

Socius klantenbevraging

Letterlijke weergave van focusgroepen met

Leidinggevenden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Leidinggevenden in het bredere werkveld van het sociaal-cultureel werk

Beheerders en bestuurders uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk
en het bredere werkveld van het sociaal-cultureel werk

Mei 2019

Bijlage 5 bij het conclusierapport



Jo Steyaert
Partner
jo@indiville.be
+32(0)472 530941

Vragen?
Wiske Verhaest
0499 54 17 91

Vraagstelling en deelnemers

- Open vraagstelling:

- Met welke uitdagingen voor je praktijk of je organisatie word je geconfronteerd?
- Wat zou je helpen om deze uitdagingen aan te gaan?
- Hoe zou Socius hierin een rol kunnen spelen?

- Deelnemers

Focusgroep leidinggevenden sociaal-cultureel volwassenenwerk

Caroline Cocquyt (Linx+)

Johan Tourné (Samana)

Luc De Cuyper (Oost West Centrum)

Daniel Van Themsche (Het Vlaams Kruis)

Ann D'Heedene (Natuurpunt CVN)

Mohamed El Khalfioui (Kif Kif)

Isabel Rainchon (EVA)

Martine Coppieters (Vormingsplus Kempen)

Liesbeth Provoost (Vormingplus Oost-Brabant)

Focusgroep leidinggevenden sociaal-cultureel werk

Geert Puype (BiB Menen)

Pat Vanderhaeghe (Cultuurcentrum Jan Tervaert Hamme)

Marc Moens ('t Blikveld Bonheiden)

Freek Rombouts (Gemeenschapscentrum Zaventem)

Johan Wouters (Cultuurcentrum De Velinx)

Geoffrey Heirbout (Gemeenschapscentrum de Bosuil)

Leen Lekens (BIB Muntpunt)

Focusgroep Beheerders en bestuurders

Bernard Defossez (Lage Drenpel Mechelen)

Steven De Graeve (Citizenne)

Bart Caron (Unie der Zorgelozen)

Pedro Oosterlynck (Vijftact)

Gert Engelen (Voedselteams)

Rita L' Enfant (De Kriekelaar)

Hugo De Blende (Vormingplus Waas en Dender)

Davy De Laeter (Vormingplus Oost-Brabant)

Dieter Vranckx (Cultuurbeleidscoördinator Bierbeek)

Thema strategie en beleid

Leidinggevenden SCVW

- We hebben vooral nood aan begeleiding om te voldoen aan het decreet, om ons te verantwoorden, inhoudelijk kennen we dit ondertussen wel
- Leg de lat niet te hoog
 - Op een haalbaar niveau
 - De kleinste organisatie als maatstaf
 - Niet iedereen kan een vorming van Socius 'aan' (te hoog niveau)
 - Het werkt demotiverend als de lat te hoog ligt
 - Soms moeten wij als leidinggevende de opleiding volgen om ze dan te vertalen naar onze medewerkers
- Maak het concreet toepasbaar
 - Niet te academisch
 - Afstand tussen theorie en praktijk is soms groot
 - Wel direct inzetbaar, gebruiksklaar, tips & tricks
 - Eenduidig, focus op het geheel, nu soms te gefragmenteerd (vb. 1 dag over alle functies ipv aparte dagen)

Thema strategie en beleid

Leidinggevend SCVW

- Werkvormen
 - Zijn op zich niet het belangrijkste, wel waar de lat ligt
 - Variatie in leervormen is OK, toolbox OK
 - Niet te klassikaal, contact in de groep is belangrijk
- We zouden graag meer coaching op maat van onze organisatie wensen
 - Werksessies waarbij de juiste organisaties samengebracht worden (met gelijkaardige uitdagingen en contexten)
 - Meer gedifferentieerd aanbod volgens aard van professionalisering
 - Samen leren van elkaar, expertise gebruiken die er is
 - Goede voorbeelden en overzicht van wie waar meer bezig is

Thema strategie en beleid

Leidinggevenden bredere sector

- We willen graag meer strategische samenwerking opzetten met anderen, zowel intern met andere stadsdiensten, als externe met lokale organisaties, ook uit andere sectoren.
- We denken hierbij aan jeugd, verenigingen, de kunstacademie, het Huis van het Nederlands...
- Uitdagingen is samen te bepalen waar we voor gaan.
- Momenteel is alles onzeker voor het lokaal cultuurbeleid, we zitten soms in het harnas van de gemeentelijke structuren, er is onzekerheid m.b.t. het bovenlokaal cultuurbeleid, en we weten niet weten wat de verkiezingen gaan brengen.
- Momenteel gaat iedereen zelf op zoek naar ondersteuning, vindt iedereen het warm water opnieuw uit.

Thema strategie en beleid

Leidinggevenden bredere sector

- Door het wegvallen van bovenlokale structuren, is er ook veel verdwenen voor ons, zoals:
 - Provinciale netwerken
 - Locus
 - Studiereizen naar het buitenland
 - Cultuurconnect is er enkel voor het digitale
 - Er is wel nog cel cultuur van de VVSG
 - Hoe pakken we lobbywerk/belangenbehartiging aan? Wie gaat dat opnemen voor onze sector?
- Ondersteuning op dit gebied zou kunnen bestaan uit:
 - Hoe verantwoorden we ons naar het beleid toe? Hoe impact meten?
 - Welke wetgeving is van toepassing?
 - Ons terug samenbrengen in netwerken
 - Hoe maken we lokaal ruimte voor talentondersteuning/ontwikkeling (beeldend/theater)?
 - We zouden ook moeten leren 'betalen' voor ondersteuning, tot nu toe was alles vanzelfsprekend.

Thema strategie en beleid

Beheerders en bestuurders

- Werken aan algemene maatschappelijke verantwoording
 - Beeldvorming en maatschappelijke erkenning van de sector
 - Maatschappelijke relevantie van onze werksoort(en) terug zichtbaar maken
 - Omgaan met de spanning tussen inspelen op lokaliteit/actualiteit (scoren) en het minder sexy proceswerk
- Rol voor Socius
 - Boodschap geven aan de overheid: Rustig aan! Stuur op grote lijnen, niet op details. Laat organisaties zelf hun impact bepalen/beschrijven.
 - In gesprek gaan met werkveld: hoe positioneren we ons ten aanzien van het beleid? In hoeverre gaan we er in mee?
- Socius als helikopter
 - Samenwerking tussen werksoorten
 - Sectoroverschrijdend werken: overheid – civil society – profit
 - Inspiratiemomenten organiseren
 - Verbinden rond uitdagingen

Thema strategie en beleid

Beheerders en bestuurders

- Samenwerking ondersteunen:
 - Problematiek wordt complexer, dus samenwerking en netwerken zijn nodig
 - Procesbegeleiding voorzien in keuzes maken, in dialoog met stakeholders en zo samen een sterke boodschap uitdragen
 - Aandacht voor het behouden van de 'eigen smoel' in samenwerking
 - Elkaar leren kennen: wie doet wat wel/niet/samen
- Breder verhaal zichtbaar maken & specifieke ondersteunen:
 - Maatschappelijke tendensen/context in kaart brengen
 - Begeleiding nodig in de regiospecifieke vertaling (compliceert vaak)
 - Methodieken bieden om keuzes te maken / lean tools aanreiken

Thema zakelijk beleid

Leidinggevenden SCVW

- Als leidinggevende moet je het financieel beleid bepalen, je moet duidelijke instructies geven aan je financiële ondersteuning (boekhouding)
- Niet iedereen heeft hierin voldoende ervaring of omkadering
- Ook na de opmaak van een financieel plan moet je het jaarlijks blijven opvolgen
- Dit is dus een blijvende uitdaging, waar nood aan ondersteuning blijft

Thema zakelijk beleid

Leidinggevend en bredere sector

- Infrastructuurbeleid:
 - Hoe aanpassen aan de maatschappelijke noden?
 - Hoe kunnen we dat op lokaal niveau beïnvloeden?
- Financiële planning in deze nieuwe lokale context:
 - Een autonoom gemeentebedrijf (AGB) is een financiële constructie, maar zorgt voor veel energieverlies, o.a. door paraplu-denken.
 - We willen leren over lange termijn planning, overheer de beleidsperiode & over budgethouderschap
 - De huidige zakelijke ondersteuning voor de gemeenten gebeurt door grote consultancybureaus: goed voor het grotere plaatje, maar niet op onze maat en erg duur.

- Noden aan ondersteuning:
 - Hoe vertalen we strategische ambities naar een financieel plan? Is er een methodiek om dit goed te doen?
 - Infrastructuur:
 - waar zitten goede praktijkvoorbeelden van gedeeld gebruik? Vb. schoolgebouwen na de schooluren, herbestemming van kerken...
 - hoe gaan we om met onrealistische verwachtingen van vb. verenigingen m.b.t. infrastructuur (kostprijs, beschikbaarheid)
 - Digitalisering: wordt ook afgeremd door ons publiek. Hoe gaan we daar meer om?

- Besturen: hoe hoog leg je de lat?
 - Het gaat vaak om doorgegroeide vrijwilligers
 - Andere (meer strategische/zakelijke) profielen willen hiervoor betaald worden
 - Je kan je bestuurders ook niet overbelasten, administratie legt druk
- Ondersteuning:
 - Hoe een cultuuromslag realiseren in de samenwerking tussen team en bestuur?
 - Collegagroep voor leidinggevenden: hoe omgaan met bestuur?
 - We missen kennis van de wettelijke aspecten van organiseren (vb. vennootschapswetgeving)
 - Socius zou ook een rol kunnen spelen in het aanreiken van verschillende bestuursvormen, vb. coöperaties, vb. laborol

- Voor ons is vooral de hervorming van de adviesraden belangrijk in dit verband. De verplicht verwachte inspanningen rond inspraak op lokaal niveau zijn een kans.
- Er zit een spanning tussen de interne gemeentediensten en de externe V.Z.W.'s. Dit is niet productief.
- We zouden ondersteuning/kaders/externe procesbegeleiding kunnen gebruiken in het organiseren/moderniseren van inspraak.

Thema besturen

Beheerders en bestuurders

- Over bestuurders en hun rol in de organisatie:
 - Wat is het belang van een bestuur? 5de wiel aan de wagen?
 - Competenties in strategisch denken vinden is een uitdaging: hoe keuzes vertalen naar mensen en middelen?
 - Als bestuurders niet in de plaats treden van de professionals, maar we moeten wel een basiskennis hebben.
 - Sturen op de opdracht van mijn organisatie + goed bestuur toepassen
 - Het bestuur bepaalt de strategie, maar het onderscheid tussen strategie en inhoud wordt minder helder. Dat geeft spanningen tussen bestuur en team
- Algemene vergadering: vooral betrokkenheid creëren
 - Meer inhoudelijke open activiteiten
 - Medewerkers aan het woord laten over concrete projecten
- Lerend netwerk voor bestuurders? Moeilijk wegens vrijwillig karakter
- Leidinggevenden ondersteunen in het omgaan met RvB
 - Hoe betrokkenheid/draagvlak creëren?
 - Verschillende mate van engagement respecteren
 - Ook werken met bestuurders rond afgebakende projecten

Thema personeel & organisatie: algemeen

Leidinggevenden
SCVW

- Socius mag meer inspireren
- Kan Socius meer werken met de expertise die er binnen dit thema is? Vb. ervaring in het werken met burgers
- Zou er een meldpunt '(organisatie)uitdagingen' ingericht kunnen worden binnen Socius, zodat organisatie 'gematched' kunnen worden rond gelijkaardige uitdagingen?
- Dit aanbod mag meer op maat van de organisatie
- Ook in organisatieontwikkeling zien we een rol voor Socius, om het specifiek op maat van onze sector te kunnen aanbieden.

Thema personeel & organisatie: algemeen

Beheerders en
bestuurders

Noden aan ondersteuning

- Lerend netwerk rond zelfsturing
 - Welke modellen bestaan er, met welke gevolgen/profielen?
 - Wat werkt goed? Ervaringsuitwisseling.
- Sociaal-cultureel werkers als beroepsgroep:
 - Komen niet aan de bak (jobs ingenomen door Masters)
 - Socius zou meer mogen overleggen/samenwerken met de opleidingen, de band werd nu losser i.p.v. dichter
 - Wederzijdse kruisbestuiving
 - Studenten in opleiding meer in het werkveld krijgen
 - Experts/ervaren werkers meer in de opleiding krijgen
 - Werken aan de concrete vaardigheden van de werkers in de opleidingen (vb. projectmanagement)
- Nood aan opleiding:
 - Meer soft-skills bij implementatie-fase nodig
 - Projectwerkingsskills zijn nodig voor complexere problematieken en samenwerkingen

Thema personeel & organisatie: algemeen

Beheerders en
bestuurders

- Noden aan ondersteuning:
 - Methodieken op gedragen keuzes te maken bij strategie-implementatie
 - Participatieve methodieken om aan de slag te gaan met bestuur en team
 - Rol van 'leadership'= participatief proces bewaken
- Algemeen:
 - Ruimte geven aan talenten en passies van werkers
 - Durven responsabiliseren/feedback geven in organisaties
 - Weg van de interne betutteling in organisaties
 - Werken met verschillende generaties en motivaties
 - Hoe omgaan met cultureel divers personeel?
 - Heel praktijkgericht, wel met de lat hoog
 - Kan Socius hier aan de boom schudden?!
 - Vb. Samenlevingsopbouw Antwerpen: diversiteit in hele werking en beleidskeuzes doorwerkt
 - SC werk moet zorgen relevant te blijven en de realiteit te blijven vatten, er zit daar nu een groot risico

Thema personeel & organisatie: vrijwilligers

Leidinggevenden
SCVW

- Vrijwilligers(beleid) zien wij niet echt als een deel van ons organisatie(beleid). Vrijwilligersbeleid is eerder een 'taak' die iemand moet doen.
- We concentreren ons in de eerste plaats op de organisatie en proberen in de tweede plaats de vrijwilligers mee te nemen.
- De vijver van vrijwilligers droogt uit
- Socius en ook het decreet vullen het begrip vrijwilliger nog te klassiek in
 - Kunnen we niet spreken van 'contributor' ipv vrijwilliger?
 - Onze deelnemers zijn onze vrijwilligers
- Hoe kunnen we de uitstroom van vrijwilligers tegengaan?
- We staan in concurrentie met de social media wanneer het gaat om het bereiken van vrijwilligers
- Een collegagroep rond vrijwilligerswerking zou interessant zijn

Thema personeel & organisatie: vrijwilligers

Beheerders en
bestuurders

- Klassieke model in beweging:
 - Getrapte structuur met lokale groepen is in beweging, zie bv. de burgerinitiatieven
 - Er zit spanning tussen de aansturing vanuit het landelijk kader en het lokale bestuur (dat ook verwachtingen/subsidies heeft).
 - Lokale netwerken hebben een andere logica, veel gebaseerd op persoonlijke contacten
 - Het waardegedreven engagement moeten we blijven waarderen: 'Goed' willen doen, niet 'juist': in vacatures, bij lokale groepen (i.t.t. nood aan professionalisering van vrijwilligers)
 - Maar ook de samenwerking tussen beroepskrachten, vrijwilligers en doelgroepen versterken
- Cultuur van ons kent ons
 - Er is een groot potentieel aan bestuurders, maar er zijn geen vacatures
 - We vissen steeds in dezelfde vijver
 - We zouden het objectiever moeten kunnen bekijken
 - De hervorming van de adviesraden is een kans hiertoe
- Basisopleidingen:
 - Het begint met de juiste bestuurscompetenties aantrekken en dan zorgen voor opleiding in het SCW (door Socius).
 - Een basisopleiding over de sector voor bestuurders zou welkom zijn
 - Beroepskrachten moeten ook leren omgaan met vrijwilligers

Thema sociaal-culturele werking

Leidinggevenden SCVW

- We hebben hier grote nood aan, maar zijn ons niet bewust van wat we nodig hebben, het is niet expliciet
- We zijn op zoek naar 'andere' participatieve werkvormen, (vb. Deep Democracy, Brandsma over polarisatie....); we denken hierbij ook niet altijd aan Socius, maar zoeken dat voor een stuk zelf op.
- Diversiteit en interculturaliseren, dekolonisering.... : hoe pas je deze kaders toe in het werken met groepen?
- Waar zitten de 'experten' van bepaalde methodieken of thema's?
- We zoeken naar participatieve werkvormen, de samenleving lezen en samen processen afleggen, op weg gaan met een doelgroep....
- Dit alles staat in tegenstelling tot het werken met vormingsuren
- Onze sociaal-culturele methodiek is te weinig deel van onze strategie-besprekingen

Thema sociaal-culturele werking

Leidinggevend en bredere sector

- Hoe gaan we om met
 - Het overaanbod aan vrijetijdsbesteding?
 - Citymarketing?
 - Hoe geven we maatschappelijk relevante bedrijven een plek? Vb. Buurderij versus Voedselteams?
 - Burgerinitiatieven
 - Welke rol hebben we naar hen toe?
 - Hoe kunnen we samenwerken? Heel thematisch (vb. thema commons)
 - Organisatorisch zijn er weinig raakvlakken
- Er is geen decretale druk meer om iets anders te doen dan programmeren
 - Er is spanning tussen onze eigen werking en het verenigingsleven.
 - Hoe kunnen we naar meer verwevenheid toegroeien? Hoe kunnen we meer een netwerk/een partner zijn?
 - Hoe kunnen we de juiste profielen aantrekken in onze organisaties (met voeling/expertise in sociaal-cultureel werk)

Thema sociaal-culturele werking

Leidinggevenden bredere sector

- Ondersteuning zouden we kunnen gebruiken op het vlak van:
 - Hoe lokaal samenwerken met sociaal-cultureel werk?
 - We zoeken inhouden rond maatschappelijke uitdagingen
 - Met welke thema's zijn de bewegingen bezig, zodat we met hen kunnen linken n.a.v. voorstellingen?
 - Hoe kunnen we meer experimenteerruimte / witruimte voor het verenigingsleven bieden (naast programmeren)?
 - Hoe kunnen we een meer divers publiek bereiken (vb. i.s.m. SCW, community library, outreach)
 - Hoe nieuwe mensen bereiken en onthalen? Een onthaalfunctie in elke vereniging?
 - Kan er een aanbevelend toetsingskader komen voor ons, zodat we zelf ook sociaal-cultureel relevanter kunnen zijn/beter alle doelgroepen bereiken?
 - Niet verplichtend, maar om te inspireren, uit te dagen
 - In dialoog met cultuursector opbouwen, met Socius als trekker, en toetsen met VVSG
 - Naar analogie met Susta (duurzaamheid)
 - Hoe kunnen we als cultuurcentra meer een partner zijn in het beleid? Hoe bereik je als overheid je burgers?
 - Cfr. 'SCW-initiatie' voor sport/cultuur/vrijetijd ambtenaren door Socius
 - Hoe kunnen we het SCWerkveld terug meer aanzien geven? Zodat impact groter en samenwerking ook aantrekkelijker is?

Thema netwerking & communicatie: communicatie

Leidinggevenden
SCVW

- Wat doe je zelf en wat besteed je uit?
- Hoe omgaan met de polarisering op social media (over onze visie, onze activiteiten, onze doelgroep): het is heel demotiverend voor medewerkers
- Nood aan een interne gedragscode voor social media, waar zitten goede praktijken?
- Hoe gaan we zelf om met waar we voor staan?
 - Privacy beschermen versus zelf social media gebruiken
 - Facebook: betalen we voor advertenties? (commercialisering)

Overschouwend: oproepen aan Socius

Leidinggevenden SCVW

- Wees onze bondgenoot:
 - Ga niet mee in de hypes
 - Impact aantonen= OK, maar niet zonder kritische reflectie
 - Ga niet in alles mee, wees de tegenstroom
 - Onze realiteit is mensen verenigen, is hier nog meerwaarde voor?
 - Leg de lat niet te hoog
 - We voelen ons soms echt klein als we horen we allemaal zouden moeten doen en kunnen, waar we moeten op mikken
 - Creëer geen 'ideale' dingen die later de norm worden
- Andere:
 - Werk samen met de Federatie en Switch voor het zakelijke
 - Gebruik meer beeld en minder tekst
 - Wees een doorverwijzer, matchmaker

Overschouwend: oproepen aan Socius

Leidinggevenden
bredere sector

- Socius is relevanter dan ooit
- Wees ambitieus
- Blijf over de muur kijken
- Nodig ons ook uit op studiedagen, maar stel ons niet gelijk aan jullie: wegens overheidsstructuur gaat het soms trager
- Bied een informeel kader, vrijblijvend en uitdagend
- Reik een label uit voor 'sociaal-culturele gemeente' (cfr. Kindvriendelijke gemeente), dat geeft ons ook een stok achter de deur.