

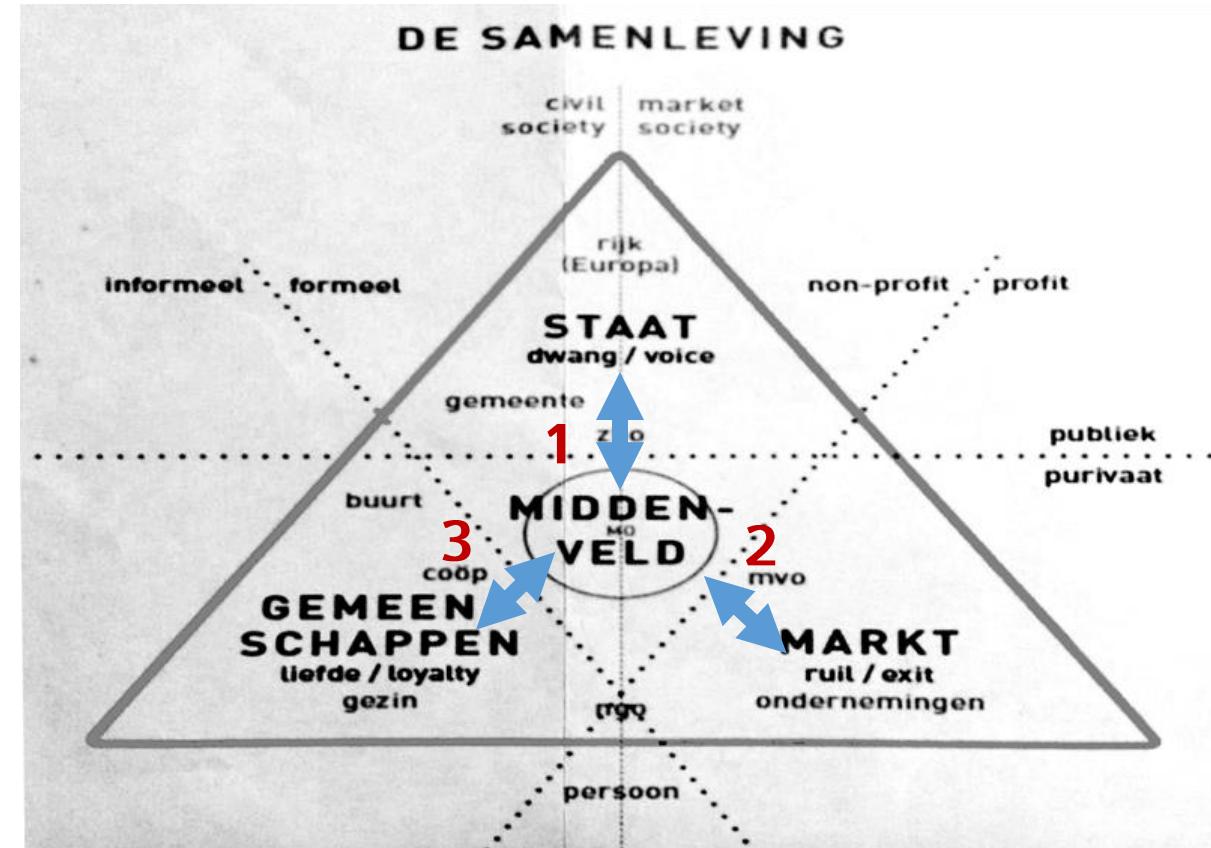
Hybridisering in het Vlaamse middenveld

Een kader



Conceptualisering

1. Verstaatsing
2. Vermarkting
3. "Vergemeenschappelijking"
(vb. Commons, zelfinitiatief,
grassroots, ...)



"Hybride organisaties [...] zijn entiteiten met twee of meer karakteristieken van maatschappelijke domeinen"

Hybridisering in het Vlaamse middenveld. Een terugblik

Padafhankelijkheid; ontwikkeling, omvang en structuur van het middenveld wordt verklaard door socio-politieke voorgeschiedenis

Omvang overheidsinvesteringen	Omvang middenveld	
	Klein	Groot
Klein	Statist (vb. Japan)	Liberal (vb. US, UK)
Groot	Social Democratic (vb. Scandinavië)	Corporatist (vb. België, Nederland)

België als 'corporatistisch toonbeeld'

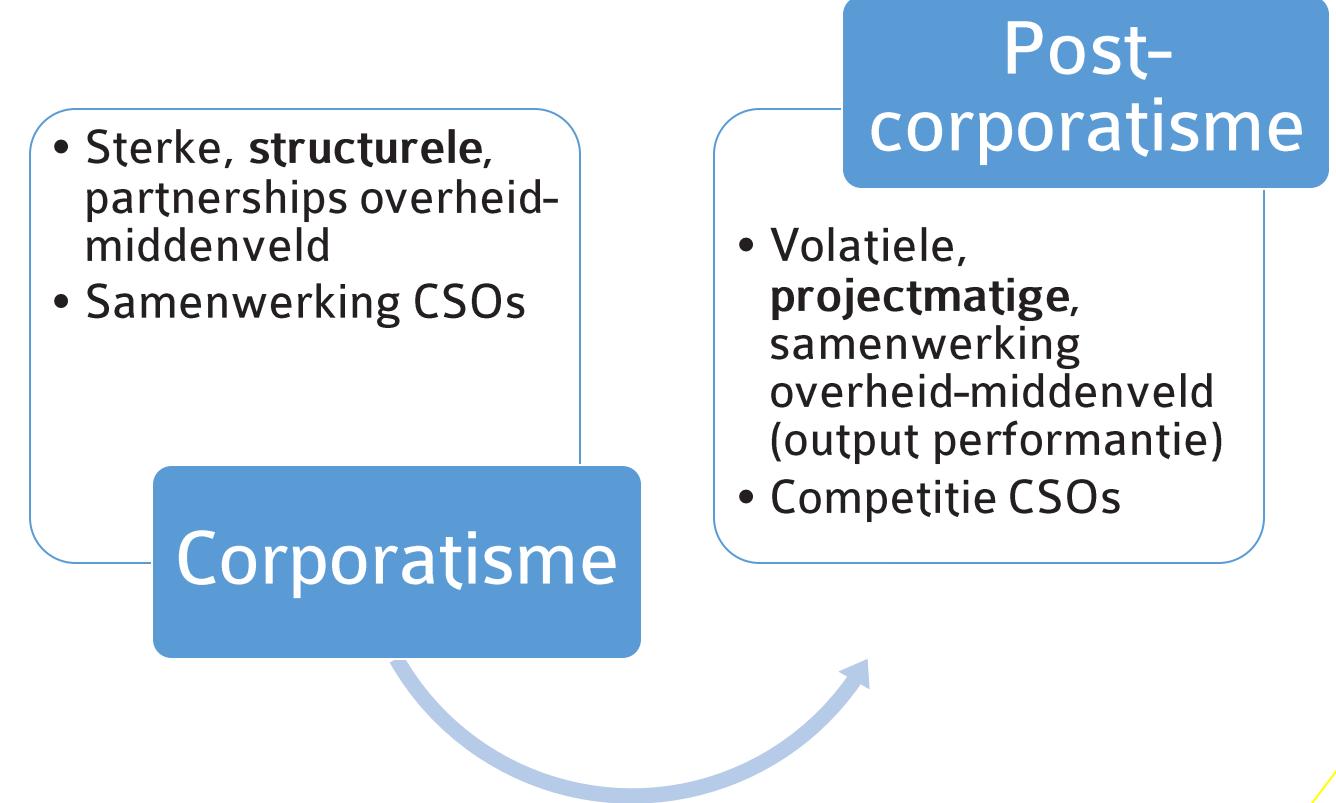


- Geënt op een combinatie van twee bestuurlijke tradities.
- Compromispolitiek resulteert in huidig institutioneel raamwerk
- 'Third Party Government': middenveld als **partner** van de overheid inzake dienstverlening

Verschuiving naar het post-corporatisme

Oorzaken

- Deregulering & creatie quasi-markt sociale dienstverlening
- Opkomst managerialism als ideal-typisch model voor intern beheer

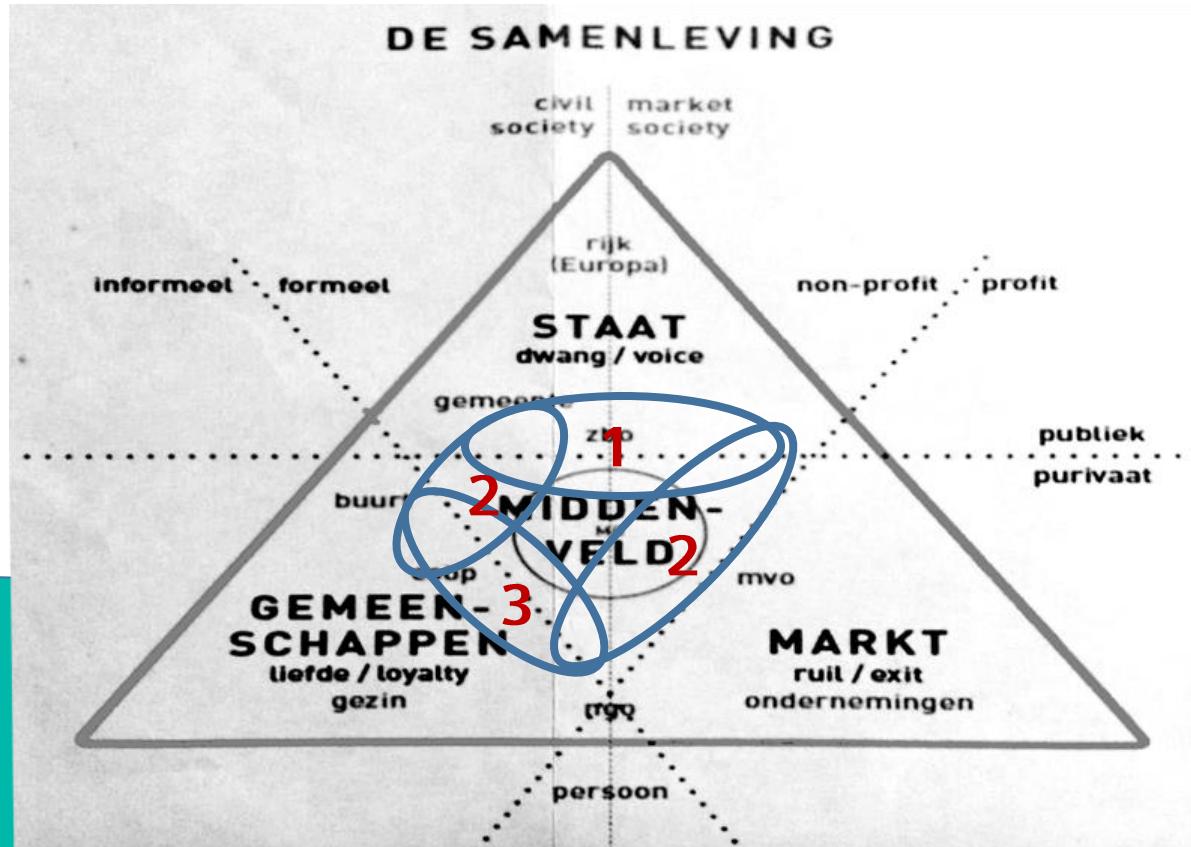


Snapshot

Hustinx, Verschueren & De Corte (2014)
“Organisational Hybridity in a Post-Corporatist Welfare Mix: The Case of the Third Sector in Belgium”

Organisational Hybridity in a Post-Corporatist Welfare Mix: The Case of the Third Sector in Belgium

Centrale vraag = In welke mate kunnen we het Vlaamse middenveld bestempelen als 'hybride'? (~empirische snapshot)



3 prototypische modellen

1. Corporatist hybrid CSO
2. Post-Corporatist hybrid CSO
3. Grassroots CSO

THE FLOOR IS YOURS #1

Drie prototypes

	Corporatist hybrid CSO	Post-Corporatist hybrid CSO	Grassroots CSO
Financiering	Publiek	Mix publiek - privaat	Privaat
HR	Betaald	Mix medewerkers - vrijwilligers	Vrijwilligers
Stakeholders	Homogeen (met focus op behoeften van de overheid)	Erkenning diversiteit stakeholders	Homogeen (met focus op vrijwilligers)
Taakinvulling	dienstverlening	Mix dienstverlening - advocacy	Advocacy
Autonomie	Eerder laag (overheid bepaalt de missie)	Overheid & CSO beslissen samen	Eerder hoog. (CSO bepaalt missie)
Waardenkader	Publieke waarden	Mix publieke-private waarden	Grassroot waarden

Methode

Sample Vlaamse middenveldorganisaties

- Actief in/rond a) armoedebestrijding, b) ouderenzorg, c) bijzondere jeugdzorg en d) inburgering van etnisch-culturele minderheden.
- Permanent & formeel karakter (betaalde werknemer)

Dataverzameling

- Online survey gericht op directeur van de organisatie
- Meet de variabelen beschreven in de ideaaltypes

TABLE 2. Positioning of Flemish TSOs along different dimensions of hybridity (% and N)

% (N)	Corporist hybrid	Post-corporist hybrid	Grassroots
Financing	71.2 (168)	15.7 (37)	13.1 (31)
HR	80.8 (156)	13.0 (25)	6.2 (12)
Ownership: stakeholders	46.0 (116)	40.9 (103) *	13.1 (33)
Role perception	78.5 (197)	16.3 (41)	5.2 (13)
Autonomy	18.7 (44)	46.8 (110)	34.5 (81)
Value framework	9.1 (23)	67 (171) **	23.0 (58)

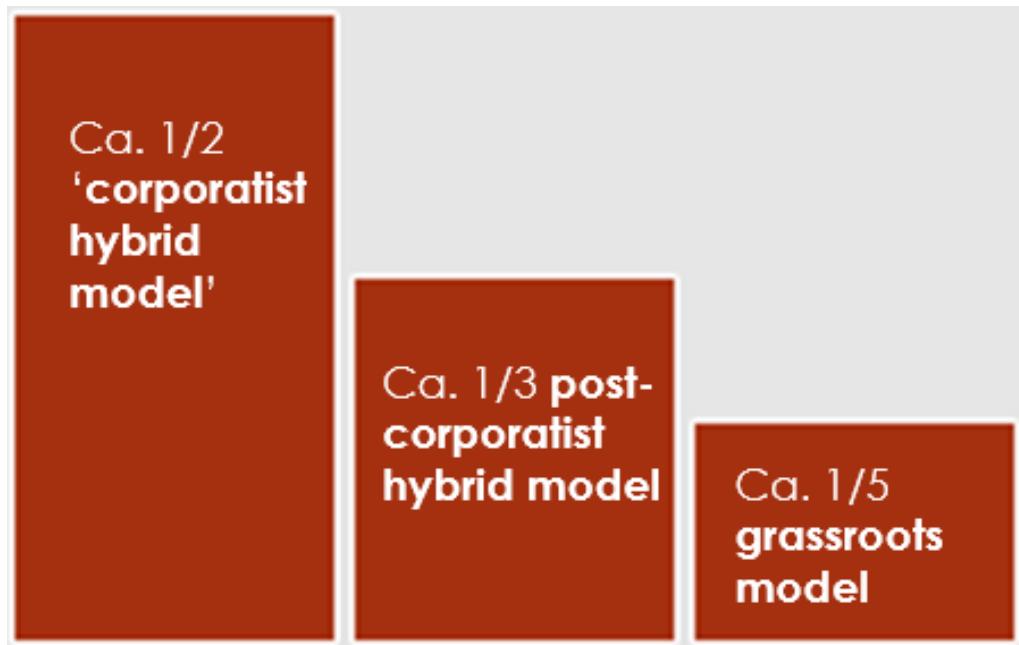
Notes: * sum of ‘mixed stakeholders’ and ‘moderate/weak support for both stakeholders’;

** sum of support for public and grassroots values is ‘equally strong’ and ‘equally moderate’.

TABLE 4. Distribution of TSOs over the clusters per welfare domain, and per type of organisation within each welfare domain (% and N)

%	(N)	CLUSTERS			Total
		1 (Corporatist)	2 (Post-corporatist)	3 (Grassroots)	
SECTOR					
POVERTY		36.4 (48)	44.7 (21)	42.9 (21)	39.5 (90)
Vocational training and work		60.4 (29)	57.9 (11)	14.3 (3)	48.9 (43)
Social housing companies		20.8 (10)	0 (0)	0 (0)	11.4 (10)
Centres for general welfare		10.4 (5)	5.3 (1)	.0 (0)	6.8 (6)
Societies where poor raise voice		0 (0)	15.8 (3)	9.5 (2)	5.7 (5)
Other material and social services		8.3 (4)	21.1 (4)	76.2 (16)	27.3 (24)
ELDERLY CARE					
Residential facilities (resthouses)		31.3 (5)	36.4 (4)	27.3 (3)	31.6 (12)
Non-residential facilities		68.8 (11)	63.6 (7)	72.7 (8)	68.4 (26)
YOUTH CARE					
Residential facilities		37.1 (49)	23.4 (11)	20.4 (10)	30.7 (70)
Ambulant facilities		28.6 (14)	0 (0)	10.0 (1)	21.4 (15)
ETHNIC MINORITIES					
Facilities aimed at integration		13.6 (18)	8.5 (4)	14.3 (7)	12.7 (29)
Other material and social services		50.0 (9)	25.0 (1)	14.3 (1)	37.9 (11)
N (100%)		132	47	49	228

Resultaten



Contextualisering

- Die vier welvaartsdomeinen kennen een gelijke graad van hybridisering.
- Binnen de welvaartsectoren heterogeniteit qua organisatiemodellen
 - Over-representatie corporatistische model: CSOs gericht op versterking van professionele skills, sociale huisvesting, OCMW's, residentiële ouderenzorg & integratiediensten.
 - Over-representatie grassroots model: CSOs die materiële en sociale dienstverlening voorzien, organisaties waar armen het woord nemen, minderheidsorganisaties (expressief), zelfhulporganisaties (integratie)

In de diepte

Hustinx & De Waele (2015), Managing Hybridity in a Changing Welfare Mix:
Everyday Practices in an Entrepreneurial Nonprofit in Belgium

Managing Hybridity in a Changing Welfare Mix: Everyday Practices in an Entrepreneurial Nonprofit in Belgium

"Hybride organisaties [...] zijn entiteiten met twee of meer karakteristieken van maatschappelijke domeinen"

→ Hoe komen deze verschillende sectorale kenmerken tot uiting op de werkvloer?

Methode

- Een bewust gekozen Vlaamse middenveldorganisatie: **sociale kruidenier** die representatief is voor het post-corporatistische model.
- Kwalitatieve dataverzameling door diepte-interviews (twee stafleden), interactie op de werkvloer, observatie en documentanalyse.

Vier institutionele logica's...

'Participatieve sociale onderneming logica' als innovatief antwoord in de strijd tegen armoede en uitsluiting.

- Democratische logica
- Maatschappelijk werk logica
- Gemeenschap logica
- Business logica

... leiden tot verschillende spanningsvelden

Democratische vs. business logica:

- Verdoken opdeling tussen sterke en zwakke 'cliënt-medewerkers'
- Overnemen in plaats van ondersteunen
- Pragmatische inclusie en exclusie

Primaire doel = sociale kruidenier runnen in plaats van mensen in armoede te empoweren.

- Betaalde medewerkers waren zich bewust van deze spanningsvelden en reflecteerden hier actief over.

Discussie

THE FLOOR IS
YOURS #1



- Waar positioneert u uw organisatie binnen de driehoek?
- Ervaart uw organisatie druk om te hybridiseren?
- Komt die druk van binnen of buiten uw organisatie?
 - Indien zo, welke veranderingen ziet u?
 - Wat zijn de effecten van die veranderingen?
 - Zijn het positieve veranderingen? Werken ze?

The floor is yours

