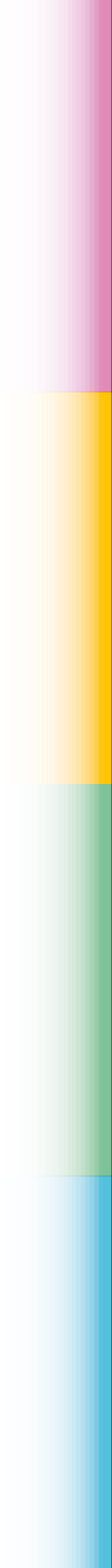


Socius

SOCIUS
VOORTGANGSRAPPORT 2018

A vertical bar on the left side of the page, divided into four colored segments: pink at the top, yellow in the middle, green below that, and blue at the bottom.

SOCIUS

VOORTGANGSRAPPORT 2018

WOORD VOORAF

2018. Een scharnierjaar in de uitvoering van de beleidsplannen 2016-2020 van sector-organisaties en van het steunpunt.

2018. Het jaar waarin alle erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties een visitatie kregen conform het nieuwe decreet.

2018. Nog twee jaar te gaan voor het indienen van een nieuwe subsidieaanvraag voor sector-organisaties of organisaties die wensen in te stromen in het nieuwe decreet.

Het voorbije werkjaar zette Socius opnieuw sterk in op ondersteuning met een specifiek aanbod rond het decreet en de beleidsplanning. Maar ook ons reguliere werk pakte geen spreekwoordelijke stof. Kortom: het was een druk jaar. Nagenoeg elke werkdag was er vanuit het steunpunt een ondersteuningsaanbod voor de sector. Goed voor net geen 1.800 deelnames en een bereik van 94% van de sectororganisaties. En ook onze 108 dagdelen vraaggestuurde dienstverlening werden gesmaakt.

Met een gemiddelde tevredenheid van 81% zijn ook wij tevreden. Wat niet betekent dat we op onze lauweren rusten. Een enthousiast en hecht Socius-team blijft dagelijks aan de weg timmeren.

En 2019? Een bijzonder jaar voor Socius. Een jaar waarin de overheid werkt aan een nieuw decretaal kader dat mee bepalend is voor de toekomst van de bovenbouw en dus ook van Socius. Een bijzonder jaar waarin onze ploeg een transformatie zal doormaken naar aanleiding van niet minder dan vijf pensioneringen van collega's op ongeveer twaalf maanden tijd. Bijzonder ook omdat Socius, net zoals de sector, in beleidsplanningsmodus gaat.

Mocht 2018 al een druk jaar zijn dan kondigt 2019 zich ook zo aan.

Fred Dhont

Directeur Socius

OVER DIT RAPPORT

Voortgangsrapporten zijn zelden spannende literatuur. Grafieken, tabellen, doelstellingen, indicatoren ... ze spreken weinig tot de verbeelding en geven niet echt een helder beeld van het verhaal achter de cijfers. Ook onze rapporten stonden in het verleden garant voor taaie brokken informatie.

Met de start van de nieuwe beleidsperiode 2016-2020 wilden 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 2018 leverden en relateren ze aan ons 'Beleidsplan 2016- 2020: Vloeibaar & verbonden'. We ronden af met het belangrijkste cijfermateriaal over het afgelopen jaar en werpen ten slotte een blik op onze interne keuken.

Onder de noemer 'Breedbeeld' zetten we thema's in de kijker die ons nauw aan het hart liggen. We lichten toe hoe ze de afgelopen jaren binnen onze werking rijpten, welke acties we ondernamen en hoe we er ook in de toekomst op zullen inzetten.

De bijdragen onder de noemer 'Focus' stellen scherp op een specifieke activiteit of een deel van onze werking. Op deze manier geven we inzicht 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 wiens handelen en werking we willen ondersteunen, aanscherpen en mee verder ontwikkelen. De feedback en reacties die we van hen mochten ontvangen, delen we graag met onze lezers.

INHOUD

> Breedbeeld: Diversiteit en sociaal-cultureel werk: een vurig pleidooi voor ambitie én nuance	11
> Beleidsplan 2016-2020: Vloeibaar & verbonden	21
> Focus: Op koers naar een nieuw decreet	31
> Open aanbod	39
> Focus: Leesgroep 'Op zoek naar vitale coalities tussen burgerinitiatieven en lokale overheden'	53
> Vraaggestuurde werking	59
> Breedbeeld: Europese subsidieprogramma's op maat van het SCVW	61
> Communicatie- en informatiecentrum	71
> Focus: The future is digital – experimenteren met online leren	81
> 2018 in cijfers	87
> Interne keuken	91

BREEDBEELD

BREEDBEELD DIVERSITEIT EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK: EEN VURIG PLEIDOOI VOOR AMBITIE ÉN NUANCE

Meer dan 30 jaar werkte ze met hart en ziel in de sociaal-culturele sector. De laatste jaren begeleidde ze bij Socius organisaties rond diversiteit. In 2019 vertrekt **Bea Elskens** voor een welverdiend pensioen. We willen graag van haar horen welke hefbomen en valkuilen in het omgaan met superdiversiteit ze op basis van haar jarenlange ervaring ziet voor sociaal-culturele werkers en organisaties.

“Het is nooit opgelost met ‘10 tips’.” We zijn meteen gewaarschuwd. Er volgt geen kant-en-klaar recept om van superdiversiteit een succes te maken in het sociaal-cultureel werk. Het is eerder een verhaal van laveren over spanningsvelden en zoeken naar nuance. Een verhaal van enerzijds en anderzijds.

Naima Charkaoui

I. DURF FOCUSSEN

Diversiteit: het is een breed begrip. Het kan gaan over handicap, armoede, religie, afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd en ga zo maar verder. En dan is er nog de persoonlijke diversiteit tussen karakters, interesses en talenten van mensen. Wie aan de slag wil met diversiteit kan in die breedte verzuipen. Als je alles tegelijk wilt doen, doe je uiteindelijk wellicht niets. Of zeker niet goed. Een valkuil van een brede aanpak is ook dat je om de eigenlijke uitdaging heen fietst. Een duidelijke en expliciete focus is dus nodig. Gezien de maatschappelijke context op dit moment, focust Socius op etnisch-culturele diversiteit. En dat is meteen ook de invalshoek van de rest van dit artikel.

ANDERZIJDS: VERENG DIVERSITEIT NIET

Je kan ook vastlopen op een té nauwe focus. Diversiteit verenigen tot één aspect werkt niet. Om te beginnen draagt een organisatie de verantwoordelijkheid om in haar werking toegankelijk te zijn voor zoveel mogelijk groepen. Bijvoorbeeld door

de gebouwen toegankelijk te maken, verminderde prijstarieven te hanteren of aangepaste voeding te voorzien. Verder mogen we mensen nooit herleiden tot één aspect van hun identiteit: elke persoon combineert immers verschillende facetten van identiteit, die hem of haar meer of minder kwetsbaar maken voor uitsluiting. Dat kruispuntdenken¹ is essentieel in een diversiteitsbenadering. Het is ook waardevol om regelmatig over het muurtje te kijken: zo helpen parallellen met de emancipatiestrijd voor vrouwen voor een beter begrip van de uitdagingen op het vlak van emancipatie van mensen met een migratieachtergrond. Het is nooit exact hetzelfde maar er spelen wel gelijkaardige mechanismen zoals machtsverschil en systeemverandering, waarover later meer.

II. WEET WAAROM EN WAARHEEN

We zouden het intussen moeten weten: superdiversiteit is een realiteit. Vooral buiten de steden is dat besef soms nog weinig doorgedrongen. Nochtans wordt de bevolking ook daar steeds meer divers. Het zou bovendien absurd zijn om de minder diverse (landelijke) omgevingen als eilanden te

¹ Bij kruispuntdenken of intersectionaliteit besteedt men aandacht aan de koppeling van verschillende maatschappelijke ‘betekenisgevers’ of indelingen zoals etniciteit, klasse, leeftijd, enzovoort. Men bekijkt de samenloop van discriminatiegronden en de complexe dynamieken die daaruit voortvloeien.

Bron en meer info: Arikoglu Fatma, Scheepers Sarah, Koranteng Kum Ama. *Intersectioneel denken: Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen*. Brussel, Ella vzw, 2015.

beschouwen. Mensen gaan al eens op stap en ook via de media komt iedereen in aanraking met diversiteit. Denken dat diversiteit alleen écht aan de orde is in stedelijke omgevingen, is een misvatting. Wat je mening over diversiteit ook is, je kan niet anders dan het onder ogen zien als een realiteit. Het is geen optie maar een noodzaak om ermee aan de slag te gaan.

“Het is geen optie maar een noodzaak om met diversiteit aan de slag te gaan.”

De volgende vraag is dan: ‘Wat wil je precies bereiken?’. Deze vraag overslaan is een veelvoorkomende valkuil. Organisaties werken nog te veel ‘rond diversiteit’ in plaats van eerst goed na te denken welke impact ze willen realiseren. De aandacht ging lang louter naar het bereiken van mensen uit minderheidsgroepen. Dat mondde al snel uit in ‘ze komen niet’. De eigenlijke hamvraag is: wat de organisatie wil betekenen voor dit thema en voor verschillende groepen. Welke meerwaarde wil ze realiseren? Alleen met een duidelijke bestemming voor ogen kan men vooruitgang boeken.

ANDERZIJD: DURF EXPERIMENTEREN

Werken aan diversiteit is geen autosnelweg recht naar de bestemming. Er moet tijd en ruimte zijn om te proberen, met vallen en opstaan. Een actie kan mislukken. Soms betekent dat het over een andere boeg gooien, soms opnieuw durven proberen. Eerlijk evalueren is hierbij belangrijk. Ook bij die evaluatie moet men het doel goed voor ogen houden. Fijn dat er volk was en dat de deelnemers tevreden waren, maar wat hebben we bij hen teweeggebracht? Spoort dat met onze ambities?

III. PAK HET GRONDIG AAN

Echt aan de slag gaan met diversiteit, betekent échte verandering. Omdat morrelen in de marge geen optie is, moet men het systeem willen en durven in vraag stellen. Of zoals Naïma Lafrarchi het zo mooi verwoordt: “Omgaan met verschil is niet gewoon de

afwijking tolereren, maar de norm die de afwijking voortbrengt ter discussie durven stellen.” Diversiteit daagt de status quo dus uit, zowel op het niveau van de samenleving als in de eigen organisatie. Dat systeem kenmerkt zich door machtsverhoudingen. Het functioneert bijvoorbeeld op een overwegend mannelijke, heteronormatieve en/of wit-Vlaamse manier en benadeelt respectievelijk vrouwen, lgbtqi+’ers en/of mensen met een migratieachtergrond. Ambitie op het vlak van diversiteit gaat over het veranderen van die machtsverhoudingen. Organisaties die het menen met diversiteit zijn bereid die uitdaging aan te gaan, zowel in hun interne werking als in hun maatschappelijke rol. Dat betekent meteen dat een gefragmenteerde aanpak niet werkt. Als je bezig bent met omgaan met verschil, dan ben je met de hele organisatie bezig. Er zijn acties nodig zowel op het vlak van organisatiestructuur als -cultuur, zowel in de activiteiten als in het personeelsbeleid enzovoort. Die vormen samen een geheel.

De consequenties van zo’n grondige aanpak kunnen bedreigend overkomen. Het in vraag stellen van evidenties creëert onzekerheid en misschien zelfs angst. Toch komen veranderingen doorgaans niet alleen de minderheidsgroep ten goede. Veel sociaal-culturele organisaties zijn bijvoorbeeld sterk consensusgericht. Diversiteit daagt hen uit om meer plaats te maken voor afwijkende meningen. Een benadering zoals *Deep Democracy*² helpt hierbij. Uiteindelijk heeft iedereen weleens een andere mening dan de anderen. Het is niet alleen aangenamer werken als er dan ruimte is voor die mening, het leidt ook tot betere beslissingen omdat er meer informatie op tafel komt.

ANDERZIJD: GRENZEN MOGEN ER ZIJN

Alles in vraag durven stellen is niet hetzelfde als alles meteen overboord gooien. Over sommige principes willen en hoeven we geen compromis te sluiten: ze behoren tot het niet-onderhandelbaar referentiekader. Ook praktische beperkingen spelen een rol. Dat is duidelijk in theorie, maar niet altijd evident in concrete situaties. Sommigen vinden bijvoorbeeld dat de vraag van een groep vrouwen naar een apart vrouwenruimte in het zwembad in tegenspraak is met de fundamentele waarde van gelijkheid tussen man en vrouw. Anderen hebben er geen principieel probleem mee, zolang het

² *Deep Democracy* is een vernieuwende methode voor besluitvorming met ruimte voor alle perspectieven - ook het minderheids-perspectief - en het oplossen van tegenstellingen, spanningen en conflicten. De onderstroom in groepen wordt zichtbaar en hanteerbaar gemaakt. Tegenstellingen en botsende meningen worden op respectvolle wijze met elkaar onderzocht.

praktisch haalbaar is. Enkel een vrouwelijke redder vragen gaat dan bijvoorbeeld te ver. Het is belangrijk te beseffen dat in deze gesprekken de machtsrelaties spelen die typisch zijn voor het omgaan met diversiteit. Dat maakt de inschatting van wat in die situatie de ‘juiste’ beslissing is er niet eenvoudiger op. De machtsongelijkheid is heel concreet in de vraag wie de uiteindelijke beslissing neemt. Maar ook in de argumenten die op tafel liggen. Als de groep vrouwen de waarde gelijkheid tussen vrouwen en mannen op een andere manier vertaalt naar de activiteit zwemmen, ben je dan bereid daar écht over na te denken? Ben je je ervan bewust dat praktische hinderpalen om tegemoet te komen aan bepaalde vragen net het gevolg zijn van de manier waarop het systeem georganiseerd is? Maatschappelijke machtsrelaties spelen ook op de achtergrond van het gesprek. Het is belangrijk om dit te beseffen en er rekening mee te houden, ook als je uiteindelijk kiest om niet op de vraag in te gaan.

In het werken aan diversiteit is het dus niet per definitie fout om grenzen te stellen. Sommige grenzen zijn zelfs onmisbaar. Een organisatie bepaalt best vooraf welk gedrag ze als ongepast beschouwt en hoe ze daarmee omgaat. Wat doet ze als een lokale voorzitter een racistische of homofobe uitspraak doet? Wat wordt verwacht van een gespreksleider als een deelnemer zich haatdragend uit? Hoe zorgen we ervoor dat afspraken hierover worden nageleefd?

In het benoemen van grenzen is het belangrijk om precies te zijn. Vertaal het afkeuren van een gedrag niet automatisch naar het afkeuren van een

persoon. Veralgemeen nooit naar een hele groep, cultuur of godsdienst. Verwar je eigen interpretatie ook niet met de intentie van de gesprekspartner. Op die manier hoeven grenzen niet elke deur naar dialoog te sluiten.

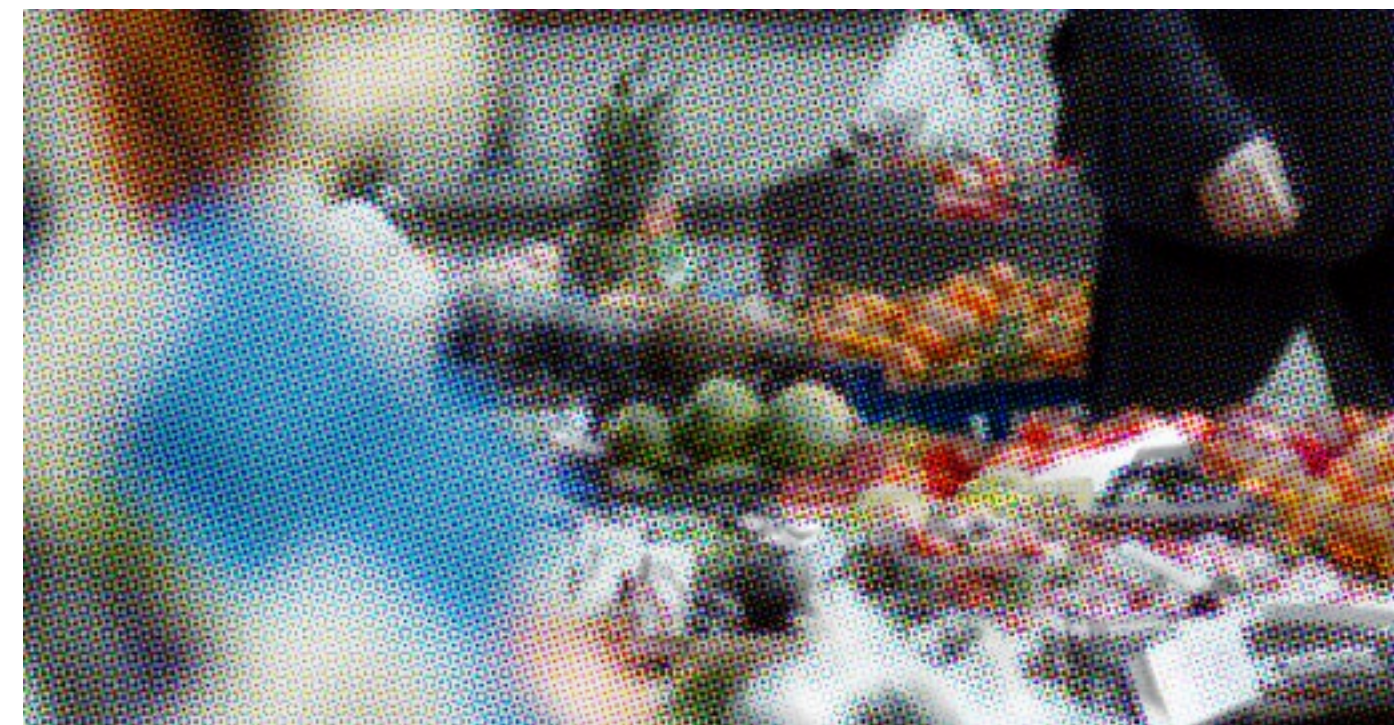
IV. VERBREED JE NETWERK

Het netwerk van veel sociaal-cultureel werkers is vrij homogeen. Ze hebben weinig contacten met etnisch-culturele minderheden. Ze verwachten dat mensen met een migratieachtergrond zelf de stap zetten naar hun witte vereniging. Ze beseffen niet

“De idee ‘zij moeten maar naar ons komen’ is achterhaald.”

dat dit buiten de comfortzone van mensen kan liggen, net zoals velen zich ongemakkelijk voelen als ze alleen op bezoek gaan bij een etnisch-culturele organisatie. Het is belangrijk de comfortzone bij interculturele contacten te doen groeien, te ‘stretchen’. Dit moet geleidelijk aan gebeuren, anders verkrampen mensen en leren ze niet.

De idee ‘zij moeten maar naar ons komen’ is achterhaald. Sociaal-cultureel werkers moeten zélf meer de stap zetten om de leefwerelden van andere etnisch-culturele groepen te leren kennen. Dat kan bijvoorbeeld door aanwezig te zijn op activiteiten



van etnisch-culturele verenigingen. Aanvullend op persoonlijke contacten kan men ook veel bijleren door bijvoorbeeld boeken en columns te lezen en opiniemakers uit minderheidsgroepen te volgen op sociale media. Een gevarieerd netwerk geeft niet alleen meer inhoudelijke voeling met verschillende perspectieven, het komt ook van pas op het moment dat men een vacature wil verspreiden of op zoek is naar interessante sprekers.

ANDERZIJD: EEN NETWERK BESTEED JE NIET UIT

De eerste stappen naar een meer divers netwerk zijn niet evident. Veel organisaties zoeken en vinden een aanspreekpunt bij etnisch-culturele verenigingen. Ze verwachten dat zij hen kunnen helpen om mensen met een migratieachtergrond te bereiken. Etnisch-culturele verenigingen zijn echter overbevraagd. Ze hebben hiervoor geen tijd. Hun doel is niet mensen toeleiden naar andere organisaties: ze hebben een eigen missie en planning. Verwacht dus niet dat zij in jouw plaats voor een netwerk zullen zorgen. Organisaties en werkers moeten zelf de tijd investeren om naar plaatsen te gaan waar ze mensen uit minderheidsgroepen kunnen ontmoeten en leren kennen. Alleen op die manier zullen ze te weten komen wie wat voor de organisatie kan betekenen en – niet te vergeten – wat de organisatie voor hen kan betekenen.

V. BRENG ANDERE PERSPECTIEVEN BINNEN

Een divers netwerk om zich heen is één ding, andere perspectieven binnenbrengen in de organisatie is nog iets anders. Om betekenisvol te zijn op het vlak van diversiteit, moet een organisatie noodzakelijkerwijze ook divers samengesteld zijn. Vergelijk met het beeld van de slak en de giraf: ze zien elk een deel van de werkelijkheid vanuit hun eigen gezichtspunt. Als je die gezichtspunten kan samenbrengen, heb je een volledig beeld. Daarom is het belangrijk om sterk in te zetten op het aantrekken van medewerkers uit minderheidsgroepen: als werknemer, als freelancer, als vrijwilliger, als bestuurder. Zij helpen de organisatie om blinde vlekken bloot te leggen, voeling op te bouwen met andere leefwerelden en netwerken te verbreden.

ANDERZIJD: LET OP MET VERWACHTINGEN

De overtuiging van de meerwaarde van een meer diverse ploeg heeft ook een schaduwkant. Soms

verwacht men dat één persoon het hele diversiteitsbeleid op de schouders draagt, hetzij formeel als ‘diversiteitsmedewerker’, hetzij informeel als ‘dé diverse collega’. Die verwachting is om te beginnen onrealistisch. Een medewerker met een migratieachtergrond die zo als eerste in een witte organisatie binnenkomt, wordt dan geconfronteerd met de dubbele uitdaging om zichzelf als buitenbeentje staande te houden én tegelijk een zware en vaak beladen opdracht te vervullen. Slechts weinig mensen houden dat vol. Een andere valkuil is dat collega’s, vrijwilligers of deelnemers deze persoon in de dagelijkse contacten voortdurend herleiden tot één aspect van zijn identiteit – zoals zijn afkomst of religie – en de veronderstellingen die zij daaraan koppelen. Daarom is het belangrijk dat alle mensen in de organisatie interculturele competenties hebben en dus meervoudig naar anderen kunnen kijken.

“Diversiteit is pas echt een prioriteit als het ook een priori-TIJD is.”

Tot slot vertrekt de idee dat één persoon volstaat om diversiteit in de organisatie vorm te geven van de verkeerde veronderstelling dat alles wat ‘anders’ is hetzelfde is. In werkelijkheid is er ook onder mensen met een migratieachtergrond een grote diversiteit aan perspectieven, naargelang onder meer leeftijd, geslacht, land(en) van herkomst, levensbeschouwing en natuurlijk ook persoonlijke voorkeuren en overtuigingen. Sommige mensen met een migratieachtergrond staan helemaal niet te springen om diverse perspectieven aan te brengen in de organisatie en zich zo te profileren als ‘anders’. Of hun eigen invalshoeken leunen nauw aan bij die van de organisatie. Een medewerker met een migratieachtergrond moet dus zowel ruimte krijgen om andere perspectieven aan te brengen als om dat niet te doen. Dat is geen eenvoudige evenwichtsoefening.

Aan het andere uiterste vinden we organisaties die een medewerker zoeken die op zijn/haar afkomst na een kopie is van de andere medewerkers. Ze willen personeel dat in afkomsten de samenleving weerspiegelt, maar willen de daaraan gekoppelde diverse perspectieven er niet bijnemen. De eigen werking mag niet in vraag gesteld worden. Zo’n verwachting is in strijd met de grondigheid die inherent is aan een écht diversiteitsbeleid, zoals hierboven uiteengezet. Zorg er dus voor dat een ‘diverse’ medewerker ruimte krijgt en zich gewaardeerd voelt. Wie zich geïsoleerd voelt, blijft niet. Het risico dat men

terug van voren af aan moet beginnen, is dan groot.

De val van de verwachtingen wordt kleiner naarmate er meer mensen uit de minderheidsgroep in de ploeg zitten. Aantallen zijn niet alles maar helpen wel. Bij vrouwen die in een dominant mannelijke organisatie werken, wordt het gemiddeld kantelpunt geschat rond 30% om als ‘minderheid’ comfortabel te kunnen werken en als organisatie tot systeemverandering te komen. Verder is het in de beginfase van diversiteit van groot belang dat medewerkers uit een nieuwe groep zich gesteund voelen door de top en door de collega’s.

VI. NEEM TIJD

Verandering vraagt tijd. Werken aan diversiteit heeft dus ook tijd nodig, en wel in verschillende betekenissen. Het is een proces dat jaren duurt en wellicht nooit helemaal af is, aangezien diversiteit zelf voortdurend verandert. Het kan lang duren voor er tastbare resultaten zijn. Maar het vraagt ook tijd in de zin van een tijdsinvestering. Medewerkers moeten tijd krijgen om plannen te ontwikkelen en uit te voeren, tijd om deel te nemen aan vormingen en interviews, tijd om te netwerken enzovoort. Diversiteit is pas echt een prioriteit als het ook een priori-TIJD is: als de organisatie er personeelsuren en andere middelen in investeert. Het gebeurt jammer genoeg nog vaak dat organisaties diversiteit op papier een prioriteit noemen, terwijl het in de praktijk steeds weer moet wijken voor andere zaken die pas echt als dringend worden ervaren. Dat onderlijnt opnieuw het belang van de motivatie: alleen met een échte *sense of urgency* om rond diversiteit te werken, zal het ook een échte prioriteit zijn.

ANDERZIJD: VERSCHUIL JE NIET ACHTER TIJD

Tijd is soms een dooddoener. Tijd geven en nemen is niet hetzelfde als achterover leunen tot het allemaal vanzelf gebeurt. Met de vage verklaring ‘we zijn ermee bezig’ komen we er niet. Claims van minderheidsgroepen afwijzen onder het mom ‘dat ze gewoon wat geduld moeten hebben’ illustreert een gebrek aan bewustzijn over de gevolgen die deze mensen moeten dragen door de gebrekkige omgang met diversiteit in de samenleving. Men moet beseffen dat geduld kunnen hebben een privilege is voor mensen uit dominante groepen, kansengroepen hebben die tijd niet. Tijd is dus nooit een excuus. Doelgerichte en doorgedreven actie is de maatstaf: *walk the talk*.

VII. WEES TAALBEWUST

Het belang van taal is niet te onderschatten. De manier waarop mensen iets benoemen, bepaalt de manier waarop het bestaat. Zo gebruiken we standaard het woord ‘hij’ om naar ‘iemand’ – en dat kan een vrouw of man zijn – te verwijzen. Dat woordgebruik bevestigt de mannelijke norm. Ook bij minderheidsgroepen is woordgebruik vaak een issue, bijvoorbeeld: mensen met een beperking of handicap, van vreemdelingen over migranten en alloctonen naar – momenteel – mensen met een migratieachtergrond, van holebi’s over lgbt’ers naar lgbtqi+. Ook de benaming van de dominante groep kan gevoelig liggen: noem je mensen blank of wit? De verschillende voorbeelden illustreren dat het meer een kwestie van bewustzijn en gevoeligheid is, dan een kwestie van goed of fout. Taalsensitiviteit is een belangrijke competentie voor mensen en organisaties in de diverse samenleving. Men moet bereid zijn om te blijven nadenken over woorden en rekening houden met hoe mensen die ervaren. Die zoektocht speelt zich – alweer – af in een context van macht: niet iedereen heeft dezelfde macht om bepaalde termen ingang te doen vinden of naar de uitgang te verwijzen. Ook speelt de macht van de status quo. Pogingen om taal genderneutraler te maken botsen bijvoorbeeld al snel op de kritiek dat het niet meer ‘leesbaar’ is.

“De manier waarop mensen iets benoemen, bepaalt de manier waarop het bestaat.”

Waar het belang van taalsensitiviteit doorgaans wordt *onderschat*, bestaat de neiging anderstaligheid als ‘hindernis’ te *overschatten*. Als we het hebben over taal en diversiteit, denken we immers spontaan eerder aan een andere invulling dan die van hierboven: het gebruik van Nederlands en andere talen. Ook in die zin is taal natuurlijk belangrijk. Om met elkaar te communiceren hebben we taal nodig. Naast het belang van het Nederlands, moeten we ook meertaligheid erkennen. Mensen moeten de kans hebben om zich uit te drukken in hun moedertaal. Je merkt zelf hoe je in een tweede taal die je goed beheerst, zoals Frans of Engels, toch moeite hebt om complexe zaken uit te drukken. We moeten opletten dat we de lat voor taal niet onredelijk hoog leggen. We gaan er soms te snel van uit dat mensen geen

Nederlands kennen omdat ze naar hun woorden moeten zoeken of taalfouten maken. We laten weinig ruimte voor taalvariëteiten zoals een buitenlands accent. Tegelijk groeit wel de ruimte voor dialecten en worden we toleranter voor bijvoorbeeld dt-fouten bij jongeren. Het zou goed zijn om ook op het vlak van meertaligheid wat pragmatischer te zijn.

ANDERZIJD: SCHIED NIET IN EEN KRAMP

Het bewustzijn dat taal kan kwetsen maakt mensen onzeker. Des te meer als ze weinig voeling hebben met de leefwerelden van een bepaalde groep en dus weinig handvatten hebben om in te schatten hoe ze zich best uitdrukken. Die onzekerheid kan mensen blokkeren: ze gaan liever het gesprek uit de weg dan de oncomfortabele zoektocht naar woorden aan te gaan. Dat kan uiteraard niet de bedoeling zijn. Ook leren fietsen lukt alleen met vallen en opstaan. De eigen taalverlegenheid benoemen en anderen uitnodigen om feedback te geven volstaat vaak al om de spanning te verminderen. Die feedback voedt het verdere leerproces.

“Een theeceremonie of buurtwandeling kan een opstap zijn, maar ook niet meer dan dat.”

VIII. ZET IN OP WEDERKERIGHEID

‘We moeten elkaar leren kennen’ is lange tijd het motto geweest van interculturele activiteiten. In de praktijk vertaalde zich dat naar activiteiten waarin witte organisaties ‘de ander’ gingen bezoeken: een theeceremonie, een buurtwandeling in een diverse buurt, een workshop dans of muziek. Die activiteiten kunnen een opstap zijn, maar ook niet meer dan dat. Wat we nodig hebben is wederzijdsheid. We kunnen ook gewoon samen koken en van elkaar leren in plaats van louter te focussen op de ‘andere’ keuren. Dat gebeurt al hier en daar, maar nog te weinig. Mensen moeten ook écht met elkaar in gesprek gaan, elkaar leren kennen. En gewoon samen dingen doen, waarbij een gemeenschappelijk doel centraal staat en niet de verschillen in achtergronden.

Naast de aanpak van een activiteit, is ook de communicatie errond belangrijk. Het is mooi als een activiteit sterk is uitgedacht vanuit wederkerigheid en een gemeenschappelijk ‘wij’ boven verschillen heen. Maar dat wordt deels onderuitgehaald als de flyer of

de inleidende speech van de voorzitter spreekt in termen van wij-zij. Dat bevestigt het belang van taal-sensitiviteit, maar ook van iedereen in de organisatie mee te krijgen in het diversiteitsverhaal.

ANDERZIJD: VOER OOK MOEILIJKE GESPREKKEN

Wederkerigheid is geen synoniem van gezelligheid. Leuke activiteiten kunnen mensen dicht bij elkaar brengen, maar soms zijn ze ook nodig om moeilijke gesprekken te voeren. Misschien komen die tijdens de activiteit vanzelf naar boven en dan moeten ze ruimte krijgen. Gesprekken gelinkt aan diversiteit zijn vaak geladen en daarom zijn we geneigd ze uit de weg te gaan. Sommige onderwerpen raken een gevoelige snaar bij de gesprekspartners en roepen daardoor heftige emoties op. Veelal gaat het om de erkenning van fundamentele kwesties, zoals de maatschappelijke minderheidspositie of een waarde als vrouwenemancipatie. Die emotionaliteit maakt het moeilijker om een open gesprek te voeren. Daarbij komt nog de druk van het maatschappelijk en politiek debat, dat sterk gepolariseerd is. Het toont mensen geen voorbeeld van hoe ze in hun dagelijks leven met elkaar in gesprek kunnen gaan. In gesprekken over diversiteit spelen vaak ook gevoelens van verlies. Als we diversiteit eenzijdig als een meerwaarde voorstellen gaan we voorbij aan de gevoelens van onzekerheid, angst en onmacht die veel mensen hierbij voelen, zowel uit minderheidsgroepen als in de dominante groep. Deze negatieve gevoelens verdienen erkenning, zo niet blijven ze werken als stoorzender in de communicatie.

Ook het ‘kleinere’ gesprek over een opmerking die als kwetsend wordt ervaren is meestal niet gemakkelijk. Het vraagt moed van de persoon die zich gekwetst voelt – bijvoorbeeld een vrouw of een persoon met een migratieachtergrond – om dit ook uit te spreken. En het vraagt incasseringsvermogen en openheid van de persoon die aangesproken wordt, bijvoorbeeld een man of iemand uit de dominante witte groep. Toch is ook hier de moeilijke confrontatie noodzakelijk. Het vermijden van die gesprekken riskeert immers uit te monden in het vermijden van contacten.

De uitdaging is om in die gesprekken de nuance op te zoeken: veralgemeningen vermijden, intenties loskoppelen van effecten en erkennen dat dezelfde waarden op verschillende manieren vertaald kunnen worden. De kwaliteit van het gesprek is doorslaggevend. Dat kan niet in een debat, maar moet in kleine groepen. Van mens tot mens. De doelstelling

is niet zozeer om elkaar te overtuigen. Een beter inzicht in een ander perspectief, in al zijn complexiteit en nuance, is meestal al een hele stap vooruit.

IX. VERSTERK DE DIVERSITEITSCOMPETENTIES VAN ALLE MEDEWERKERS

Om goed te presteren in een diverse samenleving zijn bepaalde competenties nodig. We kunnen spreken van ‘divers-sensitiviteit’. In een sociaal-culturele organisatie hebben alle professionals dat nodig, evenals vrijwillige medewerkers en freelancers. Er zijn competenties die iedereen nodig heeft, maar in sommige functies ligt de lat hoger of zijn er meer specifieke competenties nodig.

Divers-sensitiviteit gaat om te beginnen over de gevoeligheid om in te schatten wanneer verschil er wel of juist niet toe doet. Je moet dus kunnen omgaan met de paradox dat we aan de ene kant meer aandacht willen voor verschillen, dat er meer rekening mee wordt gehouden, en dat we aan de andere kant niet telkens willen gewezen worden op verschil, maar gewoon erkend willen worden als mensen. Een bekende quote van Pat Parker: “Het eerste wat je moet doen is vergeten dat ik zwart ben. Ten tweede: vergeet nooit dat ik zwart ben.”³

We moeten een meervoudige bril kunnen opzetten, een bril waarin zowel plaats is voor

etnisch-culturele verschillen als andere elementen van identiteit. Daarbij moeten mensen zich ook bewust zijn van hun eigen referentiekader. Het gebeurt zelden dat witte mensen – of mannen, of hetero’s – dat aspect van hun identiteit voorop zetten als iets dat sterk bepaalt wie ze zijn. Voor open contacten met anderen is het nochtans cruciaal dat ze zich bewust worden van de privileges die samenhangen met die maatschappelijke positie en die wel degelijk een bepalende invloed hebben. Dat betekent niet dat ze er zich schuldig over moeten voelen.

Verder is er een kritisch inzicht nodig in hoe machtsverhoudingen werken, zowel maatschappelijk als in een organisatie: macht die kan samenhangen met de grootte van de groep, een diploma, sociale positie, taal, mondigheid, leeftijd, anciënniteit enzovoort. Divers-sensitiviteit omvat ook de taalbewustheid die eerder besproken werd. En de competenties die nodig zijn om moeilijke gesprekken te voeren: omgaan met emoties, conflict-hantering. De vele spanningsvelden die samenhangen met werken aan diversiteit, vragen ook flexibiliteit als competentie en kunnen omgaan met complexiteit. Tot slot vraagt divers-sensitiviteit ook een open houding: luisteren naar mensen zonder meteen een waardeoordeel klaar te hebben, zich proberen in te leven. Die empathie betekent niet dat men het met alles eens moet zijn.

Divers-sensitiviteit mag gerust meer gewicht krijgen in het personeels- en vrijwilligersbeleid van

3 <http://condor.depaul.edu/mwilson/multicult/patparker.htm>



sociaal-culturele organisaties. Er moet ook nagedacht worden hoe deze competenties af te wegen tegenover andere competenties die tot op heden als ‘standaard’ gezien worden. Vaak werken organisaties met een uitgebreide set van competenties waarvan ze overtuigd zijn dat alle medewerkers ze moeten hebben. Ze kunnen hierdoor talenten mislopen. Bijvoorbeeld zogenaamde ‘best persons’, medewerkers met een uitzonderlijk talent om mensen en groepen te enthousiasmeren. Maar ze lopen de job mis omdat ze te zwak staan op het vlak van projectadministratie en rapportering. Dan liever een collega die daar wel goed in is en ‘gemiddeld’ scoort op bewegingsvlak? Een divers medewerkersbeleid vraagt een shift in de manier van werken: jobcrafting aansluitend op de talenten van collega’s en meer samenwerking. Het kan best een uitdaging zijn om de ploeg hierop te organiseren, maar op lange termijn leidt het tot meer tevreden collega’s en meer excellente prestaties.

“‘Divers-sensitiviteit’ mag gerust meer gewicht krijgen in het personeels- en vrijwilligersbeleid van sociaal-culturele organisaties.”

ANDERZIJD: SOMMIGE DINGEN ZIJN MOEILIK AAN TE LEREN

Veel divers-sensitieve competenties kan je leren. Mensen kunnen vormingen volgen, aan intervisie doen en boeken lezen, ze kunnen leren uit feedbacken coaching. Organisaties kunnen medewerkers hierin steunen en sturen. Maar divers-sensitiviteit heeft ook te maken met attitudes, en die zijn moeilijker te leren. Het is belangrijk dat organisaties hierin minima definiëren: vanaf welk moment is de diversiteitshouding té problematisch om in de organisatie te kunnen functioneren? Vanaf die ondergrens kunnen mensen ondersteund worden om te groeien. Onder die grens moeten er afspraken zijn over hoe daarmee om te gaan.

X. TOT SLOT: GAAT HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK VOOROPLOPEN?

Wie de maatschappelijke uitdagingen rond diversiteit onder de loep neemt, merkt dat het sociaal-cultureel werk een enorm potentieel heeft om hier een verschil te maken. Het verbindt mensen, iets waar de diverse samenleving grote nood aan heeft. Zowel de verbinding tussen ‘gelijken’ (*bonding*) als de verbinding met ‘anderen’ (*bridging*) zijn daarbij van belang. Sociaal-culturele activiteiten kunnen gelegenheden zijn waar mensen die broodnodige, open en genuanceerde gesprekken voeren over samenleven in diversiteit. Sociaal-culturele organisaties zetten zich ook in voor maatschappelijke verandering: ze stellen maatschappelijke spelregels in vraag en dragen er zorg voor dat iedereen kan participeren. Zou het daarom niet logisch zijn als het sociaal-cultureel volwassenenwerk vooropliep in het omgaan met diversiteit?

Zover zijn we nog niet. Toch groeit het besef in de sector dat een kwalitatief diversiteitsbeleid geen *nice-to-have* is, maar een *must-have*. Een beetje zoals dat elke ietwat toekomstgerichte organisatie de ontwikkelingen op het vlak van ICT of nieuwe media onmogelijk naast zich neer kan leggen.

ANDERZIJD: NIET VERANTWOORDELIJK VOOR ALLES

Het sociaal-cultureel werk is natuurlijk niet verantwoordelijk om alle maatschappelijke problemen op te lossen, ook niet de problemen die te maken hebben met diversiteit. Daarvoor komen ook andere sectoren in het vizier, zoals het onderwijs en de arbeidsmarkt. En andere spelers dan het middenveld, niet in het minst de overheid. Toch brengt ook dit ons terug bij de bijzondere rol die sociaal-culturele organisaties kunnen spelen: anderen interpellieren om hun verantwoordelijkheid te nemen.

Naima Charkaoui⁴

⁴ Naima Charkaoui is kinderrechtencommissaris ad interim en politicologe. Ze werkt rond mensenrechten, kinderrechten en diversiteit.

NOG ENKELE LITERATUURTIPS VAN BEA

- Arikoglu Fatma, Scheepers Sarah, Koranteng Kum Ama. *Intersectioneel denken: Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen*. Brussel, Ella vzw, 2015.
- Aziz Rachida. *Niemand zal hier slapen vannacht*. Berchem, EPO, 2017.
- Ben Chikha Chokri. *Zoo Humain: De blijde terugkeer van de barbaar*. Leuven, LannooCampus, 2017.
- Berardo Kate, Deardorff Darla K. (red). *Building Cultural Competence*. Sterling (Virginia), Stylus Publishing, 2012.
- Brandsma Bart. *Polarisatie: Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*. BB in Media, 2016.
- Charkaoui Naima. *Racisme: Over wonden en veerkracht*. Berchem, EPO, 2019.
- Geldof Dirk. *Superdiversiteit: Hoe migratie onze samenleving verandert*. Leuven, ACCO Uitgeverij, 2014.
- Hoffman Edwin. *Interculturele gespreksvoering: Theorie en praktijk van het TOPOI-model*. Houten, Bohn Stafleu van Loghum, 2009.
- Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan. *Allemaal Andersdenkenden: Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam, Business Contact, 2005.
- Jalhay Steffie, Ceuterick Melissa, Degelin Philippe. *Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie*. Brussel, Politeia, 2016.
- Kramer Jitske. *Deep Democracy: De wijsheid van de minderheid*. Zaltbommel, Thema, Uitgeverij van Schouten & Nelissen, 2014.
- Kramer Jitske. *Wow! Wat een verschil*. Zaltbommel, Thema, Uitgeverij van Schouten & Nelissen, 2014.
- Matheusen Fanny. *Mijn held is een hulpverlener: Over zorg in een superdiverse wereld*. Leuven, LannooCampus, 2016.
- Nzume Anousha. *Hallo witte mensen*. Amsterdam, Amsterdam University Press, 2017.
- Shadid W.A. *Grondslagen van de interculturele communicatie*. Amsterdam, Boom uitgever Amsterdam, 2015.

INTERESSANTE WEBSITES – BLOGGERS – COLUMNISTEN

- kifikif.be
- Mo.be
- Dalila Hermans
- Nozizwe Dube
- Olivia Rutazibwa
- Sabrine Ingabire
- Tarik Fraihi
- Yasmien Naciri



BELEIDSPLAN

BELEIDSPLAN 2016 - 2020: VLOEIBAAR & VERBONDEN

Met onze jaarprogramma's vertalen we de doelstellingen uit ons beleidsplan naar concrete acties, trajecten of projecten. We gaven ons beleidsplan 2016-2020 de naam 'Vloeibaar & verbonden'.

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. Vanuit een gemeenschappelijk streven naar sociaal-culturele participatie, naar het opnemen van onze rollen in de samenleving en het vervullen van onze maatschappelijke functies.

In ons beleidsplan 2016-2020 schuiven we vier strategische doelen naar voor:

- Sociaal-culturele beroepskrachten zijn ondersteund in hun professionele ontwikkeling.
- Organisaties uit het sociaal-culturele volwassenenwerk zijn gestimuleerd om missie- en context gedreven te werken.
- De dynamiek in het sociaal-culturele werkveld om samen een meer inclusieve, democratische, solidaire en duurzame samenleving te realiseren, is versterkt.
- Sector en overheden zijn ondersteund in het ontwikkelen en implementeren van nieuwe beleidskaders.

LEESWIJZER

Hierna volgt een overzicht van de manier waarop onze activiteiten passen binnen de uitvoering van ons beleidsplan. Bij alle activiteiten die we in 2018 organiseerden, vermelden we of we ze realiseerden binnen ons open aanbod, door onze basiswerking of via onze media. Tegelijkertijd blikken we in het overzicht ook vooruit en geven we onze plannen voor 2019 weer.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1

Sociaal-culturele beroepskrachten zijn ondersteund in hun professionele ontwikkeling.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1

Er is een gedragen beroepskader voor sociaal-cultureel handelen.

2018	
Visieontwikkeling sociaal-cultureel handelen	<i>basiswerking</i>
2019	
PRO 2030	<i>basiswerking</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 2

Ze betrekken zich op het sociaal-culturele werkveld en op andere sociaal-culturele beroepskrachten.

2018	
Medewerkersdag 'Landelijke vormingsinstelling - personen met een handicap'	<i>niet doorgegaan</i>
On the move	<i>niet doorgegaan</i>
Socius Trefdag 2018	<i>open aanbod</i>
Voorbereiding medewerkersdag Vormingplus 2019	<i>in voorbereiding</i>
2019	
Socius Trefdag 2019	<i>open aanbod</i>
Medewerkersdag Vormingplus 2019	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 3

Ze werken aan hun professionele ontwikkeling.

2018	
Kennismakingsdag voor nieuwkomers	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-cultureel volwassenenwerk en beleid'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-culturele praktijken'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-cultureel handelen'	<i>open aanbod</i>
Introductiecursus 'Werken met groepen'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Werken met vrijwilligers voor beginners'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Afdelingsbegeleiding voor beginners'	<i>open aanbod</i>
Leertraject 'Afdelingsbegeleiding voor gevorderden'	<i>open aanbod</i>
Training 'Wij tegenover zij en hoe daaruit te geraken'	<i>open aanbod</i>
Inleefstage 'Op ontdekking in een andere cultuur'	<i>open aanbod</i>
Online cursus 'Groepsdynamica'	<i>Socius-media</i>
Testcases e-learning met landelijke vormingsinstellingen	<i>Socius-media</i>
Vorming 'Voorbij Facebook - digitaal sociaal-cultureel werk'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-cultureel werk en armoedebestrijding'	<i>niet doorgegaan</i>
Inspiratiedag 'Spel in groepswerk'	<i>open aanbod</i>

Workshop 'Onderhandelen'	<i>open aanbod</i>
Collegagroep 'Bewegingswerkers'	<i>niet doorgegaan</i>
Lerend netwerk 'Politisierend werken'	<i>open aanbod</i>
Training 'Lobbyen'	<i>open aanbod</i>
Workshop 'Burgerinitiatieven initiëren'	<i>open aanbod</i>
2019	
Kennismakingsdag nieuwe medewerkers	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-cultureel volwassenenwerk en beleid'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-culturele praktijken'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Sociaal-cultureel handelen'	<i>open aanbod</i>
Introductiecursus 'Werken met groepen'	<i>open aanbod</i>
Training 'Werken met groepen'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Verschillende types vrijwilligers ondersteunen voor beginners'	<i>open aanbod</i>
Intervisie 'Ik als begeleider van groepen'	<i>open aanbod</i>
Collegagroep 'Begeleiders van lidverenigingen in etnisch-culturele federaties'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Afdelingsondersteuning voor beginners'	<i>open aanbod</i>
Leertraject 'Afdelingsbegeleiding voor gevorderden'	<i>open aanbod</i>
Inspiratiedag 'De kunst van vragen stellen'	<i>open aanbod</i>
Inspiratiedag 'Werken met beeldentheater'	<i>open aanbod</i>
Leertraject 'Werken met burgers'	<i>open aanbod</i>
Lerend netwerk 'Politisierend werken'	<i>open aanbod</i>
Inleefstage 'Werken met kansengroepen'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Onderhandelen'	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 4

Ze duiden de betekenis en waarde van hun sociaal-culturele praktijk.

2018	
Vorming 'Jouw praktijk op papier'	<i>open aanbod</i>
Webinar 'Theory of change'	<i>in voorbereiding</i>
Impactcases	<i>basiswerking</i>
2019	
Vorming 'Jouw praktijk op papier'	<i>open aanbod</i>
Webinar 'Theory of change'	<i>Socius-media</i>
Impactgedreven werken	<i>basiswerking</i>

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2

Organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn gestimuleerd om missie- en contextgedreven te werken.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties gebruiken inzichten en hefboomen om maatschappelijk innoverend te werken.

2018	
Innovatielab (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
2019	
Leertraject 'Nieuwe vormen verenigen'	<i>open aanbod</i>
Workshop 'Digitale transformatie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Vormgeven aan vloeibare en verbonden organisaties'	<i>open aanbod</i>
Training 'Spelregelverandering'	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 2

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties zetten in op goed leiderschap, organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeleid.

2018	
Vorming 'Beleidsplanning voor starters'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Beleidsplanning voor beroepskrachten en bestuursvrijwilligers van etnisch-culturele federaties'	<i>niet doorgegaan</i>
Vorming 'Opmaak van je (laatste) voortgangsrapport' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Opmaak van je (laatste) voortgangsrapport voor volkshogescholen'	<i>open aanbod</i>
Workshop 'De Socius toolbox en beleidsplanningsposter gebruiken'	<i>open aanbod</i>
Workshop 'Opmaak van een maatschappelijke contextanalyse' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Het betrekken van stakeholders bij het beleidsplanningsproces' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Workshop 'Het formuleren van een missie en visie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Een zelfevaluatie van jouw organisatie maken'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Van gegevens tot uitdagingen'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Doelstellingen en indicatoren formuleren' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Lerend netwerk voor leidinggevend: Bang voor conflict?	<i>open aanbod</i>
Lerend netwerk voor leidinggevend: Situationeel leidinggeven	<i>open aanbod</i>
Lerend netwerk voor leidinggevend: Coachend leidinggeven	<i>open aanbod</i>
Lerend netwerk voor leidinggevend: Zelfsturing, iets voor jouw organisatie?	<i>open aanbod</i>
Project 'Inzetten op een divers personeelsbeleid'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Vrijwilligersbeleid'	<i>open aanbod</i>
2019	
Stoomcursus 'Beleidsplanningsproces in één jaar'	<i>open aanbod</i>
Beleidsplanningskliniek	<i>open aanbod</i>
Beleidsplanningskliniek voor instromers	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Een sterkte-zwakteanalyse maken met de SWOART-techniek'	<i>open aanbod</i>

Vorming 'Een zelfevaluatie van jouw organisatie maken'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Doelstellingen en indicatoren formuleren'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Van gegevens tot uitdagingen'	<i>open aanbod</i>
Lerend netwerk voor leidinggevend (vier sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Je organisatie meenemen in verandering'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Motivatie en missie matchen in een vrijwilligersbeleid'	<i>open aanbod</i>
Studiedag 'Aan de slag met je bestuur'	<i>open aanbod</i>
Project 'Meer kleur in je medewerkersploeg'	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 3

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties werken samen en opereren in netwerken.

2018	
Werksoortelijke bijeenkomsten Vormingplus	<i>basiswerking</i>
2019	
Werksoortelijke bijeenkomsten Vormingplus	<i>basiswerking</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 4

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties dragen hun ambities en realisaties uit.

2018	
Collegagroep 'Communicatiemedewerkers'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Communicatie voor socialprofitorganisaties'	<i>open aanbod</i>
De communicatiekliniek	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Communicatiebeleid en -strategie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Crisiscommunicatie'	<i>open aanbod</i>
2019	
Collegagroep 'Communicatiemedewerkers'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Communicatie voor socialprofitorganisaties'	<i>open aanbod</i>
De communicatiekliniek	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Communicatiebeleid en -strategie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Contentstrategie'	<i>open aanbod</i>
Training 'Crisiscommunicatie'	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 5

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties verwerven de nodige middelen om hun beoogde impact te realiseren.

2018	
Infosessie 'Creatief Europa' en 'Europa voor de burger'	<i>open aanbod</i>
Infosessie 'Erasmus+'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Coöperaties in sociaal-cultureel werk'	<i>open aanbod</i>
2019	
Infosessie 'Creatief Europa en Europa voor de burger'	<i>open aanbod</i>
Infosessie 'Erasmus+ en EPALE'	<i>open aanbod</i>
Workshop 'Lobbywerk op Europees beleidsniveau'	<i>open aanbod</i>

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.

2018	
Collegagroep diversiteit voor volkshogescholen	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 2

Samenstromen van sociaal-culturele praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijk innoveren zijn uitgedragen in het werkveld en naar de beleidsmakers.

2018	
Veranderalles	<i>Socius-media</i>
2019	
Veranderalles	<i>Socius-media</i>

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4

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 Vlaamse beleidstraject sociaal-cultureel werk is ondersteund.

2018	
Infosessie visitatoren (2 sessies)	<i>basiswerking</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 3

Sociaal-culturele organisaties zijn gealigneerd op het nieuw Vlaams beleidskader.

2018	
Spoedcursus 'Het nieuwe decreet'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Rollen, functies en functiemix' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'De decretale beoordelingselementen en -criteria' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Workshop 'Regiospecifiek werken'	<i>open aanbod</i>
Instromers nieuwe decreet (3 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Impactgedreven werken' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan' (5 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Het zakelijk plan: inzet van financiële middelen' (3 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Het zakelijk plan: inzet van medewerkers' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Het zakelijk plan: principes van goed bestuur' (2 sessies)	<i>open aanbod</i>
Infosessie 'Bovenlokale sociaal-culturele projecten met laboratoriumrol'	<i>open aanbod</i>
Online kennisomgeving nieuwe decreet	<i>Socius-media</i>
2019	
Workshop 'Rollen en functies: hoe visie ontwikkelen en keuzes maken?'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Aan de slag met de maatschappelijke bewegingsfunctie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Aan de slag met de gemeenschapsvormende functie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Aan de slag met de leerfunctie'	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Aan de slag met de cultuurfunctie'	<i>open aanbod</i>
De projectengenerator – van idee tot (project)aanvraag	<i>open aanbod</i>
Vorming 'Vormgeven van je zakelijk plan'	<i>open aanbod</i>
Workspace bewegingen	<i>open aanbod</i>

OPERATIONELE DOELSTELLING 4

Visie, strategie en bouwstenen voor het ontwikkelen van vitale coalities tussen lokale overheden en de burgermaatschappij zijn ontwikkeld en uitgedragen.

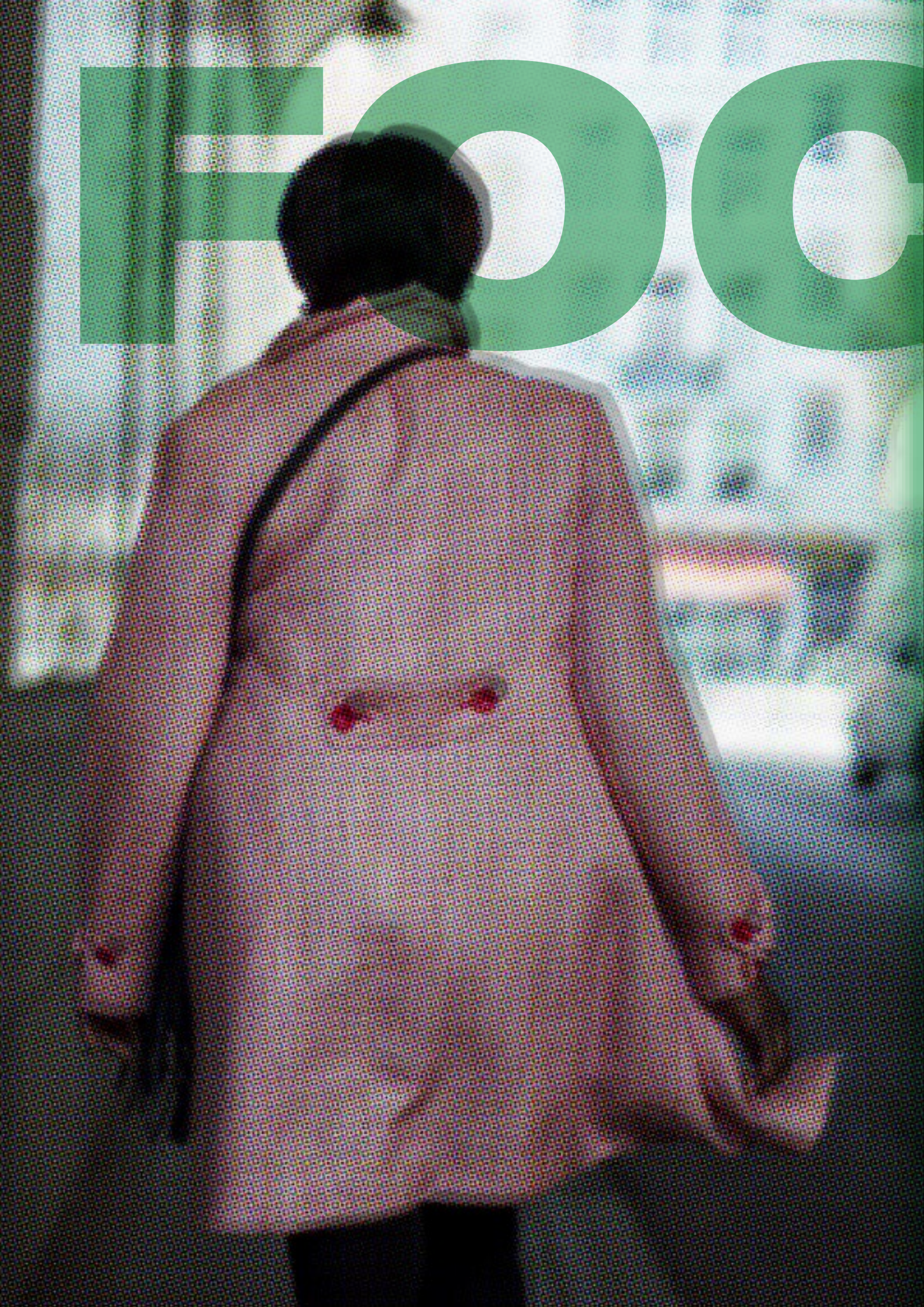
2018	
Leesgroep 'Op zoek naar vitale coalities tussen burgerinitiatieven en lokale overheden'	<i>open aanbod</i>
2019	
Studiedag 'Lokale overheden en burgerinitiatieven'	<i>open aanbod</i>

COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM

2018	
Socius.be	<i>Socius-media</i>
Socius e-zine	<i>Socius-media</i>
Facebook: Sociaalcultureel	<i>Socius-media</i>
Twitter: @Sociustweets	<i>Socius-media</i>
LinkedIn: Socius	<i>Socius-media</i>
Socius magazine 2018	<i>Socius-media</i>
Publicaties werking Socius	<i>Socius-media</i>
2019	
Socius.be	<i>Socius-media</i>
Socius e-zine	<i>Socius-media</i>
Facebook: Sociaalcultureel	<i>Socius-media</i>
Twitter: @Sociustweets	<i>Socius-media</i>
Socius magazine 2019	<i>Socius-media</i>
Publicaties werking Socius	<i>Socius-media</i>

STAKEHOLDERSBETROKKENHEID, VERTEGENWOORDIGING & PLEITBEZORGING, BELEIDSOPVOLGING

2018	
Aanspreekpunten	<i>stakeholdersbetrokkenheid</i>
Opvolgen Europees beleid	<i>beleidsopvolging</i>
Opvolgen beleid inzake vrijwilligers	<i>beleidsopvolging</i>
Opvolgen beleid inzake levenslang leren	<i>beleidsopvolging</i>
2019	
Aanspreekpunten	<i>stakeholdersbetrokkenheid</i>
Opvolgen Europees beleid	<i>beleidsopvolging</i>
Opvolgen beleid inzake vrijwilligers	<i>beleidsopvolging</i>
Opvolgen beleid inzake levenslang leren	<i>beleidsopvolging</i>



FOCUS

OP KOERS NAAR EEN NIEUW DECREET

De deadline van 31 december 2019 voor het indienen van een nieuw beleidsplan in het kader van het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, was in 2018 sterk agendabepalend voor de organisaties uit de sector. In 2019 zal dat ongetwijfeld ook zo zijn. Socius voorziet een uitgebreid ondersteuningspakket voor organisaties en professionals om zich te aligneren op het nieuwe beleidskader en hen te begeleiden bij hun beleidsplanningsproces. Dat doen we door middel van een uitgebreid vormingsaanbod, off- en online tools en via onze vraaggestuurde werking.

Max Frans

I. VORMINGSAANBOD

Begin 2017 legden we tijdens twee aftoetsmomenten (voor de landelijke organisaties en voor de regionale volkshogescholen) voor het eerst ons oor te luisteren bij de organisaties uit de sector. Tijdens deze bijeenkomsten lichtten we de voornaamste verschillen tussen de huidige regelgeving en het toenmalig voorontwerp van het nieuwe decreet toe. Maar we bekeken ter plekke ook hoe we konden inspelen op de ondersteuningsbehoeften die op dit vlak in de sector leefden.

In november en december van hetzelfde jaar organiseerden we met het Departement Cultuur, Jeugd en Media twee infosessies over het nieuwe decreet. De infosessies vormden het startschot voor een hele reeks van vormingen en workshops. Hierbij legden we enerzijds de focus op specifieke decretale items, anderzijds zetten we sterk in op de ondersteuning van de beleidsplanning.

Tussen november 2017 en februari 2019 boden we 50 vormingen, workshops en infosessies aan (bijlage 1). Hierbij ging het over 24 verschillende initiatieven, waarvan we het gros omwille van de grote vraag hernamen. Vanaf maart 2019 voorzien we nog minimaal 13 activiteiten (bijlage 2).

WIE NEEMT DEEL?

Eind februari 2019 kon ons ondersteuningsaanbod rond het decreet en de beleidsplanning rekenen op 903 deelnemers, ofwel gemiddeld 18 deelnemers per activiteit.

Werksoort	Deelnemers	%
Bewegingen	125	14%
Verenigingen	346	38%
Landelijke vormingsinstellingen	158	18%
Volkshogescholen	93	10%
Niet-erkende organisaties	181	20%
Totaal	903	100%

Als we een blik werpen op de organisaties die minimaal aan één activiteit deelnamen, dan stellen we vast dat we met ons ondersteuningsaanbod 117 van 127 erkende organisaties bereikten (ofwel 92%).

Werksoort	Deelnemers	%
Bewegingen	30 van de 35	86%
Verenigingen	50 van de 55	91%
Landelijke vormingsinstellingen	24 van de 24	100%
Volkshogescholen	13 van de 13	100%
Totaal	117 van de 127	92%

Het participeren aan het vormingsaanbod staat zeker voor **kleinere organisaties** gelijk aan een aanzienlijke tijdsinvestering. Toch ligt de deelname aan het aanbod voor alle werksoorten met een gezamenlijk totaal van 722 deelnemers en een deelname tussen de 86% en 100% van de organisaties hoog.

Een op de vijf deelnemers aan het open aanbod werkte voor een niet-erkende sociaal-culturele organisatie. Dit aantal valt onder meer te verklaren door de drie informatiesessies die specifiek gericht waren naar organisaties die in de nieuwe regelgeving een kans zien om toe te treden tot de sector, de zogenaamde **instromers**. Daarnaast stellen we vast dat deze deelnemers ook al vlot hun weg vonden naar ons overig ondersteuningsaanbod rond het nieuwe decreet.

“Tussen november 2017 en februari 2019 boden we 50 vormingen, workshops en infosessies aan. Op deze manier bereikten we 903 deelnemers en 92% van alle erkende organisaties.”

TEVREDENHEID

De deelnemers tonen zich tevreden. Dat blijkt niet alleen uit de snelheid waarmee organisaties intekenen op het aanbod, het gemiddeld tevredenheidscijfer van 80% bevestigt dit. De positieve NPS-score (+22) waarmee we peilen naar de mate waarin deelnemers de activiteiten aanraden aan hun collega's, toont ook aan dat onze ondersteuning gesmaakt wordt.

II. OFF- EN ONLINE TOOLS

Het nieuwe decreet gaat gepaard met heel wat vragen voor organisaties uit de sector. Daarom lanceerden we eind 2017 onze **online kennisomgeving**. Op de Socius-site verzamelden we alle relevante informatie over de nieuwe wetgeving netjes opgedeeld in 17 verschillende thema's.

Daarnaast ontwikkelden we ook verschillende tools waarmee organisaties hun beleidsplanningsproces in goede banen kunnen leiden.

TOOLBOX BELEIDSPLANNING

Met de komst van het nieuwe decreet brachten we de reeds bestaande online 'Toolbox beleidsplanning' inhoudelijk in lijn met het nieuwe decreet en ontwierpen we een nieuwe versie van de beleidsplanningsposter. De toolbox en poster zijn praktische hulpmiddelen die organisaties heel wat informatie en werkvormen aanreiken die van pas komen bij hun beleidsplanningsproces. In het deel 'werkwijze' lichten we toe hoe een beleidsplan procesmatig ontwikkeld kan worden. Het luik 'werkvormen' biedt inspiratie om dit proces te begeleiden met verschillende werkvormen, technieken en methodes.

In 2018 werd de 'Toolbox beleidsplanning' 31.025 keer bezocht.

TIJDLIJN

Samen met de Federatie sociaal-cultureel werk ontwierp Socius twee tijdlijnen die in de sector verspreid werden. Een voor de zogenaamde landelijke organisaties en een voor organisaties met een regionale werking. De tijdlijnen bestrijken de laatste drie jaren van de lopende beleidsperiode en de volledige volgende beleidsperiode. De tijdlijn brengt in kaart tegen welke datum organisaties informatie of een bepaald document bij de overheid moeten aanleveren en geeft aan op welke data ze een (voorlopig) verslag van de visitatiecommissie, een (pre)advies van de beoordelingscommissie of een beslissing van de overheid mogen verwachten. Elke datum gaat gepaard met een verwijzing naar het betreffende artikel in het nieuwe decreet.

RADAR.SOCIUS.BE

Radar is een tool waarmee organisaties het zakelijk en inhoudelijk beleid van hun organisatie op elkaar kunnen afstemmen. De website en de bijhorende poster brengen alle aandachtsgebieden in beeld waar het zakelijk beleid rechtstreeks betrekking op heeft. Door hun missie, doelen, activiteiten en interne of externe factoren aan deze gebieden af te toetsen, wordt het voor organisaties duidelijk rond welke aandachtsgebieden ze verder zakelijk beleid moeten voeren. En hoe ze deze zakelijke keuzes in het kader van het beleidsplan kunnen verantwoorden.

In 2018 werd 'radar.socius.be' 671keer bezocht.

CONTEXT.SOCIUS.BE

Organisaties moeten zich gericht kunnen focussen op die factoren, ontwikkelingen en gegevens die

van belang zijn voor hun doelen en aanpak. Daarom lanceerden we de online tool context.socius.be. Op deze site vinden organisaties vijf invalshoeken om hun omgeving in kaart te brengen, uitdagingen te formuleren en te bepalen welke doelen en welke aanpak ze daar best tegenover plaatsen. Binnen dit kader ontwikkelde Pantopicon in opdracht van Socius drie toekomstkranten. Op deze manier kunnen organisaties zich onderdompelen in de wereld van morgen en interessante ideeën ontwikkelen voor een toekomstgericht beleidsplan.

In 2018 werd 'context.socius.be' 848 keer bezocht.

Voor meer gedetailleerd cijfermateriaal met betrekking tot onze online tools verwijzen we graag naar het hoofdstuk 'Communicatie- en informatiecentrum' op pagina 71 van dit voortgangsrapport.

III. VRAAGGESTUURDE WERKING

Met onze vraaggestuurde werking spelen we in op specifieke behoeften en vragen van organisaties. Vragen die niet altijd beantwoord (kunnen) worden tijdens een vorming, een studiedag of een workshop. In 2018 verzorgden we **35 vraaggestuurde begeleidingen** in het kader van het nieuwe decreet of het beleidsplanningsproces dat organisaties doorlopen. 15 van deze begeleidingen waren voor verenigingen, 8 voor landelijke vormingsinstellingen, 7 voor bewegingen en 5 voor volkshogescholen.

VISITATIE

Conform het nieuwe decreet ontvingen in 2018 111 erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties het bezoek van een visitatiecommissie. 29 organisaties kregen een positieve evaluatie zonder aanbevelingen, 60 organisaties een positieve evaluatie met aanbevelingen en 22 organisaties een negatieve evaluatie met aanbevelingen.

Organisaties met een negatieve evaluatie kunnen bij het steunpunt terecht voor een **remediëringstraject**. In dit traject voorzien we een begeleiding op maat van maximum zes dagdelen waarbij we in onderling overleg inzetten op het aanpakken van de belangrijkste aanbevelingen uit het visitatierapport. Eind februari 2019 liep er met 16 organisaties een dergelijk traject: 10 verenigingen, 4 landelijke vormingsinstellingen en 2 bewegingen. Goed voor een tijdsinvestering van minimum 96 dagdelen, voorbereidingen niet meegerekend.

IV. ONLINE BEVRAGING

Een jaar na de eerste bevraging leek het ons opportuun om opnieuw naar de ondersteuningsbehoeften van onze stakeholders te peilen. Op dat ogenblik hadden de organisaties niet alleen beter zicht op de contouren van het nieuwe decreet, maar ook op de verschillende stappen die ze moeten zetten richting een nieuw beleidsplan.

“In 2018 verzorgden we 35 vraaggestuurde begeleidingen in het kader van het nieuwe decreet of het beleidsplanningsproces dat organisaties doorlopen.”

Om ons aanbod en de bijhorende timing nog beter af te stemmen op de ondersteuningsbehoeften en het beleidsplanningsproces van de organisaties uit de sector, organiseerden we eind mei 2018 een online bevraging waaraan 79 organisaties deelnamen.

De enquête had een **vierledig opzet**. In eerste instantie wilden we een goed zicht krijgen op de timing van het beleidsplanningsproces van de organisaties uit de sector om zo tot een goede afstemming te komen met de programmatie van ons eigen ondersteuningsaanbod. Daarnaast gingen we na of er vormingen waren uit ons aanbod die we op een later tijdstip moesten herhalen. Ten derde peilden we naar het gebruik van een aantal tools. En ten slotte wilden we achterhalen of er in de sector nog andere ondersteuningsbehoeften leefden met betrekking tot het decreet en het beleidsplanningsproces waarvoor we als steunpunt een aanbod moesten voorzien.

TIMING BELEIDSPLANNINGSPROCES

De timing die de organisaties uit de sector volgen voor hun beleidsplanningsproces leverde weinig verrassingen op. Door de band genomen pakten de meeste organisaties hun omgevingsanalyse in het najaar van 2018 aan. Het uitvoeren van de zelfevaluatie en de stakeholdersbevraging voorzagen ze eind 2018. In het voorjaar van 2019 zetten heel wat organisaties in op de uitvoering van hun SWOT-analyse, het uitklaren van de missie en visie en het vastleggen van

de functiemix. Voor de zomervakantie worden het doelenkader en het zakelijk plan aangepakt en in het najaar van 2019 staat de redactie van het beleidsplan op het menu.

De planning van ons vormingsaanbod volgt dezelfde logica, waarbij we de laatste vormings-sessies rond het vormgeven van het zakelijk plan in mei 2019 voorzien.

HERNEMING ONDERSTEUNINGSAANBOD

Op het moment van onze bevraging hadden al heel wat professionals deelgenomen aan ons vormingsaanbod. Met onze online enquête wilden we nagaan welke vormen we moesten moeten hernemen in het najaar van 2018 of het voorjaar van 2019. We noteerden een duidelijke vraag om een aantal vormen met betrekking tot het zakelijk deel van het beleidsplan te hernemen: ‘De samenhang met het inhoudelijk plan’, ‘Principes van goed bestuur’, ‘De inzet van financiële middelen’ en ‘De inzet van personeel’. Buiten enkele uitzonderingen lagen de antwoorden voor de verschillende werksoorten in dezelfde lijn.

Om alle organisaties voldoende de kans te geven om te deel te nemen, hernamen we in het najaar van 2018 waar nodig onze vormen.

OFF- EN ONLINE TOOLS

Met de bevraging wilden we nagaan of de organisaties in de sector wisten van het bestaan van onze off- en online tools (‘Toolbox beleidsplanning’, ‘Kennisongeving decreet’, ‘Radar.socius.be’, ‘Context.socius.be’ en ‘Tijdslijn nieuwe decreet’) en of ze van plan waren deze te gebruiken of dit al gedaan hadden.

Max Frans



Gemiddeld gaf 75% van de organisaties aan gebruik te (zullen) maken van de tools. Een resultaat dat we bevestigd zien in de hoge bezoekcijfers van de tools (zie pagina 71).

V. BIJNA, MAAR NOG NIET HELEMAAL

Met de visitaties, het beleidsplanningsproces en de oriëntatie op het nieuwe decreet was 2018 een intensief jaar voor de organisaties in de sector. Met de nakende deadline voor het indienen van een nieuwe subsidieaanvraag ligt er voor hen ook in 2019 heel wat werk op de plank.

De ondersteuning die we tot dusver als steunpunt boden, leverde al mooie resultaten op maar vergde ook bijzondere inspanningen van de Socius-ploeg. Omdat we zelf in beleidsplanningsmodus gaan, tekent 2019 zich voor het steunpunt opnieuw af als een uitdaging. Een die we niet uit de weg zullen gaan.



BIJLAGE 1
Overzicht vormingsaanbod november 2017 t/m februari 2019

Activiteit	Datum	Deelnemers
Infomoment nieuwe decreet Gent	10 november 2017	72
Spoedcursus ‘Het nieuwe decreet’	11 en 12 december 2017	29
Infomoment nieuwe decreet Mechelen	18 december 2017	61
Spoedcursus ‘Het nieuwe decreet’	19 en 21 december 2017	25
Vorming ‘Opmaak van je laatste voortgangsrapport voor volkshogescholen’	9 januari 2018	12
Workshop ‘De Socius toolbox en beleidsplanningsposter gebruiken’	10 januari 2018	7
Vorming ‘Opmaak van je laatste voortgangsrapport’	11 januari 2018	20
Vorming ‘Opmaak van je laatste voortgangsrapport’	12 januari 2018	18
Spoedcursus ‘Het nieuwe decreet’	15 en 18 januari 2018	26
Vorming ‘Beleidsplanning voor starters’	22 januari 2018	9
Vorming ‘Rollen, functies en functiemix’	1 februari 2018	16
Vorming ‘Rollen, functies en functiemix’	8 februari 2018	13
Workshop ‘Opmaak van een maatschappelijke contextanalyse’	9 februari 2018	13
Vorming ‘De decretale beoordelingselementen en -criteria’	19 februari 2018	10
Workshop ‘Opmaak van een maatschappelijke contextanalyse’	21 februari 2018	8
Vorming ‘De decretale beoordelingselementen en -criteria’	26 februari 2018	7
Vorming ‘Het betrekken van stakeholders bij het beleidsplanningsproces’	1 maart 2018	13
Workshop ‘Regiospecifiek werken’	23 maart 2018	10
Infosessie voor instromers	26 maart 2018	15
Workshop ‘Het formuleren van een misse en visie’	16 april 2018	12

Vorming ‘Impactgedreven werken’	23 april 2018	8
Vorming ‘Impactgedreven werken’	27 april 2018	11
Infosessie ‘Bovenlokale sociaal-culturele projecten met laboratoriumrol’	7 mei 2018	109
Vorming ‘Een zelfevaluatie van jouw organisatie maken’	14 mei 2018	15
Vorming ‘Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan’	15 juni 2018	15
Vorming ‘Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan’	18 juni 2018	20
Vorming ‘Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan’	3 september 2018	16
Vorming ‘Impactgedreven werken’	6 september 2018	14
Vorming ‘Het zakelijk plan: inzet van financiële middelen’	7 september 2018	16
Vorming ‘Het zakelijk plan: inzet van financiële middelen’	10 september 2018	13
Infosessie voor instromers	19 september 2018	10
Vorming ‘Het zakelijk plan: inzet van medewerkers’	21 september 2018	15
Vorming ‘Het zakelijk plan: principes van goed bestuur’	5 oktober 2018	12
Vorming ‘Van gegevens tot uitdagingen’	15 en 25 oktober 2018	18
Vorming ‘Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan’	5 november 2018	15
Vorming ‘Doelstellingen en indicatoren formuleren’	12 november 2018	14
Infosessie voor instromers	19 november 2018	16
Vorming ‘Het betrekken van stakeholders bij het beleidsplanningsproces’	28 november 2018	10
Vorming ‘Het zakelijk plan: inzet van financiële middelen’	30 november 2018	13
Vorming ‘Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan’	3 december 2018	15
Vorming ‘Het zakelijk plan: principes van goed bestuur’	5 december 2018	16
Vorming ‘Het zakelijk plan: inzet van medewerkers’	10 december 2018	13
Vorming ‘Doelstellingen en indicatoren formuleren’	12 december 2018	14
Stoomcursus ‘Beleidsplanning in één jaar’	10 januari 2019	18
Vorming ‘Een zelfevaluatie van jouw organisatie maken’	14 januari 2019	11
Vorming ‘Een sterkte-zwakteanalyse maken met de SWOART-techniek’	17 januari 2019	8
Vorming ‘Van gegevens tot uitdagingen’	21 januari 2019	3
Vorming ‘Doelstellingen en indicatoren formuleren’	24 januari 2019	14
Workshop ‘Rollen en functies: hoe visie ontwikkelen en keuzes maken?’	7 februari 2019	19
Workshop ‘Rollen en functies: hoe visie ontwikkelen en keuzes maken?’	11 februari 2019	16

BIJLAGE 2
Gepland vormingsaanbod vanaf maart 2019

Activiteit	Datum
Vorming ‘Aan de slag met de gemeenschapsvormende functie’	18 maart 2019
Vorming ‘Aan de slag met de cultuurfunctie’	27 maart 2019
Vorming ‘Aan de slag met de leerfunctie’	28 maart 2019
Vorming ‘Aan de slag met de leerfunctie’	1 april 2019
Vorming ‘Aan de slag met de cultuurfunctie’	2 april 2019
Beleidsplanningskliniek	4 april 2019
De projectengenerator – van idee tot (project) aanvraag	24 april 2019
Vorming ‘Aan de slag met de gemeenschapsvormende functie’	29 april 2019
Vorming ‘Aan de slag met de maatschappelijke bewegingsfunctie’	2 mei 2019
Vorming ‘Aan de slag met de maatschappelijke bewegingsfunctie’	10 mei 2019
Vorming ‘Vormgeven van je zakelijk plan’	13 mei 2019
Beleidsplanningskliniek voor instromers	27 mei 2019
Vorming ‘Vormgeven van je zakelijk plan’	24 juni 2019

OPEN AANBOD

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

Bij al onze initiatieven besteden we bijzondere aandacht aan netwerkmogelijkheden voor onze deelnemers. Daarnaast zetten we ook specifieke activiteiten op touw waardoor sociaal-culturele professionals collega's van andere organisaties kunnen leren kennen, hun netwerk verder kunnen uitbouwen, onderling van gedachten kunnen wisselen of gewoon kunnen genieten van fijne ontmoetingen.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1

Sociaal-culturele beroepskrachten zijn ondersteund in hun professionele ontwikkeling.

Naast vrijwilligers telt het brede sociaal-culturele veld veel beroepskrachten. Werkveld en beroepskrachten staan momenteel onder druk.

We stellen een groot verloop (in- en uitstroom) vast van beroepskrachten in het sociaal-culturele veld. Veel organisaties doen ook steeds meer een beroep op freelancers. Daarnaast is er in het werkveld een toenemende diversifiëring in verschillende beroepsprofielen merkbaar. 'De' sociaal-cultureel werker bestaat dus niet. Gemeenschapswerkers, cultuur- en educatieprogrammatoren en bemiddelaars, sociaal-culturele begeleiders, campagnemedewerkers en belangenbehartigers maken deel uit van heel diverse teams en organisaties.

Deze evoluties dagen niet alleen ons als steunpunt uit, maar ook het hoger onderwijs als 'leverancier' van toekomstige beroepskrachten. We merken echter dat de specifieke opleidingen die toeleiden naar het sociaal-culturele veld steeds meer in vraag worden gesteld. Dit kan nefaste gevolgen hebben voor de verdere ontwikkeling van de sociaal-culturele professie.

Ten slotte worden er steeds hogere professionele eisen gesteld aan individuele beroepskrachten. Ze worden uitgedaagd hun sociaal-cultureel handelen te vernieuwen als antwoord op trends en evoluties in de samenleving en worden steeds meer geappelleerd de betekenis en waarde van hun praktijk (aan) te duiden en/of te verantwoorden.

Socius kent een rijke en gewaardeerde traditie op het vlak van de ondersteuning van de professionele ontwikkeling. Als partner van de sociaal-culturele beroepskrachten zetten we deze traditie voort.

I. NIEUWE PROFESSIONALS IN DE SECTOR

Elk jaar opnieuw telt de sector van het sociaal-cultureel volwassenen werk heel wat nieuwe professionals. Als steunpunt willen we betrokkenheid creëren binnen de sociaal-culturele gemeenschap en tussen alle sociaal-culturele werkers: 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.

Ook in 2018 organiseerden we een **kennismakingsdag voor nieuwkomers in de sector**. 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? Wat is de sociaal-culturele methodiek? Wat zijn werksorten, functies, ...? Ze maakten verder uitgebreid kennis met het steunpunt, leerden andere medewerkers uit de sector kennen en kregen de kans ervaringen uit te wisselen.

“Ik heb meer kennis en kapstokken om mezelf te oriënteren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Ik ben mij nog meer bewust geworden van de verbindende rol die we kunnen spelen tussen mens en maatschappij.”
(uit evaluatieformulier vorming ‘Kennismakingsdag voor nieuwkomers’)

Om de nieuwkomers in de sector verder wegwijs te maken in het kluwen van sociaal-culturele begrippen en kaders, voorzagen we drie tweedaagse **vormingen: ‘Sociaal-cultureel volwassenenwerk en beleid’, ‘Sociaal-culturele praktijken’ en ‘Sociaal-cultureel handelen’**. 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.

II. LEER- EN GROEIKANSEN VOOR PROFESSIONALS

Dagelijks werken sociaal-culturele organisaties en beroepskrachten aan maatschappelijke uitdagingen en stimuleren ze de ontwikkeling van deelnemers, vrijwilligers, burgers of gemeenschappen. Zo geven ze mee vorm aan de sociaal-culturele functies en rollen die ze opnemen. Via een uitgebreid aanbod willen we professionals daarbij begeleiden en ondersteunen.

AAN DE SLAG MET VRIJWILLIGERS, GROEPEN EN AFDELINGEN

Het vak van groepsbegeleider leren professionals vaak al doende. Daar is niets mis mee. Om deze begeleiders verder te ondersteunen organiseerden we de **vorming ‘Introductie in het werken met groepen’**. Tijdens deze tweedaagse vorming maakten we de deelnemers vertrouwd met een aantal inzichten en concepten uit de groepsdynamica. Concepten als ‘basisdynamieken in groepen’, ‘fasen in groepsontwikkeling’, ‘procesverliezen’, ‘groepscohesie’, ‘leiderschap in groepen’, ‘conflicten en conflicthantering’ kwamen ruimschoots aan bod.

Ook met de **online cursus ‘Groepsdynamica’** kon je een hanteerbaar vocabularium en bruikbare denkkaders verwerven om zo beter te verstaan wat er in groepen gebeurt en om meer weloverwogen tussen te komen als groepsbegeleider. Gedurende zes opeenvolgende weken boden we een mix van filmpjes, tekst en oefeningen aan waarmee iedereen online aan de slag kon. Je leest meer over deze online cursus op pagina 81.

Maatschappelijke veranderingen beïnvloeden de manier waarop mensen zich engageren. Burgers en zelforganisaties nemen zelf initiatief. Sociale media verruimen en versnellen de mogelijkheden tot vrijwilligerswerk. Mensen zetten zich vaker tijdelijk en voor afgebakende taken in. Hiërarchische en formeel geregelde vormen van vrijwilligerswerk nemen af. De diversiteit binnen de vrijwilligersgroep groeit, maar er zijn ook doorgaande lijnen in het vrijwilligerswerk. Het aantal mensen dat zich vrijwillig inzet bleef de laatste dertig jaar stabiel. Tijdens de tweedaagse **vorming ‘Werken met vrijwilligers’** verkenden we hoe beginnende sociaal-cultureel werkers met vrijwilligers werken en hoe ze hen kunnen ondersteunen.

Ook de tweedaagse **vorming ‘Afdelingsbegeleiding’** richtte zich specifiek tot beginners. Op basis van het levensfasemodel bekeken we onder meer welke rol afdelingsbegeleiders kunnen opnemen en welke werkvormen ze hierbij kunnen hanteren. Daarnaast speelde de ervaringsuitwisseling met andere beginnende afdelingsbegeleiders een belangrijke rol binnen de opleiding.

Tijdens het **leertraject ‘Afdelingsbegeleiding voor gevorderden’** gingen we aan de slag met sociaal-cultureel werkers met al wat meer kilometers op de teller. Het vierdaags traject zette in op inspireren, het aanreiken van handvatten en ervaringsuitwisseling.

INSPIRERENDE PRAKTIJKEN

Digitale transformatie is niet enkel een kwestie van technologie. Het houdt een belangrijke cultuuromslag in en een uitdaging voor de professionele ontwikkeling van medewerkers. Het gaat over de evolutie van een cultuur die vraagt “Hoe kan ik digitale elementen aan mijn werking toevoegen?” naar een die van bij het begin kijkt naar mogelijke digitale oplossingen voor het probleem dat zich in een bepaalde situatie stelt. De tweedaagse **vorming ‘Voorbij Facebook – digitaal sociaal-cultureel werk’** ging dieper in op de vraag hoe sociaal-culturele organisaties hun kernactiviteit kunnen vertalen naar een online verhaal.

Veel werkvormen zijn overwegend verbaal. Hierdoor vallen minder mondige en minder talige deelnemers uit de boot. Tijdens de **inspiratiedag ‘Spel in groepswerk’** dompelden we ons onder in een bad van fysieke en creatieve werkvormen. In de voormiddag verkenden we spel als vormingsmethode. In de namiddag gingen we aan de slag met actieve werkvormen om de nabespreking van een spel te voeren.

“Spel is een laagdrempelige manier om een bepaalde thematiek aan te snijden en is inhoudelijk in veel vormen in te zetten.”

(uit evaluatieformulier inspiratiedag ‘Spel in groepswerk’)

Dagelijks werken sociaal-culturele organisaties en beroepskrachten aan maatschappelijke uitdagingen. Daar gaat heel wat denkwerk aan vooraf, maar ook tijdens en na hun interventies is het goed om stil te staan bij een aantal vragen. Leiden mijn acties tot de gewenste uitkomst? Wat is de betekenis ervan voor deelnemers, partners, de samenleving? Tijdens de tweedaagse **vorming ‘Jouw praktijk op papier’** leerden deelnemers hun praktijk op een heldere en leesbare manier neerschrijven. De pennenvruchten kregen niet alleen een plek in de kanalen van de deelnemers, maar vonden ook hun weg naar de Socius-media.

VORMGEVEN VAN DE SAMENLEVING

Heel wat organisaties experimenteren opnieuw met hun politiserende rol: ze zetten praktijken op touw die bijdragen aan het ‘publieke meningsverschil’ over hoe wij onze samenleving willen vormgeven. Politiserend werken is dus veel meer dan alleen invloed uitoefenen op het bestaande politieke systeem. Het gaat ook over het in vraag stellen van het huidige systeem, het ontwikkelen van alternatieve verhalen en praktijken en het organiseren van democratische processen. Met het **lerend netwerk ‘Politisierend werken’** boden we professionals met ervaring op dit vlak de kans om gedurende drie dagen ervaringen te delen, feedback te geven op elkaars praktijken en te leren van elkaar.

Burgerinitiatieven. Je hebt ze in alle soorten en maten. Sommige spelen in op transitie en duurzaamheid, andere willen het gemeenschapsleven versterken op het niveau van de buurt of de straat. Ze ontstaan om verschillende redenen en ze slagen er vaak in om concreet het verschil te maken. Hier en daar ontluiken ze volledig van onderuit, maar vaak worden ze op één of andere manier ondersteund door bestaande organisaties, overheden en professionals. Tijdens de **workshop ‘Burgerinitiatieven initiëren’** gingen we na hoe sociaal-cultureel werkers burgers kunnen ondersteunen bij het op touw zetten van initiatieven.

INZETTEN OP ONDERHANDELEN EN LOBBYEN

Ook voor sociaal-cultureel werkers is onderhandelen een belangrijke vaardigheid: je onderhandelt met de overheid, bedrijven of andere organisaties over samenwerkingen, overeenkomsten en contracten. Maar hoe pak je dit succesvol aan? Tijdens de tweedaagse **vorming ‘Onderhandelen’** gingen we dieper in op de verschillende aspecten van het onderhandelen. Welke onderhandelingsstrategieën kan je volgen? Welke stijl kan je hanteren? Hoe verloopt een onderhandelingsproces? Hoe ga je om met cultuurverschillen? ...

Lobbyen is een aspect van wat meer algemeen omschreven wordt als ‘Public Affairs’. Public Affairs is de relatie die je als organisatie opbouwt met de overheid en andere belanghebbenden zoals parlementsleden, ambtenaren, je achterban, de media, ... om steun te winnen omtrent een kwestie waarover je het beleid wenst te beïnvloeden. Onder begeleiding van Erik van Venetië (Universiteit Leiden) focusten de deelnemers aan de **training ‘lobbyen’** op het lobbyen zelf: hoe maak je een overtuigende lobbyboodschap? Hoe bereid je je voor op een lobbygesprek? Welke strategieën en tactieken hanteer je? Wat zijn de basisregels en andere tips and tricks? ...

WERKEN IN EEN SUPERDIVERSE SAMENLEVING

Mannen tegenover vrouwen, jongeren versus ouderen, burgers versus de politiek, ... Het rijtje polarisaties is schier eindeloos. Maar de dynamiek van polarisatie is dat niet. Die is altijd en overal dezelfde. Onder begeleiding van Mariken Gaanderse maakten de deelnemers aan de **training ‘Wij tegenover zij en hoe daaruit te geraken’** kennis met het denkkader van Bart Brandsma en de dynamiek van het wij-zij-denken. Het helpt om de mechanismen achter polarisatie te doorgronden, het onderscheid te zien tussen polarisatie en conflict, de verschillende rollen en hun effect te onderkennen en te zien hoe je polarisatie – ook binnen je eigen praktijk – kan doorbreken.

De **inleefstage ‘Dompel je onder in een andere cultuur’** draaide rond ‘beseffen’ en ‘voelen’. Beseffen dat cultuur een belangrijke invloed heeft op hoe mensen met de dingen en mekaar omgaan. Voelen wat het met je doet als je in een niet vertrouwde omgeving komt, waar je je eigen verhaal en zienswijze los moet laten en op zoek moet gaan naar de mogelijkheden om met anderen en met anders-zijn om te gaan. Tijdens deze tweedaagse activiteit stimuleerden we de deelnemers om op ontdekking, op avontuur te gaan en onbekende paden te betreden.

III. TREFDAG 2018

Op 22 november kwamen 250 sociaal-culturele professionals samen in Het Pand in Gent voor hét netwerkevenement van het jaar binnen de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk: de Trefdag 2018.

“Goede sprekers over actuele en prangende maatschappelijke thema’s. Fijn dat er overal ruimte was voor interactie en een verschil in werkvorm.”

(uit evaluatieformulier ‘Trefdag 2018’)

Net zoals de vorige editie kozen we 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 Scheffer – Zonder ‘wij’ werkt het niet
- > Evelyne Deceur, Josefiën Maes & Hanne Van Reusel – Buurtbeheer in Rabot
- > Ine Goovaerts – Een golf van verruwing? Populisme en de kwaliteit van het publieke debat
- > David Troch – Workshop slam poetry



- > Stijn Oosterlynck – Waarden en normen: een publiek debat
- > Rik Coolsaet – Perspectief in de wereldpolitiek
- > LABO vzw – Kritisch burgerschap in een gemediatiseerde wereld
- > Caro Bridts en Lieven De Pril – Spiegelgesprek over armoedebestrijding
- > Gaston Meskens – Globalisering en identiteit
- > Yasmien Naciri en Phara de Aguirre – Wij nemen het heft in handen
- > Marleen Temmerman, Bieke Purnelle & Nozizwe Dube – Debat: Het is nog niet ‘in de sacoche’
- > ‘Zwijgen is geen optie’ in gesprek met Pepijn Kennis
- > Tobias Leenaert – De wereld veranderen: tussen idealisme en pragmatiek
- > Nathalie Snauwaert – Commonstour
- > Kati Verstrepen & Rudi Roose – Mensenrechten, een haalbaar ideaal?
- > Filip De Rynck & Stef Steyaert – Een andere kijk op participatie en democratie
- > Marc Mestdagh – Ledenbinding: waar is die wonderlijm?
- > Erik Tamborijn – Van apathie naar beweging: drempels en versnellers voor draagvlak

De Trefdag werd feestelijk geopend door stand-upcomedian Erhan Demirci.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2

Organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn gestimuleerd om missie- en contextgedreven te werken.

Maatschappelijke trends en transitieën dagen het sociaal-cultureel werk fundamenteel uit. In deze snel veranderende tijd kunnen sociaal-culturele volwassenenorganisaties niet blijven stilstaan. Ze worden aangezet tot reflectie en verandering, samenwerking, het werken aan hun zichtbaarheid en het zoeken naar nieuwe vormen en middelen om hun missie te realiseren.

Socius wil sociaal-culturele volwassenenorganisaties toerusten om zich krachtig te ontwikkelen voor de toekomst. Daarvoor zijn, naast goed leiderschap, ook flexibiliteit en veranderingsvermogen van de organisatie nodig.

Samenwerking en netwerking zijn onontbeerlijk. Sociaal-culturele volwassenenorganisaties zijn al lang geen alleenspelers meer. De overheid en tal van (social)profitorganisaties zijn actief op hetzelfde terrein en delen soms dezelfde ambities. Dit biedt kansen om krachten te bundelen en samen te werken vanuit een gemeenschappelijk streven.

In onze gemediatiseerde samenleving staan sociaal-culturele volwassenenorganisaties voor de uitdaging werk te maken van hun zichtbaarheid. Ze moeten een draagvlak creëren door hun ambities en realisaties uit te dragen in de samenleving.

De financiële en economische crisis heeft impact op organisaties. Overheidsmiddelen komen onder druk te staan, publieke financiering wordt scherper onder de loep genomen, organisaties worden geresponsabiliseerd om hun inkomstenstromen te diversifiëren, enz. Sociaal-culturele volwassenenorganisaties verkennen daarom nieuwe organisatieformats, alternatieve juridische vormen en hebben verhoogde aandacht voor hun financiële werking. Dit stelt hen in staat middelen te verzamelen voor de realisatie van hun missie.

Socius ondersteunt sociaal-culturele volwassenenorganisaties om ze verder te laten uitgroeien tot krachtige organisaties voor een verbeelde toekomst.

1. INZETTEN OP BELEIDSPLANNING

Met de komst van het nieuwe decreet startte voor veel organisaties ook het proces richting een nieuw beleidsplan voor de periode 2021-2025. Professioneel en kwaliteitsvol beleid voeren in een organisatie vertrekt bij het werken met een degelijk en gedragen beleidsplan. Het opstellen van een beleidsplan is daarom voor elke organisatie van intrinsiek belang. Want kwaliteitsvol werken heeft alles te maken met goed weten wat je wilt, waarom je het wilt en hoe je het denkt te realiseren in de actuele maatschappelijke context.

Voor heel wat medewerkers en beleidsverantwoordelijken is het maken van een beleidsplan een nieuwe uitdaging. Zeker voor die organisaties die voor de eerste keer een subsidiedossier indienen. Met de **vorming ‘Beleidsplanning voor starters’** kregen de deelnemers niet alleen inzicht in het beleidsplanningsproces, maar we reikten hen ook tools aan om het proces in hun organisatie uit te rollen.

De ‘Toolbox beleidsplanning’ en bijhorende poster zijn praktische hulpmiddelen die organisaties op weg zetten bij het uitrollen van hun beleidsplanningsproces. Tijdens de **workshop ‘De Socius toolbox en beleidsplanningposter gebruiken’** toonden we sociaal-cultureel werkers hoe ze met de poster en toolbox aan de slag konden gaan.

Het voortgangsrapport 2017 vormde voor de organisaties uit de sector een eerste stap richting het nieuwe decreet. Door de overgangsbepalingen waren de vereisten voor het document enigszins anders dan voorheen. Het rapport moest niet enkel een terugblik op de realisaties van 2017 en een vooruitblik op 2018 bevatten, maar hoorde ook verder te kijken naar 2019 en 2020. Omdat wellicht weinig organisaties tot nog toe een dergelijke halftijdse evaluatie ondernamen, organiseerden we de **vorming ‘Opmaak van je (laatste) voortgangsrapport’**. De vorming werd drie keer georganiseerd, waarvan één sessie specifiek gericht was op Vormingplus-centra.

Via een maatschappelijke contextanalyse breng je die factoren en ontwikkelingen in kaart waar je best rekening mee houdt bij het opstellen van een beleidsplan en het ontwikkelen van toekomstige sociaal-culturele

praktijken. Om geen kansen te missen of onverwachte weerstanden op te roepen kunnen organisaties beter alle voor hen cruciale factoren en ontwikkelingen voor ogen houden. Tijdens de **workshop ‘Opmaak van een maatschappelijke contextanalyse’** leerden de deelnemers al doende diverse bronnen ontsluiten voor de opmaak van een analyse op maat van hun organisatie. De vorming werd twee keer georganiseerd. Naar aanleiding van de workshop lanceerden we ook de online tool context.socius.be. Deze site bevat een schat aan bruikbare informatie waaronder ook drie ‘toekomstkranten’ die Socius ontwikkelde in samenwerking met Pantopicon.

Interne en externe stakeholders zijn een zeer belangrijke bron bij het bepalen van de uitdagingen en doelen van organisaties. Zij kunnen aangeven wat hun aspiraties zijn en welke resultaten ze wensen. Zo vormen ze een fundament voor het draagvlak van organisaties bij de input en de uitvoering van hun beleidsplan. Tijdens de **vorming ‘Het betrekken van stakeholders bij het beleidsplanningsproces’** bekeken we hoe organisaties stakeholders en hun wensen kunnen leren kennen en hoe ze hen kunnen betrekken bij hun plannen. Ook diverse aspecten van stakeholdersmanagement kwamen aan bod. De vorming vond twee keer plaats.

Het formuleren van de missie en visie is een belangrijke stap in beleidsplanning. Aan de basis van de toekomstige werking van een organisatie moet immers een missie liggen die steunt op een gedragen visie. Tijdens de **workshop ‘Het formuleren van een missie en een visie’** bekeken we hoe organisaties tot de formulering van een missie en visie kunnen komen. We werkten daarbij met voorbeelden en oefeningen. Daarnaast gingen we na hoe missie én visie voortdurend van pas komen bij de verdere planning en uitvoering.

Het uitvoeren van een zelfevaluatie vormt een goede start voor een planmatig kwaliteitsbeleid. Ook het nieuwe decreet vereist dat organisaties een zelfevaluatie maken bij het begin van het beleidsplanningsproces voor de nieuwe beleidsperiode. De gegevens uit deze zelfevaluatie vormen een belangrijke input bij het formuleren van beleidsuitdagingen in het planningsproces. Tijdens de **vorming ‘Een zelfevaluatie van jouw organisatie maken’** leerden de deelnemers onder meer hoe ze een dergelijke evaluatie opzetten en de resultaten ervan inbrengen in hun beleidsplanningsproces.

In het kader van hun beleidsplanningsproces verzamelen organisaties een massa informatie. Analyseren is goed, maar uiteindelijk moeten ze ook tot een synthese komen, uitdagingen formuleren en prioriteiten vastleggen. De tweedaagse **vorming ‘Van gegevens tot uitdagingen’** wilde daarbij helpen. De eerste dag keken we welke gegevens organisaties nodig hebben om te komen tot beleidsuitdagingen en -opties voor de nieuwe beleidsperiode. Tijdens de tweede dag gingen de deelnemers aan de slag met de gegevens uit hun eigen organisatie. Zo kwamen ze tot de interpretatie van kansen, bedreigingen, sterktes, zwaktes, aspiraties en (gewenste) resultaten, en formuleerden ze beleidsuitdagingen.

“Het is dankzij de vormingen die we bij jullie volgen dat we weten hoe we het moeten aanpakken en dat we een positieve evaluatie van de visitatiecommissie hebben verkregen. Ik zou jullie vormingen zelfs willen aanraden bij andere organisaties die niet onder ons decreet vallen. Ook zij kunnen heel wat leren van jullie. Top!”
(uit evaluatieformulier vorming ‘Van gegevens tot uitdagingen’)

Binnen het beleidsplan vormen de operationele doelstellingen de concrete vertaling van de algemene of strategische doelstellingen. Ze vullen deze in en geven een antwoord op de vraag: “Wat moet de organisatie doen om het gewenste resultaat, geformuleerd in de strategische doelstelling, te bereiken?”. Tijdens de **vorming ‘Doelstellingen en indicatoren formuleren’** oefenden we de moeilijke omslag die organisaties moeten maken om van uitdagingen en beleidsopties te komen tot operationele doelstellingen en beleidskeuzes. De vorming werd twee keer op touw gezet.

II. COMMUNICATIE VERSTERKEN

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.

Met de **collegagroep ‘Communicatiemedewerkers’** reikt Socius een platform aan waarop communicatieprofessionals van gedachten kunnen wisselen en van elkaar leren. De vijf bijeenkomsten van de groep volgden doorgaans 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. In de namiddag namen de deelnemers het woord en gingen ze aan de slag met hun eigen vragen of die van hun collega's. Tijdens deze gedachtewisselingen werden kwesties verkend, cases besproken en oplossingen aangereikt. De groep kwam vier keer samen in 2018, de vijfde en laatste bijeenkomst werd door ziekte van de lesgever verschoven naar januari 2019.

In 2018 organiseerden Socius, FARO, Herita, De Ambrassade en Kortom opnieuw 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, scanbaar schrijven, mediabeleid en social media. Deelnemers aan het traject kregen de opdracht een communicatieplan op te stellen voor hun organisatie of voor een specifiek project. De opleiding werd afgesloten met een feedbackmoment waarop de deelnemers hun plan voorstelden.

Soms worden communicatiemedewerkers geconfronteerd met een uitdaging waarvan ze niet altijd weten of hun aanpak de juiste is. Of worstelen ze met een vraag waar ze niet onmiddellijk raad mee weten. Tijdens de tweede editie van **de Communicatiekliniek** presenteerden we acht handige tools die de deelnemers in hun praktijk kunnen gebruiken. In de namiddag voorzagen we acht gesprekstafels tijdens dewelke experts communicatievragen beantwoordden en tips & tricks aanreikten. De Communicatiekliniek was een initiatief van Bond Beter Leefmilieu, Cultuurconnect, De Ambrassade, FARO, Forum voor Amateurkunsten, Herita, Kunstenpunt, Publiq, Socius en VVC.

“Zeer interessante, gevarieerde en relevante workshops met experts ter zake. De kleine groepjes in plaats van plenaire sessies waren een goede keuze en zorgden voor een gebalanceerde interactie met de docent en in de groep.”

(uit evaluatieformulier ‘De Communicatiekliniek’)



Een effectief communicatiebeleid veronderstelt een geïntegreerde en integrale aanpak van de communicatie van je organisatie. Tijdens de **vorming ‘Communicatiebeleid en -strategie’** kregen de deelnemers een introductie op socialprofitcommunicatie en formuleerden we antwoorden op enkele belangrijke vragen die organisaties hebben met betrekking tot hun communicatiebeleid.

Tijdens crisissituaties is het voor organisaties stevast alle hens aan dek. Crises kunnen immers behoorlijk wat schade aanrichten. Met een goede voorbereiding kan je niet alleen heel wat averij vermijden, maar er zelfs sterker uitkomen. Snel en gepast reageren is dan wel van cruciaal belang. Met de **vorming ‘Crisiscommunicatie’** bereidden we deelnemers voor op het (communicatief) omgaan met crisismomenten in hun organisatie en reikten we inzichten en handvatten aan om mee aan de slag te gaan.

III. LERENDE LEIDINGGEVENDEN

Leidinggeven aan een team vergt inzichten en vaardigheden die je niet op de schoolbanken meekrijgt. Hoe maak je van een team een (h)echt team? Hoe motiveer je medewerkers? Hoe ga je om met weerstand tegen verandering of met conflicten? ... Socius zet in op de ondersteuning van sterke leidinggevende professionals.

In het **lerend netwerk voor leidinggevenden** kunnen deelnemers kennis en ervaringen uitwisselen en krijgen ze input en inspiratie van deskundigen. Op die manier komen ze tot nieuwe inzichten, handelingsperspectieven, werkwijzen of oplossingen. De deelnemers bepalen zelf rond welke thema's gewerkt wordt en de manier waarop dit gebeurt. Het lerend netwerk kwam in 2018 vier keer samen.

Hoewel ongemakkelijk, kunnen conflicten ook gezond zijn voor een team. Het is vaak de start voor een sterkere vorm van samenwerken. De rol van de leidinggevende is hierbij van cruciaal belang. Door het conflict op een goede manier te hanteren, kan het een groeikans worden voor de betrokken medewerkers of voor het hele team. Tijdens de **vorming ‘Bang voor conflict?’** reikten we onder meer een algemeen kader aan om naar conflicten te kijken en zorgden we voor ervaringsuitwisseling.

Als leidinggevende kun je je medewerkers op allerlei manieren aansturen. Je kan iets opdragen, je kan samen met je medewerkers een plan van aanpak uitwerken, maar je kan een taak ook delegeren. Het gaat er in feite om dat je je leiderschapstijl afstemt op de medewerker én op de situatie. Tijdens de **sessie ‘Situationeel leidinggeven’** stonden we niet alleen stil bij de theorie, maar aan de hand van een concrete casus konden de deelnemers tijdens de intervisie ook hun persoonlijke leervragen ten aanzien van hun manier van leidinggeven diepgaand uitspitten.

Coachend leidinggeven is een vaardigheid, maar vooral ook een attitude. De coachende leidinggevende begeleidt medewerkers om hun ambities en passies te verbinden met de doelen van de organisatie. Hij/zij stimuleert medewerkers om zich verder te ontwikkelen. Coachend leidinggeven betekent constant bezig zijn met overleggen, bijsturen, instructies geven, feedback geven én ontvangen, delegeren, enz. Tijdens de **vorming ‘Coachend leidinggeven’** gingen we onder andere in op de voorwaarden en basisvaardigheden voor een effectieve coachingrelatie.

Als reactie op onze complexe en snel veranderende omgeving zoeken organisaties naar **nieuwe organisatievormen**. Zelfsturing is er daar een van. Tijdens de vorming ‘Zelfsturing, iets voor jouw organisatie?’ brachten we geen theoretische kaders of modellen. Wel verhalen uit de praktijk. EVA vzw, Vormingplus Antwerpen, Netwerk Bewust Verbruiken en Vormingplus Oost-Brabant waren bereid hun ervaringen op dit vlak te delen. In de namiddag kregen de deelnemers de kans verder te reflecteren op de materie.

IV. STERKE ORGANISATIES

Sociaal-culturele praktijken floreren in sterke organisaties met goede leidinggevenden en een goed bestuur. Daarom helpen we organisaties bij de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid, het

maatschappelijk innoveren, hun interne processen en het voeren van een kwaliteitsbeleid.

Met het **project ‘Inzetten op een divers personeelsbeleid’** zorgden we ervoor dat organisaties advies op maat kregen bij de aanpak en uitwerking van hun sollicitatieprocedure voor vaste en freelance medewerkers. We selecteerden drie consultants die de deelnemende organisaties konden inschakelen, waarbij Socius tot 2/3 van de kostprijs op zich nam. Samen met Socius stapten negen organisaties uit de sector in het traject. Vijf ronden het traject af in 2018, voor 4 organisaties is dat nog niet het geval. Met de consultants zelf werden 3 overlegmomenten georganiseerd.

Op vraag van de coördinatoren werd de **collegagroep ‘Diversiteit’** voor de Vormingplus-centra nieuw leven ingeblazen. Socius maakte het mogelijk dat de medewerkers samenkwamen, ervaringen uitwisselden, inzichten deelden en van elkaar leerden. De groep kwam twee keer samen in 2018.

Een vrijwilligersbeleid voeren betekent dat je op een bewuste, professionele en vanuit een geëxpliciteerde visie beleid voert. Zowel over de plaats en de positie van vrijwilligers in jouw organisatie, als over de bijdrage die vrijwilligers kunnen leveren aan de missie. Tijdens de **vorming ‘Vrijwilligersbeleid’** was er voldoende ruimte voor de deelnemers om ervaringen te delen over hun vrijwilligersbeleid.

Via **innovatielabs** geven we sociaal-cultureel werkers tijd en ruimte om hun idee voor een innoverende sociaal-culturele praktijk concreet uit te werken tot op het niveau van een businessplan. Gespreid over drie dagen wordt doel- en resultaatgericht geëxperimenteerd en verkend. Hoe verder het lab vordert, hoe concreter het businessplan wordt. Als iedereen een plan heeft geformuleerd, houdt de groep op te bestaan. In 2018 organiseerden we twee innovatielabs.

In het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk lijkt de mogelijkheid open gelaten om met een andere organisatievorm dan een vzw een subsidiëring en erkenning te krijgen. Tijdens de **vorming ‘Coöperaties in sociaal-cultureel werk’** exploreerden we wat een ‘coöperatieve vennootschap met sociaal oogmerk’ voor organisaties zou kunnen betekenen op organisatorisch, zakelijk en inhoudelijk vlak. Tijdens de vorming werden onder meer 4 coöperatieve organisaties gezocht: Switch, Content, Core en het Wereldcafé.

V. EUROPEES AAN DE SLAG

Organisaties kunnen dezelfde doelen en ambities delen. Door zich onderling te verbinden, kunnen krachtige partnerschappen ontstaan. 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.

Tijdens een **infosessie** lichtten we de subsidieprogramma’s **‘Creatief Europa’** en **‘Europa voor de burger’** toe. ‘Creatief Europa’ is een programma dat culturele en creatieve samenwerking in Europa stimuleert. 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 bevorderen. De informatie werd verstrekt door Gudrun Heymans (‘Creatief Europa’) en Jill Everaert (‘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 strategische partnerschappen en staat open voor projecten van organisaties uit de niet-formele en informele educatie. Tijdens een **infosessie** onder begeleiding van Renilde Reynders (agentschap EPOS) konden de deelnemers kennisnemen van de mogelijkheden die het programma biedt.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4

Sector en overheden zijn ondersteund in het ontwikkelen en implementeren van nieuwe beleidskaders.

Op 7 juli 2017 bekrachtigde de Vlaamse regering een nieuw decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk. In de algemene toelichting omschrijft de decreetgever het sociaal-cultureel volwassenenwerk als een belangrijk onderdeel van een democratische samenleving. De nieuwe wetgeving moet het sociaal-cultureel volwassenenwerk *“de mogelijkheid bieden om soepeler in te spelen op de maatschappelijke uitdagingen van de hedendaagse samenleving, wil de intrinsieke waarde van het sociaal-cultureel volwassenenwerk koesteren en de veelzijdigheid en de dynamiek van het sociaal-cultureel volwassenenwerk versterken. Dit moet bijdragen tot een sterkere zichtbaarheid en profilering van de sector.”*. Het nieuwe decreet stelt organisaties en de sector voor uitdagingen. Als steunpunt willen we ondersteuning bieden aan organisaties en het werkveld om zich te aligneren op het nieuwe decreet.

Onder invloed van de Vlaamse decentralisatiepolitiek maken lokale overheden vanaf de jaren negentig in toenemende mate werk van een cultuurbeleid. Een beleid dat ook ondersteuning van het sociaal-cultureel werk behelst. Vijftientig jaar later zijn zowel de lokale overheden als het werkveld sterk veranderd. Lokale overheden worden steeds belangrijker voor het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Bij die overheden groeit ook het besef dat ze voor de aanpak van deze uitdagingen best een partnerschap aangaan met de burgermaatschappij. Lokale overheden zoeken naar vitale coalities met die burgermaatschappij waarvan het sociaal-cultureel werk een belangrijk onderdeel vormt.

I. SPOREN NAAR EEN NIEUW DECREET

In 2017 gaf de Vlaamse regering haar definitieve goedkeuring aan het nieuwe decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Socius voorziet een uitgebreid vormingsaanbod om organisaties te ondersteunen zodat ze zich kunnen aligneren op het nieuwe beleidskader.

INFORMATIE OP MAAT

Als algemene inleiding en in het kader van de voorbereiding van de taak waarvoor ze stonden, organiseerden we twee **infosessies voor visitatoren** waarbij we de focus legden op de verschillen tussen het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk van 2003 en de nieuwe regelgeving van 2017.

Het nieuwe decreet biedt ook kansen voor **organisaties die tot de sector willen toetreden**. Socius en De Federatie sociaal-cultureel werk sloegen daarom de handen in elkaar om tijdens drie **infosessies** organisaties met deze ambitie te informeren over de nieuwe regelgeving. Tijdens de bijeenkomsten ontrafelden we de krachtlijnen van het decreet, stonden we stil bij enkele essentiële begrippen en boden we kapstokken aan waarmee de deelnemers de beoordeling van hun werking en plannen vooraf goed konden inschatten.

“Ik zie wel mogelijkheden om onze werking te plaatsen binnen het nieuwe decreet. Eerste stap is nu een overleg met de Raad van Bestuur en het team over deze opportuniteit. Daarna, bij positief onthaal, de vertaalslag van ons beleid, onze werking en activiteiten naar de criteria van het nieuwe decreet om een goed onderbouwd dossier in te dienen.”
(uit evaluatieformulier ‘Infosessie voor instromers nieuwe decreet’)

Met het nieuwe decreet kunnen sociaal-culturele volwassenenorganisaties of -initiatieven sinds 2018 jaarlijks een subsidie aanvragen voor bovenlokale sociaal-culturele projecten. De eerste projectoproep bakende af op sociaal-culturele projecten die zich richten op de laboratoriumrol. Hiermee krijgen erkende én niet-erkende organisaties de kans om vernieuwing en dynamiek in de samenleving teweeg te brengen op een schaal die de gemeentegrenzen overschrijdt. Socius organiseerde samen met het Departement Cultuur, Jeugd en Media een **informatiesessie over deze projectregeling**.

KLAAR VOOR EEN NIEUW BELEIDSKADER

Met de tweedaagse **spoedcursus ‘Het nieuwe decreet’** zetten we organisaties uit de sector op het spoor van het nieuwe beleidskader. De eerste dag verstrekten we diepgaande informatie over de visie en inhoud van het decreet en de belangrijkste technische elementen. De tweede dag werden de deelnemers in kleinere groepen verdeeld en verdiepten we ons in vier deelaspecten van de nieuwe regelgeving: rollen en functies, impactgedreven werken, het zakelijk plan en werken met gegevens. De cursus werd in 2017 twee keer aangeboden, en in 2018 voor een derde keer georganiseerd.

Het nieuwe decreet stapt af van werksoorten. Voortaan moeten organisaties drie sociaal-culturele rollen opnemen in de samenleving: de verbindende rol, de kritische rol en de laboratoriumrol. Ook mogen ze zelf vrij kiezen op welke functies zij willen inzetten om hun visie en missie te realiseren. Dit betekent dat ze een weloverwogen keuze moeten maken voor minstens twee van de vier sociaal-culturele functies: de leerfunctie, de gemeenschapsvormende functie, de bewegingsfunctie en de cultuurfunctie. Met de vorming **‘Rollen, functies en functiemix’** boden we de deelnemers inzicht in deze begrippen en daagden we ze uit om hun eigen functies, rollen en functiemix te versterken. De vorming werd twee keer georganiseerd.

“Wat voorheen eerder aanvoelde als iets wat ons opgelegd werd, ervaar ik nu als een instrument dat me anders laat kijken naar mijn werk en dat me nieuwe mogelijkheden biedt.”

(uit evaluatieformulier vorming ‘Rollen, functies en functiemix’)

Het nieuwe decreet bevat twee parallel opgebouwde reeksen van beoordelingselementen, telkens opgesplitst in een inhoudelijk en een zakelijk deel. De ene reeks elementen is geldig voor de ‘landelijke organisaties’, de andere voor de ‘regionale organisaties’. Het uitvoeringsbesluit concretiseert de beoordelingselementen verder in beoordelings- en evaluatiecriteria. Alles samen vormt dit de kern van het nieuwe kwaliteitsbeoordelingskader. Met de **vorming ‘De decretale beoordelingselementen en -criteria’** gingen we dieper in op deze materie en leerden we organisaties de vertaalslag te maken naar hun eigen beleidsplanningsproces. We boden de vorming twee keer aan.

Letterlijk staat ‘impactgedreven plannen, werken en evalueren’ niet in het nieuwe decreet. Maar de filosofie achter de nieuwe regelgeving is ervan doordrongen. Beoordelings- en evaluatiecriteria stimuleren organisaties om hun beleidsplan vanuit een impactgedreven perspectief te ontwikkelen. Dat laat ze toe om context, doelstellingen, input, activiteiten, output, outcome en impact vooraf op een expliciete, logische en verantwoorde wijze met elkaar te verbinden. Daarnaast helpt het ze om systematisch gegevens te verzamelen en daarover samenhangend te rapporteren. Tijdens de **vorming ‘Impactgedreven werken’** – die we driemaal organiseerden – zochten we uit hoe organisaties meer impactgedreven aan de slag konden gaan.

Sociaal-culturele organisaties met een werking in een specifieke regio krijgen met het nieuwe decreet een duidelijke opdracht mee. De **vorming ‘Regiospecifiek werken’** zette vier vraagstukken centraal: hoe kunnen organisaties relevant zijn voor hun regio? Hoe kunnen ze werken aan de uitstraling in de hele regio? Hoe kunnen ze zich afstemmen op de specifieke culturele en maatschappelijke context van de regio? En hoe kunnen ze complementair zijn aan andere spelers?

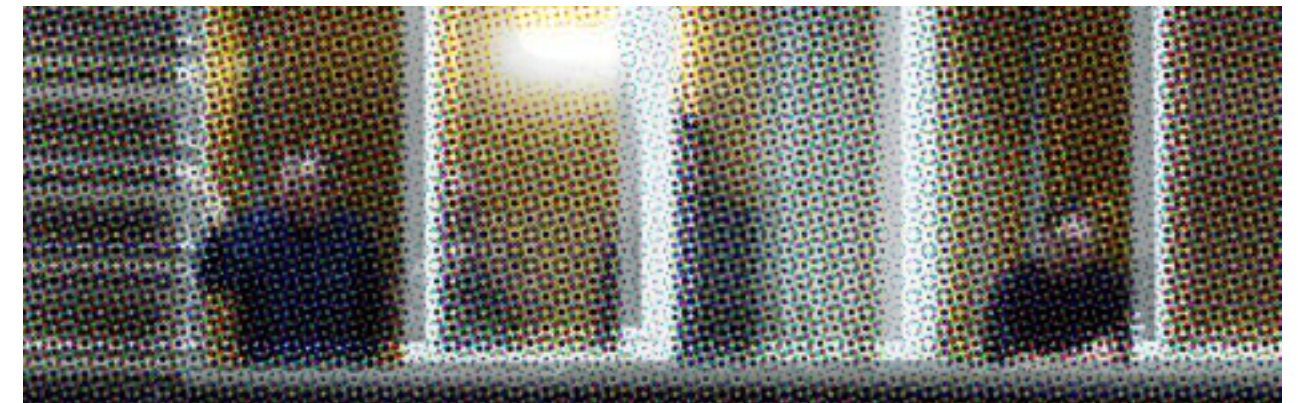
WERK MAKEN VAN EEN ZAKELIJK PLAN

Het zakelijk beleid van organisaties zal in de toekomst beoordeeld worden op zijn samenhang met het inhoudelijk beleid van de organisatie. De twee moeten dus op elkaar afgestemd worden. Dat proces van afstemmen verloopt op zijn best als tijdens het hele beleidsplanningsproces op gezette tijden wordt nagedacht over de zakelijke gevolgen van mogelijke keuzes en over de mogelijkheden die het gevolg kunnen zijn van zakelijke opportuniteiten. Tijdens de **vorming ‘Het zakelijk plan: de samenhang met het inhoudelijk plan’** gingen we onder meer aan de slag met Radar, een tool die we ontwikkelden om dit proces te ondersteunen (zie pagina 75). De vorming werd vijf keer georganiseerd.

In het nieuwe decreet krijgt het zakelijke aspect van het beleidsplan heel wat aandacht bij de evaluatie en de beoordeling. Zo moeten organisaties de financiële consequenties en effecten van beleidsmatige beslissingen kunnen inschatten. Een degelijk en transparant financieel beleid is dus onontbeerlijk. De **vorming ‘Het zakelijk plan: de inzet van financiële middelen’** stond stil bij het belang van het verzamelen en interpreteren van financiële gegevens in functie van keuzes die de organisatie financieel gezond moeten houden en de toekomst van de organisatie moeten waarborgen. Organisaties konden drie keer bij Socius terecht voor deze vorming.

Het voeren van een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid omvat ook de vraag hoe organisaties mensen zullen inzetten. Dat kan gaan over vaste medewerkers, over freelancers en vrijwilligers. Tijdens de **vorming ‘Het zakelijk plan: de inzet van medewerkers’** werkten we rond vragen als: hoe ga je mensen verlonen? Welke groeipaden kan je ze bieden? Hoe werk je best aan de professionaliteit of de kwaliteit van de prestaties? Hoe ga je de competenties versterken? Hoe verdeel je verantwoordelijkheden? Hoe ga je om met aanwerving of met de leeftijdspiramide? We boden de vorming tweemaal aan.

Een aspect van het uit te werken geïntegreerd kwaliteits- en meerjarenbeleid is ‘goed bestuur’. Een aspect dat ook een belangrijk criterium zal zijn voor de kwaliteitsbeoordeling van organisaties. Tijdens de **vorming ‘Het zakelijk plan: principes van goed bestuur’** – die we twee keer organiseerden – kwamen de principes van goed bestuur aan bod en ook de manier waarop het nieuwe decreet deze afbakent. Verder toonden we de deelnemers hoe ze een zelfevaluatie konden uitvoeren om zicht te krijgen op de situatie in hun organisatie. De resultaten van deze evaluatie konden ze aanwenden om op korte en lange termijn verbeterpunten te realiseren om zo tot een ‘uitmuntend bestuur’ te komen.



II. INZETTEN OP VITALE COALITIES

Het lokale beleidsniveau neemt in belang toe. Daarmee start ook de zoektocht naar een hernieuwde relatie tussen lokale overheden en de burgermaatschappij. Als onderdeel van de bredere burgersamenleving heeft ook het sociaal-cultureel werk hier alle belang bij. Socius wil in dit proces alle betrokken spelers bouwstenen en inspiratie aanreiken.

Met de **leesgroep ‘Op zoek naar vitale coalities tussen burgerinitiatieven en lokale overheden’** gingen we op zoek naar hoe burgers, burgerinitiatieven, het sociaal-cultureel werk en lokale overheden in interactie kunnen gaan en samen vitale coalities kunnen smeden. Geen zoektocht naar tips en tricks, maar het samen verkennen van visies, het in kaart brengen van uitdagingen en kwesties en het opsporen van bouwstenen om hiermee om te gaan. Je komt meer te weten over de leesgroep op pagina 53 van dit voortgangsrapport.

FOCUS

LEESGROEP 'OP ZOEK NAAR VITALE COALITIES TUSSEN BURGERINITIATIEVEN EN LOKALE OVERHEDEN'

Het voorbije jaar zette Socius in op een leesgroep: 'Op zoek naar vitale coalities tussen burgerinitiatieven en lokale overheden'. Tijdens deze leesgroep gingen we met een vijftiental sociaal-cultureel werkers en lokale ambtenaren op zoek naar hoe burgers, burgerinitiatieven en lokale overheden in interactie kunnen gaan om samen vitale coalities te smeden. We zochten bouwstenen én inspiratie om hiermee aan de slag te gaan.

Emilie Van Daele

I. HET BREDERE VERHAAL

Het is al lang geen geheim meer: het aantal burgerinitiatieven neemt gestaag toe. Ook recente studies bevestigen dat burgercollectieven groeien en dat zij belangrijke nieuwe spelers zijn binnen de civiele samenleving (KBS). Burgers zijn bereid om hun toekomst en die van anderen in handen te nemen en antwoorden te geven op allerlei maatschappelijke – economische, ecologische en sociale – vraagstukken. Op diverse domeinen (wonen, energie, voedsel, ruimte, zorg, ...) ondernemen burgers actie. Soms in samenwerking met overheden maar zeer vaak zonder, onafhankelijk van en soms ook tegen die overheid.

Burgerinitiatieven worden met andere woorden steeds belangrijkere spelers in het maatschappelijk middenveld en dagen de verhoudingen binnen dat middenveld ook uit. Veel organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben dat al langer begrepen en zoeken naar de rol die zij kunnen spelen om burgerinitiatieven te stimuleren en

ondersteunen. Vaak zijn sociaal-culturele organisaties ook verbonden of verknoot met deze burgerinitiatieven: op veel plaatsen ondersteunen ze burgers of helpen ze het initiatief zelfs mee trekken. Ze zijn met andere woorden 'onzichtbaar' aanwezig (Elke Plovie).

Ook overheden zijn in transitie. Steeds meer groeit het besef dat zij niet altijd in staat zijn om samenlevingskwesties alleen aan te pakken en dat nieuwe allianties met de burgersamenleving nodig zijn. Tegelijkertijd neemt het lokale beleidsniveau in belang toe. Lokale overheden zijn zoekende en proberen zich steeds meer te richten op datgene waar burgers mee bezig zijn. Ze zoeken naar nieuwe manieren om de vinger aan de pols te houden van wat burgers bezighoudt en zoeken naar voorwaarden en modellen om burgerinitiatieven en -collectieven te ondersteunen. Hoe creëer je contexten waarbinnen burgerinitiatieven kunnen gedijen en zich ontwikkelen? Verschillende kwesties komen bij deze vraag naar boven: moeten we alle initiatieven op dezelfde

manier behandelen of gaan we voor maatwerk? Wat doen we met kritische stemmen? Wat met representativiteit en het algemeen belang? En wat vraagt zo'n nieuwe manier van werken dan van een overheid, van haar bestuurders en ambtenaren? Hoog tijd dus voor een verdiepende zoektocht naar deze hernieuwde relatie tussen lokale overheden en de burgermaatschappij.

“Burgers zijn bereid om hun toekomst en die van anderen in handen te nemen en antwoorden te geven op allerlei maatschappelijke vraagstukken.”

HET TRAJECT VAN SOCIUS

Als onderdeel van de bredere burgersamenleving heeft het sociaal-cultureel werk alle belang bij het herdenken van deze relatie. In dit proces wil Socius alle betrokken spelers bouwstenen en inspiratie aanreiken. Zo biedt Socius al enkele jaren vorming en input rond de vraag hoe organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk burgerinitiatieven kunnen stimuleren en ondersteunen en wat hun rol daarbij precies is of kan zijn. Zo organiseerde het steunpunt in 2018 de workshop ‘Burgerinitiatief initiëren en ondersteunen’. Ook ontwierp Socius samen met V+ Kempen een tool voor sociaal-culturele professionals die burgerinitiatieven willen initiëren. In 2019 stellen we deze tool verder op punt en starten we het traject ‘Werken met burgers’.

Maar ook in de zoektocht naar de nieuwe relatie tussen lokale overheden en de burgermaatschappij ondernamen we al verschillende initiatieven. Zo verscheen in 2017 het artikel ‘Lokaal vrijetijdsbeleid tussen straat en staat’ dat inzoomt op de vraag hoe we een sterke wisselwerking tussen het lokaal beleid en het sociaal-culturele veld kunnen creëren. Verder organiseerde Socius in de zomer van 2017 een vierdaagse leerreis naar Nederland. We bezochten burgerinitiatieven die in wisselwerking met lokale overheden ontstonden en gingen in gesprek met initiatiefnemers, ambtenaren en bestuurders. We verdiepten ons in de Nederlandse bestuurlijke context en kregen zicht op de succesfactoren en struikelblokken van lokale burgerschapspraktijken. De ervaringen uit Nederland leerden ons dat we nood hadden aan verdieping om zo de vertaalslag naar Vlaanderen te kunnen maken.

Het was tijd voor een leesgroep.

II. DE LEESGROEP

De leesgroep richtte zich op sociaal-cultureel werkers en lokale ambtenaren die samen wilden nadenken over vitale coalities tussen burgerinitiatieven en de lokale overheid. Hoe kunnen burgerinitiatieven, het middenveld en steden en gemeenten beter op elkaar inspelen? Hoe verhoudt deze nieuwe ‘doe-democratie’ zich ten opzichte van de representatieve democratie? Wat zijn mogelijke modellen en contexten waarbinnen burgerinitiatieven zich kunnen ontwikkelen? Wat betekent zo'n vitale coalitie voor de rol van de gemeentelijke ambtenaar, de rol van de sociaal-cultureel werker en die van het gemeentebestuur en de gemeenteraad? En wat betekent het voor de burger zelf? De leesgroep bracht kwesties en uitdagingen in kaart. Ook gingen we op zoek naar visies en bouwstenen.

“In Nederland is de verschuiving naar het lokale beleidsniveau en de zoektocht naar een verhouding tussen de lokale overheid en burgerinitiatieven al langer bezig.”

DE READER

Tijdens de leesgroep lieten we ons inspireren door een veelheid aan teksten: *Montessori-democratie: Spanningen tussen burgerparticipatie en de lokale politiek*, *Burgerparticipatie in Vlaamse steden: Naar een innoverend participatiebeleid*, *Ruimte voor zelforganisatie: Implicaties voor gemeenten*, *Leren door doen: Overheidsparticipatie in een energieke samenleving*, *BuitensteBinnen: Hoe gemeenten veranderen in samenspel met inwoners, ...* De meeste teksten zijn onderzoeken. Veel van deze onderzoeken gebeuren in opdracht van de Nederlandse of de Vlaamse overheid. In Nederland is de verschuiving naar het lokale beleidsniveau en de zoektocht naar een verhouding tussen de lokale overheid en burgerinitiatieven al langer bezig. De situatie in Vlaanderen is heel anders, maar de teksten uit Nederland boden inspiratie en maakten mogelijke valkuilen zichtbaar.

Bij inschrijving ontving iedere deelnemer de

reader en een leeswijzer. De teksten werden op voorhand gelezen en tijdens de bijeenkomsten gingen we in op de analyses en visies en verkenden we samen de mogelijkheden van de aangereikte pistes.

BIJEENKOMST: DAG 1

De eerste dag gingen we in op de relatie tussen burgerparticipatie en de lokale politiek. De opkomst van burgerinitiatieven en de intentie zich daarop te verhouden, heeft invloed op de representatieve democratie. In hoeverre is er sprake van interactie, spanning en conflict? En hoe gaan de betrokkenen (burgerinitiatieven, gevestigd middenveld, politiek en ambtenarij) hiermee om? We stelden ons tijdens de leesgroep ook steeds expliciet de vraag wat dit betekent voor ‘gevestigde’ organisaties uit het maatschappelijk middenveld.

Centraal stond de tekst *Montessori-Democratie: Spanningen tussen burgerparticipatie en de lokale politiek*. Deze tekst werd aangevuld met twee korte artikels van Movisie over het vliegwieltje van de doe-democratie en met een kort hoofdstuk uit het essay *Leren door doen*. Verder raadpleegden we *Het begint bij de burger* om verschillende dilemma's op te lijsten die je kan tegenkomen bij het ondersteunen van initiatieven van burgers.

Tijdens het gesprek stond vooral het vraagstuk van de **representativiteit** centraal. Moeten burgerinitiatieven representatief zijn? De meningen waren verdeeld, maar genuanceerd. Burgerinitiatieven moeten niet altijd representatief zijn. Belangrijker is ervoor te zorgen dat we steeds de verschillende perspectieven op een kwestie of vraagstuk rond de tafel krijgen. Stel: een actiegroep wil veiliger verkeer rondom een school. Zorg dan dat je niet alleen de ouders – hoe representatief ze ook mogen zijn – rond de tafel krijgt, maar ook de lokale handelaars, buurtbewoners, kinderen, leerkrachten en al wie mogelijk een ander perspectief op de zaak kan hebben. Een andere reden om de representativiteit van burgerinitiatieven in vraag te stellen, is dat ze vaak de voorhoede representeren: het zijn de aanjagers van de samenleving die alternatieve oplossingen uitproberen voor complexe samenlevingsvraagstukken.

Daar waar burgerinitiatieven raken aan het publieke domein en impact hebben op veel andere mensen, daar moet de **representatieve democratie** uiteindelijk wel haar verantwoordelijkheid nemen wanneer het misloopt. De gemeenteraad als reservecircuit: als het misgaat of wanneer een burgerinitiatief de meningen zwaar dreigt te verdelen, kan de gemeenteraad als representatief orgaan de knoop

doorhakken. Verder zou een gemeente ook ondersteuning kunnen bieden aan burgerinitiatieven om hun representativiteit en draagvlak af te toetsen.

BIJEENKOMST: DAG 2

Tijdens de tweede dag gingen we op zoek naar mogelijke antwoorden op de vraag hoe zo'n nieuwe relatie tussen de burgermaatschappij en de lokale overheid eruit zou kunnen zien. Hoe kan de lokale overheid ruimte geven aan burgerinitiatieven? Hoe kunnen vitale coalities gesmeed worden? We gingen op zoek naar modellen en prototypes voor deze vitale coalities en bekeken wat de implicatie en betekenis is voor de beleidspraktijk. En wat dit naast de rol van de overheid betekent voor de rol van het ‘gevestigde’ middenveld?

Centraal stond de tekst *Burgerparticipatie in Vlaamse steden: Naar een innoverend participatiebeleid* van Filip De Rynck en Karolien Dezeure. Deze tekst vulden we aan met twee hoofdstukken uit *Loslaten in vertrouwen*, waarin verschillende rollen voor de overheid worden verkend, en twee hoofdstukken uit *Ruimte voor zelforganisatie*, waarin de condities voor burgerinitiatieven worden geschetst en wat dit betekent voor de beleidspraktijk.

Geïnspireerd door het tekstmateriaal gingen we dieper in op verschillende kwesties. Een van deze kwesties ging over het **begrip ‘participatie’** en over de omkering ervan: we moeten niet meer nadenken over hoe we de burgers meer bij de overheid laten participeren, maar eerder over hoe we de overheid meer laten participeren aan projecten waar burgers mee bezig zijn. Of nog een stap verder: we laten het spreken over ‘participatie’ helemaal achterwege. Een samenleving is sowieso vitaal: er worden allerlei dingen in ondernomen, er worden dingen geproduceerd, gecreëerd en gecocreatieerd. De overheid hoeft dat niet per se extra te stimuleren, maar moet zich wel op deze vitale samenleving verbinden. Cocreatie heeft dus niet noodzakelijk een overheid nodig. De overheid kan het initiatief tot cocreatie nemen, maar ook andere partners kunnen dit doen.

Op basis van deze reflecties werkte de groep een ideaaltypisch model uit over hoe een lokale overheid zich zou kunnen organiseren om zich meer op deze vitale samenleving te richten. Er werd vooral nagedacht over de rol en de competenties van lokale ambtenaren. **Vier profielen** kwamen ter sprake. In de eerste plaats heb je nood aan frontlijnwerkers die aanwezig zijn in de leefwereld van burgers en die signalen van de burgers opvangen, terugkoppelen naar het bestuur en er iets mee doen. Daarnaast heb

je deskundigen nodig in specifieke domeinen (zoals bijvoorbeeld mobiliteit of landbouw) én meer generalistische procesbegeleiders die over specialisaties heen burgers en ambtenaren weten te verbinden. Tot slot heb je nood aan ambtenaren op een meer strategisch niveau die op alle gemeentelijke lagen een participatieve houding kunnen helpen ontwikkelen en die zorgen voor een participatief beleid – en alles wat daarmee samenhangt.

BIJEENKOMST: DAG 3

Tijdens de derde dag gingen we de ‘praktische tour’ op en bogen we ons over de vraag wat de **implicaties** zijn voor de professionalisering en de organisatie van zowel de lokale overheid als organisaties uit de burgermaatschappij. We lazen teksten waarin goede praktijken, tools en hefboomen aan bod kwamen en toetsen dit materiaal aan de praktijken en de professionele context van de deelnemers zelf.

WERKVORM

Verdieping, analyse en inzichten

De keuze voor een leesgroep werd bepaald door verschillende redenen. We hadden al heel wat burgerpraktijken in kaart gebracht en een leerreis naar Nederland ondernomen. Het was dus tijd om het onderzoek en de analyses in kaart te brengen. Tijdens het samenstellen van de reader werd duidelijk dat er een veelheid aan tekstmateriaal beschikbaar was en dat we keuzes moesten maken. De leesgroep zelf liet echter toe om op relatief korte tijd veel te verwerken en verdiepend aan de slag te gaan.

Bovendien trekt een leesgroep mensen aan die op zoek zijn naar verdieping. Hun engagement om veel teksten te lezen was groot. Vaak brachten zij vanuit hun eigen ervaring en expertise nog extra tekstmateriaal aan. Op korte tijd verzamelden we dus heel wat inzichten en beschikten we over een gemeenschappelijke taal om over verschillende kwesties te discussiëren en ideeën uit te wisselen.

Zoekend proces

Een leesgroep kan je op verschillende manieren organiseren. Wij kozen ervoor om alle teksten onmiddellijk ter beschikking te stellen en de verwachting mee te geven dat de teksten op voorhand gelezen moesten zijn. Dat was een behoorlijke drempel, maar had als voordeel dat iedereen al van bij de eerste bijeenkomst betrokken was op zeer specifieke kwesties én dat we over een gemeenschappelijke taal beschikten om samen te discussiëren.

De aanpak verschilde echter van bijeenkomst tot bijeenkomst. Daar waar we tijdens de eerste bijeenkomst nog te veel vasthielden aan de structuur van de teksten – wat de inhoudelijke discussies soms moeilijk maakte – werd er tijdens de tweede bijeenkomst veel meer gewerkt rond de kwesties die deelnemers zelf wilden bespreken. De inhoud van de teksten kwam eerder impliciet aan bod. Tijdens de laatste bijeenkomst werkten we dan weer met praktijkverhalen en reflectieoefeningen om zo de oogst van de gelezen teksten te kunnen toepassen.

“Een leesgroep trekt mensen aan die op zoek zijn naar verdieping.”

III. TOEKOMSTIGE PISTES ...

Terugblikkend op 2018 kunnen we stellen dat we heel wat expertise, inzichten én netwerken verzamelden rond burgerinitiatieven en de relatie van deze initiatieven met lokale overheden. In 2018 vonden ook de lokale verkiezingen plaats waar thema’s zoals burgerparticipatie deel uitmaakten van verschillende partijprogramma’s. In januari 2019 zijn er dan ook heel wat nieuwe bestuursploegen van start gegaan die werk willen maken van deze vitale coalities tussen burgers en de overheid.

Vanuit Socius willen we onze expertise dan ook borgen en delen met een grotere groep geïnteresseerden en belanghebbenden. In 2019 zal een discussiepaper verschijnen met onze ‘leassons learned’. We hopen hiermee inspiratie te bieden en de discussie wat betreft het belang van vitale coalities tussen burgerinitiatieven en lokale overheden verder aan te wakkeren. Verder plannen we in 2019 een inspiratiedag voor schepenen en ambtenaren van lokale overheden: een dag die de verbeelding prikkelt en die ons doet nadenken over hoe een overheid die burgerinitiatieven stimuleert en ondersteunt eruit zou zien.

Emilie Van Daele



VRAAGGESTUURDE WERKING

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.

I. 84 INITIATIEVEN

Organisaties die een beroep willen doen op onze vraaggestuurde werking, nemen contact met ons op. Binnengekomen vragen worden telkens besproken en bekeken in verhouding 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 mogelijk door.

In 2018 ontvingen we in het totaal 155 vragen van binnen en buiten de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Op 60 vragen gingen we om verschillende redenen niet in. Van de 95 vragen die we positief beantwoordden, resulteerden er uiteindelijk 84 in een ondersteuning¹.

II. MEERWAARDE

We gingen tijdens de vorige beleidsperiode van start met onze vraaggestuurde werking en 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.

III. VISITATIES EN NIEUWE DECREET

19 van de 84 vraaggestuurde ondersteuning die we verleenden, kaderden in het proces dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties doorlopen richting nieuwe decreet of waren een rechtstreeks gevolg van de visitaties in de sector.

Organisaties wiens visitatie in een negatieve eindbeoordeling resulteerde, kunnen bij Socius terecht voor een meerdaags remediëringstraject. Zes organisaties startten een dergelijk traject op in 2018. Deze ondersteuning maakt echter geen deel uit van onze vraaggestuurde werking.

¹ Je vindt meer cijfermateriaal over onze vraaggestuurde werking op pagina 89.

BREEDBEELD

BREEDBEELD **EUROPESE SUBSIDIEPROGRAMMA'S OP MAAT VAN HET SCVW**



Duurzaamheid, vrede, een rechtvaardig financieel beleid, mensenrechten, migratie, vluchtelingen- en asielbeleid, racisme, eerlijke landbouw en wereldhandel, armoede, vrijhandelsakkoorden, Noord-Zuidrelaties en samenwerking, ... Het zijn allemaal thema's die een aanpak vragen die de Vlaamse context overstijgt. Sociaal-culturele organisaties zoeken in het buitenland naar geschikte partners die rond hun thema's en doelgroepen werken en werken met hen samen om meer impact te realiseren.

Ronny Leenknecht

Daarnaast engageren sociaal-culturele volwassenenorganisaties zich ook in internationale en Europese samenwerkingen en uitwisselingen vanuit hun rol als middenveldactor. Dit blijkt zowel uit de resultaten van hun deelname aan Europese subsidieprogramma's als uit de beleidsplannen en voortgangsrapporten die ze de afgelopen jaren publiceerden. Ze werken internationaal samen vanuit hun eigen missie en visie: het streven naar een solidaire en warme samenleving én naar een verhoogde participatie aan het maatschappelijk en cultureel leven. Ze erkennen het belang van niet-formele en informele leeromgevingen, werken aan een groeiend ecologisch bewustzijn en sociale innovatie en willen bovendien de stem van iedereen in het debat laten horen. Waarvoor ze ijveren: een economie op mensenmaat, duurzaamheid en de veerkracht van lokale gemeenschappen. Ze versterken mensen in hun kracht en competenties. Hun doel? De dominante economische logica van de Europese Unie bijsturen.

Europese subsidieprogramma's komen qua vorm en vereisten soms wat onwennig over voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties. Maar de thema's en doelgroepen die in de focus van het Europees beleid staan, zijn dat zeker niet. Die sluiten zelfs naadloos aan bij de doelstellingen van de sector. Zo zijn 'sociale inclusie' en het bereiken van 'moeilijke doelgroepen' als prioriteit ingebed in de volgende generatie Europese subsidieprogramma's die eraan komen vanaf 2021. Bovendien zegt ook het decreet houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk (7 juli 2017) dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties voor diezelfde kansengroepen werken.

I. RELEVANTE PROGRAMMA'S ONDER DE LOEP

Onderwijs en cultuur zijn 'aanvullende' bevoegdheden. Dit betekent dat het Europese beleid voor deze materies ondergeschikt is aan dat van de nationale of regionale overheden. Als reactie hierop probeert Europa invloed op deze beleidsdomeinen uit te oefenen via de Europese subsidiëringsprogramma's. Want zoals blijkt uit de verklaring van Parijs inzake burgerschapsvorming (2015) ziet Europa educatie als een belangrijke hefboom in de strijd tegen radicalisering en voor tolerantie en burgerschap. Educatie en opleiding zijn ook van essentieel economisch belang. In de Europese pijler van sociale rechten van 2017 ziet Europa leren als een 'holistisch begrip'. In mensentaal betekent dit dat men leert zowel voor een betere participatie aan het maatschappelijk leven als voor de arbeidsmarkt.

Daarnaast engageren sociaal-culturele volwassenenorganisaties zich voor thema's en doelgroepen die

vallen onder de ‘gedeelde’ bevoegdheden waarvoor het Europees beleid grotendeels bepalend is. Het getuigt van een realistische en doelgerichte aanpak dat men het beleid beïnvloedt waar het grotendeels wordt gemaakt.

Een aantal subsidieprogramma's sluiten aan bij de werking of een decretale functie van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. In wat volgt bespreken we de huidige kenmerken van de middelen van het Departement Cultuur, Jeugd en Media, Erasmus+, Creatief Europa en Europa voor de Burger. Ook geven we een zicht op voor de sector relevante evoluties die zich aftekenen voor de nieuwe generatie subsidieprogramma's in de periode 2021-2027.

II. HET CJM-PROGRAMMA

KENMERKEN

Het subsidieprogramma van het Departement Cultuur, Jeugd en Media is laagdrempelig en maakt internationale mobiliteit en uitwisseling mogelijk. Elk jaar zijn er vier indieningsdata. De beslissing volgt een maand na de respectievelijke indieningsdatum. Een sociaal-culturele organisatie kan elk jaar één aanvraag indienen met een maximum van 5.000 euro in een systeem van medefinanciering (75%-25%). Het totale budget dat het departement ter schikking stelt bedraagt iets minder dan 50.000 euro per jaar.

In aanmerking voor deze subsidie komen de reiskosten, vervoers- en verblijfskosten ter plaatse voor een bezoek aan het buitenland of de ontvangst van een buitenlandse delegatie in het kader van een internationale bilaterale uitwisseling. Verder nog: een studiebezoek in het buitenland, de actieve deelname aan een seminarie of congres in het buitenland en het overleg met internationale partners ter voorbereiding van een internationaal project binnen een Europees subsidieprogramma.

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk, participatie, de Vlaamse Gebarentaal en het lokaal cultuurbeleid komen in aanmerking voor het volledige programma. De amateurkunsten en de circuskunsten kunnen enkel een studiebezoek aanvragen.

RESULTATEN

In de periode 2014-2016 werd aan decretaal erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties een totaal subsidiebedrag van 57.251euro toegekend. Dit is 38,43% van de subsidies die voor alle betrokken beleidsvelden werden goedgekeurd. Het minimumbedrag dat toegekend werd aan een sociaal-culturele volwassenenorganisatie is 624 euro en het maximumbedrag is 5.000 euro. De aanvraag van 16 erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties werd goedgekeurd. Van deze 16 organisaties werd bij 4 organisaties zowel in 2014, 2015 als 2016 een subsidiebedrag goedgekeurd. Vier organisaties kregen gedurende 2 jaar een subsidie terwijl de resterende 8 organisaties gedurende een jaar een subsidie ontvingen.

“In de periode 2014-2016 werd aan decretaal erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties een totaal subsidiebedrag van 57.251 euro toegekend.”

Sociaal-culturele organisaties doen een beroep op deze subsidieregeling omwille van de laagdrempeligheid in combinatie met de mogelijkheid tot internationale uitwisseling. In dit licht kan het interessant zijn om in de nabije toekomst een overleg te hebben tussen de betrokken sectoren en de verantwoordelijken binnen het Departement CJM. Zo kan het departement de subsidieregeling afstemmen op de prioritaire behoeften van de betrokken sectoren.

CJM-MIDDELEN VANAF 2019

Deze subsidielijnen moet duidelijker zichtbaar worden voor zowel de sector als de buitenwereld. Dit kan

eventueel door een informatiesessie te organiseren voor alle betrokken organisaties en sectoren. Ook kan men ervoor pleiten om de beschikbare middelen van deze subsidielijnen in de nabije toekomst substantieel te verhogen.

III. HET ERASMUS+-PROGRAMMA EN DE LEERFUNCTIE

De leerfunctie gaat over het doelgericht opzetten van leeromgevingen die het leren door individuen, groepen en gemeenschappen mogelijk maken en bevorderen.

KENMERKEN

Erasmus+ is het Europees programma voor educatie, opleiding, jeugd en sport voor de periode 2014-2020 en sluit aan bij de leerfunctie in de ruime zin van het woord. Het Erasmus+-programma telt drie kernacties waarvan er twee toegankelijk zijn voor de niet-formele volwasseneneducatie. Kernactie 1 financiert de internationale en professionele mobiliteit en de buitenlandse stagemogelijkheden in het kader van de professionalisering van beroepskrachten en vrijwilligers. Kernactie 2 steunt de internationale samenwerking voor innovatie en de uitwisseling van goede praktijken. De initiatieven onder kernactie 2 zijn groter, duren langer, hebben een groter budget en zijn fundamenteel complexer van aard. Volwasseneneducatie heeft betrekking op zowel het formele als niet-formele leren, komt in aanmerking voor zowel kernactie 1 als 2 en is niet beroepsgericht.

Kernactie 1 en kernactie 2 zijn gedecentraliseerde acties: Europa geeft geld en richtlijnen aan het nationale agentschap Epos, dat een zekere autonomie heeft voor de toepassing ervan. Belangrijke vereisten hebben betrekking op de internationalisering van de organisatie die de aanvraag indient en de verspreiding van de resultaten. Concreet wil dit zeggen dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties het internationaal werken integreren in hun zakelijk beleid en dat ze reeds bij de aanvraag vermelden hoe zij de resultaten zullen verspreiden – zowel intern binnen de organisatie als extern naar het publiek. Daarnaast is het belangrijk dat organisaties de impact van de internationale samenwerking of uitwisseling vooraf kunnen duiden.

ONDERSTEUNING

Om deze subsidiemogelijkheden te ontsluiten voor de niet-formele sector, organiseren Socius en Epos samen een jaarlijkse informatiesessie over kernactie 1 en kernactie 2. De kleinschaligheid en de specifieke focus van de deelnemers laten ruimte voor meer gerichte vragen en kennismakingen.

Daarnaast wint Socius informatie in over Europa en de volwasseneneducatie via de klankbordgroep die Epos organiseert en via het ambassadeurschap van EPAL. Dat is het elektronisch informatieplatform voor de volwasseneneducatie in Europa. Op Europees vlak volgt Socius Erasmus+ op via de European Association for the Education of Adults (E.A.E.A.), de Europese koepelorganisatie waar Socius lid van is.

RESULTATEN

In de periode 2014-2018 werden bij zes erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties tien aanvragen voor individuele internationale mobiliteit (kernactie 1) goedgekeurd. Dit voor een totaalbedrag van 182.621euro. Blijkbaar motiveert een goedgekeurde aanvraag tot meer Europese samenwerking.

Kernactie 2 had tot nu toe af te rekenen met een beperkt financieel luik, waardoor het voor Vlaamse coördinerende organisaties niet vanzelfsprekend is om een project onder deze kernactie te laten goedkeuren. Een alternatief? Dat je als Vlaamse sociaal-culturele volwassenenorganisatie samenwerkt met organisaties in andere Europese landen waarbij een van deze buitenlandse partners het coördinatorschap waarneemt. Zo werkt Vormingplus Limburg in de periode van 1 september 2018 tot en met 31 augustus 2020 samen met een partner uit Cyprus en een uit Polen (een Poolse coördinator diende het project in bij het eigen Nationaal Agentschap). Het doel van hun uitwisseling van methoden: mensen sensibiliseren rond het thema vluchtelingen. Daarnaast zal het project ook inzicht geven in de integratie van vluchtelingen in de partnerlanden. Ook het laagdrempeligere luik rond internationale praktijkuitwisselingen onder kernactie 2 biedt dus mogelijkheden voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties.

De sociaal-culturele volwassenenwerkers die met Erasmus+ werken omschrijven hun internationale samenwerking en uitwisseling als positief, verrijkend én nuttig voor de reflectie over de eigen job. Velen halen ook aan dat de Europese samenwerkingen een flinke boost geven aan de eigen professionaliteit. Ook de ondersteuning door Epos bij zowel de aanvraag als de uitvoering van internationale projecten wordt als positief ervaren: er is een aanspreekpunt binnen Epos voor de ondersteuning tijdens de uitvoering van het project en projectplannen worden vooraf gescreend. Bovendien helpen praktische schrijfsessies iedereen goed op weg om een aanvraag in te dienen.

“Sociaal-culturele volwassenenwerkers die met Erasmus+ werken omschrijven hun internationale samenwerking en uitwisseling als positief, verrijkend én nuttig voor de reflectie over de eigen job.”

ERASMUS+ VANAF 2021

De huidige subsidieregeling loopt tot eind 2020. In de periode vanaf 2021 blijft de essentie van Erasmus+ behouden: de structuur van 3 kernacties blijft en leren kan zowel in formele als niet-formele omgevingen. Ook de internationale professionaliserings- en opleidingsmogelijkheden via kernactie 1 blijven bestaan. Wat wél verandert: vanaf 2021 zijn er een aantal belangrijke bijkomende klemtonen en verdubbelen de beschikbare middelen van het totale programma. Het aandeel van de volwasseneneducatie stijgt lichtjes van 3,9% naar 4,8%, maar door de stijging van het totale budget zullen er meer financiële middelen beschikbaar zijn. De klemtoon komt vanaf 2021 meer te liggen op een inclusieve, hechte en weerbare samenleving en het leren van kansarme groepen zal centraal staan. Ook prioritair: actief burgerschap en de participatie aan het democratische leven. Inclusief werken, democratie en burgerschap zijn duidelijk troeven waarop het sociaal-cultureel volwassenenwerk vanuit de eigen werking kan inzetten.

Ook nieuw vanaf 2021: een nieuwe actie onder kernactie 2 die een kleinschalige uitwisseling van praktijken financiert. Dit betekent dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties minder gekneld zitten in het eenrichtingsverkeer van kernactie 1 en dat er dus substantiëler middelen en uitwisseling op praktijkniveau mogelijk worden.

SYNERGIE MET INTERNATIONALE EN EUROPESE BESLUITEN

Verder is de invloed van een aantal belangrijke Europese en internationale initiatieven en besluiten duidelijk voelbaar in de plannen voor het nieuwe Erasmus+-programma. Zo treedt de strijd tegen de klimaatverandering op de voorgrond. Hierbij wordt verwezen naar de klimaatovereenkomst van Parijs (2015) en de klimaatdoelstellingen van de Verenigde Naties. De Europese pijler van sociale rechten stelt dat iedereen recht heeft op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen én om overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen. Voor het streven naar vrijheid, tolerantie en non-discriminatie en de strijd tegen radicalisering verwijst men naar de Verklaring van Parijs inzake burgerschapsvorming (2015). Hierbij stellen de Europese ministers van Onderwijs en Vorming dat leren hét instrument bij uitstek is om het Europees burgerschap te bevorderen.

IV. CREATIEF EUROPA EN DE CULTUURFUNCTIE

De cultuurfunctie verwijst naar het doelgericht creëren, deelnemen, bewaren en delen van cultuur.

KENMERKEN

Creatief Europa (Creative Europe) is het subsidieprogramma van de Europese Commissie ter bevordering en ondersteuning van de internationale samenwerking in de culturele, creatieve en audiovisuele sectoren. Dit subsidieprogramma sluit aan bij de cultuurfunctie – in de betekenis van kunstuitingen – van het

sociaal-cultureel volwassenenwerk. De sociaal-culturele invulling van cultuur is natuurlijk ruimer.

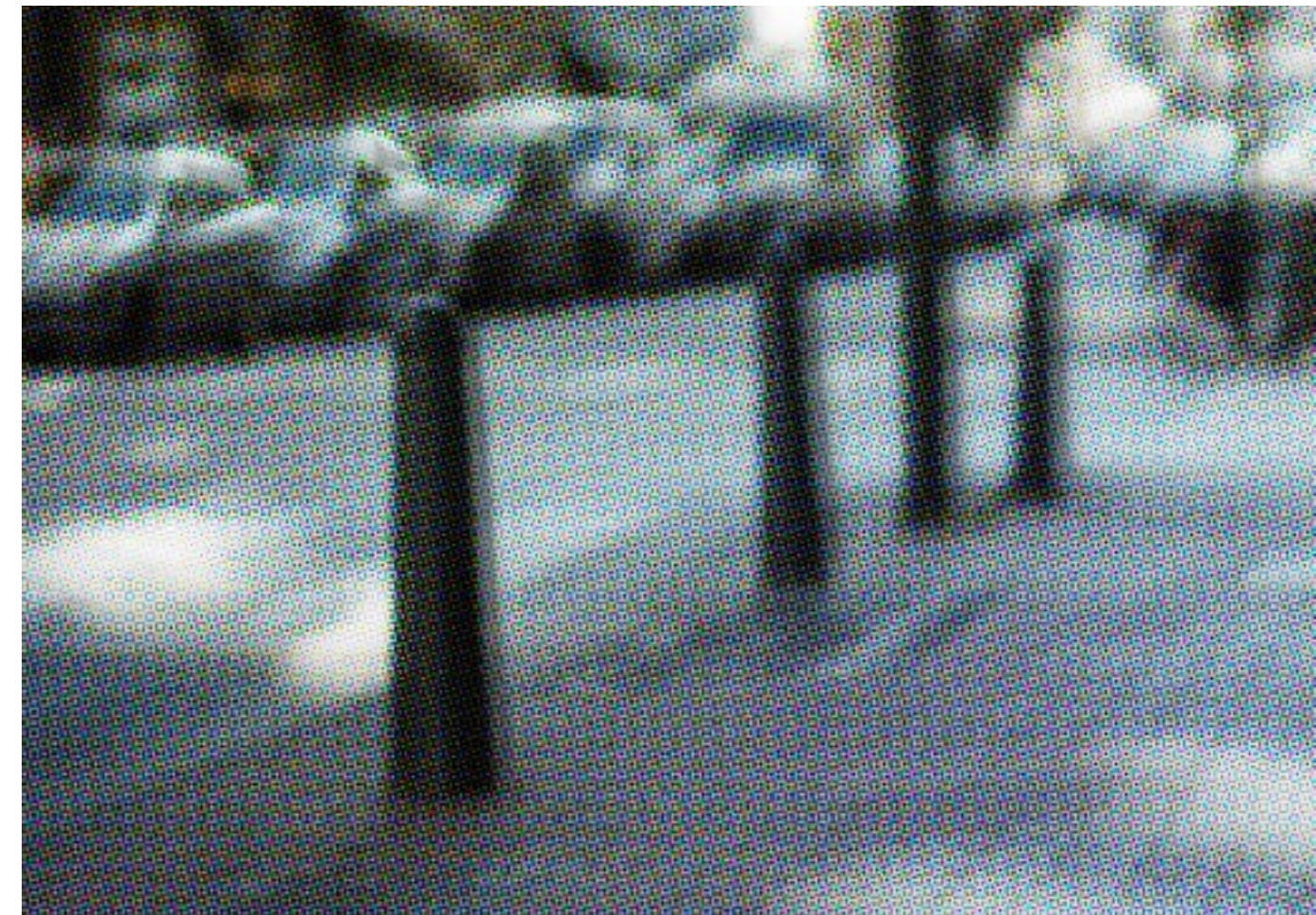
Creatief Europa is een gecentraliseerd subsidieprogramma. Dit betekent dat de subsidieaanvraag centraal ingediend wordt bij en behandeld wordt door EACEA (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency) van de Europese Commissie. Ook Creatief Europa loopt in zijn huidige vorm tot en met eind 2020. Er zijn drie subprogramma's: het cultuurprogramma voor de culturele en creatieve sectoren, het mediaprogramma voor de audiovisuele sector en een cross-sectoraal programma dat gericht is op beleids-samenwerking en multidisciplinariteit. De focus in de sector van de volwassenenwerking ligt hoofdzakelijk op het subprogramma cultuur. Dit cultuurprogramma bestaat uit kleinschalige en grootschalige Europese samenwerkingsprojecten die variëren in het minimaal vereiste aantal internationale partners en de duur van de samenwerking. Daarnaast zijn er ook Europese netwerken en Europese platforms die van elkaar verschillen in het aantal internationale partners en die vier jaar duren. Ten slotte subsidieert Creatief Europa ook literaire fictievertalingen.

ONDERSTEUNING

Samen met Creative Europe Desk Vlaanderen organiseert Socius jaarlijks een sectorspecifieke informatiesessie over het subprogramma cultuur. Naast informatiesessies organiseert Creative Europe Desk Vlaanderen ook workshops en advies op maat over dit Europese cultuurprogramma. Daarnaast biedt de desk begeleiding bij de voorbereiding van een subsidieaanvraag en ook hulp bij de zoektocht naar samenwerkingspartners uit andere Europese landen. Ook hier zijn de kleinschaligheid en de focus van de informatiesessie op het niet-formele troeven.

RESULTATEN

Ondanks deze inspanningen en ondersteuning is er de laatste jaren geen deelname van erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties. Vermoedelijk worden zij afgeschrikt door de beperkte interpretatie



van de cultuurfunctie, de grootschaligheid van zowel het aantal partners als de duur in combinatie met de lage slaagkansen binnen de Europese pool van aanvragen.

CREATIEF EUROPA NA 2021

In september 2018 organiseerde de Algemene Afvaardiging van de Vlaamse Regering bij de Europese Unie (AAVREU) samen met het Vlaams-Europees Verbindingsagentschap (VLEVA) en Creative Europe Desk Vlaanderen een stakeholderbevraging ter voorbereiding van het nieuwe cultuurprogramma in de periode 2021-2027.

“Na 2021 zal de focus meer liggen op wat ze in het Europese jargon de ‘benadeelde groepen’ noemen, zoals werkloze jongeren en migranten.”

Centraal in het nieuwe cultuurprogramma: de focus zal meer liggen op wat ze in het Europese jargon de ‘benadeelde groepen’ noemen, zoals werkloze jongeren en migranten. De stakeholders vroegen om de doelgroepenwerking niet te beperken tot werkloze jongeren en migranten, maar uit te breiden naar mensen in armoede en/of mensen met een handicap. Daarnaast pleitten ze ervoor om deze groepen expliciet te benoemen in de regelgeving. De aanwezigen vroegen ook voldoende aandacht voor de sociale dimensie naast de economische finaliteit en onderstreepten dat het belang van cultuurbeleving in de toekomst moet primeren op de economische groei. Er zal ook meer aandacht zijn voor de internationale uitwisseling van skills, ondernemerschap en fondsenwerving. De aanwezigen merkten ook op dat innovatie in de eerste plaats moet bijdragen tot het bereiken van doelstellingen, maar geen doel op zich kan zijn. Er werd ook meer ruimte gevraagd voor het experiment en een kwalitatieve – naast een kwantitatieve – meting van de impact. Verder vroegen de stakeholders naar de uitwerking van een Europese databank voor het zoeken van internationale partners en pleitten ze voor het behoud van een apart subprogramma voor media en cultuur. Ten slotte stelden ze de huidige werklast bij het indienen van een aanvraag in vraag omdat die niet in verhouding staat tot de slaagkans.

Op 17 december 2018 publiceerden het Europees Parlement en de Europese Raad een gezamenlijk voorstel met onder andere de doelstellingen van het programma Creatief Europa, een pleidooi voor het behoud van de drie bestaande subprogramma's én een specifieke klemtoon op sociale veerkracht en sociale inclusie via cultuur en het cultureel erfgoed. Het culturele luik zou een derde van de middelen krijgen, het gros (58%) gaat naar ontwikkeling en samenwerking op het vlak van media en de cross-sectorale projecten krijgen 9%. Het nieuwe programma moet de Europese samenwerking en transnationale mobiliteit van culturele en creatieve professionals bevorderen. Er is specifieke aandacht voor culturele en linguïstische diversiteit en voor het vrijwaren van het cultureel erfgoed. Ten slotte pleiten beide Europese beleidsinstanties voor groei en de toename van banen in de culturele en creatieve sector en voor een bredere publieksdeelname aan cultuur. Creatief Europa wordt ook gelinkt aan het versterken van de Europese identiteit en de Europese waarden door een stijgend cultureel bewustzijn, kunsteducatie en creativiteit in vorming en educatie. Het programma moet een zichtbare bijdrage leveren aan de globale strategie van de Europese Unie voor internationale relaties.

V. EUROPA VOOR DE BURGER EN GEMEENSCHAPSVORMING

KENMERKEN

De focus van dit programma ligt op het Europees burgerschap en sluit mooi aan bij de gemeenschapsvorming van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Het programma van Europa voor de Burger staat open voor steden, gemeenten en provincies, maar ook voor maatschappelijke organisaties – waaronder verenigingen

en netwerken –, vakbonden, denktanks, universiteiten, musea en andere culturele organisaties. Omdat het programma vooral internationale samenwerkingsprojecten ondersteunt, zijn partners nodig in één of meer deelnemende landen. Net zoals Creatief Europa is Europa voor de Burger een gecentraliseerd subsidieprogramma. Dit betekent dat de subsidieaanvraag centraal ingediend wordt bij en behandeld door EACEA.

De huidige regeling – die ook tot eind 2020 loopt – voorziet twee mogelijkheden die ‘strands’ worden genoemd. De eerste *strand* legt de focus op het herdenken van en reflecteren over de oorzaken van totalitaire regimes in de moderne Europese geschiedenis en op de democratische bewegingen onder deze totalitaire regimes. Een greep uit de thema's: het verlies van burgerschap, lessen voor de toekomst, de democratische transitie en de toegang tot de Europese Unie. Vooral de tweede *strand* is van toepassing op de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De doelstellingen van deze *strand*: democratisch engagement, burgerparticipatie en Europese burgers samenbrengen om samen te werken rond verschillende thema's. Naast stedenbanden en netwerken van steden zijn er ook projecten van maatschappelijke organisaties voorzien.

“Europa voor de Burger focust op het Europees burgerschap en sluit mooi aan bij de gemeenschapsvorming van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.”

ONDERSTEUNING

Jaarlijks is er samen met de informatiesessie over Creatief Europa een sessie over de mogelijkheden van Europa voor de Burger. Hiervoor werkt Socius samen met het Europe for Citizens Point (ECP), het contactpunt van Europa voor de Burger. Dat is net zoals de helpdesk van Creatief Europa ingebed in het Departement Cultuur. Dit contactpunt geeft de nodige informatie, organiseert praktische workshops en geeft advies op maat over het programma. Ook kan je op dit contactpunt een beroep doen bij de voorbereiding van je aanvraag of voor hulp bij je zoektocht naar geschikte partners in het buitenland.

RESULTATEN

Niettegenstaande dat vooral *strand* 2 van Europa voor de Burger aansluit bij de opdrachten van het sociaal-cultureel volwassenenwerk en ondanks de ruime ondersteuning van het contactpunt, is de interesse van de sector voor dit subsidieprogramma momenteel eerder gering. De toenemende focus van dit programma op Europees burgerschap en waarden biedt nochtans een uitgelezen kans voor een aantal sociaal-culturele organisaties.

EUROPA VOOR DE BURGER VANAF 2021

In de periode 2021-2027 worden drie bestaande Europese programma's – Rechten, Gelijkheid en Burgerschap, Europa voor de Burger en het programma Daphne (geweldbestrijding) – samengevoegd in één fonds voor justitie, rechten en waarden. In feite zitten in dit ene fonds twee aparte Europese subsidielijnen, waarvan vooral het programma Rechten en Waarden voor de sector van de volwassenenwerking relevant kan zijn. Dit programma neemt de elementen van het huidige Europa voor de Burger grotendeels over: de bekendheid van de Europese cultuur en geschiedenis bevorderen en herdenking op Europees niveau. Aanvullend voorziet dit programma voorlichting en training inzake beleid en rechten. Concreet gaat het om wederzijdse leerprocessen ter verbetering van kennis en wederzijds begrip om zo democratische betrokkenheid, burgerparticipatie en stedenbanden te bevorderen en Europeanen van verschillende nationaliteiten en culturen dichter bij elkaar te brengen. Verder voorziet het programma nog steun voor maatschappelijke organisaties om de actieve deelname aan de opbouw van een meer democratische Europese Unie aan te moedigen en te faciliteren. Ook wil het programma het besef van rechten en waarden versterken en de ontwikkeling van Europese netwerken stimuleren om zo het beleid van de EU te steunen.

Het tweede programma Justitie ondersteunt de Europese samenwerking tussen de justitiële systemen van de lidstaten.

Het nieuwe programma Rechten en Waarden is interessant voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk vanuit de focus van het Europees burgerschap, de Europese cultuur, democratische betrokkenheid en burgerparticipatie. Ook lijkt de positie van de maatschappelijke organisaties belangrijker te worden in deze nieuwe versie.

VI. INGEBED IN HET BELEID VAN ORGANISATIES

Op basis van de bovenstaande resultaten blijken Europese subsidies een mooie manier om financiële middelen te verwerven voor internationale samenwerkingen en grensoverschrijdende initiatieven die vertrekken vanuit de visie en missie van organisaties. Ze zijn ingebed in het zakelijk beleid van een organisatie op middellange termijn.

Europese projecten vereisen meestal een financiële en inhoudelijke planning voor meerdere jaren. Met uitzondering van de middelen die het Departement CJM ter beschikking stelt, zijn de samenwerkingen en uitwisselingen met buitenlandse partners in de hierboven beschreven Europese subsidieprogramma's over meerdere jaren gespreid. Dit wordt geëxpliciteerd in het inhoudelijke luik van het beleidsplan en in de financiële meerjarenplanning.

Wat opvalt? Dat er steeds meer nadruk ligt op het aantonen van de 'internationalisering' van een organisatie die zich engageert voor Europese samenwerkingen en uitwerkingen. Dit betekent onder andere dat de internationale of Europese samenwerking vertrekt vanuit (de missie van) een organisatie én dat de concrete resultaten van deze samenwerking zowel intern als extern (naar de doelgroep en het publiek) verspreid worden. Ook moeten de organisaties aantonen dat Europese samenwerkingen en uitwisselingen op termijn leiden tot een grotere professionalisering van de organisatie – inclusief haar professionals en vrijwilligers – en tot een betere aansluiting van de werking van de organisatie bij de behoeften van de beoogde doelgroepen. Dit heeft ook als gevolg dat de aanvraag steeds vertrekt vanuit de organisatie zelf en niet langer vanuit de individuele burger, medewerker of vrijwilliger.

Europees samenwerken veronderstelt een aantal beslissingen op het beleidsniveau van een organisatie. Zo moet er geïnvesteerd worden in de specifieke competenties van bepaalde medewerkers en in *knowhow* over verschillende Europese subsidieprogramma's. Daarnaast moet er geïnvesteerd worden in taalcompetenties, in het 'lezen' van subsidiemogelijkheden, de specificiteit van Europese samenwerkingen, in strategisch denken, ... Bovendien moet het beleid voldoende tijd vrijmaken binnen de organisatie voor internationale samenwerkingen en uitwisselingen. Ten slotte moet dit allemaal ingebed worden in de eigen visie en missie van de organisatie.



VII. EN VANAF 2021? HET MFK BEPAALT EN BETAALT

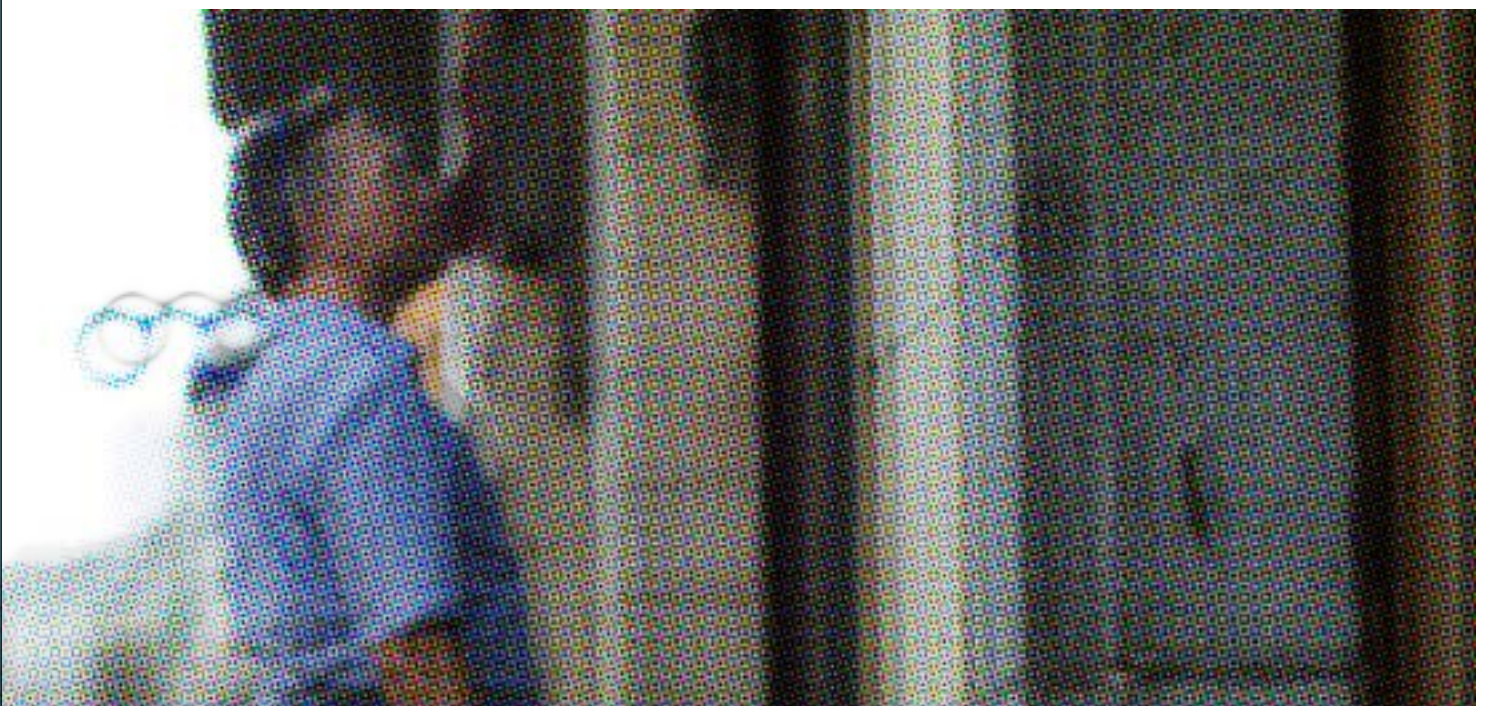
De plannen voor de Europese subsidieprogramma's die binnen de decretale functies – de leer-, de cultuur- en de gemeenschapsvormende functie – passen, zijn positief. Toch blijft alles voorwaardelijk zolang er geen Meerjarig Financieel Kader (MFK) is. En dit akkoord blijft uit. Enerzijds zijn er de financiële gevolgen van de Brexit en anderzijds is het nog maar de vraag of Europa tegen de achtergrond van een toenemend euroscepticisme meer financiële middelen zal kunnen vrijmaken voor samenwerkingen en uitwisselingen. En dan zijn er nog de Europese verkiezingen in mei dit jaar. Een ding is zeker: het Meerjarig Financieel Kader bepaalt en betaalt de Europese subsidieprogramma's voor de periode 2021-2027. Verder is het nog niet

“Europese subsidies zijn een mooie manier om financiële middelen te verwerven voor internationale samenwerkingen en grensoverschrijdende initiatieven.”

duidelijk hoe de toegekende bedragen voor elk van deze subsidieprogramma's geoormerkt worden voor de specifieke onderdelen of actoren, zoals de volwasseneneducatie.

De politieke besluitvorming ziet een stijging van de middelen van de meeste programma's, maar het MFK moet die stijging ook toelaten. Ten slotte moeten ook de verschillende directoraten-generaal die bevoegd zijn voor de regelgeving van de subsidieprogramma's deze politieke beslissingen vertalen in regelgeving.

Ronny Leenknecht



COMMUNICATIE- EN INFORMATIE- CENTRUM

COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM

Socius ondersteunt de werkers en organisaties uit de sector niet alleen met een aanbod aan vormen, maar reikt ook op andere manieren een helpende hand. 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, praktijkvoorbeelden ... die een kompas en referentiepunt kunnen zijn voor sociaal-cultureel werkers en al wie het sociaal-cultureel werk een warm hart toedraagt.

We onderwerpen onze media aan een voortdurende monitoring en voeren bijstellingen uit indien nodig. Zo houden we de vinger aan de pols van de informatie-behoefte 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 de doelstellingen uit ons beleidsplan nog beter kunnen realiseren.

1. WEBSITES

I. WWW.SOCIUS.BE

De Socius-site bericht niet alleen over onze eigen werking, maar ook over onder andere de (sociaal-culturele) actualiteit, initiatieven, praktijken, praktijktheorie en onderzoeksprojecten.

Cijfers 1 januari – 31 december 2018:

- > 166.713 bezoeken (+14%)
- > 88.036 bezoekers (+13%)
- > 809.137 bezochte pagina's (+103%)
- > 4,85 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek
- > 2'05" gemiddelde duur per bezoek

Via tweewekelijkse online blogs en artikels zetten we in op de ondersteuning van de professionals uit de sector en proberen we op een toegankelijke, verhalende manier relevante content aan te bieden. In 2018 publiceerden we 27 blogs en 7 artikels op onze site.

- In de juiste plooi: over patronen in groepen (24/01)

- Maak kennis met onze nieuwe collega! (07/02)
- Welke verandering heb jij voor ogen? (23/02)
- Een warm nest voor innoverende ideeën (26/02)
- Verandalles: Kempenaars bundelen de krachten (09/03)
- Digitaal: een nieuw organisatiemodel (12/03)
- Je stakeholders betrekken (22/03)
- Socius in 2017 (29/03)
- Missiegedreven vrijwilligersbeleid 1: beziend vrijwilligerswerk (6/04)
- “Als balsem, niet als vitriool” (12/04)
- Waarderend auditen (12/04)
- Kwaliteitscultuur en het visitatie- en beoordelingsprotocol (12/04)
- Acht verschijningsvormen waartussen groepen balanceren (19/04)
- Wij- versus zij-denken en hoe eruit te geraken (27/04)
- The art of lobbying (09/05)
- Goed bestuur van je organisatie (25/05)
- De Maekerij: méér dan een hobbyclub (31/05)
- Over vroeger, morgen en nu (13/06)
- Missiegedreven vrijwilligersbeleid 2: visie op vrijwilligerswerk (15/06)
- Sharing is caring (27/06)
- Het nieuwe leren 6 – 7 gouden tips voor de lancering van je online cursus (12/09)
- Rik Coolaet: “Sociaal-cultureel werk kan verbinden, verdiepen en emanciperen” (27/09)
- Maak kennis met onze nieuwe collega (01/10)
- Waarom je nooit uit je woorden geraakt als je over groepen praat (08/10)
- Slapende reserves, een onethische hypotheek op onze dienstverlening? (11/10)
- David Troch: “Slam poetry geeft je een frisse kijk op hoe je iets neerpen” (17/10)
- Guy Redig “De sociaal-culturele sector heeft een identiteit nodig, een smoel” (19/10)
- Coachend leidinggeven is een basishouding, een attitude (06/11)
- Weg met de oude blanke man? (14/11)
- Zijn we in 2021 op weg naar échte Europese uitwisselingen? (15/11)
- In 2050 leren we om te werken én te leven (27/11)
- Genieten van de wijsheid van Paul Scheffer (27/11)
- 5 tips voor het opstellen van je beleidsplan (04/12)
- Veronique De Leener: “Gebruik digital storytelling om mensen sociaal weerbaarder te maken” (17/12)

II. WERKENBIJ.SOCIUS.BE

Naar aanleiding van de nakende pensionering van verschillende medewerkers, lanceerde Socius in 2018 de site werkenbij.socius.be. Via dit online platform publiceren we onze vacatures en geven we potentiële sollicitanten een inkijk in het reilen en zeilen van onze organisatie.

III. WWW.CANONSOCIAALCULTUREELWERK.BE

Het sociaal-cultureel werk kent een rijke en lange geschiedenis. Dit levendig werkveld met een grote diversiteit aan sociaal-culturele praktijken wordt gedragen door vrijwilligers en professionals in het jeugdwerk, het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de amateurkunsten, de samenlevingsopbouw, bibliotheken, cultuur- en gemeenschapscentra, ...

Socius en de Canon sociaal werk lanceerden in oktober 2013 een digitale canon over de geschiedenis van het sociaal-cultureel werk in Vlaanderen. Naar aanleiding van het vijfjarig bestaan werd de site in 2018 herzien en geactualiseerd. Meer dan ooit biedt de Canon studenten, professionals en beleidsmakers historische inzichten door hoogtepunten uit 250 jaar ontwikkeling in kaart te brengen.

IV. VERANDERALLES.BE

Verandalles.be is een verzamelplek van sociaal-culturele praktijken die werk maken van een samenleving die meer democratisch, solidair, duurzaam en inclusief is. De veelheid van deze praktijken – soms kleinschalig, dan weer groots – vormen een voorafbeelding van nieuwe maatschappelijke spelregels voor onze economie, de manier waarop we samenleven en onze leefomgeving organiseren. Net die stroom van praktijken wil Socius zichtbaar maken voor sociaal-culturele professionals, vrijwilligers en al wie het sociaal-cultureel werk steunt.

Sinds februari 2017 plaatsen we praktijken uit het brede sociaal-culturele veld, de welzijnssector, de kunstensector en het jeugdwerk op de site. Maar ook burgerinitiatieven en -bewegingen vinden er een plek. Eind 2018 bevatte verandalles.be 206 praktijken.

Cijfers 1 januari – 31 december 2018

- > 8.024 bezoeken (+13%)
- > 6.138 bezoekers (+28%)
- > 21.256 bezochte pagina's (+5%)
- > 2,65 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek
- > 2'19" gemiddelde duur per bezoek

V. 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 Publiq, terwijl Socius instaat voor de inhoudelijke redactie van de activiteitenkalender. Sinds enige tijd lopen er gesprekken met Publiq over een overname van de site en de mogelijke creatie van een apart label voor het vormings/cultuureducatief aanbod binnen de UiTDatabank.

Cijfers 1 januari – 31 december 2018

- > 40.844 bezoeken (+69%)
- > 35.595 bezoekers (+74%)
- > 121.483 bezochte pagina's (+40%)
- > 2,97 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek
- > 1'39" gemiddelde duur per bezoek

2. DECREET

I. KENNISOMGEVING

Het nieuwe decreet gaat gepaard met heel wat vragen voor organisaties uit de sector. Socius voorziet niet alleen een uitgebreid vormingsaanbod om organisaties te ondersteunen, maar ontwikkelde daarnaast ook een online kennisomgeving. Op onze site verzamelden we alle relevante informatie over de nieuwe wetgeving netjes opgesplitst in 17 verschillende thema's.

Het decretaal kader

- Decreet, memorie van toelichting en uitvoeringsbesluit
- Krachtlijnen van het decreet
- Financiering en kwaliteitsbeoordeling
- Totstandkoming van het decreet

De decretale kijk op organisaties

- Sociaal-culturele rollen
- Functies en functiemix
- Regiospecifiek werken
- Impactgedreven werken
- Maatschappelijke contextanalyse
- Goed bestuur

Een subsidieaanvraag indienen

- Tijdlijn
- Beleidsplan: inhoudelijk deel
- Beleidsplan: zakelijk deel
- Kerngegevens en cijfers
- Zelfevaluatie

Gegevens verzamelen, rapporteren en verantwoorden

- Beoordelingselementen en -criteria
- Voortgangsrapport

II. TOOLS

Om de sector gericht te ondersteunen, ontwikkelde Socius verschillende online tools waarmee organisaties hun beleidsplanningsproces in goede banen kunnen leiden.

TOOLBOX BELEIDSPLANNING

In 2013 lanceerde Socius de online 'Toolbox beleidsplanning'. Met de komst van het nieuwe decreet startte voor veel organisaties ook het proces richting een nieuw beleidsplan voor de periode 2021-2025. Met het oog hierop stelden we eind 2017 de online 'Toolbox beleidsplanning' inhoudelijk op punt en ontwierpen we een nieuwe versie van de beleidsplanningposter.

De toolbox en poster zijn praktische hulpmiddelen die organisaties heel wat informatie en werkvormen aanreiken die van pas komen bij hun beleidsplanningsproces. In het deel 'werkwijze' lichten we toe hoe een beleidsplan procesmatig ontwikkeld kan worden, het luik 'werkvormen' biedt inspiratie om dit proces te begeleiden met verschillende werkvormen, technieken en methodes.

Cijfers 1 januari – 31 december 2018

- > 31.025 bezoeken
- > 25.629 bezoekers
- > 64.123 bezochte pagina's
- > 2,5 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

RADAR

Radar is een tool waarmee organisaties het zakelijk en inhoudelijk beleid van hun organisatie op elkaar kunnen afstemmen. De website radar.socius.be en de bijhorende poster brengen alle aandachtsgebieden in beeld waar het zakelijk beleid rechtstreeks betrekking op heeft.

Door hun missie, doelen, activiteiten en interne of externe factoren aan deze gebieden af te toetsen, wordt het voor organisaties duidelijk rond welke aandachtsgebieden ze verder zakelijk beleid moeten voeren en hoe ze deze zakelijke keuzes in het kader van het beleidsplan kunnen verantwoorden.

Cijfers 6 februari – 31 december 2018

- > 671 bezoeken
- > 348 bezoekers
- > 4.520 bezochte pagina's
- > 6,7 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

CONTEXT

Organisaties moeten zich gericht kunnen focussen op die factoren, ontwikkelingen en gegevens die van belang zijn voor hun doelen en aanpak. Daarom lanceerden we de online tool context.socius.be.

Op deze site vinden organisaties vijf invalshoeken om hun omgeving in kaart te brengen, uitdagingen te formuleren en te bepalen welke doelen en welke aanpak ze daar best tegenover plaatsen.

- Verkennen: je in grote lijnen oriënteren op maatschappelijke ontwikkelingen.
- Scherpstellen: je ambities en doelen situeren in een samenleving in verandering.
- Monitoren: de vinger aan de pols van onze samenleving houden.
- Lezen: je aanpak afstemmen op een samenleving in verandering.
- Verbeelden: anticiperen op wat er op je kan afkomen.

Voor de laatste invalshoek 'Verbeelden', ontwikkelde Pantopicon in opdracht van Socius drie toekomstkranten. Op deze manier kunnen organisaties zich onderdompelen in de wereld van morgen en interessante ideeën ontwikkelen voor een toekomstgericht beleidsplan.

Cijfers 6 februari – 31 december 2018

- > 848 bezoeken
- > 399 bezoekers
- > 5.249 bezochte pagina's
- > 6,2 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

3. E-LEARNING

Sinds 2017 legt Socius zich toe op de uitbouw van een 'online lerende omgeving', van het delen van kennis en verhalen, over het ontwikkelen van interactieve leerobjecten tot gestructureerde leerpaden. In wezen gaat het niet over digitaal op zich, wél over het gebruik van digitaal om, rekening houdend met de manier waarop mensen in een digitale omgeving leren, de kwaliteit en de impact van ons aanbod te verbeteren.

I. LEVENSFASETEST AFDELINGSBEGELEIDING

Wanneer je lokale afdelingen van verenigingen bestudeert, zie je verschillende levensfasen opduiken: de startende, autonome, routineuze en verstillende groep. Afdelingsbegeleiders passen best hun ondersteuning hierop aan, want afhankelijk van de fase waarin ze zich bevindt, heeft elke afdeling immers haar eigen begeleidingsbehoeften.

Om afdelingsbegeleiders te ondersteunen, ontwikkelde Socius in 2017 de online 'Levensfasetest' gebaseerd op onderzoek van Joris Piot (UCLL) naar de ondersteuningsbehoeften van afdelingen in sociaal-culturele verenigingen. Via de site krijgen gebruikers snel zicht op de levensfase waarin een afdeling zich bevindt. Daarnaast worden ze via enkele korte artikels en video's wegwijs gemaakt in een begeleiding op maat van elke levensfase.

Cijfers 1 januari – 31 december 2018

- > 2.072 bezoeken
- > 1.228 bezoekers
- > 9.910 bezochte pagina's
- > 4,78 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

II. PROJECTDOSSIERS SCHRIJVEN

Voor veel socialprofitorganisaties vormen projectsubsidies een belangrijk deel van de werkmiddelen. Goede projectvoorstellen vergroten de kans op succes. Met de online cursus 'Projectdossiers schrijven' leer je op korte tijd de kneepjes van het vak.

Gebruikers leggen in 9 stappen de basis die nodig is om een degelijk projectdossier te schrijven. Ze leren hoe hun organisatie in aanmerking kan komen om projecten te verwerven en uit te voeren, hoe ze een project correct kunnen indienen volgens de richtlijnen van een oproep en hoe ze de succesansen op het verwerven van een project kunnen optimaliseren. De online cursus omvat ook een dossiermaker: een handige tool om stap voor stap je projectdossier samen te stellen.

Cijfers 4 september – 31 december 2018

- > 776 bezoeken
- > 462 bezoekers
- > 5.382 bezochte pagina's
- > 6,94 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

III. SECTOR ABC/SCHRIJF JOUW ORGANISATIEVERHAAL

Via de site sectorabc.socius.be komen nieuwkomers in sector in enkele klikken alles te weten over het landschap en het beleid van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

De site omvat ook de online tool 'Schrijf je organisatieverhaal'. Met deze tool kunnen nieuwe beroepskrachten stap voor stap een pitch over hun organisatie schrijven. Dit aan de hand van een tiental vragen over onder meer de werksoort, de functies, het aantal medewerkers, de doelgroep of het thema waarrond ze werken. Bij het invullen van de vragen krijgen de gebruikers steeds extra informatie en de ruimte om iets over de eigenheid van hun organisatie te vertellen.

Cijfers 18 september – 31 december 2018

- > 401 bezoeken
- > 244 bezoekers
- > 2.511 bezochte pagina's
- > 6,26 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

IV. LEREN OVER GROEPSDYNAMICA

Met de online cursus 'Leren over groepsdynamica' konden deelnemers een hanteerbaar vocabularium en bruikbare denkkaders verwerven om beter te verstaan wat er in groepen gebeurt en om meer weloverwogen tussen te komen als groepsbegeleider. In zes opeenvolgende weken boden we een mix van filmpjes, tekst en oefeningen aan die de 181 deelnemers online verwerkten.

Cijfers 6 november – 31 december 2018

- > 1.589 bezoeken
- > 358 bezoekers
- > 23.764 bezochte pagina's
- > 14,96 gemiddeld aantal bezochte pagina's per bezoek

Je komt alles te weten over de online cursus 'Leren over groepsdynamica' op pagina 81 van dit voortgangsrapport.

4. SOCIAL MEDIA

I. TWITTER - @SOCIUSTWEETS

Via Twitter berichten we over de sociaal-culturele actualiteit en bieden we praktijkgerichte informatie aan. Daarnaast volgen we via de lijst 'SCVWorganisaties' de activiteiten en realisaties van de organisaties uit de sector op de voet op.

- > 2.002 volgers (+109)

II. FACEBOOK - SOCIAALCULTUREEL

De Facebook-pagina 'Sociaalcultureel' prikkelt met inspirerende verhalen over sociaal-cultureel werk en toont hoe sociaal-culturele praktijken en de mensen erachter bijdragen aan een samenleving die meer democratisch, duurzaam, inclusief en solidair is. Nieuwsberichten, blogs, interviews boeiende activiteiten, campagnes en praktijken... via 'Sociaalcultureel' blijf je up-to-date over alles wat 'hot' is in de sociaal-culturele sector.

- > 794 volgers (+197)

III. LINKEDIN SOCIUS

Via onze Socius-pagina op LinkedIn bezorgen we professionals uit de brede sociaal-culturele sector actuele en praktijkgerichte informatie. In het najaar van 2018 besloten we niet langer berichten te posten op deze pagina. In plaats daarvan delen we content via de persoonlijke LinkedIn-pagina's van Socius-medewerkers. Zo verhoogden we het bereik en de interactie van de geplaatste content.

> 412 volgers (+99)

5. MAGAZINES

I. E-ZINE

In 2018 verstuurden we 17 digitale nieuwsbrieven. De nieuwsbrief, die om de twee weken verschijnt, bevat een selectie van de belangrijkste nieuws- en blogberichten van de Socius-site.

Met de komst van de nieuwe privacywetgeving actualiseerden we in het voorjaar van 2018 ons abonnee-bestand. We vroegen onze abonnees niet alleen om hun keuze voor het e-zine van Socius te herbevestigen, maar boden hen tegelijkertijd de mogelijkheid om zich te abonneren op onze mailings met het thema van hun keuze. 1.979 personen gingen in op onze vraag.

II. SOCIUS-MAGAZINE

In februari 2018 verscheen het derde jaarmagazine van Socius. De publicatie zoomde in op onze werking 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.



FOCUS **THE FUTURE IS DIGITAL: EXPERIMENTEREN MET ONLINE LEREN**

“De toekomst is online!”, “Ruimte en tijd krijgen een andere dimensie: je zal kunnen leren waar en wanneer je maar wilt”, “*Massive open online courses* (MOOC) en ‘webinars’ zullen onze manier van leren geweldig verrijken” ... De slogans zijn overvloedig en erg optimistisch. In de praktijk loopt het blijkbaar niet altijd zo’n vaart. In de wereld van het sociaal-cultureel werk – toch een leerplek bij uitstek – blijkt het aantal geslaagde initiatieven niet meteen in de hoge cijfers te lopen. We zien de mogelijkheden, we geloven in de potentie ervan maar we moeten nog uitzoeken hoe we ze écht kunnen laten werken. Daarom kiest Socius ervoor om deze beleidsperiode ervaring op te doen in de online ondersteuning van professionals en organisaties. Hoe we dat doen? Door te experimenteren met online leren.

Gie Van den Eeckhaut

I. ONZE TOOLS

De aandachtige volger van onze website stelt het al geruime tijd vast: we timmeren aan de weg. We hebben verschillende online projecten. Enkele voorbeelden, allemaal te vinden via de ‘kennis/tools’-knop op socius.be:

- De tool ‘Afdelingsbegeleiding: doe de levensfasentest’ helpt je om de staat van je lokale vereniging te beschrijven en je begeleiding er beter op af te stemmen.
- Met de online cursus ‘Projectdossiers maken’ leer en produceer je tegelijkertijd: je leert hoe je best een projectdossier opmaakt én je kan alles meteen toepassen op een dossier dat je zelf wilt indienen. Op het einde enkel nog afdrukken en tekenen, bij wijze van spreken.
- ‘Schrijf jouw organisatieverhaal’ en ‘Sectorabc’: mensen die als nieuwe professional instromen leren er letterlijk ‘het ABC’ van de sector sociaal-cultureel werk en kunnen via een online tool de eigen organisatie leren beschrijven en situeren in die sector.

- ‘Radar’ geeft je een helder en bruikbaar frame om je werking zakelijk beter en meer volledig te onderbouwen, ook in functie van de opmaak van een zakelijk plan voor het nieuwe decreet.

- De ondertussen al klassiek geworden maar pas herziene ‘Toolbox beleidsplanning’ biedt samen met de tool ‘context.socius.be’ een prima platform om je beleidsplanningsproces op een sterke manier aan te pakken.

II. NOG MEER ONLINE?

De meeste van deze online tools staan doorgaans sterk op zichzelf. Je gebruikt ze op het moment dat je ze nodig hebt. Mensen leren iets tijdens het gebruik: de tools brengen inzicht, diepgang, structuur en volledigheid. Sommige tools zijn inpasbaar in de context van ‘*blended learning*’: ze worden interessanter als je ze gebruikt als aanvulling bij offline leerprocessen. ‘Schrijf jouw organisatieverhaal’ kan bijvoorbeeld prima gebruikt worden als voorbereiding op een introductiedag voor nieuwe medewerkers in de sector.

Maar Socius wilde de ambitie vergroten. We broeden al langer op vragen als: kunnen we online meer doen dan enkel handige tools of verhelderende vragenlijsten aanbieden? Kan online leren meer zijn dan het gestructureerd overbrengen van informatie? Kunnen we online omgevingen creëren waar mensen het gevoel hebben echt samen met anderen deel te nemen aan een leertraject? Kan online leren ook georganiseerd worden in een meer sociale omgeving waarbij de interactie en de ervaring van de deelnemer, net zoals bij face-to-face-leren, een belangrijke component van het leerproces uitmaken? En niet onbelangrijk: is er vraag naar online leeromgevingen die meer het karakter hebben van een interactieve ‘cursus’?

III. TIJD VOOR EEN EXPERIMENT

Gewoon doen, zo dachten we. Antwoorden zoeken door te ontwerpen en uit te proberen. Door een online leeromgeving te creëren met de uitdrukkelijke bedoeling om interactie, inhoud, toepassing, tekst en beeld op elkaar te betrekken. Een leeromgeving waarin deelnemers ook zelf actief interessante inhoud aanleveren. We lieten ons inspireren door de vele ‘MOOCs’ die de laatste jaren opgang maken op het internet. Een bekend platform hiervoor: edX.org. Over het thema van de cursus hebben we niet lang nagedacht: er is blijvend vraag naar cursussen over groepswork en groepsdynamica, een leergebied waar elke sociaal-culturele professional zijn voordeel mee kan doen. Met een online cursus groepsdynamica kunnen we kennis en inzichten veel verder verspreiden dan via ‘live’ interacties. Daar gingen we alleszins van uit.

“Met een online cursus groepsdynamica kunnen we kennis en inzichten veel verder verspreiden dan via ‘live’ interacties.”

Er werden wel vragen gesteld bij het idee om nu net een cursus rond groepsdynamica online uit te bouwen. Groepsdynamica is bij uitstek iets wat je ‘aan den lijve leert’, reageerden sommigen op het plan. In echte groepen dus. Maar de leerdoelstellingen van de cursus laten zien dat dit thema zich ook perfect online laat behandelen, mits de juiste insteek:

- **Doelstelling 1:** Deelnemers kennen kaders en woorden die hen helpen om hun ervaringen in groepen, als deelnemer of als begeleider beter te verstaan.
- **Doelstelling 2:** Deelnemers zijn geprikkeld om hun ervaringen in groepen dieper en anders te gaan analyseren.

We kozen voor een heel open leerarchitectuur, waarbij mensen zelf bepalen wat ze wel of niet willen of kunnen leren. Waarbij ze zelf kiezen hoe diep ze willen ingaan op de oefeningen, of hoeveel en wanneer ze willen werken aan de cursus. Bij het ontwerpen hielden we een heel brede doelgroep voor ogen:

- Alle mensen die in de sector werken, als begeleider of als leidinggevende, als lid van een team – ervaren of onervaren.
- Alle mensen die een opleiding volgen die mogelijk leidt naar onze sector.
- Iedereen die met groepen werkt, vanuit gelijk welke positie.

IV. OPBOUW VAN DE ONLINE CURSUS

We kozen voor een cursustraject van zes weken, rond zes thema’s. Elk thema werd op min of meer dezelfde manier opgebouwd. We moedigden deelnemers aan om elk hoofdstuk binnen het bestek van een week af te werken en schatten de werktijd in op ongeveer anderhalf uur.

- **Filmpjes en teksten:** In één of twee filmpjes kregen deelnemers enkele inzichten of kapstukken aangeboden die hen hielpen om beter te verstaan wat in groepen gebeurt of om slimmere beslissingen te nemen over hun interventies als groepsbegeleider. Een tekst behandelde dezelfde inzichten of kapstukken op een aanvullende manier.

- **Oefeningen:** In elk hoofdstuk zaten oefeningen van verschillende aard. De eerste oefening was altijd een eenvoudige herkenningsoefening of kennistest. Bijvoorbeeld iets sorteren volgens de aangeboden kapstok of enkele meerkeuzevragen. Voor de andere oefeningen waren de deelnemers ingedeeld in groepen van ongeveer 20 mensen, samengebracht in een groepsforum. Ze kregen bijvoorbeeld de opdracht om de aangeboden inzichten of kapstukken te herkennen in een casus. Of ze werden uitgenodigd om zelfvoorbeelden uit eigen ervaringen te beschrijven. Bij nog andere oefeningen legden we hen een casus voor met de vraag hoe ze zouden kunnen reageren en hoe ze deze reactie kunnen onderbouwen vanuit de aangereikte inzichten.

De antwoorden werden altijd op het groepsforum uitgeschreven, met de uitdrukkelijke en vaak herhaalde uitnodiging om op elkaar te reageren en elkaar aan te vullen. De moderator was voortdurend aanwezig op de vele forums om te prikkelen tot verdieping en verdere interactie door extra vragen op te werpen. We kozen voor groepen van ongeveer twintig deelnemers vanuit een ‘groepsdynamisch perspectief’: op die schaal voelen mensen zich nog persoonlijk verantwoordelijk om bij te dragen. Als groepen veel groter worden (bv. alle deelnemers zitten op één gedeeld forum) ontstaat het risico dat mensen niet bijdragen omdat ze de anderen te veel als een groot en oordelend publiek ervaren. Bovendien hebben deelnemers al snel het gevoel dat wat ze willen zeggen al door anderen is geschreven: ze voelen zich niet meer verantwoordelijk om daar nog extra aan toe te voegen.

- **Blog:** Op het einde van de week schreef de moderator een blog naar aanleiding van de reacties en vragen op de verschillende forums.

V. DEELNEMERS ‘AANPORREN’

Als je interactie wilt in een online cursus, moet je ervoor zorgen dat de deelnemers toch min of meer in dezelfde periode met dezelfde inhoud bezig zijn. Die periode legden we in deze cursus vast op een week: in het ideale geval werken deelnemers de filmpjes, teksten en kennisoefeningen binnen dat bestek af én dragen ze bij aan de forumoefeningen door zelf inhoud aan te dragen of door op elkaar te reageren. Pas dan kan een levendige interactie ontstaan. De cursus wordt interessanter voor iedereen als ook iedereen bijdraagt. Daarom werd in deze cursus voortdurend ingezet op ‘aanporren’:

- Elke maandagochtend een mail om deelnemers naar het nieuwe hoofdstuk te leiden en te vragen hun werkzaamheden in te plannen in de komende week.
- Een moderator die dagelijks op alle forums reageerde: vragen stellen bij de bijdragen van deelnemers om verder te verdiepen, goede bijdragen positieve feedback geven zodat deelnemers zich gewaardeerd voelen voor hun inspanning, bijkomende kwesties of voorbeelden aanreiken naar aanleiding van de lopende discussies.
- Elke donderdag een mail om deelnemers eraan te herinneren hun hoofdstuk alsnog af te werken en vooral om op te roepen tot bijdrage aan de groepsforums.

VI. MASSALE START, GELEIDELIJKE AFKALVING

Er is duidelijk veel behoefte aan kennis en inzicht over groepsdynamica. Wat het thema betreft, zaten we dus goed. Maar liefst 181 mensen meldden zich aan voor de cursus. Veel meer dan verwacht. Daarvan behoorden veel deelnemers tot onze klassieke doelgroep, met name de sector van het sociaal-cultureel werk. Maar opvallend was dat reacties en inschrijvingen uit de meest diverse hoeken kwamen: vrijwilligers in de welzijnssector, professionals in lokale besturen of bedrijven, docenten in het hoger onderwijs, freelancers, gepensioneerde professionals, ...

De start was dus massaal. Maar zoals vaak bij online cursussen was ook de terugval sterk. De eerste hoofdstukken werden door veel deelnemers bekeken en verwerkt, maar naarmate de weken vorderden daalden de cijfers systematisch. Eén cijfer als voorbeeld toont dit duidelijk aan: begin november registreren we 270 views van de video’s – wat erop wijst dat veel mensen meer dan één keer keken. We zien ook dat in 80% van de views de video helemaal tot het einde werd bekeken. Maar eind december is het aantal views teruggevallen naar 50. Een flinke daling dus. We vragen ons af of een cursus van 6 weken niet gewoon te lang is. Misschien kunnen

we een cursus beter beperken tot 4 weken: een kortere spanningsboog die makkelijker vol te houden is. Anderzijds schreef iemand: “Het was ook fijn dat het een reeks van 6 weken was. Dat geeft tijd om dieper over dingen na te denken, zaken toe te passen en ook nog eens terug te keren.” De meningen over het ritme en de lengte ervan waren duidelijk verdeeld, zo bleek uit de evaluaties.

“Maar liefst 181 mensen meldden zich aan voor de cursus.”

VII. GESLAAGD EN LEERZAAM

We zijn eerder tevreden over de cijfers in het algemeen. Februari 2019 registreerden we 24.977 pagina-weergaven, waarvan 14.941 unieke. Op de vele forums werd gereageerd op 90 onderwerpen met 651 berichten. Die forums leverden maar liefst 3.179 views op. Hieruit blijkt dat de interactiemogelijkheid echt een meerwaarde was. Deelnemers gaven dit ook aan: *“Ik vond de reflectievragen heel waardevol! Vaak dacht ik daar eerst een paar dagen over na voordat ik ze op het forum plaatste. Het toepassen op de eigen cases heeft bij mij echt voor verdieping gezorgd.”*

Ook de feedback en de vragen die de moderator op de forums plaatste, droegen bij tot het leerproces. Toch lag er voor veel mensen een hoge drempel om actief bij te dragen tot de forumoefeningen: *“Enkel op de forums is er een vorm van interactie, maar de afstand tot de andere deelnemers blijft groot.”* Een andere deelnemer schreef: *“Wat ik ook heel lastig vond en weinig gedaan heb, zijn de oefeningen op het forum. Ik vond het interessant wat anderen schreven maar kon mij zelf moeilijk toe brengen om dat ook te doen.”* Iemand anders schreef: *“Opdrachten waren pittiger dan ik had gedacht. Ik had dit vooraf niet kunnen inschatten. Je moest er echt wel tijd voor maken. Dat moet je voor een live cursus uiteraard ook, vaak nog veel meer zelfs, maar dan zijn er geen andere zaken die tussen kunnen komen.”* En nog: *“Zelf vind ik het ook helemaal niet eenvoudig om een eigen ervaring helder neer te schrijven en de theorie hierop toe te passen. Dit kost mij heel veel tijd. Dit deel van de cursus heb ik dan ook tegen het einde bewust niet meer gedaan.”*

Maar er kwam nog een ander probleem naar boven: *“Het op eigen tempo werken komt de interactie niet ten goede. Het is een feit dat de oefeningen minder zinvol zijn als je niet in het ritme van de cursus zit. Ik werkte een deel van de cursus later af en dan hebben tussenkomsten of zelf uitgeschreven ervaringen minder zin. Ik had de interactie over de ervaringen misschien liever ‘in levenden lijve’ gedaan. Mocht ik het nog een keer doen, zou ik proberen het ritme van de rest van de groep te volgen.”* Hieruit blijkt dat deelnemers in een ‘op elkaar afgestemd ritme’ brengen een belangrijke voorwaarde is voor interessante interacties. En blijkt ook dat daarvoor nog meer nodig dan wekelijks enkele aanporrende mails sturen.

“De leeromgeving werd als transparant en toegankelijk ervaren.”

Van 22 deelnemers die de cursus hebben afgewerkt kregen we feedback via een vragenlijst. Zij drukten hun waardering uit voor de cursus door hem een algemene score tussen 7 op 10 te geven. Volgens hen droegen de teksten en interactieve oefeningen het meeste bij, gevolgd door de video's en de feedback van de begeleider op de forums. De leeromgeving werd als transparant en toegankelijk ervaren. Iemand schreef: *“Over dit thema heb ik in het verleden nooit een gelijkaardige opleiding gevolgd: een gemis in mijn carrière, die ondertussen achter mij ligt. Maar ik stel nu vast dat ik tijdens mijn loopbaan al doende veel heb geleerd en al had ik er de woorden niet voor, ik heb toch een heel tevreden gevoel over hoe ik dagelijks voor een groep stond en daar richting probeerde aan te geven. Maar met al die inzichten die ik nu heb, besef ik dat er meer had in gezeten. Ik heb dus veel bijgeleerd, wat mij ‘nu’ nog altijd van pas zal komen!”* Een docent schreef: *“Ik geef zelf les over groepsdynamica aan studenten (sociaal werk en gezinswetenschappen) en ik vond dit een interessante manier om theorie aan te brengen.”*

Onze inschatting van de nodige werktijd bleek een onderschatting: mensen die de cursus volledig doorwerkten, gaven doorgaans aan dat ze tussen anderhalf en twee uur per week aan de cursus hebben

besteed. Iemand schreef dat *“het verwerken op eigen ritme tof was, maar ik stelde vast dat ik er meer tijd in stak dan was voorgesteld bij de aankondiging van de cursus.”* De cursus vroeg dus best wel een grote inspanning. Voor sommige deelnemers was dat blijkbaar een reden om het werk uit te stellen en stilaan af te haken. Een probleem is blijkbaar *“dat je zelf kan kiezen wanneer je deelneemt en het daarom voor je uitschuift.”* En uitstellen wordt gemakkelijker, want er is minder ‘groepsdruk’...

VIII. ONZE CONCLUSIE?

Het werkt. Zoveel is ondertussen zeker. Voor wie de investering doet om elke week trouw deel te nemen en de opdrachten af te werken, biedt de cursus een boeiende leerervaring. Maar die investering is niet evident: de groepsdruk en de sturing van de begeleider die je in ‘live’ leersituaties onmiskenbaar hebt, ontbreken als drijfveer voor een online deelnemer. Waardoor uitstellen of afhaken zich vaker voordoet.

Wij zijn in ieder geval echt tevreden. We konden aantonen dat interactie in online leersituaties werkzaam is en het verhaal interessanter maakt. Ook dat we inderdaad veel meer deelnemers bereiken met een online cursus dan met een ‘live’ vorming. Maar we hebben vooral een intensieve ervaring achter de rug die veel stof tot nadenken en ‘bijsturen’ oplevert. Op naar het volgende e-learningtraject.

Gie Van den Eeckhaut

2018

2018 IN CIJFERS

OPEN AANBOD

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

I. 77 ACTIVITEITEN

Ons open aanbod telde 77 activiteiten. Het gaat hierbij zowel over meerdaagse trajecten, als over vormingen van een volledige of een halve dag.

II. 214 DAGDELEN

De activiteiten uit ons open aanbod namen gezamenlijk 214 dagdelen in beslag.

III. 1.401 DEELNEMERS

Ons open aanbod was in het totaal goed voor 1.401 deelnemers.

> 903 primaire doelgroep (64%)

- 428 verenigingen (31%)
- 115 bewegingen (8%)
- 160 landelijke vormingsinstellingen (11%)
- 200 volkshogescholen (14%)

> 498 secundaire doelgroep (36%)

IV. 913 UNIEKE DEELNEMERS

913 verschillende personen namen deel aan ons open aanbod.

- > **468 primaire doelgroep (51%)**
 - 239 verenigingen (26%)
 - 65 bewegingen (7%)
 - 72 landelijke vormingsinstellingen (8%)
 - 92 volkshogescholen (10%)
- > **445 secundaire doelgroep (49%)**

V. 1.771 DEELNAMES

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

- > **1128 primaire doelgroep (64%)**
 - 500 verenigingen (28%)
 - 130 bewegingen (8%)
 - 183 vormingsinstellingen (10%)
 - 315 volkshogescholen (18%)
- > **643 secundaire doelgroep (36%)**

VI. 368 UNIEKE ORGANISATIES

We bereikten 368 verschillende organisaties. 119 uit onze primaire doelgroep en 249 uit de secundaire doelgroep.

- > **119 primaire doelgroep (32%)**
 - 51 verenigingen (14%)
 - 31 bewegingen (8%)
 - 24 landelijke vormingsinstellingen (6%)
 - 13 volkshogescholen (4%)
- > **249 secundaire doelgroep (68%)**

VII. 93,7% BEREIK ERKENDE ORGANISATIES SCVW

- **51 van de 55 verenigingen**
- **31 van de 35 bewegingen**
- **24 van de 24 landelijke vormingsinstellingen**
- **13 van de 13 volkshogescholen**

VIII. 81% GEMIDDELDE TEVREDENHEID

Deelnemers aan ons open aanbod kenden een gemiddeld tevredenheidscijfer van 81% toe aan onze activiteiten.

VRAAGGESTUURDE WERKING

Met onze vraaggestuurde werking spelen we in op specifieke behoeften en vragen van organisaties. We realiseren deze werking zowel op vraag van professionals van erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties (**primaire doelgroep**) als op vraag van medewerkers van andere steunpunten, belangenbehartigers, de overheid, opleidingen, organisaties uit andere sectoren, enz. (**secundaire doelgroep**).

I. 84 INITIATIEVEN

Onze vraaggestuurde werking telde 84 initiatieven in 2018. 57 initiatieven realiseerden we op vraag van onze primaire doelgroep, 27 kwamen tot stand op vraag van onze secundaire doelgroep.

II. 108 DAGDELEN

De initiatieven uit onze vraaggestuurde werking namen gezamenlijk 108 dagdelen in beslag. Voor onze primaire doelgroep verzorgden we 78 dagdelen, voor onze secundaire doelgroep 30.

III. 606 DEELNEMERS

In het totaal namen 606 personen deel aan onze vraaggestuurde werking.

- > **416 primaire doelgroep (69%)**
 - 231 deelnemers uit verenigingen (38%)
 - 31 deelnemers uit bewegingen (5%)
 - 83 deelnemers uit landelijke vormingsinstellingen (14%)
 - 71 deelnemers uit volkshogescholen (12%)
- > **190 secundaire doelgroep (31%)**

IV. 733 DEELNAMES

Sommige initiatieven namen meerdere dagen in beslag. Onder deelname verstaan we het totaal aantal dagen dat een persoon deelneemt.

- > **513 primaire doelgroep (70%)**
 - 288 verenigingen (39%)
 - 32 bewegingen (5%)
 - 120 landelijke vormingsinstellingen (16%)
 - 73 volkshogescholen (10%)
- > **220 secundaire doelgroep (30%)**

V. 59 UNIEKE ORGANISATIES

In 2018 deden 59 verschillende organisaties een beroep op onze vraaggestuurde werking. 40 uit onze primaire doelgroep – ofwel 31% van de erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties – en 19 uit de secundaire doelgroep.

- > **40 primaire doelgroep**
 - 20 verenigingen
 - 9 bewegingen
 - 7 landelijke vormingsinstellingen
 - 4 volkshogescholen
- > **19 secundaire doelgroep**

INTERNE

KEUKEN

INTERNE KEUKEN

I. FINANCIËN

INKOMSTEN NAAR HERKOMST

Subsidie Vlaamse Gemeenschap	1.431.416,00 euro	86,29 %
Externe toelage personeelskost	129.301,71euro	7,79 %
Tussenkost personeelskost	1.905,03 euro	0,11 %
Eigen inkomsten en middelen	96.181,38 euro	5,80 %
Totaal	1.658.804,12 euro	100,00 %

UITGAVEN VOLGENS PIJLER KOSTENSTRUCTUUR

Personeel	1.206.321,49 euro	75,34 %
Overhead	228.214,46 euro	14,25 %
Werking	166.644,28 euro	10,41 %
Totaal	1.601.180,23 euro	100,00 %

BESTEDING WERKINGSMIDDELEN ¹

Personeel	1.075.114,75 euro	78,26 %
Overhead	207.574,09 euro	15,11 %
Werking		6,63 %
> <i>Ontwikkeling en ondersteuning</i>	<i>61.280,30 euro</i>	<i>4,46 %</i>
> <i>Communicatie en informatie</i>	<i>28.215,41 euro</i>	<i>2,05 %</i>
> <i>Pleitbezorging</i>	<i>1.607,56 euro</i>	<i>0,12%</i>
Totaal	1.373.792,11 euro	100,00 %

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

II. PERSONEEL

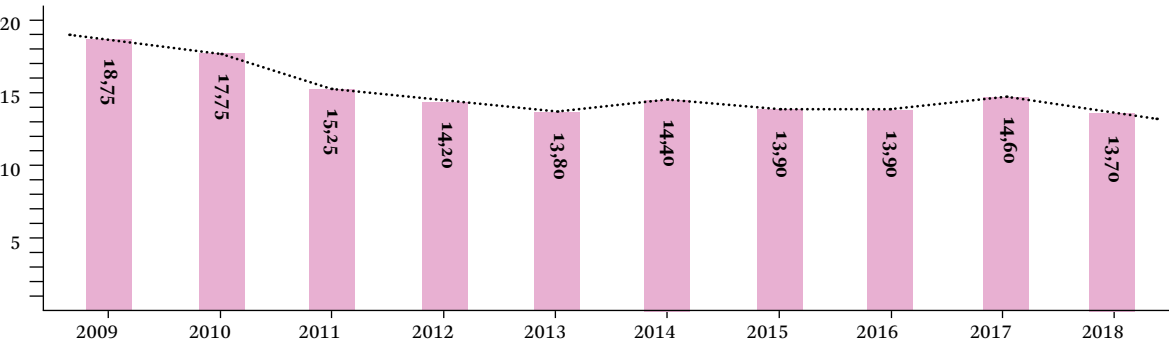
Samenstelling personeelsploeg dd. 1 januari 2018.

Personeelslid	Functie
Fred Dhont	directeur
Ann Degline	officemanager
Bea Elskens	coördinator/stafmedewerker
Max Frans	coördinator/stafmedewerker
Hugo Callens	stafmedewerker
Jon Goubin	stafmedewerker
Marc Jans	stafmedewerker
Ronny Leenknecht	stafmedewerker
Maud Mertens	stafmedewerker
Emilie Van Daele	stafmedewerker
Gie Van den Eeckhaut	stafmedewerker in residence
Ingrid Matthijs	administratief medewerker
Greet Rupus	administratief medewerker
Veerle Verdoodt	administratief medewerker
Melek Özdemir	logistiek medewerker

SOCIUS TEAM

- > 15 personeelsleden
- > 13,70 VTE

EVOLUTIE PERSONEELSBESTAND



VTE % INZETBAARHEID NAAR FUNCTIE EN KERNOPDRACHTEN ²

Directie en coördinatietaken	142,30 %
Officemanagement	41,71 %
Werking	680,06 %
> Ontwikkeling en ondersteuning	457,44 %

² Inzetbaarheid na aftrek tijdskrediet, CAO en leeftijdsdagen.

> Communicatie en informatie	210,62 %
> Pleitbezorging	12,00 %
Administratie en logistiek	278,77 %
Totaal	1.143%

III. RAAD VAN BESTUUR & ALGEMENE VERGADERING

Samenstelling Raad van Bestuur & Algemene Vergadering dd. 1 januari 2018. 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
Penningmeester: An Macharis	Vormingplus Citizenne
Raad van Bestuur	
Eva Brumagne	Femma
Caroline Cocquyt	Linx+
Els de Ceuster	Artesis Plantijn Hogeschool
Erica De Crom	PRH
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	
Selamet Belkiran	Unie van Turkse Verenigingen
Mattie Jacobs	VVSG
Barbara Janssens	Netwerk Bewust Verbruiken
Elke Plovie	UCLL
Liesbeth Provoost	Vormingplus Oost-Brabant
Isabel Rainchon	EVA vzw
An Vandamme	
Lode Vermeersch	HIVA KU Leuven/VUB

IV. CONTACT

Socius - steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenenwerk vzw (erkend door de Vlaamse Gemeenschap als steunpunt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk volgens het decreet van 4 april 2003)

Saintelettesquare 19
1000 Brussel
T 02 215 27 08
E welkom@socius.be
W www.socius.be

VOORTGANGSRAPPORT 2018

is een uitgave van:

Socius, Steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk vzw

Saintelettesquare 19 - 1000 Brussel

T 02 215 27 08

E welkom@socius.be

W www.socius.be

www.veranderalles.be

Redactie: **Max Frans**

Foto's: **Sam Gilbert**

Vormgeving: **Annelien Hofmans**

Brussel, mei 2019

D/2019/4393/1

socius.



Vlaanderen
verbeelding werkt

