

ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT IN HET VLAAMSE MIDDENVELD: EEN ANALYSE VAN SURVEY-DATA

SURVEYPAPER

2 Mei 2019

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

1	Inleiding	3
2	Groeiende diversiteit als uitdaging?	5
2.1	Etnisch-culturele diversiteit als een uitdaging voor middenveldorganisaties	5
2.2	Belangrijkste uitdagingen die diversiteit aan organisaties stelt	11
3	Diversiteit binnen organisaties onder de loep genomen	16
3.1	Aandeel personen met een migratieachtergrond per organisatieniveau	17
3.1.1	Bereikte doelgroep	19
3.1.2	Leden en donateurs	20
3.1.3	Het vrijwilligersbestand	21
3.1.4	Het betaald personeel	22
3.1.5	Het hoogste bestuursorgaan	23
3.2	Aandeel personen met een migratieachtergrond per organisatieniveau en thema	24
3.2.1	Diversiteit binnen de bereikte doelgroep naargelang thema	24
3.2.2	Diversiteit binnen het vrijwilligersbestand naargelang thema	27
3.2.3	Diversiteit binnen het betaald personeel naargelang thema	29
3.2.4	Diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan naargelang thema	31
4	Diversiteit bij multiculturele organisaties	33
5	Interne aandacht voor diversiteit	35
6	Aandacht voor diversiteit en diversiteit in organisatie	37
7	Redenen voor al dan geen diversiteit in organisatie	41
7.1	Lidmaatschap/donateurschap belemmerd door lage inkomsten	43
7.2	Geen weet hebben van bestaan van organisatie en moeilijk bereikbare doelgroep	43
7.3	Culturele factoren spelen een (beperkte) rol	44
7.4	De organisatie zoekt of wil niet of activiteiten zijn niet aansprekend	45
8	Conclusie	46
9	Referentielijst	49
10	Bijlagen	50
10.1	Bijlage 1: weergave van sector-themaopdeling	50
10.2	Bijlage 2: Toelichting van de gebruikte opdeling in negen thematische middenveldsegmenten	51

1 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-achtergrond¹. Ongeveer de helft daarvan heeft een niet-EU herkomst. In een grootstad als Antwerpen loopt het aantal burgers met migratie-achtergrond volgens de meest recente cijfers op tot de helft². 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 incorporeren. Deze onderzoeksnota maakt een voornamelijk beschrijvende kwantitatieve analyse van hoe Vlaamse middenveldorganisaties omgaan met etnisch-culturele diversiteit in de samenleving. De nota is gebaseerd op data uit de CSI Flanders enquête bij Vlaamse middenveldorganisaties³. 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 bepalen⁴. Daaruit kwam de groeiende etnisch-culturele diversiteit in Vlaanderen naar voor als een cruciale uitdaging voor middenveldorganisaties. Vervolgens werd het Vlaamse middenveld in kaart gebracht. De enquête bevroeg een steekproef uit deze in kaart gebrachte organisaties over deze uitdagingen en hoe ze daarop 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) of maatschappelijke dienstverlening organiseren en een privaat initiatief zijn (niet vanuit overheden). De survey bevroeg middenveldorganisaties die actief zijn rond welzijn en in de sociale economie en sociaal-

¹ 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>

² 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

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

⁴ 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>

culturele organisaties. De bevroagde organisaties zijn actief op het Vlaamse niveau of hebben als doel de hele Vlaamse regio te beslaan, ook wanneer deze organisaties geen lokale afdelingen hebben. 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 bevroagde organisaties zijn actief op het Vlaamse niveau of worden hoofdzakelijk Vlaams gesubsidieerd, ook wanneer deze organisaties geen lokale afdelingen hebben⁵. Deze afbakening moet in rekening gebracht worden bij het interpreteren van de onderzoeksresultaten.

De enquête is in twee rondes afgenomen. Aan de eerste golf namen 496 organisaties deel, aan de tweede golf 403. De organisaties zijn via een disproportioneel gestratificeerde steekproef geselecteerd uit bijna 2.500 gemapte Vlaamse middenveldorganisaties. De survey is erop gericht uitspraken te kunnen over de hele breedte van het Vlaamse middenveld. De survey data zijn representatief voor het Vlaamse middenveld. Waar relevant vergelijken wij de resultaten in dit rapport met eerdere bevindingen uit de survey bij lokale middenveldorganisaties. 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.

In dit rapport 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.

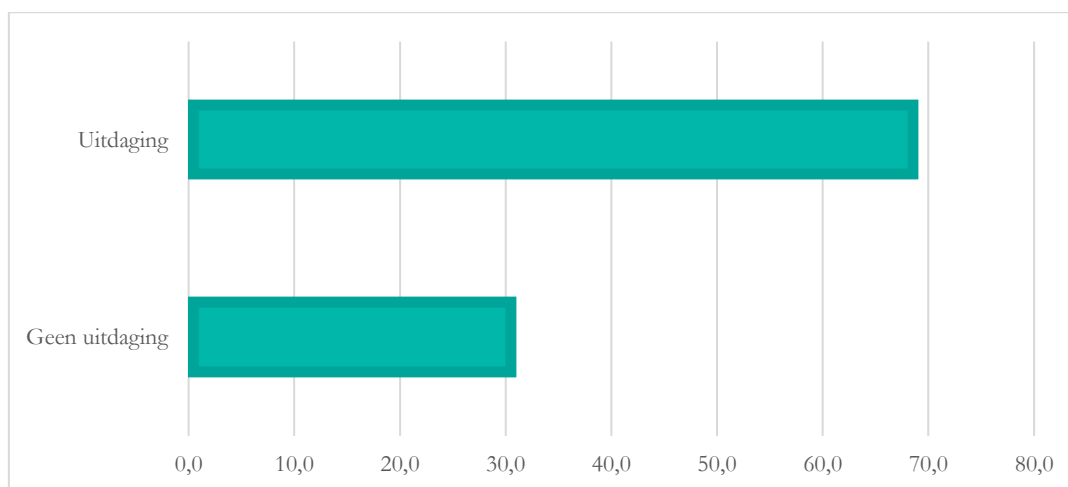
⁵ De lokale middenveldorganisaties werden in een aparte survey bevroagd. Voor een rapport, zie Laoukili, F. en Oosterlynck, S. (2018) 'Diversiteit van het lokale middenveld', CSI Flanders Spotlight Paper, <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/diversiteit-van-het-lokaal-middenveld-0>

2 Groeiende diversiteit als uitdaging?

2.1 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 bevroagde middenveldorganisaties, voor iets meer dan tweede derde van de organisaties dus (figuur 1).

Figuur 1: is de groeiende diversiteit een uitdaging voor uw organisatie?



Aangezien 'het 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': welzijn, sociale economie en de socio-culturele sector. Op dit niveau zien we geen significante verschillen tussen de mate waarin ze diversiteit als een uitdaging zien.

Dit is echter een eerste, nogal grove categorisering. Vooral de sociaal-culturele sector omvat een grote veelheid aan types organisaties. Als we de antwoorden verder opsplitsen per thema (**Fout!**

Verwijzingsbron niet gevonden.)^{6 7} zien we wel een significant verband tussen wat we hier ‘thematisch middensegment’ 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 sociaal-culturele 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. Ongeveer zes op tien van deze zorg verlenende organisaties geeft aan de groeiende diversiteit in de samenleving niet te zien als een uitdaging voor de eigen organisatie.

Tabel 1: diversiteit als uitdaging voor de organisatie per thema

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

⁶ De thematische opdeling die we hier gebruiken (Thema 2) is de uitkomst van een pragmatische afweging tussen een voldoende fijne opdeling in de verschillende typen organisaties en zorgen dat de thematische eenheden voldoende groot zijn om zinvolle conclusies te trekken. Zo is het bijvoorbeeld relevant dat we binnen de sector ‘Sociaal-Cultureel’ en het thema ‘Sociaal Cultureel werk’ (Thema 3) een onderscheid maken tussen jongerenwerk en volwassenenwerk. Binnen het volwassenenwerk zou het mogelijk interessant zijn om antwoorden verder op te splitsen tussen ‘holebi organisaties’, ‘volwasseneneducatie’ enzovoort (Thema 1), maar het aantal van dit soort organisaties dat heeft geantwoord op de survey is soms zo klein dat we de antwoorden niet kunnen veralgemenen. Daarom kozen we voor de thematische opdeling ‘thema 2’. Een tabel met de verschillende thematische opdelingen vindt u in tabel 29 in de bijlagen.

⁷ In tabel 30 in bijlage vindt de lezer een toelichting van de negen thematisch middenveldsegmenten.

Werk, beroep, economie	58,70%	41,30%	100%
<i>Aantal</i>	74	52	126
Gezondheid, ziekte, handicap	36,60%	63,40%	100%
<i>Aantal</i>	26	45	71
<i>Totaal</i>	338	150	498

Phi: 0.393 met p: 0,000

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 uitdaging en het nastreven van de gemeenschapsvormende, dienstverlenende en de politieke rol⁸. 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)?

Voor het bepalen van de mate waarin middenveldorganisaties een bepaalde rol opnemen baseren we ons op 17 items in de survey die polsen naar de rollen die middenveldorganisaties al dan niet opnemen. Elke item was toetsend naar ofwel een gemeenschapsvormende, dienstverlenende of politieke rol van de organisatie. We vonden geen clusters (factoren) van de verschillende items (statistische onbetrouwbaarheid, zwakke ladingen tussen de items en een te sterke samenhang van de verschillende items met elkaar). Daarom werken we met enkele losse items die de eerder aangehaalde rollen inhoudelijk het best reflecteren. Voor de rol ‘gemeenschapsvorming’ gebruiken we het item ‘*mensen het gevoel geven dat ze ergens bijhoren*’ (V11_V1_7). Wat de dienstverlenende rol betreft, gebruiken wij het item ‘*een dienst verlenen of product aanbieden om een specifieke, maatschappelijke behoefte of nood te ledigen*’ (V1_V1_12). De politieke rol is het sterkst geformuleerd door het item ‘*streven naar maatschappelijke en/of politieke veranderingen*’ (V11_v4).

⁸ 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’.

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.

Tabel 2: correlatie tussen het zien van diversiteit als uitdaging voor de organisatie en de mate waarin een bepaalde middenveld 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 significante maar erg zwakke verband tussen de gemeenschapsvormende rol en het al dan niet zien van groeiende diversiteit als een uitdaging (zie **tFout! 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 gemeenschapsvormende rol 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

<i>'Mensen het gevoel geven dat ze ergens bij horen'</i>	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

Chi-kwadraat: 22,438 met p: 0,000; V: 0.214 met p: 0,000

In de tabel (zie tFout! Verwijzingsbron niet gevonden.4) gaan we dezelfde relatie na, maar nu voor de dienstverlenende rol. In de frequentietabel zien we dat vooral organisaties die tamelijk of heel veel met een dienstverlenende rol bezig zijn de groeiende diversiteit als uitdaging te zien. Vijf op de tien organisaties die helemaal niet bezig zijn met het verlenen van diensten geven aan de groeiende diversiteit niet als uitdaging te zien. Aan het ander spectrum, zij die aanduiden 'heel veel' bezig te zijn met het verlenen van diensten, merken we dat bijna drie kwart van de organisaties de groeiende diversiteit bezien als uitdaging.

Tabel 4: diversiteit als uitdaging voor de organisatie naargelang dienstverlenende rol

<i>'Een dienst verlenen of product aanbieden om een specifieke, maatschappelijke behoefte of nood te ledigen'</i>	Uitdaging	Geen uitdaging	Totaal
Helemaal niet	48,7%	51,3%	100%
<i>Aantal</i>	19	20	39
Een beetje	64,3%	35,7%	100%
<i>Aantal</i>	27	15	42
Nogal	55%	45%	100%
<i>Aantal</i>	33	27	60
Tamelijk veel	74,5%	25,5%	100%
<i>Aantal</i>	79	27	106
Heel veel	74,1%	25,9%	100%
<i>Aantal</i>	183	64	247
<i>Totaal</i>	341	153	494

Chi-kwadraat: 17,949 met p: 0,001; V: 0.191 met p: 0,001

Tot slot gingen we hetzelfde na voor de politieke rol (zie tFout! Verwijzingsbron niet gevonden.5). Bij organisaties die de politieke rol helemaal niet opnemen ziet ongeveer de helft de groeiende diversiteit als uitdaging. Bij organisaties die ‘eerder niet’, ‘tussenin’ en ‘eerder’ wel de politieke rol opnemen ziet meer dan twee derde diversiteit als een uitdaging voor de organisatie. Desalniettemin blijven telkens twee à drie op tien organisaties die streven naar maatschappelijke en/of politieke veranderingen, aangeven de diversiteit niet als uitdaging te zien.

Tabel 5: diversiteit als uitdaging voor de organisatie naargelang politieke rol

<i>‘Streven naar maatschappelijke en/of politieke verandering’</i>	Uitdaging	Geen uitdaging	Totaal
Helemaal niet	50,7%	49,3%	100%
<i>Aantal</i>	34	33	67
Eerder niet	69%	31%	100%
<i>Aantal</i>	20	9	29
Tussenin	70,9%	29,1%	100%
<i>Aantal</i>	61	25	86
Eerder wel	68,6%	31,4%	100%
<i>Aantal</i>	129	59	188
Helemaal wel	79,8%	20,2%	100%
<i>Aantal</i>	99	25	124
<i>Totaal</i>	343	151	494

Chi-kwadraat: 17,503 met p: 0,002; V: 0.188 met p: 0,002

2.2 Belangrijkste uitdagingen die diversiteit aan organisaties stelt⁹

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 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. We overlopen eerst de verschillende antwoordcategorieën en bespreken hoe we de verschillende antwoorden interpreteren. We bespreken ze hieronder van ‘meest’ tot ‘minst vermeld’ en wijzen op raakvlakken tussen de categorieën. Daarna bespreken we de belangrijkste conclusies in het licht van de andere bevindingen over diversiteit uit de survey.

‘Taal’ en ‘omgaan met culturele verschillen’ werden met voorsprong het meest vermeld (elk meer dan 80 van de 545 antwoorden). De antwoorden binnen de categorie taal zijn homogeen en eenduidig: in een diverse samenleving worden middenveldorganisaties vaker geconfronteerd met deelnemers die het Nederlands niet (volledig) machtig zijn en dat stelt uitdagingen wat betreft de communicatie. Sommigen vermelden dat taalbarrières participatie bemoeilijkt. Enkele respondenten vermelden hierbij expliciet de nood aan middelen en ondersteuning (zoals tolken).

In tegenstelling tot de antwoorden rond ‘taal’ omvat de uitdaging omgaan met culturele verschillen antwoorden die wel nogal verschillen wat betreft probleemstelling. De respondenten hebben verschillende opvattingen over wat nu net het probleem en/of de oorzaak van het probleem is. Gezien de beperkte ruimte om te antwoorden zijn de antwoorden voor deze categorie soms moeilijk te interpreteren. We onderscheiden grofweg drie sub categorieën. Ten eerste zijn er de ‘neutrale formuleringen’ die aangeven dat culturele verschillen aandacht en aanpassing vragen, een andere aanpak veronderstellen en soms aanleiding zijn voor conflicten en misverstanden zonder een uitspraak te doen over waar (of bij wie) het probleem precies ligt. Ten tweede zijn er de antwoorden die ‘anders zijn problematiseren’. Deze antwoorden

⁹ De codering van de open vraag gebeurde door Pieter Cools en Edith Degraeve.

benadrukken sterker dan de vorige categorie dat culturele verschillen conflict veroorzaken en lijken soms een onverenigbaarheid van de verschillende waarden en normen te impliceren. Deze respondenten benadrukken dat ze bepaalde culturele opvattingen over gender, seksualiteit en religie onaanvaardbaar vinden. Enkele respondenten formuleren de uitdaging als het wegwerken van de cultuurverschillen. Een derde, kleinere groep zijn 'zelfkritische antwoorden' die benadrukken dat de eigen werking en leden beter moeten leren omgaan met culturele verschillen. Deze laatsten benadrukken het belang van juiste informatie, culturele gevoeligheid, leren van elkaar en tolerantie. Als we over de drie subcategorieën heen kijken naar welke culturele verschillen vermeld worden als een mogelijke oorzaak voor conflicten binnen de organisatie worden religieuze verschillen, genderverhoudingen en culturele verschillen wat betreft opvoeding en familie het vaakst vermeld. Houdingen tegenover seksualiteitsbeleving en verschillende eetgewoonten worden minder vermeld.

De antwoordcategorieën het personeelsbestand diversifiëren, een diverse doelgroep bereiken, een diverse doelgroep betrekken, een diverse doelgroep aantrekken en de mindset van de organisatie aanpassen aan de nieuwe realiteit, komen ongeveer even vaak voor (tussen de 50 en de 80 keer van de 545). Binnen deze groep worden antwoorden die wijzen naar de uitdaging 'het personeelsbestand diversifiëren' het meest vermeld. De antwoorden doen uitschijnen dat de respondenten erkennen dat mensen met migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand en dat ze hierin een betere weerspiegeling van de samenleving zouden willen zien. Sommigen benadrukken dat personeelsleden met een migratieachtergrond een grote meerwaarde zou kunnen betekenen voor het bereiken en betrekken van een diverse doelgroep. Een (beperkt) aantal andere respondenten geven aan dat men wel zoekt naar mensen met een migratie achtergrond voor bepaalde functies maar er geen of zeer weinig vindt met de juiste scholing en/of competenties. Een kleine minderheid benadrukt het belang om alle geledingen van de organisatie te diversifiëren (inclusief het management en de raad van bestuur).

De volgende drie categorieën het 'bereiken', 'aantrekken' en 'betrekken' van mensen met migratieachtergrond gaan telkens over de relatie met de doelgroep. Hoewel deze uitdagingen uiteraard kunnen overlappen in de praktijk, onderscheiden we ze hier omdat ze elk een eigen logica hebben. De antwoorden binnen deze drie verwante categorieën kwamen voor elke categorie ongeveer even vaak voor (telkens tussen de 50 en 60 van de 545). Bereiken wijst op de intentie de organisatie zichtbaar te maken naar etnisch-culturele minderheden toe. Het gaat hier in de eerste plaats om contact maken met mensen met migratieachtergrond die tot de doelgroep

van de organisatie behoren. Verschillende organisaties lijken een kloof tussen hun werking en mensen met migratieachtergrond vast te stellen. Respondenten hebben het gevoel dat ze vaak niet gekend zijn bij mensen met migratieachtergrond en soms ook niet goed weet hoe men ze kan aanspreken en welke wijze van communicatie daarvoor het best past.

Aantrekken wijst op ingrepen van en in de organisatie om die aantrekkelijk te maken voor etnisch-culturele minderheden. Het gaat hier dan in het algemeen vaak over het herzien van het aanbod met aandacht voor de noden, interesse en gevoeligheden van mensen met een migratieachtergrond. Sommigen hebben het dan over het inspelen op doelgroep specifieke noden en vragen, anderen spreken over het verlagen van drempels (toegankelijkheid) of manieren om het aanbod van activiteiten aantrekkelijker te maken voor mensen met andere culturele gebruiken en gevoeligheden (e.g. voeding, onderwerpen, programmatie), nog anderen wijzen op het belang van sensibiliseren rond thema's en de doelgroep informeren over hun activiteiten. In sommige antwoorden wordt de link gemaakt tussen aantrekken en 'betrekken', wanneer men aangeeft dat men het aanbod graag in samenspraak met mensen met migratieachtergrond wil herzien.

Betrekken wijst op een interne dynamiek tussen mensen met een migratieachtergrond en andere deelnemers en personeelsleden in een middenveldorganisatie. Het is duidelijk dat heel wat organisaties zoekende zijn naar hoe ze dit het best aanpakken. Het gaat hier in het algemeen over de uitdaging om te zorgen dat burgers met een migratie-achtergrond actief betrokken worden op de werking van de organisatie en de samenwerking intenser, duurzamer en goed ervaren wordt. De antwoorden gaan hier over de interactie op de werkvloer en interactie tussen deelnemers met een nadruk op gelijkwaardige participatie. Verschillende respondenten wijzen op de noodzaak aan inclusief werken. Dit gaat onder andere over het faciliteren van uitwisseling, het gezamenlijk maken van beslissingen en het belang van kennis over de achtergrond van de ander.

Een aantal respondenten verwijzen in dat verband ook naar de organisatiecultuur en sfeer van de organisatie. omdat ze het belangrijk vinden dat mensen met migratieachtergrond zich betrokken en uitgenodigd voelen om samen vorm te geven van praktijken in de organisatie.

Een (relatief klein) aantal respondenten benadrukken dat het belangrijk is om methodieken en gebruiken in de organisatie kritisch in vraag te stellen, ermee te experimenteren en de strategie en het beleid mogelijk fundamenteel te herzien om de betrokkenheid van mensen met migratie achtergrond echt mogelijk te maken. Ook het vertegenwoordigd zien van mensen met

migratieachtergrond in alle geledingen van de organisatie (zie ook diversifiëren personeelsbestand) en het werken aan de attitudes van bestaande medewerkers wordt verschillende keren aangehaald als werkpunt. In die zin leunt deze categorie soms sterk aan bij de zelfkritisch subcategorie over 'omgaan met culturele verschillen' en de volgende categorie.

De volgende antwoordcategorie hebben we omschreven als 'de mindset aanpassen aan de nieuwe realiteit'. Heel wat antwoorden (ongeveer 50 van de 545) beschrijven de uitdaging om de denkwijze van een organisatie, haar leden, personeel en management aan te passen aan de nieuwe diverse realiteit. Deze antwoorden wijzen dus op een interne uitdaging en de nood van organisaties om zichzelf te bevragen omtrent het thema diversiteit. Ze doen uitschijnen dat er in heel wat organisaties een gebrek aan openheid, solidariteit, gevoeligheid en misschien zelfs een gebrek aan goodwill bestaat tegenover mensen met een migratieachtergrond. Verschillende antwoorden in deze categorie vermelden de volgende en gelijkaardige zaken als een uitdaging voor hun organisatie in de context van meer diversiteit: 'verdraagzaamheid', 'aanvaarding van diversiteit', 'wederzijds respect en begrip', 'openstaan voor vernieuwing', 'beseffen dat onze organisatie mensen met migratieachtergrond nodig heeft' en 'de eigen identiteit in vraag stellen'. Deze categorie leunt opnieuw sterk aan bij de zelfkritische subcategorie van 'omgaan met culturele verschillen'. Er zijn dus duidelijk heel wat respondenten die het kritisch bevragen van hun organisatie als een belangrijke uitdaging zien.

De laatste antwoordcategorieën zijn: 'samenwerken', 'omgaan met het maatschappelijk debat', 'een vreedzame samenleving realiseren', 'structurele drempels wegwerken' en 'integratie bevorderen'. Er werden telkens tussen de 50 en 20 van de 545 antwoorden aan deze categorieën toegewezen. Ongeveer 50 antwoorden gaan over de belangrijke uitdaging om als organisatie mee wegeen op het maatschappelijk debat wat betreft de multiculturele samenleving en diversiteit. Een kleine subgroep vindt het hierbij essentieel om strijd te voeren tegen polarisering, discriminatie en racisme. De meerderheid van deze antwoordcategorie wil vooral een positief alternatief naar voor schuiven. Deze laatsten willen ijveren voor een inclusieve, tolerante en rechtvaardige samenleving. Ze willen dit realiseren door het verspreiden van een discours van rechtvaardigheid en verdraagzaamheid maar ook door de principes in de praktijk om te zetten en dus te tonen hoe het anders kan.

Sommige middenveldorganisaties benoemen structurele drempels wegwerken als een belangrijke uitdaging in de context van groeiende diversiteit. Armoede, hogere kwetsbaarheid en tewerkstelling worden door verschillende organisaties beschouwd als belangrijke drempels voor

mensen met migratieachtergrond. Daarna volgen scholing(sgraad) en ervaringen van racisme. Deze organisaties vinden het dan ook noodzakelijk om te werken rond deze drempels. Ze zien het als een deel van hun missie en mogelijk ook als een manier om de kloof met deze groep te overbruggen.

Een 25-tal antwoorden schuift samenwerking als een belangrijke uitdaging naar voren. Ze geven hierbij verschillende gradaties aan: van elkaar leren kennen en bruggen slaan, over dialoog en netwerken tot echt samenwerken. Ze lijken hiermee de ervaren kloof tussen organisaties en mensen met migratieachtergrond te willen overbruggen en zien het ook als een strategie om deze groep beter te 'bereiken' (zie boven). In de meeste gevallen wordt er enkel aangegeven dat er werkt moet gemaakt worden van bruggen slaan, in dialoog gaan, netwerken en samenwerken, maar niet met wie of waarom. Tot slot wijst een relatief klein, maar nog steeds substantieel deel van de antwoorden integratie als een uitdaging. Sommigen vermelden daarbij expliciet dat ze een rol (willen) spelen in het goed verloop van het integratieproces van nieuwkomers waaronder vluchtelingen.

Samenvattend 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 worden als uitdagingen die relevant zijn voor de dagelijkse werking. Het valt ook op dat zoveel respondenten 'taal' vermelden, het lijkt dat 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 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 insinueren 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.

3 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, 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 die 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 is dat een persoon met een migratie-achtergrond in 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 bevraagd 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 hebben in Vlaanderen 11,3% van de burgers een niet-EU herkomst (Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018, tabel 3.3.3a, p.137-138¹⁰). Dit cijfer moet in het achterhoofd gehouden worden bij het interpreteren van de cijfers over de aanwezigheid van mensen met een niet-EU migratieachtergrond in middenveldorganisaties¹¹. We vergelijken in wat komt de diversiteit in de diverse geledingen van de organisatie met dit referentiegeval. 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.

3.1 Aandeel personen met een 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 deze 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' (95-100%). Bij organisaties die de categorie 'niemand' en 'enkelen' invullen, observeren we een duidelijke ondervertegenwoordiging van mensen met een niet-EU migratieachtergrond¹². We maken hier een conservatieve inschatting van de ondervertegenwoordiging. We mogen er immers van 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 migratieachtergrond over de verschillende leeftijdsgroepen. We weten dat de etnisch-culturele diversiteit

¹⁰ 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 ondervertegenwoordiging van burgers met een buitenlandse herkomst (of zoals hier verwoord 'migratieachtergrond') (licht) onderschat wordt.

¹¹ 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.

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

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, vernaauwd 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.

Tabel 6: aandeel van personen met een migratie-achtergrond in verschillende geledingen van middenveldorganisaties

Aandeel personen met een migratieachtergrond in organisatie	Ondervertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Oververtegenwoordiging	To
Bereikte doelgroep	40%	28,1%	31,9%	10
<i>Aantal</i>	143	101	115	35
Leden/donateurs	62,9%	19,80%	17,30%	10
<i>Aantal</i>	131	41	36	20
Vrijwilligers	78%	12,70%	9,4%	10
<i>Aantal</i>	232	38	28	29
Betaald personeel	70,50%	17,40%	12,10%	10
<i>Aantal</i>	227	56	39	32
Hoogst bestuursorgaan	92,20%	4,70%	3,20%	10
<i>Aantal</i>	353	18	12	38

In het algemeen bevestigen de percentages in tabel 6 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. 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 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 survey¹³ binnen het kader van CSI Flanders.

Hieronder bespreken we de resultaten per voor de verschillende geledingen afzonderlijk in meer detail.

3.1.1 Bereikte doelgroep

Van alle organisatieniveaus is ‘de bereikte doelgroep’ met voorsprong het niveau waarin we het grootste aandeel mensen met een niet-EU migratieachtergrond aantreffen. Desalniettemin bevinden veertig procent van de organisaties zich tussen het bereiken van ‘niemand’ tot ‘enkelen’ met een migratieachtergrond. Meer dan een vierde van de bevroegde organisaties bereikt een ‘kleine minderheid’, wat de categorie is waarin de diversiteit in de bevolking het best wordt gereflecteerd of zelfs in beperkte mate oververtegenwoordigd.

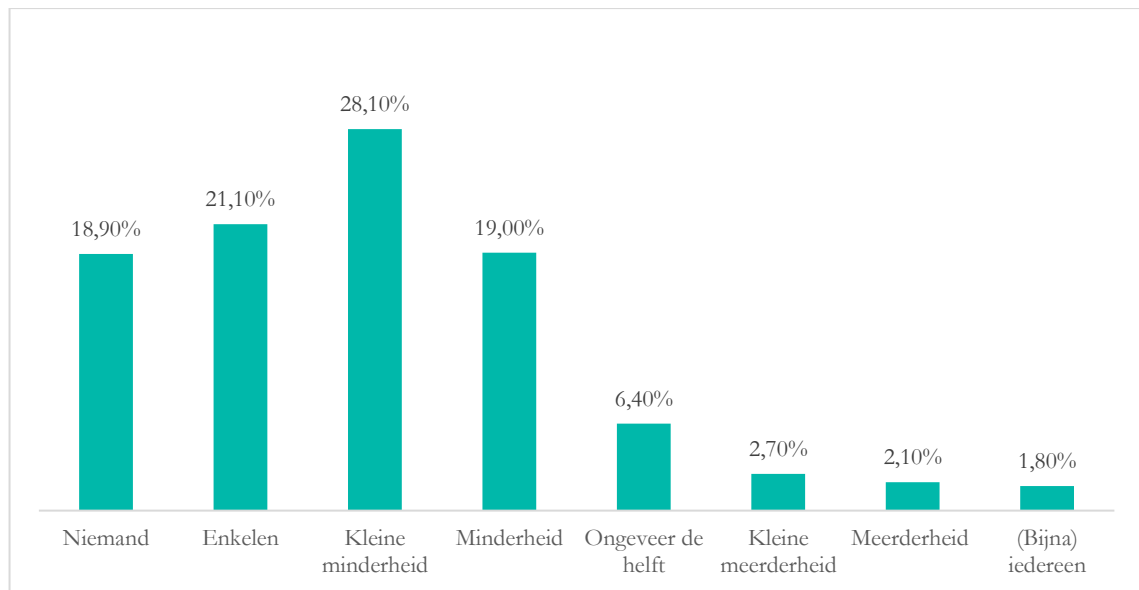
Als we de categorieën uit

Figuur 2 ‘minderheid’ (19%), ‘ongeveer de helft’ (6%) en ‘kleine meerderheid’ (3%) samen nemen zouden we kunnen stellen dat ongeveer een op vier Vlaamse middenveld organisaties een sterk ‘gemixte’ doelgroep bereikt wat migratieachtergrond betreft. Al moet men daar dan wel bij opmerken dat mensen met een migratieachtergrond dan meestal in de minderheid zijn.

¹³ De diversiteitsnota over de lokale survey is terug te vinden via <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/diversiteit-van-het-lokaal-middenveld-0>

Als we de drie categorieën optellen waar mensen met een migratieachtergrond een meerderheid van de bereikte doelgroep uitmaken komen we op 7% van de organisaties. Iets minder dan 2% van de bevroegde organisaties bereiken (bijna) uitsluitend mensen met een migratieachtergrond. Waarschijnlijk gaat het hier over organisaties die expliciet mensen met een migratieachtergrond als doelgroep heeft en/of organisaties in buurten met een groot aandeel mensen met een migratieachtergrond.

Figuur 2: aandeel personen met niet-EU migratieachtergrond in bereikte doelgroep

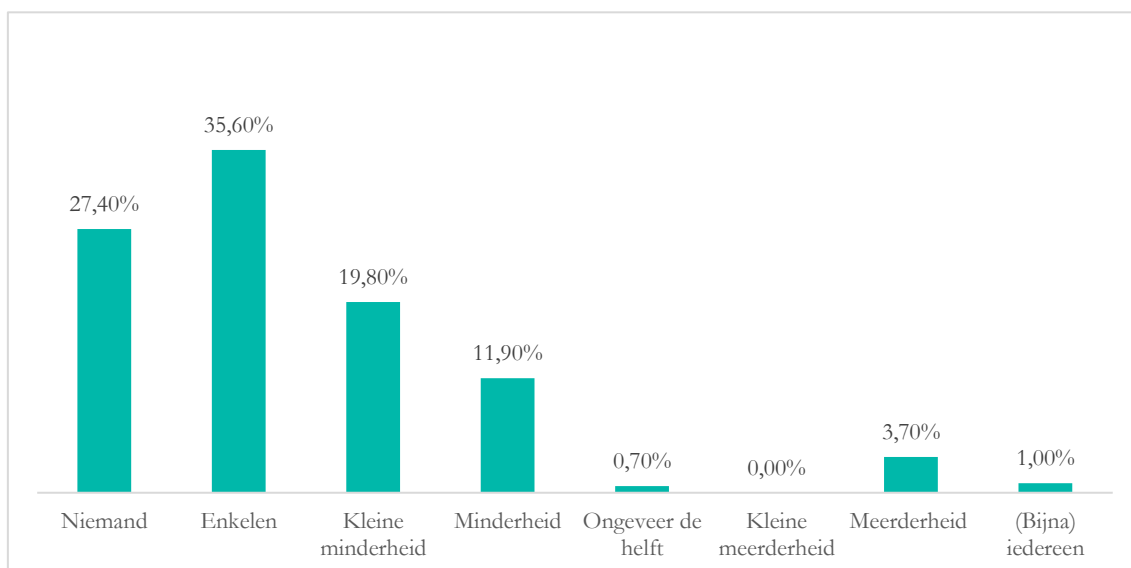


3.1.2 Leden en donateurs

Het aandeel mensen met een migratieachtergrond onder de leden en donateurs van Vlaamse middenveldorganisaties laat ongeveer dezelfde trend zien als degene die we zonet hebben beschreven voor de bereikte doelgroep, toch zijn er een aantal zaken die opvallen. We vergelijken met de cijfers voor doelgroep, omdat we ervan uitgaan dat leden en donateurs actiever aan de organisatie deelnemen dan de leden van de doelgroep. Zo is de groep organisaties die 'niemand' (27%) of 'enkelen' (36%) met migratieachtergrond onder hun leden en donateurs heeft beduidend groter in vergelijking met de bereikte doelgroep (19 en 21%). Het aantal organisaties van wie het aandeel leden en donateurs 'ongeveer de helft' bedraagt is dan weer opvallend klein (1%), maar de groep met een 'meerderheid' of '(bijna) iedereen' met migratieachtergrond is iets groter onder leden en donateurs in vergelijking tot de bereikte doelgroep.

Dit geeft een beeld dat in de meeste middenveldorganisaties leden met een niet-EU migratieachtergrond volledig afwezig of sterk ondervertegenwoordigd zijn (in meer dan 60% van de organisaties). Toch reflecteert het leden- en donateurenbestand van één derde van de Vlaamse organisaties goed de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving ('kleine minderheid tot minderheid'). Wat het leden- of donateurenbestand betreft zijn de Vlaamse middenveldorganisaties over het algemeen dus minder 'gemixt' wat betreft wel of geen migratieachtergrond dan de bereikte doelgroep. Een nadere analyse van het type organisatie kan ons waarschijnlijk helpen om deze verschillen nader te verklaren.

Figuur 3: aandeel personen met niet-EU migratieachtergrond bij leden/donateurs¹⁴



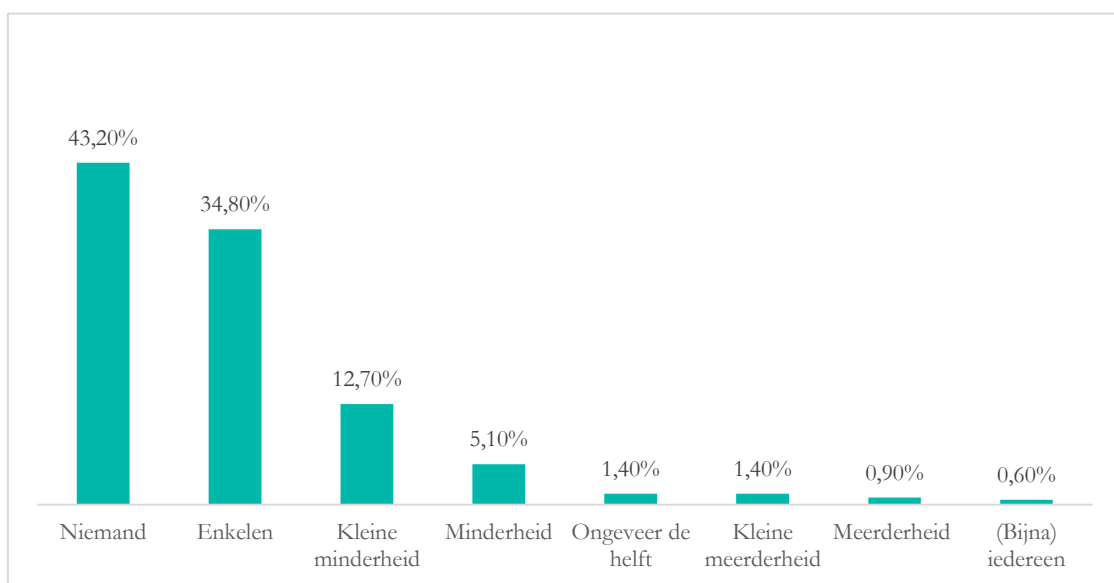
3.1.3 Het vrijwilligersbestand

Als we kijken naar het vrijwilligersbestand komen we dichterbij 'de kern' van de organisatie in de zin dat we verwachten dat vrijwilligers over het algemeen meer inbreng en beslissingsmacht hebben over het reilen en zeilen van een middenveldorganisatie dan leden en mensen van de doelgroep die zich niet engageren als vrijwilliger. Meer dan drie op vier organisaties (78%) heeft 'niemand' (43%) of 'enkelen' (35%) geantwoord op de vraag hoeveel vrijwilligers met een niet-EU achtergrond er zijn. Middenveldorganisaties met een groot aandeel vrijwilligers met migratieachtergrond zijn uitzonderlijk. Slechts 4% van de organisaties heeft ongeveer of meer dan de helft vrijwilligers met een niet-EU migratie-achtergrond.

¹⁴ 14 Organisaties zonder leden/donateurs zijn in deze weergave niet opgenomen.

Het valt op dat als we het vrijwilligersbestand vergelijken met het betaald personeel we bijna geen verschillen zien in het aandeel mensen met migratieachtergrond (zie volgende sectie). Theoretisch hadden we verwacht dat het aandeel mensen met migratieachtergrond onder vrijwilligers mogelijk groter was omdat dit een vorm van participatie is die mogelijk laagdrempeliger is, maar dat blijkt hier dus niet het geval. Op basis van onze data zijn vrijwilligerswerkingen van Vlaamse middenveldorganisaties niet meer (of minder) divers dan de personeelswerking.

Figuur 4: aandeel personen met niet-EU migratieachtergrond in het vrijwilligersbestand¹⁵



3.1.4 Het betaald personeel

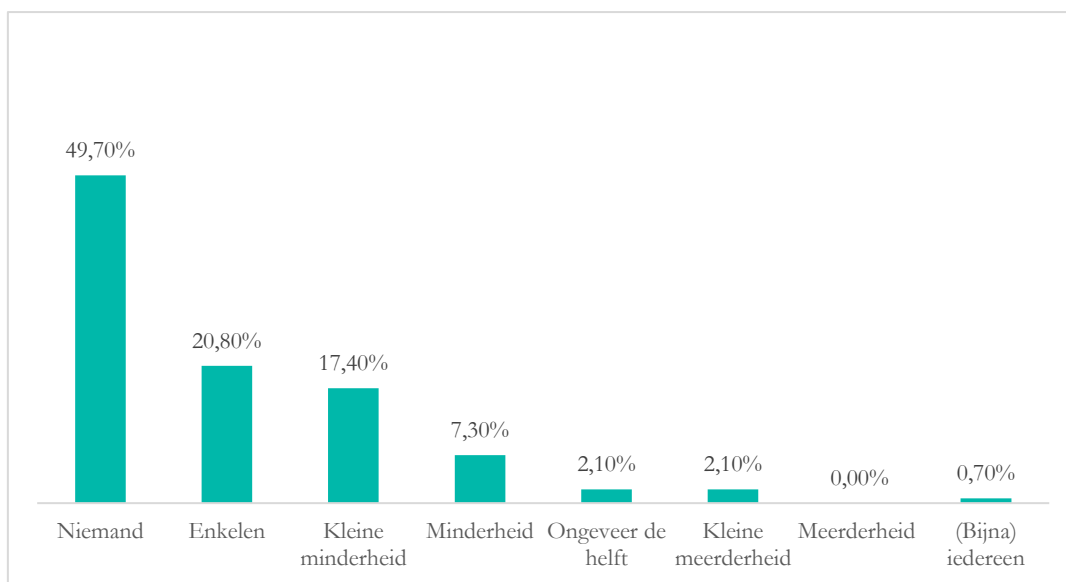
Het patroon van het aandeel mensen met migratieachtergrond onder het betaald personeel lijkt sterk op dat van de vrijwilligers. Ongeveer 70% (cumulatief percentage) van de organisaties bevinden zich in de categorieën ‘niemand’ en ‘enkelen’. De helft (50%) van alle bevroegde middenveldorganisaties heeft ‘niemand’ met een niet-EU migratieachtergrond in haar personeelsbestand. Ongeveer 17% heeft een min of meer representatief aantal personen met een niet-EU migratie-achtergrond in dienst. Het aantal organisaties met ‘ongeveer de helft’ (2%) en een ‘kleine meerderheid’ (2%) personeel met migratieachtergrond is telkens lichtjes hoger in vergelijking met het vrijwilligersbestand (1 en 1%).

¹⁵ Organisaties zonder vrijwilligers zijn in deze weergave niet opgenomen.

Verder zijn er opvallend minder organisaties met ‘enkelen’ met niet-EU migratieachtergrond onder het betaald personeel (21%) dan ‘enkelen’ met migratieachtergrond onder hun vrijwilligers (35%). In vrijwilligerswerkingen zou het dus vaker voorkomen dat er slechts ‘een enkeling’ met een migratieachtergrond deelneemt terwijl we onder het personeel vaker ofwel niemand ofwel een aantal mensen met migratieachtergrond aantreffen.

Op basis van de beschikbare gegevens kunnen we niet duidelijk zeggen of het hier gaat om een bewuste strategie van het management en of het gelinkt is aan de aard van de organisaties en/of waarom en hoe men inzet op diversiteit.

Figuur 5: aandeel personen met niet-EU migratieachtergrond binnen het betaald personeel¹⁶



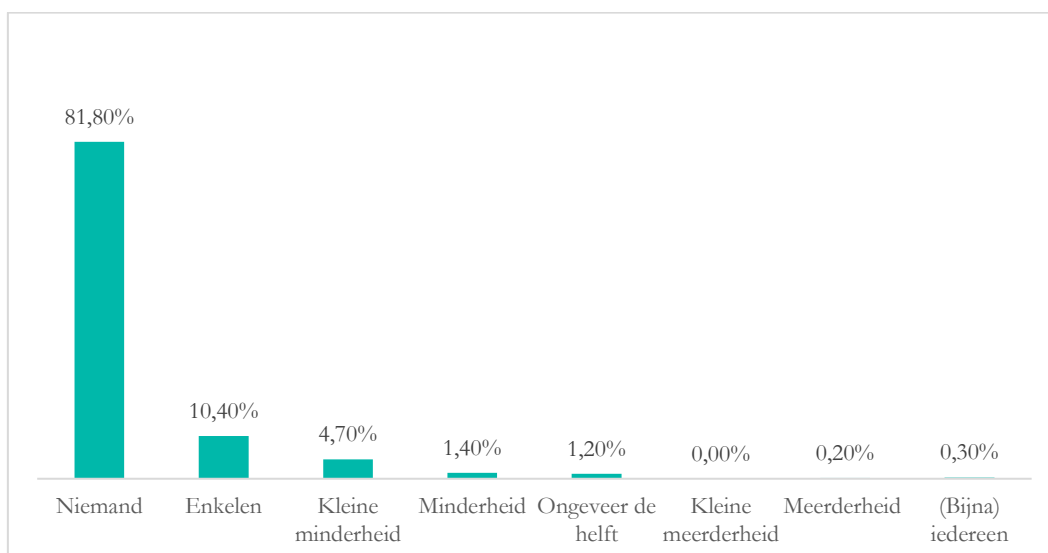
3.1.5 Het hoogste bestuursorgaan

In de hoogste bestuursorganen van Vlaamse middenveldorganisaties komen we amper mensen met een niet-EU migratieachtergrond tegen. Het patroon van de antwoorden lijkt sterk op de twee voorgaande maar hier is het nog scherper afgetekend. In 92% van de bevroegde organisaties zien we ‘niemand’ (82%) of slechts ‘enkelen’ (10%) met een migratieachtergrond. In de overgrote meerderheid zetelt er dus niemand met een niet-EU migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan. Bij ongeveer één op twintig organisaties (5%) zetelt een kleine minderheid mensen met een migratie-achtergrond in het bestuur. Iets meer dan één op honderd (1%)

¹⁶ Organisaties zonder betaald personeel zijn in deze weergave niet opgenomen.

organisaties geeft aan dat er ‘ongeveer de helft’ mensen met migratieachtergrond zetelen in hun hoogste bestuursorgaan. Het aandeel organisaties waar mensen met een migratieachtergrond in de meerderheid zijn in die bestuursorganen is miniem.

Figuur 6: aandeel personen met niet-EU migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan



3.2 Aandeel personen met een 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. Hoewel veel organisaties ‘niemand’ tot ‘enkelen’ bereiken weten we dat Vlaamse middenveldorganisaties toch sterk kunnen verschillen in de mate waarin ze etnisch-culturele diversiteit opnemen in hun geledingen. Het in kaart brengen en trachten begrijpen van deze verschillen lijkt ons empirisch en theoretisch interessant. Hieronder bekijken we per geleding van de organisatie – doelgroep, vrijwilliger enz. – het gemiddeld aandeel mensen met migratieachtergrond voor de verschillende thematische groepen (thema 2) die hierboven ook al aan bod kwamen (zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**)¹⁷.

3.2.1 Diversiteit binnen de bereikte doelgroep naargelang thema

Tabel 7 toont de onder-, proportionele of oververtegenwoordiging van mensen met een niet-EU migratieachtergrond binnen de bereikte doelgroep voor verschillende, thematisch opgedeelde, segmenten van het middenveld.

¹⁷ Omdat de vraag over donateurs/leden merkbaar minder vaak beantwoord werd dan de andere vragen, bespreken we deze geleding hieronder niet.

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 welzijnsinstellingen¹⁸. Deze verschillen zijn mogelijk te verklaren doordat in 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 zelforganisaties 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. 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' beschouwen¹⁹. 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 economie loslaten valt op dat

¹⁸ Cumulatief percentage van 'kleine meerderheid', 'meerderheid' en '(bijna) iedereen', i.e. 60% of meer bereikte doelgroep met niet-EU migratie-achtergrond.

¹⁹ 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.

toch vier op de tien organisaties een bereikte doelgroep heeft die de diversiteit in de samenleving min of meer weerspiegelt.

Bij de sociaal-culturele 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.

Tabel 7: diversiteit binnen bereikte doelgroep naargelang thema

Diversiteit bereikte doelgroep naargelang thema	Ondervertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Oververtegenwoordiging	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

3.2.2 Diversiteit binnen het vrijwilligersbestand naargelang thema

Zoals we hierboven reeds 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 leden/donateurs en zeker in vergelijking met de bereikte doelgroep. 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.

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 migratieachtergrond. 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 8: 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

3.2.3 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 9: diversiteit in het betaald personeel naargelang thema

Diversiteit betaald personeel naargelang thema	Ondervertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Oververtegenwoordiging	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

3.2.4 Diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan naargelang thema

Voor nagenoeg alle typen organisaties zetelt er niemand met migratieachtergrond in het hoogste bestuursorgaan (zie Tabel 10 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**) 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 10: diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan naargelang thema

Diversiteit hoogst bestuursorgaan naargelang thema	Ondervertegenwoordiging	Proportionele vertegenwoordiging	Oververtegenwoordiging	Totaal
Welzijnsinstelling	95,7%	2,9%	1,4%	100%
<i>Aantal</i>	66	2	1	69
Welzijnsvereniging	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



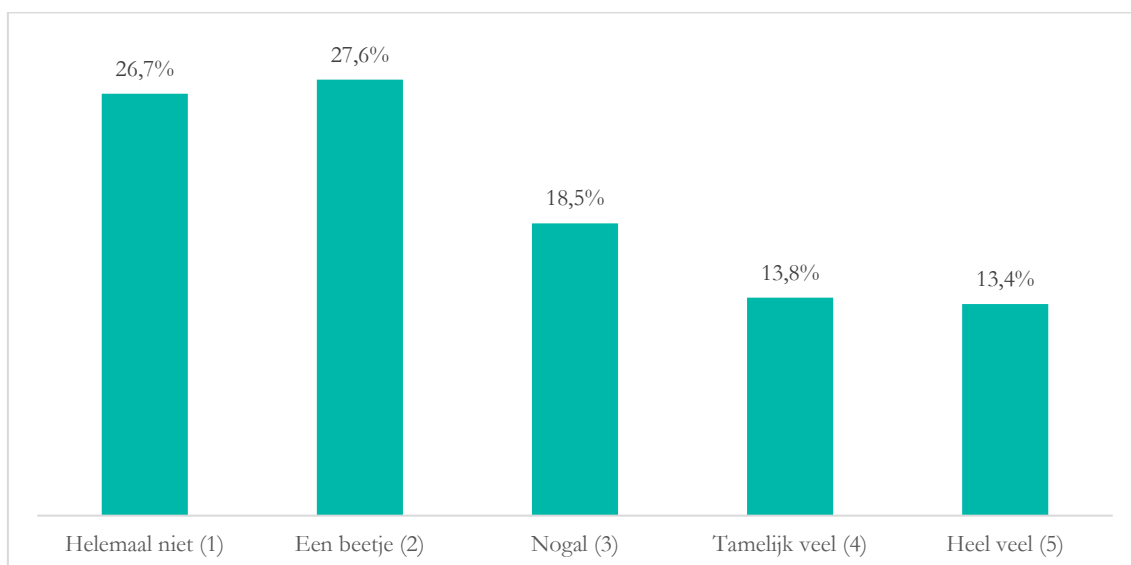
Werk, beroep, economie	92,7%	7,3%	0%	100%
<i>Aantal</i>	89	7	0	96
Gezondheid, ziekte, handicap	94,6%	3,6%	1,8%	100%
<i>Aantal</i>	53	2	1	56
Nieuwe sociale beweging	93,1%	0%	6,9%	100%
<i>Aantal</i>	27	0	2	29
Politieke organisatie	90,9%	9,1%	0%	100%
<i>Aantal</i>	10	1	0	11
Volwassenwerk	86,4%	4,5%	9,1%	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	86,7%	0%	13,3%	100%
<i>Aantal</i>	13	0	2	15

4 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. Andere items verwijzen onder meer naar ‘burgerinitiatief’, ‘onderneming’ en ‘sociale beweging’. 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 meer of minder 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 7). 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 7: 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 11: 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
Multiculturaliteit	1	0,414**	0,409**	0,375**	0,274**
Diversiteit bereikte doelgroep		1	0,551**	0,550**	0,387**
Diversiteit vrijwilligersbestand			1	0,402**	0,590**
Diversiteit betaald personeel				1	0,412**
Diversiteit hoogste bestuursorgaan					1

5 Interne aandacht voor diversiteit

Velen in het middenveld beschouwen de groeiende diversiteit in onze samenleving als een uitdaging voor hun organisatie (zie fFiguur 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. Het hoogst aantal respondenten per optie is 377, het laagste aantal is 368. **Tabel 12** geeft een gebundelde weergave van de antwoorden.

Ten eerste valt het op dat geen enkel aandachts- of actiepunt 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). Geen enkele van de gepresenteerde manieren van inzetten op diversiteit wordt dus gemiddeld genomen als zeer belangrijk beschouwd. 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 zeker 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 12: 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>Aantal</i>	131	94	90	44	9	368
<i>Gemiddelde: 2,2</i>						
<i>Standaardafwijking: 1,125</i>						
(interculturele) competenties van personeelsleden	30,2%	18,8%	26,1%	21,1%	3,9%	100%
<i>Aantal</i>	111	69	96	78	14	368
<i>Gemiddelde: 2,5</i>						
<i>Standaardafwijking: 1,229</i>						
Taalgebruik	29,7%	16,9%	27,5%	21,2%	4,7%	100%
<i>Aantal</i>	110	63	102	79	18	372
<i>Gemiddelde: 2,5</i>						
<i>Standaardafwijking: 1,247</i>						
Ontwikkelings/vormingsbeleid	31,7%	16,7%	31,2%	17,1%	3,4%	100%
<i>Aantal</i>	118	62	116	64	13	373
<i>Gemiddelde: 2,4</i>						
<i>Standaardafwijking: 1,194</i>						
Openheid voor verschillen in culturele en religieuze beleving (binnen organisatie)	21,7%	10,6%	20,8%	35,8%	11,1%	100%
<i>Aantal</i>	82	40	79	135	42	377

<i>Gemiddelde: 3</i> Standaardafwijking: 1,333						
Vrijwilligersbeleid	35,8%	19,4%	26,0%	14,9%	3,9%	100%
<i>Aantal</i>	132	71	96	55	15	368
<i>Gemiddelde: 2,3</i> Standaardafwijking: 1,213						
Samenstelling besluitvormingsorganen	36,2%	28,7%	22,9%	10,6%	1,6%	100%
<i>Aantal</i>	133	105	84	39	6	367
<i>Gemiddelde: 2,1</i> Standaardafwijking: 1,070						

6 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 (gebaseerd op de verschillende correlatiecoëfficiënten zie tabel 13 tot en met tabel 16 hieronder) blijkt het hebben van aandacht voor diversiteit een matig positief effect te hebben op diversiteit in de organisatie. De volgende paragrafen schetsen verbanden tussen de manier waarop aandacht besteed wordt aan diversiteit in een organisatie 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 (maar matig correlatiecoëfficiënt: 0.357, zie Tabel 13) verband terug²⁰. 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.

²⁰ Alleen organisaties die werken met vrijwilligers zijn meegenomen in de analyse.

Tabel 13: verband tussen aandacht voor diversiteit in vrijwilligersbeleid en diversiteit (niet-EU migratieachtergrond) van vrijwilligersbestand

	Aandacht vrijwilligersbeleid	Diversiteit vrijwilligersbestand
Aandacht vrijwilligersbeleid	1	0,357**
Diversiteit vrijwilligersbestand		1

** p < 0.01

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 (correlatiecoëfficiënt: 0.369, zie Tabel 14) verband op²¹.

Tabel 14: : verband tussen aandacht voor diversiteit in personeelsbeleid en diversiteit (niet-EU migratieachtergrond) van personeelsbestand

	Aandacht betaalde beroepskrachten	Diversiteit betaald personeel
Aandacht betaalde beroepskrachten	1	0.369**
Diversiteit betaald personeel		1

** p < 0.01

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 al iets sterker dan bij de voorgaande twee voorgaande factoren. Het verband blijkt iets sterker te zijn bij de bereikte doelgroep (correlatiecoëfficiënt: 0.398, zie tabel hieronder) in vergelijking met het vrijwilligersbestand (0.348) en het betaald personeel (0,269).

²¹ Organisaties die niet werken met betaalde krachten zijn niet meegenomen in de analyse.

Tabel 15: 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

Concreet betekent dit dat het investeren in interculturele competenties van de organisaties vooral effect heeft op het aantrekken van een meer diverse doelgroep dan het hebben van een divers vrijwilligerspool of personeelsgroep.

Eerder stonden we al stil bij taalgebruik als reden voor een tekort aan personen met een migratieachtergrond in de organisatie. We bekijken 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 en vrijwilligers. Voor beide organisatieniveaus is er een significant, maar zwak verband terug te vinden. Met een correlatiecoëfficiënt van 0.299 (zie Tabel 16) voor de bereikte doelgroep, 0.289 voor het vrijwilligersbestand en 0.168 voor het betaald personeel, is het duidelijk dat het hebben van aandacht voor diversiteit bij het taalgebruik van de organisatie zwak samenhangt op het aandeel personen met een migratieachtergrond in de bereikte doelgroep of in het vrijwilligersbestand en nog minder op het betaald personeel.

Tabel 16: verband tussen aandacht voor taalgebruik en de diversiteit (niet EU-migratieachtergrond) in 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

** $p < 0.01$

7 Redenen voor al dan geen diversiteit in organisatie

Er zijn verschillende mogelijke redenen waarom diversiteit al dan niet ontsloten/weerspiegelt wordt in de bevraagde middenveldorganisaties. Hieronder volgen dertien stellingen die we voorlegden aan de bevraagde Vlaamse middenveldorganisaties. Het gaat steeds om de inschatting van de organisaties zelf. 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 aan de lage kant. 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. 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 17: 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%
Aantal	199	55	15	4	5	278
Gemiddelde: 1,42 Standaardafwijking: 0,804						
Zij weten niet van het bestaan van uw organisatie	15,90%	24,20%	37,20%	16,30%	6,40%	100%
Aantal	43	66	101	44	17	271
Gemiddelde: 2,73 Standaardafwijking: 1,108						
Zij zijn liever lid/donateurs van organisaties binnen eigen etnisch-culturele kring	53%	21,30%	10,90%	10,80%	4%	100%
Aantal	111	45	23	23	8	210
Gemiddelde: 1,91 Standaardafwijking: 1,194						

In hun cultuur is het niet gebruikelijk om lid of donateur te zijn	52%	28,40%	7,50%	8,70%	3,30%	100%
Aantal	103	56	15	17	7	198
Gemiddelde: 1,83						
Standaardafwijking: 1,104						
Uw organisatie zoekt hen niet	37,60%	25,90%	18,40%	13,90%	4,30%	100%
Aantal	110	76	54	41	12	292
Gemiddelde: 2,21						
Standaardafwijking: 1,208						
Zij vinden de activiteiten van uw organisatie niet aansprekend	29,20%	35%	21,70%	11,80%	2,30%	100%
Aantal	69	83	51	28	5	237
Gemiddelde: 2,23						
Standaardafwijking: 1,067						
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%
Aantal	80	60	42	34	13	229
Gemiddelde: 2,30						
Standaardafwijking: 1,246						
Taal maakt het moeilijk dat ze betrokken zijn bij uw organisatie	30,20%	25%	20%	16,20%	8,60%	100%
Aantal	80	67	53	43	23	266
Gemiddelde: 2,48						
Standaardafwijking: 1,304						
Zij zijn voor uw organisatie moeilijk bereikbaar	21,10%	19,80%	30,10%	22,50%	6,50%	100%
Aantal	59	55	84	63	18	279
Gemiddelde: 2,73						
Standaardafwijking: 1,209						
In uw soort van organisaties is er niet echt plaats voor hen	70,80%	23,60%	3,80%	1,20%	0,50%	100%
Aantal	209	70	11	4	2	295
Gemiddelde: 1,37						
Standaardafwijking: 0,670						
Zij zijn niet gewend aan organisaties waarin zowel mannen als vrouwen participeren	50,90%	32,30%	9,60%	5,70%	1,70%	100%
Aantal	108	68	20	12	4	211
Gemiddelde: 1,75						
Standaardafwijking: 0,961						
In uw organisatie zijn er te weinig mede-allochtonen	30,10%	21%	22%	20,60%	6,30%	100%
Aantal	80	56	59	55	17	268
Gemiddelde: 2,52						

Standaardafwijking: 1,284						
Uw organisatie is hen liever kwijt dan rijk	94,10%	5,40%	0%	0,20%	0,30%	100%
Aantal	281	16	0	1	1	299
Gemiddelde: 1,07						
Standaardafwijking: 0,337						

7.1 Lidmaatschap/donateurschap belemmerd door lage inkomsten

We weten dat personen met een migratieachtergrond sterk oververtegenwoordigd zijn in de laagste inkomensgroepen (Van Robaey, Vranken, Perrin, & Martiniello, 2007) en dat het middenveld eerder 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 in middenveldorganisaties zou dus sociaaleconomisch kunnen zijn, bijvoorbeeld omdat er financiële drempels zijn (Coffé & Geys, 2005; Swerts, Hertogen, & Oosterlynck, 2017). Het beeld (zie **Tabel 17**) 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).

7.2 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 duidt 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 voorzaak voor het al dan niet bekomen van diversiteit. 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.

7.3 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 als het 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 wel 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.

7.4 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 1,8% en 0,5%).

8 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 sociaal-culturele middenveld is dit minder het geval, namelijk bij organisaties die bezig zijn met gezondheid, ziekte en handicap en (in mindere mate) 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 (grote) 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 sterk 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 hebben. 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 migratie-achtergrond 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 een positief effect heeft. Aandacht voor etnisch-culturele diversiteit bij het taalgebruik daarentegen heeft slechts een zwak positief effect.

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.

9 Referentielijst

- Blommaert, J., & Verschueren, J. (1994). Het Belgische migrantendebat de pragmatiek van de abnormalisering. 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., Buysschaert, 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.

10 Bijlagen

10.1 Bijlage 1: weergave van sector-themaopdeling

Tabel 18: sector-thema opdeling

Sector	Thema 3	Thema 2	Thema 1	
Welzijn	Welzijnsorganisaties	Welzijnsinstelling	Algemene welzijnsinstelling Jeugdhulp Gehandicaptenzorg	
		Welzijnsvereniging	Vereniging welzijn, armoede, sociale inclusie	
Sociale economie	Maatwerkbedrijven	Sociale economie	Sociale economie/maatwerkbedrijven	
Sociocultureel	Thema-of actiegroep	Werk, beroep, economie	Economie, werk, beroep Service-clubs	
		Gezondheid, ziekte, handicap	Gezondheid, ziekte, handicap	
		Nieuwe sociale beweging	Milieu & mobiliteit Zuiden & ontwikkeling Vrede, conflict, vluchtelingen	
		Politieke organisatie	Overige politieke actie of beweging	
	Sociaal cultureel werk	Volwassenenwerk		Seniorenorganisaties Vrouwenorganisaties Holebi-organisaties Volwassenenwerk Volwasseneneducatie Kunst, cultuur en meer
			Jeugdwerk	Jeugdorganisaties

		Etnisch-culturele organisaties	Etnisch-culturele organisaties
	Religieuze organisaties	Religieuze organisaties	Kerken en geloofshuizen Levenbeschouwelijke/religieuze organisaties

10.2 Bijlage 2: Toelichting van de gebruikte opdeling in negen thematische middenveldsegmenten

Tabel 19: sector-thema opdeling: negen categorieën van middenveldorganisaties

Welzijnsinstellingen	instellingen (geen verenigingen) die actief zijn in de gehandicaptenzorg, jeugdhulp en bredere welzijnsthema's	<i>Bv. centra voor algemeen welzijnswerk, Tele-onthaal, samenlevingsopbouw</i>
Welzijnsverenigingen	verenigingen (geen instellingen) die werken rond armoede, sociale inclusie en bredere welzijnsthema's	<i>Bv. verenigingen waar armen het woord nemen, sociale kruideniers</i>
Sociale economie	maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	
Werk, beroep, economie	vakbonden, beroeps- en werkgeversverenigingen en service-clubs	<i>Bv. confederatie Bouw, Vlaamse auteursvereniging</i>
Gezondheid, ziekte en handicap	patiëntenverenigingen, verenigingen actief rond bredere gezondheidsthema's	<i>Bv. CM, Sensoa, Holebifoon, Centrum ter preventie van zelfdoding, Similes</i>
Nieuwe sociale bewegingen	bewegingen die werken rond actuele maatschappelijke thema's zoals milieu,	<i>Bv. Fairtrade Belgium, Oxfam-solidariteit, Bond Beter Leefmilieu, Fietsersbond</i>

	mobiliteit, vrede, Noord-Zuid, vluchtelingen, ...	
Politieke organisaties	bewegingen die politieke actie voeren en positie innemen	<i>Bv. Liga voor de Mensenrechten, Vlaamse volksbeweging, Beweging.net</i>
Volwassenenwerk	Socioculturele organisaties voor volwassenen die zich richten op specifieke groepen of rond specifieke thema's werken	<i>Bv. seniorenorganisaties, vrouwenverenigingen, holebi-verenigingen, culturele fondsen, amateurkunstenfederaties, vormingsinstellingen, Vormingplus-centra</i>
Jeugdwerk	Socioculturele organisaties die groepsgericht werken voor/door kinderen en jongeren (van 3 tot 30 jaar)	<i>Bv. jeugdbewegingen, koepel van jeugthuizen, particuliere speelpleinwerkingen</i>
Etnisch-culturele federaties	verenigingen met en voor bepaalde groepen van etnisch-culturele minderheden	
Religieuze organisaties	organisaties die actief zijn rond religie, zingeving en levensbeschouwing	<i>Bv. Kerknet, Boeddhistische Unie van België, Federatie Vrijzinnig centra</i>