

PANORAMA VAN HET LOKALE MIDDENVELD IN VLAANDEREN

NOTA

Augustus 2018

Guy Van Gyes (HIVA – KU Leuven), Lise Szekér (HIVA – KU Leuven) en Fatima Laoukili (UAntwerpen)

Overzicht

Inleiding	2
1. Verenigingsdichtheid	2
1.1 Algemeen	2
1.2 Verdeling van thema's en doelgroepen van de organisaties per type gemeente	3
2. Middenveldsegmenten	7
2.1 Zuiltraditie	7
2.2 Deel van een groter geheel per type gemeente	9
2.3 Burgerinitiatieven per type gemeente	9
3. Middenveldrollen	12
3.1 Algemeen	12
3.2 De politieke rol ontleed: streven naar maatschappelijke verandering	15
Algemeen beeld	15
Streven naar maatschappelijke verandering naargelang al dan niet burgerinitiatief zijn	16
Streven naar maatschappelijke verandering per organisatiethema en doelgroep	17
Streven naar maatschappelijke verandering : drie wijzen	18
4. Vrijwilligers	26
4.1 Kleine groepen	26
4.2 Onder- of oververtegenwoordiging	27
4.3 Oude of nieuwe stijl	29
4.4 Vergoedingen: onbetaald is onbetaald	34
4.5 Professionele ondersteuning	35
4.6 Noodzakelijke competenties	35

Inleiding

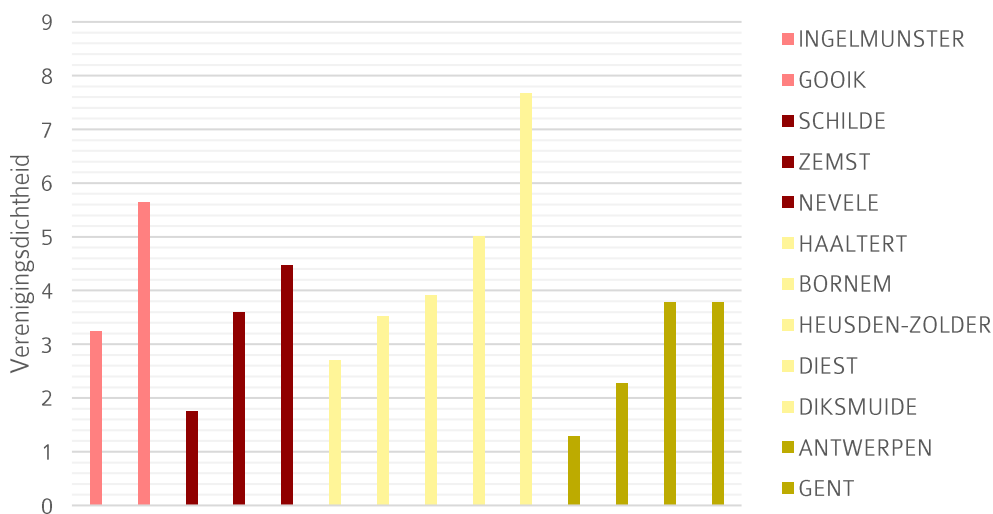
Deze onderzoeksnota geeft een overzicht van de algemene bevindingen uit de CSI Flanders enquête van lokale middenveldorganisaties in een selectie van 14 Vlaamse gemeenten. De bevindingen rond diversiteit en de relatie met de lokale overheid worden in aparte nota's voorgesteld.

1. Verenigingsdichtheid

1.1 Algemeen

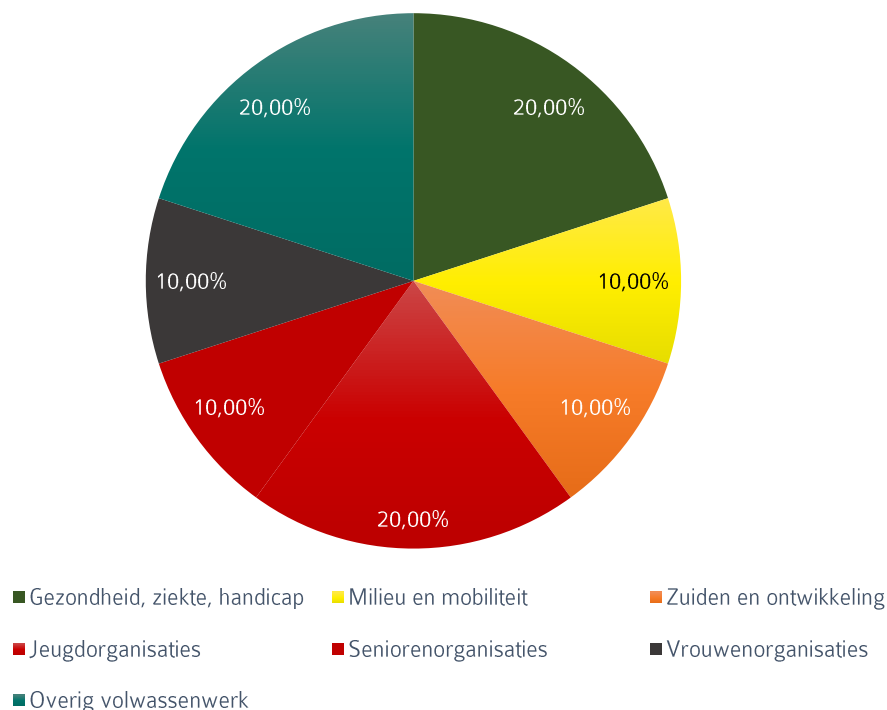
Uiteraard is er een verband tussen de grootte van een gemeente en het aantal middenveldorganisaties dat het telt. Toch is dit verband niet zo sterk als op het eerste zicht lijkt. Dit blijkt als we de verenigingsdichtheid berekenen (het aantal verenigingen per 1000 inwoners). Het gemiddelde is 3 à 4 organisaties of afdelingen per 1.000 inwoners. We zien dat landelijke gemeenten en semi-stedelijke gemeenten beter scoren. De grootste centrumsteden scoren dan weer het laagst. Twee gemeenten vallen in deze typering uit de toon: Ingelmunster en Haaltert. Alhoewel de eerste gemeente toch redelijk landelijk is, kent ze geen hogere verenigingsdichtheid. Ook Haaltert scoort beduidend lager in haar Belfius-categorie. Misschien niet toevallig gaat het om twee gemeenten die kampen met een vergrijzing volgens de Belfius-typologie. Een duidelijk lage score wordt ook opgetekend door Schilde. Het gaat om een residentiële gemeente in de rand van Antwerpen waar hogere inkomens domineren. Hier wordt het resultaat van vorige onderzoek naar spreiding van sociaal-culturele verenigingen bevestigd, dat ook al een sterk verband vond tussen de 'rijkdom' van een gemeente en de lagere aanwezigheid van zulke verenigingen (Coffé & Geys, 2005). Heusden-Zolder scoort dan weer opvallend hoog, wat mogelijks te wijten is aan het grote aantal etnisch-culturele organisaties.

Figuur 1. Algemene verenigingsdichtheid per gemeente (van links naar rechts)



1.2 Verdeling van thema's en doelgroepen van de organisaties per type gemeente

Figuur 2. Middenveldsegmenten van landelijke gemeenten



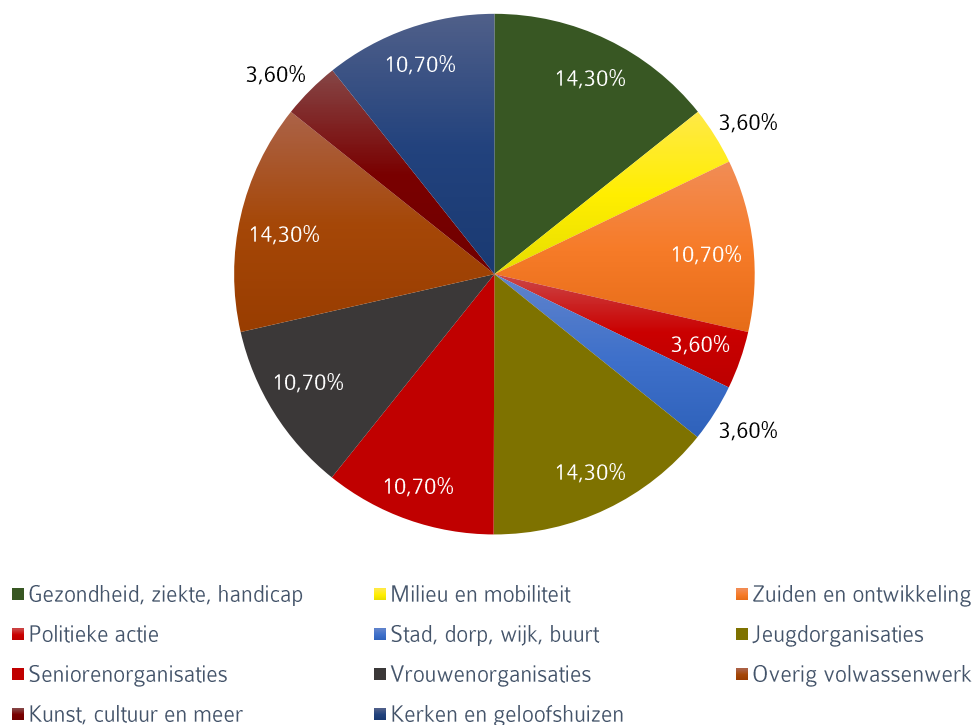
Bijna twee derde van de middenveldorganisaties in landelijke gemeenten is ofwel actief rond gezondheid, ziekte en handicap, rond volwassenwerk, of rond jeugd in de vorm van jeugdorganisaties. Onder de term volwassenwerk werden organisaties zoals de Landelijke Gilden, KWB's en Gezinsbonden gecategoriseerd.

Volgende thema's van lokale organisaties zijn afwezig in de lokale dataset voor organisaties gevestigd in landelijke gemeenten:

- Economie, beroep en werk
- Organisaties gericht op politieke actie
- Organisaties gericht op zuiden en ontwikkeling
- Organisaties gericht op vrede en conflict
- Organisaties gericht op stad, dorp, wijk en buurt
- Organisaties gericht op armoede en sociale inclusie
- Etnisch culturele organisaties
- Holebi organisaties
- Service clubs
- Organisaties gericht op kunst, cultuur en meer

- Kerken en geloofshuizen die een middenveldrol spelen (= moskeeën, kerken (Katholiek, Christelijk), vrijzinnige centra en alternatieve religieuze centra)
- Levensbeschouwing/religieuze organisaties

Figuur 3. Middenveldsegmenten in woongemeenten

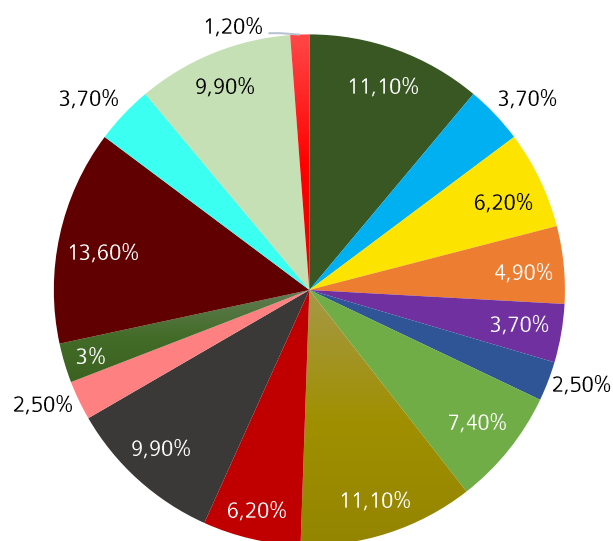


Bijna twee derde van de middenveldorganisaties in woongemeenten is ofwel actief rond volwassenen, jeugd of gezondheid, ziekte en handicap. Daaropvolgend zijn organisaties gericht op vrouwen, senioren en kerken en geloofshuizen.

Volgende thema's van lokale organisaties zijn afwezig in de lokale dataset voor organisaties gevestigd in woongemeenten:

- Organisaties gericht op economie, werk en beroep
- Organisaties gericht op armoede en sociale inclusie
- Etnisch culturele organisaties
- Holebi organisaties
- Levensbeschouwing/religieuze organisaties
- Service clubs
- Organisaties gericht op vrede, conflict, vluchtelingen

Figuur 4. Middenveldsegementen in semi-stedelijke gemeenten



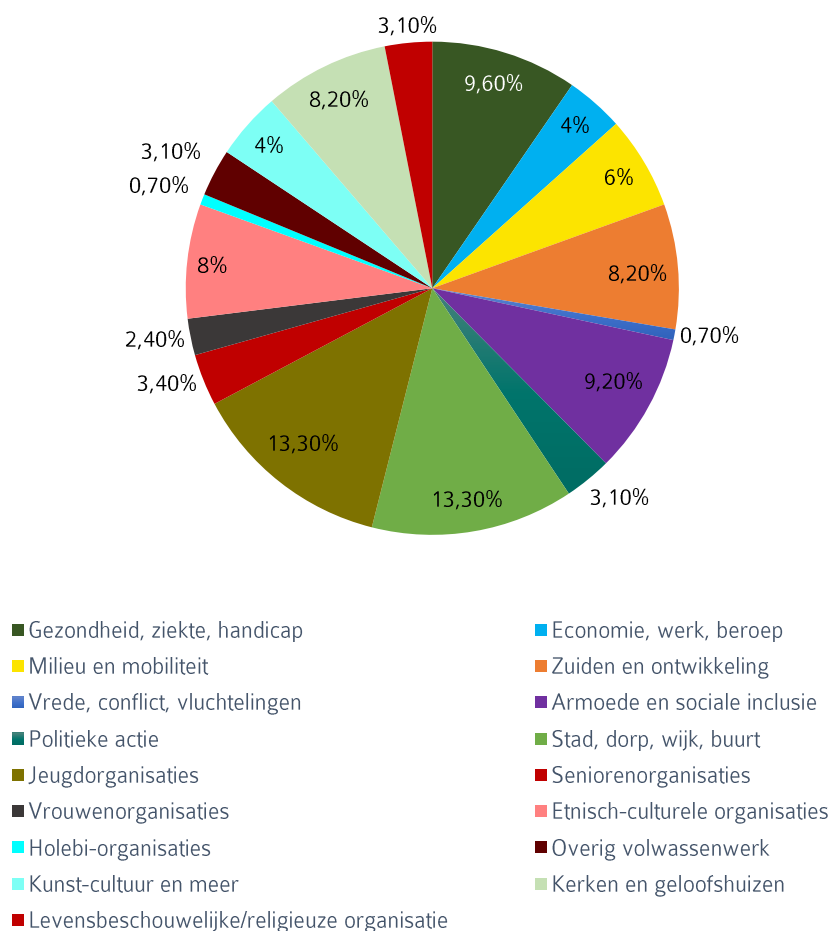
- | | |
|----------------------------------|---|
| ■ Gezondheid, ziekte, handicap | ■ Economie, werk, beroep |
| ■ Milieu en mobiliteit | ■ Zuiden en ontwikkeling |
| ■ Armoede en sociale inclusie | ■ Politieke actie |
| ■ Stad, dorp, wijk, buurt | ■ Jeugdorganisaties |
| ■ Seniorenorganisaties | ■ Vrouwenorganisaties |
| ■ Etnisch-culturele organisaties | ■ Service-clubs |
| ■ Overig volwassenwerk | ■ Kunst-cultuur en meer |
| ■ Kerken en geloofshuizen | ■ Levensbeschouwelijke/religieuze organisatie |

Bijna twee derde van de middenveldorganisaties in semi-stedelijke gemeenten is ofwel actief rond volwassenwerk (14%) gezondheid, ziekte en handicap (11%) of is een jeugd- of vrouwenorganisatie. Daarnaast blijkt het bevraagd lokaal middenveld te semi-stedelijke gemeenten, voor 10% uit kerken en geloofshuizen te bestaan.

Volgende thema's van lokale organisaties zijn afwezig in de lokale dataset, bij organisaties gevestigd in semi-stedelijke gemeenten:

- Holebi organisaties
- Organisaties gericht op vrede, conflict, vluchtelingen

Figuur 5. Middenveldsegmenten in centrumsteden



Het bevestigd lokaal middenveld is in centrumsteden thematisch meer gelaagd en gefragmenteerd dan in de andere types gemeenten.

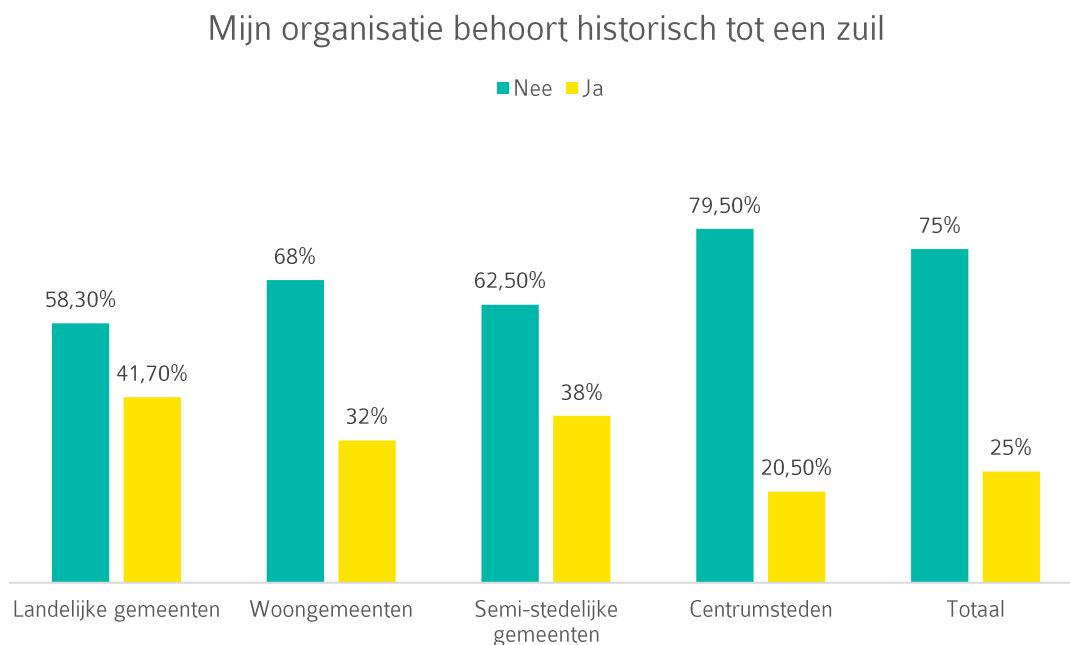
De grote segmenten zijn jeugdorganisaties, organisaties actief rond stad, wijk en buurt of gezondheid. Daarenboven bestaat het lokaal middenveld in centrumsteden ook voor 9% uit organisaties gericht op armoede en sociale inclusie. Kerken en geloofshuizen bevinden zich met 8% in de buurt van dat percentage.

Enkel serviceclubs ontbreken in de lokale dataset voor organisaties gevestigd in centrumsteden.

2. Middenveldsegmenten

2.1. Zuiltraditie¹

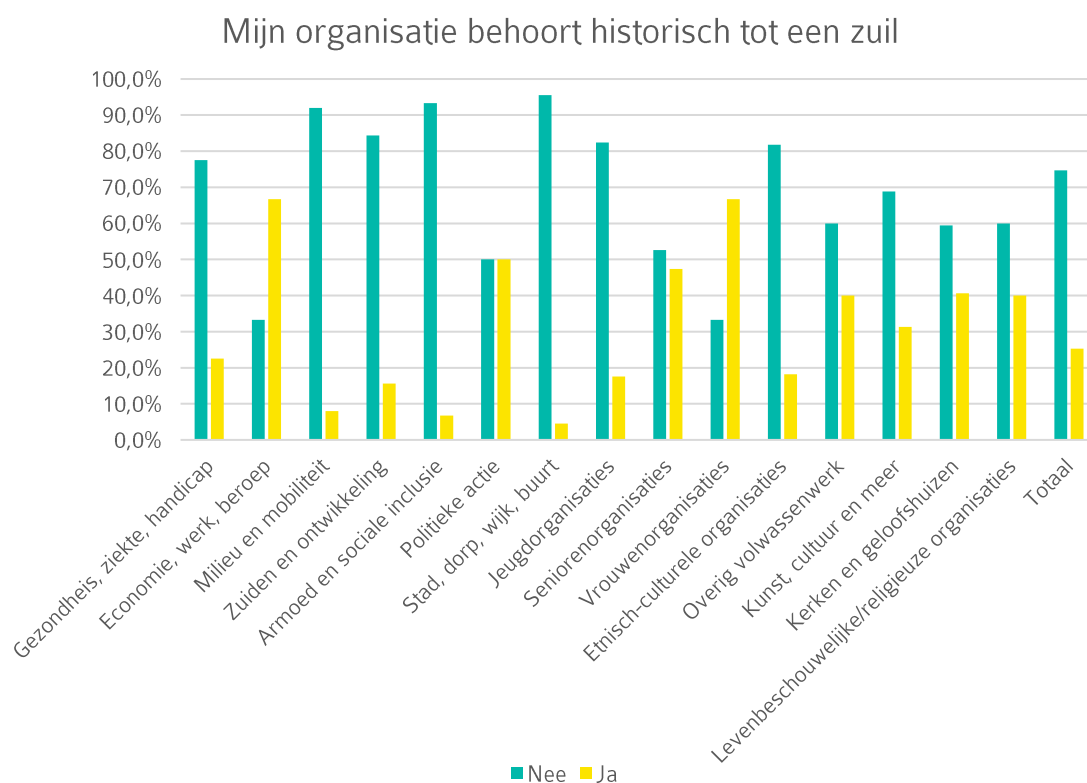
Figuur 6. Per type gemeente



- ◆ Algemeen is het percentage organisaties dat historisch tot een zuiltraditie behoort (25%), lager dan organisaties die daar historisch niet toebehoren (75%).
- ◆ Opmerkelijk is dat de ontzuiling van het middenveld sterker is in de woongemeenten (68%) dan in landelijke en semi-stedelijke gemeenten, waar de zuiltraditie nog het best standhoudt. Dit vergt verder onderzoek.
- ◆ Bij centrumsteden is deze ontzuiling het meest zichtbaar (79,5%).

¹ Dit zijn organisaties die op de vraag "uw lokale organisatie of afdeling kan getypeerd worden als een organisatie historisch behorend tot een zuil" een score 4 of 5 hebben gegeven op een schaal van 0 tot en met 5.

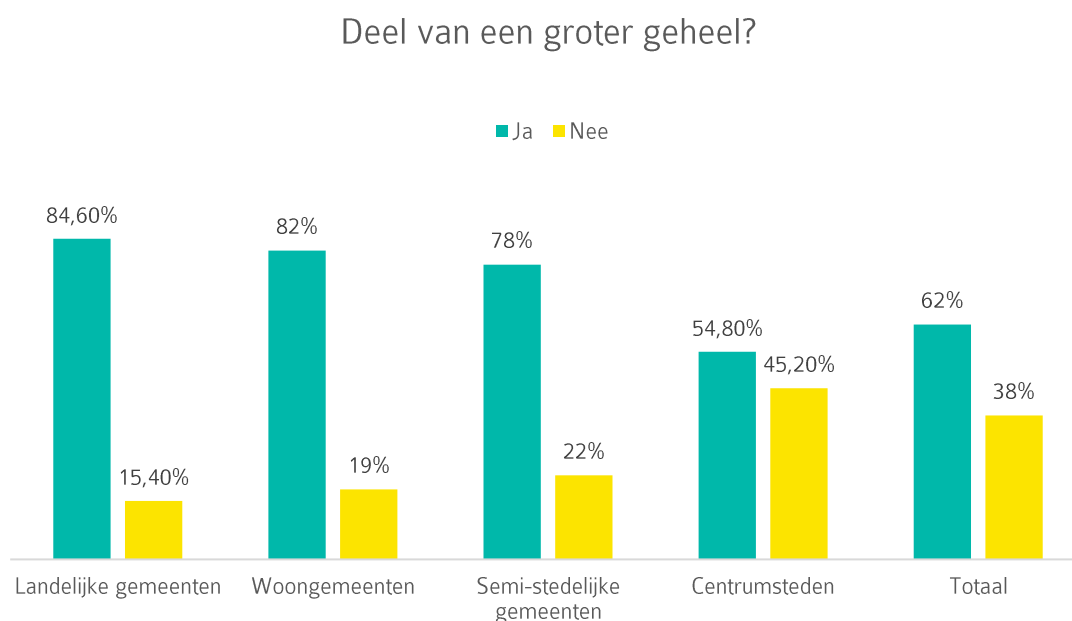
Figuur 7. Per organisatiethema en doelgroep



- ◆ Over het algemeen lijken de organisaties aan te geven dat hun organisatie historisch niet tot een zuil behoort.
- ◆ Vrouwenorganisaties en organisaties gericht op economie, werk en beroep, scoren gemiddeld het hoogst. Voornamelijk deze organisaties geven dus aan historisch wel tot een zuil te behoren.
- ◆ Ook seniorenorganisaties, volwassenwerkorganisaties, kerken en geloofshuizen, levensbeschouwelijke organisaties en organisaties gericht op politieke actie maken meer deel uit van een historische zuil dan alle andere types organisaties
- ◆ Organisaties die zich bezighouden met stad, dorp, wijk; armoede en sociale inclusie en milieu – mobiliteitsorganisaties scoren het laagst, wat betekent dat dit soort organisaties het minst aangeven historisch te behoren tot een zuil.
- ◆ Etnisch-culturele organisaties, jeugdorganisaties en organisaties gericht op gezondheid, ziekte en handicap lijken alle drie niet boven de 25% te zitten, wat weergeeft dat deze organisaties dichtbij het gemiddelde beeld zitten.

2.2. Deel van een groter geheel per type gemeente

Figuur 8. Per type gemeente



- ◆ Het percentage organisaties dat deel is van een groter geheel ligt significant hoger in landelijke gemeenten dan in de overige type gemeenten. Met 84,6% steekt het ook ruim boven het algemeen percentage van 62%. Gevolgd door semi-stedelijke gemeenten (82%).
- ◆ Ook in centrumsteden is nog meer dan de helft van het aantal middenveldorganisaties deel van een groter geheel (54,8%). Dit geeft het belang van de bovenlokale organisatie van het lokale middenveld aan.

2.3. Burgerinitiatieven per type gemeente

Burgerinitiatieven zijn moeilijk te definiëren en dus moeilijk in kaart te brengen. In eerste instantie hebben we tijdens het samenstellen van onze databank de definitie van Noy & Holemans (2016) gevolgd die een aantal criteria voorop stelt:

- Is het collectief structureel opgezet en probeert het op de lange termijn resultaat te realiseren?
- In welke mate is het collectief gestart vanuit de burger in plaats van door de staat of markt?
- Hebben burgers een zeg in de vorm, organisatie en toekomst van het collectief?
- Zijn burgers zelf actief in de productie/uitvoering van het goed, de dienst of de activiteit waar de organisatie zich mee bezighoudt of wordt dit door een andere speler gedaan?

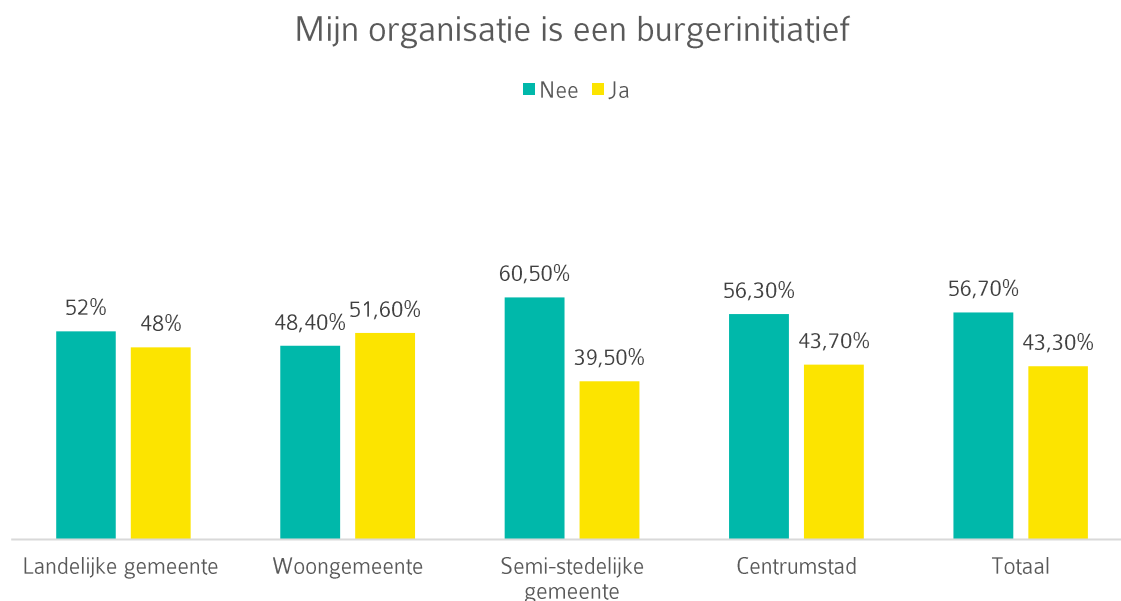
Hoewel deze definitie in eerste instantie een nuttige leidraad vormt, merkten we tijdens onze verkenning van het lokale middenveld dat de grens tussen "klassieke organisaties" en deze "burgerinitiatieven" niet altijd duidelijk was, en dat er ook veel overleg tussen de onderzoekers nodig was om tot een consistente interpretatie te komen. Waar we tijdens de mapping zijn uitgegaan van het oordeel van de onderzoekers of een organisatie al dan niet een burgerinitiatief is, hebben we het in de survey aan de organisaties zelf

gevraagd. Organisaties werden gevraagd om zichzelf te typeren volgens een aantal termen of omschrijvingen, een van die items was "een burgerinitiatief". Hier zien we dat 41,7% van de organisaties zichzelf 'nogal', 'tamelijk veel' tot 'heel veel' als een burgerinitiatief typeert, bij 58,2% is dat 'niet' of 'een beetje'.

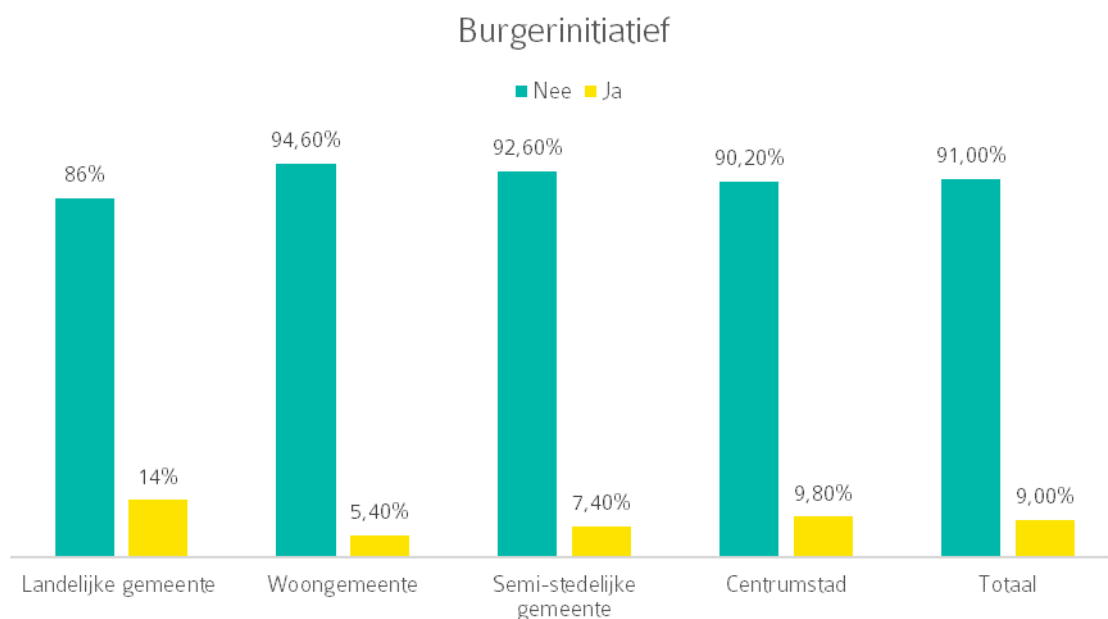
Tabel 1. "Uw organisatie kan getypeerd worden als (...) een burgerinitiatief" (gewogen aantallen – n=390)

Type gemeente (Belfius)	Helemaal niet	Een beetje	Nogal	Tamelijk veel	Heel veel	Totaal
Landelijk	5	3	3	0	2	13
Woongemeente	6	8	2	4	7	27
Semi-stedelijk	31	13	15	8	6	73
Centrumstad	113	48	33	28	55	277
Totaal	155	72	53	40	70	390

Figuur 9. Zelfidentificatie als burgerinitiatief



Figuur 10. Identificatie als burgerinitiatief door onderzoekers



Bekijken we deze 110 organisaties die zichzelf identificeren als burgerinitiatief, dan zien we dat de lokale afdelingen zich significant minder vaak typeren als een burgerinitiatief (-.275**) – wat we ook verwachten. Verder zien we dat deze burgerinitiatieven zich eerder bevinden in het veld van organisaties die zich richten op “buurt, wijk en dorp” (.191**) en op “milieu en mobiliteit” (.178**), al zijn dit geen heel sterke verbanden.

Een opvallende vaststelling is dat ook heel wat ‘afdelingen’ zich als burgerinitiatief omschrijven (31 van de 110). Het gaat o.a. om afdelingen van Natuurpunt (4), Okra (3), Femma (1), Neos (1), Samana (1), Gezinsbond (2), de Landelijke Gilde (1), Huis van de Mens (1), Chiro (1), en Scouts (2); alsook een aantal Welzijnsschakels (3) en een afdeling van het ACW (1).

Een groot deel van het middenveld lijkt zich dus te herkennen in deze term, maar pogingen tot hiertoe om die term academisch af te bakenen, missen analytische scherpte. Ook de definitie die wij hanteerden in ons eigen verkenning loopt mank: ze zorgt nog voor veel discussie en onduidelijkheid, en laat dus veel ruimte voor interpretatie.

Een mogelijke hypothese om deze veelzijdigheid van het begrip “burgerinitiatief” te begrijpen is dat de omschrijving “burgerinitiatief” wellicht eerder strategisch gebruikt wordt. Het zou dan gaan om een groep in het middenveld dat zichzelf om een of andere redenen wil afbakenen als een “nieuwe vorm” of “niet-klassieke” vorm van middenveld - zelfs als ze zijn ingebed in meer klassieke structuren (zoals de afdelingen van meer ‘klassieke’ organisaties).

3. Middenveldrollen

3.1. Algemeen

In de bevraging werden op basis van Moulton & Eckerd (2012) de diverse rollen of functies van middenveld geoperationaliseerd voor de bevroegde organisaties met een aantal stellingen. Op een schaal van helemaal niet tot heel veel diende de respondent aan te geven of zijn lokale organisatie of afdeling deze rol vervult. Statistische analyse bevestigde de achterliggende drie dimensies van deze rollen: de gemeenschapsvormende of –bevorderende rol, dienstverlening en politieke rol. In kapitaaltermen: sociaal, economisch en politiek kapitaal.

Tabel 2. Middenveldrollen, % “tamelijk” of “heel veel” per Belfius-gemeentetype

Factor Gemeenschapsrol (Cronbach alpha=0.83)	Landelijk	Woon-gemeente	Semi-stad	Centrum-stad
7. mensen het gevoel geven dat ze ergens bij horen	71	89	79	70
5. mensen een plaats aanbieden waar ze zich thuis voelen	70	83	67	61
3. mensen met een verschillende sociale achtergrond samenbrengen	25	56	52	50
1. het promoten van een gemeenschapsgevoel	58	79	74	68
Factor Politieke rol (cronbach alpha=0.89)				
11. invloed (trachten) uitoefenen op beleidsmakers	21	23	23	34
14. beleidsmakers aanspreken rond specifieke thema's of problemen	19	21	22	35
2. inspraak en participatie in politiek organiseren/promoten	13	8	16	18
4. mensen politiek bewust(er) maken	10	3	9	15
8. mogelijkheden aan burgers bieden om hun opinies en meningen te uiten	24	18	22	34
17. een stem geven aan specifieke belangen of sociale groepen die anders niet gehoord worden	33	28	28	37
6. beweging en actie maken rond sociale thema's of problemen	40	49	42	44
10. participeren in adviesraden en -comités	25	27	26	33

Factor Dienstverlenende rol (cronbach alfa=0.85)				
13. specifieke doelgroepen helpen met diensten die ze anders niet krijgen	19	10	33	40
12. een dienst verlenen of product aanbieden om een specifieke, maatschappelijke behoefte of nood te ledigen	30	46	42	50
15. diensten of producten aanbieden die anders niet zouden worden aangeboden (door overheid of bedrijfswereld)	30	42	30	40
9. diensten aanbieden aan gebruikers/cliënten	22	14	31	33

*Items per factor geordend naar grootte factorlading

Figuur 11.



De gemeenschapsrol vormt dan bij uitstek de belangrijkste functie bij de bevroagde organisaties. Het is de enige rol die consequent door bijna alle organisaties als belangrijk wordt aangevoeld. Wat betreft een dienstverlenende of politieke rol is dit veel minder het geval. We zien wel dat gemiddeld genomen voor de organisaties uit de centrumsteden de dienstverlenende rol aan belang wint. De centrumfunctie is daar waarschijnlijk niet vreemd aan.

Verder zien we een aantal interessante verschillen in het belang van de rollen naargelang de thematische focus van de bevroagde organisaties of afdelingen.

De sociaal-kapitaalfunctie staat minder op het voorplan in de lokale afdelingen of organisaties van beroepsverenigingen, werkgeversorganisaties of vakbonden. Ook bij de zuid- en ontwikkelingsverenigingen en in de liefdadigheid en service clubs ligt de focus ietsje anders (de gemeenschap ergens anders in de wereld). De gemeenschapsrol wordt vooral sterk benadrukt door LGTBQ, levensbeschouwelijke en religieuze, etnisch-culturele organisaties.

Tenslotte zien we dat het item dat de 'overbruggende' sociaal-kapitaalfunctie meet, beduidend lager scoort. Het samenbrengen van mensen met een verschillende sociale achtergrond lijkt dus een rol die minder goed lukt of minder wordt opgenomen.

De dienstverlenende rol wordt sterker beklemtoond door LGTBQ, armoede en sociale inclusie- en etnisch-culturele organisaties en organisaties actief of werkend rond ziekte en gezondheid en werk en beroep. Vredesorganisaties en liefdadigheids- en service clubs vervullen helemaal geen dienstverlenende rol.

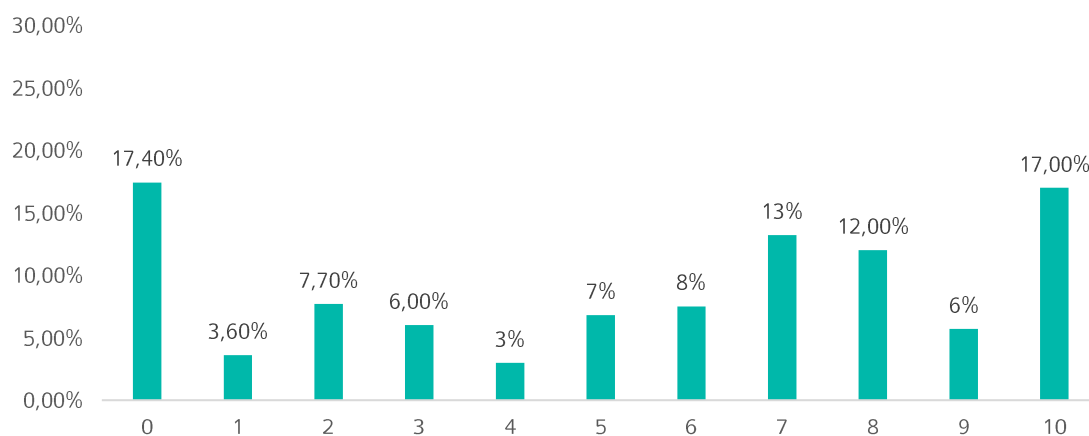
Zoals al gesteld scheert de politieke rol helemaal geen hoge toppen doorheen de organisaties van alle bevroagde gemeenten. Bij LGTBQ, religieuze en levensbeschouwelijke-, politieke en etnisch-culturele organisaties en organisaties die werken rond beroep en werk, armoede en sociale inclusie en zuid en ontwikkelingssamenwerking, vrede en ecologie speelt de politiek rol meer dan gemiddeld mee. In de 'overige' categorie vinden we een aantal organisaties terug die een expliciete politieke missie hebben (bv. lokale netwerken van beweging.net of hart-boven-hard en jongerenafdelingen van politieke partijen). Sociaal-culturele doelgroeporganisaties (vrouwen, ouderen en ijb. jeugd) nemen (nog) minder een politieke rol op.

Op basis van de rolverdeling en de antwoorden van weliswaar een kleine groep komen de etnisch-culturele, LGTBQ- en armoedeorganisaties overigens naar voren als de middenveldorganisaties bij uitstek of pur sang. Ze combineren de drie onderscheiden rollen in sterke mate. Kunnen we hierbij de veronderstelling opwerpen dat daar de emancipatorische nood of behoefte ook het hoogst is?

3.2. De politieke rol ontleed: streven naar maatschappelijke verandering

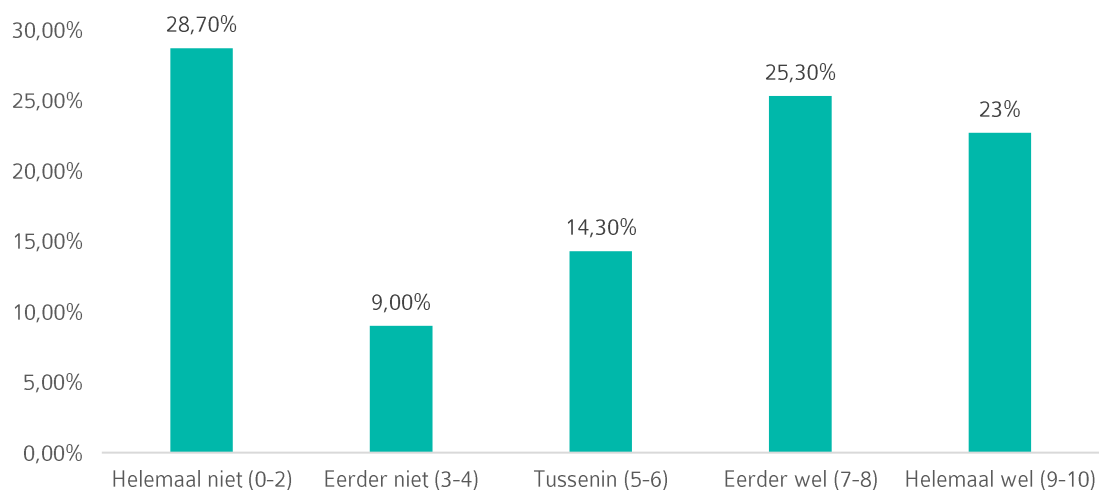
Algemeen beeld

Figuur 12. Streven naar maatschappelijke/politieke verandering. Schaalscore 0-10



Twee pieken komen in dit beeld naar voren: 'helemaal niet', met 17,4% (uiterst links) en 'helemaal wel', met 17% (uiterst rechts). De spreiding bedraagt 3,5 en de gemiddelde score 5,38.

Figuur 13. Streven naar maatschappelijke verandering – herleid naar schaalscore



- ◆ Er lijken zich drie uitersten weer te geven: zij die aangeven 'helemaal niet', 'eerder wel' en 'helemaal wel' bezig te zijn met maatschappelijke/politieke veranderingen als organisatie.
- ◆ De meest gekozen categorie (28,7%) is de categorie 'helemaal niet', wat betekent dat ze expliciet aangeven niet bezig te zijn met het streven naar maatschappelijke/politieke verandering(en).
- ◆ 25,3% van de organisaties duidt aan 'eerder wel' te streven naar maatschappelijke/politieke verandering. 23% duidt zelfs aan 'helemaal wel' te streven naar dit soort veranderingen.

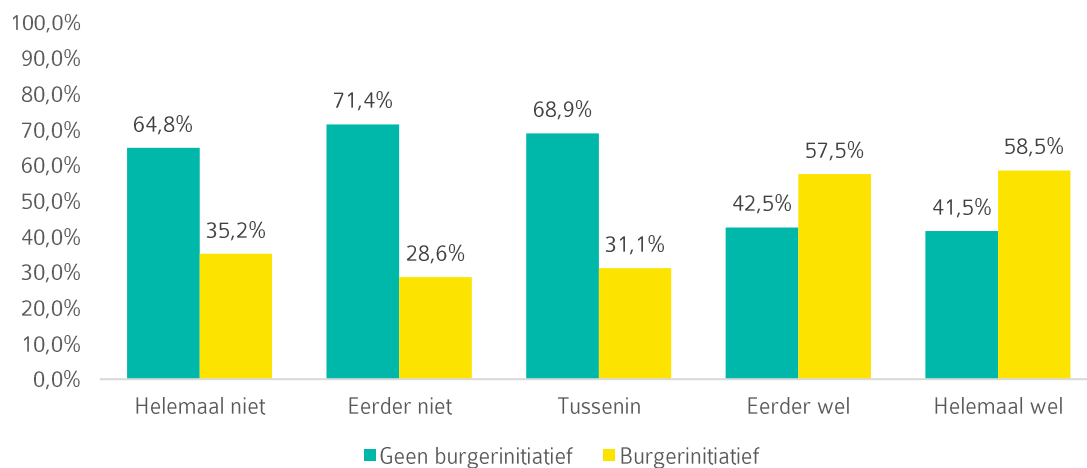
- ◆ De overige organisaties lijken zich tussenin de uitersten te bevinden: 9% van de organisaties geeft aan 'eerder niet' te streven naar maatschappelijke/politieke veranderingen. 14,3% van de organisaties neigt naar 'tussenin'.

Het bovenstaand algemeen beeld wordt hieronder verder uitgediept. Daarbij zal er gekeken worden of de antwoorden verschillen naargelang het al dan niet 'burgerinitiatief' zijn. Verder wordt er nagegaan of de antwoorden verschillend zijn naargelang type gemeente waar organisaties gelegen zijn en naargelang thema/doelgroep van de organisaties. Het blijkt dat er significante verschillen zijn in het streven naar maatschappelijke/politieke verandering bij het al dan niet zijn van een burgerinitiatief. Ook wat betreft thema en doelgroep van een organisatie, kwamen significante verschillen naar voren. Wat het type gemeente betreft, bleken er zich geen significante verschillen voor te doen, omwille hiervan zijn deze cijfers niet toegevoegd aan deze nota.

Streven naar maatschappelijke verandering naargelang al dan niet burgerinitiatief zijn

Hieronder de verdeling in het streven naar maatschappelijke/politieke verandering als burgerinitiatief. Het gaat hierbij om de mate waarin organisaties zichzelf als burgerinitiatief profileren. Hierbij is de vraag 'uw lokale afdeling of organisatie kan getypeerd worden als burgerinitiatief' gesteld in de lokale survey. Om een duidelijk beeld te scheppen, worden zij die op de schaal van 1 tot en met 5 4 of 5 hebben gescoord, als burgerinitiatief bekeken. Er bleek een significant verband aanwezig te zijn in het al dan niet 'burgerinitiatief' zijn en het willen streven naar maatschappelijke/politieke veranderingen.

Figuur 14. Streven naar maatschappelijke verandering naargelang al dan niet burgerinitiatief zijn

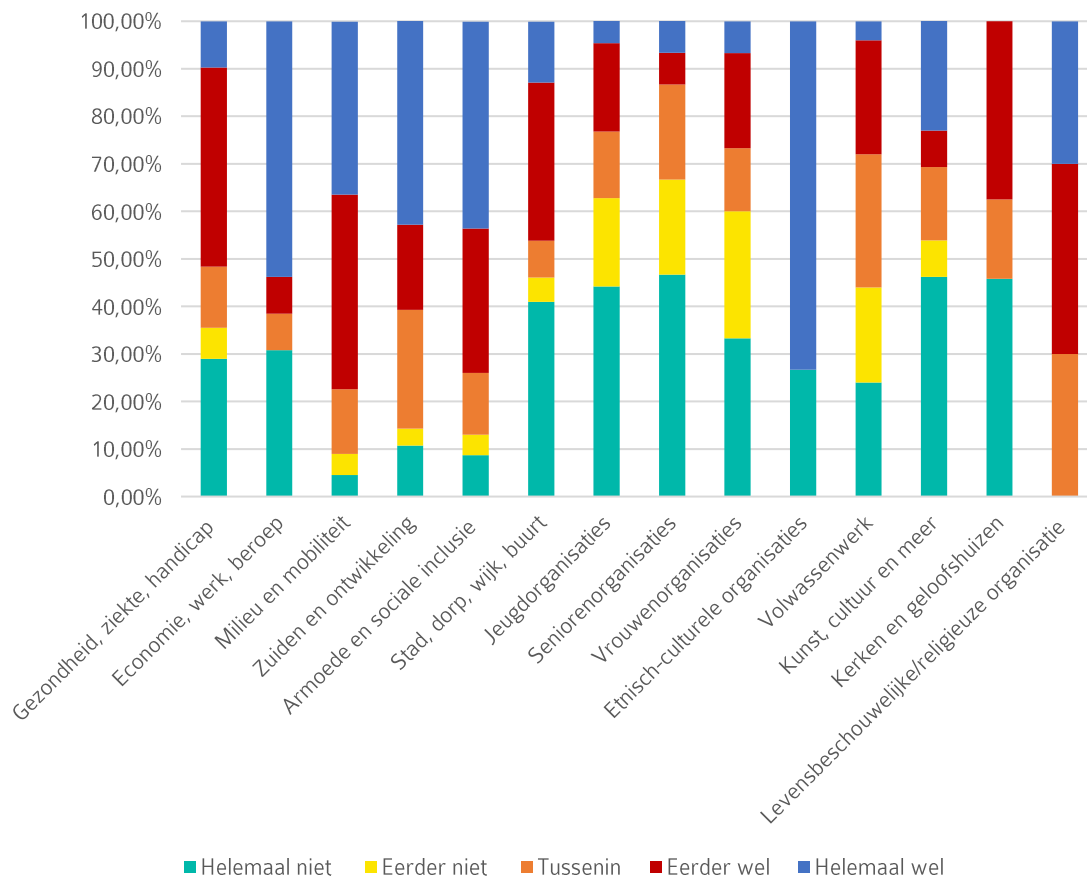


De grafiek hierboven toont dat hoe meer een organisatie zich profileert als burgerinitiatief, hoe meer er gestreefd wordt naar het bewerkstellingen van maatschappelijke verandering en de organisatie zich dus een politieke rol toedicht.

- ◆ 64,8% van de organisaties die aangeven 'helemaal niet' naar maatschappelijke/politieke verandering te streven, zijn geen burgerinitiatief. De overige 35,2% is wel een burgerinitiatief.
- ◆ Hetzelfde zien we wanneer we kijken naar het ander uiterste, helemaal rechts. 41,5% van de organisaties die expliciet aangeven te streven naar maatschappelijk/politieke verandering, zijn geen burgerinitiatieven. De meerderheid van bijna 58,5% is wel een burgerinitiatief.

Streven naar maatschappelijke verandering per organisatiethema en doelgroep

Figuur 15. Streven naar maatschappelijke verandering per organisatiethema en doelgroep



- ◆ Het zijn voornamelijk etnisch-culturele organisaties, organisaties gericht op zuiden en ontwikkeling, armoede en sociale inclusie en economie werk en beroep die expliciet aanduiden 'helemaal wel' (score 9 of 10) te streven naar maatschappelijke/politieke verandering. Dit geldt ook voor organisaties gericht op politieke actie.
- ◆ Het zijn vooral jeugd- en seniorenorganisaties, kerken en geloofshuizen en kunst- en cultuurorganisaties die 'helemaal geen' maatschappelijke/politieke veranderingen nastreven.

Streven naar maatschappelijke verandering : drie wijzen

In de lokale survey zijn er negen vormen van het streven naar maatschappelijke verandering voorgelegd aan 231 organisaties (zie verder). Hieruit zijn er drie onderliggende vormen geïdentificeerd:

- Activeren
- Lobbyen
- Protest

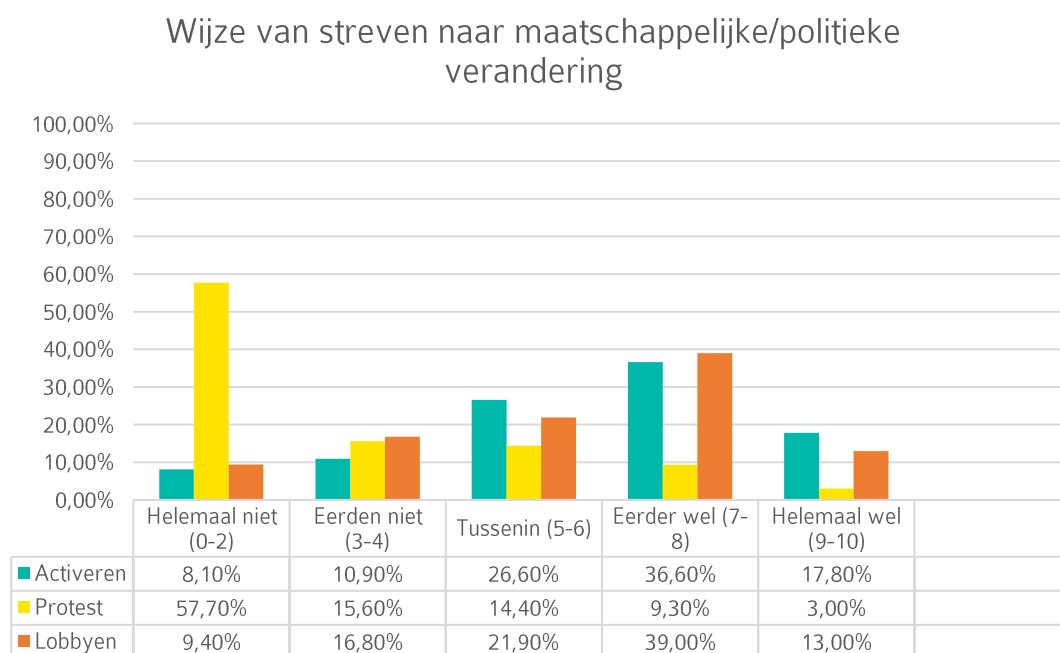
Tabel 3. 3 wijzen van streven naar maatschappelijke verandering – factoren en items

Schaal 'activeren' (Cronbach alpha=0.82)
Binnen de eigen organisatie praktijken ontwikkelen die aantonen dat het 'anders' kan
Burgers sensibiliseren en mobiliseren
Een thema op de maatschappelijke of politieke agenda zetten
Inzetten op dialoog met burgers over wat bij hen leef en hen daarrond organiseren
Schaal 'protest' (Cronbach alpha=0.94)
Organiseren van een betoging of demonstratie
Organiseren van een protestactie
Schaal 'lobbyen' (Cronbach alpha=0.85)
Invloed uitoefenen op het lokaal beleid van overheden en/of bedrijven rond specifieke thema's
De maatschappelijke belangen van uw doelgroep(en) of uw achterban behartigen bij lokale overheden en/of bedrijven
Een thema op de maatschappelijk of politieke agenda zetten

Deze drie vormen van het streven naar maatschappelijke verandering staan telkens op een schaal van 0-10 (waarbij 0 helemaal niet van toepassing en 10 helemaal wel van toepassing).

Let op: de steekproef is bij deze vraag niet langer 413 organisaties, maar bedraagt nu 231 organisaties. Dit zijn alle organisaties die op de vorige vraag (= mate van het streven naar maatschappelijke of politieke verandering) een drie of hoger hebben gescoord.

Figuur 16. Algemeen beeld

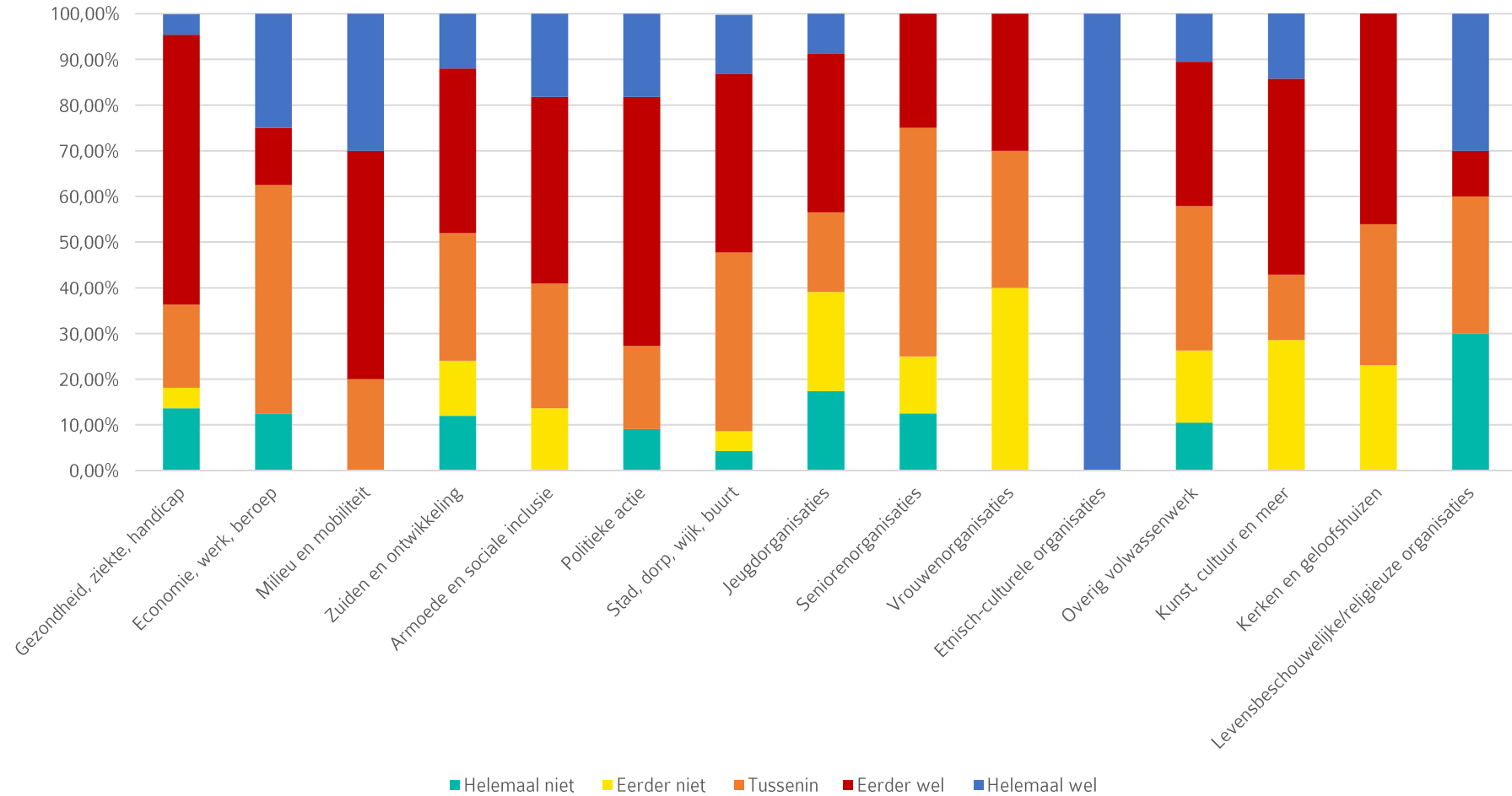


- ◆ Zij die streven naar maatschappelijke en politieke verandering doen dat voornamelijk door hun doelgroep te activeren en door te lobbyen.
- ◆ Percentage dat expliciet aanduidt helemaal wel te doen aan activering bedraagt 17,8%. Voor lobbyen is dit gelijk aan 13%. Voor protest is dit percentage vrij laag, het bedraagt 3%.
- ◆ Het voeren van protest lijkt minder alomtegenwoordig. Daar ligt het percentage aan organisaties die expliciet aangeven dit helemaal niet te doen op 57,7%. Voor activering en lobbyen is dit respectievelijk gelijk aan 8,1% en 9,4%.

Wanneer we de gegeven scores in het al dan niet streven naar maatschappelijke/politieke verandering via activeren, lobbyen en protesten, opsplitsen per type gemeente, zijn er geen significante verschillen zichtbaar.

Dit is wel het geval wanneer we het bovenstaand algemeen beeld per organisatiethema en doelgroep opsplitsen. Bijgevolg zijn hieronder drie grafieken toegevoegd. De eerste grafiek geeft weer hoe de verdeling in percentages eruit ziet wanneer we de scores op 'activeren' naargelang organisatiethema en doelgroep opsplitsen. De twee volgende grafieken geven hetzelfde beeld weer, maar dan respectievelijk voor 'lobbyen' en 'protesteren'.

Figuur 17. Streven naar maatschappelijke/politieke verandering via activering per organisatiethema en doelgroep



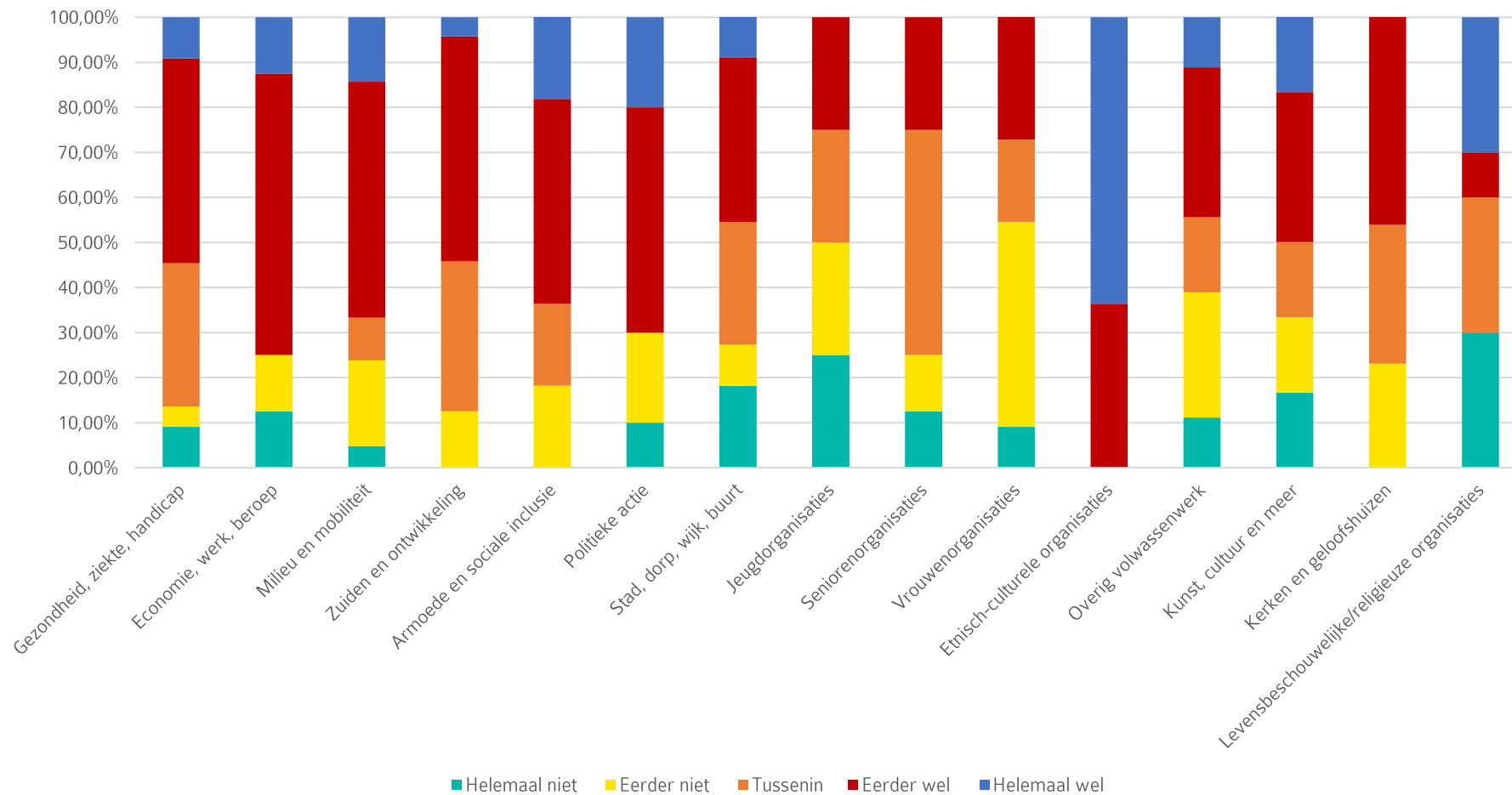
Het valt hierboven op dat het etnisch-culturele organisaties zijn die aangeven 'helemaal wel' te streven naar maatschappelijke/politieke verandering via activering. Belangrijk is wel dat het hier om kleine aantallen gaat. Zo gaat het in dit geval om slechts elf etnisch-culturele organisaties. Desondanks is dit een eerste beeld dat opvalt bij het bekijken van de grafiek, ook omwille het feit dat ze alle elf in de uiterste 'helemaal wel' categorie hebben geantwoord. Wanneer we kijken naar de gemiddelde scores en de significante verschillen hierin, komen we ook tot de constatering dat het etnisch-culturele organisaties zijn die significant een hogere gemiddelde score (=4) hebben ten aanzien van:

- organisaties gericht op gezondheid, ziekte en handicap (gemiddelde score: 2)
- organisaties gericht op Zuiden en ontwikkeling (gemiddelde score: 2)
- jeugdorganisaties (gemiddelde score: 1,9)
- seniorenorganisaties (gemiddelde score: 1,8)
- vrouwenorganisaties (gemiddelde score: 1,9)
- kerken en geloofshuizen (gemiddelde score: 2)

Opnieuw is hierbij van belang aan te kaarten dat het om kleine aantallen gaat. Deze bevinding dient daarom op grotere schaal verder onderzocht te worden.

- ◆ Organisaties gericht op werk en beroep alsook milieu- en mobiliteitsorganisaties en religieuze en levensbeschouwelijke organisaties hanteren meer 'activering' om maatschappelijke/politieke verandering na te streven ten aanzien van de andere organisaties (categorie 'helemaal wel').
- ◆ Levensbeschouwelijke/religieuze organisaties blijken echter ook het meest 'helemaal niet' te hebben aangeduid. Concreet houdt dit in dat zij aangeven helemaal niet activering als manier om te streven naar maatschappelijk/politieke verandering, te hanteren. Er is dus sterke interne variatie bij de bevraagde levensbeschouwelijke/religieuze organisaties.
- ◆ Ook voor jeugdorganisaties is op de grafiek zichtbaar dat 'helemaal niet' groter is ten aanzien van de andere organisaties. Echter zien we een gemengd beeld. Nogal wat jeugdorganisaties geven immers aan 'eerder wel' te doen aan activering.
- ◆ Organisaties gericht op politieke actie lijken eveneens een gemengd beeld te geven: zo geeft men voor een groot deel aan 'eerder wel' (rood balkje) te streven naar maatschappelijk/politieke verandering aan de hand van activering.

Figuur 18. Streven naar maatschappelijke/politieke verandering via lobbyen per organisatiethema en doelgroep



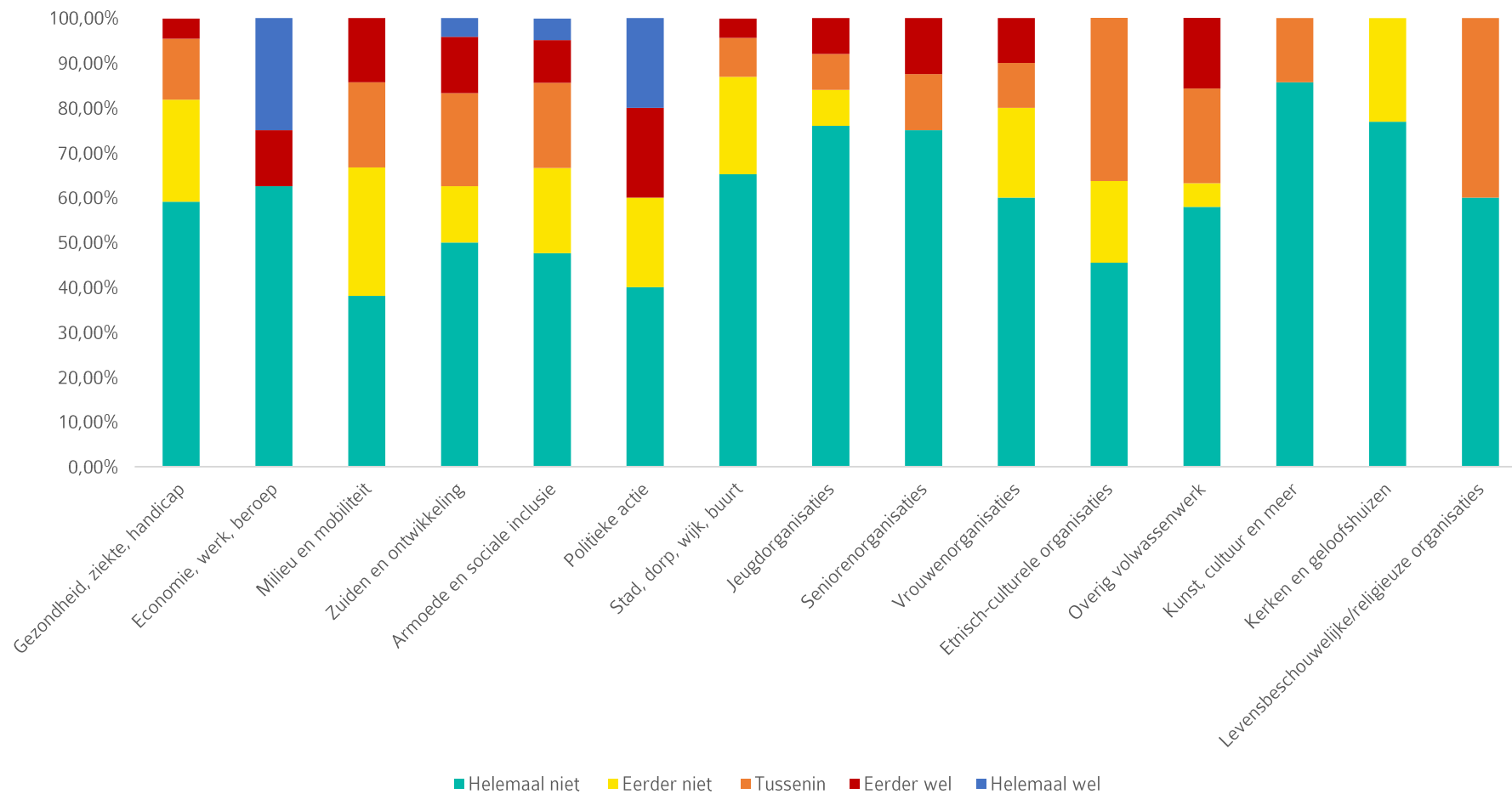
Algemeen lijkt deze grafiek op de voorgaande (activering), maar er zijn verschillen te zien. Zo is het aandeel bij etnisch-culturele organisaties dat 'helemaal wel' aangeeft, gedaald. Desondanks lijkt deze grafiek opnieuw aan te tonen dat het voornamelijk etnisch culturele organisaties zijn die expliciet aangeven te doen aan lobbyen. Wanneer we kijken naar de gemiddelde scores en de significante verschillen hierin, komen we ook tot de constatering dat het etnisch-culturele organisaties zijn die significant een hogere gemiddelde score (=3,6) hebben ten aanzien van:

- jeugdorganisaties (gemiddelde score: 1,5)
- vrouwenorganisaties (gemiddelde score: 1,7)
- volwassenwerk (gemiddelde score: 2)

Opnieuw dienen we in ons achterhoofd te houden dat het gaat om kleine aantallen.

- ◆ Verder is te zien dat het opnieuw voornamelijk een aantal jeugd- of levensbeschouwelijke/religieuze organisaties aangeven 'helemaal niet' aan lobbyen te doen. Bij jeugd –senioren, vrouwenorganisaties alsook bij kerken en geloofshuizen geeft niemand expliciet aan 'helemaal wel' te streven naar maatschappelijke/politieke verandering middels lobbyen.
- ◆ Seniorenorganisaties bevinden zich opnieuw vooral in de tussencategorie wat betreft lobbyen.
- ◆ Organisaties gericht op economie, werk en beroep of milieu en mobiliteit alsook organisaties gericht op zuiden en ontwikkeling, bevinden zich vooral in categorie 'eerder wel', wat lobbyen betreft als middel om verandering teweeg te brengen.
- ◆ Etnisch culturele organisaties hebben een gemiddelde score van 3,6, wat maakt dat zij het hoogst hebben gescoord in het streven naar maatschappelijke/politieke veranderingen via lobbyen.
- ◆ De bevraagde jeugdorganisaties hebben een gemiddelde score van 1,46 en scoren daarmee gemiddeld het laagst.

Figuur 19. Streven naar maatschappelijke/politieke verandering via protest per organisatiethema en doelgroep



Algemeen is meteen op te merken dat het aandeel dat aangeeft 'helemaal niet' te doen aan protest als organisatie, bij alle organisaties groot is. Het grootst lijkt dit te zijn bij organisaties gericht op kunst en cultuur alsook kerken en geloofshuizen, senioren- en jeugdorganisaties.

Ook opvallend is dat voornamelijk organisaties die zich bezighouden met economie, werk en beroep expliciet aanduiden 'helemaal wel' te doen aan protest om maatschappelijke veranderingen teweeg te brengen. Daaropvolgend zijn het organisaties die zich inzetten voor armoedebestrijding en sociale inclusie, alsook organisaties gericht op politieke actie. Milieu- en mobiliteitsorganisaties en organisaties gericht op het Zuiden en ontwikkeling geven expliciet, voor een klein aandeel gebruik te maken van protest om maatschappelijke veranderingen te bewerkstelligen.

Het aandeel dat 'tussenin'/'eerder wel' aanduidt bij seniorenorganisaties is ten aanzien van de vorige grafieken verminderd.

Wat de verschillen in gemiddelde scores aangaande protesteren per organisatietype betreft, blijken er geen significante verschillen in gemiddelden tussen de organisaties. Wat we wel zien, is dat het gemiddelde bij organisaties gericht op economie, werk en beroep het grootst is (1,5) en de gemiddelde score van organisaties gericht op kunst en cultuur het laagst (0,2).

4. Vrijwilligers

4.1. Kleine groepen

Naar aantal vrijwilligers zien we vooral dat de meeste lokale organisaties of afdelingen terugvallen op een kleine groep van actieveelingen. Een meerderheid van de bevroagde organisaties telt in elk gemeente-type minder dan 20 vrijwilligers. 25 à 30 procent doet het zelfs met minder dan 10 actieveelingen. De mediaan is in elk gemeente-type 15 vrijwilligers, enkel voor de bevroagde organisaties in de woongemeenten is dit cijfer 18. In de centrumsteden met hun grotere bevolkingsaantallen is dit aantal vrijwilligers per organisatie, enkele uitzonderingen niet meegeteld, dus niet beduidend hoger. Het is wel opvallend dat de residentiële gemeente in de rand van Antwerpen, Schilde, weliswaar een lagere verenigingsdichtheid kent (zie supra), maar wel een beduidend hoger aantal vrijwilligers per organisatie. 2 op 3 telt er méér dan 30.

Tabel 4. Aantal vrijwilligers per middenveldorganisatie, % organisaties

	0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 of meer	Mediaan
Landelijke gemeente	25,90	31,59	25,78	16,73	15
Woongemeente	18,01	32,20	6,19	43,61	18
Semi-stedelijk	22,61	31,30	16,46	29,63	15
Centrumsteden	27,15	27,35	13,60	31,91	15

Als we vervolgens kijken naar de thematische invalshoek van de bevroagde middenveldorganisaties, zien we dat deze sociaal-economische, gemeentelijke context helemaal niet meer zo belangrijk is. We moeten hierbij eerst wel abstractie maken van enkele extreme cases in onze steekproef (cf. meer dan 100 vrijwilligers in bijvoorbeeld een organisatie die om de x-aantal jaren een folkloristisch en toeristisch zéér belangrijke processie organiseert). Sluiten we deze extreme cases uit dan zien we toch dat kerkelijke organisaties meer vrijwilligers tellen. Verder bestaan de lokale afdelingen van het sociaal-cultureel volwassenwerk (ouderen, vrouwen, gezinsverenigingen, cultuurfondsen) dikwijls uit kleine kerngroepen van vrijwilligers bestaan, net zoals de verenigingen die zich bezighouden met steun en hulp aan zieken of gehandicapten.

Tabel 5. Aantal vrijwilligers per lokale middenveldorganisatie, opgedeeld naar significante thema, mediaan en gemiddelde

Soort	Mediaan	Gemiddeld aantal
Kerken	30	30
Vereniging ziekte en handicap	14	15
Sociaal-cultureel werk voor volwassenen	13	17

- Vrouwen	13	13
- Ouderen	13	14
- Vlaamsvoelenden	12	14

4.2. Onder- of oververtegenwoordiging

(Recent) onderzoek naar vrijwilligerswerk op individueel niveau komt tot de conclusie dat naast de lagere deelname aan vrijwilligerswerk in centrumsteden, hogergeschoolden, mannen en ouderen méér aan vrijwilligerswerk doen (Hustinx e.a., 2015; Bral & Pauwels, 2017). Ook dit zijn we nagegaan voor onze bevraagde organisaties. De respondenten konden aangeven welk percentage (opgedeeld in 8 categorieën) van hun vrijwilligersgroep vrouwen, jongeren (-25jarigen), ouderen en hogeschoolden zijn.

In elk type van gemeente zien we dat ongeveer 5% van de bevraagde organisaties geen vrouwen als vrijwilliger telt, maar in elke cluster is de modus en mediaan 'categorie4: Ongeveer de helft', dus in heel wat organisaties is er een bijna evenredige vertegenwoordiging tussen de beide geslachten onder de vrijwilligersgroep. In 30 à 40 procent maken vrouwen de meerderheid uit. Uiteraard is dit het geval voor de lokale afdelingen of groepen van de sociaal-culturele vrouwenorganisaties (KVLV, Femma, Markant, VIVA-SVV, ...). Verder zien we vrouwen ook sterker vertegenwoordigd in organisaties waar zorg en/of hulp centraal staat: verenigingen met als thema armoede, ziekte en handicap, of ontwikkelingssamenwerking. Het omgekeerde geldt voor politieke organisaties (bv. politieke studentenorganisaties).

Tabel 6. Onder- of oververtegenwoordiging van vrouwen

	Een meerderheid van vrouwen onder vrijwilligers	Geen of slechts enkele vrouwen
Armoede	60%	8%
Ziekte & handicap	70%	11%
Ontwikkelingssamenwerking	45%	5%
Politieke organisaties	0%	41%

Jongeren vinden we uiteraard sterk terug in het jeugdwerk en zijn afwezig in ouderenorganisaties. In de bevraagde kleinere gemeenten telt 60% van de organisaties volgens de respondenten geen -25jarige onder de vrijwilligers. In de centrumsteden ligt dit percentage wel beduidend lager (43%). Etnisch-culturele organisaties en organisaties gericht op intercultureel samenleven tellen significant méér jongeren. Vrouwenorganisaties en organisaties die werken rond ziekte, handicap en zorg hebben dan weer een ouder profiel.

Tabel 7. Onder- of oververtegenwoordiging van jongeren

	Een meerderheid van jongeren onder vrijwilligers	Geen of slechts enkele jongeren
Vrouwen	0%	97%
Ziekte & handicap	3%	80%
Etnisch-cultureel	30%	12%
Intercultureel samenleven	20%	25%

Ongeveer 1 op 5 van de organisaties in de kleinere gemeenten telt geen +65-jarigen onder zijn vrijwilligers. In 30 à 40% van de organisaties vormen deze 65plussers een meerderheid. Buurt/wijk/dorpswerking en etnisch-culturele organisaties hebben een jonger profiel in de bevraagde gemeenten, net zoals de lokale afdelingen van werkgeversorganisaties, beroepsverenigingen en vakbonden. Dit laatste is niet zo verwonderlijk daar de focus op de beroepsactieve leeftijdscategorieën ligt.

Tabel 8. Onder- of oververtegenwoordiging van 65-plussers

	Een meerderheid van ouderen onder vrijwilligers	Geen of slechts enkele ouderen
Buurt/wijk/dorpswerking	24%	36%
Werk, beroep, economie	0%	50%
Etnisch-cultureel	25%	50%

Slechts enkele organisaties kennen geen hooggeschoolde (minimaal hoger onderwijs) in hun vrijwilligersgroep. In de bevraagde gemeenten telt meestal 30 à 35% van de organisaties een meerderheid van hooggeschoolden. In de centrumsteden ligt dit percentage met 40% hoger. Ze zijn minder sterk aanwezig in de seniorenorganisaties en de traditionelere organisaties met een zuiltraditie. Politiek, ontwikkelingssamenwerking, buurt/wijk/dorp, Vlaamse cultuur zijn de thema's waarvan de lokale organisaties of afdelingen significant een hoger aantal hooggeschoolden tellen.

Tabel 9. Onder- of oververtegenwoordiging van hooggeschoolden

	Een meerderheid van hooggeschoolden onder vrijwilligers	Geen of slechts enkele hooggeschoolden
Buurt/wijk/dorpswerking	51	6
Politiek	52	17
Ontwikkelingssamenwerking	60	8

Vlaamse cultuur	71	6
Zuiltraditie	22	29
Senioren	14	59

4.3. Oude of nieuwe stijl

Uit de opéénvolgende peilingen naar sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen weten we dat op het vlak van vrijwilligerswerk er geen reden is tot doemdenken. Vandaag zetten niet minder mensen dan in het verleden zich belangeloos in. Hierbij zou zich wel een verschuiving voordoen van maatschappelijke organisaties en sociaal-culturele verenigingen (cf. onze gehanteerde definitie van lokaal middenveld) naar méér vrijwilligerswerk in eerder sport- en recreatie. Deze analyses leren tevens dat de tijd die gemiddeld genomen aan vrijwilligerswerk wordt besteed, eerder dalend is. Hierbij kan dan worden verwezen naar wat men in het algemeen de 'nieuwe' of 'moderne vrijwilliger' noemt. Méér en meer mensen zouden op een andere manier naar vrijwilligerswerk kijken (Hustinx, 2003). De nieuwe vrijwilliger gaat eerder "shoppen" en wil met name iets leren van vrijwilligerswerk, tijdsbesteding duidelijk afspreken (vaak overzichtelijke periodes) en de klus afbakenen. Daarnaast wil hij of zij ook zelf invulling geven aan het vrijwilligerswerk en wil in korte tijd zaken bereiken en succes ervaren. Andere auteurs koppelen hieraan een groeiend probleem van vergrijzing in het bijzonder van het bestuurdersgild van de lokale middenveldorganisaties (Piot, 2017). Vanuit deze theorie over de 'nieuwe' vrijwilliger wordt gepleit voor méér episodisch en/of taak-gericht vrijwilligerswerk. In welke mate vinden we deze 'andere' vormen van vrijwilligerswerk terug in onze bevraagde populatie van middenveldorganisaties? En hoe sterk domineert het traditionelere bestuurslid-model nog, waar (kern)vrijwilligers zich op regelmatige basis voor de organisatie engageren en relatief veel tijd investeren in hun vrijwilligerswerk en er zich duidelijk mee identificeren.

Om een beeld te krijgen van deze oud-nieuw typering hebben we aan de respondenten gevraagd aan te geven in welke mate de vrijwilligersgroep van de eigen lokale middenveldorganisatie een aantal soorten of types van vrijwilligers telt. Om welk percentage gaat het in deze groep? Voor de eerder traditionele stijl gaat het dan om kernvrijwilligers, bestuursleden en personen die een vertegenwoordigingsmandaat naar buiten toe opnemen. Wat nieuwe stijl betreft gaat het dan om ad-hoc engagement, specialistisch vrijwilligerswerk en projectgebonden vrijwilligen.

Tabel 10. Nieuwe en oude stijl van vrijwilligerswerk

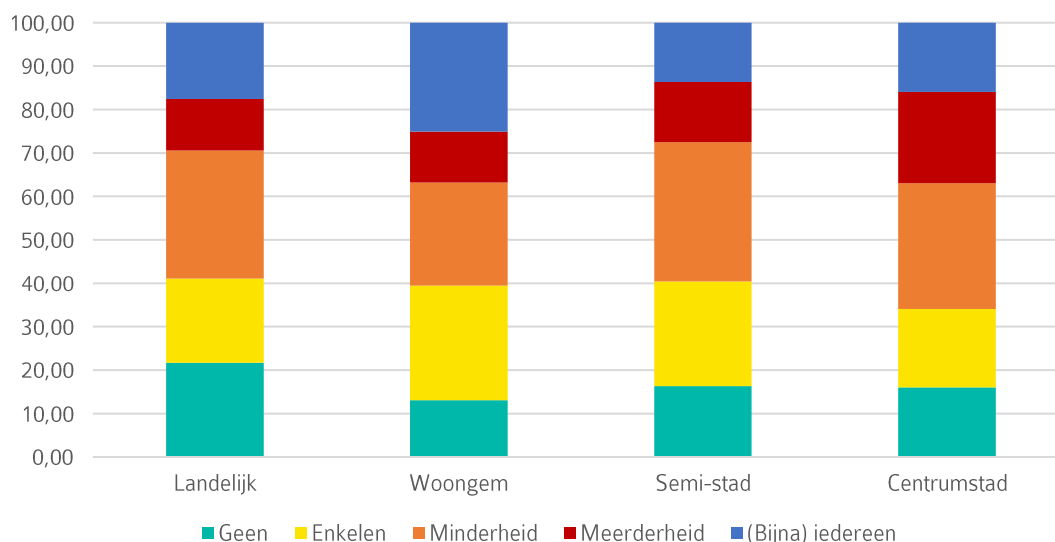
Nieuwe stijl
1. Oproep-vrijwilligers doen enkel bepaalde <u>extra</u> taken wanneer ze hiervoor specifiek opgeroepen worden
2. Ad-hoc-vrijwilligers springen in in drukke tijden of bij een bijzonder evenement
3. Project-vrijwilligers werken enkel mee aan een specifiek project dat in tijd en inhoud afgebakend is

4. Specialist-vrijwilligers hebben specialistische kennis die af en toe geraadpleegd kan worden
Oude stijl
5. Kern-vrijwilligers engageren zich regelmatig voor de organisatie en investeren relatief veel tijd (maandelijks of wekelijks, enkele uren of meer) in hun vrijwilligerswerk en identificeren zich hiermee
6. Bestuurder-vrijwilligers nemen bestuurstaken in de organisatie op
7. Vertegenwoordiger-vrijwilligers vertegenwoordigen de organisatie in externe raden of organen

Volgende grafieken vatten deze informatie samen.

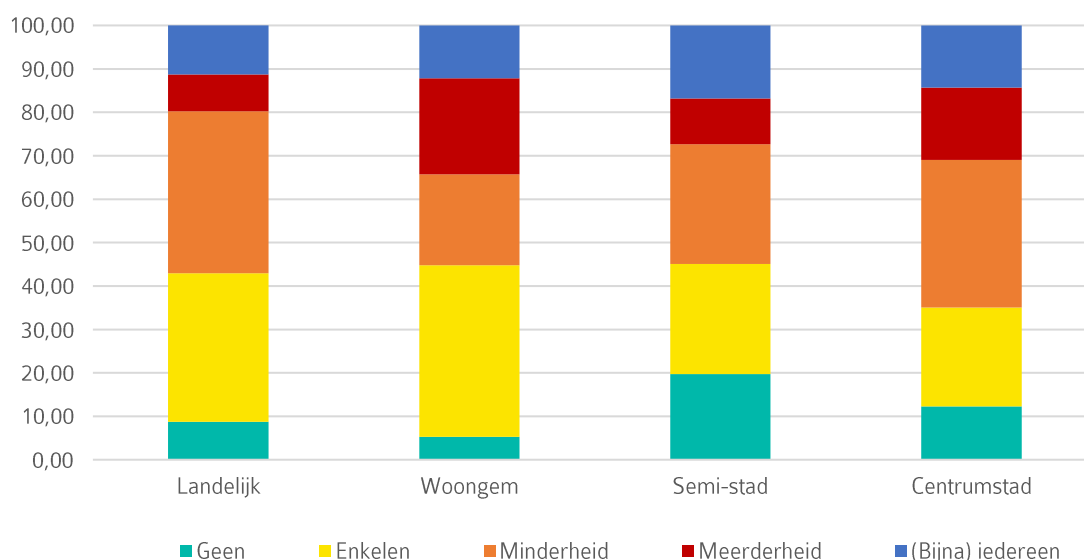
80 tot 90 procent van de lokale middenveldorganisaties maakt gebruik van oproepvrijwilligers. Ze doen enkel bepaalde extra taken wanneer ze hiervoor specifiek opgeroepen worden. In de meeste organisaties is dit soort van vrijwilligers een minderheid, maar in 10 procent van de organisaties is dit volgens de bevroegden een dominant type van vrijwilligerswerk.

Figuur 20. Oproepvrijwilligers



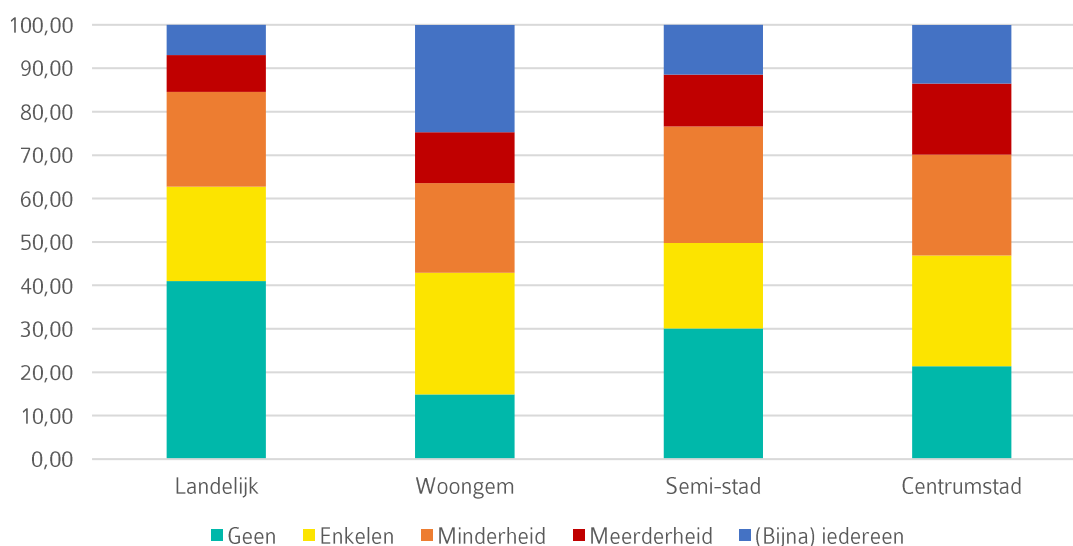
Een zelfde beeld voor het profiel van de ad-hoc vrijwilliger (= hij of zij die bijspringt in drukke tijden), waarbij nog sterker geldt dat het niet gaat om de meerderheid van vrijwilligers in een organisatie.

Figuur 21. Ad hod vrijwilligers



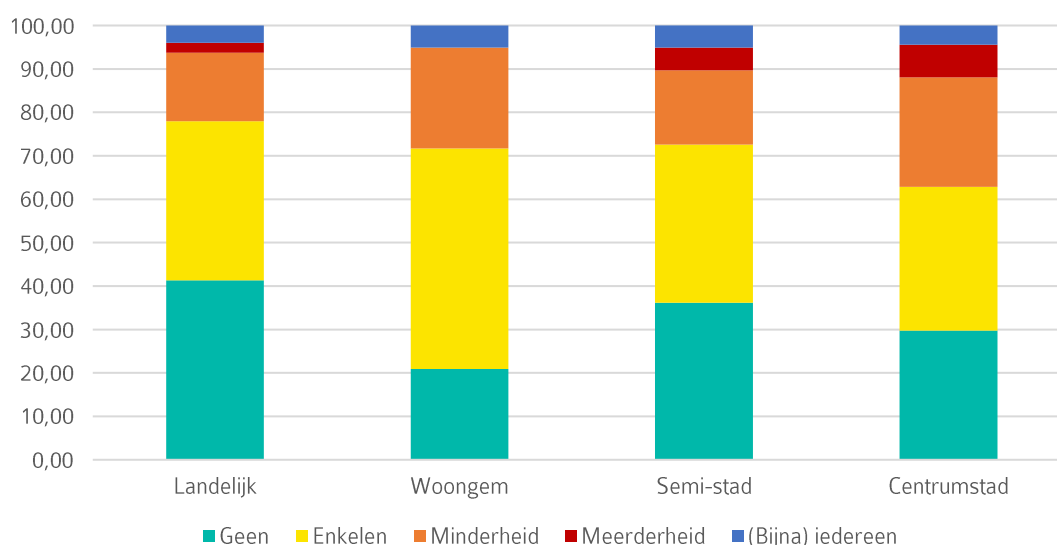
Projectmatig vrijwilligen betekent dat de vrijwilliger enkel meewerkt aan een specifiek project dat in tijd en inhoud afgebakend is. Dit is een dominant beeld in ongeveer 20 à 25 procent van de bevroegde organisaties in de geselecteerde gemeenten. Voor ongeveer 50% is het een zo goed als onbekend fenomeen. Dit projectmatig werken is dus minder terug te vinden in de bevroegde organisaties.

Figuur 22. Projectvrijwilligers



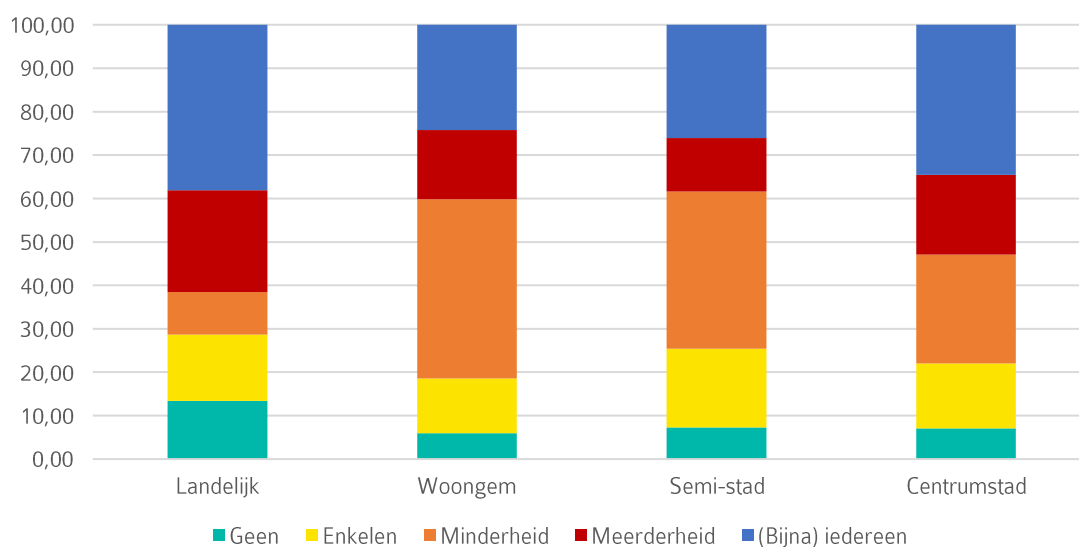
Dezelfde vaststelling gaat nog véél sterker op voor de vrijwilligers die een specialistische kennis hebben en die af en toe geraadpleegd kunnen worden.

Figuur 23. Specialisten



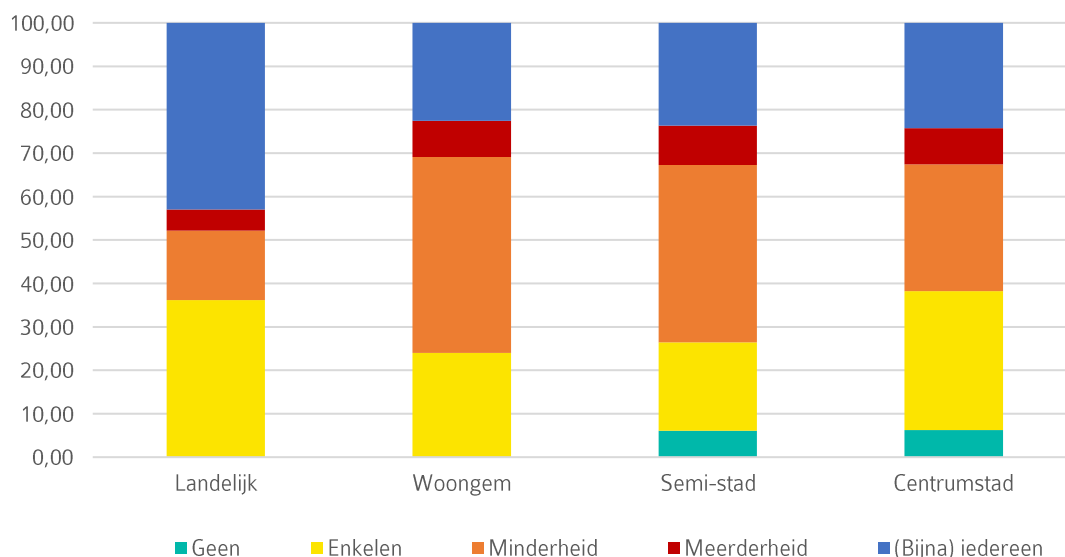
We stappen dan over naar de eerder 'traditionele' stijlen van vrijwilligerswerk. In ongeveer de helft van de organisaties behoort een meerderheid van de vrijwilligers tot een zogenaamde kern: ze engageren zich regelmatig voor de organisatie en investeren relatief veel tijd (maandelijks of wekelijks, enkele uren of meer) in hun vrijwilligerswerk en identificeren zich hiermee. Het betekent evenwel ook dat in de ander helft dit soort van kern omgegeven is door ander-soortig vrijwilligerswerk. Slechts enkele van de bevroegde organisaties vinden van zichzelf dat ze niet over zulke kernvrijwilligers beschikken. Het gaat dan enerzijds om toch sterk geprofessionaliseerde organisaties (bijvoorbeeld lokale gezondheidspreventie) of om event- en campagnegebonden comités.

Figuur 24. Kernvrijwilligers



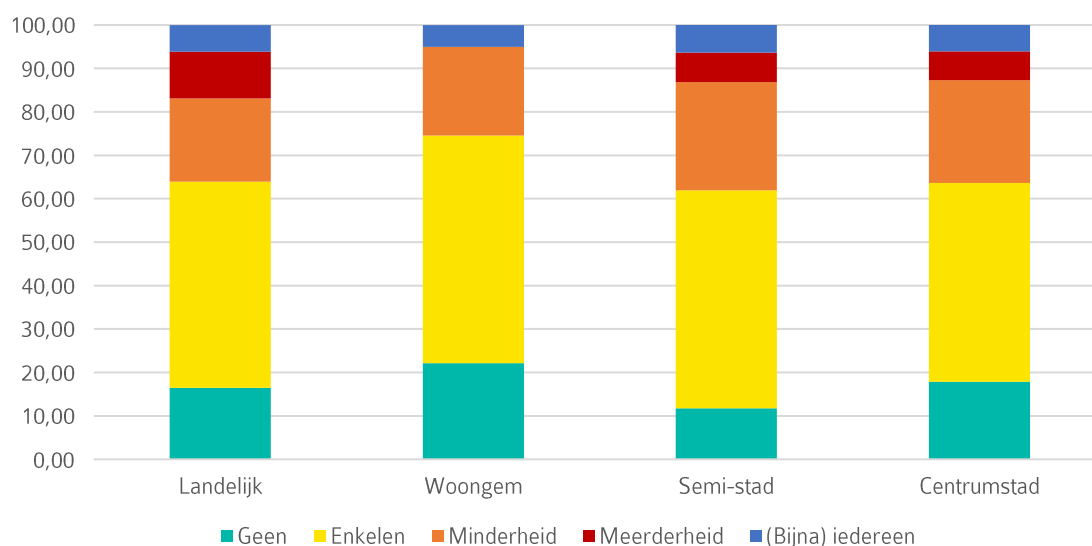
Elke organisatie heeft wel zijn bestuur(sleden). In 25 à 30 procent van onze bevroagde organisaties bestaat de organisatie of afdeling enkel uit zulke bestuursleden. Dit dominerende bestuurstype is sterker terug te vinden in de plattelandscontext.

Figuur 25. Bestuursleden



In 10 à 15 procent van de lokale organisaties of verenigingen houdt niemand zich bezig met een vertegenwoordigingsfunctie in een externe raad of adviesorgaan. In de meeste, andere organisaties gaat het om enkelen die deze taak op zich nemen.

Figuur 26. Externe vertegenwoordigers



Vervolgens hebben we voor beide vrijwilligersstijlen een index geconstrueerd door de gemiddelde score voor de diverse vormen om te rekenen tot een score op 10. Aldus zien we dat een heleboel organisaties

combinaties van deze types kennen onder hun groep van vrijwilligers. Statistische analyse leert dan verder dat de traditionelere stijl van besturen, tijdsintensiever kernengagement en een stuk vertegenwoordigingsopdracht eerder terug te vinden is bij de organisaties of afdelingen komende uit de traditionele zuilen (i.h.b. christelijke zuil) en in het kerkelijk gebeuren. Ook de bevraagde etnisch-culturele organisaties (opgepast: een kleine groep!) lijkt ook dit traditioneel bestuursmodel te hanteren. Ze combineren dit evenwel ook met een pak nieuwe stijl. Deze nieuwe stijlen van vrijwilligerswerk zijn ook eerder terug te vinden bij politieke, ideologisch-geïnspireerde organisaties en zuid-bewegingen. Het projectmatige, campagne-matige met ad-hoc taken en oproepwerk lijkt hier belangrijker te zijn. Verder zien we deze nieuwe stijl ook sterker opgang maken in het algemeen sociaal-cultureel werk. Organisaties uit de traditionele zuilen pakken deze nieuwe stijl dan weer significant minder op. Het is verder opvallend dat een aantal organisaties voor geen van beide stijlvormen hoog scoort. Het gaat dan vooral om milieu- en mobiliteitsverenigingen.

Figuur 27. vrijwilligersstijlen



4.4. Vergoedingen: onbetaald is onbetaald

60 à 70 procent van de organisaties in de geselecteerde gemeentes geven geen onkostenvergoedingen. In de centrumsteden betalen méér organisaties een vergoeding. Toch gaat het bij deze organisaties meestal ook maar om enkele vrijwilligers. In 10 à 15 van de organisaties gaat het om een sterk

toegepaste praktijk. Verdere analyse leert dat naast het centrumstedelijk effect zulke onkostenvergoedingen meer voorkomen bij de 'oudere' stijl organisaties stammend uit een zuiltraditie. Sociaal-culturele verenigingen (bv. seniorenorganisaties) passen minder zulk onkostensysteem toe, maar dit geldt niet voor de gezinsverenigingen en de etnisch-culturele organisaties. Hierbij kunnen we onder andere wijzen op het feit dat gezinsverenigingen mee lokaal het babysitten organiseren.

Vrijwilligers die een (lage) vergoeding krijgen die méér dan hun onkosten dekt, zijn in de bevroegde organisaties zéér uitzonderlijk. Het is enkel voor een klein aantal organisaties een gebruik in een stedelijke omgeving. In de centrumsteden geeft 1 op 5 aan dat ze zulke praktijk kennen, maar in de helft van deze organisaties (10% van het totaal in deze centrumsteden) is het beperkt tot een kleine minderheid van het totaal aantal vrijwilligers.

4.5. Professionele ondersteuning

De helft van de bevroegde organisaties in de gemeenten kent geen professionele ondersteuning. In de landelijke gemeenten lijkt dit percentage hoger te liggen. In ongeveer 20% van de gevallen gaat het om een ondersteuning van maximaal één full-time of minder. In 10% van de bevroegde organisaties tellen we evenveel of meer professionals dan vrijwilligers. Naar absolute aantallen beroepskrachten vallen daarbij de afdelingen van werkgeversorganisaties, beroepsverenigingen en vakbonden op. Relatief gezien zien we weinig verschillen. Enkel jeugdorganisaties lijken dan een grotere professionele ondersteuning per vrijwilligerskop te tellen.

4.6. Noodzakelijke competenties

Tot slot werd de respondenten wat betreft het vrijwilligerswerk in hun lokale organisatie of afdeling gevraagd welke kennis, vaardigheden of attitudes de voornaamste vrijwilligers nu meer dan vroeger nodig hebben of moeten hebben. De respondenten konden maximaal drie antwoorden opgeven bij deze open vraag. Volgende woordenwol vat deze antwoorden samen. Woorden of begrippen die veel terugkomen in de antwoorden worden groter weergegeven.

