

TRENDS EN BEVINDINGEN UIT DE VLAAMSE SURVEY – SAMENGEVAT

Mei 2019

Hybridisering van Vlaamse middenveldorganisaties richting de markt

1 Bedrijfsmatige praktijken

Bedrijfsmatige praktijken (vb. commerciële inkomsten, prestatiemeting) zijn eerder zwak tot matig aanwezig bij de onderzochte middenveldorganisaties. Ten opzichte van tien jaar geleden lijken deze praktijken wel toe te nemen.

2 Beperkte samenhang tussen drie verschijningsvormen van hybridisering

We onderscheiden drie verschijningsvormen van 'hybridisering richting de markt', namelijk commercialisering (verdienmodellen), corporatisering (bestuurders uit bedrijfsleven) en managerialisering (prestatiemeting, management tools). We stellen slechts een beperkte samenhang vast tussen deze drie verschijningsvormen. Waar het bewust aantrekken van bestuurders omwille van hun expertise in het bedrijfsleven hand in hand lijkt te gaan met meer gebruik van management tools en prestatiemetingen, lijkt het opzetten van verdienactiviteiten eerder op zichzelf te staan.

3 De eigenheid van het Vlaamse middenveld staat niet al te zeer onder druk

Bovenstaande bevindingen suggereren dat de aanname dat 'hybridisering richting de markt een monolithische, externe bedreiging vormt voor de eigenheid van het middenveld' eigenlijk wel te nuanceren valt voor de Vlaamse context.

Wat drijft Vlaamse middenveldorganisaties om verdienactiviteiten op te zetten?

1 Financiële onzekerheid

Verdienactiviteiten worden in de eerste plaats opgezet om financiële onzekerheid te counteren.

2 Geen aanwijzingen voor ‘kopieergedrag’

Ondanks het feit dat “sociaal ondernemerschap” (vb. eigen inkomsten via verdienmodellen) in toenemende mate geprojecteerd wordt als de nieuwe norm voor dynamische middenveldorganisaties, vinden we geen aanwijzingen dat organisaties elkaar op dat vlak kopiëren, of dat ze meer “ondernemend” worden omdat het zo hoort voor hun organisatie of in hun sector.

3 Druk vanuit de overheid?

Druk vanuit de overheid beïnvloedt niet de mate waarin verdienactiviteiten opgezet worden, maar wel de manier waarop een middenveldorganisatie dit doet: overheidsdruk leidt tot een grotere aanwezigheid van verdienactiviteiten die een *duidelijke inhoudelijke link* hebben met de missie van de organisatie.

4 Organisatiekenmerken spelen een rol

Ook organisatiekenmerken spelen een rol. Kleinere organisaties hebben minder mogelijkheden om verdienactiviteiten op te zetten. Daarnaast zien we dat middenveldorganisaties die sterk inzetten op ‘beleidsbeïnvloeding’ meer verdienactiviteiten opzetten die *geen inhoudelijke link* hebben met de missie (vb. verkoop gadgets).

5 Geen gelijke kansen

Er bestaat dus een risico dat in financieel moeilijke tijden, waarin inkomsten van de overheid teruggeschroefd worden (of teruggeschroefd kunnen worden), voornamelijk kleine middenveldorganisaties die zich hoofdzakelijk toeleggen op beleidsbeïnvloeding onder druk komen te staan. Omdat ze een inherent zwakkere

basis hebben om verdienactiviteiten op te zetten dan bijvoorbeeld grotere middenveldorganisaties die zich minder expliciet toeleggen op beleidsbeïnvloeding.

Bestuurlijke tradities onder druk? Verhouding tussen middenveld en overheid in Vlaanderen

1 Vermarkting?

We stellen een zekere mate van vermarkting vast in het Vlaamse middenveld: een deel marktinkomsten, een aanzienlijk aandeel project- en contractfinanciering en een zekere mate van prestatiegerichte controles vanwege de Vlaamse overheid. We stellen in het algemeen een lage mate van competitie vast.

2 Combinatie van rollen in Vlaamse middenveldorganisaties?

Organisaties in het Vlaamse middenveld combineren voornamelijk een gemeenschapsvormende en dienstverlenende rol, zeker in de sectoren sociale economie en welzijn. De socioculturele sector combineert het meeste verschillende rollen.

3 Overlegmodel?

Het overlegmodel is nog steeds aanwezig in het Vlaamse middenveld: de overheid wordt door een aanzienlijk deel van het middenveld gezien als een 'partner' en gemiddeld beschouwd vinden controles plaats met een zekere mate van overleg. Verder worden belangrijke organisationele beslissingen genomen in overleg met de overheid.

De politieke rol van het Vlaams middenveld

1 Politieke rol van Vlaams middenveld eerder wel belangrijk

Vlaamse middenveldorganisaties vinden van zichzelf dat ze 'eerder wel' een politieke rol opnemen en dus maatschappelijke of politieke verandering nastreven. Ze nemen die rol gemiddeld gesproken wel minder sterk op dan de gemeenschapsvormende en dienstverlenende rol.

2 Vooral sociaal-culturele organisaties en de welzijnssector zegt in te zetten op hun politieke rol

Sociaal-culturele organisaties zetten het sterkst in op het nastreven van politieke of maatschappelijke verandering. Ook de welzijnssector is hier meer dan gemiddeld mee bezig. De sociale economie zet er minder op in. Een derde van de sociale economie-organisaties zegt hier zelfs helemaal niet mee bezig te zijn.

3 Vlaamse middenveldorganisaties zetten meer dan lokale middenveld in op politieke rol

Vlaamse middenveldorganisaties zetten vaker dan lokale organisaties in op het nastreven van politieke of maatschappelijke verandering. Iets minder dan een derde van de lokale organisaties zegt er zelf helemaal niet op in te zetten. Bij Vlaamse organisaties is dit minder dan een op zeven. Lokale sociaal-culturele organisaties zetten er minder op in dan Vlaamse sociaal-culturele organisaties.

4 Belangenbehartiging staat centraal in de politieke rol van het Vlaamse middenveld

Het verdedigen van de belangen van de achterban staat centraal in de invulling van de politieke rol in Vlaamse middenveldorganisaties. Ook samenwerken met andere middenveldorganisaties, alternatieve praktijken ontwikkelen binnen de eigen organisatie en invloed uitoefenen op overheden of bedrijven zijn vaste onderdelen van het nastreven van maatschappelijke of politieke verandering. Een dialoog opzetten met burgers en ze sensibiliseren en mobiliseren komt in deze context minder algemeen voor.

5 Vlaamse middenveldorganisaties zeggen meer aan politiek te doen dan tien jaar geleden.

Ongeveer de helft van de Vlaamse middenveldorganisaties geeft zelf aan vandaag meer dan vroeger een politieke rol op te nemen.

Etnisch-culturele diversiteit in het Vlaamse middenveld

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 als een uitdaging voor de eigen organisatie. 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 van niet-EU herkomst.

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 precies hun relatie met personen met een migratieachtergrond bepaalt. Ze 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.

Vrijwilligers (en hun kenmerken) in Vlaamse middenveldorganisaties

1 Onevenwicht in het vrijwilligersbestand

Op het vlak van gender en leeftijd vinden weinig middenveldorganisaties een goede balans in hun vrijwilligersbestand. Ook hebben middenveldorganisaties globaal genomen duidelijk moeite om personen met een migratie-achtergrond als vrijwilligers te engageren.

2 Taakvrijwilligerschap primeert

Taakvrijwilligerschap – vrijwilligers die een duidelijk afgebakende taak op zich nemen gedurende een langere tijd – blijkt nog steeds de meest verspreide vorm van vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld. Toch is ook meer “momentgebonden” vrijwilligerschap in sommige deelsectoren zeker niet te verwaarlozen.

3 Onkostenvergoeding is common practice

Het betalen van een onkostenvergoeding aan vrijwilligers is vandaag een courante praktijk in het middenveld. Zelden wordt meer betaald dan de onkosten die de vrijwilliger maakte.

4 Verschillende vrijwilligers, verschillende motieven

Vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld kan niet verklaard worden vanuit één type motivator. Afhankelijk van de deelsector, organisatie en het type vrijwilligerswerk dat verwacht wordt, spelen bij de vrijwilligers andere motieven om zich belangeloos in te zetten.

5 21st century skills

Meer dan voorheen zoeken middenveldorganisaties bij hun vrijwilligers vooral 21st century skills: generieke sleutelcompetenties die niet domeinspecifiek zijn, maar eerder een flexibele, lerende en samenwerkende houding weerspiegelen.

Personeel in Vlaamse middenveldorganisaties

1 Kleine groep personeelsleden

De meerderheid van de Vlaamse middenveldorganisaties werkt met een beperkt aantal personeelsleden: meer dan de helft van deze organisaties heeft minder dan 15 medewerkers. Uitzonderingen zijn weliswaar de sociale economie en welzijnsinstellingen, waarvan de helft van de organisaties meer dan 65 medewerkers heeft.

2 Beperkte inzet van flexibele werknemers

Er wordt weinig gebruik gemaakt van flexibel inzetbare werknemers, zoals jobstudenten, uitzendkrachten en stagiairs. In grotere organisaties (d.w.z. organisaties met veel werknemers en/of veel vrijwilligers) komt dit vaker voor dan in kleinere organisaties.

3 Vooral middenveldprofessionals, administratieve medewerkers en leidinggevend

De belangrijkste jobs binnen Vlaamse middenveldorganisaties zijn enerzijds een gevarieerde groep aan middenveldprofessionals, in allerhande functies zoals opvoeders, educatief medewerkers, beleidsmedewerkers, etc. Anderzijds maken administratieve medewerkers en leidinggevend of medewerkers in een coördinerende functie een belangrijk deel uit van deze organisaties.

4 Toename van backoffice functies en administratieve functies

Ten opzichte van 10 jaar geleden zien Vlaamse middenveldorganisaties vooral een toename in backoffice functies (voornamelijk communicatiemedewerkers en IT-medewerkers) en administratieve medewerkers binnen hun organisatie. Binnen de welzijnssector wordt ook een sterke toename van de begeleiders en opvoeders gezien.

5 Nood aan sectorspecifieke en generalistische competenties

Vlaamse middenveldorganisaties ervaren een toegenomen nood aan zowel job- of sectorspecifieke competenties (zoals jobspecifieke expertise, flexibiliteit en samenwerken) als aan meer generalistische competenties (namelijk ICT-vaardigheden en management expertise).
