socius.

VOORTGANGSRAPPORT 2016



VOORTGANGSRAPPORT 2016
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

Redactie: Max Frans
Foto's: koenbroos.be
Foto cover: Lynn Delbeecke
Vormgeving: lienvandeuren.be

Brussel, maart 2017
D/2017/4393/2

WOORD VOORAF

2016. Het eerste jaar van een nieuwe beleidsperiode. Spanning, maar ook veel goesting om onze plannen in uitvoering te brengen. Een deel continuïteit, maar ook veel nieuwe accenten. De omgeving waarin we als steunpunt en als sector werken staat immers ook niet stil.

Soms hectisch. Professionals ondersteunen in hun verdere ontwikkeling, bouwen aan missie- en contextgedreven organisaties en de dynamiek in het werkveld versterken. En tegelijkertijd de blik vooruit door ondersteuning te geven aan het beleidstraject van Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Media en Brussel Sven Gatz.

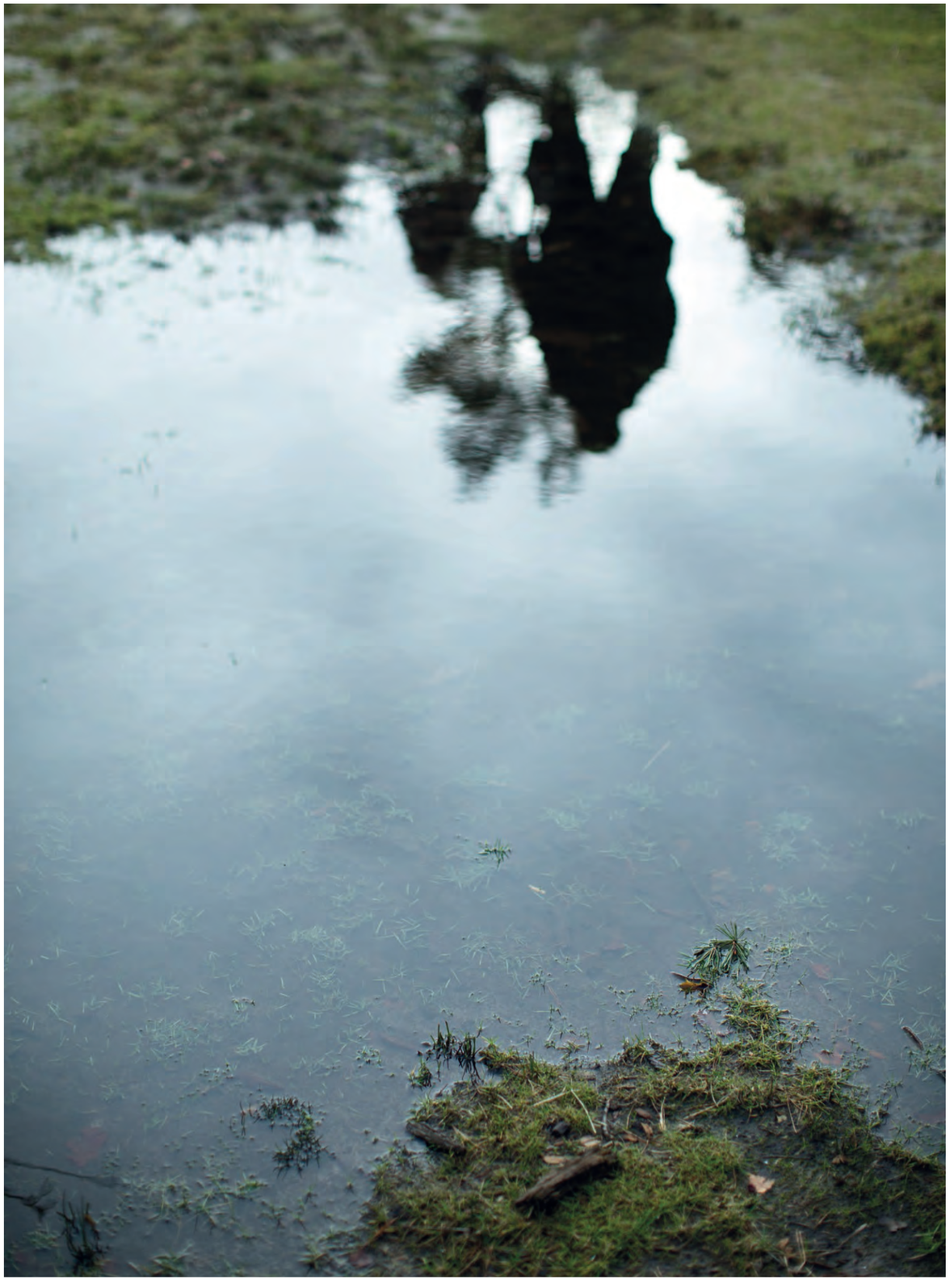
2016 is ook het jaar waarin we vervellen. Een nieuwe Socius-site, een nieuw magazine en in stilte werken we aan een nieuwe inspiratieplek voor veranderaars. Dit voortgangsrapport past ook in dit rijtje. Minder cijfers, meer verhaal. Ook wij blijven veranderen.

2017 belooft ook heel wat nieuws te brengen. Een verhuis naar het Kaaitheater levert ons een mooie en goed uitgeruste infrastructuur op waarmee we u nog beter kunnen dienen.

Terugkijkend en even stilstaand, doet je opnieuw diep beseffen dat dit alles onmogelijk was zonder die gedreven ploeg en bestuurders. Dank zij hun inzet kunnen we dit verhaal brengen.

Dank daarvoor.

Fred Dhont - Directeur Socius



OVER DIT RAPPORT

Voortgangsrapporten zijn voor weinig mensen favoriete nachtkastliteratuur. Grafieken, tabellen, doelstellingen, indicatoren … ze spreken zelden tot de verbeelding en nog minder vaak geven ze een helder beeld van het verhaal achter de cijfers. En toegegeven, ook onze eigen rapporten stonden in het verleden garant voor taaie brokken informatie.

Met de start van de nieuwe beleidsperiode 2016-2020 willen we het anders doen. Minder focus op de droge cijfers. Geen loutere verzameling van indicatoren en tabellen. Maar meer duiding over de dingen die we doen en waarom we ze doen. Verhalend ook. En hopelijk enthousiasmerend.

Op de pagina's die volgen nemen we de **drie pijlers** van onze werking onder de loep: ons open aanbod, de vraaggestuurde werking en onze rol als communicatie- en informatiecentrum. We vertellen over de inspanningen die we in 2016 hebben geleverd en relateren ze vervolgens aan ons **'Beleidsplan 2016- 2020: Vloeibaar & verbonden'**. We ronden af met het belangrijkste cijfermateriaal over het afgelopen jaar en werpen ten slotte een blik in onze **interne keuken**.

Onder de noemer **'Breedbeeld'** zetten we ook twee thema's in de kijker: maatschappelijk innoveren en werken met vrijwilligers. In deze bijdragen kom je te weten waarom deze thema's ons nauw aan het hart liggen, hoe ze de afgelopen jaren binnen onze werking rijpten, welke acties we hebben ondernomen en hoe we er ook in de toekomst op blijven inzetten.

De bijdragen onder de noemer **'Focus'** doen wat ze zeggen. Ze stellen scherp op een activiteit of een deel van onze werking van 2016. Op deze manier willen we inzicht geven in de manier waarop we werken, de keuzes die we maken, de methodes die we hanteren en de resultaten die we boeken.

Wat dat laatste betreft, laten we ook de personen aan het woord voor wie we het doen. De sociaal-culturele professionals en organisaties van wie we het handelen en de werking willen ondersteunen, aanscherpen en mee verder ontwikkelen. De **feedback en reacties** die we van hen mochten ontvangen, delen we graag met onze lezers.

De **foto's** in dit rapport zijn van de hand van **Koen Broos**. We vroegen Koen om enkele praktijken in beeld te brengen van organisaties die werken aan maatschappelijke innovatie. Die vraag bracht hem bij Waerbeke, Deurne Deelt, De Meester Wroeterij, Zinneke, De Lage Drempel, Vormingplus Waas-en-Dender, BRAL, LABO vzw en Ecokot. Langs deze weg willen we hen graag bedanken voor de bereidwillige medewerking en de prachtige foto's die er uit voortkwamen.

INHOUD

Breedbeeld	Maatschappelijk innoveren: een verhaal van lange adem	6
OPEN AANBOD		14
Focus	Leertraject afdelingsbegeleiding	28
Focus	Leerreis 'Werken met ruimte in de stad'	30
VRAAGGESTUURDE WERKING		34
Focus	Ervaringen van een vraaggestuurd werker	36
Breedbeeld	We hebben iets met vrijwilligers	38
Focus	Naar een nieuw decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk	44
COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM		48
BELEIDSPLAN 2016-2020: Vloeibaar & verbonden		52
2016 IN CIJFERS		58
INTERNE KEUKEN		64



BREEDBEELD

MAATSCHAPPELIJK INNOVEREN: EEN VERHAAL VAN LANGE ADEM

WAAROM INNOVEREN HOOG OP DE AGENDA STAAT

Iedereen wordt geacht te innoveren in deze snel veranderende wereld: bedrijven, het onderwijs, overheden, de media enz. Ook het sociaal-cultureel werk wordt geraakt door deze innovatiedrang - of is het innovatiedwang? Zowel de sector als de ruime buitenwereld stellen vragen. Zien we wel voldoende methodische en inhoudelijke vernieuwing binnen de sector? Weet het sociaal-cultureel werk zich wel voldoende heruit te vinden om vandaag en morgen mensen blijvend te boeien en te binden? Of met andere woorden: is het sociaal-cultureel volwassenenwerk wel innovatief genoeg?

Er worden ook kritische vragen over innoveren gesteld. Moeten we zomaar innoveren om te innoveren? Zijn alle vormen van innovatie even belangrijk? En op welke vormen van innovatie zou het sociaal-cultureel werk moeten inzetten? Werkers en beleidsverantwoordelijken vragen zich af wat ze kunnen ondernemen om innoverend aan de slag te gaan. Om de innovatiekracht van de sector te versterken.

Boeiende, terechte vragen die een antwoord verdienen. Vragen die juist daarom de voorbije jaren ruim aan bod zijn gekomen binnen Socius. Samen met werkers van de meest diverse organisaties uit het hele sociaal-culturele werkveld zochten we in de vorige beleidsperiode naar een genuanceerd antwoord. En dat antwoord bracht ons terug bij een belangrijke essentie: sociaal-cultureel werk is een 'laboratorium voor een betere samenleving'. Experimenteren en innoveren horen tot de kern van ons werk.

> "Sociaal-cultureel werk is een 'laboratorium voor een betere samenleving'. Experimenteren en innoveren horen tot de kern van ons werk."

Het nieuwe decreet dat in de maak is, zegt dat het sociaal-cultureel werk drie rollen heeft te spelen in de samenleving. Sociaal-cultureel werk speelt een **verbindende rol**. We verbinden mensen met elkaar. In groepen, netwerken en bewegingen bieden we ruimte tot ontwikkeling van mensen en gemeenschappen. Sociaal-cultureel werk vervult een **kritische rol**. We maken kwesties uit de leefwereld van mensen tot publieke zaak. We dragen bij aan de maatschappelijke dialoog over relevante thema's. Ten slotte vervult het sociaal-cultureel werk de rol van **maatschappelijk laboratorium**. We ontwikkelen innoverende praktijken die een antwoord bieden op maatschappelijke vraagstukken. We proberen de bakens in de samenleving te verzetten. En dus is innoveren binnen het sociaal-cultureel werk maar echt van betekenis als innoveren bijdraagt aan een meer duurzame, solidaire, inclusieve en democratische samenleving. Innovatie gaat dus niet in de eerste plaats over nieuwe vormen, nieuwe methoden en technieken. Het gaat zelfs niet echt over nieuw. Innovatie gaat in het sociaal-cultureel werk over maatschappelijke relevantie. Over **maatschappelijk innoveren**.

In nauwe relatie met vele werkers en organisaties hebben we de voorbij jaren een krachtig verhaal en samenhangende inzichten ontwikkeld over maatschappelijk innoveren. Een raamwerk van concepten en mogelijke strategieën om de innovatiekracht te versterken, vormen er de kern van.

EXPERIMENTELE BOUWSTENEN VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

"Strijkijzer gerepareerd. Twee fietsen terug rijklaar. Zoom van een rokje hersteld. En in de marge twee boeken geruild. Veel volk. Het was gezellig ook. En ik kan nu eindelijk zelf een fietsband plakken." Zo komt Els terug van het Repair Café in haar dorp.

Geïnspireerd door Nederland, organiseerde Netwerk Bewust Verbruiken in 2013 het eerste Repair Café in Vlaanderen. Repair Cafés zijn 'herstelbijeenkomsten' waar mensen samen kapotte spullen repareren. Van kledij over elektrische apparaten tot meubels, fietsen en computers. Gereedschap en knowhow zijn gratis aanwezig - het is enkel een kwestie van de juiste vrijwilligers bij elkaar te brengen. Bezoekers brengen kapotte spullen mee. In het Repair Café gaan ze samen met 'deskundigen' en 'amateurs' aan de slag. Wie niets heeft om te repareren, geniet van een gezellig hapje en drankje, of gaat helpen bij een andere herstelling en doet inspiratie op.

In een paar jaar tijd heeft deze praktijk een hoge vlucht genomen. In heel wat gemeenten in Vlaanderen vonden ondertussen Repair Cafés plaats. Vaak gekoppeld aan ruil- en geefmarkten. Bovendien zetten de meest diverse initiatiefnemers hun schouders ermee onder: ontmoetingscentra, transitiegroepen, milieuraden, enz. maar ook heel wat lokale verenigingen.

Ongetwijfeld lijkt dit een sympathiek initiatief. Niemand heeft iets tegen gezelligheid. Tegen herstellen of hergebruik. Het milieu vaart er wel bij en de portemonnee van mensen ook. Wie naar het grotere plaatje kijkt, zou er evenwel meewarig over kunnen doen. Wat hersteld en hergebruikt wordt, is slechts een peulenschil vergeleken bij de echte afvalberg die wij in onze westerse consumptiemaatschappij produceren. Dus zou je je de vraag kunnen stellen of we dit soort praktijken wel moeten blijven opzetten. Uiteindelijk hebben we het over de spreekwoordelijke druppel op een hete plaat. Naïeve praktijken van goed bedoelende mensen.

Toch zijn er vanuit de laboratoriumrol goede redenen om praktijken van deze aard te blijven uitvinden en organiseren. Een laboratorium staat gelijk aan **experimenteren**. In laboratoria worden eerst op kleine schaal experimenten uitgevoerd die later als ze succesvol blijken, op veel grotere schaal worden verspreid. En dat is precies de kracht van sociaal-cultureel werk en sociaal-culturele praktijken.

DIEPE WORTELS

We duiken even de geschiedenis in om aan te tonen dat sociaal-cultureel werk er al vaker in slaagde om van onderuit mee te bouwen aan antwoorden op complexe samenlevingsvraagstukken. Vraagstukken die er ooit uitzagen als compleet onoverzienbaar en hopeloos onveranderbaar. Sociaal-cultureel werk zorgde voor verandering door een veelheid aan praktijken te organiseren, praktijken waarvan niemand vooraf wist of die nu echt de samenleving zouden veranderen.

> "Sociaal-cultureel werk zorgde voor verandering door een veelheid aan praktijken te organiseren, praktijken waarvan niemand vooraf wist of die nu echt de samenleving zouden veranderen."

Nemen we bijvoorbeeld de **arbeidersbeweging**. Als gevolg van de industrialisatie en het wilde kapitalisme in de 19de eeuw leefden arbeiders in ellendige omstandigheden: kinderarbeid, lange werkdagen, gevaarlijke werkcondities. Structurele en georganiseerde armoede tot gevolg. Als reactie organiseerden arbeiders zich, vaak heel lokaal, dikwijls zelfs gewoon fabriksgebonden. Ze staakten, kwamen op straat en betoogden. Ze zetten in hun cafés ziekenkassen op: een deeltje van hun loon ging in een gezamenlijke kas om de dokter te kunnen betalen als een van hen door ziekte niet meer kon werken. Spaarkassen ook, om een appeltje voor de dorst op te bouwen. De vele lokale praktijken klonterden als het ware samen tot een brede stroom die uitgroeide tot wat we vandaag kennen als vakbonden, ziekenfondsen en coöperatieve spaarkassen. Het Sociaal Pact van na de Tweede Wereldoorlog was een markeringspunt dat duidelijk maakte dat de arbeiders- en werknemersbeweging, gegroeid in een sociaal-culturele context, erin geslaagd was om tot op een systemisch niveau veranderingen teweeg te brengen.

In de jaren zestig en zeventig nam een kleine maar heel radicale stroom binnen de brede **vrouwenbeweging** de bestaande maatschappelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen onder vuur. Deze vrouwengroepen betraden zeer combattief en uitgesproken het publieke forum (Dolle Mina's, Baas in Eigen Buik, enz.). Ze creëerden tegelijk voor zichzelf de ruimte voor kritische reflectie over de rollenpatronen, de begrensde maatschappelijke posities en uitsluitingsmechanismen waarmee ze te maken kregen. Het toenmalige establishment deed vaak lacherig over de maatschappelijke discussies die deze vrouwenbeweging probeerde aan te zwengelen. Misschien zag de beweging er in die periode ook niet zo krachtig uit. Alleszins niet krachtig genoeg om de wereld echt te veranderen. Een aantal schokkende uitspraken en acties - dat wel. Maar die werden geminimaliseerd of zelfs geridiculiseerd omdat ze werden toegeschreven aan kleine groepen vrouwen met weinig slagkracht. Tot de brede vrouwenbeweging de denkkaders en hoop op verandering ging overnemen en tot een brede onderstroom wist te maken in de samenleving.

Vandaag weten we dat de vrouwenbeweging niet alleen een duidelijk effect heeft gehad op de relaties tussen mannen en vrouwen in de privésfeer, maar dat ze ook het politieke en maatschappelijke denken veranderde. Vrouwen bekleden momenteel posities in alle geledingen van de samenleving. Meer nog: de vrouwenbeweging zwengelde een vorm van diversiteitsdenken aan die vandaag onze kijk bepaalt op hoe we kunnen omgaan met mensen uit andere culturen, mensen met beperkingen en mensen met een verschillende seksuele geaardheid.

HOE DRAGEN PRAKTIJKEN BIJ AAN MAATSCHAPPELIJK INNOVEREN?

Om maatschappelijke innovaties in het sociaal-culturele veld te onderscheiden, kunnen twee vuistregels helpen: maatschappelijke innovaties hebben een historisch karakter én maatschappelijke innovaties veranderen de maatschappelijke spelregels.

Het innovatiediscours heeft de neiging om de nadruk te leggen op snelheid. Innoveren betekent altijd weer nieuwe vormen, nieuwe producten, nieuwe manieren om de markt te benaderen. We leven in een tijdperk waarin we gericht zijn op snelle resultaten. Maar maatschappelijke innovaties strekken zich



doorgaans uit over veel langere periodes. Praktijken ontstaan op vele plekken, vaak zelfs in verschillende vormen en gedaanten, als antwoord op een moeilijk maatschappelijk vraagstuk. Ze klonteren samen tot innoverende onderstromen, die ontstaan, groeien, samenvloeien, sterker worden, tot ze doordringen in de hoofdstroom van praktijken, systemen, regelgeving, cultuur en sociale interacties. De uiteindelijke impact is moeilijk vooraf te voorspellen. Pas achteraf wordt duidelijk welke maatschappelijke innovaties, en daaruit gegroeide onderstromen, écht van belang waren. Wanneer we alles kunnen bekijken vanuit een **historisch perspectief**. Een overheid moet daar rekening mee houden: de directe impact van maatschappelijk innoverende praktijken is niet altijd meteen zichtbaar. Vaak gaat het over langzame 'duikbootprocessen' die misschien pas over vijf of tien jaar aan de oppervlakte zullen verschijnen. Verandering van maatschappelijke spelregels op basis van praktijken laat zich niet dicteren door de politieke waan van de dag.

"Verandering van maatschappelijke spelregels op basis van praktijken laat zich niet dicteren door de politieke waan van de dag."

Een tweede element dat van wezenlijk belang is om van maatschappelijke innovaties te kunnen spreken, is de mate waarin de innovaties ook echt de **spelregels** hebben veranderd. In het Engels hebben we het over 'gamechangers'. Het internet is bijvoorbeeld zo'n gamechanger. We werken anders, we verplaatsen ons anders, we kopen anders, we gaan anders om met informatie, enz. Het 'Sociaal Pact' - ontworpen en onderhandeld door vakbonden en werkgevers, en in wetten gegoten door de regering na de Tweede Wereldoorlog - legde de basis voor ons hele stelsel van sociale zekerheid. De spelregels tussen werkgevers en vakbonden wijzigden fundamenteel en boden een perspectief op een welvaartsverhoging voor iedereen in de samenleving. De ecologische beweging heeft de spelregels rond bijvoorbeeld de productie van verpakking en het verwerken van afval grondig beïnvloed. En er is ook een impact merkbaar op de productie van energie. Maar of de spelregels fundamenteel veranderd zijn, zal pas in een verdere toekomst moeten blijken.

'Spelregels' betekenen hier: alle onderliggende structuren, systemen, waardenopvattingen en machtsbalansen die in een bepaald domein van het samenleven het handelen en de interacties tussen mensen onderling en met systemen fundamenteel sturen en bepalen. Spelregels scheppen dus mogelijkheden maar stellen tegelijk ook grenzen aan wat kan en mag.

HOE MAATSCHAPPELIJK INNOVERENDE PRAKTIJKEN HERKENNEN?

De eerste voorwaarde, de **historische relevantie**, kunnen we logischerwijze niet gebruiken om te beoordelen of een praktijk vandaag maatschappelijk innoverend is. We kunnen ons wel de vraag stellen of een praktijk een antwoord probeert te geven op een maatschappelijk relevant vraagstuk. Of dat ook gaat lukken, weten we nog niet. Maar de drive om een innoverende praktijk te organiseren, ligt in de 'hypothese van de veelbelovendheid': de aanname of zelfs het geloof dat het realiseren van de praktijk spelregels zal veranderen op een manier die ooit historisch relevant zal blijken.

De tweede voorwaarde, het **veranderen van spelregels**, kan wel een duidelijke toetssteen zijn voor innoverende praktijken. Maatschappelijk innoverende praktijken moeten een voorafbeelding zijn van de spelregels die ze voor ogen hebben. Ze moeten als experiment nieuwe, fundamenteel andere, spelregels stimuleren of uitproberen. Repair Cafés tonen hoe dit werkt. Iets laten repareren is vandaag niet altijd vanzelfsprekend. Reparatiediensten zijn moeilijk te bereiken, duur en je voelt aan dat bedrijven liever hebben dat je overgaat tot de aanschaf van een nieuw product. Gebruiksvoorwerpen zijn consumptiegoederen geworden. Vanuit een duurzaamheidsperspectief bekeken, is deze korte levenscyclus een negatieve factor. Repair Cafés proberen hier een antwoord op te geven door een betere spelregel om te zetten in een heel concrete praktijk: "Als iets stuk is, repareer het en maak er een duurzaam gebruiksvoorwerp van". De transitiebeweging hoopt dat deze spelregel veralgemeend zal worden tot een systemische spelregel voor onze economie. De economie van de toekomst investeert in producten met een lange levenscyclus en in een degelijke en betaalbare reparatieservice. De kleine praktijk van Repair Café kan hiervan een **voorafspiegeling** zijn en is daarom een maatschappelijk innoverende praktijk.

LABORATORIUM VOOR EEN BETERE SAMENLEVING

Vanuit een sociaal-cultureel perspectief bekeken, moeten we dus meer doen dan enkel sleutelen aan nieuwe organisatievormen, nieuwe cursustechnieken, nieuwe verenigingsvormen of het inschakelen van digitale media. Bovendien is er geen enkele reden te bedenken waarom 'oude vormen' niet zouden kunnen bijdragen aan processen van maatschappelijk innoveren. Een bevlogen lezing, een ontmoeting die leidt tot verontwaardiging over wat er in de wereld gebeurt, een vergadering om een ludieke actie op te zetten ... allemaal hebben ze nog hun functie. Want het gaat niet over het louter innoveren van de vorm. Het gaat niet over "nieuw omwille van het nieuwe".

"Sociaal-cultureel volwassenenwerk moet ook vandaag praktijken kunnen organiseren die nieuwe en vooral betere maatschappelijke spelregels in zich dragen."

Het gaat erom dat het sociaal-cultureel volwassenenwerk ook vandaag praktijken moet kunnen organiseren die nieuwe en vooral betere maatschappelijke spelregels in zich dragen. Spelregels die leiden tot een meer duurzame, democratische en inclusieve samenleving. Praktijken die de voorafbeelding zijn van hoe de toekomst er zou kunnen uitzien. Want dat is de **missie van het sociaal-cultureel volwassenenwerk**. Daarom kan het sociaal-cultureel volwassenwerk de betekenis hebben van een laboratorium voor een betere samenleving.

DUBBEL-V EN TRIPEL-B

Om die laboratoriumrol te kunnen vervullen, moet het sociaal-cultureel volwassenwerk condities creëren waarbinnen maatschappelijke innoverende praktijken kunnen ontstaan. 'Dubbele-V-organisaties' en de 'Tripel-B-werkers' vormen een leidraad om aan die condities te werken.

Dubbel-V staat voor **'verbonden' en 'vloeibaar'**. 'Verbonden' organisaties zijn sterk in samenwerken en netwerken. Ze pikken op wat er in hun omgeving en de wereld gebeurt en schatten de betekenis ervan voor hun eigen werking goed in. Ze zijn met andere woorden goed geconnecteerd met hun omgeving. En ze weten er 'vloeibaar' mee om te gaan. Ze hanteren een managementstijl die toelaat dat mensen en middelen vlot kunnen ingezet worden op wat ertoe doet. Ze werken met open beleidsplannen en bijhorende jaarplannen. Ze voorzien voldoende 'witruimte' in de planning en mogelijkheden voor onvoorspelde samenwerkingen of projecten.

Sociaal-culturele organisaties worden nu al uitgedaagd om zichzelf innoverend te organiseren. Ze moeten volop inzetten op communicatiestrategieën die gebruikmaken van nieuwe digitale mogelijkheden en die aansluiten bij de communicatiestijlen van de volwassenen van morgen. Ze moeten flexibel leren samenwerken met niet altijd voor de hand liggende partners: sportverenigingen, gemeenten, andere sociaal-culturele organisaties - misschien zelfs met 'rechtstreekse concurrenten' of commerciële organisaties. Ze moeten mensen op nieuwe manieren aan zich binden en leren opereren in een wereld die mondiaal georganiseerd is. Dus zullen ze vertrouwde paden moeten verlaten om ook in de toekomst aantrekkelijk te zijn voor deelnemers, leden en partners.

'Dubbele-V-organisaties' vormen een stimulerende omgeving voor **'Tripel-B-werkers'**: dat zijn werkers die in hun job **'bewogen'** worden door het wegwerken van onrecht en het streven naar sterke alternatieven. Werkers die zich **'bevlogen'** inzetten door hun talenten en passies te volgen en te ontplooien. Werkers die zich **'beweeglijk'** en nieuwsgierig opstellen, zowel in de manier waarop ze hun functie invullen als in de manier waarop ze samenwerken en netwerken.

"Dubbele-V-organisaties en Tripel-B-werkers slagen er beter in om slim en innoverend om te gaan met de uitdagingen die vandaag op hen afkomen."

Dubbele-V-organisaties en Tripel-B-werkers slagen er beter in om slim en innoverend om te gaan met de uitdagingen die vandaag op hen afkomen. Die uitdagingen zijn niet min. Hoe kunnen sociaal-culturele organisaties en werkers maatschappelijk innoverende praktijken ontwikkelen rond vraagstukken zoals diversiteit, duurzaamheid en digitalisering van de samenleving? Hoe kunnen ze bijdragen aan de democratie van morgen? Hoe helpen ze mee vormgeven aan de solidariteit in de toekomst? Rond al deze vraagstukken zien we vandaag praktijken opduiken die experimenteren met mogelijke antwoorden. Repair Cafés, geefmarkten, deelgroepen, voedselmanden, klimaatwijken, samentuinen, Dagen zonder Vlees, conversatietafels, LETS-groepen, enz. het rijtje is eindeloos. Het bestaande sociaal-culturele veld draagt daartoe bij, maar ook nieuwe spelers presenteren zich gaandeweg. Overal - maar voornamelijk in stedelijke contexten - verschijnen burgerinitiatieven waarbij mensen vaak op eigen kracht nieuwe antwoorden uitproberen. De oprichting van energiecoöperatieven, Ringland, De Buren van de Abdij, Fris Gemixt, De Koep, OpgewekTienen, enz. al deze burgerinitiatieven vertonen nu al alle kenmerken van sociaal-culturele praktijken en ze kondigen misschien een volgende generatie van sociaal-culturele organisaties aan. Of ze groeien mettertijd uit tot interessante samenwerkingspartners voor het bestaande sociaal-culturele volwassenenwerk.

EEN VERHAAL MET TOEKOMST

Op het Innovatiefestival dat Socius in mei 2014 organiseerde, werd duidelijk dat het ontwikkelde verhaal over maatschappelijk innoveren de juiste snaar raakte bij sociaal-cultureel werkers. Er was herkenning. Er was honger naar meer. Werkers gaven aan dat de denkkaders bruikbaar leken om geïnspireerd met eigen praktijken aan de slag te gaan. Het Innovatiefestival en de bijhorende publicaties vormden dus enkel de start van een lange weg om het verhaal ook tot leven te brengen binnen de sector. Dat is wat we willen doen in deze beleidsperiode. Op veel manieren.

Er is de meest directe manier: het verhaal over maatschappelijk innoveren 'in de huiskamer' van alle organisaties brengen. Onder de titel **'maatschappelijkinnoveren@home'** voorzien we een aanbod op maat. Elke organisatie kan op ons een beroep doen om in team te werken rond de concepten én om samen na te denken hoe ze ermee aan de slag kunnen gaan binnen hun organisatie. Ondertussen maakten al een dertigtal organisaties hiervan gebruik.

Innoveren gaat over meer dan plots een sprankelende ingeving krijgen. Ideeën komen niet zomaar bovendrijven en hebben vaak heel wat 'arbeid' nodig vooraleer ze concreet en werkbaar zijn. Bovendien moeten alle betrokkenen er ook van overtuigd geraken dat ze de moeite waard zijn om uit te voeren. Daarom ontwikkelden we de methodiek van het **innovatielab**. In zo'n lab kan je een vaag en weinig omschreven innoverend idee ontwikkelen tot een bruikbaar, verdedigbaar en 'verkoopbaar' plan.

Probeer het je concreet voor te stellen: een vijftal mensen uit verschillende organisaties en contexten werken samen. Er is een procesbegeleider. Deze groep neemt de ruimte en de tijd om een leer- en ontwerpproces in verschillende stappen te doorlopen. Gespreid over een paar maanden komt de groep gedurende drie tot vier werkdagen samen. Iedereen vertrekt van een embryonaal idee en gebruikt de groep om het idee steeds scherper, bruikbaarder en uitvoerbaarder te maken. Er is veel interactie, veel zoeken. Deelnemers bevragen en inspireren elkaar. Kritisch en tegelijk ondersteunend. Tussen de werkdagen in blijft iedereen op zijn manier bezig met zijn idee. Door er met anderen over te praten. Door het verder te laten sudderen. Door kleine experimenten of enkele opdrachten vanuit het innovatielab te doen. Hoe verder het innovatielab vordert, hoe concreter het idee wordt en hoe meer aan een echt projectplan wordt gewerkt. Hoe meer de focus ook komt te liggen op hoe en met wie best kan gecommuniceerd worden. Want uiteindelijk moet het plan ook dienen om andere mensen te overtuigen: ze moeten toestemming geven, financiering verstrekken of gewoon willen meewerken. Als iedereen een projectplan en communicatieplan heeft uitgewerkt, houdt de groep op te bestaan. Ondertussen hebben we al vier innovatielabs opgezet. En in de toekomst volgen er nog.

Tijdens die verschillende innovatielabs gaven deelnemers aan dat ze vooral de capaciteit om 'wild en toch inspirerend te brainstormen' misten in hun eigen organisatie. Dat leidde tot de ontwikkeling van de **'ideeëngenerator'**: een pool van mensen die sterk zijn in brainstormen en die een paar keer per jaar die competentie ter beschikking willen stellen van mensen die met een vaag idee rondlopen en nood hebben aan zo'n wilde gedachtenwisseling. De werkvorm is simpel: mensen met een idee kunnen zich op elk moment als 'kandidaat' bij ons aanmelden. Als twee of drie personen zich hebben aangemeld, wordt op korte termijn een datum geprikt. We contacteren de 'pool van brainstormers' en brengen een groepje van vijf bij elkaar. We genereren ideeën, een uur per kandidaat. Van de kandidaten wordt verwacht dat ze mee brainstormen over de ideeën van de andere kandidaten. Het is dan de verantwoordelijkheid van de kandidaten om de ideeën zelf verder te concretiseren. Een eerste experiment met twee kandidaten op de Trefdag was in ieder geval succesvol en veelbelovend. De uitrol van deze werkwijze zal in de loop van 2017 gebeuren.

Maatschappelijk innoveren en de ideeën over de dubbele-V-organisatie en de tripel-B-werkers vinden ook hun weg naar het hele aanbod van het steunpunt. Een aantal voorbeelden illustreren dit.

Begin 2017 lanceerden we de website **www.veranderalles.be**, een site die maatschappelijk innoverende praktijken op één plek verzamelt - sociaal-cultureel van aard, van binnen en buiten de erkende sector. In die veelheid vallen de 'samenstromen' op: praktijken die elk vanuit een eigen invalshoek oplossingen aandragen voor de complexe vraagstukken waar we als samenleving een antwoord moeten op vinden. Praktijken rond het samenleven, rond de zorg voor milieu en publieke ruimte. Praktijken die nieuwe modellen van delen en economie verkennen, omdat ons huidig economisch model rechtvaardigheid en duurzaamheid in de weg staat.

Burgerinitiatieven en hun relatie tot lokale overheden vormen in augustus 2017 het onderwerp van een **leerreis** naar Nederland. Deze initiatieven zijn vaak bij uitstek oefeningen in het werken aan nieuwe maatschappelijke spelregels. Denk aan het opzetten van energiecoöperatieven of experimenten rond autodelen. Of aan mensen die in een wijk op eigen initiatief de publieke ruimte zoals een verwaarloosde abdij of een plein of park nieuw leven inblazen.

Al jaren zetten we in op de ondersteuning van organisaties bij het opmaken van **beleidsplannen** en het ontwikkelen van een kwaliteitsbeleid. De 'dubbele-V-organisatie' wordt hier nu ook als leidraad meegenomen. In de vorming 'Samenwerken en netwerken tussen organisaties' leggen we meer de nadruk op de verbinding met de omgeving als motor voor innovatie. Maar ook in het kader van de beleidsplanning verschuift de aandacht naar 'vloeibaarheid en verbinding': soepel kunnen plannen, kansen grijpen die zich aandienen, inzetten op samenwerking.

Met **'On the move'** nodigen we werkers uit om één dag mee te lopen met een professional uit een andere organisatie en daarover van gedachten te wisselen met andere werkers die dezelfde ervaring meemaakten. Een onbekende wereld binnentreden, kan je uitdagen om innoverende ideeën en praktijken te ontwikkelen of om andere netwerken te exploreren.

Het zijn maar enkele voorbeelden van de manier waarop ideeën rond maatschappelijk innoveren doorsijpelen in ons aanbod. Omdat de laboratoriumrol van sociaal-cultureel werk nu eenmaal essentieel is.

Gie Van den Eeckhaut





OPEN AANBOD

Socius biedt een brede waaier aan van activiteiten waaraan sociaal-cultureel werkers en organisaties kunnen deelnemen. Al deze vormingen, workshops en studiedagen vormen samen ons open aanbod.

I BEGELEIDEN EN ONDERSTEUNEN VAN GROEPEN, AFDELINGEN EN ORGANISATIES

Dagelijks werken sociaal-culturele organisaties en beroepskrachten aan maatschappelijke uitdagingen en stimuleren ze de ontwikkeling van deelnemers, vrijwilligers, burgers of gemeenschappen. Het werken met groepen maakt deel uit van het DNA van het sociaal-cultureel werk. Via een uitgebreid aanbod willen we professionals en organisaties helpen bij het begeleiden en ondersteunen van groepen, vrijwilligers, afdelingen en organisaties.

10 PUBLIEKSACTIVITEITEN

- Collegagroep 'Werken met vrijwilligers' - 4 februari
- Workshop 'Burgerinitiatieven ondersteunen' - 19 februari
- Collegagroep 'Begeleiden van lidverenigingen van etnisch-culturele federaties' - 25 februari
- Leertraject 'Afdelingsbegeleiding' - 24 maart
- Vorming 'Introductie in het werken met groepen' - 13 april
- Studiedag 'Vrijwilligers begeleiden' - 28 april
- Vorming 'Verschil in groepen: wat doe ik ermee?' - 20 mei
- Studiedag 'Vrijwilligers begeleiden' (herneming) - 30 mei
- Samenwerking tussen organisaties met een verschillende cultuur - 6 oktober
- Vorming 'Politiserend werken met groepen' - 2 december

GROEPEN

Het vak van groepsbegeleider leren professionals vaak al doende. Daar is niets mis mee. Maar om deze begeleiders verder te ondersteunen organiseerden we een **introductie in het werken met groepen**. Tijdens deze vorming maakten we de deelnemers vertrouwd met een aantal inzichten en concepten vanuit de groepsdynamica. Concepten als 'basisdynamieken in groepen', 'fasen in groepsontwikkeling', 'procesverliezen', 'groepscohesie', 'leiderschap in groepen', 'conflicten en conflicthantering' kwamen ruimschoots aan bod. Inzichten en concepten werden gekoppeld aan eigen verhalen en kleine experimenten, zodat de deelnemers aanvoelden waar deze inzichten en concepten voor hen een meerwaarde boden.

"Inzicht en heel veel praktische tips.
Een van de betere vormingen die ik ooit volgde."
(uit evaluatieformulier vorming 'Werken met groepen')

BLOG
Dynamiek in groepen lezen

Groepsbegeleiders weten dat groepen bijna altijd divers zijn. Maar de verschillen zijn niet altijd zichtbaar aanwezig. Soms doen ze er niet toe, op andere momenten mag je ze als begeleider niet negeren en moet je er bewust mee aan de slag. Kunnen inschatten wanneer en hoe je dat doet, is een hele kunst. Tijdens de tweedaagse **vorming 'Verschil in groepen: wat doe ik ermee?'** kwamen een aantal concepten en modellen aan bod om naar de diversiteit in groepen te kijken. De vorming was opgezet als een combinatie van inzichten verwerven, zelfreflectie, ervaringsuitwisseling en oefenen, waarbij de diversiteit in de groep zelf als leerstof werd gebruikt.

BLOG
De rol van 'etniciteit' bij diversiteitsvraagstukken

Met de **vorming 'Politiserend werken met groepen'** verkende Socius wat politiserend werken voor sociaal-culturele organisaties betekent of kan betekenen. Hoe maak je tegensprekelijk debat in groepen mogelijk? Hoe kunnen groepen hun stem laten horen in het publieke debat? Hoe kan je acties ondernemen en misschien wel het beleid in beweging brengen? Kan je mensen de sleutel in handen geven om zelf structurele en duurzame oplossingen mogelijk te maken? enz. Pascal Debruyne (CSI Flanderes) leidde de dag in waarbij we verder een beroep deden op de expertise van organisaties van binnen en buiten de sector: Labo vzw, Welzijnsschakels, Motief en Samenlevingsopbouw.

"Geruststellend dat het animo om terug meer politiserend te werken groeit."
(uit evaluatieformulier vorming 'Politiserend werken met groepen')

VRIJWILLIGERS

Sociaal-cultureel volwassenenwerk en vrijwilligers zijn niet te scheiden. Hoewel het aantal mensen dat zich vrijwillig inzet groot blijft, staat het vrijwilligerswerk vandaag voor een aantal uitdagingen. Het profiel van de vrijwilliger verandert, maar wat betekent dit voor de ondersteuning door professionals? In de **collegagroep 'Werken met vrijwilligers'** wisselden professionals die werken met vrijwilligers ervaringen uit binnen een kleine, vaste groep. Good practices, bad practices, tips, ideeën, inzichten, enz. delen, reflecteren en leren van elkaar stonden centraal.

Omdat vrijwilligers steeds bewuster keuzes maken, vraagt het van organisaties een extra inspanning om met vrijwilligers te werken. Als organisaties meer inspelen op de motivatie, levensloop en beleving van vrijwilligers, hoeft dit geïndividualiseerd engagement geen bedreiging te zijn. Wanneer mensen voelen dat ze van iets deel uitmaken, is hun bereidheid om actief bij te dragen groter. (H)echte groepen staan immers garant voor betrokkenheid. Samen met De Ambrasade organiseerde Socius de praktijkgerichte **studiedag 'Vrijwilligers begeleiden'**. Tijdens de bijeenkomst leerden professionals uit het jeugdwerk en sociaal-cultureel werk welke inspanningen ze kunnen leveren om hun vrijwilligers waarderend en op maat te betrekken bij hun werking. Aangezien de studiedag snel volzet was, organiseerden we de bijeenkomst een tweede keer, waarbij we de workshops uit de eerste bijeenkomst herhaalden. De erg gewaardeerde uiteenzetting van keynotespreker Koen Vermeulen over het dynamiseren van vrijwilligers werd uit noodzaak op video vertoond.

BLOG
Dans als typologie voor de vrijwilligersorganisatie
Tips om vrijwilligers te waarderen
Vrijwilligers begeleiden

AFDELINGEN

Met het vijfdaags **leertraject 'Afdelingsbegeleiding'** zette Socius in op het versterken van de groepsondersteuners in verenigingen. De begeleiding van het traject was mee in handen van Joris Piot (Civitaz - UCLL). Tijdens de bijeenkomsten stond ervaringsgericht leren centraal, in combinatie met vorming, training en intervisie. Tussen de bijeenkomsten door gingen de deelnemers aan de slag in hun vereniging. Op pagina 28 vind je meer informatie over deze activiteit.

Begeleiders van lidverenigingen van etnisch-culturele federaties konden bij Socius terecht voor een op maat gesneden collegagroep. De deelnemers bepaalden zelf de onderwerpen van de bijeenkomsten, maar het uitwisselen van ervaringen en het delen van kennis vormden telkens het uitgangspunt.

"Veel tips gekregen voor de begeleiding van verenigingen. De werkmethode van deze vorming vond ik ook zeer interessant."
(uit evaluatieformulier collegagroep 'Begeleiden van lidverenigingen voor ECF')

ORGANISATIES

Sociaal-cultureel werkers zijn sterk in het organiseren van ontmoetingen en het bouwen van bruggen. Ook al is dat soms moeilijk of minder voor de hand liggend. De superdiverse samenleving daagt ons uit om uit de vertrouwde cocon te breken, om samen te werken met andere organisaties, om creatief om te gaan met tegenstellingen. Tijdens een **workshop** legden we het vergrootglas op de **samenwerking tussen mensen en organisaties die qua cultuur (sterk) van elkaar verschillen**. Omdat we met de bijeenkomst wilden investeren in netwerking, nodigden we enkel etnisch-culturele en "Vlaamse" organisaties uit de provincies Antwerpen en Limburg uit. Als uitgangspunt hanteerden we het Lewis Model, een model dat analyseert hoe verschillende culturen tot stand komen. De rest van de de dag werd opgezet als een vorm van duo-dating. Deelnemers werden uitgenodigd om de ander te leren kennen, in gesprek te gaan, te brainstormen over een mogelijk samenwerkingen, enz.

"Achteraf gezien was de eerste oefening, voor mij het meest tekenend voor de rest van de dag. Jezelf steeds kritisch in vraag stellen, en zeker ook je organisatie, brengt vanzelfsprekendheden en blinde vlekken naar boven."
(uit Socius-magazine 2017)

Burgerinitiatieven heb je in alle soorten en maten. Sommige spelen in op transitie en duurzaamheid, andere willen het gemeenschapsleven versterken. Niet alle initiatieven zijn bezig met diversiteit, sociale rechtvaardigheid of democratie, maar sommige slagen er wel in om alternatieve antwoorden te formuleren op complexe uitdagingen. In de **workshop 'Ondersteunen van burgerinitiatieven'** verkenden beroepskrachten uit de sector tot welke burgerinitiatieven ze zich wilden verhouden en waarom. Naast een kennismaking met inspirerende voorbeelden werden tijdens de bijeenkomst verschillende kaders aangereikt waarmee naar burgerinitiatieven kan gekeken worden en waarmee organisaties kunnen bepalen waar ze op willen inzetten.

BLOG
Iedereen aan het roer: commons Josaphat
Selfcity BXL: Brusselese burgerinitiatieven in beeld

SOCIUS OP-STAP

In 2016 gingen we langs bij de erkende organisaties uit de sector om onze werking en ons nieuw beleidsplan 'Vloeibaar en verbonden' voor te stellen. Dat leverde inspirerende bezoeken op waarbij we de band met onze belangrijkste stakeholders konden aanhalen. In totaal bezochten we 64 organisaties.



II INZETTEN OP LEIDINGGEVEN EN ORGANISATIE-ONTWIKKELING

Sociaal-culturele praktijken floreren in sterke organisaties met goede leidinggevenden en een goed bestuur. Daarom helpen we organisaties bij de ontwikkeling van hun organisatiestrategie, het maatschappelijk verantwoord ondernemen, hun interne processen en het voeren van een kwaliteitsbeleid. Daarnaast ondersteunen we leidinggevenden op het vlak van visieontwikkeling, de praktijk van het leidinggeven en HRM. En ten slotte hebben we ook aandacht voor het bestuur en het besturen van organisaties.

9 PUBLIEKSACTIVITEITEN

- Vorming 'Integrale kwaliteitszorg voor beginners' - 20 januari
- Workshop 'Opvolging en uitvoering nieuwe beleidsplan' - 27 januari
- Workshop 'Valoriseren van jouw voortgansgrapport' - 5 februari
- Vorming 'De uitdaging van leiderschap: groeien in de rol van teamleider' - 22 februari
- Vorming 'Groeien in maatschappelijk verantwoord ondernemen' - 17 juni
- Vorming 'Help! of hulp? - Werken met freelancers' - 27 juni
- Workshop 'GRI: rapporteren over duurzaam ondernemen' - 16 september
- Vorming 'Werken aan goed bestuur' - 7 oktober
- Studiedag 'Partnerships met de profit: ethische kwesties' - 27 oktober

LEIDINGGEVEN

Leidinggeven aan een team vergt inzichten en vaardigheden die je niet op de schoolbanken mee krijgt. Hoe maak je van een team een hecht team? Hoe motiveer je medewerkers? Hoe ga je om met weerstand tegen verandering of met conflicten? Met andere woorden: welk soort teamleider wil jij zijn? Samen met FARO, het Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed, organiseerde Socius een **basisvorming voor leidinggevenden**. Tijdens 4 interactieve bijeenkomsten werkten de deelnemers onder leiding van een ervaren expert aan een leiderschapsvisie die bij hen paste en die inspeelde op de noden van hun team. Door middel van korte intervisie-oefeningen werden kwesties met collega-leidinggevenden besproken en werden de aangebrachte theoretische kaders vertaald naar ieders concrete praktijk.

"We leerden via intervisie veel van elkaar op het vlak van communicatie, leiderschapsstijlen, omgaan met emotie, etc. Daar ga ik zeker verder mee aan de slag binnen mijn team. Ik kreeg ook een beter zicht op welk soort leiderschap mij typeert."
(uit evaluatieformulier vorming 'De uitdaging van leiderschap: groeien in de rol van teamleider')

BLOG
Leiderschap bij weerstand
Leiderschap als sleutel tot verandering in de superdiverse samenleving

In sociaal-culturele vzw's is de rol van de Raad van Bestuur zeer belangrijk. Bestuurders geven met de coördinator of directeur leiding aan de organisatie. Vaak zijn bestuurders in de sociaal-culturele sector vrijwilligers die een aantal competenties om een vzw te leiden, (nog) niet verworven hebben. Daarnaast zijn de aanwezigheden soms beperkt, loopt het vergaderen en formuleren van besluiten niet vlot, is de vertrouwdheid van de bestuurders met de werking niet optimaal, enz. Tijdens de **vorming 'Werken aan goed bestuur'** werkten we met een zelfevaluatie, formuleerden we uitdagingen en maakten we tijd vrij voor intervisie.

"Het was prettig om met een kleine, actieve groep te werken. Fijn dat er ruimte was voor gesprek en ervaringsuitwisseling."
(uit evaluatieformulier vorming 'Werken aan goed bestuur')

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties doen steeds vaker een beroep op freelancers en tijdelijke medewerkers. Dat stelt ze voor heel wat uitdagingen. De **vorming 'Help! of hulp? - Werken met freelancers'** startte met enkele probleemstellingen en voorbeelden uit het sociaal-cultureel werk. De rest van de dag werkten de deelnemers co-creatief aan de antwoorden. Zo leerden ze van elkaar hoe ze hun relatie met freelancers konden optimaliseren en hoe ze tijdelijke medewerkers konden verbinden met hun organisatie.

BLOG
Met welke freelancer ga jij in zee?

INTEGRALE KWALITEITSZORG

Integrale kwaliteitszorg is een voorwaarde om succesvol te zijn bij je publiek en stakeholders. Bovendien is het een beoordelingselement voor erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties. Om organisaties op weg te zetten bij het uitwerken van een kwaliteitsbeleid organiseerden we de **vorming 'Integrale kwaliteitszorg voor beginners'**. De deelnemers kwamen niet alleen te weten wat integrale kwaliteitszorg inhoudt, maar verwierven ook inzicht in de toepassing ervan binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk en hun eigen organisatie.

Bij de operationalisering van een nieuw beleidsplan komt veel kijken: vastleggen van indicatoren, uitvoeren van nulmetingen, opmaken van voortgangsrapportages, enz. Organisaties moeten zicht hebben op dit werk om de inzet van mensen en middelen goed te kunnen plannen. Een goede voorbereiding zorgt er voor dat ook de opvolging en de uitvoering van het beleidsplan vlot verlopen. De **workshop 'Opvolging en uitvoering nieuwe beleidsplan'** zoomde hierop in en besteedde aandacht aan de wijze waarop organisaties een draagvlak kunnen behouden voor de uitvoering van hun beleidsplan.

Om te kunnen rapporteren over hun werking, houden organisaties de inspanningen en verwezelijkingen van hun team goed in de gaten. Uiteraard willen ze het maximum halen uit die inzet. En dat kan. Voortgangsrapportages kunnen organisaties helpen om hun realisaties in de verf te zetten en zicht te krijgen op de kansen die voor hen nog in het verschiet liggen. Tijdens de **workshop 'Valoriseren van jouw voortgangsrapport'** leerden de deelnemers hoe ze van hun voortgangsrapporten kwaliteitsinstrumenten kunnen maken die een PR-effect ressorteren, het draagvlak met hun stakeholders verder uitbouwen en hen inspireren tot innoverend werken.

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

De ISO 26000-richtlijn omvat een scala aan initiatieven rond maatschappelijk verantwoord ondernemen in het kader van integrale kwaliteitszorg. ISO 26000 is (nog) niet bedoeld of geschikt voor certificatie, maar biedt hulp bij het integreren en verankeren van duurzaamheid in de totale bedrijfsvoering van organisaties. Tijdens de **vorming 'Groeien in maatschappelijk verantwoord ondernemen'** toetsten de deelnemers aan de hand van een stappenplan af wat aanwezig, mogelijk en zinvol is binnen hun organisatie. Vanuit de aanwezige kennis en ervaring legden we prioriteiten vast op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen die van belang zijn voor sociaal-culturele organisaties.

In een duurzaamheidsverslag communiceert een organisatie over haar economische, milieu- en sociale prestaties. Er bestaat een wereldwijd geaccepteerd kader voor deze verslaggeving: het 'Global Reporting Initiative' (GRI). Het GRI wil de duurzaamheidsverslaggeving voor alle organisaties - ongeacht hun omvang, sector of locatie - zo ingebed en vergelijkbaar maken als financiële verslaggeving. Tegelijk is het een hulpmiddel om het maatschappelijk verantwoord ondernemen van organisaties verder te ontwikkelen. Met de **workshop 'GRI: rapporteren over duurzaam ondernemen'** belichtten we het GRI vanuit verschillende invalshoeken en werden de stappen overlopen voor het opstellen van zo'n rapport.

De workshop sterkt me in de overtuiging dat de social profit sector (en het sociaal-cultureel werk in het bijzonder) zich met GRI-rapporten sterker kan profileren vanuit haar maatschappelijke doelstellingen. Ik wil er graag in de eigen organisatie werk van maken (en er voor pleiten bij andere organisaties)."
(uit evaluatieformulier workshop 'GRI: rapporteren over duurzaam ondernemen')

FINANCIEEL BELEID

Sociaal-culturele organisaties zijn steeds meer op zoek naar financiële autonomie en diversificatie van hun inkomsten. Heel wat organisaties leggen daarbij ondernemerschap aan de dag en werken samen met commerciële spelers. Andere organisaties gaan dit soort allianties liever uit de weg omdat de commerciële logica van deze bedrijven ingaat tegen de basisprincipes van hun missie. Hoe dan ook, deze partnerships brengen een aantal ethische vraagstukken naar boven.

De **studiedag 'Partnerships met de profit: ethische kwesties'** bood onder meer inzicht in de belangrijkste ethische vraagstukken, bracht de verschillende vormen van partnerships tussen bedrijven en non-profit in kaart en liet ervaren organisaties van binnen en buiten de sector aan het woord.

"Ethische codes zijn uiterst belangrijk voor organisaties die hun visie, missie en waarden vooropstellen. Ze maken onderdeel uit van een integraal kwaliteitsbeleid. Ik neem dit zeker mee binnen mijn organisatie."
(uit evaluatieformulier studiedag 'Partnerships met de profit: ethische kwesties')

BLOG
Samenwerken met de profit:
de ethische code van FairFin

AFGELAST WEGENS ...

Niet alle activiteiten die we plannen, vinden ook plaats. Soms bereiken we niet het minimumaantal deelnemers of zijn er andere redenen zoals de ziekte van een medewerker of lesgever waardoor we een activiteit moeten afgelasten of verdagen. Volgende activiteiten uit ons jaarprogramma gingen niet door:

- Collegagroep 'Kennis- en informatiemanagement'
- Collegagroep 'Integrale kwaliteitszorg'
- Workshop 'Werken aan multifunctionele praktijken'
- Terugkomdag van 'Van educatie naar gemeenschapsvorming'
- Leesgroep '12 sleutels voor duurzaam HRM'
- Vorming 'Werken vanuit de drie rollen van het sociaal-cultureel volwassenenwerk'
- Intervisie 'Als leidinggevende ruimte maken voor innovatie'
- Vorming 'Fondsenwerving'
- Workshop 'Onze bijdrage tot de Europese sleutelcompetenties'
- Infosessie 'Leader'

BLOG
De 'New skills agenda'
Sleutelcompetenties voor een leven lang leren



III GEDREVEN SOCIAAL-CULTURELE PROFESSIONALS

Sociaal-culturele beroepskrachten handelen missiegedreven. Hun missie en de maatschappelijke context waarbinnen ze opereren, bepalen mee de doelgerichtheid, vormgeving en ontwikkeling van toekomstige praktijken. Daar gaat heel wat denkwerk aan vooraf, maar ook tijdens en na hun interventies is het belangrijk stil te staan bij een aantal vragen. Leiden mijn acties tot de gewenste uitkomst? Wat is de betekenis ervan voor deelnemers, partners of de samenleving? Daarom ondersteunen we sociaal-cultureel professionals bij het vernieuwen en versterken van hun handelingsrepertoire.

7 PUBLIEKSACTIVITEITEN

- Studievoormiddag 'Dwarsdenken over educatie: de kijk van Gert Biesta' - 12 mei
- Workshop 'Verder aan de slag met werkvormen' - 27 mei
- Studiedag 'Sociaal-cultureel werk in digitale transformatie' - 9 juni
- Vorming 'The art of lobbying' - 10 juni
- Vorming 'Jouw praktijk op papier' - 27 september
- Vorming 'Leerprocessen opzetten' - 30 september
- Studiedag 'Impact van sociaal-culturele praktijken' - 15 december

LEREN

Sociaal-cultureel professionals werken dagelijks aan de educatieve functie van hun praktijken. Ze willen deze **educatieve dimensie** in al haar aspecten mogelijk maken voor én in een samenleving die voortdurend verandert. Gert Biesta is een van de meest prominente vernieuwers van inzichten over democratische vorming in de opvoeding, het onderwijs, het vormingswerk en het sociaal werk. Socius nodigde Biesta uit om zijn visie te delen tijdens een **studievoormiddag**. De Nederlander ziet het educatief proces als een interactie van drie dimensies: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. In een educatief proces kan je deze dimensies van elkaar onderscheiden, maar niet van elkaar scheiden. De uitdaging is om voortdurend een balans te vinden tussen de drie dynamieken. De bijeenkomst zette de deelnemers ertoe aan de confrontatie aan te gaan met hun eigen praktijken. Hierin bijgestaan door emeritus hoogleraar Danny Wildemeersch die na de keynote van Biesta zorgde voor 'het bruggetje' met het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

"De sessie heeft me terug kritisch doen nadenken over de processen die ik gebruik in het vormingsgebeuren.
De activiteit heeft me eveneens uitgedaagd tot zelfreflectie maar ook tot het aangaan van verdiepende gesprekken hierover met andere collega's. Bedankt alvast om mijn oogkleppen nog eens af te doen."
(uit evaluatieformulier 'Dwarsdenken over educatie: de kijk van Gert Biesta')

BLOG
Gert Biesta: dwarsdenken over educatie
Over educatie, verlangen en volwassenheid

Sociaal-cultureel werkers die al jarenlang vormingen uitwerken en leerprocessen opzetten, doen dit vaak vanuit hun buikgevoel. Uit ervaring weten ze intuïtief wat werkt, wat aanslaat bij hun doelpubliek en wat niet. Ze dragen een schat aan kennis, vaardigheden en inzichten met zich mee. Maar vaak blijft deze schat verborgen: ze vinden het moeilijk om die intuïtie te verwoorden en te duiden. Met de **tweedaagse vorming 'Leerprocessen opzetten'** gingen we aan de slag met ervaringen van de deelnemers. Verhalen en ervaringen uit de dagelijkse praktijk werden onder de loep genomen, getoetst en geduid aan de hand van een aantal kaders en modellen. Zo leerden de deelnemers reflecteren op hun eigen handelen en spijkerden ze hun kennis bij over het uitwerken van krachtige leeromgevingen.

De verdiepende **workshop 'Verder aan de slag met werkvormen'** was een vervolg op de workshop 'Wegwijs in werkvormen' die we in 2015 organiseerden. 'Verdiepend' omdat de sessie deelnemers de kans bood om zelf aan de slag te gaan met het doelgericht integreren van bepaalde werkvormen in hun agogische processen. Voor de begeleiding van de workshop deed Socius een beroep op Lucia Bomert van het Nederlandse Kapok.

"Het kon niet beter. De meest intensieve, leerrijke maar ook meest aangename studiedag van mijn loopbaan."
(uit evaluatieformulier workshop 'Verder aan de slag met werkvormen')

LOBBYEN

Sociaal-culturele organisaties zetten geregeld in op beleidsbeïnvloeding om hun maatschappelijke missie te realiseren. De **vorming 'The art of lobbying'** bood niet alleen een reeks kaders en kapstokken om een goede lobbystrategie op te stellen, deelnemers kregen ook de kans hun strategie voor te leggen aan expert Olivier Charon (DC Consultancy). Zo konden ze hun aanpak verfijnen, veranderen en verbeteren.

BLOG
Lobbyen bij de EU

DIGITALE TRANSFORMATIE

Ontwikkelingen op het gebied van digitale technologie veranderen onze samenleving. Dan hebben we het niet enkel over automatisering of efficiëntiewinst. Steeds meer merk je dat de digitale revolutie de regels van het spel zelf verandert. Ook de manier waarop we aan sociaal-cultureel werk doen, wijzigt fundamenteel. De digitale transformatie dwingt ons om de rol die organisaties spelen en de manier waarop ze hun doelen nastreven, grondig te bevragen en voor een stuk te herdefinieren. De **studiedag 'Sociaal-cultureel werk in digitale transformatie'** zoomde hierop in. Socius liet Jo Caudron, co-auteur van het boek 'Digital Transformation', aan het woord en stelde 6 praktijkvoorbeelden uit diverse sectoren voor.

"Ik neem mee dat ik nu moet beginnen nadenken en plannen over digitale evoluties om later niet te moeten beseffen dat we de boot aan het missen zijn."
(uit evaluatieformulier studiedag 'Sociaal-cultureel werk in digitale transformatie')

BLOG
Sociaal-cultureel werk in digitale transformatie
Creatief omgaan met digitale technologie

IMPACT

Het in kaart brengen van de **impact van sociaal-culturele praktijken** is een complexe aangelegenheid. Toch loont het uitvoeren van een impactevaluatie. Organisaties krijgen een beter zicht op de werking van hun praktijk en het helpt hen bij het op touw zetten van maatschappelijk relevante praktijken. Socius organiseerde een **studiedag** om de belangrijkste begrippen en inzichten over impactevaluatie te duiden. In 2017 breien we hier een vervolg aan en gaan we samen met vier organisaties uit de sector op zoek naar de impact van hun praktijk. Om van elkaar te leren en om onze kennis en ervaringen vervolgens te delen met de rest van de sector.

"Ik heb nu een realistischer en hanteerbaarder zicht op impactevaluatie. Ik kreeg inzichten waarmee ik zowel intern als extern kan argumenteren wat we al dan niet in beeld (kunnen) brengen."
(uit evaluatieformulier studiedag 'Impact van sociaal-culturele praktijken')

Tijdens de tweedaagse **vorming 'Jouw praktijk op papier'** leerden deelnemers hun praktijk op een heldere en leesbare manier neerschrijven. Stefaan Segaert, ervaren praktijkbeschrijver van Vormingplus Waas-en-Dender en journalist Patrick Derynck stonden garant voor gerichte feedback. De pennenvruchten kregen niet alleen een plek in de kanalen van de deelnemers, maar vonden ook hun weg naar de Socius-media.

"De begeleiding, opvolging & feedback in de periode tussen de 2 lesdagen, was de absolute sterkte van deze vorming!"
(uit evaluatieformulier studiedag 'Impact van sociaal-culturele praktijken')

BLOG
Sint-Pieters deelt
De gelukskaravaan
Vormingplus Waas-en-Dender gluurt bij de buren

IV MAATSCHAPPELIJK INNOVEREN EN SPELREGELS VERANDEREN

Missiegedreven organisaties kunnen broedplaatsen zijn voor innoverende sociaal-culturele praktijken en voor maatschappelijk innoveren. Zulke organisaties verbinden zich met maatschappelijke stromen en tendensen. Ze bieden ruimte aan beroepskrachten en werken aan een klimaat dat creativiteit bevordert. Daarom ondersteunen we organisaties die zo'n broedplaatsen willen zijn.

2 PUBLIEKSACTIVITEITEN

» Innovatielab - 4 maart
» Vorming 'Innovatieve competenties' - 29 september

Via **innovatielabs** geven we sociaal-cultureel werkers tijd en ruimte om hun idee voor een innoverende sociaal-culturele praktijk concreet uit te werken. Innovatielabs bieden een inspirerende context waarbinnen werkers samen hun ideeën verder kunnen ontwikkelen tot op het niveau van een businessplan. Dat plan kunnen ze gebruiken om hun omgeving te overtuigen. Gespreid over drie dagen wordt er volop geëxperimenteerd en verkend, maar steeds heel doel- en resultaatgericht. Tussen de werkdagen in blijft iedereen op zijn manier bezig met zijn idee. Door er met anderen over te praten, via kleine experimenten of door enkele opdrachten vanuit het lab uit te voeren. Hoe verder het innovatielab vordert, hoe concreter het idee wordt en hoe meer aan een echt businessplan wordt gewerkt. Als iedereen een plan heeft geformuleerd, houdt de groep op te bestaan.

"Ik neem verschillende manieren/methodieken mee om de conceptfase van mijn project anders aan te pakken. De nieuwe projecten aftoetsen met andere mensen is een grote verrijking voor de inhoud en vorm van het traject."
(uit evaluatieformulier 'Innovatielab')

De vrouwenbeweging, de transitiebeweging: het zijn voorbeelden van maatschappelijke innovaties die gerealiseerd werden en worden in de schoot van het sociaal-cultureel werk. Maatschappelijk innoveren begint vaak bij de bewogenheid, bevlogenheid en beweeglijkheid van mensen. Het vraagt om het inzetten van bepaalde competenties. Met de **vorming 'Innovatieve competenties'** kwamen deelnemers te weten welke competenties en grondhoudingen zo typisch zijn aan innovatoren en over welke competenties ze zelf beschikken om aan de slag te gaan als maatschappelijke innovator.

"Ik moet af en toe op een positieve manier een luis in de pels zijn om innoveren in beweging te zetten."
(uit evaluatieformulier vorming 'Innovatieve competenties')



V WERKEN AAN MARKETING EN COMMUNICATIE

Ook voor sociaal-culturele organisaties is een doordachte aanpak van hun communicatie van groot belang. Communicatie helpt om doelgroepen te bereiken en doelstellingen te realiseren. Bovendien levert het ook een belangrijke bijdrage aan het imago, de erkenning en dus ook de financiering van organisaties. Daarom ondersteunen we de inspanningen van organisaties op het vlak van marketing en communicatie.

5 PUBLIEKSACTIVITEITEN

- Collegagroep 'Communicatiemedewerkers' - 18 februari
- Collegagroep 'Campagnemedewerkers' - 21 maart
- Workshop 'Social media en online strategie' - 12 september
- Communicatie voor socialprofitorganisaties - 12 april
- Vormingstraject 'Vloek of zegen? Marketing in het sociaal-cultureel volwassenenwerk' - 17 oktober

MARKETING

Ook in 2016 organiseerden FARO, De Ambrassade en Socius - in samenwerking met STIMA -een vijfdaags **vormingstraject** dat een grondige inleiding bood tot **marketing** 'denken en doen'. De vorming bracht kernbegrippen bij, scherpte inzichten aan en bood met het Osterwalder-canvas een duidelijk handelingskader. Deelnemers aan het traject kregen de opdracht mee een marketingplan op te stellen voor hun organisatie of voor een specifiek project. Bij de uitwerking van deze opdracht was een persoonlijke begeleiding door de docenten voorzien.

BLOG
Marketing begint bij je missie

COMMUNICATIE

Met de **collegagroep 'Communicatiemedewerkers'** reikte Socius een platform aan waarop communicatieprofessionals van gedachten konden wisselen en van elkaar leren. De vijf bijeenkomsten volgden steeds hetzelfde stramien. In de voormiddag nodigden we een deskundig spreker uit om tekst en uitleg te geven bij een onderwerp dat de groep zelf bepaalde. 's Namiddags namen de deelnemers het woord en gingen ze aan de slag met hun eigen vragen of die van hun collega's. Tijdens deze gedachtenwisselingen werden kwesties verkend, cases besproken en oplossingen aangereikt.

"Ik heb een boekje vol weetjes en goede raad verzameld. Voor 2017 heb ik een aantal plannen gemaakt. Ze zijn ontstaan, gerijpt of gewoonweg haalbaar geworden dankzij de input van de groep."
(uit Socius-magazine 2017)

In 2016 organiseerden Socius, FARO, De Ambrassade en Kortom voor het eerst een vijfdaagse **vorming** op maat van startende **communicatiemedewerkers**. Docenten met een ruime ervaring in de praktijk en de academische wereld gaven tekst en uitleg bij communicatiebeleid en -planning en zorgden voor een introductie op thema's zoals gedragsverandering, storytelling, mediabeleid en social media. Deelnemers aan het traject kregen de opdracht mee een communciatieplan op te stellen voor hun organisatie of voor een specifiek project. De opleiding werd afgesloten met een feedbackmoment waarop de deelnemers hun plan voorstelden.

BLOG
Communicatie is een kernactiviteit
Sterke vrijwilligers door sterke communicatie
Slim meten om je site te verbeteren

SOCIAL MEDIA

In de **workshop 'Social media en online strategie'** gaan deelnemers niet alleen aan de slag met sociale mediatools en tactieken, maar werken ze op dit vlak een strategie uit voor hun organisatie. De aandacht gaat niet uitsluitend naar communicatie en marketing, maar eerder naar de vraag hoe sociale en online media kunnen ingezet worden bij de realisatie van de kerntaken: gemeenschapsvorming, educatie, culturele actie en/of maatschappelijke activering. De workshop is opgezet als een gecombineerd leertraject en bestaat uit twee bijeenkomsten in combinatie met tussentijdse oefeningen en online coaching.

BLOG
In acht stappen naar een betere website

CAMPAGNES

In de **collegagroep 'Campagnemedewerkers'** stond het campagne voeren centraal. Welk campagnemodel hanteer je? Wat voor strategieën zet je in? Welke actiemiddelen gebruik je? Hoe bepaal je de publieke of politieke agenda? Hoe creëer je een draagvlak? Wanneer is een campagne geslaagd? enz. Deelnemers aan de collegagroep gingen rond deze vragen aan de slag, verkenden kwesties en bespraken elkaars cases. De leden van de groep bepaalden zelf de onderwerpen van de vier bijeenkomsten. Er kon een beroep gedaan worden op externe expertise, maar het uitwisselen en leren van elkaar stonden steeds centraal.

VI NIEUW IN DE SECTOR

Elk jaar opnieuw telt de sector van het sociaal-cultureel volwassenen werk heel wat nieuwkomers. Als steunpunt willen we betrokkenheid creëren binnen de sociaal-culturele gemeenschap en tussen alle sociaal-culturele professionals: kersverse beroepskrachten en professionals met meer kilometers op de teller. Daarom reiken we nieuwe beroepskrachten informatie en kennis aan en dragen we zorg voor netwerkmogelijkheden, kennis- en ervaringsuitwisseling.

5 PUBLIEKSACTIVITEITEN

- Kennismakingsdag voor nieuwkomers - 25 januari
- Vorming 'Sociaal-culturele praktijken' - 12 mei
- Vorming 'Methodiek, rollen en functies voor het SCVW' - 8 september
- Vorming 'Je oriënteren in het SCVW' - 13 oktober
- Vorming 'Ik als sociaal-cultureel professional' - 8 december

Ook in 2016 organiseerden we een **kennismakingsdag voor nieuwkomers**. Tijdens deze dag leerden de deelnemers zich oriënteren in het werkveld en proefden ze van de voornaamste aspecten van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Hoe zit onze sector in elkaar? Wat is een decreet, de sociaal-culturele methodiek, wat zijn werksoorten, functies, enz.? Ze maakten uitgebreid kennis met het steunpunt, leerden andere medewerkers uit de sector kennen en kregen de kans ervaringen uit te wisselen.

Om de nieuwkomers in de sector verder wegwijs te maken in het kluwen van sociaal-culturele begrippen en kaders, voorzagen we doorheen het jaar vier tweedaagse **vormingen**: **'Sociaal-culturele praktijken'**, **'Methodiek, rollen en functies voor het SCVW'**, **'Ik als sociaal-cultureel professional'** en **'Je oriënteren in het SCVW'**. In elke module kregen de deelnemers uitgebreid de kans collega's uit andere organisaties te leren kennen, ervaringen uit te wisselen en te werken aan hun professionele ontwikkeling.

"Ideeën en methodes uitwisselen met andere mensen is interessant en leerrijk. Dit ga ik binnen mijn eigen praktijk ook vaker doen met collega's."
(uit evaluatieformulier vorming 'Methodiek, rollen en functies voor het SCVW')

"Ik neem bijna alle werkvormen mee, het was een opfrissing voor mijzelf! Leuke tools om mee aan de slag te gaan."
(uit evaluatieformulier vorming 'Ik als sociaal-cultureel professional')

BLOG
Nieuw in de sector van het SCVW?

TREFDAG

Op 17 november was het verzamelen geblazen in de Zebrastraat in Gent voor de jaarlijkse Trefdag van Socius, hét inspiratie- en ontmoetingsevenement voor alle professionals uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk. In tegenstelling tot eerdere edities kozen we deze keer niet voor een centraal thema. In plaats daarvan zorgden we voor een pleiade van sprekers en organisaties die uitdagen om mee na te denken over de samenleving van morgen. Mensen die stuk voor stuk de samenleving kunnen lezen en op de proppen komen met prikkelende alternatieven die confronteren en de verbeelding aanwakkeren.

- Paul Verhaeghe - Burn-out in het sociaal-cultureel werk
- Dyab Abou Jahjah - Pleidooi voor radicalisering
- Fanny Matheusen - Iedereen mee? Deep democracy wijst je de weg
- Lies Pelsmakers - Online werken met vrijwilligers
- Labo vzw - Theater van de onderdrukten
- Peggy De Prins - 12 sleutels voor duurzaam HRM
- Jan Blommaert - Let op je woorden
- Filip De Rynck - Democratie in de tussenruimte
- Gie Van den Eeckhaut - Ideeëngenerator
- Lode Vermeersch - Van de functie van cultuur naar de culturele functie
- Tine De Moor - De commons
- Loesje - Maak je eigen slogan
- Lia Blaton - Fietstocht door de Dampoortwijk
- Hendrik Vos - Hoe Europa ons leven beïnvloedt
- Luckas Vander Taelen - Hoe reageren op islamitisch fundamentalisme

Minister van Cultuur Sven Gatz opende de Trefdag met de uitreiking van de **Vlaamse Cultuurprijs voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk** aan Cinemaximiliaan. Cinemaximiliaan ontstond als een pop-up initiatief in het vluchtelingenkamp in het Maximiliaanpark. Het initiatief groeide uit tot een uitgebreid netwerk van nieuwkomers - vooral artiesten, kunstenaars en filmmakers - die zich ook vandaag nog inzetten om een filmaanbod te verzorgen in asielcentra over heel Vlaanderen. Acteur en schrijver Dimitri Leue zorgde voor de gepaste feestelijke toets bij de uitreiking.

"De inhoud was echt sterk. Dat er een forum is om positief te spreken over radicalisering en een revolutionaire omwenteling én tegelijkertijd constructieve manieren worden aangeboden om basisdemocratisch te werken, toont voor mij een goede vooruitgang in het sociaal-cultureel werk."

"De sessies die ik volgde waren inhoudelijk heel sterk. De laureaat werd ook heel mooi en treffend geportretteerd. Het is ook fijn om op een dag zoveel mensen van de sector samen te hebben."
(uit evaluatieformulier 'Trefdag 2016')

BLOG
CineMaximiliaan: woonkamer voor nieuwkomers
Als de supermarkt maar open blijft
De maatschappelijke oorzaken van burn-out

VII GLUREN BIJ DE BUREN

Organisaties kunnen dezelfde doelen en ambities delen. Door zich onderling te verbinden, kunnen krachtige partnerschappen ontstaan. Daarom ondersteunen we organisaties die via samenwerking en netwerking gedeelde maatschappelijke waarde willen creëren. Dat hoeft zich niet te beperken tot de landsgrenzen. Heel wat organisaties zetten nu al met buitenlandse organisaties projecten op of opereren in internationale netwerken. Ook deze organisaties kunnen rekenen op ondersteuning bij de realisatie van hun internationale ambities.

4 PUBLIEKSACTIVITEITEN

- Infosessie 'Creatief Europa en Europa voor de burger' - 25 maart
- Leerreis 'Werken met ruimte in de stad' - 24 augustus
- On the move - 19 oktober
- Infosessie 'Erasmus+' - 28 oktober

OVER HET MUURTJE

Met **'On the move'** biedt Socius sociaal-culturele beroepskrachten de kans om één dag mee te lopen met een professional uit een andere organisatie. Hierbij is het opdoen van inspiratie het belangrijkste doel. Deelnemers vergroten hun persoonlijk netwerk door nieuwe contacten te leggen en krijgen de mogelijkheid om een eventuele samenwerking te exploreren. We voorzien een omkadering die bestaat uit een bijeenkomst voor alle beroepskrachten die 'on the move' gaan, ondersteuning bij het zoeken van een gastorganisatie en het samenstellen van een dagprogramma; en een bijeenkomst achteraf om ervaringen te delen.

Vooral in stedelijk gebied is er meer dan ooit nood aan groene ruimte, publieke ruimte, ontmoetingsruimte, stille ruimte, enz. Ruimte is een uitdaging, maar kan ook een middel zijn. Met een **leerreis** in Brussel inspireerde Socius organisaties om hun missie te realiseren door de **ruimte** zelf in te zetten. Welke interventies kan je in de stad ondernemen om je missie te verwezenlijken? Hoe kan je ruimtes 'tijdelijk' gebruiken en 'gemeenschappelijk' beheren om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken? De leerreis omvatte een combinatie van praktijkbezoeken, inbreng van experten en reflectie- en doe-opdrachten. Op pagina 30 vind je meer informatie over deze activiteit.

OVER DE GRENZEN

Tijdens een **infosessie** lichtte Socius de subsidieprogramma's **'Creatief Europa'** en **'Europa voor de burger'** toe. 'Creatief Europa' is een programma dat de culturele en creatieve samenwerking in Europa ondersteunt en subsidieert. Het programma 'Europa voor de burger' biedt kansen voor sociaal-culturele organisaties die het Europees burgerschap stimuleren en acties ontwikkelen om de democratische participatie van burgers op het niveau van de Europese Unie te bevorderen. De informatie werd verstrekt door de verantwoordelijken voor beide programma's: Gudrun Heymans ('Creatief Europa') en Delphine Dumon ('Europa voor de burger').

"De toelichting van beide sprekers gaf genoeg info om daarna meer gericht informatie te gaan zoeken om eventueel een projectdossier te maken, of te beslissen dit niet te doen. En dat was voor mij het doel van de vergadering."
(uit evaluatieformulier infosessie 'Creatief Europa en Europa voor de burger')

Het Europees subsidieprogramma **Erasmus+** ondersteunt sociaal-culturele organisaties die internationaal willen samenwerken rond alles wat met vorming en leren te maken heeft. Kernactie 1 subsidieert cursussen, workshops, stages en leerervaringen van sociaal-culturele medewerkers in het buitenland. Kernactie 2 ondersteunt de internationale ontwikkeling van innovatieve praktijken en van uitwisselingsinitiatieven op het vlak van leren. Tijdens een **infosessie** werden de mogelijkheden overlopen die het programma biedt en werd ingegaan op een praktijkvoorbeeld uit de sector.

"Ik onthoud dat de Erasmus+-projecten toegankelijker zijn dan ze lijken, dat (misschien vooral) kleinere organisaties in aanmerking komen, dat het een laagdrempelige opstap is naar internationalisering en dat je er niet alleen voor staat."
(uit evaluatieformulier infosessie 'Erasmus+')

BLOG
Ontdek het Europese speelveld



FOCUS

LEERTRAJECT AFDELINGSBEGELEIDING

Sociaal-culturele professionals en organisaties staan voor grote uitdagingen bij de begeleiding van hun lokale afdelingen en groepen. Met het vijfdaags leertraject 'Afdelingsbegeleiding' zette Socius in op het versterken van de groepsondersteuners in verenigingen.

NIET MINDER, MAAR ANDERS

In 2013 voerde IDEA Consult in opdracht van Socius, De Ambrassade en het Forum voor Amateurkunsten een toekomstverkenning uit naar maatschappelijke ontwikkelingen en trends[1]. Daarbij namen ze ook het verenigen onder de loep. Uit hun bevindingen bleek dat de idee leeft dat engagement, vrijwillige inzet en deelname aan het maatschappelijke leven afnemen. Mensen zouden niet langer geïnteresseerd zijn in het gemeenschappelijke belang, maar voornamelijk gedreven worden door eigenbelang.

Toch levert wetenschappelijk onderzoek weinig aanwijzingen op voor een terugval in en van het verenigingsleven. Integendeel, onderzoekers spreken eerder over een transformatie in de manier waarop we participeren en ons verenigen dan over een terugval.

Drie ontwikkelingen op vlak van verenigen lijken relevant voor toekomstige sociaal-culturele praktijken:

» de afname van eerder hiërarchische, formeel geregelde, ideologisch geïnspireerde vormen van deelname, vrijwilligerswerk en groepsvorming. Deze moeten plaats maken voor meer geïndividualiseerd engagement, horizontale en flexibele organisaties, verbanden en initiatieven. We zien ook meer eigen initiatief van burgers en zelforganisaties.

» de groeiende betekenis van de belevingscomponent en meer tijdelijk en wisselend engagement. Persoonlijke beleving staat centraal, maar dat betekent niet automatisch een keuze voor entertainment of gemakkelijk vermaak. Beleving kan ook gericht zijn op het creëren van betekenis, het waarde zoeken, ontplooiing, betrokkenheid of het bijdragen aan sociale verandering.

» ICT, sociale media en (mobiele) digitale toepassingen faciliteren, verruimen en versnellen mogelijkheden voor het verenigen en participeren.

VRIJWILLIGERS IN BEWEGING

In 2015 deed Joris Piot, onderzoeker bij Civitaz (UCLL), onderzoek in het sociaal-culturele verenigingsleven naar de ondersteuning die vrijwiligers nodig hebben om hun afdeling of groep in stand te houden of te laten groeien. In het Socius-magazine van 2016 licht Joris Piot het als volgt toe: "Net zoals alle mensen, verschillen groepen vrijwilligers erg van elkaar. Er is een gigantische diversiteit aanwezig, 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 in vraag stellen en loslaten van vaste structuren en procedures."

GROTE UITDAGING

Ook onze ervaring leert dat heel wat afdelingsbegeleiders voor een steeds grotere uitdaging staan om hun opdracht goed te vervullen. Dat merkten we bijvoorbeeld aan de grote deelname van afdelingsbegeleiders aan de collegagroepen 'Werken met vrijwilligers' die we organiseerden tussen 2013 en 2016. Heel wat van hun vragen focusten expliciet op het werken met vrijwilligers in afdelingen of lokale groepen. Dezelfde tendens merkten we ook op binnen onze vraaggerichte werking in 2016, waar verschillende vragen gingen over de begeleiding van afdelingen.

OPZETTEN VAN EEN LEERTRAJECT

Om professionals uit sociaal-culturele verenigingen te ondersteunen bij hun opdracht, organiseerden we in 2016 een leertraject rond afdelingsbegeleiding. In het leertraject stond ervaringsgericht leren centraal. Vorming, training en intervisie werden gecombineerd. Tussen de bijeenkomsten door, gingen deelnemers aan de slag met hun verworven kennis in hun eigen organisatie.

(1) www.socius.be/rapport-toekomstverkenning

Tijdens het traject werkten we rond de volgende competenties:

» Deelnemers komen te weten welke ondersteuning vrijwilligers nodig hebben om hun groep in stand te houden of te laten groeien. En hoe dit verschilt voor een opstartende, een bestaande en een afsluitende groep.

» Deelnemers krijgen meer zicht op het perspectief van de vrijwilliger op ondersteuning en hoe dit kan aansluiten bij het perspectief van hun organisatie. Met andere woorden ze komen te weten welke wisselwerking er is, en kan zijn, tussen de vrijwilliger en de organisatie.

» Deelnemers leren een groep te lezen, zodat ze op maat kunnen werken.

» Deelnemers bekwamen zich in het contact maken met een groep, in het onderhouden van relaties, om effectieve ondersteuning mogelijk te maken.

» Deelnemers verdiepen zich in veranderingsprocessen om impact te hebben op een groep.

Omdat we de resultaten van dit leertraject wilden verduurzamen, mikten we niet enkel op een leerproces bij de afdelingsbegeleiders maar ook op de ontwikkeling van hun organisaties. Daarom nodigden we op de laatste bijeenkomst ook de leidinggevende van elke afdelingsbegeleider uit.

TERUGBLIK OP 2016

We kozen er in 2016 voor om de expertise van onderzoeker Joris Piot binnen te halen en de begeleiding van het leertraject samen met hem te doen. Een vaste groep van 12 afdelingsbegeleiders uit 10 verschillende sociaal-culturele verenigingen kwam 5 keer samen gespreid over een periode van een jaar.

Omwille van de groepsbinding en veiligheid in de groep werd het traject ingezet met een residentiële tweedaagse. Tijdens de eerste dag stond vorming centraal en lichtten we enkele theoretische kaders toe die helpen bij het begeleiden van afdelingen: het PPP-model van Hovelynck, het levensfasenmodel en het model van de onderhandelingsruimte van Joris Piot. Op vraag van de deelnemers ging tijdens de tweede dag alle aandacht naar een onderlinge ervaringsuitwisseling. Aan het eind van de tweedaagse kregen alle deelnemers een opdracht mee over de onderhandelingsruimte in hun eigen vereniging. Het resultaat van die opdracht werd in de vorm van een tentoonstelling gedeeld op de derde dag, terwijl dag 4 volledig gewijd was aan intervisie. Tijdens de vijfde en laatste bijeenkomst mochten de leidinggevenden van de deelnemers in de voormiddag mee aanschuiven. Zij kregen een beknopte presentatie van het onderzoek van Joris Piot, waarna een dialoog plaatsvond met de afdelingsbegeleiders. In de namiddag maakten we samen een analyse van 'de afdeling van de toekomst'.

We doorspekten alle bijeenkomsten met interactieve werkvormen. Het gebruik van werkvormen is immers belangrijk om elke vrijwilliger (terug) een plek te geven in de afdeling en kan ook dienen om het bewustzijn van de afdeling over haar eigen werking te vergroten.

Aangezien we met twee begeleiders werkten, konden we zowel de taak van begeleider als de taak van verslaggever op ons nemen. Dat resulteerde in een uitgebreid verslag voor de deelnemers, dat deels dienst doet als syllabus.

Zowel de deelnemers als de begeleiders blikken terug op een geslaagd tot zeer geslaagd leertraject. Uit de evaluatie bleek een algemeen tevredenheidscijfer van 83%, waarbij vooral de ervaringsuitwisseling, de vorming, de intervisie, de werkvormen en het uitgebreide verslag werden gesmaakt.

Twee deelnemers aan het traject - Stijn Parmentier (Samana) en Reinout Beyaert (Gezinsbond) - verwoordden het in het Socius-magazine van 2017 op deze manier:

Stijn: "Dankzij onze naamsverandering naar Samana richten we ons nu meer op het 'waarom' van de organisatie. Laat dat nu ook net een van de dingen zijn die we van Joris Piot en Line Windey leerden. (...) Ondersteuning op maat kan maar als we open en eerlijk naar onszelf en naar onze werking kijken. Wat mij vanuit het onderzoek van Joris Piot tot actie heeft aangemaand, is de vaststelling dat een groep vrijwilligers zichzelf vaak in de 'juiste' levensfase inschaalt."

Reinout: "Dat de begeleidingsstijl van Line en Joris ervoor zorgde dat ook flapuit-reacties en hardere standpunten konden geformuleerd worden zonder dat iemand voor eeuwig en twee dagen daarop zou worden vastgepind, was volgens mij ook een belangrijk element in onze groei. (...) Bij de uitwisseling van ervaringen, bedenkingen en inzichten werden denkkaders en -categorieën steeds op het juiste moment aangereikt. Héél professioneel. Onze inbreng verhelderend structurerend."

VOORUITBLIK NAAR 2017

In 2017 herhalen we het leertraject, maar nemen we de begeleiding ervan volledig op ons. Een groep van 18 deelnemers zal tijdens het voorjaar 4 keer samenkomen. Op basis van de feedback van de deelnemers, kozen we er immers voor om het traject te spreiden over een kortere periode. De competenties, inhouden en werkvormen blijven wel gelijk.

In de huidige beleidsperiode zet Socius in op online leren. De e-tool afdelingsbegeleiding is één van de drie experimenten die we in dit kader opzetten. De tool bestaat uit een filmpje van Joris Piot die de resultaten van zijn onderzoek toelicht, een zelftest over het levensfasenmodel, enkele oefeningen en blogartikels. Het materiaal is gebaseerd op onze ervaringen uit het afgelopen traject en zal worden uitgetest door deelnemers aan de trajecten van 2016 en 2017.

BLOG
Vrijwilligers in beweging

Line Windey

FOCUS

LEERREIS ‘WERKEN MET RUIMTE IN DE STAD’

In de zomer van 2016 trok Socius met een groep professionals drie dagen op leerreis door Brussel. De focus van de reis: ‘werken met ruimte in een stedelijke context’. Op het programma: verschillende praktijkbezoeken, gesprekken met experten en reflectie- en doe-opdrachten. Met de activiteit gingen we op zoek naar praktijken die antwoorden bieden op de uitdagingen van vandaag en zo bijdragen aan maatschappelijke verandering. We wilden de praktijken niet alleen zichtbaar maken, maar ook kansen creëren voor verbinding en professionals uitnodigen om kennis en ervaring te delen met elkaar. De leerreis bleek hiervoor een ideaal format.

MAATSCHAPPELIJKE UITDAGING

De fysieke en publieke ruimte staan steeds meer onder druk. Steden worden groter en steeds dichter bebouwd. Bewoners krijgen te maken met een gebrek aan open ruimte: groene ruimte, publieke ruimte, ontmoetingsruimte, stille ruimte, enz. Ruimte is een nood en behoefte waarvoor mensen bereid zijn zich te engageren. Denk in Brussel maar aan het bekende ‘Picnic the streets’ of het iets minder gekende ‘Free 54’. Beide succesvolle sit-ins om de publieke ruimte terug te claimen.

Ruimte is ook een plek waar heel wat andere maatschappelijke uitdagingen samenkomen: een bevolkingsgroei die vraagt om een capaciteitsuitbreiding van infrastructuur, een groeiende diversiteit die leidt tot een toenemende nabijheid, ecologische vraagstukken en mobiliteitsproblemen. De inrichting, beschikbaarheid, toegankelijkheid en bereikbaarheid van de publieke ruimte spelen dus steeds meer een rol in de wijze waarop we samenleven.

RUIMTE IN DE STAD

De keuze voor Brussel als doel van onze leerreis had te maken met de stad zelf. In steden en verstedelijkte gebieden zijn maatschappelijke uitdagingen steeds scherper waarneembaar. Net de dichtheid en verwevenheid van deze uitdagingen maken van de stad een geschikte plaats voor experimenten rond alternatief ruimtegebruik. Want uitdagingen brengen ook kansen met zich mee.

Ruimte in de stad is dus niet alleen een uitdaging, maar ook een kans en zelfs een middel. Tijdens de leerreis bekeken we hoe professionals en organisaties de ruimte zélf als hefboom kunnen gebruiken om hun missie te verwezenlijken. Wat zijn mogelijkheden om te werken met ruimte in de stad? Enkele pistes die naar boven kwamen, zijn het tijdelijk gebruik van een ruimte, het beheer van ruimte volgens het principe van de commons, ruimte als concrete plek om coalities te vormen en om interventies te doen. Tijdens onze reis bleek echter al snel dat deze pistes nooit zuiver van elkaar te onderscheiden zijn en dat ze in de praktijk vaak door elkaar lopen.

TACTICAL URBANISME

Op de kop van de reis lichtte Aurelie De Smet (Erasmushogeschool Brussel) het concept ‘Tactical urbanisme’ toe. ‘Tactical urbanisme’ is een combinatie van de meer conventionele planningslogica met wat we ‘guerrilla urbanisme’ kunnen noemen. De conventionele ruimtelijke planningslogica is in vele situaties niet meer geschikt: het houdt onvoldoende rekening met duurzaamheidsvraagstukken, kent een tekort aan participatie en is weinig flexibel. Daartegenover zie je heel wat kleinschalige burgerinitiatieven opduiken die zelf oplossingen aanreiken voor de uitdagingen die zich lokaal stellen. Deze initiatieven zijn vaak zeer vindingrijk, creëren betrokkenheid en worden gekenmerkt door een meer organische en flexibele ontwikkeling.

“Wat we nodig hebben is ‘Tactical urbanisme’: een kruisbestuiving tussen conventionele strategische planning en kortstondige, flexibele tactische acties ofwel een coalitie tussen ruimtelijke planners en civiele actoren.”

Interessant is dat deze coalitie tijdens de leerreis in het klein belichaamd wordt: er zijn vooral deelnemers die de civiele kant representeren, maar er zijn er ook die meer voeling hebben met de logica van de ruimtelijke planning zoals professionals uit stadsontwikkelingsdiensten of andere gemeentelijke en stedelijke diensten.

ROCSA VZW

Evelyne Deceur getuigde vanuit haar ervaring bij de sociaal-artistieke werking Rocsa vzw. Rocsa vzw werd gevraagd om de geïsoleerde positie van de Gentse Rabotwijk te doorbreken en bewonersbetrokkenheid te organiseren. Door te zoeken naar aansluiting tussen de bewoners en passanten, en door de manier waarop overheden en ontwikkelaars een toekomst voor de buurt uittekenden. Dit resulteerde in De Site: een brownfield, dat in afwachting van sanering en verkaveling werd ingericht als een tijdelijke creatieve ontmoetingsplaats.

De ervaringen die Evelyne met ons deelde, waren herkenbaar. Je tussenkomsten als sociaal-cultureel werker zijn altijd onvoorspelbaar, hebben steeds een open einde. Je zit per definitie gevangen tussen diverse spanningen: tussen project en proces, tussen verantwoorden en verantwoordelijkheid nemen, tussen individueel en collectief werken, tussen samenwerken en profileren, tussen tijdelijkheid en duurzaamheid.

WAITING SPACES

Aurelie De Smet gaf ook tekst en uitleg bij het concept ‘waiting spaces’, een concept dat tijdens de leerreis vaak terugkwam. ‘Waiting spaces’ zijn plekken die door een vorige gebruiker verlaten werden of waarvan het gebruik nog bepaald moet worden (of vertraagd wordt). Op die plekken kunnen ‘tijdelijke’ praktijken ontstaan die de stad op een heel andere manier vormgeven dan dat zou gebeuren vanuit een meer conventionele planningslogica. ‘Waiting spaces’ kunnen de toekomst op een concrete manier verbeelden of plaats bieden aan initiatieven die de huidige stand van zaken in de stad in vraag stellen. Net het tijdelijke karakter maakt experimenteren mogelijk. Er wordt gezocht naar ‘zichtbare’ alternatieven die een vruchtbare grond kunnen vormen voor het permanente. We kunnen proeven van hoe het anders kan.

ALLEE DU KAAI

Een mooi voorbeeld van een ‘waiting space’ is Allee du kaai. In afwachting van de definitieve herinrichting van de Brusselse Materialenkaai, wordt deze ruimte ‘tijdelijk’ gebruikt door jongeren. Het is een plek waar ze spontane acties kunnen opzetten, waar ze kunnen doen wat ze willen, waar ze fouten kunnen maken. De informele ontmoetingsplek biedt ruimte voor initiatief, met een aanbod van lessen acrobatie en skateboard over workshops houtbewerking en schilderkunst tot administratieve bijstand. Doel is een dynamiek te ontwikkelen die een blijvende impact heeft op de omliggende buurten en die zo een voorafspiegeling is van de toekomstige bestemming.

De deelnemers zijn onder de indruk. Allee du kaai is een gigantische plek waar allerlei vzw’s en burgers terechtkunnen. De kale, doodse site werd met tweedehands materiaal omgetoverd tot een bruisende ontmoetingsplaats. 'Donation4creation' noemen ze het. Je kan gratis onderdak krijgen voor je project als je je activiteit ook openstelt voor iedereen die goesting heeft om af te komen. En iedereen die goesting heeft, komt ook af. Allee du kaai is een plek die mensen in al hun verscheidenheid verbindt. Studenten, jongeren uit de buurt, sans-papiers, mensen uit de psychiatrie, vluchtelingen, enz.

Eind 2017 wordt het eerste gebouw afgebroken, een jaar later sluiten de deuren voorgoed. Het project moet dan plaats ruimen voor een nieuw park langs het kanaal. De hoop is dat de huidige plek sporen zal nalaten in de nieuwe bestemming, dat ook daar mensen elkaar op een ongedwongen manier kunnen blijven ontmoeten.

COMMONS JOSAPHAT

Commons Josaphat gaat nog een stapje verder in het verbeelden van de toekomst. Commons Josaphat is een groep van mensen en organisaties die het principe van de commons ziet als een waardig alternatief voor heel wat uitdagingen in de grootstad en die wil nagaan of het idee toepasbaar is op de Josaphat-site, een braakliggend gebied op de grens van Schaarbeek en Evere dat aan weerskanten wordt begrensd door spoorlijnen. Vroeger was de site een goederenstation, maar een tiental jaren geleden werd het opgekocht door het Brussels gewest. Op het moment dat de groep hun blik richtte op de plek, was er nog geen nieuwe bestemming voor bepaald.

Nu ontwikkelen er zich tal van kleinschalige initiatieven: een gemeenschapstuin, een foodtruck met gerecupereerd voedsel, een mini-watertoren, enz. Maar de ambitie van de groep gaat verder. Ze schreef een voorstel uit waarbij de grond als 'commons' wordt beschouwd met tal van mogelijke toekomstige bestemmingen. Commons Josaphat zit nog niet mee aan de onderhandelingstafel van het gewest, maar blijft actief inzetten op het idee en hoopt via verschillende acties de aandacht van de Brusselse overheid te trekken om hen zo mee te nemen in hun verhaal.



CITYMINE(D)

Met Jim Seghers en Sofie Van Bruystegem van Cityminde(d) bezochten we de Eggevoort Friche: een braakliggend terrein pal in de Europawijk. Wat hier gebeurt, vertaalt zich in heel wat projecten van Citymine(d): mensen samenbrengen rond stedelijke ontwikkelingen. Daarbij wordt steeds vertrokken vanuit iets concreets. In dit geval een ruimte of plek. Het idee is dingen te doen die een dynamiek op gang brengen tussen mensen, initiatieven, organisaties en instellingen die door de plaats met elkaar worden verbonden.

Bij Citymine(d) noemen ze dit 'prototypes' bouwen. Een prototype kan van alles zijn: een oprolbaar zebrapad, een soepmachine enz. Het bouwen ervan geeft mensen de kans om op een actieve wijze een bijdrage te leveren. Door iets te maken, geeft iedereen op een 'andere manier' input. Verschillende partijen - burgers, organisaties, overheden, bedrijven, onderzoekers, enz. - worden op elkaar betrokken en vormen zo een heterogene coalitie. Een prototype is op die manier een vehikel om mensen samen te brengen en lokale kennis te verbinden. Omdat iedereen in de coalitie zich op onbekend terrein bevindt, moet gezocht worden naar een manier om samen te werken. Geleidelijk aan wordt bij de bouw een gemeenschappelijke taal ontwikkeld die de kennis van de verschillende betrokkenen naar boven brengt.

IEDEREEN GORILLA & CITIZENNE

Vormingplus Citizenne experimenteert al langer met interventies in de publieke ruimte: installaties, kunstwerken, ingrepen op pleinen en bushokjes, enz. Met BE SSST, een initiatief rond stilte en vertragen in de stad, plaatste de volkshogeschool een reeks installaties in de publieke ruimte om aandacht en plaats te creëren voor een stad met een ritme op mensenmaat. De installaties prikkelen, verwonderen en maken mensen bewust van wat stilte kan zijn.

Iedereen Gorilla - een project van Mobiel 21 - experimenteert met 'Guerrilla urbanisme' en probeert de impact en betekenis van die kleinschalige ingrepen te duiden. De stad ontwikkelt zich vanuit een diversiteit aan stromen, mensen en relaties daartussen. Het resultaat is een complex en onvoorspelbaar web. Stedelijke ruimten worden echter vaak eenzijdig ingevuld, als een dwingende herhalingsoefening zonder marge voor creativiteit en anderszijn. 'Guerrilla urbanisme' wil de stedenbouw terug naar de burger brengen en hem de ruimte geven om op lokaal en kleinschalig niveau met alternatieven te experimenteren. Burgers zijn immers het best geschikt om de ruimte rondom hen mee vorm te geven.

Nick Deham (Mobiel 21) toonde hoe tal van kleinschalige ingrepen van burgers een groot effect ressorteren: experimenten met krijt waarbij straten door burgers heel anders worden ingericht, zelfgemaakte fietsstallingen op autoparkings, enz. Deham hield een sterk pleidooi om 'Guerrilla urbanisme' structureel mogelijk te maken zodat gebruikers alternatieven kunnen voorstellen en experimenteren in de ruimte. Op deze manier zou je deze kleinschalige burgerinitiatieven kunnen zien als een zichtbare en oefenbare verbeelding van de toekomst.

DE LEERREIS ALS WERKVORM

Tijdens de leerreis gingen de deelnemers ook uitgebreid met elkaar in gesprek. Daarbij bleek de diversiteit van de groep een grote troef. De leerreis was gericht op werkers uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk, maar stond ook open voor professionals uit andere sectoren. Werken met ruimte vraagt om bijzondere coalities tussen verschillende types van spelers. De deelnemers weerspiegelden deze diversiteit.

"Ik heb veel goesting en inspiratie om aan de slag te gaan! Ik heb ook heel wat nieuwe contacten gelegd en mijn netwerk uitgebreid om toekomstige samenwerkingen op te zetten."
(getuigenis deelnemer)

De leerreis werd erg gesmaakt. We lieten tijdens de reis voldoende vrije ruimte tussen de praktijken waardoor deelnemers uitgebreid konden uitwisselen. Samen reizen brengt een aparte dynamiek teweeg: het creeërt een gedeelde ervaring onder werkers, een band die ook toekomstige samenwerkingen faciliteert. Naar plekken reizen verruimt je horizon op een andere manier dan er over te lezen of er in een vormingslokaal over te horen. Op reis snuif je de sfeer op en beleef je wat er gebeurt en wat het teweegbrengt.

BLOG
Werken met tijdelijke ruimtes
Werken met ruimte in de stad

Emilie Van Daele



VRAAGGESTUURDE WERKING

Als steunpunt bieden we een brede waaier aan van activiteiten waaraan sociaal-culturele werkers en organisaties kunnen deelnemen. Al deze activiteiten samen vormen ons open aanbod.

Maar daarnaast leveren we ook maatwerk. Zo spelen we in op specifieke behoeften en vragen van een of meerdere organisaties. Vragen die niet altijd beantwoord (kunnen) worden tijdens een vorming, een studiedag of een workshop. Dat noemen we onze vraaggestuurde werking. Binnen deze werking bieden we ook begeleidingen aan die we gedurende een of meerdere dagen bij organisaties verzorgen, rond thema's zoals vrijwilligersbeleid, maatschappelijk innoveren en social media.

77 INITIATIEVEN

Organisaties die een beroep willen doen op onze vraaggestuurde werking, nemen contact met ons op. Binnengekomen vragen worden telkens besproken en bekeken in relatie tot de aanwezige expertise en de wederzijdse mogelijkheden op het vlak van tijd en ruimte. Bij vragen waar we geen antwoord op kunnen bieden, verwijzen we in de mate van het mogelijke door.

In 2016 ontvingen we in het totaal 119 vragen van binnen en buiten de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Op 34 vragen konden we om verschillende redenen niet ingaan. Van de 85 vragen die we positief beantwoordden, resulteerden er uiteindelijk 77 in een ondersteuning[1].

MEERWAARDE

We gingen tijdens de vorige beleidsperiode van start met onze vraaggestuurde werking. Sindsdien neemt het belang ervan elk jaar toe. Vraaggestuurd werken zorgt niet alleen voor een nodige aanvulling binnen onze dienstverlening, we merken ook dat het een belangrijke meerwaarde oplevert.

Via onze vraaggerichte manier van werken spelen we fijnmazig in op **behoeften en noden** die leven bij organisaties. Organisaties die geen antwoord vinden op deze vragen binnen ons open aanbod. Zo krijgen we ook een beter zicht op de ondersteuningsbehoeften van de professionals en organisaties uit de sector. Waardevolle informatie die we meenemen binnen onze eigen **planningsprocessen**.

Het ter plekke gaan, geeft niet alleen een goede voeling met wat er leeft in het werkveld. Het biedt ons ook **leermogelijkheden**. Concepten, methoden en inzichten worden afgezet ten opzichte van praktijken en processen zoals ze zich op de werkvloer afspelen. Dit leren 'on the job' stelt de eigen expertise van onze medewerkers op scherp.

Maar bovenal is het vraaggericht werken een verhaal van **impact**. Kennis die we ontwikkelen, brengen we op die plekken waar mensen er daadwerkelijk mee aan de slag gaan. We slagen er met andere woorden in om onze knowhow meer te laten doordringen in de werking van organisaties.

(1) Meer cijfermateriaal over onze vraaggestuurde werking vind je op p.62.

FOCUS

ERVARINGEN VAN EEN VRAAGGESTUURD WERKER

Het is altijd spannend. Je wordt gevraagd als medewerker om in het kader van onze begeleidingen een aanbod te doen. Als antwoord op een specifieke vraag, een nood die door een organisatie wordt geformuleerd. Het is spannend van bij de start. Heb ik de vraag goed begrepen? Heb ik ze goed ingeschat? Heb ik voldoende expertise in huis om een bevredigend aanbod te kunnen voorzien? Of zetten we beter iemand anders in - een collega of verwijzen we door? Een goeie match vinden tussen de vraag van de organisatie en de juiste medewerker is essentieel voor het vervolg, zo leert de ervaring.

Binnen Socius heb ik vooral ervaring met het verhaal over maatschappelijk innoveren. 'Maatschappelijkinnoveren@home' is een open uitnodiging aan organisaties om mij in te zetten gedurende een halve of hele werkdag rond kwesties die met innovatie te maken hebben. Om mij gericht in te zetten waar het verhaal rond maatschappelijk innoveren het meest impact zou kunnen hebben: in de raad van bestuur, op een team, een studiedag voor de eigen medewerkers, enz.

De vraag kan heel verschillend zijn. Organisaties vroegen me voor hun beleidsplanningsproces een kader en uitdagingen aan te reiken waardoor zij een sterker accent zouden kunnen leggen op maatschappelijk innoveren. Andere organisaties wilden vooral inzichten: theoretische kaders, voorbeelden, tips & tricks, mogelijke handelingsmodellen. Of ze vroegen me voor een workshop om tot ideeën te komen voor maatschappelijk innoverende praktijken. Andere organisaties vonden vooral de interne discussie over mogelijkheden en kansen van belang. Telkens opnieuw vormt de 'vraagverkenning' een belangrijke eerste aanzet.

Binnenstappen de dag zelf. Lichte tinteling, want je weet nooit waar je terechtkomt. Soms op vreemde plekken. In een ontwijde kerk, waar ik als het ware de blijde boodschap over maatschappelijk innoveren kon verspreiden. In een broodjesbar, waar de raad van bestuur een dag werkte naast de toog, met zicht op de prijslijst. In de prachtige stiltehoeve waar het decor alleen al zorgde voor kritische inspiratie.

"Het is spannend, maar vooral heel leerrijk om uitgedaagd te worden door al die mensen."

Je weet ook nooit precies wie je voor je krijgt. Je werkt met een bestaand team met relaties die al jaren spelen. Je komt op een interne studiedag en moet meteen een insteek vinden die aansluit bij de werking van de organisatie. Je valt in een bijeenkomst waarin je een taal moet vinden die zowel door de professionele stafmedewerkers als door de vrijwillige bestuursleden kan begrepen worden. Je wordt deel van discussies waarvan je de voorgeschiedenis niet kent - maar waarmee je met de groep toch verder moet geraken. Je botst op patronen en gewoonten van een groep, op formeel en informeel leiderschap, op gevoeligheden en taboes, op stokpaardjes van voorzitters of stafmedewerkers.

Het is spannend, maar vooral heel leerrijk om uitgedaagd te worden door al die mensen. Je moet concepten die je ontwikkelt en gebruikt, confronteren met concrete praktijken en processen. Je moet in de schoenen van praktijkwerkers en beheerders gaan staan en je ideeën vertalen naar hun realiteit. Je moet je verhaal toetsen aan die concrete situatie. Want het is enkel zo dat je je eigen inzichten en verhalen verder kan ontwikkelen.

Spannend. Leerrijk. Maar eigenlijk ook leuk. Leuk om tijdens de pauze de kleine geschiedenissen van de organisatie te horen. Om de betrokkenheid van al die mensen te zien en de goesting te voelen waarmee ze hun werk doen. Leuk ook om vast te stellen dat mensen deugd hebben van wat je hen te bieden hebt. Naar huis gaan, gaat zo gepaard met het fijne gevoel dat je dingen mee in beweging kan zetten.

WAT HEBBEN WE VANDAAG GELEERD?

In 2016 deden verschillende organisaties een beroep op ons om het verhaal rond maatschappelijk innoveren in hun organisatie te brengen. We vroegen een aantal van hen wat ze hadden opgestoken van de begeleiding.

Een bloemlezing.

"Het heeft voor ons een aantal zaken zeer duidelijk gemaakt. Innoveren is een proces van lange adem dat je gestructureerd moet aanpakken. Zaken veranderen niet van vandaag op morgen. Het is belangrijk om signalen in de maatschappij op te pikken en na te gaan hoe we onze ambities hierin kunnen vertalen en partners kunnen vinden om hieraan samen te werken. Innoveren is op alle niveaus van de vereniging mogelijk en nuttig. Je moet er wel de tijd voor nemen om dan, lerend uit het verleden, zaken totaal anders en op een creatieve manier te durven aanpakken."
(Jef Vanhoof - ADR-Vlaanderen)

"Wat ons vooral is bijgebleven, is dat we zeker niet het warm water opnieuw moeten uitvinden.Veel ideeën komen terug en er is altijd wel een organisatie die je kan helpen om jouw 'nieuwe' idee mee vorm te geven. Ook is het belangrijk om te kijken naar je eigen sterktes. We zijn onmiddellijk aan de slag gegaan met de uitleg. We zijn gaan kijken naar het 'waarom' van onze organisatie en aan de slag gegaan met het plannen van een grote activiteit. (…) Als we nu terugkijken op deze vorming is het een goede start geweest om de deelnemers met een open geest in iets nieuws te laten stappen."
(Zeger Taeymans - VOSOG-Scouting voor volwassenen)

"Een uitspraak die nog meegaat in ons terugkijken maanden later, is dat innoveren samengaat met ruimte maken om gewoon 'niets te doen', door gewoon de straat op te gaan en open te staan voor wat er in het 'nietsdoen' op je afkomt. Innoveren schuilt soms in kleine dingen. Observeren is één van de sleutels tot innoveren. De inspiratie waarmee we geïnfecteerd zijn, straalt nog steeds door en werpt dikwijls een verhelderend licht op de aanpak van vraagstukken die tot hiertoe teveel vanuit gewoontepatronen werden benaderd."
(Luc De Cuyper - Oost West Centrum)

"Er zijn een aantal zaken die ons zijn bijgebleven: het historisch samenstromen van diverse sociaal-culturele praktijken, de hypothese van de veelbelovendheid, het veranderen van de (maatschappelijke) spelregels als richtinggevend kader, het belang van mislukken en daaruit leren enz. Het verhaal van maatschappelijk innoveren behoort nu tot het referentiekader van Welzijnsschakels. Het biedt ons handvatten om meer missiegedreven en impactvol te werken op basis van onze Theory of Change die we in 2015 opstelden."
(Jozefien Godemont - Welzijnsschakels-Welzijnszorg)

"Bij het vervullen van haar maatschappelijk opdracht is het voor samenlevingsopbouw noodzakelijk om maatschappelijke innovatie na te streven. Dit tekent onze geschiedenis, maar ook in de huidige maatschappelijke en politieke context beschouwen we het opnemen van de rol van maatschappelijke innovator als prioritair. De publicatie 'Maatschappelijk innoveren vanuit sociaal-cultureel perspectief' van Socius geeft mee richting en taal aan ons denken en handelen in de sector. (…) De invulling van innovatie sluit erg aan bij de manier waarop daar binnen samenlevingsopbouw naar wordt gekeken en dagelijks in de praktijk wordt gebracht. Maar we beschikken nu over een fijnere taal om daarover te communiceren."
(Riet Steel - Samenlevingsopbouw Vlaanderen)

Gie Van den Eeckhaut

BREEDBEELD

WE HEBBEN IETS MET VRIJWILLIGERS

De sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk bruist door de inzet van vrijwilligers. Vrijwilligers en sociaal-cultureel werk zijn dan ook van oudsher met elkaar verbonden. Socius zet al jaren in op de ondersteuning van het werken met vrijwilligers. Vanuit onze kernopdrachten: praktijkondersteuning, praktijkontwikkeling en het werken aan zichtbaarheid, bieden we een brede waaier aan van studiedagen, vormingen en begeleidingen.

MAATSCHAPPELIJKE EVOLUTIES

TOEKOMSTVERKENNING

In 2013 voerde IDEA Consult in opdracht van Socius, De Ambrassade en het Forum voor Amateurkunsten een toekomstverkenning uit naar maatschappelijke evoluties en trends(1). De onderzoekers gingen onder meer na welke maatschappelijke evoluties invloed hebben op het werken met vrijwilligers en schoven hierbij vier tendensen naar voor: individualisering, informalisering, intensivering en informatisering:

» **Individualisering**: hiërarchische, formeel geregelde, ideologisch geïnspireerde vormen van vrijwilligerswerk nemen af ten voordele van meer geïndividualiseerd engagement en horizontale en flexibele organisaties, verbanden en initiatieven.

» **Informalisering**: er is meer eigen initiatief van burgers en zelforganisaties (politiek, sociaal en cultureel). Hierbij staat niet vrijblijvendheid, maar een bepaalde mate van autonomie centraal. Deze ontwikkeling wordt vergemakkelijkt door ICT en sociale media.

» **Intensivering**: individuen worden consument van sociaal-culturele praktijken en stellen zich als klant op. We zien meer tijdelijk, vrijblijvend engagement en shopgedrag waarbij de individuele ervaringswereld als referentiekader dient. Persoonlijke beleving staat steeds meer centraal, maar betekent niet per definitie entertainment of gemakkelijk vermaak. Beleving kan immers ook gericht zijn op betekenis creëren, waarde zoeken, ontplooiing, betrokkenheid of bijdragen tot sociale verandering.

» **Informatisering**: ICT, sociale media en (mobiele) digitale toepassingen faciliteren, verruimen en versnellen mogelijkheden voor vrijwilligerswerk.

NIET MINDER, MAAR ANDERS

Onderzoekscijfers tonen aan dat Vlaanderen hoge toppen scheert op het vlak van vrijwilligerswerk: ruim één miljoen mensen steken regelmatig vrijwillig de handen uit de mouwen. We zijn daarmee een van de koplopers in Europa. De laatste 15 jaar blijft dat aantal vrij stabiel. Enkel het gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week daalt. Tussen de 25 en 45 jaar doen we ook minder vrijwilligerswerk. Erkende sociaal-culturele organisaties kunnen rekenen op zo'n 200.000 vrijwilligers, zeg maar een vijfde van het Vlaamse totaal. Ook dat cijfer wijzigt nauwelijks, enkel het aantal bestuursvrijwilligers daalt.

Cijfermatig blijft alles dus bij het oude, maar het vrijwilligerswerk ziet er ondertussen wel anders uit. Onze motivatie, de eigen levensloop en persoonlijke beleving bepalen onze vrijwillige inzet. We gaan LAT-relaties aan met (meerdere) vrijwilligersorganisaties en we verkiezen informele, losse groeperingen.

Geïndividualiseerd engagement lijkt een paradox, maar is het niet. Vroeger speelde de impact van de verzuiling: was je geboren in een katholiek nest, dan deed je vrijwilligerswerk in een katholieke vereniging. In tegenstelling tot die sociaal voorgeschreven biografie, bepalen we nu zelf onze inzet op basis van onze eigen noden, motivaties, interesses, competenties en de combineerbaarheid met onze agenda, familie, werk, hobby's en vrienden. Toch kunnen we niet spreken van shopgedrag. Flexibiliteit is een beter woord. We maken meer bewuste keuzes wat ons vrijwilligerswerk betreft en zijn loyaal binnen meer tijdelijke engagementen. Onze keuzes hangen af van de levensfase waarin we ons bevinden. Die verandert om de zoveel jaar en ons vrijwilligerswerk verandert mee. Dat heet de levensloop van een vrijwilliger.



(1) www.socius.be/rapport-toekomstverkenning

VELDANALYSE

Maatschappelijke evoluties, de vele vragen met betrekking tot 'vrijwillige inzet' en het toenemend aantal organisaties die expertise, ondersteuning of ontwikkeling aanbieden, vragen om een analyse van behoeften en aanbod. Dit laat aanbieders, zoals Socius, toe om beleidskeuzes te maken en om na te gaan welke samenwerking en afstemming wenselijk zijn.

Daarom voerden we in 2012 een veldanalyse uit met betrekking tot de ondersteuning van vrijwilligerswerk. We zetten deze analyse op rond drie vragen:

» Welke behoeften aan ondersteuning inzake vrijwilligerswerk leven er in het werkveld?

» Wie zijn aanbieders van ondersteuning inzake vrijwilligerswerk en wat typeert hun aanbod?

» Welke analyse maken we wanneer we behoefte en aanbod tegen elkaar afzetten?

De analyse resulteerde in een (niet-sluitend) overzicht van behoeften en noden en in een veldtekening van actoren die hierop inspelen. Vanuit onze zoektocht naar antwoorden legden we de basis voor een toekomstig ondersteuningsbeleid inzake vrijwilligerswerk. Hierbij wilden we inzetten op de bundeling van krachten in functie van drie zaken:

HET EXPLICITEREN VAN DE KENNIS VAN 1STE-LIJNSORGANISATIES

Er is bij heel wat organisaties expertise aanwezig, maar er vindt weinig kennisdeling plaats. Op het niveau van landelijke organisaties is deze kennisdeling zo goed als onbestaand, deels vanuit protectionistische overwegingen. Op het (boven)lokale niveau wordt wel knowhow uitgewisseld, maar veeleer op informele wijze. Los van dit alles is er ook een gebrek aan fora die ruimte bieden aan kennisdeling.

HET ONTWIKKELEN VAN EEN COHERENT ONDERSTEUNINGSAANBOD OP DE 2DE LIJN MET ALS OBJECTIEF HET AFSTEMMEN, GERICHTER ONTSLUITEN EN VERDER ONTWIKKELEN VAN HET ONDERSTEUNINGSAANBOD

Informatie van de verschillende aanbieders is versnipperd, niet-gericht ontsloten en dus niet toegankelijk voor de klant. Het begeleidingsaanbod is daardoor onvoldoende gekend of de klant ziet door de bomen het bos niet meer. Aanbieders kennen elkaars ondersteuningsaanbod ook niet. Er is vrijwel geen overleg, noch afstemming tussen aanbieders: niet binnen één werkveld, laat staan werkveldoverschrijdend.

Niet alle ondersteuningsvragen van de klant worden gedekt door het ondersteuningsaanbod. Er zijn heel wat blinde vlekken, zowel op het vlak van de inhoud, de doelgroep als de werkvorm. Slechts een handvol aanbieders beschikt over specifieke expertise. Tegelijkertijd is er een overlap in het ondersteuningsaanbod. Bij de klant treedt zo verwarring op en wordt de indruk van onderlinge concurrentie gewekt. Op zijn minst wijst het op een inefficiënte besteding van middelen.

HET INZETTEN OP VISIEONTWIKKELING EN TRENDS MET BETREKKING TOT VRIJWILLIGERSWERK IN ONZE SAMENLEVING

De HRM-benadering met betrekking tot vrijwilligerswerk biedt onvoldoende antwoord op de maatschappelijke evoluties die een impact hebben op vrijwillige inzet. Bovendien zijn er onvoldoende aanbieders op de 2e lijn die in hun ondersteuningsaanbod de link leggen tussen vrijwillige inzet en burgerschap.



TERUGBLIK

KENNISDELING

Op basis van de veldanalyse kozen we er de voorbije jaren voor om in te zetten op kennisdeling. We legden de focus hierop omwille van onze neutrale positie, onze jarenlang opgebouwde knowhow inzake het thema en onze expertise op het vlak van procesbegeleiding.

Gedurende meerdere jaren hebben we een forum aangeboden voor kennisdeling tussen professionals uit organisaties die rechtstreeks werken met vrijwilligers. Dit deden we door te werken met collegagroepen. Een collegagroep is een leertraject van meerdere dagbijeenkomsten verspreid over een lange periode waarbij we inzetten op uitwisseling, vorming, intervisie en actief aan de slag gaan met nieuwe inzichten. De groep telt enkel educatieve medewerkers van sociaal-culturele volwassenenorganisaties en wordt bewust klein gehouden omdat we een veilige omgeving willen creëren die kennisdeling toelaat. De deelnemers bepalen zelf de thema's die worden behandeld, maar de nadruk ligt steeds op het uitwisselen van ervaringen en praktijkvoorbeelden en het delen van kennis en inzichten. De collegagroep 'Werken met vrijwilligers' werd drie keer op touw gezet: in 2013, 2015 en 2016.

VERTICAAL OVERLEG

De veldanalyse toonde aan dat er nood is aan een meer coherent ondersteuningsaanbod van de 2de-lijnsorganisaties. Een groep waartoe ook Socius behoort. Daarom ondernamen we enkele pogingen om op dit vlak een meer proactieve rol te spelen.

We deelden de resultaten van onze veldanalyse met het kabinet, administratie en andere steunpunten en gingen in op de vraag om deel te nemen aan het Verticaal Overleg ter voorbereiding van het Vlaams Gecoördineerd Vrijwilligersbeleid. Tijdens dit overleg speelden we een actieve rol: zowel in het delen van de resultaten van onze veldanalyse, als in het zoeken naar oplossingen voor de uitdagingen die zich stellen. We stelden voor om tijdens een tweede bijeenkomst een meer uitgebreide toelichting te geven bij onze analyse, maar jammer genoeg vond het overleg slechts één keer plaats.

VISIEONTWIKKELING

De veldanalyse leerde ons ten slotte dat er nood is aan visieontwikkeling met betrekking tot vrijwilligerswerk in onze samenleving. Daarom schaven we onze eigen expertise op dit vlak voortdurend bij, bestuderen we vernieuwende praktijken, gaan we in gesprek met praktijkwerkers en volgen we vorming.

We organiseerden ook twee activiteiten om vernieuwende praktijken en inzichten 'te pakken te krijgen'. In 2012 was er de barcamp 'Organiseren van betrokkenheid. Vrijwillige inzet anders bekeken' in samenwerking met het Nederlandse Movisie. Een barcamp is een atypische studiedag waarbij deelnemers samen aan de slag gaan met elkaar, samen experimenteren, samen co-creëren. Daarnaast voorzagen we binnen het innovatietraject, dat we in 2011 startten, specifieke ruimte voor het thema 'vrijwilligerswerk'. Zo boog een groep praktijkwerkers zich over innovatieve praktijken rond vrijwilligerswerk.

Deze visieontwikkeling deelden we met de wijde wereld via tweets, nieuwsberichten en artikels op onze site en in ons magazine en uiteraard integreerden we ze binnen onze collegagroepen.

VOORUITBLIK

GROEIPERSPECTIEF

Met onze collegagroepen zetten we vooral in op de ontwikkeling van professionals. Maar ook de ontwikkeling van organisaties is belangrijk. Het is niet voldoende om professionals 'mee te krijgen', aangezien ze vaak stoten op de grenzen van hun organisatie. Ook de organisaties zelf moeten mee op sleeptouw worden genomen.

Hier is nog duidelijk een groeiperspectief. Nogal wat organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk beschikken momenteel niet over een uitgewerkt vrijwilligersbeleid. In heel wat beleidsplannen is het uitstippelen van een dergelijk beleid een strategische of operationele doelstelling. Uit de ontwerpteksten die nu voorliggen, blijkt bovendien dat de aanwezigheid van een vrijwilligersbeleid één van de beoordelingselementen uit het nieuwe decreet zal zijn. De aandacht die nu aanwezig is, zal de komende jaren dus niet afnemen.

VRAAGGERICHTE WERKING EN BEGELEIDINGEN

In het kader van onze vraaggestuurde werking ontvangen we heel wat vragen over het thema 'vrijwilligers'. En dit zowel met betrekking tot de ontwikkeling van de organisatie als met betrekking tot de ontwikkeling van de professional. Naast de vraaggestuurde werking biedt Socius ook enkele begeleidingen op maat aan. Zo kunnen organisaties uit de sector een beroep op ons doen om een vrijwilligersbeleid op maat van hun organisatie op te stellen.

Het voeren van een vrijwilligersbeleid impliceert dat je op een bewuste, professionele manier en vanuit een geëxpliciteerde visie beleid voert. Zowel over de plaats en de positie van vrijwilligers in je organisatie, als over de bijdrage die vrijwilligers kunnen leveren aan de missie van je organisatie. Daarom zal Socius de komende jaren blijven investeren in de vraaggerichte werking en de begeleidingen op maat rond het werken met vrijwilligers. De praktijk leert ons immers dat we op deze wijze meer impact hebben op, en meer doordringen in, de werking van organisaties.

Line Windey



FOCUS

NAAR EEN NIEUW DECREET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

2016 was een scharnierjaar voor de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De intenties van de Vlaamse regering om werk te maken van een nieuw decreet werden in daden omgezet. Het afgelopen jaar was een jaar van verkennen, standpunten innemen, politiek overleg en onderhandelen. Welke stappen zijn gezet en wat was tot dusver de betrokkenheid en inbreng van Socius bij de totstandkoming van het nieuwe decreet?

AANZET

Het regeerakkoord 2014-2019 is duidelijk. De Vlaamse regering geeft aan "verder ondersteuning te willen geven aan de sociaal-culturele sector zodat die zijn voortrekkersrol kan blijven spelen, ook al wijzigt de wijze waarop Vlamingen zich vandaag maatschappelijk engageren"(1). Dit vertaalt zich in de ambitie om "een toekomstgericht kader te ontwikkelen voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk en initiatieven in het kader van het participatiedecreet. Een kader dat uitdrukkelijk rekening houdt met de veranderende samenleving"(2).

In die lijn kondigt Sven Gatz, minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel in zijn beleidsbrief 2015-2016 aan dat hij het decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk en het participatiedecreet wil actualiseren en vernieuwen(3). De minister start een beleidstraject dat moet resulteren in een conceptnota die de basis zal vormen voor het legistieke werk.

VERKENNEN

Najaar 2015 geven de minister en zijn kabinet aan het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) en aan Socius de opdracht om ondersteuning te bieden aan het beleidstraject. Tijdens de besprekingen over de goedkeuring van het nieuwe beleidsplan van Socius had het kabinet deze verwachting ook al geformuleerd.

Voor het beleidstraject zet de minister een structuur op die bestaat uit een stuurgroep en een projectgroep. De stuurgroep, voorgezeten door de minister, is samengesteld uit vertegenwoordigers van het kabinet, de FOV, het departement CJSM en Socius. De projectgroep, die instaat voor de operationele uitwerking en uitvoering van het beleidstraject, wordt geleid door kabinetsraadgever sociaal-cultureel werk Marleen Platteau en bestaat uit vertegenwoordigers van het departement CJSM, Socius, Demos en een externe expert uit de opleidingswereld.

Bij de start van de verkenningsfase formuleert de minister een aantal uitdagingen, vragen en mogelijke beleidsopties voor het toekomstig beleidskader:

- Hoe kan de dynamiek, flexibiliteit en veelzijdigheid van het sociaal-cultureel werk op lokaal, regionaal en landelijk vlak in een samenleving die volop verandert, versterkt worden?
- Hoe kan het sociaal-cultureel werk in een veranderende maatschappelijke omgeving en onder economische druk zijn maatschappelijke opdracht blijven realiseren en zijn intrinsieke waarde blijven koesteren?
- Hoe kan het sociaal-cultureel werk nieuwe en actuele vragen aandrijven, traditionele werkvormen ter discussie stellen, ruimte bieden aan ontwikkeling en reflectie en nieuwe relaties ontwikkelen met een veranderende bevolking?
- Hoe krijg je de dynamiek en maatschappelijke waarde zichtbaar door initiatieven vanuit het veld en impulsen vanuit het beleid?

(1) Vertrouwen, verbinden, vooruitgaan. Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014 - 2019
(2) Gatz, S. Beleidsnota cultuur 2014 - 2019
(3) Gatz, S. Beleidsbrief cultuur 2015 - 2016

Het departement CJSM en Socius krijgen de opdracht om focusgroepen, een expertentafel en stakeholdergesprekken te organiseren. Ze moeten ook de resultaten van deze bijeenkomsten synthetiseren en op basis hiervan mogelijke beleidsscenario's aanreiken. Het steunpunt krijgt ten slotte ook de vraag een landschapstekening op te maken.

FOCUSGROEPEN EN EXPERTENTAFEL

Samen met het departement CJSM worden vijf focusgroepen over evenveel verschillende thema's georganiseerd. Elke groep komt twee keer samen. De thema's zijn:

- de doelen, rollen en functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk;
- de positie van het sociaal-cultureel werk in de samenleving, de verhouding tot andere beleidsdomeinen en de verhouding tot de overheid;
- denken over, en handelen in regionale culturele ruimtes;
- participatie voor iedereen mogelijk maken en realiseren;
- vraagstukken inzake organisatieformats en professionaliteit.

De focusgroepen moeten ideeën en standpunten inventariseren. Het is niet de bedoeling om een 'consensus' te bereiken. Meerstemmigheid is het uitgangspunt. De gesprekken worden opgehangen aan een welbepaalde set van vragen per thema. In totaal nemen 64 personen deel aan de gesprekken. Ze zijn zowel afkomstig uit het erkend sociaal-cultureel volwassenenwerk als uit aanpalende sectoren, de opleidingswereld, enz.

Ook 8 wetenschappers krijgen een stem tijdens een expertentafel. De onderzoekers krijgen vooraf de vraag om op basis van hun werk, aanbevelingen te formuleren voor een toekomstgericht Vlaams beleid voor het sociaal-cultureel volwassenwerk en het participatiedecreet.

De bevindingen van de focusgroepen worden door Socius gesynthetiseerd en voorgelegd aan de stuurgroep van het beleidstraject. Deze nota kan je raadplegen op de website van het departement Cultuur, Jeugd en Media[4].

STAKEHOLDERGESPREKKEN

Naast de focusgroepen en de expertentafel gaan vertegenwoordigers van het departement en Socius in gesprek met stakeholderorganisaties die door het kabinet worden uitgekozen: FOV (Federatie Sociaal-cultureel werk), Demos, VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) het Minderhedenforum en het Netwerk Tegen Armoede. De verslaggeving en terugkoppeling van deze gesprekken zijn in handen van het departement.

LANDSCHAPSTEKENING

Socius wordt ook gevraagd een landschapstekening op te maken. De scope van de tekening behelst zowel het sociaal-cultureel volwassenenwerk als initiatieven in het kader van het partcipatiedecreet.

In de landschapstekening schetsen we het actueel beleidskader voor beide sectoren en brengen we erkende en gesubsidieerde sociaal-culturele praktijken en participatie-initiatieven in kaart. Verder gaan we in op de veelvormige dynamieken in de praktijk en de maatschappelijke waarde en betekenis van die praktijken. Een oplijsting van maatschappelijke ontwikkelingen en transities die de praktijk uitdagen alsook evoluties in het overheidsbeleid vormen de opstap voor een laatste hoofdstuk. Dat brengt kwesties, uitdagingen en vragen voor toekomstig beleid in een overzicht samen. De landschapstekening is eveneens beschikbaar op de website van het departement Cultuur, Jeugd en Media[5].

RICHTING KIEZEN

Mee op basis van de resultaten van de beleidsverkenning kiezen de minister en zijn kabinet een beleidsrichting. De contouren daarvan worden op 25 februari tijdens een sectormoment in het Kaaitheater door de minister en het afdelingshoofd sociaal-cultureel werk voorgesteld. Op dat moment lanceert het departement ook een digitaal platform dat sectororganisaties de mogelijkheid biedt vragen te stellen die nadien door de administratie geclusterd beantwoord worden.

De goedkeuring van de conceptnota sociaal-cultureel volwassenenwerk door de Vlaamse regering vormt op 15 april 2016 een kantelmoment in het beleidstraject. De nota dient immers als opstap naar een voorontwerp van decreet. Niet alleen de regering maar ook verschillende parlementsleden tonen hun betrokkenheid en visie op een toekomstig beleidskader. Op 12 mei vindt een hoorzitting in de commissie Cultuur, Jeugd, Sport en Media plaats waar naast de conceptnota van de Vlaamse regering ook de conceptnota's van Bart Caron (Groen), Marius Meremans (N-VA), en Yamilla Idrissi, Katia Segers en Tine Soens (sp.a) worden toeggelicht. In de zitting nemen naast FOV en Socius ook twee academici - Lode Vermeersch (HIVA-KULeuven en VUB) en Frank Cockx (UCLeuven-Limburg) - het woord. De nota's en het verslag van de hoorzitting kunnen nagelezen worden op de website van het Vlaams parlement[6]. Ook de SARC laat zich niet onbetuigd en formuleert op 17 mei op eigen initiatief een advies[7].

NAAR EEN VOORONTWERP VAN DECREET

Het kabinet en de administratie gaan op basis van de conceptnota van de Vlaamse regering aan de slag om een voorontwerp van decreet en bijhorende memorie van toelichting te schrijven. Socius krijgt nog een aantal gerichte deelvragen. Zo wordt het steunpunt gevraagd een bijdrage te leveren over de definities in het decreet en de bijhorende toelichting. Er volgt verder nog een vraag over mogelijke invullingen van de sociaal-culturele rollen en functies. En ten slotte wordt ook gepeild naar mogelijke reflecties over een toekomstig beoordelingskader en de beoordelingsprocedure.

Socius gaat niet in op de uitnodiging van minister Gatz om naast FOV deel te nemen aan het overleg en de onderhandelingen op basis van de eerste teksten van het voorontwerp. Deze positie komt FOV toe. Najaar 2016 vindt er een intensief overleg over het voorontwerp plaats tussen de minister en zijn kabinet, FOV en de administratie.

EERSTE PRINCIPIËLE GOEDKEURING

Na de onderhandelingen met de sector en het politiek overleg geeft de Vlaamse regering op 23 december 2016 haar eerste principiële goedkeuring aan het voorontwerp van decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Met deze goedkeuring wordt het startschot gegeven voor de advisering door de SARC en het overleg met de sociale partners dat plaats zal vinden in de eerste maanden van het nieuwe jaar. Na een tweede goedkeuring in de schoot van de Vlaamse regering zal het voorontwerp worden voorgelegd aan de Raad van State. Vermoedelijk zullen de teksten rond de paasvakantie van 2017 besproken worden in het Vlaams parlement.

Met de eerste principiële goedkeuring van het decreet door de Vlaams regering worden de bakens uitgezet voor een toekomstig beleid voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Een beleid met duidelijk nieuwe accenten. Op 24 februari 2017 buigt Socius zich samen met de sector over de vraag welk aanbod het steunpunt moet ontwikkelen om de sector te helpen bij het zich aligneren op het nieuwe beleidskader. Een opdracht die gelijkvalt met de vierde strategische doelstelling uit het beleidsplan 2016-2020 van Socius.

Fred Dhont



(4) www.sociaalcultureel.be/volwassenen/scvw_indekijker.aspx
(5) www.sociaalcultureel.be/volwassenen/scvw_indekijker.aspx
(6) www.vlaamsparlement.be/commissies/1053503
(7) www.cjsm.vlaanderen.be/raadcjsm/SR_scw/index.html



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 hét communicatie- en informatiecentrum zijn voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Daarom zetten we een uitgebalanceerde mix in van (digitale) publicaties, websites, databanken en social media. Via deze kanalen verspreiden we informatie, tools, kennis en praktijkvoorbeelden die een kompas en referentiepunt kunnen zijn voor sociaal-cultureel werkers en al wie het sociaal-cultureel werk een warm hart toedraagt.

We monitoren voortdurend onze media en sturen bij waar nodig. Zo houden we de vinger aan de pols inzake de informatiebehoeften van de sociaal-culturele beroepskrachten en organisaties, volgen we het gebruik van onze kanalen op de voet en kijken we uit naar manieren waarop we vanuit onze communicatieopdracht nog beter de doelstellingen uit ons beleidsplan kunnen realiseren.

WEBSITES

WWW.SOCIUS.BE

Begin februari 2016 lanceerden we de nieuwe Socius-site. Aan deze vernieuwing ging een grondige doorlichting vooraf: wat goed werkte, werd behouden - wat beter kon, werd onder handen genomen. Via de site berichten we niet alleen over onze eigen werking, maar ook over de (sociaal-culturele) actualiteit, initiatieven, praktijken en praktijktheorie, onderzoeksprojecten en veel meer. Daarnaast zetten we nog meer in op de ondersteuning van de professionals uit de sector. Via wekelijkse blogs, kennisartikels en/of tools proberen we op een toegankelijke, verhalende manier relevante content aan te bieden. In het hoofdstuk 'Open aanbod' van dit voortgangsrapport verwijzen we naar een selectie van blogs die in de loop van 2016 op onze site verschenen en die aansluiten bij thema's uit onze werking.

155.357 bezoeken

78.532 bezoekers

476.402 paginaweergaven

260 nieuwsberichten

39 blogberichten

22 kennisartikels

TOOLBOX BELEIDSPLANNING

Eind 2013 lanceerde Socius de online 'Toolbox beleidsplanning'. De toolbox helpt sociaal-cultureel werkers de beleidsplanning in hun organisatie procesmatig aan te pakken. In het deel 'werkwijze' lichten we toe hoe een beleidsplan procesmatig kan ontwikkeld worden, het luik 'werkvormen' biedt inspiratie om dit proces te begeleiden met verschillende werkvormen, technieken en methodes. Op vraag van De Ambrassade werd de site in 2015 omgevormd tot een 'Toolbox Jeugdwerk en Volwassenenwerk'. Sindsdien wordt het beheer van de site opgenomen door beide steunpunten.

15.079 bezoeken

11.424 bezoekers

37.592 paginaweergaven

WWW.PRETTIGGELEERD.BE

Sinds 2002 herbergt prettiggeleerd.be het (kalendergebonden) educatief aanbod van sociaal-culturele volwassenenorganisaties dat overgenomen wordt uit de UiTDatabank. De hosting van de site is sinds september 2015 in handen van CultuurNet Vlaanderen. In 2016 voerden we gesprekken met CultuurNet over een overname van de site en de mogelijkheid van de creatie van een apart label voor het vormings/cultuureducatief aanbod binnen de UiTDatabank.

SOCIAL MEDIA

TWITTER - @SOCIUSTWEETS

2014
1.117 volgers

2015
1.464 volgers

2016
1.688 volgers

FACEBOOK - LAATMENSENSCHITTEREN

2014
1.386 likes

2015
2.251 likes

2016
2.548 likes

MAGAZINES

E-ZINE

In 2016 verstuurden we **19 digitale nieuwsbrieven** naar **4.178 abonnees**. De nieuwsbrief, die om de twee weken verschijnt, bevat een selectie van de belangrijkste nieuws- en blogberichten van de Socius-site. Op deze manier bieden we onze abonnees een snelle kijk op de sociaal-culturele actualiteit.

SOCIUS-MAGAZINE

Maart 2016 verscheen het eerste jaarmagazine van Socius. De nieuwe publicatie zoomde in op ons nieuwe beleidsplan, lichtte onze werking toe maar liet ook vooral de werkers uit de sector aan het woord. Op deze manier geven we gevolg aan twee belangrijke communicatiedoelstellingen uit ons beleidsplan 2016-2020: een heldere communicatie over de missie en werking van Socius én het zichtbaar maken van verbindingen tussen werkers en organisaties in het brede sociaal-culturele werkveld. Het magazine werd op **1.100 exemplaren** verspreid.



BELEIDSPLAN 2016 - 2020

VLOEIBAAR & VERBONDEN

Met elk jaarprogramma proberen we de doelstellingen uit ons beleidsplan te vertalen in concrete acties, trajecten of projecten. We gaven ons beleidsplan 2016-2020 de naam 'Vloeibaar & verbonden' mee. Die naam kwam er niet toevallig.

Onze heersende samenlevingsmodellen botsen immers op hun grenzen. Door snelle maatschappelijke evoluties worden oude vormen, gewoontes en patronen in vraag gesteld. Deze ontwikkelingen brengen niet alleen uitdagingen met zich mee, ze bieden ook kansen en zijn een motor van dynamiek en verandering. We leven in een tijdsgewricht dat volop in transitie is. We leven in **vloeibare** tijden.

Ook de sociaal-culturele praktijk, de sociaal-culturele organisaties en het sociaal-cultureel beleid ontsnappen hier niet aan. De praktijk transformeert zich vanuit wetmatigheden die deze veranderende tijd typeren. Er groeit een diepgaand besef dat we verbinding moeten maken, **verbonden** geraken, willen we het hoofd kunnen bieden aan deze uitdagingen. Praktijkgemeenschappen vormen, samenwerken en netwerken, vitale coalities smeden. Dit vanuit een gemeenschappelijk streven naar sociaal-culturele participatie, naar het opnemen van onze rollen in de samenleving en het vervullen van onze maatschappelijke functies. Tegelijkertijd zien we dat de overheid, van lokaal tot landelijk niveau, op zoek gaat naar een herijking van zijn relatie met de praktijk en het werkveld.

LEESWIJZER

Hierna volgt een overzicht van de manier waarop onze activiteiten passen in de uitvoering van ons beleidsplan.Verschillende acties krijgen pas in 2017 een concrete vertaling binnen onze externe werking, maar werden in 2016 al grondig voorbereid. Ook deze informatie is in het overzicht opgenomen. Ter vervollediging lijsten we ook onze inspanningen op die onder onze basiswerking ressorteren.

Strategische doelstelling 1
SOCIAAL-CULTURELE BEROEPSKRACHTEN ZIJN ONDERSTEUND IN HUN PROFESSIONELE ONTWIKKELING.

Operationele doelstelling 1 **Er is een gedragen beroepskader voor sociaal-cultureel handelen.**	
Visieontwikkeling sociaal-cultureel handelen	in voorbereiding
Operationele doelstelling 2 **Ze betrekken zich op het sociaal-culturele werkveld en op andere sociaal-culturele beroepskrachten.**	
Medewerkersdag voor etnisch-culturele federaties	in voorbereiding
Medewerkersdag Vormingplus-centra	in voorbereiding
Kennismakingsdag voor nieuwkomers in de sector	open aanbod
Vorming 'Je oriënteren in het SCVW'	open aanbod
Vorming 'Sociaal-culturele praktijken'	open aanbod
Vorming 'Methodiek, rollen en functies voor het SCVW'	open aanbod
Vorming 'Ik als sociaal-cultureel professional'	open aanbod
Operationele doelstelling 3 **Ze werken aan hun professionele ontwikkeling.**	
Collegagroep 'Werken met vrijwilligers'	open aanbod
Studievoormiddag 'Dwarsdenken over educatie: de kijk van Gert Biesta'	open aanbod
Collegagroep 'Campagnemedewerkers'	open aanbod
Collegagroep 'Begeleiden van lidverenigingen van etnisch-culturele federaties'	open aanbod
Leertraject 'Afdelingsbegeleiding'	open aanbod
Studiedag 'Sociaal-cultureel werk in digitale transformatie'	open aanbod
Workshop 'Social media en online strategie'	open aanbod
Workshop 'Burgerinitiatieven ondersteunen'	open aanbod
Vorming 'Introductie in het werken met groepen'	open aanbod
Workshop 'Verder aan de slag met werkvormen'	open aanbod
Vorming 'Verschil in groepen: wat doe ik ermee?'	open aanbod
Vorming 'The art of lobbying'	open aanbod
Leerreis 'Werken met ruimte in de stad'	open aanbod
Vorming 'Leerprocessen opzetten'	open aanbod
Vorming 'Politiserend werken met groepen'	open aanbod
Vorming 'Innovatieve competenties'	open aanbod
Diversiteit: plan van aanpak	in voorbereiding
Workshop 'Werken aan multifunctionele praktijken'	afgelast
Terugkomdag 'Van educatie naar gemeenschapsvorming'	afgelast
Vorming 'Werken vanuit de drie rollen van het sociaal-cultureel volwassenenwerk'	afgelast
Operationele doelstelling 4 **Ze duiden de betekenis en waarde van hun sociaal-culturele praktijk.**	
Vorming 'Jouw praktijk op papier'	open aanbod
Studiedag 'Impact van sociaal-culturele praktijken'	open aanbod

Strategische doelstelling 2
ORGANISATIES UIT HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK ZIJN GESTIMULEERD OM MISSIE- EN CONTEXTGEDREVEN TE WERKEN.

Operationele doelstelling 1 **Ze gebruiken inzichten en hefbomen om maatschappelijk innoverend te werken.**	
Innovatielab	open aanbod
Maatschappelijkinnoveren@home	begeleiding
Operationele doelstelling 2 **Ze zetten in op goed leiderschap, organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeleid.**	
Vorming 'Integrale kwaliteitszorg voor beginners'	open aanbod
Workshop 'Opvolging en uitvoering nieuwe beleidsplan'	open aanbod
Vorming 'Help! Of hulp? – Werken met freelancers'	open aanbod
Vorming 'Werken aan goed bestuur'	open aanbod
Vorming 'Groeien in maatschappelijk verantwoord ondernemen'	open aanbod
Studiedag 'Vrijwilligers begeleiden'	open aanbod
Studiedag 'Vrijwilligers begeleiden' (2)	open aanbod
Samenwerking tussen organisaties met een verschillende cultuur	open aanbod
Vorming 'De uitdaging van leiderschap: groeien in de rol van teamleider'	open aanbod
Een vrijwilligersbeleid voeren	begeleiding
Intervisie 'Als leidinggevende ruimte maken voor innovatie'	afgelast
Leesgroep '12 sleutels voor duurzaam HRM'	afgelast
Collegagroep 'Integrale kwaliteitszorg'	afgelast
Collegagroep 'Kennis- en informatiemanagement'	afgelast
Operationele doelstelling 3 **Ze werken samen en opereren in netwerken.**	
Trefdag 2016	open aanbod
Uitreiking Prijs van de Vlaamse Gemeenschap voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk	open aanbod
On the move	open aanbod
Operationele doelstelling 4 **Ze dragen hun ambities en realisaties uit.**	
Workshop 'Valoriseren van jouw voortgangsrapport'	open aanbod
Workshop 'GRI: rapporteren over duurzaam ondernemen'	open aanbod
Communicatie voor socialprofitorganisaties	open aanbod
Vormingstraject 'Vloek of zegen? Marketing in het sociaal-cultureel volwassenenwerk'	open aanbod
Collegagroep 'Communicatiemedewerkers'	open aanbod
OSCAR	basiswerking
Ontwikkeling PrettigGeleerd-label	basiswerking
Workshop 'Onze bijdrage aan de Europese sleutelcompetenties'	afgelast
Operationele doelstelling 5 **Ze verwerven de nodige middelen om hun beoogde impact te realiseren.**	
Infosessie 'Creatief Europa en Europa voor de burger'	open aanbod
Infosessie 'Erasmus+'	open aanbod
Studiedag 'Partnerships met de profit: ethische kwesties'	open aanbod
Vorming 'Fondsenwerving'	afgelast
Infosessie 'Leader'	afgelast

Strategische doelstelling 3
DE DYNAMIEK IN HET SOCIAAL-CULTURELE WERKVELD OM SAMEN EEN MEER INCLUSIEVE, DEMOCRATISCHE, SOLIDAIRE EN DUURZAME SAMENLEVING TE REALISEREN, IS VERSTERKT.

Operationele doelstelling 1 **Leer en- deelplekken voor innoverende sociaal-culturele praktijken bieden kansen tot uitwisseling.**	
Ideeëngenerator	in voorbereiding
Regionale hubs voor maatschappelijke innovatie	in voorbereiding
Operationele doelstelling 2 **Samenstromen van sociaal-culturele praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijk innoveren zijn uitgedragen in het werkveld en naar beleidsmakers.**	
Portaalsite samenstromen van maatschappelijk innoverende sociaal-culturele praktijken	in voorbereiding

Strategische doelstelling4
SECTOR EN OVERHEDEN ZIJN ONDERSTEUND IN HET ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN VAN NIEUWE BELEIDSKADERS.

Operationele doelstelling 1 **Er is een toekomstvisie op sociaal-cultureel werk.**	
Operationele doelstelling 2 **Het Vlaams beleidstraject sociaal-cultureel werk is ondersteund.**	
Opvolgen beleidstraject	basiswerking
Operationele doelstelling 3 Sociaal-culturele organisaties zijn gealigneerd op het nieuw Vlaams beleidskader.	
Operationele doelstelling 4 Visie, strategie en bouwstenen voor het ontwikkelen van vitale coalities tussen lokale overheden en de burgermaatschappij zijn ontwikkeld en uitgedragen.	
Lokale democratie en sociaal-culturele praktijken in vitale coalities	in voorbereiding



COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM

Opstellen van een onderzoeksagenda SCVW 2016-2020	in voorbereiding
Online leertrajecten opzetten	in voorbereiding
Socius.be	communicatiecentrum
Socius e-zine	communicatiecentrum
Social media: Facebook en Twitter	communicatiecentrum
Socius-magazine	communicatiecentrum
Publicaties werking Socius	communicatiecentrum

ORGANISEREN VAN STAKEHOLDERSBETROKKENHEID, VERTEGENWOORDIGING & PLEITBEZORGING, BELEIDSOPVOLGING

Op-stap ronde	open aanbod
Aanspreekpunten	stakeholdersbetrokkenheid
Europa en levenslang leren	pleitbezorging
Opvolgen beleid inzake vrijwilligers	beleidsopvolging



2016 IN CIJFERS

OPEN AANBOD

Ons open aanbod omvat al onze publieksgerichte initiatieven: studiedagen, vormingstrajecten, collegagroepen, enz.
Aan dit aanbod kunnen zowel professionals van erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties deelnemen **(primaire doelgroep)** als medewerkers van andere steunpunten, de overheid, opleidingen, organisaties uit andere sectoren, enz. **(secundaire doelgroep)**.

45 activiteiten

In 2016 organiseerden we 45 activiteiten in ons open aanbod. Het gaat hierbij zowel over meerdaagse trajecten, als over vormingen van een volledige of een halve dag.

221 dagdelen

De activiteiten uit ons open aanbod namen gezamenlijk 221 dagdelen in beslag.

1.051 deelnemers

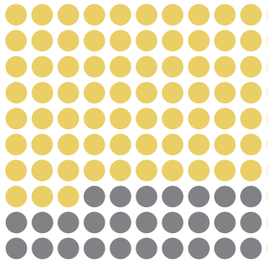
In het totaal namen 1.051 personen deel aan ons open aanbod.



primaire doelgroep
386 verenigingen
137 bewegingen
120 landelijke vormingsinstellingen
122 volkshogescholen

286 **secundaire doelgroep**

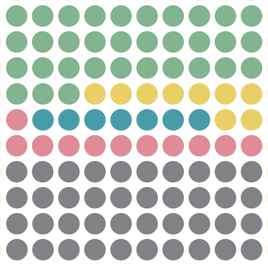
73 %
27 %
deelnemers



765 primaire doelgroep
286 secundaire doelgroep

666 unieke deelnemers

Aan ons open aanbod werd deelgenomen door 666 verschillende personen.



primaire doelgroep
218 verenigingen
58 bewegingen
49 landelijke vormingsinstellingen
73 volkshogescholen

268 **secundaire doelgroep**

1.434 deelnames

Sommige initiatieven namen meerdere dagen in beslag. Onder deelname verstaan we het totaal aantal dagen dat één persoon deelneemt aan ons aanbod.

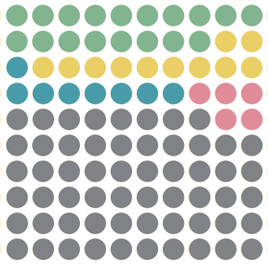


primaire doelgroep
505 verenigingen
167 bewegingen
152 landelijke vormingsinstellingen
206 volkshogescholen

404 **secundaire doelgroep**

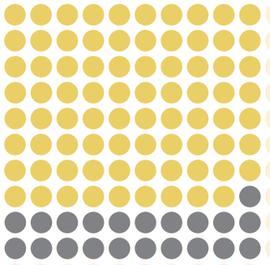
284 unieke organisaties

We bereikten 284 verschillende organisaties. 118 uit onze primaire doelgroep en 166 uit secundaire doelgroep.



primaire doelgroep
52 verenigingen
31 bewegingen
22 landelijke vormingsinstellingen
13 volkshogescholen

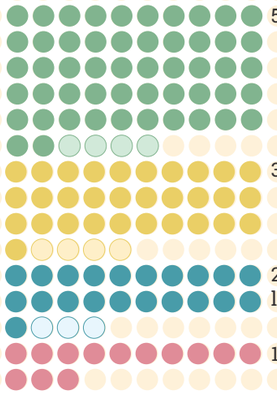
166 **secundaire doelgroep**



78,6%
gemiddelde tevredenheid

Deelnemers aan ons open aanbod toonden zich achteraf meer dan tevreden en kenden een gemiddeld tevredenheidscijfer van 78,6% toe aan onze activiteiten.

91,4%
bereik erkende organisaties scvw



52 van de 56 verenigingen
31 van de 35 bewegingen
21 van de 24 landelijke vormingsinstellingen
13 van de 13 volkshogescholen

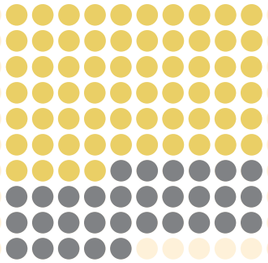
VRAAGGESTUURDE WERKING

Met onze vraaggestuurde werking spelen we in op specifieke behoeften en vragen van organisaties. Ook begeleidingen die we gedurende één of meerdere dagen in organisaties verzorgen, zijn opgenomen in onderstaand cijfermateriaal.
We realiseren deze werking zowel op vraag van professionals van erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties **(primaire doelgroep)** als op vraag van medewerkers van andere steunpunten, de overheid, opleidingen, organisaties uit andere sectoren, enz. **(secundaire doelgroep)**.



77 initiatieven

Onze vraaggestuurde werking was in 2016 goed voor 77 initiatieven. 49 initiatieven realiseerden we op vraag van onze primaire doelgroep, 28 kwamen tot stand op vraag van onze secundaire doelgroep.



95 dagdelen

De initiatieven uit onze vraaggestuurde werking namen gezamenlijk 95 dagdelen in beslag. Voor onze primaire doelgroep verzorgden we 64 dagdelen, voor onze secundaire doelgroep 31.

611 deelnemers

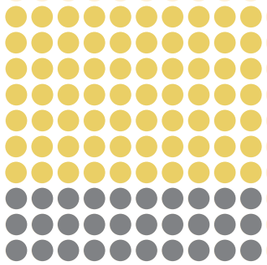
In het totaal namen 611 personen deel aan onze vraaggestuurde werking.



primaire doelgroep
295 verenigingen
71 bewegingen
24 landelijke vormingsinstellingen
35 volkshogescholen

186 **secundaire doelgroep**

70 %
30 %
deelnemers



425 primaire doelgroep
186 secundaire doelgroep

657 deelnames

Sommige initiatieven namen meerdere dagen in beslag. Onder deelname verstaan we het totaal aantal dagen dat één persoon deelneemt aan onze vraaggestuurde werking.



primaire doelgroep
321 verenigingen
77 bewegingen
30 landelijke vormingsinstellingen
43 volkshogescholen

186 **secundaire doelgroep**

72 unieke organisaties

In 2016 bereikte Socius 72 verschillende organisaties met zijn vraaggestuurde werking. 39 uit onze primaire doelgroep en 33 uit secundaire doelgroep.



primaire doelgroep
21 verenigingen
5 bewegingen
6 landelijke vormingsinstellingen
7 volkshogescholen

33 **secundaire doelgroep**

strategische doelstellingen

De initiatieven uit onze vraaggestuurde werking kunnen we koppelen aan de strategische doelstellingen uit ons beleidsplan (meer info op pagina's 54-57).



19 strategische doelstelling 1
37 strategische doelstelling 2
1 strategische doelstelling 3
3 strategische doelstelling 4
17 vertegenwoordiging en pleitbezorging



INTERNE KEUKEN

FINANCIËN

INKOMSTEN NAAR HERKOMST	€	%
subsidie Vlaamse Gemeenschap	1.350.000,00	87,22
externe toelage personeelskost	126.788,69	8,19
tussenkomst personeelskost	3.431,13	0,22
eigen inkomsten en middelen	67.503,97	4,36
TOTAAL	**€ 1.547.723,79**	**100 %**

BESTEDING WERKINGSMIDDELEN[1]	€	%
personeel	984.138,06	75,85
overhead	206.925,62	15,95
werking		
ontwikkeling en ondersteuning	84.128,08	6,48
communicatie en informatie	16.202,16	1,25
pleitbezorging	6.048,51	0,47
TOTAAL:	**€ 1.297.442,43**	**100 %**

VTE % INZETBAARHEID NAAR FUNCTIE[2]	%
directie en coördinatietaken	145,99
officemanagement	41,71
stafmedewerkers	782,36
administratie en logistiek	278,77
TOTAAL	**1.249 %**

VTE % INZETBAARHEID NAAR KERNOPDRACHTEN	%
ontwikkeling & ondersteuning	558,75
communicatie & informatie	210,62
pleitbezorging	13,00

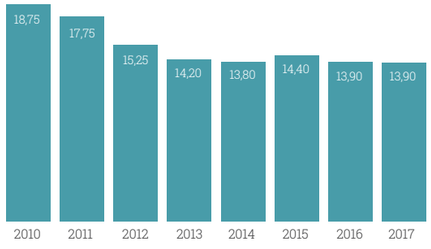
UITGAVEN VOLGENS PIJLER KOSTENSTRUCTUUR	€	%
personeel	1.117.539,40	74,74
overhead	209.172,41	13,99
werking	168.454,43	11,27
TOTAAL	**€ 1.495.166,24**	**100 %**



PERSONEEL

PERSONEELSLID	FUNCTIE
Fred Dhont	directeur
Ann Degline	officemanager
Bea Elskens	coördinator/stafmedewerker
Max Frans	coördinator/stafmedewerker
Hugo Callens	stafmedewerker
Christine De Vos (vanaf 12 april 2016)	stafmedewerker
Geert Frateur (tot 31 maart 2016)	stafmedewerker
Jon Goubin	stafmedewerker
Marc Jans	stafmedewerker
Ronny Leenknegt	stafmedewerker
Maud Mertens	stafmedewerker
Emilie Van Daele	stafmedewerker
Gie Van den Eeckhaut	stafmedewerker in residence
Line Windey	stafmedewerker
Ingrid Matthijs	administratief medewerker
Greet Rupus	administratief medewerker
Veerle Verdoodt	administratief medewerker
Melek Özdemir	logistiek medewerker

EVOLUTIE PERSONEELSBESTAND



SOCIUS TEAM
17 PERSONEELSLEDEN
13,9 VTE

RAAD VAN BESTUUR & ALGEMENE VERGADERING

Het bestuur van Socius is evenwichtig verdeeld tussen mensen die actief zijn in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk en personen die, vanuit een meer academische achtergrond of vanuit belendende sectoren, hun deskundigheid ter beschikking stellen.

Samenstelling Raad van Bestuur & Algemene Vergadering dd. 31 december 2016. De Algemene Vergadering wordt aangevuld met de leden van het Dagelijks Bestuur en de Raad van Bestuur.

DAGELIJKS BESTUUR	
Voorzitter: Stef Steyaert	Levuur
Ondervoorzitter: Katrien Allaert	Comé vzw
Penningmeester: An Macharis	Vormingplus Citizenne
RAAD VAN BESTUUR	
Eva Brumagne	Femma
Naima Charkaoui	
Caroline Cocquyt	Linx+
Els de Ceuster	Artesis Plantijn Hogeschool
Luc De Droogh	HoGent
Lode Draelants	Internationaal Comité
Stefaan Gunst	De Rand
Tom Lemahieu	Howest
Piero Pienna	Feniks
Wim Van Roy	De Wakkere Burger
ALGEMENE VERGADERING	
Barbara Janssens	Netwerk Bewust Verbruiken
Elke Plovie	UCLL
Liesbeth Provoost	Vormingplus Oost-Brabant
Isabel Rainchon	EVA vzw
An Vandamme	
Gie Van den Eeckhaut	Thomas More Kempen
Katrien Van Poeck	Cel Natuur- en Milieueducatie en -Informatie
Lode Vermeersch	HIVA KULeuven/VUB

(1) Besteding werkingsmiddelen: uitgaven per pijler minus de inkomsten per pijler.

(2) Inzetbaarheid na aftrek tijdskrediet, CAO en leeftijdsdagen.



socius.

steunpunt
sociaal-cultureel volwassenenwerk

Gallaitstraat 86 bus 4 - 1030 Brussel
02 215 27 08
welkom@socius.be
www.socius.be