SOCIUS
magazine



JAARLIJKS MAGAZINE
#2016

INHOUD

VRIJWILLIGERS IN BEWEGING in gesprek met Joris Piot 4

BRIEFWISSELING Wendy en Emelie 10

WIE WE ZIJN EN WAT WE DOEN 12

VLOEIBAAR & VERBONDEN een nieuw beleidsplan 14

MIJN NETWERK Tom Joos 16

COMMUNICATIE IS EEN KERNACTIVITEIT in gesprek met Eric Goubin 17

PRIJS SOCIAAL - CULTUREEL VOLWASSENENWERK 22

2015 IN EEN OOGOPSLAG 24

MIJN NETWERK Liesbeth Provoost 26

EEN LABO voor innoverende ideeën 27

LAAT MENSEN SCHITTEREN 32

GERT BIESTA een reflectie door Danny Wildemeersch 35

EUROPA EN BURGERSCHAP 39

ONTDEK HET EUROPESE SPEELVELD 41

DE WEEK VAN Stella Nyanchama 44

SOCIUS MAGAZINE
is een uitgave van:
Socius, Steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk vzw
Gallaitstraat 86 bus 4 - 1030 Brussel
T 02 215 27 08
E welkom@socius.be
W www.socius.be

Vormgeving: zap.be

Brussel, april 2016
D/2016/4393/3

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties erkend op het decreet van 4 april 2003 ontvangen deze publicatie gratis. Bijkomende exemplaren kunnen aangevraagd worden via greet.rupus@socius.be.

Lezers worden uitgenodigd om te reageren op de artikels via max.frans@socius.be.

Met de steun van de Vlaamse overheid.

VRIJWILLIGERS in beweging

Wat verlangen vrijwilligers in lokale afdelingen van professionals? Kunnen en moeten we onze ondersteuning aanpassen naargelang de afdeling? Op welke manier kunnen we afdelingen indelen? Joris Piot, praktijklector sociaal-cultureel werk en onderzoeker aan de Sociale Hogeschool Heverlee vroeg het 'dé vrijwilligers' op de man af. Bij een kop koffie besprak Socius-stafmedewerker en aanspreekpunt voor verenigingen, Line Windey met hem de belangrijkste inzichten uit zijn onderzoek.

JORIS PIOT: "Net zoals alle mensen verschillen groepen vrijwilligers erg van elkaar. Er is een gigantische diversiteit, maar we slagen er niet in om hierop in te spelen. We zijn nog te vaak op zoek naar standaardantwoorden die werken bij iedereen en er zijn weinig systemen die helpen om echt te praten met vrijwilligers en te achterhalen wat zij nodig hebben op het vlak van ondersteuning. De samenleving ontwikkelt en verandert voortdurend, vrijwilligers dus ook. We moeten als professionals durven hierop af te stemmen, en dat vraagt een zekere flexibiliteit, het loslaten van vaste structuren en procedures."

SOCIUS: Organisaties proberen vaak lokale groepen volgens een bepaalde typologie in te delen om een begeleiding op maat te voorzien. Ook jij gebruikt een kader.

J.P.: "Ja, de realiteit is te complex. In hokjes denken is menselijk en helpt ons die complexiteit te begrijpen en te structureren. Wat spijtig is, is dat die structuur en de instrumentele visie die erachter ligt vaak te ver doorschiet … Maar goed, het opdelen van lokale groepen volgens een typologie biedt ons een kader om na te denken over de staat of situatie van een groep. Een typologie die ik vaak zie opduiken, is die van de statische, semidynamische en dynamische groepen. Dit kader baseert zich op de hoeveelheid activiteiten die georganiseerd worden en de hoeveelheid mensen die bereikt worden door een groep. Andere kaders zoomen in op de mate waarin een groep zelfstandig werkt of de mate waarin ze weinig beroep doet op ondersteuning. Op basis van de indeling die gebruikt wordt, past de begeleider dan zijn manier van coachen aan.

"EEN TYPOLOGIE HELPT ONS DE COMPLEXE REALITEIT VAN AFDELINGEN TE BEGRIJPEN EN STRUCTUREREN."

Vanuit mijn onderzoek ben ik groepen gaan indelen op basis van de mate waarin zij aan 'bonding' en 'bridging' doen. Bonding gaat over de relaties tussen de mensen in de groep, de mate van betrokkenheid en de aanwezigheid van gedeeld eigenaarschap. Bridging gaat dan weer over de mate waarin de groep bruggen kan bouwen naar de buitenwereld. Wanneer je groepen op vlak van bonding en bridging bestudeert, zie je vier levensfasen opduiken: de startende groep, de autonome groep, de routineuze groep en de verstillende groep. Afhankelijk van de levensfase waarin de groep zit, vragen vrijwilligers een andere manier van ondersteuning."

LEVENSFASEN VAN EEN GROEP

	ONBEWUST	BEWUST
ONBEKWAAM	**VERSTILLENDE GROEP** • Geen doorstroming in leden en bestuur. Er zijn nog fijne activiteiten, weliswaar afnemend. Deze fase kan lang duren, men verstilt geleidelijk. • Interactie met de omgeving krimpt. Oude contacten blijven behouden, er komen geen nieuwe bij. Bonding primeert op bridging, de groep plooit geleidelijk naar binnen. • De groep schuift even naar veel ondersteuning vragen en dan naar 'laat ons maar met rust'.	**STARTENDE GROEP** • Bruist en er ligt weinig vast. Open gesprekken over afstemmen van doel, meningsverschil mag. Er komen mensen bij maar er vertrekken er ook. • Veel interactie, men heeft de omgeving en de vereniging nodig. Bridging is in deze fase het meest spontaan en natuurlijk. Er gaat evenveel energie naar bonding. • De groep wenst op bijna alles ondersteuning: overleg is zinvol, extra vraag naar intern/extern samenwerken.
BEKWAAM	**ROUTINEUZE GROEP** • Loopt gesmeerd. Procedures en langere besturen hollen geleidelijk gedeelde verantwoordelijkheid uit. Conflicten worden geleidelijk toegedekt. Groei stagneert. • Interactie met anderen wordt voorspelbaar en minder open. Het is te nemen of te laten. Bridging en bonding stollen in vaste herhalende structuren, verliezen flexibiliteit. • Vragen enkel ondersteuning bij onverwachte accidenten. Fouten tegen de routine liggen moeilijk.	**AUTONOME GROEP** • Blaakt van vertrouwen en creativiteit. Grote betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. Men weet waarom men iets doet. Groep groeit. • Interactie met omgeving en vereniging wordt doelgerichter, meer als partner. Bridging en bonding zijn in evenwicht, realiseren een grote betrokkenheid. • Ondersteuning is een logisch gevolg van het aangaan van uitdagingen. Fouten maken mag.

© Joris Piot, Civitaz

S.:De idee leeft dat enkel opstartende en verstillende groepen baat hebben hebben bij de ondersteuning van een afdelingsbegeleider. Hoe kijk jij daarnaar?

J.P.: "Wanneer een groep ondersteuning vraagt, wil dat niet automatisch zeggen dat de groep onervaren is of slecht draait. Als begeleider zie ik twee manieren van ondersteuning geven. Je kan je richten op het primaire kernproces, waarbij je invloed uitoefent op het basiswerk: het ontmoeten, het verenigen en de activiteiten die daarvoor georganiseerd worden. Daarnaast kan je je ook richten op het secundaire proces, waarbij je antwoorden biedt over praktische aspecten zoals administratie of verzekeringstechnische vragen. Op deze laatste categorie kan je eenvoudig ondersteuning geven met standaardantwoorden. Bij het primaire kernproces is het complexer. Ik zie veel afdelingsbegeleiders die dat kernproces - het ontmoeten - proberen te beheersen en overnemen. Terwijl groepen vrijwilligers net een begeleider nodig hebben die voor hen een klankbord is, een inspirator of een versterker die voor hen de juiste voorwaarden schept zodat zij zelfstandig kunnen werken. Een goede groepsbegeleider is een persoon die gekend is in de groep, die inspeelt op verbinding, die aanspreekbaar en toegankelijk is en die zijn eigen rol ook duidelijk kan overbrengen."

S.:Hoe kan je dat zelfsturend vermogen aanwakkeren bij lokale groepen?

J.P.: "Ik raad aan om het gesprek met je lokale afdelingen aan te gaan over de levensfase waarin zij zich bevinden. Ik zie al te vaak dat dit soort van gesprekken wordt vermeden, uit angst voor conflicten. Maar meestal merk je dat de inschatting van de groep vrijwilligers dezelfde is als die van de professional. Vervolgens kan de afdelingsbegeleider helpen bij eventuele veranderingsprocessen. Het kader van Johan Hovelynck vind ik hiervoor waardevol. Eerst ga je met de groep patronen herkennen ('ik zie wat er speelt'), vervolgens erken je die patronen ('ik aanvaard het en ik zie ook mijn aandeel erin') om ten slotte met je groep op verkenning te gaan ('we zoeken naar wat er anders kan'). Communicatie over dit veranderingsproces is belangrijk. Vooral omdat je voortdurend moet toetsen of iedereen zich wel in dezelfde fase bevindt. Vaak is de organisatie een voorloper en introduceert ze goed bedoelde acties. Maar als je leden of vrijwilligers nog niet mee zijn, dan bots je op weerstand. Daarnaast benadruk ik graag dat alle groepen 'nuttig' zijn, ook verstillende groepen. Een ploeg vrijwilligers die zich een leven lang heeft ingezet voor een vereniging is erg waardevol, ook al zijn zij niet meer in staat tot verandering en zullen zij uiteindelijk ophouden met bestaan."



© Koen Broos

S.:We merken dat afdelingsbegeleiders soms onder druk worden gezet om afdelingen koste wat kost in leven te houden …

J.P.: "Klopt, vanuit het perspectief van de organisatie is stoppen vaak ondenkbaar. Maar de realiteit leert ons dat er bij heel wat verenigingen onvoldoende afdelingsbegeleiders aanwezig zijn om de lokale afdelingen accuraat te ondersteunen. Ik pleit voor meer onderhandelingsruimte voor afdelingsbegeleiders op dit vlak. Goed coachen heeft alles te maken met het vergroten van de keuzes die een groep heeft en dus ook het uitbreiden van haar handelingsmogelijkheden … ook als dat betekent dat een groep zou moeten stoppen met bestaan."

ONDERHANDELINGSRUIMTE VRIJWILLIGERS



© Joris Piot, Civitaz

J.P.: "Naargelang het niveau waarover je wil onderhandelen, vergroot of verklein je de onderhandelingsruimte. Over het 'waarom' van een organisatie - de missie - valt er weinig te praten. Dit is de bestaansreden van een organisatie en die is bepalend voor de ganse werking. Wanneer je kijkt naar het 'hoe' van een organisatie - de manier waarop we de missie willen realiseren - dan vergroot de ruimte al wat meer. Ten slotte heb je nog de 'wat', bijvoorbeeld de activiteiten die je organiseert. Op dit niveau moeten vrijwilligers en afdelingsbegeleiders de meeste speling krijgen, op voorwaarde dat hun keuzes missiegedreven zijn. Daarin zit voor mij ook het innovatievermogen van een organisatie: de mate waarin zij kan omgaan met deze vrije ruimte en de mate waarin ze openstaat voor een vernieuwende aanpak, met steeds het 'waarom' in het achterhoofd.

Af en toe teruggrijpen naar je 'waarom' kan heel verhelderend zijn, zeker wanneer je vastzit en op zoek bent naar nieuwe ideeën. Zo maak ik sinds enkele jaren deel uit van een straatcomité. Toen de voorzitter wilde stoppen, nam ik de verantwoordelijkheid om de volgende activiteit te trekken. Tijdens de eerste vergadering stelde ik niet de klassieke eerste vraag 'Wat gaan we doen? ', maar vroeg ik mijn buren naar het waarom van ons straatcomité: 'Waarom willen we iets organiseren in onze straat?'. Opeens reikten onze ideeën veel verder dan 'Er moet een BBQ en een springkasteel aanwezig zijn.' en praatten we over wat er voor ons echt toedoet: je buren leren kennen en vrij kunnen bewegen in je eigen straat. We zagen nieuwe mogelijkheden en brachten zo een frisse wind binnen tijdens onze eerste nieuwe activiteit."



LINE WINDEY
STAFMEDEWERKER
aanspreekpunt verenigingen
innovatieve competenties
vrijwilligerswerk
…

Waar haal je jouw inspiratie?
Een lang verblijf op een onbekende plek. Een ontmoeting met een wakkere burger. Onderweg zijn. Een groepsgevoel. De lentezon die mensen naar buiten lokt. Fietsen met de tent op de bagagedrager. Mensen zien openbloeien. Een coworking space.

Welk lied geeft je energie?
'Don't Cry for Louie' van Vaya Con Dios, een knaller van een stem. 'Swedish Designer Drugs' van Daan, feest. 'Formidable' van Stromae, het begint al met de strijkers. En doe de nineties er ook maar bij.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Jeanne d'Arc, een moedige madame. Flavius Magnus Magnentius, wat een naam. Pipi Langkous: "Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan". Karl Ove Knausgård, huiveringwekkende oprechtheid.



© Koen Broos

S.: Worden afdelingsbegeleiders wel voldoende geapprecieerd? De kracht van verenigingen zit immers lokaal. Begeleiders spelen dus een belangrijke rol in de organisatie.

J.P.: "Klopt. Je ziet die trend ook bij bedrijven. Bedrijven groeien en naarmate ze groter worden, wordt het kernproces minder belangrijk dan de randvoorwaarden. En diegene die het dichtst bij dat kernproces staat, bijvoorbeeld de fabrieksarbeider, heeft daarbij ook nog eens de minste inspraak in de organisatie. Het lijkt wel alsof de bril van de vrijwilliger opzetten wordt aangevoeld als een blok aan het been. Wil je echt weten hoe het met je vereniging gaat? Praat dan met die mensen die aan de basis van je organisatie werken, want zij weten wat er leeft. Ik raad dus aan om ook afdelingsbegeleiders helemaal bovenaan de hiërarchie in je organisatie te plaatsen. Zij hebben een duidelijk beeld van wat hun vrijwilligers willen en hoe zij groepen kunnen motiveren.

Wil je meer weten over het onderzoek 'Vrijwilligers in beweging' van Joris Piot?

Surf dan naar civitaz.khleuven.be. Tijdens het voorjaar van 2016 begeleidt Line Windey in samenwerking met Joris Piot een traject voor afdelingsbegeleiders. Hou de Socius-blog in de gaten voor meer interessante inzichten.

BRIEFWISSELING

Wendy en Emelie leerden elkaar kennen tijdens het intervisietraject voor leidinggevenden van Socius. Zij schrijven elkaar over hun functie als leidinggevende, hun ervaring tijdens het traject en hun appreciatie voor elkaar.

Genk, 8 februari 2016

Beste Emelie,

Ik ontmoette je voor het eerst op 18 september 2014, alweer bijna anderhalf jaar geleden, op de openingssessie van het intervisietraject voor leidinggevenden. Zoals ik jou en de andere aanwezigen vertelde, ben ik directeur van vzw AIF+, een federatie voor etnisch-culturele verenigingen. De roots van onze federatie liggen in Limburg, maar we zijn ook zeer actief in Antwerpen, Vlaams-Brabant en Brussel.

In september 2014 was ik nog geen twee jaar in dienst bij vzw AIF+. Ik had in mijn vorige job al ervaring opgedaan als leidinggevende, maar dit was voor een zeer klein team, waarvan iedereen in hetzelfde gebouw werkte en waar er geen noemenswaardige problemen opdoken op het vlak van personeelsbeleid. Het team van vzw AIF+ is diverser: er zijn drie maal meer personeelsleden, zij hebben zeer uiteenlopende functies en werken vanuit verschillende locaties (Genk, Antwerpen, Vlaams-Brabant, Brussel en Vilvoorde). Dit maakt 'opvolging' en 'leidinggeven' heel wat complexer.

De vormingssessies werden begeleid door Mips Meyntjes (Impuls vzw), een echte krak in haar vak, die eind 2015 - helaas voor de sector! - met pensioen ging. De eerste sessie was gebaseerd op het model van 'flexibel en situationeel leiderschap'. Nu heb ik op school en in mijn professionele leven al heel wat 'modellen' onder mijn neus gekregen, maar nog geen enkel zo concreet en onmiddellijk toepasbaar als dit. Het was een verademing om beschreven te zien wat ik dagelijks intuïtief probeer te doen: het beste uit mijn gemotiveerde personeelsleden halen en deze kennis, vaardigheden en talenten zo optimaal mogelijk inzetten om tegemoet te komen aan de doelstellingen van de organisatie. Het model beschreef hoe een beginnend personeelslid eerst moet 'gestuurd en geïnstrueerd' worden en vervolgens 'gecoacht via overtuiging' (met de nodige toelichtingen en dialoog). Pas daarna kan iemand gecoacht worden 'via overleg en steun' (met gezamenlijke afspraken en, indien aangewezen, beperkte ruimte voor individuele 'afwijkingen' van regels) en kunnen er eventueel taken naar hem/haar gedelegeerd worden. Dit lijken misschien holle termen, maar de zeer herkenbare voorbeelden van Mips maakten dit model voor mij tot een direct toepasbaar werkinstrument.

Tijdens de sessies nadien, waarin vooral gewerkt werd met cases van de deelnemers zelf, werd mij duidelijk dat ik wel over capaciteiten beschik die vasthangen aan een 'leider', een 'manager' en een 'relatiebeheerder' (drie van de vier functies die een goede leidinggevende in zich zou moeten hebben), maar dat ik als 'coach' (de vierde functie) nog heel wat te leren had.

En dat was juist wat ik heel sterk terugvond in jou, Emelie. De geëngageerde en doordachte manier waarop je sprak over het begeleiden van je team vond ik prachtig. Ook je zoektocht naar de link tussen de individuele motivatie, bevlogenheid en ontwikkeling van je teamleden en de manier waarop je die, met de nodige consequentie, probeerde in te zetten ten voordele van de organisatiedoelstellingen, was zeer inspirerend. Emelie, je team mag oprecht blij zijn met een leidinggevende als jij!

Vriendelijke groeten,
Wendy Slenders - directeur vzw AIF+



Aarschot, 9 februari 2016

Beste Wendy,

Dankjewel voor je mooie brief. Ik herken helemaal wat je schrijft. Leidinggeven, het is geen sinecure. In onze sector, waar idealisme en gedrevenheid hand in hand gaan, leggen we de lat vaak hoog. Door mijn vroege engagementen in het jeugdwerk en mijn grote sociale bewogenheid, ben ik snel op een leidinggevende stoel terechtgekomen. Het leek bijna een evidentie dat iemand met een grote zin voor verantwoordelijkheid een team aanstuurt en opvolgt. Voor mij kwam de intervisie echt op het juiste ogenblik. Ik stelde me vragen bij de manier waarop ik werkte en bij de ontwikkelingen binnen mijn team. Ik wilde het, net als jij, heel erg goed doen. Vanuit de soms eenzame positie als coördinator is het niet eenvoudig om je eigen functioneren kritisch te bekijken.

En net die 'blik van een buitenstaander' kregen we van elkaar. Hoe vaak hebben we niet geboeid en met een verwonderend 'bij ons in het team is het net zo' geluisterd naar elkaars cases? Soms hoorde ik mezelf een antwoord formuleren waarbij ik dacht: 'Tiens, ik zou mijn eigen case ook op deze manier kunnen aanpakken'. De erkenning en herkenning die we bij elkaar vonden, samen met een grote openheid om ook over moeilijke dingen te willen praten, was prijsloos. Uiteindelijk kon bijna elke situatie ingepast worden in het basisschema van Mips. Vaak werd duidelijk dat verwachtingen op maat met een duidelijk takenpakket noodzakelijk zijn voor een goede teamwerking. De overgrote meerderheid van medewerkers wil zijn job immers goed doen. Als dit niet gebeurt, zit er ergens een onduidelijkheid.

Naast de kracht van dit verbinden, werd er ook stilgestaan bij de persoonlijke motivatie om leiding te geven. Waarom doe je het? Wat blijft je energie geven en welke aspecten maken dat je innerlijke batterijen leeglopen? Ik vond het heel aanstekelijk hoe je vol enthousiasme en appreciatie kon vertellen over je medewerkers en vrijwilligers. Je hebt een groot respect voor de geschiedenis en de waarden van je organisatie. Daarnaast durf je naar de toekomst kijken en keuzes maken om de werking sterk te houden. Ik herinner me ook dat je veel energie kon halen uit je gezin en je creatieve hobby als schrijfster. Je ben iemand met veel talenten.

Dit bleek uiteindelijk voor mij de belangrijkste les van het intervisietraject voor leidinggevenden. Ik heb gezien hoe werken vanuit je talent, je de kracht kan geven om sterk en energiek in je job te blijven staan. Het is als benzine voor je interne motor. Als ik alle puzzelstukjes van mijn toenmalige functie naast elkaar legde, merkte ik dat dat deeltje ontbrak. Ik koos ervoor om mijn grote interesse voor training, vorming en groepsprocessen te volgen. Het toeval wil dat ik uiteindelijk zelf bij Impuls vzw ben terechtgekomen. Sinds september vorig jaar mag ik bij deze landelijke vormingsinstelling het open aanbod programmeren en geef ik mee trainingen over krachtgericht, waarderend en verbindend werken. Het coördineren laat ik nu dus over aan anderen, maar het begeleiden en coachen van teams is gelukkig wel nog steeds mijn deel.

Lieve groeten,
Emelie Carpentier - educatief medewerker Impuls vzw



WIE WE ZIJN EN WAT WE DOEN



© Joachim Dewilde

Onze missie

Socius is het steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenenwerk. Wij zijn er voor alle professionals uit de sector en de organisaties waarvoor ze werken. Waarom doen we dit? Omdat wij geloven dat al deze werkers en organisaties wezenlijk bijdragen tot de realisatie van een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. Die overtuiging vind je ook terug in onze missie die als het ware het kloppend hart achter de werking van het steunpunt vormt.

We ijveren voor een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving en zijn ervan overtuigd dat sociaal-culturele praktijken daar wezenlijk tot bijdragen. Daarom ondersteunen we sociaal-culturele volwassenenorganisaties die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

We werken aan de verdere professionalisering van sociaal-culturele werkers en zetten praktijken en het brede werkveld op de kaart.

Vragen en behoeften van onze stakeholders vormen het uitgangspunt van onze werking. Tegelijkertijd nemen we een rol op van inspirator en vernieuwer.

Onze doelen realiseren we klantgericht, met zin voor kwaliteit en respect voor diversiteit. Samenwerken en netwerken staan daarbij voorop.

Als erkend, autonoom en pluralistisch steunpunt zijn we partner van het werkveld en van de Vlaamse overheid.

We willen onze missie realiseren door een uitgebreide en gebalanceerde werking uit te bouwen die aansluit bij de behoeften en noden van de werkers en organisaties uit de sector. Op de volgende pagina's kom je meer te weten over de manier waarop we te werk gaan en over onze plannen voor de nieuwe beleidsperiode 2016-2020.

AANDBODGERICHT EN VRAAGGESTUURD WERKEN

Socius biedt een brede waaier van activiteiten aan waaraan sociaal-culturele werkers en organisaties kunnen deelnemen. Al deze activiteiten, die je ook in de agenda op onze website vindt, maken deel uit van onze aanbodgerichte werking. Workshops, studiedagen, vormingen, enz.

Daarnaast leveren we ook maatwerk. Zo voorzien we in onze werking tijd en ruimte om in te spelen op specifieke behoeften en vragen van één of meerdere organisaties. Vragen die niet altijd kunnen beantwoord worden tijdens onze publieksactiviteiten. Zit je met een vraag en vind je niet onmiddellijk een antwoord binnen ons reguliere aanbod? Laat het ons dan weten.

AANSPREEKPUNTEN

Sommige ondersteuningsbehoeften zijn specifiek verbonden aan een werksoort. Daarom staat er in het Socius-team voor elke werksoort een aanspreekpunt klaar. Onze aanspreekpunten staan je met raad en daad bij en vormen zo een gepaste toegangspoort tot het steunpunt.

COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM

Socius wil de werkers en organisaties uit de sector niet alleen ondersteunen met een publieksaanbod, maar ook op andere manieren een helpende hand aanreiken. Als steunpunt willen we het communicatie- en informatiecentrum zijn voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Om dit te bereiken zetten we een uitgebalanceerde mix in van publicaties, (digitale) tijdschriften, websites, databanken en social media. Via deze kanalen verspreiden we informatie, tools, kennis, praktijkvoorbeelden, enz. die een kompas en referentiepunt kunnen zijn voor jou als sociaal-cultureel werker.

Zie je door het bos de bomen niet meer? Geen nood. www.socius.be is steeds jouw ideale uitvalsbasis. Vandaar zetten we je graag op weg naar de informatie waarnaar je op zoek bent.

We staan voor je klaar
Socius telt 17 medewerkers. In dit magazine stellen we al onze collega's aan je voor.
Zo weet je meteen bij wie je voor wat terecht kan.

VERTEGENWOORDIGING, OVERLEG EN PLEITBEZORGING

Socius maakt deel uit van verschillende structurele overlegorganen en samenwerkingsverbanden. Zo is er het overleg met belangenbehartiger FOV, met de andere steunpunten uit de cultuursector en participeren we aan, en nemen we de hosting op ons, van Pulse - Transitienetwerk cultuur. Pulse is een netwerk van actoren en steunpunten uit kunsten, de sociaal-culturele en erfgoedsector dat inzet op transitie naar een rechtvaardige duurzaamheid.

Socius wordt dus betrokken bij heel wat overleg. Dit stelt ons in staat op te treden als pleitbezorger van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Niet alleen in Vlaanderen: als lid van EAEA (European Association for the Education of Adults) volgen we het Europees beleid over levenslang en -breed leren op de voet op. Daarnaast onderhouden we ook goed contcaten met Epos vzw en het Kenniscentrum Sociaal Europa.



JON GOUBIN
STAFMEDEWERKER
organisatieontwikkeling / organisatiebeheer / kwaliteitszorg / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Bij de mensen om me heen, boeken en internet. Een lange ervaring in het sociaal-cultureel werk geeft me de mogelijkheid om kritisch naar veel nieuwlichterij te kijken zonder enthousiasme te verliezen bij wat echt goed en verfrissend is in organisatieontwikkeling.

Welk lied geeft je energie?
'Johnny B. Good' van Chuck Berry. Plezante kwaliteit bieden in mijn werk met sociaal-cultureel werkers en organisaties, daar gaan we voor. En het mag vooruit gaan, let's roll.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Met Nelson Mandela, dan praten we over hoe hij zich ten dienste stelde van de bevrijding van Apartheid, over hoe hij kon volhouden zonder bitter te worden en waaruit hij plezier en voldoening haalde.

VLOEIBAAR & VERBONDEN
een nieuw beleidsplan

Het nieuwe beleidsplan 2016-2020 van Socius kreeg de naam 'Vloeibaar & verbonden' mee. Vloeibaar omdat we in een tijdsgewricht leven dat volop in transitie is. Verbonden omdat we als steunpunt en als sector beseffen dat we voortdurend verbinding moeten maken willen we het hoofd kunnen bieden aan de uitdagingen waarvoor we staan. Om te komen tot dit beleidsplan ontplooide Socius tussen 2014 en 2015 een planningsproces dat we onderbouwden met een uitgebreide stakeholdersbevraging binnen en buiten de sector. Dit voortdurend verzamelen en aftoetsen van vragen, behoeften en verwachtingen resulteerde in een gedragen beleidsplan dat vier strategische doelen telt.

SOCIAAL-CULTURELE BEROEPSKRACHTEN ZIJN ONDERSTEUND IN HUN PROFESSIONELE ONTWIKKELING.

WAAROM DOEN WE DIT?

Het brede sociaal-culturele veld telt veel beroepskrachten. Werkveld en beroepskrachten staan op dit moment onder druk. Er is niet alleen het grote verloop. Organisaties doen ook steeds meer een beroep op freelancers en we merken een toenemende diversifiëring in beroepsprofielen op. 'De' sociaal-cultureel werker bestaat niet.

Deze evolutie daagt ook het hoger onderwijs uit als leverancier van toekomstige professionals. We merken echter dat specifieke opleidingen die toeleiden naar het sociaal-culturele veld toenemend in vraag worden gesteld met mogelijk nefaste gevolgen voor de ontwikkeling van de professie.

Aan beroepskrachten worden ook steeds hogere eisen gesteld. Ze moeten hun handelen voortdurend vernieuwen als antwoord op trends en evoluties in de samenleving en daarnaast worden ze ook steeds meer aangesproken om de betekenis en waarde van hun praktijken te duiden.

WAT GAAN WE DOEN?

In samenspraak met beroepskrachten en opleiders zullen we in de volgende beleidsperiode een toekomstvisie op sociaal-cultureel handelen en een beroepskader ontwikkelen. We ondersteunen beroepskrachten om hiermee aan de slag te gaan en zullen deze visie en dit kader ook uitdragen binnen de opleidingswereld. We willen beroepskrachten ook helpen zich te betrekken op het werkveld en op hun collega's. Daarnaast zullen we ze ondersteunen bij het duiden van de betekenis en waarde van hun praktijk. Ten slotte zal Socius blijvend werk maken van een rijk en divers ondersteuningsaanbod voor professionals, rekening houdend met specifieke beroepsprofielen.

ORGANISATIES UIT HET SOCIAAL-CULTURELE VOLWASSENENWERK ZIJN GESTIMULEERD OM MISSIE- EN CONTEXT GEDREVEN TE WERKEN.

WAAROM DOEN WE DIT?

Maatschappelijke trends en transities dagen het sociaal-cultureel werk uit. Leiderschap, flexibiliteit en veranderingsvermogen zijn belangrijk voor organisaties om zich krachtig te ontwikkelen voor de toekomst. Maar ook samenwerking en netwerking zijn onontbeerlijk. Er dienen zich immers heel wat kansen aan om vanuit een gemeenschappelijk streven onze krachten te bundelen met tal van andere spelers.

In onze gemediatiseerde samenleving moeten organisaties werk maken van hun zichtbaarheid en een maatschappelijk draagvlak creëren door hun ambities en realisaties uit te dragen.

Sociaal-culturele organisaties staan niet buiten de realiteit. De financiële en economische crisis heeft ook op hen impact. Daarom verkennen organisaties nieuwe organisatieformats, alternatieve juridische vormen en verhogen ze hun aandacht voor hun financiële werking.

WAT GAAN WE DOEN?

Misssiegedreven organisaties kunnen broedplaatsen zijn voor praktijkvernieuwing en voor maatschappelijk innoveren. Dat vraagt dat organisaties zich verbinden met deelnemers, partners en maatschappelijke tendensen. Dat ze ruimte bieden aan hun medewerkers, een klimaat van creativiteit bevorderen en weten om te gaan met risico en falen. We willen organisaties hierbij helpen.

Omdat praktijken floreren in sterke organisaties, zullen we ondersteuning blijven bieden op het vlak van leiderschap, organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeleid. Tegelijkertijd gaan we organisaties helpen bij het samenwerken en opereren in netwerken en bij het uitdragen van ambities en realisaties. Ten slotte zullen we ook een aanbod voorzien waarbij de focus ligt op financieel beleid en aangepaste organisatievormen.

DE DYNAMIEK IN HET SOCIAAL-CULTURELE WERKVELD OM SAMEN EEN MEER INCLUSIEVE, DEMOCRATISCHE, SOLIDAIRE EN DUURZAME SAMENLEVING TE REALISEREN, IS VERSTERKT.

WAAROM DOEN WE DIT?

Als maatschappelijke actor wil het sociaal-cultureel werk bijdragen tot relevante maatschappelijke innovaties. Relevant in die zin dat ze de spelregels van onze samenleving zo veranderen dat ze meer democratisch, inclusief, solidair en duurzaam worden. Het sociaal-cultureel werk doet dat door praktijken te ontwikkelen die hiertoe bijdragen. Deze stroom van initiatieven vormt zo een voorafspiegeling van de nieuwe spelregels die het sociaal-cultureel werk in onze samenleving wil inbrengen.

WAT GAAN WE DOEN?

Socius zal leer- en deelplekken organiseren waar we innoverende sociaal-culturele praktijken kansen bieden tot uitwisseling. Daarnaast willen we het 'samenstromen' van sociaal-culturele praktijken en de bijdrage die ze leveren aan maatschappelijk innoveren zichtbaar maken en uitdragen in het werkveld en naar beleidsmakers.

SECTOR EN OVERHEDEN ZIJN ONDERSTEUND IN HET ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN VAN NIEUWE BELEIDSKADERS.

WAAROM DOEN WE DIT?

In zijn beleidsnota formuleerde minister van Cultuur Sven Gatz de amibitie om te komen tot een nieuwe regelgeving over het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De minister rolt hiertoe een beleidstraject uit dat moet uitmonden in een nieuw decreet. De administratie cultuur en Socius kregen de opdracht om dit traject te ondersteunen.

Het lokale beleidsniveau neemt in belang toe. Ook voor het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Lokale overheden beseffen dat ze hiervoor best een partnerschap aangaan met de burgermaatschappij waarvan het sociaal-cultureel werk een belangrijk onderdeel vormt.

WAT GAAN WE DOEN?

Op vraag van de minister biedt Socius samen met de administratie cultuur ondersteuning bij de organisatie en documentatie van een traject dat uiteindelijk moet leiden tot een nieuw beleidskader voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Dat beleidskader zal de sector voor uitdagingen stellen. Socius zal de volgende beleidsperiode ondersteuning bieden aan organisaties om zich vertrouwd te maken met de nieuwe regelgeving en er zich op te aligneren.

Daarnaast wil het steunpunt mee werk maken van vitale coalities tussen lokale overheden en burgerinitiatieven. In partnerschap met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten wil het steunpunt lokale politici, lokale overheden en burgerinitiatieven inspireren en bouwstenen aanreiken.

Jaarprogramma

De komende vijf jaar zullen we als steunpunt alles in het werk stellen om onze doelen te realiseren. Elk jaar vertalen we ons beleidsplan in een jaarprogramma waarin we concrete acties, trajecten of projecten naar voor schuiven. Deze initiatieven kunnen we zowel opnemen in onze aanbodsgerichte werking, binnen het vraaggestuurd werken of als onderdeel van onze basiswerking. Wat deze initiatieven steeds gemeen hebben is dat ze een bijdrage willen leveren aan het verwezenlijken van onze ambities die je in het beleidsplan terugvindt.

Wil je meer weten over het nieuwe beleidsplan of het jaarprogramma van Socius? Je kan beide publicaties downloaden via www.socius.be/wat-we-doen.

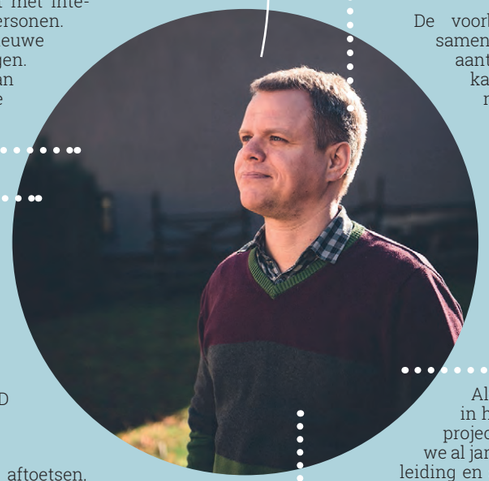
MIJN NETWERK

Een sterk en stevig netwerk waarop je beroep kan doen als professional bij vragen en uitdagingen die te maken hebben met je professioneel handelen … het is onmisbaar. Daarnaast is een netwerk ook erg persoonlijk en vraagt het veel tijd en energie om uit te bouwen. We trokken enkele professionals aan de mouw en vroegen hen bij wie zij hun 'mosterd' gaan halen binnen of buiten hun organisatie, in of uit de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

TOM JOOS

DIENSTCHEF SOCIAAL-CULTUREEL WERK GEZINSBOND

Als lid van de werkgroep verenigingen en de Algemene Vergadering van FOV kom ik in contact met interessante organisaties en boeiende personen. Het is regelmatig via deze weg dat er nieuwe samenwerkingsverbanden vorm krijgen. Het is ook fijn dat ik regelmatig kan terugvallen op de grote terreinkennis die aanwezig is binnen het ganse FOV-team.



De voorbije jaren heeft Gezinsbond samen met Welzijnsschakels een aantal projecten opgezet in het kader van opvoedingsondersteuning. Op deze manier leerde ik Diederik Janssens, de coördinator van Welzijnsschakels, steeds beter kennen. We zijn ervan overtuigd dat beide verenigingen heel wat raakpunten en potentieel hebben om op meerdere terreinen samen te werken.

Met Child Focus startte de Gezinsbond in 2007 met het organiseren van de oudervormingen 'Veilig online'. Na acht jaar werken we nog steeds zeer intensief samen en groeide ons educatief aanbod rond nieuwe media met nieuwe thema 's, nieuwe partners, enz. Momenteel bieden we samen jaarlijks om en bij de 150 vormingsavonden aan, wordt er samengewerkt met Mediawijs, VAD en het netwerk 'Kies kleur tegen pesten'.

Als Gezinsbond hebben we een traditie in het opzetten van culturele -en erfgoedprojecten. Voor ons museumproject kunnen we al jaren terugvallen op de deskundige begeleiding en steun van Hildegarde Van Genechten van FARO. Voor ons project 'Hallo Baby' rond geboorterituelen hebben we ook in het bijzonder kunnen rekenen op Katrijn D'hamers van FARO.

Na drie jaar aftoetsen, ideeën uitwisselen, slaagde de Gezinsbond erin om een intercultureel erfgoedproject rond geboorterituelen, 'Hallo Baby', te laten goedkeuren. Ook al is het een project waar heel wat organisaties bij betrokken zijn, is het toch vooral door het doorzettingsvermogen en de grote expertise van coördinator Laure Messiaen van LECA dat het ons gelukt is.

COMMUNICATIE is een kernactiviteit

Voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties wordt een doordachte aanpak van hun communicatie steeds belangrijker. De praktische aanpak van die communicatie roept echter heel wat vragen op. Beperkte middelen en tijdsgebrek zijn vaak spelbrekers. Hoe moet het dan verder? Op zoek naar antwoorden schoven we aan tafel met Eric Goubin, auteur van het boek 'Het nieuwe communicatieklimaat - 20 trends in communicatie'.

SOCIUS: In je boek haal je 20 trends aan, maar in de inleiding zeg je dat het er ook een pak meer konden zijn. Communicatie is duidelijk een vakgebied in volle ontwikkeling.

ERIC GOUBIN: Dat klopt, maar nog belangrijker is dat de samenleving er ook om vraagt. Vandaar de titel 'Het nieuwe communicatieklimaat'. In grote lijnen zie je bij socialprofitorganisaties eenzelfde ontwikkeling als bij de overheid. In het begin van deze eeuw stelde je een professionalisering vast op het vlak van communicatie. Er werden mensen aangeworven en er was een duidelijk besef van het belang van communicatie. Door besparingen moeten socialprofitorganisaties nu net als de overheid "lean and agile" zijn, zeg maar slank en wendbaar. Daardoor ontstaat er een enorme druk op communicatieprofessionals. Die willen nog steeds goed presteren, maar met minder middelen kunnen ze dat niet meer alleen. We zitten nu in een klimaat waar organisaties daar iets op moeten verzinnen. Veel trends in het boek spelen hierop in.

S.: Sowieso zorgen veranderingen in de samenleving ervoor dat we op een andere manier moeten communiceren.

E.G.: Uiteraard. Een mooi voorbeeld is de rol die we de klassieke media toebedelen. In heel wat socialprofitorganisaties leeft bij oudere bestuursleden nog de idee dat ze goed bezig zijn als ze in de pers komen. Die redenering gaat niet meer op. Steeds meer kranten en tijdschriften hebben het moeilijk om het hoofd boven water te houden. Er zijn steeds minder journalisten die bovendien een almaar groter bereik moeten nastreven. Daardoor neemt de aandacht voor het sociaal-cultureel werk af. De klassieke media en zeker de gedrukte pers worden bovendien door steeds minder mensen bekeken. "In de pers komen" kan je dus niet langer als doelstelling naar voor schuiven.

Maar naast deze evolutie heb je tegelijkertijd het gegeven dat organisaties steeds meer zelf kanalen tot hun beschikking hebben. Digitale media zorgen ervoor dat je zaken in eigen handen kan nemen. Dat je zelf je publiek kan zoeken, vinden en aanspreken.

S.: Het lijkt alsof het marketingdenken binnen de communicatie aan belang heeft gewonnen. Content marketing, big data, realtime economy ... ze passeren allemaal de revue in je boek.

E.G.: Er zijn nog steeds veel organisaties die denken dat je met goede communicatie alles verkocht kunt krijgen. Dat is niet zo. Je kan werk maken van je communicatie, maar zo ben je nog niet verzekerd van succes. Je kan immers met een product of dienst zitten waarin niemand geïnteresseerd is, of die slecht gemaakt zijn. Er is nu eenmaal het klassieke marketinggegeven van de vier p's: prijs, plaats, product en promotie. Alleen oog hebben voor het laatste is niet voldoende.

Een van de zaken waar ik vrij enthousiast over ben, is het 7E-model. Dat is een werkkader dat je helpt om samen met je publiek tot een analyse te komen van de factoren die hen weerhouden of stimuleren tot een bepaald gedrag. Daarnaast reikt het model ook hefbomen aan om mensen tot dat gewenste gedrag te brengen. Enige nadeel is dat de toepassing vrij arbeids- en tijdsintensief is, maar organisaties die bijvoorbeeld een grote jaarlijkse activiteit of campagne hebben, kunnen er zeker bij winnen.

S.: In het nieuwe communicatieklimaat ligt de nadruk op beleving. Saaiheid en eenvormigheid moeten de baan ruimen voor storytelling en beleving.

E.G.: Klopt en daar liggen zeker heel wat kansen voor socialprofitorganisaties. In de kern van hun werking staat immers het vormen van gemeenschap, het



© Joachim Dewilde

creëren van betrokkenheid. Het vinden van gepaste verhalen of getuigenissen mag voor hen geen probleem vormen. Die focus op de betrokkenheid van deelnemers is helaas niet altijd terug te vinden in hun media. Vaak wordt er teruggegrepen naar zware stukken die het belang van de missie moeten aantonen. Door de betrokkenheid van je leden zichtbaar te maken, toon je het belang van je missie nochtans veel krachtiger aan. Testimonials, het werken met 'ambassadeurs', sprekende video's … de manier waarop we onze informatie verpakken is volop in evolutie en daarin spelen beleving, het visuele, humor en verhalen een erg belangrijke rol.

S.: Die betrokkenheid richt zich in de sociaal-culturele sector ook vaak naar moeilijk bereikbare doelgroepen. Geen eenvoudige opgave.

E.G.: Maar wel een belangrijke. Inclusieve communicatie gaat in essentie over de organisatie van communicatie op een zodanige manier dat elke doelgroep en elk individu wordt bereikt. Op die manier is communicatie een vorm van solidariteit.

"VANAF NU IS ELKE MEDEWERKER EEN BEETJE COMMUNICATIE-DIENST"

Drie invalshoeken zijn daarbij belangrijk. Iedereen die informatie zoekt, moet die info op een vlotte manier kunnen vinden. Organisaties die doelgroepen actief willen informeren moeten dit doen aan de hand van laagdrempelige info en toegankelijke kanalen. En ten slotte moeten organisaties een mix van instrumenten inzetten om tweerichtingsverkeer mogelijk te maken.

Rond het bereiken van bepaalde doelgroepen bestaan nog heel wat mythes die gebaseerd zijn op buikgevoel en te weinig op inzicht. Digitale communicatie is bijvoorbeeld geen probleem voor het bereiken van doelgroepen zolang dit geleidelijk gebeurt en de informatie overzichtelijk en herkenbaar is. Daarnaast blijkt dat zelfs in de internetsamenleving mondelinge vormen van communicatie nog steeds het meest effectief zijn in het bereiken en activeren van mensen, van jong tot oud, van rijk tot arm.

S.: Er gaat dus niets boven mondelinge communicatie.

E.G.: Het belang van mondelinge communicatie loopt als een rode draad door zowat alle publicaties of trendstudies die momenteel verschijnen. Alleen plaatsen we het nu vaak onder de noemer van stakeholdersmanagement. Het komt erop aan om als organisatie nog consequenter in kaart te brengen wie de personen zijn die er voor jou echt toe doen. Personen die deel uitmaken van je publiek of er de brug naar kunnen slaan. Hoe vaak heb je met hen contact gehad? Zijn er gelegenheden waarop je ze kan aanspreken? Welk verhaal ga je naar hen brengen en welk verhaal zou je graag hebben dat zij brengen? Hoe kunnen we ons als organisatie met hen verbinden?



HUGO CALLENS

STAFMEDEWERKER

webmaster / social media / e-learning / …

Waar haal je jouw inspiratie?
Het internet is een onuitputtelijke bron van nieuwe inzichten en contacten. Speciaal volg ik een aantal blogs uit de Engelse en Amerikaanse non-profitsector waar ik al veel inspiratie heb uitgehaald. De interessantste bijdragen bewaar ik dan op mijn *Scoop.It! pagina* voor later gebruik.

Welk lied geeft je energie?
Parcel of Rogues van Steeleye Span, een kalm en waardig nummer dat helpt om even afstand te nemen van de dagelijkse beslommeringen.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Lao Tse, Chinese wijsgeer uit de 6de eeuw voor Christus. Zijn tijdloze boekje "Tao Te Ching" bevat veel diepe gedachten over transformatie, leiderschap, geweldloosheid en bescheidenheid.



BEA ELSKENS

COÖRDINATOR

aanspreekpunt volkshogescholen / diversiteit / intervisie leidinggeven

Waar haal je jouw inspiratie?
Dat gebeurt vaak onbewust of toevallig. Door babbels aan de keukentafel, met vrienden en vriendinnen, via toevallige ontmoetingen. Maar ook, door te snuisteren en meegezogen te worden in boeken en films. En door te reizen.

Welk lied geeft je energie?
'Bul Ma Miin' van Orchestra Baobab: doet me (terug)denken aan warme (zwoele) oorden in Afrika en de Caraïben waar mensen op quasi elke straathoek spontaan beginnen zingen, dansen, muziek maken en van het leven genieten.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Met Nelson Mandela wil ik graag wel eens een Zuid-Afrikaans wijntje drinken. Ik zou hem vragen hoe hij, die zelf nooit zijn waardigheid verloor, aankijkt tegen onze aanpak van de vluchtelingencrisis en onze grote angst voor terreur.

S.: Bouw dus een netwerk van ambassadeurs uit.

E.G.: Je kan het ook ambassadeurs noemen. Maar dan ambassadeurs zonder dat ze het daarom zelf weten. Het feit dat je over persoonlijke contacten beschikt zal alleszins tussen al het digitale geweld het verschil maken. Socialprofitorganisaties zijn daar vaak sterker in dan ze zelf denken. Alleen kunnen ze het beter wat systematischer aanpakken.

Lijst de personen op die voor je organisatie belangrijk zijn en neem contact met ze op. Je programma of werking op deze manier voorstellen, zal meer opleveren dan eender welke folder of website. Je zal ook sneller tot samenwerking komen. Alleen veronderstelt dit een belangrijke tijdsinvestering en zal lang niet iedereen bereid zijn om met je rond de tafel te gaan zitten. Maar een 'neen' heb je en een 'ja' kan je krijgen.

S.: Heel wat organisaties stellen zich ook de vraag in welke mate ze nog moeten inzetten op drukwerk. Tijdschriften en folders nemen een hap uit het communicatiebudget. Baten die kosten nog?

E.G.: Drukwerk heeft een aantal pluspunten ten opzichte van digitale media. Goed gemaakte brochures of folders bieden overzicht. Dat kan een goede website ook, maar zodra je begint te scrollen verlies je gemakkelijker het overzicht. Ook voor duiding en wat langere bijdragen blijven gedrukte media te prefereren. En dat geldt niet alleen voor senioren. Bij hen zie je inderdaad in grote mate nog een voorkeur voor drukwerk, maar onderzoek wijst uit dat ook jongeren nog graag folders of tijdschriften gebruiken als informatiebron. Het feit dat drukwerk tijdens het ontwikkelingsproces door verschillende handen gaat en nagekeken wordt alvorens het van de persen rolt, boezemt bij hen vertrouwen in.

S.: Tijdschriften hebben dus zeker nog hun plaats.

E.G.: Ja, maar het mag allemaal wat minder, beter en gerichter. Vier keer per jaar een kwaliteitsvol tijdschrift uitbrengen waarbij je vorm en inhoud gericht afstemt op je doelgroep, is altijd beter dan maandelijks bandwerk. Die inhoudelijke bijsturing kan je zelf op een aantal eenvoudige manieren organiseren. Geef aan een groepje lezers hetzelfde exemplaar van een tijdschrift en laat ze een groene post-it kleven op de artikels die ze zeker willen lezen en een rode op de bijdragen die ze links laten liggen. Simpele oefeningen zoals deze leveren je onmiddellijk relevante informatie op.

S.: Communicatie is niet alleen als vakgebied volop in evolutie, ook de communicatieprofessional lijkt een andere rol toebedeeld te krijgen.

E.G.: Vroeger werd communicatie veeleer bekeken als ondersteunend voor de werking van organisaties. Maar communicatie is voor elke organisatie een kernactiviteit. Een taak die niet alleen door de communicatieverantwoordelijke moet worden opgenomen. Vanaf nu is elke medewerker een beetje communicatiedienst.

Door de opkomst van social media hebben we het bovendien steeds meer over meerrichtingscommunicatie. Iedereen communiceert: elke medewerker, elke burger. Medewerkers zijn daardoor contactpunten tussen een organisatie en haar publiek. Dat brengt voor hen een behoorlijk engagement met zich mee en veronderstelt knowhow. En daarin schuilt een belangrijke rol voor de communicatieprofessional. Die moet meer optreden als lijnmanager, als regisseur. Er niet alleen voor zorgen dat medewerkers die communicatierol opnemen, maar zich daarbij ook ondersteund weten.

Voor communicatieverantwoordelijken veronderstelt dat vaak een evenwichtsoefening tussen loslaten en verbinden. De communicatie verloopt minder gecentraliseerd, minder gecontroleerd en tegelijkertijd moet er ingezet worden op het verbinden. Het komt er immers op aan om de hele organisatie communicatieminded te maken.

S.: Met al die ontwikkelingen verwacht je dat de communicatieplannen van organisaties gigantische proporties moeten aannemen, maar het tegendeel blijkt waar.

E.G.: Strakke langetermijnplannen hanteren, heeft inderdaad geen zin. Communicatieplannen moeten sterk en flexibel zijn. Voordeel is dat het denken in beleidsplannen ook voor het sociaal-cultureel werk vertrouwde materie is. In een beleidsplan vind je al heel wat belangrijke informatie terug: missie, visie, omgevingsanalyse, doelstellingen … Het is vooral een kwestie van je communicatieplan daaraan vast te haken. Dat doe je door je strategische doelstellingen te vertalen in heldere communicatiedoelen. Wat willen we bereiken en hoe kan communicatie ons daarbij helpen? De grote lijnen kan je voor een langere periode vastleggen, maar de concrete invulling ervan bekijk je best jaarlijks of om de twee jaar. Dat evalueren en bijsturen heeft ook het voordeel dat je opnieuw kansen inbouwt om mensen te betrekken bij de communicatie van je organisatie. Zo realiseer je alvast de belangrijke doelstelling om van je communicatie een gedeelde zorg te maken.



© Kortom vzw

Eric Goubin is halftijds wetenschappelijk medewerker bij Kortom, de vereniging voor overheidscommunicatie. Daarnaast is hij hoofdlector en senior researcher aan de Thomas More hogeschool. Hij realiseert studies, publicaties en lezingen met betrekking tot overheids- en socialprofitcommunicatie.



MAX FRANS
COÖRDINATOR
communicatie / website / twitter / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Met een beetje open geest haal je die uit alle hoeken en gaten. Literatuur, de 'kunsten', het internet. Maar uiteraard spelen vrienden en collega's hier een belangrijke rol. Communicatiegewijs leer ik - vaak tot mijn scha en schande - nog elke dag bij van mijn kinderen.

Welk lied geeft je energie?
"The queen is dead" - The Smiths. Verontwaardiging, woede en humor op toon gezet en voorzien van opzwepend tromgeroffel. Meer moet dat niet zijn.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
John Lennon. David Bowie en Warren Zevon mogen bij aanschuiven. Zal alleszins een interessant potje kleurenwiezen opleveren. Als Kate Bush ooit de oversteek maakt, weet ze me te vinden.

GEBETEN DOOR COMMUNICATIE EN MARKETING?

Sta je in voor de communicatie of marketing van je organisatie? Dan zit je in 2016 goed bij Socius.

Naast de collegagroepen 'Communicatiemedewerkers' en 'Campagnemedewerkers', kan je bij het steunpunt ook terecht voor een vormingstraject over socialprofitcommunicatie en over marketing. Ten slotte is er ook nog de workshop 'Social media en online strategie'.

Meer info op www.socius.be.



De publicatie 'Het nieuwe communicatieklimaat - 20 trends in comunicatie' is te verkrijgen bij uitgeverij Politeia. www. politeia.be
ISBN 978-2-509-02592-0

PRIJS SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Op 19 november 2015 reikte minister van Cultuur Sven Gatz de Prijs van de Vlaamse Gemeenschap voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk uit als feestelijke opener van de Trefdag van Socius. Na voorgangers EVA, FairFin, Citizenne en FMDO mocht dit jaar Vluchtelingenwerk Vlaanderen het bronzen beeldje, van de hand van kunstenaar Philip Aguirre, in ontvangst nemen. Nu, enkele maanden later, vroegen we Vluchtelingenwerk Vlaanderen wat de prijs voor de organisatie teweeg heeft gebracht. Ook bij de vorige winnaars polsten we naar hun beleving en naar wat zij de huidige prijswinnaar toewensen.



© Joachim Dewilde

Bieke Purnelle, medewerker Vluchtelingenwerk Vlaanderen: "Voor ons betekende deze prijs een welgekomen erkenning van het harde werk dat onze vrijwilligers en medewerkers met veel motivatie uitvoeren. Dat doen ze in een klimaat waar hun inspanningen niet altijd naar waarde worden geschat. De prijs geeft zichtbaarheid aan onze thema's en onze werking én aan het belang en de impact ervan. Daarnaast benadrukt hij het belang en de rol van een sterk en onafhankelijk middenveld in spannende en uitdagende tijden. Dit is een bevesting dat ons werk relevant is, misschien wel relevanter dan ooit …"

Isabelle Poppe, medewerker EVA (prijswinnaar 2011)

"De prijs was een opsteker voor het hele team. De erkenning voor het geleverde werk geeft extra energie om er verder tegenaan te gaan. Daarnaast is het ook voor de naamsbekendheid van onze organisatie een belangrijke prijs: onze werking wordt naar het middenveld en andere organisaties bekendgemaakt. Tot slot zijn de middelen die gepaard gaan met de prijs uiteraard ook heel erg welkom. We investeerden ze in de uitbreiding van ons aanbod: publicaties, website, recepten en trajectbegeleiding. We hopen dat Vluchtelingenwerk Vlaanderen dezelfde positieve gevolgen zal voelen als EVA. Uiteraard wensen we de volledige beweging heel veel energie, moed en focus om één van de belangrijkste crisissen die de wereld op dit moment teistert, op haar eigen unieke manier te helpen bezweren. Vluchtelingenwerk Vlaanderen is immers één van die bewegingen die expertise en kennis kan koppelen aan positieve actie, die op het terrein werkelijk het verschil maakt en bijdraagt tot een breder draagvlak voor het onthaal van vluchtelingen."

Marjon Meijer, medewerker FairFin (prijswinnaar 2012)

"Het was heel fijn voor ons om te horen dat de minister van Cultuur dezelfde dingen belangrijk vond in ons werk als wij: een 'hard' thema behapbaar maken, (internationaal) samenwerken met andere organisaties… Deze waardering was een opsteker! Anderzijds konden we onze frustraties vier jaar na de crisis moeilijk verbergen: hoe kan het ene ministerie ons lobby- en sensibiliseringswerk prijzen terwijl het andere bijna niets doet om het financieel systeem duurzaam te hervormen? Terugkijkend kunnen we alleen maar hopen dat deze paradox de weerslag is van de katalysatorfunctie die cultuur heeft in de maatschappij.

Vluchtelingenwerk Vlaanderen doet fantastisch werk en heeft de prijs dubbel en dwars verdiend. Wij wensen het team veel moed, middelen, vrijwilligers, bekendheid, medewerking van de overheid en plezier in het werk. Om hun opdracht de komende jaren werkbaar te houden zou een straffe concretisering van het klimaatakkoord en politieke wil om internationale conflicten op te lossen en onrecht aan te pakken, ook geen overbodige luxe zijn."

Cathelyne Van Overstraeten, medewerker Citizenne (prijswinnaar 2013)

"De prijs verhoogde onze zichtbaarheid en naamsbekendheid echt aanzienlijk. We kwamen in alle lokale media: print, tv, radio. Er was veel om te doen op Facebook. Er werd over ons gepraat en dat bleef nazinderen. Deze prijs gaf ons erkenning en maakte ons trots. Maar ons niet alleen. Die trots was ook voelbaar bij onze deelnemers. Dat versterkte het Citizenne-community-gevoel. Daarnaast was de geldprijs een welkome pleister op de wonde van de 25%-besparingen.Ten slotte organiseerden we een heel tof feest waarmee we al onze partners en deelnemers konden bedanken.
Wij wensen Vluchtelingenwerk Vlaanderen een vriendelijker maatschappelijk klimaat en een meer solidaire samenleving. Dat ze mogen genieten en de vruchten dragen van hun welverdiende prijs."

Ivy Goutsmit, coördinator FMDO (prijswinnaar 2014)

"Het was voor ons een hele eer om die prijs in ontvangst te nemen. Heel ons team en verschillende vrijwilligers waren aanwezig die dag en de sfeer zat er goed in! De erkenning gaf ons een echte boost en zette onze vereniging meer op de kaart. Sindsdien krijgen we heel wat meer vragen om samen te werken. De grotere naamsbekendheid maakte het ook veel eenvoudiger voor ons om te lobbyen voor middelen. Deze prijs was niet enkel een erkenning voor FMDO, maar gaf ook andere etnisch-culturele federaties een duwtje in de rug.

We zijn ontzettend blij voor Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Zij zetten zich met hart en ziel in voor een doelgroep die ook wij proberen te ondersteunen. Het thema heeft het voorbije jaar veel aandacht gekregen. Wat ik onthoud is dat Vluchtelingenwerk Vlaanderen altijd sterk in haar schoenen heeft gestaan en dat we uitkijken naar verdere samenwerking in de toekomst."


EVA


FairFin


Citizenne


FMDO

2015 IN EEN OOGOPSLAG

2016 is al flink van wal gestoken, maar met het *Voortgangsrapport 2015* blikken we graag nog even terug op het afgelopen jaar. De voornaamste resultaten van onze werking netjes in een overzicht gegoten.

SOCIUS

3 KERNOPDRACHTEN
* praktijkondersteuning
* praktijkontwikkeling
* beeldvorming en communicatie

5 WERKINGSCLUSTERS
* werken aan kwaliteit en ontwikkeling van sociaal-culturele organisaties
* werken aan kwaliteit en ontwikkeling van sociaal-cultureel handelen
* werken aan en met gegevens
* werken aan innovatie
* werken aan zichtbaarheid

BASISWERKING
*communicatie- en informatiecentrum
*netwerking, vertegenwoordiging, overleg en pleitbezorging, beleidsopvolging

1 TRANSVERSAAL AANDACHTSPUNT
diversiteit

NETWERKING, VERTEGENWOORDIGING, OVERLEG EN PLEITBEZORGING, BELEIDSOPVOLGING

Socius maakt deel uit van verschillende structurele overlegorganen en samenwerkingsverbanden. Zo is er onder meer het overleg met belangenbehartiger FOV, met de andere steunpunten uit de cultuursector, zorgen we voor de hosting van Pulse - Transitienetwerk Cultuur, enz.

Socius nam in 2015 als pleitbezorger voor de sector ook deel aan tal van platformen en netwerken (Epos vzw, Kenniscentrum Sociaal Europa, European Association for the Education of Adults, ...).

SOCIUS-MEDIA

www.socius.be: 260.551 bezoeken

facebook.com/laatmensenschitteren: 2.251 vrienden

socius e-zine: 4.162 abonnees

twitter.com/sociustweets: 1.464 volgers

SOCIUS-TEAM

17 PERSONEELSLEDEN
14,4 VTE

Wil je meer weten over de resultaten van onze werking? Je kan het volledige voortgangsrapport downloaden op onze site. In het rapport vind je meer informatie en een toelichting bij alle cijfers. Surf naar www.socius.be/wat-we-doen.

DIENSTVERLENING

149 INITIATIEVEN
329 DAGDELEN
538 BEREIKTE ORGANISATIES
1.884 DEELNEMERS

OPEN AANBOD

Het open aanbod omvat onze publieksgerichte initiatieven (studiedagen, vormingen, workshops, enz.). Binnen dit aanbod voorzien we ook een aantal begeleidingen op maat (bijv. rond de sociaal-culturele methodiek, impactbepaling, social media, enz.).

VRAAGGESTUURDE WERKING

We reserveren ook tijd en middelen voor maatwerk. Zo spelen we flexibel in op specifieke behoeften en vragen van één of meerdere organisaties.

PRIMAIRE DOELGROEP

Erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties
* 1.554 deelnemers
* 304 organisaties

SECUNDAIRE DOELGROEP

Andere steunpunten, belangenbehartigers, overheid, beleidsmakers, opleidingen, enz.
* 330 deelnemers
* 234 organisaties

OPEN AANBOD
* 54 initiatieven
* 193 dagdelen
* 1.075 deelnemers
* 210 bereikte organisaties
* 83,5% gemiddelde tevredenheid

VRAAGGESTUURDE WERKING
* 95 initiatieven
* 136 dagdelen
* 809 deelnemers
* 328 bereikte organisaties

VERENIGINGEN
* 774 deelnemers
* 140 organisaties

BEWEGINGEN
* 133 deelnemers
* 40 organisaties

VOLKSHOGESCHOLEN
* 345 deelnemers
* 40 organisaties

LANDELIJKE VORMINGSINSTELLINGEN
* 299 deelnemers
* 84 organisaties

BELEIDSPLANNING

Net zoals in 2014 kon de sector vorig jaar opnieuw rekenen op een ruim ondersteuningsaanbod over beleidsplanning. Naast een afzonderlijk begeleidingstraject voor etnisch-culturele federaties, organiseerde Socius verschillende workshops om organisaties te helpen bij hun beleidsplanningsproces.
Ook de online 'Toolbox beleidsplanning' bleef het bijzonder goed doen. De box ondersteunt organisaties bij hun beleidsplanning en was in 2015 goed voor 24.155 bezoeken. Ondertussen vond de site de weg naar het jeugdwerk en gaat hij voortaan als de 'Toolbox beleidsplanning voor jeugd- en volwassenenwerk' door het leven.

MAATSCHAPPELIJK INNOVEREN

Begin 2011 startte Socius samen met de sector een meerjarentraject rond maatschappelijk innoveren. Na een publicatiedrieluik en een innovatiefestival in 2014, trok Socius in 2015 de boer op. Tijdens 3 provinciale bijeenkomsten deelden we inzichten en denkkaders en gingen we het gesprek aan met werkers. Voor organisaties die dat wilden, brachten we het verhaal ook op de werkvloer, zeg maar maatschappelijkinnoveren@home. Innovatielabs, innovatiepitches en een intervisie vulden het innovatieaanbod verder aan. In 2015 bereikten we zo 434 deelnemers.

LAAT MENSEN SCHITTEREN

Met de Laat Mensen Schitteren-campagne wil Socius de zichtbaarheid van het sociaal-cultureel volwassenenwerk vergroten. De focus van de campagne ligt op de meerwaarde en het effect die de organisaties uit de sector dagelijks realiseren. In 2015 kroop Socius opnieuw achter de camera om 10 verschillende praktijken uit de sector in beeld te brengen. Tussen oktober en december verspreidde Socius alvast vijf filmpjes via social media. Dat leverde een knap resultaat op. De video's werden op drie maanden tijd 1.179 keer gedeeld en waren goed voor 184.379 weergaven. En de teller loopt verder.

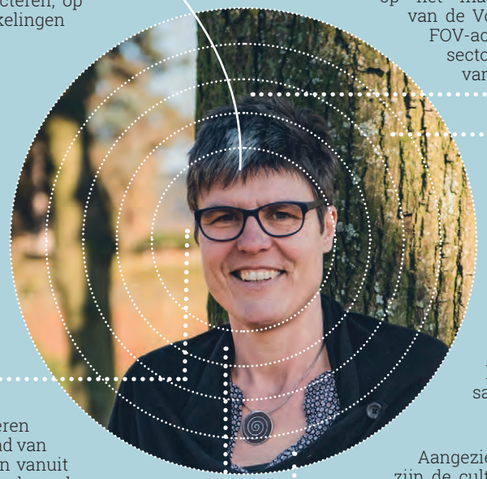
MIJN NETWERK

Een sterk en stevig netwerk waarop je beroep kan doen als professional bij vragen en uitdagingen die te maken hebben met je professioneel handelen … het is onmisbaar. Daarnaast is een netwerk ook erg persoonlijk en vraagt het veel tijd en energie om uit te bouwen. We trokken enkele professionals aan de mouw en vroegen hen bij wie zij hun 'mosterd' gaan halen binnen of buiten hun organisatie, in of uit de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

LIESBETH PROVOOST

DIRECTEUR VORMINGPLUS OOST-BRABANT

Als directeur begeef ik me in vele kringen. Ik probeer naast het runnen van de organisatie, ook aanwezig te zijn op verschillende plaatsen om relaties te versterken, ideeën op te doen, kiemen tot samenwerking te detecteren, op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in mijn sector en advies te krijgen.



Een breed netwerk vormen ook alle professionele medewerkers van het sociaal-cultureel werk, die ik ontmoet op het maandelijks coördinatorenoverleg van de Vormingpluscentra, de Socius- of FOV-activiteiten. De vele jaren in de sector lonen op dat vlak, je kent tal van mensen die je kan aanspreken.

Ik zie mijn netwerk als concentrische cirkels om me heen. In de eerste cirkel bevinden zich mijn voelsprieten, dat zijn de medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant. Zij staan met hun beide voeten in het werkveld, zij zijn de eersten die mij briefen over kansen, die mij adviseren of mij een antwoord kunnen geven op vele van mijn vragen. Ik ben vooral iemand waar alle informatie bijeenkomt, die verbanden legt. Zij zijn de vakspecialisten bij wie ik dikwijls te rade ga.

Daarna kom je aan de laag van organisaties waarvoor ik zelf in de Algemene Vergadering of Raad van Bestuur zetel. Wellicht putten zij vooral uit mijn expertise, maar voor mij rendeert dit ook omdat ik nog altijd geïnspireerd raak door hun organisatiemanagement, of ik ontmoet er mensen die mij de weg kunnen wijzen naar subsidies of samenwerkingsverbanden. Zo hielden we al twee keer met Mobiel 21 samen een Algemene Vergadering.

In de volgende cirkel situeren zich de mensen van de Raad van Bestuur. Ik kan elk van hen vanuit hun eigen expertise aanspreken: algemeen management, arbeidsrecht, opzetten van beleidsplannen, financieel beleid … Zo ben ik omringd door mensen met heel veel ervaring en knowhow.

Aangezien wij ons in Leuven bevinden, zijn de culturele en sociale actoren van Leuven ook belangrijke netwerkpartners. Die bevinden zich in de buitenste cirkel: van de deelraden tot de vzw Leuven Klimaatneutraal, van de woonzorgcentra tot de buurtwerkingen, van de culturele instellingen tot sociale school. Ik probeer aanwezig te zijn op vele vergaderingen, initiatieven en samenwerkingen. Op de informele momenten groeien dikwijls de mooiste ideeën en afspraken.



een labo voor

INNOVERENDE IDEEËN

Er bruisen heel veel innoverende ideeën in de hoofden van sociaal-cultureel werkers. Maar hoe krijg je die ideeën gerealiseerd? Hoe kan je stakeholders overtuigen van jouw plan? Wat is er haalbaar en waar baken je grenzen af? Tijdens een innovatielab toetsen praktijkwerkers hun ideeën af bij collega-sociaal werkers en komen zij tot een concreet businessplan waarmee ze de boer op kunnen gaan. Myriam van Femma Limburg en Lobke van Vormingplus Brugge nemen je mee in hun persoonlijke zoekproces tijdens een innovatielab bij Socius.

DE GELUKSKARAVAAN

MYRIAM WAUTERS - FEMMA LIMBURG

MYRIAM WAUTERS: "Ik kwam voor het eerst in contact met 'maatschappelijk innoveren' toen ik aan de slag ging als educatief medewerker bij Femma in 2014. Onze beleidsplanning was toen volop aan de gang en daarin merkte ik onmiddellijk de eerste kiemen van ons innovatietraject: we werkten met denktanks, mochten aan safari-sensing doen bij een andere organisatie, enz. Ik kwam uit een etnisch-culturele vereniging waarin de focus vooral lag op erkend worden en waardering krijgen. De vrijheid hebben om nieuwe dingen uit te proberen, dat was voor mij op zich al vernieuwend. Samen met een coach mag iedereen bij ons een eigen experiment opstarten. Vooral het proces is hierbij belangrijk. Je mag dus ook mislukken. Die veiligheid heb ik wel nodig om uit mijn comfortzone te durven stappen. Als vereniging willen we een verschil maken in onze samenleving. We merken dat de oude manieren van werken niet altijd meer aansluiten bij wat mensen vandaag nodig hebben. We willen flexibeler zijn, ons aanbod afstemmen op wat leeft in de samenleving en kunnen inspelen op wat zich aanbiedt. In ons nieuwe beleidsplan wordt daar nu voldoende tijd en ruimte voor voorzien."

SOCIUS: Merk je dat het inzetten op maatschappelijk innoveren ook andere competenties van jou vraagt als professional?

M.W.: Ja, maatschappelijk innoverend zijn, is niet iets dat je zonder enige moeite doet. Je botst op je eigen grenzen, zoals je scholing of wat je hebt geleerd uit eigen ervaring. 'Out of the box'-denken, opmerkzaam zijn voor zaken die je ziet gebeuren in je omgeving en daarop reageren, is niet eenvoudig. Durven dromen, dat lukt me wel aardig. Maar ook het lef vinden om daadwerkelijk die dromen na te jagen, daarvoor voelde ik wel een drempel. En dat is net wat een innovator wel doet, ongeacht wat andere mensen denken: ervoor gaan en durven springen. Als professional heb ik vooral een organisatie nodig die me doet voelen dat het proces belangrijk is en dat mislukken mag. Die vrijheid vind ik bij Femma."

S.: Waarom besloot je deel te nemen aan een innovatielab?

M.W.: "Ik werk rond het thema superdiversiteit bij Femma Limburg en ik zat de laatste tijd strop. Het is gemakkelijk om in je eigen valkuilen te trappen. Ik had nood om mijn blik te verruimen. Ik heb een groot netwerk, maar dat wil niet zeggen dat ik altijd op dezelfde mensen een beroep wil doen. Een externe begeleider die me vanuit andere invalshoeken kan prikkelen en een groep sociaal-cultureel werkers die vanuit hun eigen praktijk mijn idee mee analyseert, dat leek me wel wat."

S.: Hoe zou je jouw persoonlijke leerproces omschrijven tijdens het innovatielab?

M.W.: "Mijn initiële idee was vaag. Ik wilde 'iets' rond superdiversiteit doen. Maar hoe of wat, dat was me nog niet duidelijk. Samen met de groep begonnen we te brainstormen. Alle ideeën werden opgeschreven op een flap en die heb ik opgehangen in mijn bureau. Om er af en toe opnieuw eens naar te kijken en het te laten broeden. Uiteindelijk vielen al mijn spinsels samen toen ik toevallig luisterde naar het liedje 'Downtown' van Macklemore. Het beschrijft een situatie van mensen, die met heel veel plezier de straat op lopen. Ik besefte dat ik droomde van een diverse buurt, die warm en gezellig is en waar mensen zich verbonden voelen. In eerste instantie wilde ik een grote optocht organiseren in een wijk, waar buurtbewoners die normaal gezien niets met elkaar te maken hebben, toch samen iets organiseren: een soort van Gelukskaravaan. Met dat idee ben ik dan opnieuw naar het innovatielab getrokken. Ik kreeg de nodige input om het concept te finetunen, een businessplan op te stellen en te reflecteren over hoe ik anderen, zowel collega's als buurtbewoners, kon winnen voor het concept. Het innovatielab gaf me inzichten die ik niet onmiddellijk krijg van mensen die in mijn organisatie werken. Ik heb echt geleerd om te expliciteren wat ik concreet wil realiseren, om ook andere mensen mee te krijgen in mijn verhaal.



© Koen Broos

Na het innovatielab legde ik mijn plan voor aan mijn team dat bestaat uit medewerkers van Femma uit Antwerpen, Vlaams-Brabant en Limburg. Zij waren zeker ook voor het idee gewonnen. We willen kleine gelukspleksjes creëren in wijken en over heel Vlaanderen de karavaan laten rondtrekken. Met een soort domino-effect, want we geloven dat enthousiasme aanstekelijk werkt. Elke karavaan kent natuurlijk een andere invulling, afhankelijk van de wijk waarin hij georganiseerd wordt. Het eindresultaat, dat laten we open. Het proces moet voor ons vooral verbindend werken. In Heusden-Zolder komen in februari nu de eerste buurtbewoners samen om hun concept uit te denken. Spannend!"

"IK HEB EEN ORGANISATIE NODIG DIE ME DOET VOELEN DAT MISLUKKEN MAG."

S.: Hoe draagt de gelukskaravaan bij tot een warmere, diverse buurt?

M.W.: "Onze wereld is bijna helemaal virtueel geworden. Vandaag whatsappt mijn buurvrouw ons, vroeger zou zij gewoon de straat oversteken. Ik kom uit een wijk waar geen auto's reden, waar het vanzelfsprekend was dat de kinderen uit de straat op woensdag heel de dag bij je thuis speelden... Daarnaast gaat het voor mij ook echt over het mee vormgeven van de nieuwe, superdiverse samenleving. Vorig jaar vierden we 50 jaar migratie, het thema blijft brandend actueel. Ik wil dat mensen het vanzelfsprekend vinden dat de beste vriendjes van hun zoon of dochter uit India of Afghanistan komen. De superdiverse samenleving komt er niet als we op dezelfde manier blijven verder doen. We moeten nieuwe tools bedenken en de hand reiken aan mensen die ons daarbij kunnen helpen. Van ons eiland durven afkomen, lef hebben, risico's nemen en vooral uitproberen. Volgens mij geeft dat organisaties ook een gedrevenheid, een betrokkenheid en een alertheid die aanzet tot het veranderen van de huidige spelregels in de samenleving."

SINT-PIETERS DEELT

LOBKE VERMEIRE - VORMINGPLUS BRUGGE

LOBKE VERMEIRE: "De tijd dat cursisten passief in een lokaal zitten en de lesgever vooraan alle input geeft, is voorbij. Deelnemers willen actief bijdragen en mee betekenis verlenen aan wat zij leren. Toen ik hier twee jaar geleden begon te werken, wist ik dat ik het liefst aan projectwerk wilde doen. Ik wil vermijden dat de cursusmap achteraf gewoon op de stapel wordt gelegd in de kast. Als Vormingplus moeten we mensen blijven enthousiasmeren om deel te nemen aan de maatschappij. 'What's in it for me?' is een vraag die ons doelpubliek zich stelt vooraleer ze zich inschrijven voor een project, workshop of cursus. Leren moet de dag van vandaag functioneel zijn. Dat is alleszins mijn aanvoelen."

S.: Wat waren jullie eerste stappen richting maatschappelijk innoveren?

L.V.: "Dat moeten onze repaircafé's geweest zijn. Die hebben we zo'n vier jaar geleden opgestart. We willen mensen tonen hoe zij zelf dingen kunnen aanpakken, thuis of in hun omgeving. Daarna zijn we beginnen denken aan initiatieven die in het verlengde konden liggen van onze repaircafé's. Initiatieven die haalbaar waren voor onze organisatie en stroomden met onze missie. Naarmate we meer zicht kregen op wat als maatschappelijk innoverend wordt beschouwd, merkten we dat we al lang in de goede richting aan het werken waren. We hebben veel ideeën, maar hoe kan je die allemaal in de praktijk omzetten? We hadden meer inspiratie nodig. Het innovatielab kwam dus als geroepen."

S.: Wat maakt dat een organisatie kan inzetten op innovatie volgens jou?

L.V.: "Ik denk dat heel veel afhangt van mensen. Je moet jezelf durven openstellen voor nieuwe input, inspelen op kansen. Bij onze organisatie was iedereen bereid om mee op die trein te springen. Dat vraagt van medewerkers wel de bereidheid om uit hun comfortzone te stappen. Het kan ook mislukken, maar misschien is dat niet erg, het gaat toch om het proces. Daarnaast is een groot netwerk ook belangrijk. Het geeft een bepaalde zekerheid te weten dat je daarop kan terugvallen. Mensen met een groot netwerk worden ook geïnspireerd door dat netwerk en zien sneller linken tussen praktijken of ideeën. Zo krijg je een interessante kruisbestuiving."

S.: Met welk idee ben jij aan het innovatielab begonnen?

L.V.: "Ik was aangesproken door één van de buurtwerkers uit de wijk Sint-Pieters. Hij was al twee jaar bezig met de idee om diensten te gaan 'makelen', zoals bijvoorbeeld vervoer voor personen met een mobiliteitsbeperking. Het zou gaan om een aanbod voor mensen die niet in aanmerking komen voor ondersteuning vanuit de reguliere dienstverlening. Mensen die door de mazen van het net glippen, zeg maar. We waren geïnspireerd door dit idee. Onze repaircafé's liepen goed, we waren ook net gestart met een Geefplein. De vraag waarmee ik naar het innovatielab wilde stappen was hoe groot we dit moesten aanpakken. Waar bakenen we af? Op het niveau van een wijk, of een gemeente? Met elke sessie van het innovatielab kreeg het concept meer vorm. Bij de start van het traject denk je heel breed en leer je de "ja-maars" achterwege te laten. Daarna probeerden we de doelstellingen van het concept scherp te krijgen, en alles in een plan te gieten dat haalbaar is én aansluit bij de missie van onze organisatie."

S.: En wat was het uiteindelijke resultaat?

L.V.: "Sint-Pieters Deelt is geëvolueerd tot een platform waarmee we producten en diensten aan elkaar koppelen: bv. buurman x helpt buurvrouw y bij het onderhoud van haar tuin. We verwijzen ook door naar bestaande projecten zoals de plaatselijke LETSkring. Om het haalbaar te maken voor iedereen hebben we een groot bord geplaatst aan het buurtcentrum waar je oproepen kan hangen om diensten of goederen aan te bieden of te vragen. De stuurgroep, die bestaat uit partners uit de buurt, bepaalt welke extra activiteiten er georganiseerd worden. Vormingplus is dus vooral een facilitator en toeleider naar bestaande initiatieven. Op zich is Sint-Pieters Deelt geen erg vernieuwend project, maar het is wel nieuw voor deze wijk. Sint-Pieters is één van de armste buurten in Brugge, door de spoorlijn en een drukke autoweg opgedeeld in vier kleinere wijkjes. Mensen uit de verschillende wijken komen bijna nooit in contact met elkaar. We willen dat de sociale cohesie in de buurt daarom sterker wordt, en dat mensen opnieuw trots zijn op hun buurt. Maar de grootste uitdaging zal zijn om mensen te overtuigen effectief om hulp te vragen, daar heerst toch nog vaak veel taboe rond."

S.: Wat vond je van de uitwisseling met de andere praktijkwerkers tijdens het innovatielab?

L.V.: "In ons lab zaten er o.a. vier medewerkers van verschillende Vormingplussen. Dit zorgde ervoor dat we elkaar goed konden aanvoelen, want je weet hoe hun job er in de praktijk uitziet. Voor het project was het misschien beter dat de mix van de deelnemers diverser was, maar voor mezelf was dit heel aangenaam. Ik moest niet veel uitleggen over mijn jobinhoud of mijn organisatie. We konden dus eigenlijk meteen aan de slag gaan. Die uitwisseling, daar heb ik het meeste aan. De praktijkverhalen van anderen kunnen enorm inspirerend zijn. We boden elkaar geen kant-en-klare oplossingen, maar stelden vooral de juiste vragen die aanspoorden tot reflectie. Nu sturen we regelmatig updates naar elkaar door. Het is fijn om op te volgen hoe ieders idee verder groeit en evolueert."



GIE VAN DEN EECKHAUT

STAFMEDEWERKER

maatschappelijk innoveren / lokale democratie / groepsdynamica / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Verhalen van werkers. Over hoe ze het doen. Over wat ze doen. Dat is voor mij de bron. Dat geordend krijgen in mijn kop. Dat verbinden met wat ik weet vanuit meer theoretische insteken. Dat is mijn drive.

Welk lied geeft je energie?
In de auto met mijn gezin. En dan Queen met 'Bohemian Rapsody'. Meebrullen. Van voor naar achter. De gitaar pingelzingen. De koortjes - hoog en laag. Vier keer na elkaar. Bismillah.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Newton. En het gesprek zou gaan over de appel. Of het waar is, dat hij tot een plots inzicht kwam toen hij een appel op het hoofd kreeg. Of hij echt plots het licht zag. Want ik geloof dat niet. Ik denk dat hij heeft lopen broeden. Want zo werkt dat met innovatie...

LAAT MENSEN SCHITTEREN



De zichtbaarheidscampagne ‘Laat mensen schitteren’ was dit jaar aan haar vijfde verjaardag toe. In 2011 lanceerde Socius de campagne met een extra bijlage in de Standaard. In 2012 volgde een katern in Het Nieuwsblad en in 2013 een reclamespot op de televisiezender Eén. In 2014 en 2015 trok Socius de kaart van de online marketing en stuurden we 20 filmpjes de virtuele wereld in. Samen met de filmploeg van *Andere Wereld Films* zette Socius het waardevolle effect van het sociaal-culturele volwassenenwerk in de spotlights.

We vroegen Sofie Hanegreefs en Jelle Janssens van Andere Wereld Films hoe zij terugblikken op deze samenwerking en brengen de sfeer van ‘*Laat mensen schitteren*’ graag nog eens tot bij jou met enkele beelden.







“Vorig jaar maakten we dankzij *Laat Mensen Schitteren* kennis met talrijke vrijwilligers die zich inzetten voor een mooiere, meer open wereld. Dit jaar kregen we de opdracht om de organisaties die hierachter zitten in beeld te brengen.”











MAUD MERTENS

STAFMEDEWERKER

nieuwsberichten
website / facebook / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Als ik vast zit - over eender wat - dan ga ik wandelen. Dan lossen vragen zich als vanzelf op. En ook uit laatavondgesprekken over dingen die ertoe doen.

Welk lied geeft je energie?
Ik haal bakken energie uit het ontdekken van nieuwe muziek, daar kan ik tot in de vroege uurtjes mee bezig zijn. Als ik dan toch moet kiezen dan krijgt ‘Move on up’ van Curtis Mayfield mij al-tijd op de dansvloer.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
David Bowie, Barry White, Jimi Hendrix, Lou Reed, Jeff Buckley, enz. Met laptop en Spotify. Dan stellen we de ultieme playlist samen.







"De 20 filmpjes samen geven een goed idee van hoe divers sociaal-cultureel volwassenwerk kan zijn. Van progressieve, vernieuwende ideeën over vormingswerk, organiseren van evenementen, theater maken of hoe verantwoord consumeren, tot klassieke acties om onrecht aan te kaarten of armen uit hun sociaal isolement te halen."









"Dank u Socius, dank u middenveld, dank u talrijke vrijwilligers, organisatoren, dank u alle schitterende mensen. We voelen ons vereerd jullie van zo dichtbij te hebben mogen meemaken."



GERT BIESTA

een heldere, dwarse stem over educatie, emancipatie en democratie

Gert Biesta is een veelzijdig onderzoeker die op indringende en kritische manier de relatie tussen educatie en samenleving analyseert. Maar hij is ook een goede verteller die erin slaagt, op toegankelijke wijze soms ingewikkelde filosofische ideeën te vertalen naar de concrete praktijk. Tijdens de studievoormiddag 'Dwarsdenken over educatie' van 12 mei presenteert hij centrale inzichten uit zijn omvangrijk werk. Socius nodigde Danny Wildemeersch uit voor een reflectie op deze inzichten. Wildemeersch is emeritus hoogleraar in de pedagogische wetenschappen en verbonden aan het Laboratorium voor Educatie en Samenleving van de KU Leuven.

Socius omschrijft het sociaal-cultureel volwassenenwerk als een belangrijke maatschappelijke actor met impact. "De diversiteit en veelzijdigheid van de sector uit zich niet alleen in de rijkdom aan initiatieven, doelgroepen en thema's. Ook de diepe verwevenheid met, en verspreiding in, de samenleving is kenmerkend. … Ze maakt sterkere mensen door ontplooiingskansen te bieden via levenslang en levensbreed leren en zorgt voor maatschappelijke groei en innovatie doordat ze als sector belangrijke maatschappelijke thema's en uitdagingen aankaart en aanpakt. Deelnemers en vrijwilligers creëren door hun engagement betrokkenheid en bewogenheid in onze samenleving. Samen maken ze een verschil.". Dit zijn mooie principes en ambities. Veel van de concepten die centraal staan in de missie van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen vinden we ook terug in de kernelementen van Biesta's denken: democratie, engagement, solidariteit, betrokkenheid op de samenleving.

VERNIEUWENDE VISIE OP DEMOCRATISCHE VORMING

Zelf heb ik Gert Biesta voor het eerst leren kennen via zijn doctoraatsproefschrift aan de universiteit van Groningen met als titel 'John Dewey: theorie en praktijk' (Biesta, 1992). Daarin onderzoekt hij hoe deze Amerikaanse filosoof (1859-1952), bekend om zijn pragmatische visie op wetenschap en kennisontwikkeling, theoretische kennis en ervaringskennis met elkaar verbindt. Zijn inzichten paste hij vooral toe op de wereld van de educatie en van de democratie. Hij was een grondlegger van wat we vandaag als 'democratische burgerschapsvorming in educatie en samenleving' omschrijven, en een inspiratiebron voor velen na hem, onder meer voor Paulo Freire.

Hoewel Biesta sindsdien vele andere filosofische en educatieve omzwervingen heeft gemaakt, heeft die oorspronkelijke inspiratie van Dewey hem nooit helemaal losgelaten. Biesta is vandaag een van de meest prominente vernieuwers van inzichten over democratische vorming in de opvoeding, in

het onderwijs, in het vormingswerk en in het sociaal werk. Maar ook daarbuiten, in de wereld van de politiek, de gezondheidszorg, de architectuur en de samenlevingsopbouw zijn Biesta's ideeën relevant, in het bijzonder wanneer ze betrekking hebben op de relatie tussen de professional (in vele gedaanten) en de participant, de leerling, de cliënt (zie ook: Biesta, 2011 en 2014). Zijn grote democratische bekommernis blijkt uit de manier waarop hij het democratisch gehalte van deze relatie steeds opnieuw analyseert, op begrip brengt en van vernieuwende inzichten voorziet. Belangrijke inspiratiebronnen in dat verband zijn o.m. de filosofen Hannah Arendt, Jacques Rancière en Emmanuel Levinas.

A BEAUTIFUL RISK

Bij Arendt baseert Biesta zich op het concept van 'nataliteit'. Karakteristiek voor de mens, volgens Arendt, is dat hij of zij in staat is om zijn leven steeds weer een nieuwe wending te geven, om opnieuw te beginnen, hoe moeilijk dit in sommige omstandigheden ook mag zijn. Dit optimistisch inzicht is van groot belang voor hoe we naar educatie kijken. Niet zozeer vanuit wat wij zelf voor ogen hebben met het kind, de leerling of de deelnemer, maar eerder vanuit de mogelijkheden die de lerende in zich draagt om, in vrijheid, iets nieuws te beginnen, om iets creatiefs te betekenen voor zichzelf en de omgeving. Dergelijke opvoeding of vorming met een open einde houdt een risico in, omdat je de uitkomst niet kunt voorspellen en controleren. Maar het loont wel de moeite om dit risico te lopen. Daarom is het educatief proces 'a beautiful risk' (Biesta, 2013). In eerste instantie waarderen we de uiteenlopende capaciteiten van een persoon en creëren we de mogelijkheid om die ten volle te ontwikkelen en ermee naar buiten te komen. Dit hoeft niet te betekenen dat we het educatief proces opvatten als een 'laissez-faire'-gebeuren. Integendeel, kenmerkend voor goede vorming is dat de deelnemer, de leerling of de student uit zijn of haar comfortzone wordt gehaald.

"LATEN WE ERVAN UITGAAN DAT MENSEN MET WIE WE WERKEN IN EDUCATIEVE PROCESSEN GEËMANCIPEERD ZIJN."

KRITISCH BEVRAGEN VAN LEREN

Vorming is niet het bevestigen van wat men al weet of kan, maar juist het bevragen ervan. Voor dit inzicht vindt Biesta inspiratie bij Emmanuel Levinas die menselijke groei en ontwikkeling in verband brengt met het 'aangesproken' worden door de ander, of het 'onderbroken' worden door iemand anders. Hierdoor word je uitgenodigd of uitgedaagd om te antwoorden of je te verantwoorden. Biesta gaat daarmee in tegen veel hedendaagse opvattingen die het leerproces vooral, of zelfs exclusief, situeren in het zelfsturende individu (the self-directed learner). En daarmee verzet hij zich ook tegen het dominante beleidsdiscours van het (levenslang) leren dat hij omschrijft in termen van de 'learnification of education' (Biesta, 2006).

EMANCIPATIE ALS VERTREKPUNT

Bij Jacques Rancière gaat Biesta te rade voor zijn ideeën over emancipatie. Biesta deelt Rancière's dwarse opvatting dat emancipatie niet in de eerste plaats een doel is dat we moeten nastreven. Emancipatie is net een vertrekpunt van een pedagogische, artistieke of politieke relatie: laten we ervan uitgaan dat mensen met wie we werken in educatieve processen geëmancipeerd zijn, eerder dan dat ze geëmancipeerd moeten worden. Met dergelijke omkering van het klassieke pedagogische uitgangspunt vermijden we dat deelnemers of het publiek steeds weer 'gekleineerd' worden om ze vervolgens op te voeden, groot te brengen of te vormen. Rancière rekent hiermee af met de oude paradox van de emancipatie, en presenteert hiermee een inzicht dat aansluit bij de opvattingen van Arendt en Levinas.

SUBJECTIFICATIE, KWALIFICATIE EN SOCIALISATIE

Deze inspiratoren hielpen Biesta bij het ontwikkelen van zijn centrale inzichten over 'het subject' en over 'subjectificatie'. Emancipatie gebeurt wanneer het vanzelfsprekende handelen van mensen wordt onderbroken, waardoor de mogelijkheid ontstaat om zich als *subject* op een nieuwe manier te presenteren aan de omgeving. En juist of vooral in dit nieuwe of vernieuwde handelen komt de *subjectificatie* tot stand. Subjectificatie is tegengesteld aan identificatie. Bij identificatie zal de lerende zich conformeren aan de bestaande orde, terwijl subjectificatie juist een moment van non-conformisme inhoudt. De lerende bevraagt de vanzelfsprekende handelingspatronen en zoekt naar alternatieven. Daarom heeft subjectificatie ook een politieke en democratische dimensie. Tenminste wanneer je democratie opvat als de plek waar pluraliteit en meningsverschillen tussen mensen kunnen uitgesproken worden.

Educatie is voor Biesta in de eerste plaats het creëren van mogelijkheden of ruimtes waarbij subjectificatie kan tot stand komen. Hij stelt het tegenover twee andere concepten: 'kwalificatie' en 'socialisatie' (Biesta, 2010). *Kwalificatie* is het proces van het verwerven van kennis, vaardigheden, waarden en disposities. *Socialisatie* verwijst naar de manier waarop we door opvoeding en onderwijs leren deel uitmaken van een cultuur en van tradities. Zowel kwalificatie als socialisatie zijn gericht op het ondersteunen van kinderen, jongeren en volwassenen om een plaats te verwerven in de samenleving, waardoor de bestaande orde wordt bevestigd.

Subjectificatie daarentegen houdt, zoals gezegd, een element in van onderbreken van de bestaande orde, van het creëren van een nieuw begin, van een eigen(-zinnig) perspectief waardoor nieuwe mogelijkheden kunnen uitgeprobeerd en eventueel verankerd worden. Met andere woorden: subjectificatie gaat er niet om hoe mensen zich leren aan te passen aan de wereld, maar eerder hoe mensen leren zich te engageren in die wereld en zich op die manier te presenteren aan die wereld. Deze drie domeinen van educatie zijn niet altijd strikt van elkaar te scheiden. Subjectificatie kan niet zonder kwalificatie en socialisatie. En de processen van kwalificatie en socialisatie houden ook aspecten van subjectificatie in. Maar toch is het belangrijk om het onderscheid tussen deze drie domeinen goed in het oog te houden, vooral omdat opvoeding, onderwijs en vorming dikwijls worden ingeperkt tot kwalificatie en socialisatie, terwijl subjectificatie juist tot de kern van vele educatieve inspanningen zou moeten behoren.



MARC JANS
STAFMEDEWERKER
visieontwikkeling / onderzoek / impactevaluatie / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Eens op reis ontdek ik een ander land het liefst met een aantal romans van auteurs afkomstig uit mijn vakantiebestemming. Hun verhalen lezen op de plaats waar ze zich afspelen, dat zet mijn verbeelding aan het werk.

Welk lied geeft je energie?
'Road To Peace' van Tom Waits en 'Mighty Sword Of Justice' van Tom Robinson. Goede teksten in helder, eenvoudige, maar o zo toepasselijke muzikale vormen.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Met Ötzi, de ijsman, op een zomers terras, dat zou nog al eens iets zijn. Naar het schijnt hadden ze in de kopertijd al tatoeages. Benieuwd wat hij nog allemaal te vertellen heeft.

EEN MOMENT VAN BEZINNING

Tot daar enkele kernelementen van Biesta's diepgaande reflecties over educatie. Volgens mij zijn die elementen van belang voor het brede veld van educatie, maar in het bijzonder voor het sociaal-cultureel werk. Toch is het zinvol om de wijze waarop Biesta deze kernelementen invult ook kritisch te toetsen aan de concrete praktijk van vormingsinstellingen, verenigingen en bewegingen. Hij reikt interessante ideeën aan om zich af te vragen hoe kwalificatie, socialisatie en subjectificatie zich tot elkaar verhouden. Maar ook, in hoeverre deze sector inderdaad de democratie bevordert, emancipatie mogelijk maakt, mensen uitdaagt om de comfortzone te verlaten, of een politieke rol speelt door maatschappelijke kwesties in de publieke ruimte aan de orde te stellen. In welke mate realiseren deze organisaties echt deze amibities? En, wat zijn de sterktes en zwaktes van Biesta's opvattingen, wanneer we deze toetsen aan de praktijken van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen?



EMILIE VAN DAELE
STAFMEDEWERKER
aanspreekpunt bewegingen / burgerschap en burgerinitiatief / nieuwkomers / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Inspiratie krijg ik door te prutsen en te bricoleren (zowel met materiaal als met ideeën). Of het nu houten paletten zijn, glazen potten, filosofische concepten of flarden beeldmateriaal ... ik weet niet waar het naartoe zal leiden, maar onderweg zijn vind ik geweldig.

Welk lied geeft je energie?
Moloko - 'The time is now': op dit nummer begin ik onmiddellijk rond te springen. Mijn joie de vivre staat dan op scherp. En als ik ooit trouw, wordt dit mijn openingsnummer (wat mijn madame daar ook van vindt)!

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Tina Turner uit Beyond Thunderdome (die vrouw is nu al historisch): dan kan ik ongegeneerd in jaren '80 outfit op café en brullen we samen "We don't need another hero!!!". Dan denken we na over 'the life beyond the Thunderdome': samen de toekomst verbeelden dus en zo zijn we toch weer sociaal-cultureel bezig.

Wie is Gert Biesta?

Biesta is vandaag een van de meest prominente vernieuwers van inzichten over democratische vorming in de opvoeding, in het onderwijs, in het vormingswerk en in het sociaal werk. In het midden van de jaren '90 verlaat Biesta Nederland om als professor op het terrein van de wijsgerige pedagogiek te gaan werken in Groot-Brittannië. Hij is nu werkzaam aan de Brunel universiteit in Londen. De jongste jaren vond hij zijn weg ook terug naar Nederland, waardoor we ook met meer Nederlandstalige publicaties kunnen kennismaken (o.m. Biesta, 2014, 2015). In Vlaanderen was hij de voorbije jaren vooral in academische kringen van Gent en Leuven actief. Hij bekleedde in 2011 de internationale Francqui-leerstoel 'Civic Learning, Democratic Citizenship and the Public Sphere' (2014) aan de universiteit van Gent, op uitnodiging van Maria Debie en Danny Wildemeersch (KULeuven). Hij was ook betrokken bij de Leuvense internationale onderzoeksgemeenschap rond democratisch burgerschap en stedelijkheid.



Wil je je graag verdiepen in het werk van Biesta?

Kom dan naar de studievoormiddag 'Dwarsdenken over educatie' op 12 mei. Gert Biesta brengt verduidelijking bij zijn visie op leren onder begeleiding van Danny Wildemeersch. Inschrijven doe je via www.socius.be.

Referenties

Biesta, G. (1992). Biesta: theorie en praktijk. Delft: Eburon.
Biesta, G. (2006). Beyond Learning. Democratic Education for a Human Future. Boulder: Paradigm.
Biesta, G. (2010). Good Education in the Age of Measurement. Ethics, Politics and Democracy. Boulder: Paradigm
Biesta, G. (2011). Learning Democracy in School and Society. Education, Lifelong Learning and the Politics of Citizenship. Rotterdam: Sense.
Biesta, G. (2013). The Beautiful Risk of Education. Boulder: Paradigm.
Biesta, G. (2014). De vorming van de democratische professional. Waardenwerk, mei, 7-18.
Biesta, G. (2015). Het prachtige risico van onderwijs. Culemborg: Phronese.
Biesta, G., Debie, M. & Wildemeersch, D. eds (2014). Civic Learning, Democratic Citizenship and the Public Sphere. Dordrecht: Springer.

EUROPA EN BURGERSCHAP

Hoe kijkt Europa naar burgerschapscompetenties? Welke rol kan educatie spelen bij de ontwikkeling ervan? Socius brengt voor jou de huidige Europese beleidsintenties in kaart en toont je hoe het sociaal-cultureel volwassenenwerk haar expertise en stem kan laten horen in het debat.

Hoe het begon ...

Het Europese verhaal over burgerschap start met een informele bijeenkomst van de Europese onderwijsministers op 12 februari 2015 in Parijs, volgend op de eerste golf van terreuraanslagen in Frankrijk. Op 17 maart komt er een gezamenlijke verklaring over het bevorderen van het Europees burgerschap en de gemeenschappelijke waarden van vrijheid, tolerantie en non-discriminatie. Vorming en onderwijs zullen in Europa mee het voortouw nemen om dit te realiseren. Al enkele jaren bekijkt Europa het niet-formele en informele leren als relevante instrumenten voor de economische heropleving. Recent ook voor de verdediging van de democratie in de samenleving en het bevorderen van Europees burgerschap. Ook minister van Cultuur Sven Gatz benadrukt in zijn recente beleidsbrief en beleidsnota's Cultuur en Jeugd de maatschappelijke waarde van het niet-formele en informele leren.
Op korte tijd hebben de manifesten van twee Europese netwerken het belang van de niet-formele en informele volwasseneneducatie in het algemeen en voor een Europees burgerschap in het bijzonder, in de verf gezet.



© Koen Broos

Een overzicht

DE VERKLARING VAN PARIJS

De Europese onderwijsministers bekijken leren als het belangrijkste middel in de strijd voor het bewaken van Europese waarden zoals vrijheid, kritisch denken, pluralisme, rechtvaardigheid, solidariteit en gelijkheid tussen man en vrouw. Zij hebben het over de civiele en humanistische waarden die centraal staan in onze samenleving. Leren voor burgerschap moet mensen stimuleren om verantwoordelijke en actieve burgers te worden.

TWEE MANIFESTEN

De European Association for the Education of Adults (EAEA) komt eind 2015 met een 'manifest voor de volwasseneneducatie in de eenentwintigste eeuw' naar buiten. In dit manifest worden aanbevelingen ondersteund door onderzoek en goede praktijkvoorbeelden. Vele civiele en sociaal-culturele organisaties groeiden uit een emancipatorische beweging en blijven ook nu een broedplaats en experimenteerruimte voor de ontwikkeling van democratie en burgerschap. Deze organisaties zijn de motor van interculturele dialoog en bevorderen participatie op alle niveaus in de samenleving. Belangrijk is hun bijdrage aan het kritisch denken en het empoweren van mensen. Uit verschillende studies blijkt dat er een verband bestaat tussen het individueel niveau van basiscompetenties en de mate van het vertrouwen in maatschappelijke instanties. Participatie in de volwasseneneducatie beïnvloedt op een positieve manier het engagement als vrijwilliger. EAEA vat het samen in 'het plezier en de kracht van het niet-formeel en informeel leren' en vraagt dat de Europese besluitvorming meer aandacht geeft aan de maatschappelijke bijdrage van de volwasseneneducatie.

Kort daarna maakt het 'Lifelong Learning Platform' zijn eigen 'manifest voor de opbouw van de toekomst van het leren in Europa' bekend. Via dit internationaal netwerk schuiven 39 Europese organisaties hun gezamenlijke prioriteiten over volwasseneneducatie naar voor.

Ze groeperen 15 voorstellen onder drie strategieën waarvan vooral de eerste relevant is voor ons burgerschapsverhaal: het uitbouwen van inclusieve en democratische educatieve systemen als opstap naar een dito samenleving. Zij pleiten voor dialoog, maar ook voor kritische reflectie. Empowerment en betrokkenheid van actieve burgers zijn de enige garantie om de huidige en toekomstige maatschappelijke uitdagingen op een duurzame manier aan te pakken. Het platform pleit voor het inzetten van kunst en cultuur in het leren van volwassenen, zowel voor persoonlijke ontwikkeling als voor het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Competenties als cultureel bewustzijn en culturele expressie zijn onontbeerlijk voor de creativiteit, de verbeeldingskracht, een gevoel van waardering en het begrijpen van de culturele diversiteit in een samenleving.

EUROPESE SLEUTELCOMPETENTIES

Ten slotte plaatsen verschillende educatieve actoren uit heel Europa 'Acht sleutelcompetenties voor een leven lang leren' in consensus op de agenda. De sleutelcompetentie 'cultureel bewustzijn en culturele expressie' erkent het belang van de creatieve expressie van ideeën, ervaringen en emoties in diverse vormen: muziek, podiumkunsten, literatuur en beeldende kunsten. Het is belangrijk dat burgers, met respect en openheid voor de verscheidenheid van culturele uitdrukkingsvormen, hun eigen ideeën kunnen toetsen en vergelijken met die van anderen.

Burgerschapscompetenties stellen personen in staat om zo volledig mogelijk te participeren aan het maatschappelijk leven. De kennis van sociale en politieke begrippen en structuren helpen hen daarbij. Maar ook het zich inzetten met anderen voor de publieke zaak en de kritische bezinning over een constructieve deelname aan gemeenschaps- en buurtactiviteiten.

EUROPA HEEFT HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK NODIG

In dit verhaal is een belangrijke rol voor het sociaal-cultureel werk weggelegd. Europa is op zoek naar lokale spelers met een ruime expertise en ervaring op het vlak van burgerschap. De vier functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk geven evenveel unieke invalshoeken om deze maatschappelijke prioriteiten aan te pakken. De twee manifesten bieden het sociaal-cultureel werk een belangrijke inhoudelijke en politieke ruggensteun. Ze spreken over broedplaatsen en experimenteerruimtes voor democratie en schuiven het creëren van betrokkenheid en empowerment van burgers naar voor als duurzame interventiestrategieën. De sleutelcompetenties spreken dan weer een taal die we als sociaal-cultureel werker heel goed begrijpen. Een uitgelezen kans voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk om vanuit een van haar kerntaken en eigen kracht dit momentum aan te grijpen om zich te profileren op Europees niveau.

ONTDEK HET EUROPESE SPEELVELD

Wie zijn de belangrijkste spelers in Europa op het vlak van levenslang en levensbreed leren? Op welke programma's kan je als sociaal-culturele organisatie een beroep doen? We maken je wegwijs in het internationale kluwen.

EPOS

Epos organiseert als Vlaams agentschap Europese en internationale programma's en acties voor onderwijs, vorming, opleiding en levenslang leren, zoals bijvoorbeeld het 'Erasmus+'-programma. Epos stimuleert en ondersteunt de samenwerking, de internationalisering en de mobiliteit in onderwijs en vorming.

Epos wil zich in Vlaanderen profileren als een netwerkorganisatie waarin stakeholders een positieve en actieve rol spelen binnen het beleid en de Europese subsidieprogramma's. Daarom zorgt het agentschap jaarlijks voor grootschalige bijeenkomsten waar organisaties en experts op het vlak van formeel, niet-formeel en informeel leren aan uitwisseling kunnen doen.

Socius organiseert in samenwerking met Epos informatieve sessies over de internationale 'Erasmus+'-projecten waarop je als sociaal-culturele organisatie kan intekenen. Daarnaast is Socius lid van de algemene vergadering van Epos en neemt het steunpunt deel aan de verschillende activiteiten die Epos organiseert.

Meer weten?
www.epos-vlaanderen.be

WE HELPEN JE GRAAG OP WEG!

Wil je op de hoogte blijven van wat er beweegt op Europees niveau rond levenslang leren en burgerschapscompetenties? Wil je graag deelnemen aan een informatiesessie over de belangrijkste Europese subsidieprogramma's? Hou de website van Socius in de gaten.

Wens je een begeleiding op maat? Neem dan contact op met Socius-medewerker Ronny Leenknegt.

ERASMUS+

Het 'Erasmus+'-programma bestaat uit drie kernacties. Sociaal-culturele organisaties kunnen deelnemen aan kernactie 1 en kernactie 2. Het programma sluit aan bij de educatieve functie van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

KERNACTIE 1 (KA1):

KA1 ondersteunt de individuele leermobiliteit van medewerkers en vrijwilligers van sociaal-culturele organisaties. Het programma wil via Europese mobiliteit de professionele deskundigheid van medewerkers en organisaties verhogen. Daarnaast wil het organisaties versterken in hun internationale samenwerking en de Europese dimensie van volwasseneneducatie bevorderen.

KA1 stimuleert de deelname aan educatieve initiatieven in Europa: cursusssen, opleidingen, stages, conferenties, enz. De duur van een buitenlands verblijf is minimum 2 dagen en maximum 60 dagen en kan gespreid worden over 12 tot 24 maanden. Als organisatie kan je rekenen op een vergoeding voor monitoring, verplaatsing, verblijf en cursusgeld.

Meer informatie:
www.epos-vlaanderen.be/nl/KA1

KERNACTIE 2 (KA2):

KA2 ondersteunt organisaties die via een strategisch internationaal partnerschap het educatief systeem willen wijzigen of versterken. De partners moeten aanwijsbaar versterkt worden door deze samenwerking en ook het effect op het educatieve systeem moet aangetoond worden.

Twee soorten projecten komen in aanmerking: enerzijds projecten die de ontwikkeling en toepassing van innovatie stimuleren en anderzijds projecten die inzetten op de uitwisseling van praktijken. De duur van een strategisch partnerschap ligt tussen de 12 en 36 maanden. Je kan rekenen op een vergoeding van maximum 12.500 euro per maand voor alle partners binnen het samenwerkingsverband.

Meer informatie:
www.epos-vlaanderen.be/nl/KA2

EPALE

EPALE is een Europees elektronisch platform waar iedere professional uit de volwasseneducatie - docent, onderzoeker, academicus, beleidsmaker of vormingswerker - zijn of haar professionele knowhow kan uitwisselen met collega's uit heel Europa. Via nieuwsberichten, blogs, educatieve tools, evenementen en een professioneel opleidingsaanbod blijf je op de hoogte van de nieuwste inzichten over volwasseneneducatie. Je kan informatie over je organisatie delen en partners zoeken voor internationale samenwerking.

Meer weten?
ec.europa.eu/epale/nl/home-page

EAEA

De volwasseneneducatie heeft een ruggensteuntje nodig om op de Europese politieke agenda te blijven staan. Daarom zijn informatie, belangenbehartiging en lobbywerk op Europees niveau belangrijk.

De European Association for the Education of Adults (EAEA) voert al jaren campagne voor het belang van niet-formeel en informeel leren in de volwasseneneducatie. EAEA betrekt zich op elk debat over nieuwe regelgeving en subsidiëring in Europa. Dit Europees netwerk werkt ook samen met instanties en actoren binnen de Europese Unie. EAEA zorgt voor de nodige informatie over het beleid in Europa en biedt de mogelijkheid om te netwerken met 137 lidorganisaties uit 46 landen.

Socius is actief lid van EAEA. We nemen deel aan internationale workshops, de jaarlijkse algemene vergadering en ontsluiten Europees nieuws via onze site.

Meer weten?
www.eaea.org



© Tom Civil - Lic. Creative Commons

LIFELONG LEARNING PLATFORM

Het 'Lifelong Learning Platform' promoot een integrale visie op 'levenslang leren'. Hun aanpak bestrijkt zowel formele educatie, als niet-formeel en informeel leren. Door verschillende actoren samen te brengen, profileert dit internationaal platform zich als de belangenbehartiger van het levenslang leren.

Het Lifelong Learning Platform richt zich op het bevorderen van rechtvaardigheidsprincipes, sociale cohesie en actief burgerschap binnen de diverse onderwijs- en opleidingssystemen in Europa. Het platform bekijkt educatie en training als een manier om te werken aan persoonlijke ontwikkeling en volwaardige maatschappelijke participatie van burgers.

Voor sociaal-culturele organisaties is het Lifelong Learning Platform een goede referentie voor het Europese beleid over levenslang leren. De organisatie vertegenwoordigt 39 internationale netwerken voor educatie en opleiding. EAEA is er één van.

Meer weten?
www.eucis-lll.eu

CREATIEF EUROPA

Creatief Europa is een programma van het Europese cultuurbeleid. Het sluit aan bij de culturele functie van het sociaal-cultureel werk, maar dan in de strikte betekenis van het begrip 'cultuur', namelijk artistiek-culturele initiatieven. Het programma wil de competenties en expertise van de culturele en creatieve sectoren versterken. Daarnaast wil het de mobiliteit van culturele actoren stimuleren en dit met de focus op publieksontwikkeling en de brede publiekstoegankelijkheid.

Culturele en creatieve organisaties die gezamenlijk artistieke, creatieve en audiovisuele middelen opzetten en uitvoeren, kunnen deelnemen aan het programma. De hoofdactiviteit moet gebaseerd zijn op culturele waarden en/of andere creatieve uitingen.

Als organisatie kan je rekenen op een co-financiering door Creatief Europa van 40% tot 50% van de middelen die je nodig hebt.

Meer informatie:
cjsm.be/cultuur/themas/internationaal-cultuurbeleid/subsidies/creatief-europa

EUROPA VOOR DE BURGER

'Europa voor de burger' wil de kloof tussen Europa en de burger verkleinen en bijdragen aan de kennis die burgers hebben van de Europese Unie, haar geschiedenis en haar diversiteit.

Europa voor de burger kent twee soorten projecten. Enerzijds zijn er de initiatieven die nauw verbonden zijn met de geschiedenis van Europa. Anderzijds is er een programmalijn gericht op Europese burgerparticipatie waarbij de huidige prioriteiten liggen op o.a. het debat over het Euroscepticisme, solidariteit in tijden van crisis en een inclusievere vorm van participatie.

Meer informatie:
cjsm.be/cultuur/themas/internationaal-cultuurbeleid/subsidies/europa-voor-de-burger-vlaanderen-ecp



RONNY LEENKNEGT

STAFMEDEWERKER
Europa / competenties / Oscar / ...

Waar haal je jouw inspiratie?
Ik ben een boekenmens en ik heb mij er bij neergelegd dat dit ongeneeslijk is. Verder observeer ik mensen en hun gedragingen en ik betrap mij erop dat ik automatisch wat ik gesprokkeld heb in boeken, gebruik om daar betekenis aan te geven en het te interpreteren.

Welk lied geeft je energie?
Spontaan komt 'Running on Empty' van Jackson Browne naar voor, het nummer geeft mij energie en het stemt mij opgewekt.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Met George Orwell zou ik de ongemakken van een Engelse pub en dito bier er voor lief bij nemen. Met hem zou ik herinneringen ophalen aan zijn leven als zwerver en plongeur in Parijs en Londen.

DE WEEK VAN

Stella Nyanchama



Altijd al willen weten hoe een typische werkweek er uitziet van een collega sociaal-cultureel werker? Maak kennis met Stella Nyanchama, kersverse educatie - en campagnemedewerker bij de beweging Hand in Hand tegen racisme vzw.

HAND IN HAND IN EEN NOTENDOP

Stella: "Hand in Hand tegen racisme vzw is een sociaal-culturele beweging die al 25 jaar strijdt tegen racisme en discriminatie in onze samenleving. Via campagnes roepen we burgers en middenveld op om het beleid te beïnvloeden. Er is namelijk nood aan structurele maatregelen die zorgen voor een betere aanvaarding en vertegenwoordiging van (etnisch-culturele) minderheden in alle geledingen van onze maatschappij."

MIJN ROL BINNEN HAND IN HAND

Stella: "Momenteel heeft onze organisatie weinig vaste vrijwilligers en geen vrijwilligersgroepen. Het is mijn taak als 'educatie- en campagnemedewerker' om meer vrijwilligers en lokale groepen te betrekken bij onze campagnes, om ze te begeleiden en te coachen indien nodig. Het is ook mijn taak het educatief pakket van Hand in Hand uit te breiden en me mee in te zetten om onze campagnes tot een goed einde te brengen. Om dit te kunnen waarmaken volg ik heel wat vormingen, word ik zelf ook actief gecoacht door ons managementteam en volg ik de nieuwste trends binnen mijn vakgebied nauwgezet op via ons wekelijks teamoverleg."

DE WEEK VAN STELLA

MAANDAG 22 FEBRUARI: Ik trek naar La Tricoterie in Brussel voor de lancering van de nieuwe naam van Het Interfederaal Gelijkekansencentrum: UNIA. UNIA is gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid en het non-discriminatiebeleid. We strijden dus voor een gemeenschappelijk doel: uitbannen van racisme en discriminatie. Fijn om zoveel gelijkgezinden te ontmoeten. Dit geeft het gevoel dat je er niet alleen voor staat.



DINSDAG 23 FEBRUARI: Dinsdag = teamdag. Ons wekelijks overleg vindt dan plaats. Samen met mijn collega Marius overlopen we wat ons bezighoudt op het werk. Er is ook ruimte voor uitwisseling over de taken waarop we op dat moment inzetten. Altijd verrijkend!



WOENSDAG 24 FEBRUARI: Ik heb ingetekend voor een literair avondje in het Muntpunt in Brussel. Thema van de avond is 'Onderwijs en Dekolonisatie'. Antropologe en onderzoekster Bambi Ceuppens deelt haar expertise met het publiek. Samen met Hannah Boakye van Onderwijs Centrum Brussel gaat ze in gesprek met Saliha Mougzy, een jonge leerkracht en Rose-Myrtha Vercammen, een studente aan de VUB. Ik ga met een hoofd vol inspiratie en inzichten naar huis.



DONDERDAG 25 FEBRUARI: Op donderdag werk ik altijd thuis. Ik besluit om me te gooien op enkele administratieve en logistieke taakjes ter voorbereiding van onze Meet en Greet nu zaterdag.

VRIJDAG 26 FEBRUARI: Mijn vrije dag, even tot rust komen!

ZATERDAG 27 FEBRUARI: Vandaag is het zover. Tijdens onze Meet en Greet presenteren we niet alleen onze nieuwe kantoren aan onze achterban, ik mag me ook voorstellen als nieuwe medewerker van Hand in Hand. Het is super om met onze sympathisanten en vrijwilligers te kunnen praten, hun verhalen te horen en ervaringen te delen. Ik ben ook trots dat ik kan tonen waaraan ik de voorbije weken al hard heb meegewerkt, bv. onze campagne rond dekolonisatie. 's Avonds ga ik nog naar het eerste Diversiteitsforum van de stad Geel. Samen met de andere deelnemers deel ik mijn hartenwens voor diversiteit in Geel en ga ik met hen in gesprek over school, wonen, samenleven, verenigen en diensten.





VEERLE VERDOODT
ADMINISTRATIEVE MEDEWERKER

Waar haal je jouw inspiratie?
Ik lees graag boeken waar ik iets kan uit halen, bijvoorbeeld over mindful leven, psychologie, maar evengoed een literaire thriller of drama.

Welk lied geeft je energie?
Vooral liedjes uit begin jaren '80 geven me een goed gevoel. Als ik één lied zou moeten kiezen dan is dat 'Abracadabra' van The Steve Miller Band, want dit blijft toch wat herinneringen oproepen.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Grace Kelly, we zouden het samen hebben over haar leven als actrice en prinses, bij een goed glaasje wijn. Mooie vrouw trouwens ook.



ANN DEGLINE
OFFICEMANAGER

Waar haal je jouw inspiratie?
Ik haal inspiratie uit iets kunnen betekenen voor mensen voor wie niet alles even gemakkelijk en evident is.

Welk lied geeft je energie?
'The way it is' van Bruce Hornsby. Dat 's morgens op de radio horen - en dan nog liefst kei luid - maakt mijn dag goed.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Geef mij maar een gewone man/vrouw met boeiende, spannende, grappige verhalen over hoe het vroeger was.



GREET RUPUS
ADMINISTRATIEVE MEDEWERKER

Waar haal je jouw inspiratie?
Inspiratie en creatie gebeurt - al zittend in de trein, lopend, rijdend of dagdromend zijn er "flashes" die mijn aandacht bewust maar meestal onbewust trekken - mensen in de straat, een gesprek, een bijzonder design, ontroerende of opgewekte muziek of een stukje poëzie.

Welk lied geeft je energie?
Eigenlijk heb ik geen specifiek lievelingsliedje - ik ben een beetje een allrounder wat dat betreft. Alles wat me op een bepaald moment meesleept of waar een bepaalde sfeer rond hangt.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Een babbeltje met een heks, een genezer of een wereldverbeteraar zou ik wel zien zitten. Een drankje - wel zonder vergif, lachgas toegestaan - kan ook.



INGRID MATTHIJS
ADMINISTRATIEVE MEDEWERKER

Waar haal je jouw inspiratie?
Kunst, architectuur, natuur, dans, literatuur, strips, muziek, vrienden en collega's zijn een trigger voor mij. Dit alles wakkert mijn creativiteit en verbeelding aan, inspireert en verwondert me op vele vlakken.

Welk lied geeft je energie?
De eerste gitaarakkoorden van 'Achin' to be' van The Replacements geven me een instant happy gevoel en de volumeknop gaat steevast een paar standjes hoger.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
De middeleeuwse abdis, componiste en mystica Hildegard von Bingen intrigeert me. Dit zal een sober cafébezoek zijn waar weinig gedronken of gepraat wordt, maar wanneer de Sibille van de Rijn begint te zingen, word je vanzelf stil.



MELEK OZDEMIR
LOGISTIEKE ONDERSTEUNING

Waar haal je jouw inspiratie?
Ik haal vooral inspiratie uit gesprekken met vrienden en familie én door te wandelen in de buitenlucht.

Welk lied geeft je energie?
Er is niet één nummer dat er uitspringt. Ik krijg vooral energie van popmuziek en muzikanten zoals Tarkan en Hadise.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Met Einstein, en dan praten we over zijn kijk op het leven.

KANTELMOMENTEN

De grote lijnen waarlangs de samenleving zich ontwikkelt, blijven al enkele decennia dezelfde. Demografische ontwikkelingen, de digitalisering van de samenleving, druk op het ecologisch systeem en druk op onze welvaartsstaat. Deze vier megaontwikkelingen maken duidelijk wat onze samenleving te wachten staat.

Van dichtbij bekeken, zien we diepe veranderingen. De manier waarop mensen zich verenigen is in transitie. Leren verandert en het belang ervan ook. De fysieke en publieke ruimte staan steeds meer onder druk. Middenveld, overheid, markt en burger zoeken naar een nieuwe verhouding. Vrije tijd en de besteding en beleving ervan wijzigen. Daarnaast verandert ons samen-leven door de toenemende diversiteit. Heersende samenlevingsmodellen botsen op grenzen.

Deze megaontwikkelingen en transities brengen niet alleen uitdagingen maar bieden ook kansen. Voor sociaal-culturele organisaties kunnen ze de motor zijn voor verandering.

Een kantelmoment voor het beleid.

Een samenleving en werkveld in transitie noopt de overheid, van lokaal tot landelijk niveau, op zoek te gaan naar een herijking van zijn relatie met de praktijk en het werkveld. Getuige hiervan het beleidstraject van minister van Cultuur Sven Gatz dat inzet op een nieuw beleidskader voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk en het participatiedecreet. Een beleidstraject waar Socius in opdracht van de minister ondersteuning aan gaf middels het organiseren van focusgroepen, expertentafels, stakeholdergesprekken en het opmaken van een landschapstekening.

Een kantelmoment voor Socius.

Na een intensief beleidsplanningsproces, gevoed door vele gesprekken met onze stakeholders in het werkveld en bij de overheid staan we klaar om onze ambities voor de beleidsperiode 2016-2020 te realiseren en onze kernopdrachten - ondersteuning, ontwikkeling en communicatie/zichtbaarheid - verder waar te maken. We willen missie-, context- en impactgedreven sociaal-cultureel werk versterken, betrokkenheid creëren en ondersteuning bieden bij het ontwikkelen en implementeren van nieuwe beleidsvisies en -kaders.

Dit nieuwe tijdschrift vertelt een verhaal. Een verhaal over realisaties en aspiraties… maar vooral een verhaal over goesting en betrokkenheid, van onze medewerkers én van professionals uit onze sector. Wij kijken ernaar uit de komende jaren mee met jullie te groeien en samen daadkrachtig te blijven timmeren aan de samenleving waarvan we dromen.

Geniet ervan!

Fred Dhont
Directeur Socius



FRED DHONT
DIRECTEUR

Waar haal je jouw inspiratie?
Of het nu kunstenaars, intellectuelen, architecten, ondernemers, sociaal-cultureel werkers zijn … ze weten mij te inspireren als ze me weten te verrassen, uit balans brengen, iets nieuws doen (in)zien door wat ze creëren. Serendipiteit, het vinden van iets onverwachts en bruikbaars terwijl ik op zoek was naar iets totaal anders.

Welk lied geeft je energie?
Niet echt smaakvoorkeuren maar als Siska opstaat op Stubru … pure energie die stroomt en die goesting geeft aan de ochtendmens die ik ben.

Met welke historische figuur wil je graag eens op café?
Het boek 'de Mandarijnen' van Simone de Beauvoir op jonge leeftijd lezen: een kantelmoment. Dus met Simone op de koffie, en ja Sartre mag mee aanschuiven.



socius.

steunpunt
sociaal-cultureel volwassenenwerk

v.u.: Socius vzw, Gallaitstraat86 bus 4, 1030 Brussel