diversiteit en hun aanbod aanpassen effect zien van hun inspanningen, maar er wordt benadrukt dat dit een indruk is.

Meetinstrumenten om dit vast te stellen, zijn niet beschikbaar. Iemand van het beleid wijst ook hier weer naar de rapportageplicht die opgelegd wordt aan bepaalde middenveldorganisaties. Op deze manier worden ze sterk aangemoedigd om aandacht te hebben voor diversiteit, maar tot nu is er geen echte analyse gemaakt van welke organisaties (welke) strategieën gebruiken en met welk effect.

Iemand uit het middenveld wijst op autonome evoluties als verklaring voor effecten op de interne diversiteit. In de jaren 1990 werd een globaal diversiteitsplan gemaakt, maar dit had geen effect. Nu ziet ze wel resultaten en dit wijt ze aan de gewijzigde context. Er zijn meer mensen met migratie-achtergrond en het opleidingsniveau en de mondigheid van de tweede, derde, en soms vierde generatie zorgen ervoor dat er meer mensen met migratie-achtergrond aangenomen worden.

Een vertegenwoordiger van het beleid brengt sportorganisaties aan als goede voorbeelden wat betreft diverse samenstelling. De reden hiervoor is volgens hem dat mensen over culturen heen aangesproken worden door sport. Een typisch Vlaamse taartenbak van vrouwenorganisaties en in het bos spelen bij de jeugdbeweging zouden dan weer minder aanslaan. Volgens de onderzoekers zijn vooral die sportorganisaties die hun activiteiten aanpassen (bv. veel meer straat sport) succesvol, omdat het activiteiten in een minder formele context organiseert.

### Relatie met burgers met migratieachtergrond

**Vraag 5: Wat bepaalt de relatie tussen Vlaamse middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond?**

#### **Resultaten survey**

Vlaamse middenveldorganisaties hebben over het algemeen geen uitgesproken ideeën over wat hun relatie met personen met een migratieachtergrond bepaalt, maar maken het vaakst gewag van het niet afweten van het bestaan van een middenveldorganisatie, een moeilijk te bereiken doelgroep en het gebrek aan mede-allochtonen in organisatie. Dit wijst erop dat Vlaamse middenveldorganisaties een moeilijk te overbruggen kloof tussen middenveldorganisaties en personen met een migratie-achtergrond ervaren.

Culturele factoren spelen een beperkte rol. Stellingen dat ‘mensen met een migratie-achtergrond niet gewoon zijn aan organisaties waarin zowel mannen als vrouwen participeren’, ‘het in hun cultuur niet gebruikelijk is om lid of donateur te zijn’ of dat ze ‘liever lid/donateur zijn van een organisatie uit de eigen etnisch-culturele kring’ krijgen weinig bijval. Een grote minderheid van organisaties gelooft wel dat personen met een migratie-achtergrond ‘de zaken waarmee uw organisatie bezig is, liever informeel, via de eigen kring regelen’ of dat er een taalbarrière speelt.

Een grote minderheid vindt dat hun organisaties eigenlijk niet naar diversiteit zoeken en er dus geen actie rond onderneemt. Een meerderheid geeft wel aan dat ze niet denken dat personen met een migratie-achtergrond de activiteiten van hun organisatie niet aansprekend zouden vinden. Er zijn nauwelijks organisaties die stellen dat er in hun organisatie niet echt plaats is voor personen met een migratie-achtergrond en ze hen liever kwijt dan rijk zijn. Ook de stelling dat het lidmaatschap van personen met migratie-achtergrond belemmerd wordt door een laag inkomen krijgt weinig bijval.

### **Reactie van de participanten**

De moeilijk te overbruggen kloof is herkenbaar voor de deelnemers. Iemand zegt: *“Tonen deze resultaten niet de blinde vlek van organisaties?”* Dat culturele factoren en vooroordelen weinig aangeduid worden, is verrassend voor verschillende deelnemers. Ze hebben de indruk dat dit wel nog sterk aanwezig is, zowel aan de basis als in de koepels. Een respondent is ervan overtuigd dat het wij-zij-denken nog heel erg aanwezig is in organisaties en niet enkel op het vlak van etnisch culturele afkomst. Het ‘wij’ van Vlaamse organisaties is volgens haar gebaseerd op verschillende kenmerken: progressief-conservatief, mannen-vrouwen,... en niet enkel het deel uitmaken van een etnische minderheid of de meerderheid. Het belang van het verenigen rond bepaalde kenmerken mag volgens haar niet onderschat worden in het debat rond diversiteit. Iemand anders kan dit maar deels volgen en vindt het recht op verenigen inderdaad van fundamenteel belang, maar vult aan dat de verdeling van middelen moet volgen naargelang de samenleving verandert. De breuklijnen van de zuilen van vroeger, zijn niet meer de breuklijnen van nu en dit zou gepaard moeten gaan met herverdeling van middelen. Koepels hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid, de verantwoordelijkheid om ook plaats te maken voor nieuwe groepen. Groepsdenken wordt niet ervaren als enkel een problematisch gegeven, maar wel als groepen uitgesloten worden van bepaalde rechten, zoals zorg of onderwijs. Het is dan ook afhankelijk van

de soort organisatie, hoe hier best mee omgegaan wordt. Voor organisaties die werken aan bepaalde basisrechten moeten zich dan ook openstellen voor iedereen.

Over wie hierin welke verantwoordelijkheid moet opnemen bestaan onderling verschillende ideeën. Zo zien sommigen de overheid als sturende factor in deze herverdeling. Anderen vinden het essentieel dat bestaande organisaties zelf plaats maken voor bijvoorbeeld zelforganisaties in de eigen structuren of om er middelen voor vrij te maken. Tot slot vindt iemand dat nieuwe spelers zich best in eerste instantie vanuit hun eigen belangen verenigen zelf op de kaart zetten. Dat mensen met migratie-achtergrond zich liever via eigen kring en informeel organiseren, herkennen de vertegenwoordigers van het beleid. Hierbij wordt verwezen naar het VRIND-rapport (2017) en de Survey Samenleven in Diversiteit van de Vlaamse overheid, waaruit blijkt dat personen van buitenlandse afkomst wel degelijk een netwerk hebben en participeren, maar dat dit in andere categorieën en sectoren is en niet in het typisch Vlaams middenveld.

De vaststelling dat middenveldorganisaties weinig tot geen belang hechten aan de aard van de aangeboden activiteiten interpreteren de vertegenwoordigers van het beleid vooral als teken dat organisaties niet echt grondig nadenken over het strategieën hierrond en dat ze ook eerder de reden van niet-participatie extern zoeken, dan bij zichzelf.

## Conclusie

Het algemene beeld dat uit de focusgroepen naar boven komt, is dat middenveldorganisaties zich realiseren dat diversiteit een belangrijke uitdaging is en ze ook een zeker openheid hebben om er werk van te maken, maar dat er weinig **affiniteit** met en **kennis** van bestaat bij de meeste middenveldorganisaties met mogelijke strategieën om tot resultaat te komen. Dit blijkt uit de vaststelling dat het belang van de verschillende strategieën weinig verder rijkt dan ‘tamelijk belangrijk’ en dat alle strategieën als even belangrijk aangeduid worden. Verder stellen de organisaties een kloof vast, maar zien de oorzaak hiervan eerder extern dan intern. Zo denken veel organisaties dat hun aanbod niet aangepast hoeft te worden. De deelnemers van de focusgroepen verwijzen dikwijls naar het thema waarrond organisaties werken om de verschillen in de resultaten te duiden. De zorg en de sociale economie zouden dan anders scoren omdat zij al de doelgroep aanspreken en op zoek moeten naar manieren om met deze gewijzigde situatie om te gaan.

Verder geven de deelnemers ook frequent aan dat **(de bereidheid tot) verandering** van bestaande werkwijzen moeizaam verloopt. Hierbij wordt verwezen naar de ontstaansgeschiedenis en bestaande ogenschijnlijk vaststaande dynamieken van organisaties, de behoefte en het recht om zich te verenigen rond bepaalde waarden die minder aansluiten bij nieuwe groepen, het gefaseerd verloop van het proces naar meer diversiteit en de aan- of afwezigheid van professionelen in de organisatie. Hierbij geven een aantal mensen aan dat ze toch ook nog de indruk hebben dat de openheid voor diversiteit nog niet door iedereen en in alle geledingen van organisaties een verworvenheid is.

Ten derde werd bevestigd dat werken aan diversiteit zelden als een **prioriteit** gezien en behandeld wordt. Wanneer dit wel het geval zou zijn, zouden organisaties meer mensen en middelen inzetten om dit te realiseren. Wat betreft de inzet van mensen, wezen verschillende mensen er bijvoorbeeld op dat er nood is aan emanciperend werken indien organisaties willen de vrijwilligers doorgroeien tot professionelen en dat daar noch tijd, noch financiële middelen tegenover gesteld worden door organisaties. Verder werd ook gesteld dat zonder herverdeling van middelen, nieuwe organisaties of groepen nooit echt hun plaats kunnen opeisen. Tot slot vinden de deelnemers dat niet elke organisatie een spiegel moet zijn van de samenleving, maar wel dat organisaties minstens open staan voor diversiteit en dat er per sector een weerspiegeling is.

Een aantal **suggesties voor verder onderzoek** en analyse kwamen ook uit de focusgesprekken. Er werd gesuggereerd om cijfers van VRIND en de survey 'Samenleven in Diversiteit', waarin ook aandacht is voor de ervaringen van de doelgroep zelf, naast deze cijfers te leggen. Verder werden verschillende suggesties gedaan om de categorieën en data te verfijnen bijvoorbeeld door te vergelijken tussen professionele, semi-professionele en puur vrijwilligersorganisaties, door een meer intersectionele analyse (bijvoorbeeld meer aandacht voor gender) en door ook de doelgroep zelf te bevragen.