

VERSLAG

Lode Vermeersch en Lise Szekér

Datum: 17 mei 2019

Lode Vermeersch en Lise Szekér: Het Vlaamse middenveld beweegt. Volgt het jeugdwerk of vaart het een eigen koers?

Kort verslag:

- Het jeugdwerk bereikt verhoudingsgewijs veel meer vrijwilligers dan andere vormen van middenveld, maar stelt daar naar verhouding heel weinig personeel voor tewerk.
- Ondanks de publieke perceptie dat het jeugdwerk te “braaf” is geworden en weinig politiserend werkt, oordelen we als jeugdwerkers zelf dat we bovengemiddeld onze politieke rol opnemen, net zoals met onze gemeenschapsvormende en dienstverlenende rollen. (Breder in het middenveld werd op die vraag een iets minder hoge zelfinschatting gemaakt.)
- Een discussievraag is of we deze politieke rol op alle niveaus spelen, al lijkt dit voornamelijk bovenlokaal (Vlaams) en minder lokaal te spelen. We doen dit voornamelijk door de maatschappelijke belangen van onze doelgroep of achterban politiek te verdedigen, minder door thema’s op de maatschappelijke of politieke agenda te zetten of invloed uit te oefenen op het beleid rond specifieke thema’s.
- Het Vlaamse middenveld is geen perfecte afspiegeling van de samenleving wat betreft etnisch culturele diversiteit. Wel ziet 95% van het jeugdwerk (ter vergelijking: 66% van het middenveld) diversiteit als een uitdaging en scoren we ook bovengemiddeld in de samenstelling van onze doelgroep en vrijwilligers. In ons beroepskader en bestuursorganen zien we deze diversiteit echter nog steeds ondermaats.
- We hanteren voornamelijk zachte strategieën (openstaan, interculturele competenties van het personeel verwachten...) maar minder harde strategieën (aanwervingsbeleid, samenstelling van besluitvormingsorganen...) om een meer representatieve diversiteit na te streven in onze organisaties. We externaliseren de oorzaken hiervoor ook sterk, en leggen de verantwoordelijkheid daarmee deels buiten onze organisatie. Een discussievraag is of het geen tijd is voor meer harde strategieën.
- Het middenveld toont in vergelijking met 10 jaar geleden niet meer tekenen van corporatisering en nauwelijks meer managerialisme. Toch zien we wel meer commercialisering, waarbij commerciële inkomsten een doel worden. Verkopen we daarmee ook onze ziel? Voorlopig niet, de meeste verkopen zijn gerelateerd aan de missie en visie, al merken we wel dat organisaties meer naar commercialisering grijpen om de afname aan vb. overheidsinkomsten te compenseren.

Lang verslag:

CSI Flanders deed een grootschalige bevraging bij Vlaamse middenveldorganisaties over een aantal grote trends en uitdagingen in/voor het middenveld. Op www.middenveldinnovatie.be vind je een overzicht van alle publicaties.

Vrijwilligers en personeel

Jeugdwerk heeft een grotere vrijwilligersbasis dan het gemiddelde middenveld: de mediaan ligt op 122 vrijwilligers per organisatie (t.o.v. algemene mediaan van 29). Daarentegen heeft het jeugdwerk in verhouding een pak minder personeelsleden: de mediaan ligt bij ons op 8 (personeelsleden, geen VTE).

Het genderprofiel binnen het jeugdwerk is heel divers, vrouwen en mannen zijn evenwichtig aanwezig. We zien wel een oververtegenwoordiging van hooggeschoolden, en een ondervertegenwoordiging van mensen met migratieachtergrond en mensen met een economische kwetsbaarheid.

Het jeugdwerk heeft een vrij normaal ritme in het vrijwilligerswerk: er zijn iets meer moment gebonden vrijwilligers dan gemiddeld, maar dat lijkt ook niet onlogisch (denk bv. aan de combinatie met school en examens).

T.o.v. het middenveld in het algemeen mogen vrijwilligers in het jeugdwerk veel meer wegen op bestuurszaken en beleid. We zetten vrijwilligers ook veel meer in bij allerlei taken (praktische taken, het rekruteren en begeleiden van vrijwilligers...) dan de gemiddelde middenveldorganisatie.

Binnen het jeugdwerk is er een toename van 34% in backoffice-medewerkers, waarvan 22% communicatiemedewerkers. Dat is opvallend meer dan het algemene gemiddelde.

Discussievragen:

- Hoe kan het jeugdwerk nog meer laaggeschoolde en vrijwilligers met een economische kwetsbaarheid bereiken?
- Is de moment gebonden vrijwilliger de “nieuwe vrijwilliger”?

Politieke rol: hoe politiek geëngageerd is het middenveld/jeugdwerk nog?

Soms hoor je het verwijt dat het jeugdwerk zo “braaf” geworden is. We doen gemeenschapsvormend werk, maar het echt scherpe prikkelen van de maatschappij, zoals in de jaren 60, lijkt er wat uit te zijn. Is dat zo?

Hoe schat het jeugdwerk zichzelf in als het gaat om het opnemen van maatschappelijke rollen? Het jeugdwerk neemt zowel de gemeenschapsvormende, dienstverlenende als politieke rollen op. We schatten ons engagement t.a.v. die drie functies bovengemiddeld in. We vinden dus van onszelf dat we best nog veel proberen te wegen op de politiek om de samenleving te veranderen.

Waar situeert die politieke rol zich dan? Als we tegen de schenen durven schoppen, is dat dan vooral bovenlokaal? Of gebeurt dat ook lokaal, in lokale afdelingen en groepen? Uit de bevraging lijkt de politieke rol belangrijker voor organisaties die zich op het bovenlokale (Vlaamse) niveau organiseren dan voor zij op het lokale niveau.

Hoe vullen jeugdwerkorganisaties hun politieke rol in?

- Maatschappelijke belangen van doelgroep/achterban verdedigen (dit is de belangrijkste manier van het middenveld om aan die politieke rol te werken)
- Via het ontwikkelen van praktijken die aan het beleid/maatschappij tonen hoe het anders kan
- Thema's aan beïnvloeding doen van overheid en bedrijven
- Samenwerken met andere middenveldorganisaties
- Thema's op de maatschappelijke/politieke agenda zetten.

Van alle manieren om aan politisering te doen, blijft belangenbehartiging ook voor jeugdwerk de belangrijkste.

Kortom: het jeugdwerk is zeker nog maatschappelijk geëngageerd en streeft naar maatschappelijke verandering.

Diversiteit

Het Vlaamse middenveld is geen perfecte afspiegeling van de samenleving. Bv. de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving herkennen we (nog) niet in het middenveld. Moet het middenveld die afspiegeling zijn? Kan het dat?

66% van de bevroegde middenveldorganisaties ziet diversiteit als een uitdaging. Bij het jeugdwerk is dat 95%.

Het jeugdwerk scoort bovengemiddeld op vlak van diversiteit t.o.v. de sociaal-culturele sector. In welke mate weerspiegelen de organisaties de etnisch-culturele diversiteit in de maatschappij? Dat valt eerder tegen: hoewel het jeugdwerk het er beduidend beter van afbrengt dan de gemiddelde sociaal-culturele organisatie, blijft etnisch-culturele ondervertegenwoordiging de standaard. Bij de doelgroep en vrijwilligers zit het al beter, maar zeker in het personeel en het bestuur is er nog véél werk aan de winkel.

We hanteren voornamelijk zachte strategieën: openstaan voor diversiteit, verwachten van interculturele competenties van ons personeel etc. Harde strategieën zoals doelbewuste aanwerving van personeel, samenstelling van besluitvormingsorganen etc. worden minder gebruikt. Organisaties benoemen verschillende redenen dat we zo weinig etnisch-cultureel divers zijn. We externaliseren de redenen hiervoor vooral: de doelgroep kent ons niet, is moeilijk te bereiken...

Discussievragen:

- We zijn het erover eens dat diversiteit een uitdaging is, maar hoe benaderen we die uitdaging?
- Hoe kan je ook meer diversiteit bereiken in de 'hogere' structuren van je organisatie?
- Is het geen tijd voor meer harde strategieën?

Verzakelijking en commercialisering

Het middenveld (en dus ook jeugdwerk) vertoont ten opzichte van 10 jaar geleden niet méér tekenen van corporatisering (meer bedrijfsmatige bestuurders). Het toont ook nauwelijks méér tekenen van managerialisme: benchmarking, SWOT-analyses, het werken met meerjarenplanningen en indicatoren... zijn allemaal al vaste waarden in het jeugdwerk. Er is een tendens naar versterking van deze manier van werken, maar die is heel zacht.

We schatten wel in dat de afgelopen jaren er méér tekenen van commercialisering zijn, waarbij commerciële inkomsten een doel worden. Doen we dan ook aan uitverkoop? Verkopen we meer om inkomsten te halen en verkopen we daarmee ook onze ziel?

De onderzoeksgroep onderzocht daarvoor wat voor verkopen plaatsvonden: zijn die gerelateerd aan de missie of niet? In het algemeen zijn de meeste commerciële activiteiten nog steeds gerelateerd aan de missie en visie. Zo slecht is het met onze ziel dus nog niet gesteld.

Discussievragen:

- Hoe voelen wij dit aan? Is er sprake van toenemende commercialisering?
- Is er een toename in het jeugdwerk van commerciële activiteiten niet gelinkt aan de missie?

Interessante quote(s):

“Het jeugdwerk staat lichtjaren voor op het vlak van kwaliteit van de beleidsplanning. De kwaliteit in volwassenenwerk ligt pakken lager dan het jeugdwerk.”

“Het jeugdwerk scoort bovengemiddeld op het vlak van etnisch-culturele diversiteit t.o.v. de sociaal-culturele sector. Toch slaagt ook het jeugdwerk er nog niet in om deze weerspiegeling ook te realiseren binnen het personeelskader en de hoogste bestuursorganen.”

“We hanteren voornamelijk zachte strategieën om naar meer diversiteit te streven in onze organisaties. Is het geen tijd voor een hardere aanpak?”

“Moet elke organisatie een afspiegeling op vlak van diversiteit in de maatschappij of moeten we naar een gemiddelde voor de sector streven?”

“Als het middenveld naar commercialisering grijpt is dat vaak om verloren overheidsinkomsten te compenseren.”

Wat heeft jou verrast? Wat is dat ene element dat je zeker zal onthouden?

Waar kwamen veel vragen, opmerkingen, reacties of bedenkingen over?

Eén van de opvallende cijfers: 45% oververtegenwoordiging van de etnisch-cultureel diverse doelgroep in het jeugdwerk. Dat wil zeggen dat in 45% van de organisaties 20% of meer personen bereikt worden die omschreven worden als etnisch-cultureel divers. Het gemiddelde in de samenleving ligt op zo'n 11%. Voor de scope van het onderzoek werd een “proportionele vertegenwoordiging” omschreven als binnen het bereik “6-19%”.

We zien dat er nauwelijks toename is van managerialisme, maar we doen dat dus al heel sterk (zie de ingeburgerde praktijk van SWOT-analyses, benchmarking enzovoort). De vraag ging over een toename in de laatste 10 jaar, dus betekent gewoon dat er niet nog méér managerialisme werd geïntroduceerd.

Het commercialiseren van middenveldorganisaties wordt misschien ook wat veroorzaakt door de neiging om meer subsidies binnen te halen? Waarom commercialiseren organisaties? Is het omdat we kopiëren, omdat we het willen of omdat het niet anders kan? De onderzoekers merken dat het vooral dat laatste is: commercialisering is een noodmiddel om het slinken van overheidssubsidies te compenseren. Er is een complementariteit tussen commerciële middelen en andere middelen.

Er is nog een berg data, die nog niet allemaal verwerkt is. Zijn er vragen die we dieper uitgepluisd willen zien als sector? Zijn er plannen om dit over zoveel jaar te herhalen om te kunnen benchmarken? Neen, voorlopig niet. De ambitie is er wel, maar er zijn geen concrete plannen. Een herhaling van deze bevraging zou zeer interessant zijn. Het onderzoek is niet afgelopen, naast het kwantitatieve werk volgt nu nog een kwalitatief onderzoek waarbij we in gesprek gaan over concrete cases. De resultaten van dat onderzoek worden eind dit jaar gepresenteerd.

Hebben we zicht op het opleidingsniveau van de medewerkers? Nee, dit is niet bevraagd. De onderzoekers bevroegen wel welke competenties in toegenomen mate nodig zijn in de sector. We zien daar een sterke toename in jobspecifieke kennis, vaardigheden rond samenwerken en flexibiliteit. Voor het jeugdwerk zien we ook een grotere nood aan meer generalistische competenties: IT, management... We kunnen dat niet terugbrengen naar opleiding. Bij de nieuwe bevraging peilen we wel naar opleidingsniveau.

In september stellen de onderzoekers de finale resultaten over personeel en vrijwilligers voor. Vraag voor onderzoekers: contacteer collega's over de verhouding van middelen van subsidiërende overheid en eigen middelen. Zo krijgen we meer zicht op de effectieve verhouding tussen de middelen, waar we nu vaak met de natte vinger uitspraken over doen.

Wat onthoud je voor de toekomst van het jeugdwerk?

- We nemen onze politieke rol op, maar dit doen we voornamelijk enkel op bovenlokaal niveau. Moet ook het lokaal niveau hier geen rol in spelen?
- We hebben nog werk in het vergroten van de diversiteit binnen ons personeelskader en bestuursorganen.
- We moeten erover waken dat jeugdwerk zijn ziel niet verkoopt door te veel te commercialiseren om afgenomen overheidsinkomsten te compenseren.