

Ze komen niet...

Hoe gaat het Vlaamse middenveld om met nieuwe Vlamingen?

Slotconferentie CSI Flanders, 4/02/2020, Gent

Onderzoek door Fatima Laoukili, Pieter Cools, Ruud Wouters en Stijn Oosterlynck

www.middenveldinnovatie.be



@CSIFlanders / #CSIFlanders

Overzicht van ons werk

- Online: <https://www.middenveldinnovatie.be/>

Surveyonderzoek

- Rapport over diversiteit uit de 'lokale survey'
- Rapport over diversiteit uit de 'Vlaamse survey'

Case studies

- Femma
- Diversiteit en/in het jeugdwerk
- Het middenveld in Borgerhout én Molenbeek
- Middenveld organisatoren met migratieachtergrond



Inleiding: Surveyresultaten

- Een **ondervertegenwoordiging** van mensen met migratieachtergrond
 - Markante verschillen tussen sector en gemeenten
 - Hoe dichterbij de ‘beslissingsmacht’ (professionals, raad van bestuur) des te kleiner hun aandeel
- Diversiteit vaak **op de radar** als uitdaging... maar meestal **geen prioritair werkpunt**
- Men werkt vooral rond uitwisseling, interculturele competenties, taal en respect.
 - ‘**Hardere strategieën**’ zoals het aanwervingsbeleid of het samenstellen van besluitorganen zijn **uitzonderlijk**
- **Men ervaart een kloof** maar ziet niet één duidelijke oorzaak.
 - Vaak denkt men: ‘ze kennen ons niet’ ‘zijn moeilijk te bereiken’ of ‘organiseren zich liever zelf’.
 - Het zou niet liggen het aanbod, de kostprijs, of (niet) welkom zijn... [**voldoende zelfbevraging?**]



Inleiding: terugkerende vragen

- **Sociale Mix? Diversiteit binnen organisaties of een diversiteit aan organisaties?**
 - Moet iedereen inzetten op een weerspiegeling van de (lokale) samenleving?
- **Is zelf organiseren geen teken van integreren? Geldt de vrijheid van vereniging voor iedereen?**
 - Zowel 'autochtone' als 'minderheden' organisaties zijn niet volledig inclusief. Is dat erg?
 - Jonge organisatoren willen ruimte, maar willen ook niet op een eiland zitten
- **Hoe kunnen we best streven naar 'sociale mix' en 'uitwisseling? Kan je dat dwingen?**
 - Is het zinvol om dat te sturen aan de hand van subsidies?



Case Study: Femma Verenigen voor de 21^e eeuw



*Nieuwe 'initiatieven' &
fusie met Federatie Wereldvrouwen*

www.middenveldinnovatie.be



@CSIFlanders / #CSIFlanders

Case Study Femma

Uitdaging

- werken aan etnisch-culturele mix bij bestaande groepen faalt

“We hebben eerst gezegd van ‘goh we gaan dat doen door samen te werken met andere vrouwengroepen, bijvoorbeeld van Turkse afkomst, en we gaan samen koken en al die dingen. We noemden dat ‘interculturaliseren’. We hebben gemerkt dat dat niet werkt. Dat het wij-zij-denken, dat dat zo blijft.”

Adjunct-Directeur



Case Study Femma

Uitdaging

- werken aan etnisch-culturele mix bij bestaande groepen faalt
- CSI Flanders Survey: vrouwenverenigingen < ‘gemiddelde’ MVO

“Als wij als missie hebben, wij verenigen alle vrouwen, vanuit rechtvaardigheid en solidariteit, dan moeten wij een representatief staal zijn op de duur. En dat zijn we voorlopig helemaal niet.”

Team Bewegen



Case Study Femma

Uitdaging

- Brochure: “Parels in alle kleuren”
 - “Bastiongevoel”: openheid ontbreekt
 - rancune over mislukte samenwerkingen



*“We proberen wel activiteiten samen op te zetten, maar het klikt vaak niet. Samenwerken gaat goed als we ‘hun’ regels volgen. Er wordt **geen rekening gehouden** met dat wij uit andere gemeenschappen komen, dat onze mensen bijvoorbeeld niet kunnen betalen voor eten of niets kunnen kopen. We zijn geen gelijkwaardige partners. **Verenigingen willen ook vaak gewoon gesloten zijn**, met hun eigen kring in hun vrije tijd. Het vraagt echt **inspanningen langs beide kanten**; je moet willen leren van elkaar. Dat ontbreekt vaak.”*

Educatief Medewerker Internationaal Comité



Case Study Femma

Innovatie 1

- Nieuwe vorm: 'initiatieven' eerder dan klassieke groepen
 - Van bij de start superdivers: spiegelt lokale diversiteit
 - Focus op duurzaamheid loslaten
 - Minstens één functie van sociaal-cultureel volwassenenwerk
 - Vrouwen empoweren
- Opgericht door apart team 'Verenigen 1'
 - Wakkert durf tot experimenteren aan
 - Schrijft eigen charter met missie, ambities & evaluatie-indicatoren
- MAAR: klassieke groepsvorm slaat aan in Brussel



Case Study Femma

Innovatie 2

- Fusie met Federatie Wereldvrouwen
 - Primeur: klassieke en etnisch-culturele zelforganisatie fuseren
 - Win-win voor beide organisaties
 - Femma = superdiversiteit binnenbrengen – bestaande kaders “losser maken”
 - Wereldvrouwen = professionalisering – voortbestaan – vrouw-zijn
- Risico's: superdiversiteit politiseren – meer met minder doen



Case Study Femma

Randvoorwaarden

- Beleidsplan & Sterk leiderschap
- Durven experimenteren
- Re-allocatie middelen
- Hertekening organisatiestructuur

Spanningen

- Achterban & top-down
- Relatie zelforganisaties
- financiering

STRATEGISCHE DOELSTELLING 

150 NIEUWE, SUPERDIVERSE GROEPEN MAKEN
VROUWEN EN HUN GEMEENSCHAPPEN STERKER



www.middenveldinnovatie.be



@CSIFlanders / #CSIFlanders

Wie speelt er mee?

Vier case-studies over etnisch-culturele diversiteit in/en het jeugdwerk



***Nakama:** Laken/Molenbeek*

***Urban Woorden:** Leuven*

***Rojm:** Mechelen*

***Vindplaatgericht jeugdwerk:** Mortsel*

Zoeken naar gelijkenissen in verschil



Case Study Jeugdwerk

Uitdaging

- Het jeugdwerk bereikt nog steeds te weinig etnisch-culturele diversiteit en maatschappelijk kwetsbare jongeren
- Jeugdwerk kan bijdragen tot de sociaal-psychologische ontwikkeling, een breder netwerk én tot uitwisseling tussen leefwerelden
 - Hoe kunnen ze dat realiseren voor alle kinderen en jongeren?



Case Study Jeugdwerk

Uitdaging

- Focus op het creëren van ‘sociale mix’ en toeleiding van ‘categoriale’ naar ‘reguliere’ initiatieven heeft vaak niet het gewenste effect. Categorieaal werk = doorverwijzer?

“Ik herinner me nog dat ik 25 of zelfs 30 jaar geleden zelf in het jeugdwerk zat. Toen was er al discussie waarbij de ene zei ‘de jeugdbewegingen moeten inclusief en meer gemengd worden’. De ander zei ‘nee, er is vooral nood aan afzonderlijke organisaties voor bepaalde groepen jongeren, die moeten hun eigen ding kunnen doen’ Die discussie is dus eigenlijk al decennia bezig.” - Beleidsmedewerker vrije tijd, stad Mortsel

- ‘Nieuwe’ initiatieven willen uitgroeien tot duurzame werkingen in het jeugdwerk, ze hebben vaak minder ondersteunende netwerken en know-how.

Case Study Jeugdwerk

Innovaties

- Combinatie **jeugdwerk, zelforganisatie** met zowel acties als **dienstverlening** ihkv. inclusie/integratie [ROJM]
 - Sterk partnerschap na conflictueuze periode
- Sterke vrijwilligerswerking voor jeugdbewegingswerk in combinatie met extra sociaal engagement [Nakame]
 - Expliciete keuze om niet te ‘professionaliseren’



www.middenveldinnovatie.be



@CSIFlanders / #CSIFlanders

Case Study Jeugdwerk

Innovaties

- Kunsteducatie met focus op ‘weinig gehoorde stemmen’ en ‘urban arts’ **fuseert** met gevestigde organisatie [UW]
 - Van vindplaatsgericht naar bovenlokaal platform
- **Vindplaatsgericht en vraaggestuurd** gaan werken om o.a. ook met jongeren nieuw aanbod uit te bouwen [Mortsel]
 - Lokale overheid van organisator naar facilitator



Case Study Jeugdwerk

Succesfactoren

- Herkenbaarheid en vertrouwen; charismatische voortrekkers
- Ook aandacht voor immateriële drempels; vraaggericht
- ‘gepaste’ ondersteuning (timing, vertrouwen, autonomie)

Spanningen

- Extra drempels tot erkenning (als expert)
- Vraaggericht vs. (gesubsidieerd) aanbod
- Categorieaal vs. voor en met iedereen – uitwisseling?
- Ondersteuning vs. autonomie

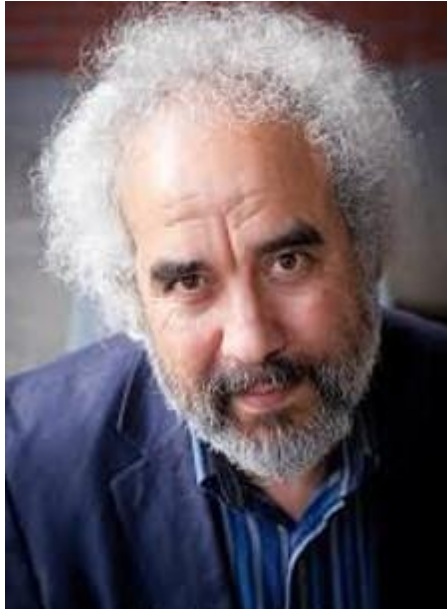
“Ze zien ons bereik dus ze willen de recepten overnemen, alsof dat zomaar werkt. Maar als onze pioniers kritisch zijn wordt er niet naar geluisterd” - Workshopgever UW

Ik vind dat eigenlijk schandalig als je ziet wat sommige organisaties krijgen. Ze doen minder, ze bereiken minder. Ze hebben liever mensen die werkkraft zijn en op hun bureau mooi kunnen typen dan mensen die het eigenlijk in de praktijk doen.” – Oprichter Nakama



Algemene bevindingen

- Bestaande initiatieven ‘divers’ maken lukt vaak niet
 - Enkel focussen op toeleiding stelt totaal aanbod niet in vraag
 - Er wordt vandaag o.a. geëxperimenteert met fusies
- Geen specifieke formule voor ‘mensen met migratieachtergrond’
 - Groep is zeer divers: herkenbaarheid en eigenaarschap wel belangrijk
 - Initiatieven definiëren zich breder, ook hier processen van sociale sluiting
- Blijvende spanning tussen categoriaal en universeel
 - Geen gedwongen mix, maar wel ‘uitwisseling’ en leefwereldverbreding: HOE?



Mohamed Chakar
(FMV)



Panelgesprek



Riet Ory
(Femma)



Discussie



@CSIFlanders / #CSIFlanders

www.middenveldinnovatie.be