SOCIUS
magazine



JAARLIJKS MAGAZINE
#2017

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

Redactie: Max Frans en Maud Mertens
Vormgeving: lienvandeuren.be

Brussel, februari 2017
D/2017/4393/1

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

Met de steun van de Vlaamse overheid.

INHOUD

DEEP DEMOCRACY "Zeggen wat gezegd moet worden" 4

MIJN NETWERK Jef Van Eyck 9

WIE WE ZIJN EN WAT WE DOEN 10

DE WEEK VAN Griet Janssens 12

WIJ ZIJN SINT-PIETERS ! 14

BRIEFWISSELING Stijn & Reinout 18

SOCIAAL-CULTUREEL WERK in digitale transformatie 20

WAT MAG JE DIT JAAR VAN ONS VERWACHTEN ? 24

MIJN NETWERK Mieke Vasseur 27

WIE IS WIE BIJ SOCIUS? 28

LEIDERS VOOR VERANDERING Internationaal Comité 32

MIJN NETWERK Johny Bambust 35

2016 IN EEN OOGOPSLAG 36

DE WEEK VAN Anna Thijs 38

UTOPIA tussen woord en daad 40

NOTE TO SELF Michèle Bours 43

TREFDAG 2016 een impressie 44

MIJN NETWERK Greet Firlefyn 46

PROFESSIONALISEREN IN HET BUITENLAND 47

DEEP DEMOCRACY

"Zeggen wat gezegd moet worden"

In groepen zit lang niet iedereen op dezelfde lijn. We delen niet altijd dezelfde mening of staan niet achter alle beslissingen die genomen worden. Het meerderheidsstandpunt primeert en meningen of ideeën die hier tegenin gaan worden uitgevlakt, maar verdwijnen niet. Ze kunnen ervoor zorgen dat mensen zich 'onderhuids' gaan verzetten of dwars gaan liggen. Deep Democracy is een methode die de onderstroom in groepen zichtbaar maakt en de stem van de minderheid laat weerklinken. Niet om te komen tot een compromis, maar tot een besluitvorming met impact waarbij iedereen mee is.

Fanny Matheusen is pedagoge en verzorgt al 20 jaar trainingen en teamcoaching in verschillende sectoren waaronder het onderwijs, de kunstensector, NGO's en het sociaal-culturele werkveld. Daarbij werkt ze vaak rond thema's als interculturele communicatie, interculturele competentie, conflicthantering en (ecologische) transitie. Maar daarnaast is Fanny ook instructeur in de Deep Democracy Lewis methode en faciliteert ze processen in groepen met deze methode.

SOCIUS: Kan je iets vertellen over de ontstaansgeschiedenis van Deep Democracy?

FANNY MATHEUSEN: De term werd voor het eerst gebruikt door Arnold Mindell. Mindell is fysicus én psycholoog. Vanuit zijn positief wetenschappelijke opleiding ging hij anders naar groepen kijken. De processen van transformatie en verandering binnen de kwantumfysica verlopen helemaal niet lineair en causaal. Terwijl we binnen de psychologie - en met name in de benadering van groepen - wel zo denken. Hij is dan een nieuwe methode gaan ontwikkelen die we 'process-work' noemen. Zeg maar procesgeoriënteerde psychologie waarbij groepen op een heel andere manier worden benaderd.

Mindell geeft les in Portland en een aantal mensen raakten geïnteresseerd in datgene wat hij vertelde. Onder hen bevond zich ook het koppel Greg en Myrna Lewis. Zij werkten als consultants in Zuid-Afrika. In de tijden van de post-apartheid waren de uitdagingen daar zeer groot. Zo moesten ze rond een

heleboel conflicten gaan bemiddelen bij Eskom, een groot elektriciteitsbedrijf met 5.000 werknemers. Eskom deed het in die periode niet zo goed en het management had besloten om met een veel plattere organisatiestructuur te gaan werken. Dat impliceerde dat mensen moesten gaan samenwerken die nog nooit hadden samengewerkt en dat in een klimaat waar racisme en vooroordelen aan de orde van de dag waren.

Greg en Myrna Lewis wilden de inzichten die ze bij Mindell hadden opgedaan toepassen en destilleerden uit het eerder theoretisch gedachtegoed van Mindell een praktische methode rond Deep Democracy. Deze Lewis-methode om met conflicten om te gaan, konden ze ook andere mensen aanleren. Ondertussen is ze verspreid over een twintigtal landen en wordt de methode op veel vlakken toegepast: onderwijs, hulpverlening, bedrijfswereld, politiek, buurtwerkingen, enz.

S.: Is Deep Democracy louter een methode of is het meer dan dat?

F.M.: Dat is juist het interessante. Het is alles door elkaar. Het is een filosofie. Een kijk op de wereld, naar mensen, hoe ze zich gedragen ... en het is tegelijkertijd een praktische methode.

Voor Mindell kon het ook een antwoord bieden op de grote uitdagingen waarmee we nu geconfronteerd worden. We staan immers op een kantelpunt rond diversiteit, ecologie ... Echte gedragsverandering komt er niet met de methodes die we nu kennen. Mindell hoopte met Deep Democracy deze transformaties wel in gang te zetten.

S.: Hoe ben jij met de methode in contact gekomen?

F.M.: Het kwam op mijn weg dankzij een model dat ik mee ontwikkelde rond interculturele competentie. Dat model bestond uit negen componenten. Eén van die componenten was conflicthanteringsvaardigheid. Wanneer ik de evaluatiescores bekeek, stelde ik steeds vast dat mensen binnen teams en groepen daar slecht op scoorden. Aangezien er weinig materiaal rond bestond, ben ik gaan zoeken. Ik weet dat we bij groepen heel wat kunnen doen met vorming en training maar ik zocht naar iets meer diepgaands. Ik voelde namelijk dat er in groepen vaak een heel emotionele bagage zat waar we niets mee deden. Zo ben ik uitgekomen op Deep Democracy.

S.: Het omgaan met conflicten vormde dus voor jou de trigger?

F.M.: Ja. Ik denk dat we in Vlaanderen op dat vlak vooral twee strategieën hanteren. We gaan voor het compromis of we proberen conflicten te vermijden. Om de vuile was niet buiten te hangen of om elkaar te sparen. Dat zorgt ervoor dat we vaak oplossingen zoeken op een rationeel niveau. We argumenteren en proberen elkaar te overtuigen. Zo raken we niet altijd aan dat punt waarop de dingen gezegd worden die moeten gezegd worden. En dat is wat Deep Democracy wel doet. De methode is hier bijna tegencultureel. Ik merk ook dat mijn Nederlandse collega's vaak schrikken wanneer ze zien hoe de methode hier uitdraait. Hier duurt het veel langer voor er dingen in groep kunnen gezegd worden. Wij cirkelen rond het geheel, gaan omzichtiger met elkaar om. Wat op zich een mooie kwaliteit is, maar er moet hier eerst gezorgd worden voor een veilige en comfortabele sfeer vooraleer mensen zeggen wat er gezegd moet worden.

S.: Deep Democracy gaat dus niet zozeer over het bereiken van een compromis, maar over het benoemen van dingen die anders niet genoemd worden.

F.M.: Het woordje "deep" heeft voor mij twee betekenissen. In de eerste plaats gaan we een laagje dieper graven naar dat wat er bij mensen echt leeft. Zo gaan we aan de slag met meer irrationele elementen: emoties, dromen, intuïtie ... Zaken waar in groepen niet zo vaak mee gewerkt wordt.



© Lynn Delbeecke

"ECHTE GEDRAGSVERANDERING KOMT ER NIET MET DE METHODES DIE WE NU KENNEN."

“IN VLAANDEREN HANTEREN WE VOORAL TWEE STRATEGIEËN: WE GAAN VOOR HET COMPROMIS OF WE PROBEREN CONFLICTEN TE VERMIJDEN.”

Daarnaast wijst het diepe ook op het feit dat we alle stemmen willen horen in een gesprek. Dat we voorbijgaan aan het idee van de meerderheidsstem. Daar wordt in groepen altijd heel snel naar toe gewerkt. “De groep denkt zo, dus we denken allemaal zo.” Net die groepsconformiteit gaan we doorbreken. We gaan op zoek naar de afwijkende noot, de nee-stem die er anders over denkt, die een ander accent legt.

In die zin is het dus meer dan een methode voor conflicthantering, het stelt ons ook in staat om op een meer inclusieve manier met ons samenleven om te gaan. Deep Democracy kan voor ‘common ground’ zorgen bij het opbouwen van een buurt, het samenleven in een cohousinggroep, …

S.: En niet alleen binnen kleine groepen.

F.M.: Absoluut. Een collega van mij voerde gesprekken met groepen van 80 personen in Rotterdamse achterstandswijken. Gesprekken over hoe zij de inrichting van hun buurt zagen. Zelf kijk ik momenteel met een aantal organisaties hoe we met vrijwilligers aan meer inclusieve besluitvorming kunnen doen. Nu worden nog vaak beslissingen genomen op een Algemene Vergadering of Raad van Bestuur. De helft is dan mee en de andere helft blijft gewoon doen wat ze al deden. Samen proberen we die gewoontepatronen te doorbreken en ervoor te zorgen dat er enkel beslissingen worden genomen met impact. Dus ook voor het sociaal-cultureel werk zijn er zeker interessante toepassingsmogelijkheden.

S.: Je haalde eerder aan dat er binnen Deep Democracy anders naar groepen wordt gekeken.

F.M.: We kijken nu vaak met een heel individualistische bril naar groepen. Bij Deep Democracy kijken we meer vanuit een collectiviteit. We werken bijvoorbeeld met het beeld van de ijsberg om te spreken over het groepsbewuste en groepsonbewuste. We kennen dat vanuit de individuele psychologie, maar gebruiken dat eigenlijk niet bij het kijken naar een groep.

We kijken ook niet vanuit personen, maar vanuit rollen. Voor ons is het minder belangrijk dat persoon X dit of dat zegt. We benaderen het vanuit rollen die opgenomen worden. Bijvoorbeeld de rol van de ordeverstoorder. Zelfs als we die ene lastige collega buiten gooien, blijft de rol van ordeverstoorder bestaan in de groep. Iemand anders zal die dan op een andere manier gaan opnemen.

S.: Het naar boven halen van het groepsonbewuste vereist wel wat van je als begeleider.

F.M.: Het vraagt van de begeleider een aantal vaardigheden waarop we moeten trainen. Daarom werkt de opleiding ook met gecertificeerde levels. Sociaal-cultureel werkers beschikken over heel wat competenties, maar er zijn een aantal zaken die we moeten afleren of anders moeten aanleren om deze methode te kunnen hanteren. Eén ervan is neutraliteit. En dat zit soms wel moeilijk. Binnen Deep Democracy betekent neutraliteit zonder oordeel kunnen luisteren en alle stemmen laten horen. Hoe meer wij dat faciliteren, hoe meer we “de waterlijn laten zakken”. Als mensen voelen dat hun mening telt, zelfs als ze iets niet-politiek correct zeggen of iets dat ingaat tegen wat de meerderheid denkt, dan zie je de waterlijn zakken en wordt iets van het groepsonbewustzijn zichtbaar.

Daarnaast moet je ook kunnen superluisteren. Sommige mensen kunnen bijvoorbeeld goed parafraseren, maar met superluisteren bedoelen we dat je ook moet kunnen luisteren naar het emotionele in een boodschap. Zo had ik onlangs een individueel gesprek in het kader van een organisatieontwikkelingsproces waar de communicatie al anderhalf jaar stokt. Tijdens dat gesprek kon de man een aantal zaken zeggen die hij al een paar jaar niet kwijt kon. Daar putte hij voldoende moed uit om ze volgende keer ook in het team in te brengen. Dat komt omdat hij ook hoorde wat zijn verhaal bij mij teweeg bracht. Ik voelde immers een krop in mijn keel opkomen en heb dat ook gezegd. Dat bedoel ik met superluisteren. Dat je ook durft te werken met ongewone dingen die je bij jezelf waarneemt en die je in het gesprek inbrengt. Als begeleider van groepen zijn we niet gewend dit te doen. Zeker niet in combinatie met die neutraliteit waar ik het net over had. Je mag tijdens een gesprek mensen immers ook niet forceren om ze dingen te doen vertellen.



© Lynn Delbeecke

“SOCIAAL-CULTUREEL WERKERS BESCHIKKEN OVER HEEL WAT COMPETENTIES, MAAR ER ZIJN EEN AANTAL ZAKEN DIE WE MOETEN AFLEREN OF ANDERS MOETEN AANLEREN.”

S.: Het is dus een kwestie van weten wanneer je de nodige afstand moet bewaren.

F.M.: Een ‘klassiek consultant’ weet vaak al snel waar bij een groep het visje onder de waterlijn zit. Dus je vist het op en zegt aan de groep: “Kijk, dit is er met jullie aan de hand. En dit zou een mogelijke oplossing kunnen zijn.” Bij Deep Democracy doen we dat eigenlijk niet. Wij gaan ervan uit dat de groep zijn vis zelf onder ogen moet zien. Het is belangrijk dat mensen kunnen zeggen wat hun probleem is. Zo kunnen ze ook zoeken naar oplossingen op hun maat. Als facilitator moet je dus soms op je handen

blijven zitten. Wachten en het laten oppoppen. Dat is niet zo gemakkelijk in deze wereld waarin alles snel moet gaan.
De methode werkt in het begin bovendien erg vertragend en soms een beetje chaotisch omdat je als begeleider veel stemmen en mogelijkheden aan bod moet laten komen. Mensen zijn dat niet gewoon. Maar eens we de waterlijn een stuk hebben laten zakken, is iedereen zich van meer dingen bewust, heeft iedereen meer gezien, meer ervaren, … en is iedereen veel sneller aan boord om de nodige beslissingen te nemen over wat er in de groep moet gebeuren.

S.: Wat als er zaken naar boven komen waar je het zelf moeilijk mee hebt?

F.M.: Als er in een groep bijvoorbeeld racistische dingen worden gezegd, komt bij mij ook de sociaal activist naar boven. Toch moet ik er goed over waken dat ik mijn rol als facilitator blijf spelen. Daarom is het soms beter dat je met twee bent. Waarbij de ene begeleider zich zet op het faciliteren en de andere vanuit de activistische rol kan reageren. Nu ontbreekt soms die rol in de groep, waardoor mensen niet meer durven spreken. De balans moet dan hersteld worden.

We mogen niet naïef zijn. We leven in tijden van radicalisering, waardoor bepaalde stemmen wel heel luid klinken. Daardoor lijken ze heel plausibel en gaan mensen erin mee vanuit angst of vanuit het comfort dat schijnbaar geboden wordt. Dat de andere stemmen ook worden gehoord, is onze verantwoordelijkheid. Daarom moet ik soms bewust de twee rollen opnemen.

S.: Het veronderstelt dus wel wat training, maar zijn er ook zaken waar je sneller mee aan de slag kan?

F.M.: Er zijn een aantal vaardigheden die je vrij eenvoudig kan oppikken. Zo zijn er twee vragen - ik noem dat mijn wondervragen - die al snel iets veranderen.

Bij een stemming is er doorgaans een meerderheid en een minderheid. We gaan met deze methode niet blijven doorploeteren tot we tot een consensus komen. Voor ons is het belangrijk om de minderheidsstem te horen. De vraag die je dan kan stellen is: "Het is jullie voorstel niet geworden. De meerderheid beslist. Maar wat hebben jullie nodig om mee te kunnen gaan?" Gewoon al het feit dat je erkent dat het niet fijn is om tot de minderheid te behoren, om je slag niet binnen te halen, maakt vaak het verschil bij het al dan niet meehelpen aan een oplossing.

De tweede wondervraag bouwt verder op de ervaring van diegenen die op een vergadering al eens 'neen' zeggen. Die kritisch durven zijn. Na een vergadering krijgen zo'n mensen vaak te horen "Tof dat jij dat gezegd hebt." Eigenlijk ben je dan kwaad van binnen, want uiteindelijk hadden ze dat beter op de vergadering zelf gezegd. Dat is iets wat we zelf kunnen doen. Als mensen iets inbrengen of een kritische rol opnemen, gaan wij die spreiden over de groep. Door de vraag te stellen wie daar iets van herkent. Heel vaak gaan mensen mee in een soort meerderheid of groepsdruk, maar dat kleine kritische stemmetje leeft best ook wel bij andere mensen, alleen laten ze dat niet zien. En hoe meer we zo'n zaken boven water krijgen, hoe beter we tot een wijze besluitvorming kunnen komen. Bovendien vermijd je zo de val van de stereotypering. Mensen worden niet in de rol van zondebok geduwd, of in de rol van idool. Dat zijn de mensen die altijd met het geweldigste idee moeten komen, naar wie altijd wordt gekeken tijdens een vergadering. Mensen die af en toe ook wel graag 'normale' mensen willen zijn. Die rol proberen we ook zoveel mogelijk te spreiden over de groep.

S.: Het is dus vaak letterlijk een stem geven aan de minderheid.

F.M.: Klopt en net dat zijn mensen vaak niet gewend. Ze zijn zo vertrouwd met de mythe van de meerderheidsdemocratie, waarbij de minderheid wel zal volgen. Maar die minderheid doet dat eigenlijk niet en gaat sabotagegedrag vertonen. Als we stilstaan bij de mensen die er een ander idee op nahouden, confronteert dat die mensen vaak met het feit dat ze zelf niet weten welke nood of behoefte ervoor zorgt dat ze gaan dwarsliggen. Voor hen is dat soms een weg die ze naar binnen moeten afleggen om te komen tot dat stukje wijsheid waar ze mogelijk op zitten. Mensen reageren dikwijls in eerste instantie van "Nee, ik heb niets nodig. Doe maar verder." Maar dat doen we net niet en dat zorgt dan voor ongemak. Maar hoe meer je dat doet, hoe sneller mensen een bewustzijn ontwikkelen over wat er nodig is. Niet alleen voor zichzelf, maar ook voor de groep.

S.: Al bij al is het een intense manier van werken.

F.M.: Het is zeker intens. Omdat je heel de tijd erg aanwezig en bedacht moet zijn op wat er allemaal gebeurt in de groep. Na een dag is het soms zo intens geweest dat ik bekaf ben. Dan moet je bij jezelf manieren vinden om dat los te laten. Maar er zijn ook dagen dat ik net door die intensiteit helemaal opgeladen ben. Als je ziet dat transformatie en verandering kunnen lukken, dan put je daar heel wat moed uit.

Max Frans

www.deepdemocracybelgie.com
www.goes-thing.be.



De publicatie 'Deep democracy - De wijsheid van de minderheid' van Jitske Kramer is te verkrijgen bij uitgeverij Thema.
www.thema.nl
ISBN: 9789058719324

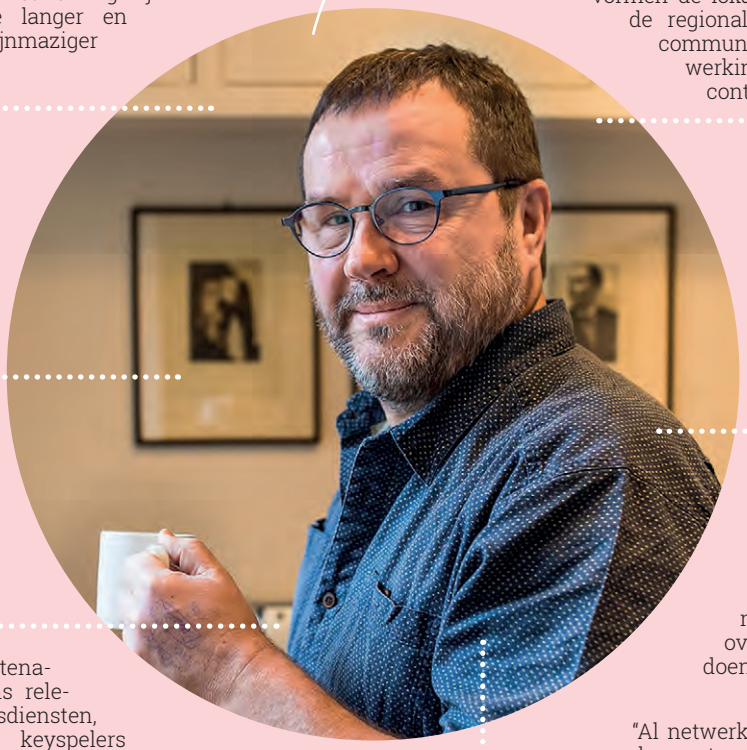
MIJN NETWERK

Een sterk en stevig netwerk waarop je een beroep kan doen als professional … het is onmisbaar. We trokken enkele sociaal-cultureel werkers aan de mouw en vroegen hen bij wie zij hun 'mosterd' gaan halen.

JEF VAN EYCK

SOCIAAL-CULTUREEL WERKER BIJ VORMINGPLUS KEMPEN

"Ik werk graag en veel (samen) aan educatieve projecten die maatschappelijke verandering beogen. Draagvlakverbreding en netwerking zijn daarbij essentieel. Hoe langer en intenser je dat doet, hoe fijnmaziger je netwerk wordt."



"Een eerste laag netwerkcontacten zijn collega's die rond vergelijkbare thema's werken, zowel op lokaal als nationaal vlak. Met hen wissel ik contacten, ervaringen en informatie uit."

"Vervolgens zijn er de lokale/regionale netwerkcontacten met middenveldorganisaties en initiatiefnemers: socioculturele verenigingen, de grote bewegingen, burgerinitiatieven, …"

"De betere 'ambtenaren', bij voor ons relevante overheidsdiensten, zijn belangrijke keyspelers in mijn netwerk. Ze opereren vaak op het kruispunt van veel lokale dynamiek: cultuur- en vrijetijdsdiensten, ruimtelijke planners en communicatiediensten, …"

"Een logische volgende groep netwerkcontacten vormen de lokale en regionale politici en de regionale beleidsinstanties (intercommunales, gemeentelijke samenwerkingsverbanden, …). Van deze contacten word ik listiger."

"Dan volgen de artistieke en creatieve professionals uit de cultuur- en kunstensector. Zij leveren inspiratie en methodieken om eigen projecten en evenementen anders te benaderen en/of vormelijk te upgraden. Zij maken me creatiever."

"Verder zijn regionale journalisten en de betere cafébazen een bijzonder interessante contactgroep. Soms samen, maar dan in de late uren. Zij vullen de gaten in mijn netwerk met informele informatie en nuttige weetjes. Meestal overgoten met de nodige trappisten. Zij doen je strategischer denken."

"Al netwerkend ontdek je beter wie je mede- en tegenstanders zijn. Het is een spel van geven en nemen (informatie, advies, positionering, …). Het helpt je om je eigen agenda - op het juiste moment en de juiste plaats - naar voor te schuiven en zo je eigen doelstellingen beter te realiseren."

WIE WE ZIJN & WAT WE DOEN

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

Onze missie

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

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

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

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

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



© Lynn Delbeecke

We willen onze missie realiseren door een uitgebreide en gebalanceerde werking uit te bouwen die aansluit bij de behoeften en noden van de werkers en organisaties uit de sector. Dat doen we op verschillende manieren.

OPEN AANBOD

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

www.socius.be/agenda

VRAAGGESTUURDE WERKING

Daarnaast leveren we ook maatwerk. Zo spelen we in op specifieke behoeften en vragen van één of meerdere organisaties. Vragen die niet altijd beantwoord (kunnen) worden tijdens een vorming, een studiedag of een workshop. Heb je zo'n vraag? Neem dan contact met ons op, dan kijken we samen met jou of we je kunnen helpen.

BEGELEIDINGEN

Ten slotte biedt Socius je ook begeleidingen aan die we gedurende één of meerdere dagen in jouw organisatie verzorgen. Wil je je organisatie op weg zetten rond vrijwilligersbeleid, inzetten op maatschappelijk innoveren of werk maken van een social media strategie? Maak dan gebruik van ons begeleidingsaanbod. Ook hier volstaat het om even contact met ons op te nemen.

AANSPREEKPUNTEN

Sommige ondersteuningsbehoeften zijn specifiek verbonden aan de verschillende werksoorten. Daarom staat er in het Sociusteam voor elke werksoort een aanspreekpunt klaar.

- **Vormingplus-centra**: bea.elskens@socius.be
- **Verenigingen en etnisch-culturele federaties**: line.windey@socius.be
- **Bewegingen**: emilie.vandaele@socius.be
- **Landelijke vormingsinstellingen**: christine.de.vos@socius.be

COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM

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

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

VERTEGENWOORDIGING, OVERLEG EN PLEITBEZORGING

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

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

We staan voor je klaar
Socius telt 17 medewerkers die we graag aan je voorstellen elders in dit magazine. Zo weet je meteen bij wie je voor wat terecht kan.

DE WEEK

Griet Janssens

143 vtbKultuur-groepen zorgen in Vlaanderen en Brussel voor een waaier aan culturele activiteiten. In groep samen cultuur beleven, daar zijn hun vrijwilligers elke dag mee bezig, met veel goesting. Ze gaan telkens weer op zoek naar activiteiten die plaatselijk of thematisch een schot in de roos zijn. Griet Janssens coördineert het vtbKultuur-team dat deze groepen ondersteunt. Socius vroeg haar om een week lang een werkdagboek bij te houden.



MAANDAG 28 NOVEMBER Rond 8u15 kom ik de binnenkoer van de Grotehondstraat 44 op gefietst en zie ik daar al meteen grote bedrijvigheid. Collega Sandy laadt net samen met vrijwilliger Jean-Paul onze rondreizende speelgoedtentoonstelling in. Vandaag staan heel wat overlegjes op de agenda: een evaluatie van het intranet, een uitwisseling over het jaarthema van 2017. De tijd vliegt. Op tijd de trein op, want om 18u wil ik thuis weer aan de telefoon zitten voor een conference call met de Raad van Bestuur om nog een paar afspraken voor de Algemene Vergadering van zaterdag te maken.



VAN

DINSDAG 29 NOVEMBER Thuiswerkdag, dat betekent vandaag o.a. een 4-tal telefonische overlegmomenten met collega's die in de provincies onze afdelingen ondersteunen. De helft van het vtbKultuur-team werkt van thuis uit en dan is het nodig om elkaar wekelijks toch even aan de telefoon te horen. Er valt vandaag duidelijk veel te vertellen, want ik heb aan mijn gepland uurtje per collega niet genoeg. Nog even de presentatie voor zaterdag op punt zetten, wat mails afwerken en de pc kan uit.



WOENSDAG 30 NOVEMBER Vanmorgen coördinatiegroep 'Interculturaliseren'. Leuk om van de collega's te horen hoe de projecten lopen en hoe sommige afdelingen hun drempelvrees overwonnen hebben. De plannen voor 2017 worden in een schema gegoten. Vanmiddag heb ik een paar uurtjes vrijaf genomen om met mijn zoontje van 7 jaar naar de Sint te gaan.



DONDERDAG 1 DECEMBER



Het nieuwe decreet dat eraan komt doet ons stevig nadenken over onze werking en daar kunnen we externe ideeën bij gebruiken. Ik spreek af met onderzoeker Joris Piot om zijn suggesties te horen. Nog even langs kantoor om o.a. samen met communicatieverantwoordelijke Sara het drukwerk voor onze KnipoogDag van 26 maart in Mechelen door te nemen. En dan gaat het richting Oostende, waar een vormings- en ontmoetingsmoment met de West-Vlaamse vrijwilligers gepland staat. Heerlijk om te horen hoe elke afdeling aan de slag is om een jaarprogramma op te stellen en hoe samenwerkingsplannen gemaakt worden. Dat geeft energie.

VRIJDAG 2 DECEMBER De laatste vormingsdag van een leertraject dat ik het afgelopen 1,5 jaar samen met 8 collega-leidinggevenden bij Kwadraet volgde: cocreatief leidinggeven. We blikken terug op de impact van dit traject in onze organisaties en staan ervan versteld hoe we elk op ons eigen tempo best wel stappen gezet hebben. We klinken op de toekomst en spreken af om elkaar in 2017 alvast weer te zien.



ZATERDAG 3 DECEMBER De week zit er nog niet op: vandaag Algemene Vergadering. Een dynamische, maar ook kritische groep van vrijwilligers die echt hun schouders onder onze vereniging zetten. Spannend en plezant tegelijk om te horen hoe gereageerd wordt op onze plannen voor 2017. Met een selfie om de internationale dag van de vrijwilliger aan te kondigen, sluiten we de werkweek af.



WIJ ZIJN SIN

Zaterdag 17 oktober, 15u, in de Sint-Pieters-groenstraat te Sint-Pieters Brugge. Een man gebogen over een kruiwagen belt aan bij nummer 41. Grabbelt in zijn kruiwagen en stopt de verbaasde dame aan de deur een tandenborstel in de hand. “Voor u, madam, en voor alle inwoners van Sint-Pieters, gratis. Met de groeten van RASP!”

Op krak hetzelfde moment krijgen de inwoners van de Wilgenstraat, Tempelhof en de Berkenstraat kruiwagens met suikerwafels, wc-papier en appels aan hun deur. Een mysterieuze kruiwagenactie trapt het project RASP - Retour à Saint-Pierre - op gang.

DE BANLIEU VAN BRUGGE

Sint-Pieters, een wat rommelige uithoek van het gezellige Brugge. Uiteen gereten door twee drukke steenwegen, een spoorweg, een industriegebied, zes versnipperde wijken...en dan hebben we het nog niet over het nieuwe voetbalstadion dat er binnenkort neergepoot wordt. Ooit een kleine gemeente met hoeves, cafés, dorpssfeer; nu een onsamenhangende suburb waar de helft van de bevolking in een sociale woning woont.

RETOUR À SAINT-PIERRE

Eind 2014 lanceren Buurtwerk Sint-Pieters en Vormingplus Brugge er het sociaal-artistiek project Retour à Saint-Pierre (RASP). Sint-Pieters had een paar prikkels nodig, een klein schopje onder de kont. Het liefst op een leuke manier, niet belerend, een speels verhaal met onverwachte wendingen ... en vooral: met betrokkenheid van de inwoners.

Op 6 september 2014 breekt de revolutie los. Het personage Pietje Deldycke vertelt de “échte geschiedenis” van Sint-Pieters en roept op tot een terugkeer naar het warme dorp van weleer, dat helemaal los stond van de stad Brugge. Meer dan 300 toeschouwers lopen rond met ludieke spandoeken en scanderen revolutiekreten. RASP is geboren.

GEKKE PRIKACTIES

Een klein jaar later richt het verzet een eigen ‘gemeenteraad’ op. Deze ondergrondse gemeenteraad bestaat uit wijkbewoners, vrijwilligers van het buurtwerk, de buurtwerker van Sint-Pieters en een medewerker van Vormingplus. Zij stippelen het verdere traject uit. Zij zullen de revolutie verder in goede banen leiden.

In de maanden die volgen, gebeuren rare dingen: de inwoners krijgen kruiwagens gratis voedsel aan de deur, met de groeten van RASP (“Wat was dat nu ook alweer?”), een gekke RASP-kerstboom wordt door de straten gereden en iedereen mag die helpen versieren (met oude prullen, vreemde voorwerpen, afgedankt gerief). Tijdens een gratis RASP-soepbedeling danst de lokale Murga, zingt het koor een verknipt kerstlied en houdt Pietje Deldycke een warme toespraak. Op de jaarlijkse kermis mengt de revolutieleider zich als ietwat vreemde volksmenner tussen het volk.

NT-PIETERS!



© Vormingplus Brugge

“NET DOOR MEE BRUGGEN TE SLAAN TUSSEN DE WIJKEN VAN SINT-PIETERS, LEERDE IK OP EEN LEUKE MANIER MIJN BUURT BETER KENNEN. LEVEN MET ELKAAR & GEVEN OM ELKAAR ... EEN MOOI PROJECT DAT HET BUURTGEVOEL ALLEEN MAAR GROTER MAAKT! DIT KAN IK ALLEEN MAAR TOEJUICHEN!”

LIESBET - GEMEENTERAADSLID

KRUIWAGENS VOL WARMTE

De kruiwagen is hét beeld van dit project: ruw materiaal met een warme boodschap. Iedereen mag erin grabbelen. Sint-Pieters deelt en wisselt uit, klopt aan je deur, is gul. Zes oude kruiwagens die elk een wijk van Sint-Pieters voorstellen, worden in het voorjaar 2016 door 2 lokale kunstenaars letterlijk samengelast tot een kunstig beschilderd geheel. Het kunstwerk verbeeldt de verhoopte samenhang in Sint-Pieters.

Bij de plechtige onthulling van deze installatie speelt een Brugse kunstpaus het spel mee met een serieuze kunstbeschouwing. Pietje Deldycke is er ook bij en doorprikt de façade van deze Brugse 'spion'. De aanwezigen drinken tot slot samen een glas in de eerste zomerzon.
De kruiwageninstallatie staat nog steeds op een prominente plaats in Sint-Pieters.

REPUBLIEK BELGIEK

RASP sluit af met een feestelijk volksfeest in de Brugse mobiele cultuurzaal De Belgiek (een verbouwd lunapark dat partner Brugge Plus ter beschikking stelt) van 23 tot 25 september 2016. Een heel weekend staat de Belgiek in het hart van Sint-Pieters met een programma dat inwoners en lokale organisaties zelf helpen invullen: een boekenruilbeurs, volkscafé, muziekoptredens, workshops, kinderanimatie...

Revolutieleider Pietje Deldycke beklimt ook twee keer het podium. In een vlammende monoloog blikt hij terug op het voorbije jaar en besluit dat liefde het belangrijkste is. De mensen van Sint-Pieter moeten elkaar graag zien. Elvis is niet veraf.

DE GEMEENSCHAP SINT-PIETERS?

Is er een ander Sint-Pieters ontstaan? Heeft dit project een nieuwe warmte geblazen over een versnipperde wijk?

Zo ver is het niet gekomen. Daarvoor was het plan te omvattend: in ruimte (heel Sint-Pieters bereiken) én in tijd (meer dan een jaar de boog gespannen houden voor vrijwilligers en kijklustigen). Naar het einde kalfde de belangstelling wat af. Ook de 'gemeenteraad' verloor enkele leden.

Maar de ambities werden gaandeweg bijgesteld en we zijn blij met het resultaat. Een harde kern inwoners en medewerkers zette zich van begin tot eind achter het project, we bouwden een mooie samenwerking op met lokale verenigingen en we bereikten een gemengd en trouw publiek.

De theaterstukken, de zogenaamde revolutie en de ketting van prikacties deden mensen stilstaan bij hun buurt, hun geschiedenis, de beleving van hun wijk. Samen cultuur beleven schept een band.

Iets intenser was dit project voor een groep Sint-Pieternaars die nauw betrokken waren. De leden van de 'gemeenteraad' vergaderden een jaar lang mee, bedachten ideeën, hielpen met de uitvoering ervan.
Het afsluitende feestweekend 'Republiek Belgiek' was een succes, met een mooie en diverse opkomst over de socio-economische breuklijnen van Sint-Pieters heen.
Lokale verenigingen, vrijwilligers en professionelen droegen dit weekend samen. Een wijkbewoner ging mee het podium op, de bemanning van de muziekinstallatie, de driekoppige technische ploeg, het barpersoneel, de organisatoren van activiteiten ... het was Sint-Pieters pur sang.
De vraag naar een jaarlijkse herhaling van Republiek Belgiek ligt al op tafel.



© Vormingplus Brugge

"IK BEN GEEN THUISZITTER. ONDER DE MENSEN ZIJN, MENSEN HELPEN ... IK MOET BEZIG ZIJN. MET RASP HEB IK ME GEWELDIG GEAMUSEERD EN KWAM IK ALS HANDIGE HARRY GOED VAN PAS BIJ AL DIE CONSTRUCTIES EN KNUTSELARIJEN."

BENNY - VRIJWILLIGER

SINT-PIETERS DEELT

RASP was ook een mooie gangmaker voor een heel ander project: Sint-Pieters Deelt (sint-pietersdeelt.be). Sint-Pieters Deelt bundelt alle lokale initiatieven rond delen en ruilen van goederen en diensten, zoals soepcafés, ruilbeurzen, geluks-cafés, overschotmarkten of de individuele uitwisseling van diensten.

Een blijvende project dat samen gelanceerd werd met de kruiwagenacties van RASP. En cours de route kruisten en versterkten deze twee project elkaar: met de lancering van het Soepcafé, activiteiten op Republiek Belgiek en het terugkeren-de beeld van de kruiwagen.

Griet Provoost - Vormingplus Brugge

"ECHT TOF DAT WE EEN WEEKEND LANG ONZE EIGEN PLEK HEBBEN, VLAK IN DE BUURT. VOOR MIJ MAG DAT HIER ELK JAAR REPUBLIEK BELGIEK ZIJN!"

INWONER SINT-PIETERS

OVER DEZE PRAKTIJK

'Wij zijn Sint-Pieters' is een sociaal-artistiek project van het Buurt-werk Sint-Pieters (stad Brugge) en Vormingplus regio Brugge. Het project wil van Sint-Pieters een hechtere gemeenschap maken en het contact tussen de versnipperde buurten versterken.

In september 2014 ontketent de theatermonoloog 'RASP - Retour à Saint-Pierre' een fictieve revolutie, waarbij Sint-Pieters zich van Brugge afscheurt en koers zet naar het warme, gezellige dorp van weleer. De revolutieleider (acteur Lucas Vandenbussche) richt een ondergrondse gemeenteraad op, waarin enkele inwoners van Sint-Pieters, de buurtwerker en een medewerker van Vormingplus zetelen.

Van september 2015 tot september 2016 prikkelt de 'gemeenteraad' de bevolking van Sint-Pieters met een reek onverwachte, gekke, geheimzinnige pop-upacties. Een groot volksfeest 'Republiek Belgiek' sluit het project af dat de steun kreeg van de Provincie West-Vlaanderen, de Stad Brugge en Vormingplus regio Brugge.

www.vormingplus-brugge.be



© Vormingplus Brugge

Jouw praktijk op papier

Deze bijdrage kwam tot stand tijdens de vorming 'Jouw praktijk op papier' die Socius najaar 2016 organiseerde. Dit jaar gaat de vorming door op 29 september en 27 oktober. Surf naar www.socius.be/agenda voor meer informatie.

BRIEFWISSELING

Reinout en Stijn leerden elkaar kennen tijdens het leertraject 'Afdelingsbegeleiding' van Socius. Zij schrijven elkaar over hun functie als afdelingsbegeleider, hun ervaringen tijdens het traject en hun appreciatie voor elkaar.

Gent, 4 januari 2017

Dag Reinout,

Eerst en vooral mijn beste wensen voor dit nieuwe jaar. Ik hoop dat je in 2017 bij Gezinsbond aan de slag kan gaan met hetgeen we tijdens het traject 'Afdelingsbegeleiding' aangereikt hebben gekregen. In Samana, meer bepaald in de streek rond Gent, waar ik als educatief medewerker aan de slag ben, zie ik heel wat mogelijkheden. Ik merk dat onze naamswijziging van Ziekenzorg CM naar Samana op enkele vlakken voor een nieuwe wind en dus ook voor nieuwe kansen zorgt.

Onze oude naam vertelde mensen en vrijwilligers wat we doen, namelijk voor zieke mensen zorgen. Helaas dachten de meesten door deze naam dat we een thuiszorgdienst zijn. Terwijl we ons vooral focussen op het sociale netwerk en de maatschappelijke participatie van chronisch zieke mensen, mensen met een beperking en hun mantelzorgers. Dankzij Samana richten we ons nu meer op het 'waarom' van onze organisatie. Laat dat nu ook net een van de dingen zijn die we van Joris Piot en Line Windey leerden. Met het accent op het doel van Samana kan je in heel wat plaatselijke werkingen boeiende gesprekken voeren.

Onze vrijwilligers zijn gedreven mensen die een engagement opnemen in een hechte groep en in een organisatie die al ruim 65 jaar bestaat. Aandacht vestigen op het waarom van hun huisbezoeken, hun ontmoetingsnamiddagen en hun uitstappen is een oefening waar ze door automatismen vaak niet meer toe komen. Aan de hand van een gesprek met de trekkers van een plaatselijke werking leggen we onderwerpen als motivatie, bestaansreden, wederzijds verwachtingen, … opnieuw op tafel. Het groepsgesprek leert ons dat de plaatselijke kernen in veel gevallen met de juiste dingen bezig zijn. Daarnaast merken we dat er nog tal van kansen zijn om meer en zelfs andere mensen te betrekken en te bereiken. "Een switch naar meer bridging", hoor ik Joris zeggen.

Een ander gevoel dat ik overhoud aan het traject is dat mijn 'buikgevoel' niet zo ver naast de waarheid zit. Eerlijkheid en duidelijkheid omtrent wederzijdse verwachtingen, aandacht voor de 'people' in de vrijwilligersgroep. Het zijn twee onderwerpen die volgens het onderzoek van Joris onze tijd als afdelingsbegeleiders waard zijn. Onze collega-deelnemers uit de andere organisaties knikken vast en zeker enthousiast …

Terughoudendheid om het gesprek aan te gaan in routineuze en verstillende groepen, om gevoelens te sparen, is onnodig. Ondersteuning op maat kan maar als we open en eerlijk naar onszelf en naar onze werking kijken. Wat mij vanuit het onderzoek tot actie heeft aangemaand, is de vaststelling dat een groep vrijwilligers zichzelf vaak in de 'juiste' levensfase inschaalt.

Reinout, jouw inbreng tijdens de bijeenkomsten, heb ik bijzonder gewaardeerd. Wij zijn ongeveer even lang aan de slag als afdelingsbegeleider. Ondanks de verschillende doelen, werkwijze en doelgroepen van onze organisaties, herkende ik vaak de situaties die je aanhaalde. Je kijk erop was anders dan de mijne, want vaak doorspekt met een rijke levenservaring. Bedankt dat je deelnam aan dit traject. De Gezinsbond weet hopelijk welk uniek en getalenteerd vlees ze in de kuip hebben.

Stijn Parmentier

Beste Stijn,

Brussel, 12 januari 2017

Fijn dat je me een brief schrijft, prettig te lezen dat je mijn inbreng hebt gewaardeerd. Ik herinner me Stijn-van-Samana vooral als een meester in het 'delend denken'. Wat je met ons deelde was wel al enkele kronkels in jouw bovenkamer gepasseerd, maar kwam steeds nog zonder scherp afgewerkte kanten naar buiten. Zo werden we uitgenodigd om verder mee te denken in plaats van meteen een standpunt in te nemen. Inspirerend.

Je vermeldt dat het traject je bevestigde in je 'buikgevoel'. Zoiets vaststellen is voor mij bijna een zen-moment en energie-boost tegelijk, want initieel wantrouw ik mijn darmen. Als methodisch principe eigenlijk, opdat het aanvoelen niet tot overtuiging zou kristalliseren alvorens er wat tegenaan gebeukt werd (foute beeldspraak). Categorische stellingen helpen daarbij. Dat de begeleidingsstijl van Line en Joris ervoor zorgde dat ook flapuit-reacties en hardere standpunten konden geformuleerd worden zonder dat iemand voor eeuwig en twee dagen daarop zou worden vastgepind, was volgens mij ook een belangrijk element in onze groei.

In mijn bovenkamer heeft het traject vooral orde gebracht; bij de uitwisseling van ervaringen, bedenkingen en inzichten werden denkkaders en -categorieën steeds op het juiste moment aangereikt. Héél professioneel. Onze inbreng verhelderend structurerend. Niet weg te zetten als sociologenjargon of hokjesdenken, zolang we de relevantie ervan maar op tijd en stond opnieuw toetsen.

De 'groen-oranje-rood'-typologie van de Gezinsbondafdelingen in mijn regio gaat daarom op de schop. Nuttig voor een jaarlijkse vergelijkende statistiek, zelfs om ondersteuningstijd te verdelen en te verantwoorden maar volstrekt ontoereikend om ondersteuningsbehoeften en -aanpak inhoudelijk te kaderen. Het toevoegen van 'oranje-met-groene-stippen' of 'roodblozend oranje' verhielp dat euvel niet. Met de levensfasen-typologie lukt het alvast beter om te achterhalen wat lokale vrijwilligers aan ondersteuning nodig hebben en dus wat mijn rol hierin kàn zijn.

Dat vrijwilligers hun groep volgens het onderzoek vaak in de 'juiste' (je bedoelt hiermee de labeling door de afdelingsbegeleider?) fase inschaalt, sterkt jou om het gesprek aan te gaan. Dat is inderdaad hoopgevend en een solide basis om samen te verkennen hoe het verder kan. Ik denk dat voor onze collega-deelnemers de typologie ook niet louter zal dienen om een jaarverslag academische allure te geven: misschien moeten we blijven samenkomen om verder uit te wisselen hoe we dit allemaal in het veld toepassen? Welke registers we hebben opengetrokken om maatwerk te kunnen leveren? Om weerstanden te vermijden? Afdelingsbegeleiders van verschillende organisaties samen, dat is 'bonding en 'bridging' tegelijk …

Bij de Gezinsbond hebben we alvast enkele tools ontwikkeld om afdelingen naar zichzelf te laten kijken: zowel qua bonding (de 'engagementscirkel') als bridging ('de markt'), centrale parameters in de levensfase-typologie. De stap om het gesprek aan te gaan over de levensfase-typering zal hierna misschien ook niet meer te confronterend zijn? En wellicht daardoor het zelfsturend vermogen van de afdelingen versterken? Ik ben benieuwd.

En, Stijn, ik blijf ook benieuwd naar de 'professionele levensfasen' van jou en onze collega-deelnemers. Zoals je weet ben ik een (late) zij-instromer en kende ik het sociaal-culturele middenveld nauwelijks toen ik enkele jaren geleden afdelingsbegeleider werd bij de Gezinsbond. Samana, V.O.S, KWB, Unizo, HVV hebben nu een gezicht, Neos en Markant zelfs twee. Ook met een duidelijker beeld van deze verenigingen primeert voor mij hun eigenheid en vind ik 'mijn' Gezinsbond nog stelliger 'een apart geval'. Net daarom was het zo interessant om een traject naar common ground af te leggen. Blij dat jij erbij was.

Alle goeds toegewenst voor 2017,
Reinout Beyaert

SOCIAAL-CULTUREEL WERK IN DIGITALE TRANSFORMATIE

Digitalisering grijpt diep in op onze samenleving. Uber en AirBnB slagen er dankzij slimme digitale technologie in om, zonder zelf één voertuig of hotelkamer te bezitten, een succesvol en gebruiksvriendelijk alternatief te bieden voor de klassieke taxi- en hotelindustrie. Tegelijkertijd leggen Amazon, Zalando en Bol.com de traditionele kleinhandel behoorlijk het vuur aan de schenen. Maar ook het sociaal-cultureel werk ontspringt de dans niet.



© Jason Howie - Lic. Creative Commons

DIGITALE DISRUPTIE

Digitale disruptie treedt op wanneer nieuwkomers erin slagen gevestigde praktijken te vervangen door nieuwe diensten die beter tegemoetkomen aan wat de gebruiker wil. Disruptie, aldus Jo Caudron, co-auteur van het boek 'Digital Transformation', betekent niet dat iedereen onmiddellijk van de nieuwe digitale mogelijkheden gebruik gaat maken. De klassieke manieren van werken blijven geldig, maar verliezen steeds meer terrein. Disruptie treedt op wanneer de uitdagers zoals Uber het kantelpunt bereiken waarop voldoende mensen voor die nieuwe speler kiezen.

Jo Caudron was de keynotespreker op onze studiedag 'SCW in digitale transformatie' van 9 juni 2016.

Beluister zijn keynote opnieuw op www.socius.be/sociaal-cultureel-werk-in-digitale-transformatie.

Digitale disruptie is niet enkel een probleem voor commerciële bedrijven. Neem de sector van de openbare bibliotheken. In een samenleving waarin massa's informatie digitaal en vaak gratis beschikbaar zijn, staat de bestaansreden van de bibliotheek onder zware druk. Jo Caudron beschrijft deze situatie met de metafoor van de kikker: dankzij digitale technologie slagen nieuwe spelers erin moeiteloos over je organisatie heen te springen. Je hebt bibliotheken niet langer als intermediair nodig, via het internet heb je immers rechtstreeks toegang tot alle informatie.

DISRUPTIE IN HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Ook in het sociaal-cultureel werk merk je gelijkaardige evoluties. Bewonersvereniging Park Spoor Noord startte in 2014 een petitie om van het oude Antwerpse rangeerstation een park te maken. Ze plaatsten ook alle documentatie over bouwvergunningen, structuurplannen en studies online. Dankzij online tools kon de bewonersvereniging mensen mobiliseren en een stem geven, zonder dat daar een 'echte' klassieke organisatie aan te pas kwam. Een eigen website opzetten ligt immers in het bereik van iedereen en een petitie starten op platformen als petities24.com is zo gebeurd.

Een tweede voorbeeld: de Landgenoten is een coöperatieve die via crowdfunding grond aankoopt en deze vervolgens ter beschikking stelt van bioboeren. Crowdfunding is op zich niet nieuw: heel wat jeugd- en sportlokalen werden in het verleden via een vorm van crowdfunding gefinancierd door ouders en sympathisanten. Wél nieuw is de schaal, de snelheid en de impact die je door middel van digitalisering kunt bereiken. Initiatieven zoals deze geven een andere invulling aan het begrip maatschappelijke actie: niet enkel informeren en sensibiliseren, maar daadwerkelijk iets ondernemen, een directe invloed op de economie realiseren. Zo bevragen ze de grenzen van het sociaal-cultureel werk.

> **"DIGITALE TRANSFORMATIE RAAKT AAN DE KERN VAN WAT WE ONDER SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN VERSTAAN."**

Ook op het gebied van levenslang leren krijgen we steeds meer te maken met de disruptieve effecten van nieuwe technologieën. Over een oneindig aantal onderwerpen vind je video tutorials en online cursussen. Daarnaast kan je bij heel wat communities terecht met je vragen. Leren gebeurt informeel, vanuit een concrete behoefte van de lerende, op het moment dat hij of zij zelf kiest.

Een vierde voorbeeld: via Meetup.com kan iedereen bij wijze van spreken een vereniging starten. Je plant een bijeenkomst over een onderwerp naar keuze en nodigt mensen uit via sociale media. Je vindt er groepen die zich bezighouden met Argentijnse tango, badminton, Nederlandse conversatie voor anderstaligen, elektronische muziek en ga zo maar door. En dat alles zonder een klassieke organisatie met voorzitter en raad van bestuur: een radicaal nieuwe vorm van verenigen en ontmoeten waar het digitale een centrale rol speelt.

Om af te ronden: om de klimaatproblematiek onder de aandacht te brengen riep Alexia Leysen in 2011 op om samen vegetarisch te vasten. De Facebookgroep 'Dagen zonder vlees' telde toen 12.000 leden en verschillende bekende Vlamingen schaarden zich achter het initiatief. In 2016 beantwoordden 72.000 personen de oproep, waaronder de partijvoorzitters van de vijf grootste Vlaamse politieke partijen. 'Dagen zonder vlees' is een geslaagd initiatief van één persoon dat via sociale media binnen de kortste keren uitgroeide tot een burgerinitiatief met een tastbare maatschappelijke impact.

> **"DE ECHTE KERN VAN DIGITALE TRANSFORMATIE IS MEER GEBRUIKERSGERICHT WERKEN."**

Stuk voor stuk geven deze initiatieven, in meer of mindere mate, een nieuwe invulling aan wat wij als onze kernopdrachten beschouwen. Soms is dat gewoon een verbetering van vertrouwde processen en manieren van werken, maar even vaak gaat het om radicaal nieuwe praktijken. Digitale transformatie raakt aan de kern van wat we als sociaal-cultureel werk kennen en herkennen, en wat we onder sociaal-culturele praktijken verstaan.

DIGITALE TRANSFORMATIE: EEN NIEUW ORGANISATIEMODEL

Bij het horen van het begrip digitalisering denk je wellicht op de eerste plaats aan het automatiseren van leden- en deelnemersadministratie of het verzorgen van je aanwezigheid op Facebook en Twitter. Maar het gaat veel verder dan dat. De echte kern van digitale transformatie is niet besparen of digitaliseren, maar wel meer gebruikersgericht werken. Op een vernieuwende manier inspelen op nieuwe, maatschappelijke behoeften. Maatschappelijk relevant blijven.

Digitale transformatie kan verschillende vormen aannemen. Het kan klein beginnen bij het verbeteren van bepaalde deelprocessen en uitgroeien tot een diepe en alomvattende organisatieverandering waarbij je je hele interne en externe werking anders organiseert. Het draait in elk geval om meer dan ICT alleen. Het uitgangspunt is de maatschappelijke meerwaarde die je als organisatie wil toevoegen en hoe technologie je daarbij kan helpen.



© Lynn Delbeecke

Daarbij kan je je door verschillende vragen laten leiden:

- Hoe kan ik het engagement en de interactie bevorderen bij mijn medewerkers, vrijwilligers, leden of gebruikers?
- Hoe kan ik een betere en snellere dienstverlening realiseren door het inzetten van online tools zoals sociale media, specifieke apps of een chatbox op mijn website?
- Hoe kan ik de kokers binnen mijn organisatie afbreken en beter intern samenwerken, bijvoorbeeld door het opzetten van een sociaal intranet?
- Hoe kan ik mijn kennis en hulpmiddelen beter delen via online leermaterialen en handleidingen?

Digitale transformatie is in de kern veranderen. Innoveren om in de toekomst relevant te blijven. Het gaat niet zozeer om het beter inzetten van technologie om meer mensen lid van je vereniging te maken of te laten deelnemen aan je cursussen. Het gaat erom een antwoord te bieden op het feit dat in het digitale tijdperk mensen zich op een andere manier verenigen en op een andere manier leren.

Een aantal aannames waarop je je werking tot nu toe impliciet of expliciet vorm gaf, zal je dus opnieuw aan je missie moeten toetsen. Wat kan je gemeenschapsvormende opdracht voor de digitale generatie betekenen? En zijn er naast het organiseren van cursussen, nieuwe manieren te bedenken waarop je je educatieve taak kan invullen?

STAPSGEWIJS RIJPINGSPROCES

Betekent dit dat we ons vertrouwde organisatiemodel overboord moeten gooien en moeten starten met een onbeschreven blad? Niet per se, aldus Jo Wolfe, digitaal directeur bij de Britse NGO Breast Cancer Care. De digitale vooruitgang bij non-profitorganisaties is meestal geen binaire kwestie, waarbij een 0 plotseling op 1 springt. Misschien moeten we het eerder hebben over digitale maturiteit die zich in een stapsgewijs rijpingsproces ontwikkelt dan wel via een abrupte, radicale transformatie.

Om digitale transformatie mogelijk te maken moeten wel alle mensen binnen

je organisatie mee in het bad. Op elk niveau: van vrijwilliger of personeelslid tot bestuurder. Zorg er daarom voor dat in jouw raad van bestuur minstens één persoon zit die er echt voor openstaat en besteed de nodige zorg aan het 'opvoeden' van diegenen die dat niet doen. Wil je digitale transformatie tot een succes maken, dan is de zichtbare steun van directie en bestuur een noodzakelijke voorwaarde.

MODELLEREN NAAR HET VERLEDEN OF INNOVEREN VOOR DE TOEKOMST

Maar hoe pak je zo'n complex gegeven aan? Niet iedereen beweegt zich immers op dezelfde manier in de digitale wereld. Jo Caudron en Dado Van Peteghem omschrijven dat als volgt.

De klassieke generatie zegt "Het gaat best zo, ik hoef al dat digitale gedoe niet (of ik kan het niet)." De 'bekeerde' generatie vindt het wel interessant, maar heeft behoefte aan bijkomende uitleg. Vervolgens heb je de mensen die met het digitale opgegroeid zijn. De digitale generatie kent de oude modellen nog wel, maar adopteert heel snel nieuwe. Ze kijken constant uit naar betere ervaringen. Voor de 'rupture generation' ten slotte zijn nieuwe concepten de norm. Ze verwachten dat alles, hier en nu, op hun smartphone beschikbaar is.

Voor de jongere generaties, ons toekomstig publiek, zijn digitale oplossingen vanzelfsprekend. Digitale tools bieden zoveel mogelijkheden dat de mensen die het thema genegen zijn, misschien je organisatie niet meer nodig hebben. Een paar tools verder organiseren ze zichzelf wel en lopen ze met je stakeholders weg, waarschuwt digitaal strateeg Patrick De Sutter. Je hoort het inderdaad wel eens bij medewerkers van verenigingen: "Onze jongeren komen niet naar onze website of onze activiteiten. Ze organiseren zichzelf via Facebookgroepen."

"DIGITAL FIRST IS NIET HETZELFDE ALS DIGITAL ONLY."

Een 'digital first' strategie dringt zich dus op. Zoals uit onze voorbeelden blijkt, hoeft dit niet te betekenen dat het product zelf digitaal is, wél dat je digitale technologie op een efficiënte en innovatieve manier in je organisatie inzet om je aanbod en je manier van werken te verbeteren. Digital first is niet hetzelfde als digital only. Je zal er steeds bedacht op moeten blijven dat een deel van je publiek niet mee kan of wil. Ook voor hen zal je nog steeds oplossingen moeten aanbieden.

STEEN IN DE KIKKERPOEL

Het uitzetten van een digitale strategie kan je vergelijken met het werpen van een steen in de kikkerpoel, met steeds uitdijende kringen. De binnenste kring is die van volwaardige deelname aan het 'echte' leven van je organisatie, als deelnemer of vrijwilliger. Een tweede kring is iets minder uitgesproken, maar nog steeds krachtig. Met Facebookgroepen, blogs of online cursussen bereik je mensen die niet direct geneigd zijn zich te engageren als lid of deelnemer, maar wel openstaan voor je aanbod en er online mee in interactie willen gaan. In een volgende kring is er nog steeds interactie, maar die is wat vrijblijvender. Hier gaat het bijvoorbeeld over conversaties op sociale media. Een digitale aanpak maakt het op die manier mogelijk om diverse types van gebruikers op verschillende manieren aan te spreken.

Digitale transformatie impliceert een sterke online aanwezigheid. Met een goede, mobielvriendelijke (responsive) website die actuele en verhalende inhoud of oproepen tot actie bevat voor allerlei types bezoekers, van habitué tot toevallige surfer. En met een duidelijke strategie voor sociale media. Een strategie die vertrekt vanuit je missie en op basis waarvan je digitale technologie als middel kan inzetten om je sociaal-culturele opdracht te realiseren, en niet enkel om mensen naar je aanbod toe te leiden.

Tot slot: je kan niet alles tegelijk aanpakken. Focus op één ding en werk eraan in kleine, iteratieve stappen. Kies een probleem uit en stop er de nodige tijd en energie in om het te laten werken en alle betrokkenen mee te krijgen. Neem de tijd om te leren, om jezelf en je team vertrouwd te maken met digitale technologie. Stap dan pas over naar een volgende uitdaging. Anders zit je de hele tijd met vernieuwingen die niet helemaal aan de verwachtingen beantwoorden en riskeer je de weerstand bij alle betrokkenen te verhogen.

Hugo Callens

www.socius.be/sociaal-cultureel-werk-in-digitale-transformatie

www.scoop.it/t/innovatie/?tag=digitalisering

WAT MAG JE DIT JAAR VAN ONS VERWACHTEN?

Ook in 2017 kan je als sociaal-cultureel werker rekenen op Socius voor een uitgekiend vormingsaanbod dat ongetwijfeld jouw inspiratie, kennis en goesting verder zal aanscherpen.



© Lynn Delbeecke

BEVLOGEN PROFESSIONALS

Het spreekt voor zich dat het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers, groepen en afdelingen een centrale plek in ons vormingsaanbod blijft innemen. In 2017 herhalen we het leertraject 'Afdelingsbegeleiding', maar bieden we je ook de vormingen 'Omgaan met verschillen in groepen: inspirerende methoden en werkvormen' en 'Introductie in het werken met groepen'. Aangewezen momenten om je kennis op te frissen en te leren met en van je collega's.

STERKE ORGANISATIES MET IMPACT

Sterk sociaal-cultureel werk begint bij sterke sociaal-culturele organisaties. Benieuwd hoe je van je samenwerking met andere organisaties een echte voltreffer maakt? Dan raden we je onze vorming 'Succesvol samenwerken tussen organisaties' aan. De workshop 'Valoriseren van je voortgangsrapport' leert je hoe je jouw voortgangsrapport doet leven binnen je organisatie. Verder hebben we nog een vorming over het opzetten van een duurzaam HRM-beleid voor je in petto.

Ten slotte gaan we samen met vier organisaties uit de sector op zoek naar de impact van hun praktijk. In 2017 leren we van elkaar om vervolgens onze kennis en ervaringen te delen met de rest van de sector.

SUPERDIVERSITEIT

Ook dit jaar trekken we de kaart van de superdiverse samenleving. De leesgroep 'Iedereen racist. De multiculturele droom ontleed' bijt de spits af, maar verder volgen nog een inleefstage, een training 'Omgaan met weerstand en conflict' en een vorming rond het werven van medewerkers met een diverse etnisch-culturele achtergrond.

Armoede staat dan weer centraal bij de vorming 'Sociaal-cultureel volwassenenwerk en mensen in armoede' en de studiedag 'Solidariteit in superdiversiteit'.

INSPIREREN EN INNOVEREN

Misschien loop je wel rond met een vaag idee voor een innoverende sociaal-culturele praktijk. Iets nieuws wat je ooit wil realiseren. Maar in de dagelijkse stroom van het werk heb je te weinig tijd of ruimte om het idee concreet uit te werken. Dan kan je terecht bij één van onze innovatielabs. Daar helpen we je om jouw vaag idee om te zetten in een haalbaar 'businessplan'.

Met de vorming 'The art of lobbying' kom je te weten hoe je door beleidsbeinvloeding de impact van je praktijk kan vergroten om er ten slotte ook een wervelend verhaal over te schrijven. Dat laatste kan je leren tijdens de vorming 'Jouw praktijk op papier'.

COLLEGA'S ONDER ELKAAR

Ook dit jaar krijg je volop de kans om collega's van andere organisaties te ontmoeten, je netwerk verder uit te bouwen of gewoon van gedachten te wisselen met andere sociaal-cultureel professionals. Uiteraard is er onze jaarlijkse Trefdag sociaal-cultureel werk - noteer 16 november alvast in jouw agenda - maar in 2017 zetten we ook onze schouders onder de medewerkersdag voor de etnisch-culturele federaties en de Vormingplus-centra.

GEPASSIONEERD IN LEIDINGGEVEN EN BESTUREN

Leidinggevenden zullen in 2017 zeker hun gading vinden in ons aanbod. Nieuwkomers in de job zijn meer dan welkom in ons netwerk voor startende leidinggevenden. Voor hen die al wat meer kilometers op de teller hebben, is er de vorming en supervisie 'Leidinggevenden en organisatie(cultuur)verandering'. Goed bestuur staat centraal bij de vorming 'Governance' en de banden met je team kan je aanhalen met de vormingen 'Groeien in je rol als teamleider' en 'Verbeteren van samenwerking en effectiviteit van je team'.

GEBETEN DOOR COMMUNICATIE EN CAMPAGNES

Socius voorziet een uitgebreid aanbod voor communicatiemedewerkers en bewegingswerkers. In het voorjaar herhalen we het vormingstraject 'Communicatie voor social profit organisaties'. Een opleiding op maat van elke startende communicatiemedewerker. Starters krijgen ook de kans om een online strategie te ontwikkelen voor hun organisatie tijdens de workshop 'Social media strategie voor beginners'.

Tijdens de collegagroep 'Communicatiemedewerkers' kan je van gedachten wisselen met collega's en van elkaar leren. Die uitwisseling staat ook centraal bij 'De communicatiekliniek', een dag om volop te netwerken met je collega's uit de jeugdsector en de sector van het erfgoed.

Voor campagnewerkers voorzien we niet alleen een collegagroep maar organiseren we in februari ook een vorming rond het 7E-model. Deelnemers aan deze vorming krijgen bovendien de kans om in het najaar een meer intensief traject te volgen onder begeleiding van Fran Bambust, ontwerpster van het 7E-model.

Ten slotte leren we je tijdens de infosessie 'Werken aan je zichtbaarheid in de UiTDatabank' hoe je jouw vormingsaanbod online het best in de kijker zet.

GEPRIKKELD ALS NIEUWKOMER IN DE SECTOR

Ben je pas gestart in het sociaal-cultureel volwassenenwerk? Wil je weten waar onze subsidies vandaan komen en wie onze beleidsmakers zijn? Ben je op zoek naar inspiratie over hoe je jouw activiteiten nog meer sociaal-cultureel kan maken? Wil je weten wat de rollen, functies en methodiek van het SCVW zijn? … Geen nood, doorheen het jaar kan je bij ons terecht voor een modulair vormingsaanbod waarmee we je snel vertrouwd maken met het ABC van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

SAMEN OVER DE MUURTJES KIJKEN

Ook voor sociaal-culturele organisaties biedt Europa heel wat mogelijkheden voor projectwerking en samenwerking. Daarom organiseren we infosessies rond diverse Europese programma's: 'Creatief Europa', 'Europa voor de burger' en 'Erasmus+'. Eind 2017 is er de workshop 'Internationaal werken' waarbij alle elementen aan bod komen voor het inbedden van internationale samenwerking en netwerking in jouw organisatie.

Eind augustus trekken we naar Nederland voor een leerreis rond de participatiesamenleving en burgerinitiatieven. We gaan niet alleen op bezoek bij interessante lokale burgerinitiatieven en besturen, maar reflecteren samen over wat we zien en co-creëren vervolgens nieuwe kennis.

Uiteraard moeten we niet per definitie de grenzen oversteken om ons te laten inspireren als sociaal-cultureel werkers. Met 'On the move' haal je de ontdekker in jezelf naar boven en loop je één dag mee met een professional uit een andere organisatie.

BLIK OP DE TOEKOMST

De opvatting over wat een goede kwalitatieve praktijkvoering door beroepskrachten uit het sociaal-culturele werkveld hoort te zijn en wat zo'n praktijkvoering precies inhoudt, is permanent aan ontwikkeling onderhevig. Daarom zet Socius in 2017 in op een traject waarbij we samen met werkers uit de sector, opleidingsverstrekkers en andere steunpunten een toekomstvisie ontwikkelen op het agogisch handelen en een beroepskader uittekenen voor sociaal-cultureel professionals.

Wil je meer weten over het beleidsplan 2016-2020 of het jaarprogramma van Socius? Dat kan. Je kan beide publicaties downloaden van onze site. Surf naar *www.socius.be/wat-we-doen.*

Een volledig overzicht van ons vormingsaanbod vind je op *www.socius.be/agenda.*

Beleidsplan 2016-2020: Vloeibaar & verbonden

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

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

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

Daarom schuiven we in ons beleidsplan 2016-2020 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 contextgedreven 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.

MIJN NETWERK

Een sterk en stevig netwerk waarop je een beroep kan doen als professional … het is onmisbaar. We trokken enkele sociaal-cultureel werkers aan de mouw en vroegen hen bij wie zij hun 'mosterd' gaan halen.

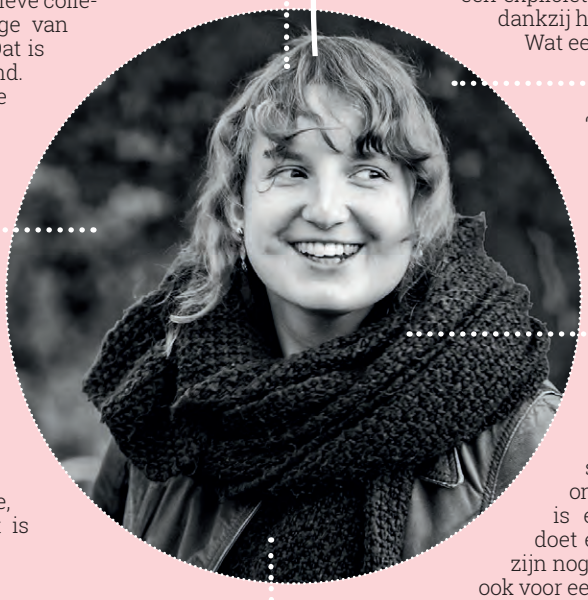
MIEKE VASSEUR

STAFMEDEWERKER COMMUNICATIE EN ICT
VORMINGPLUS WAAS-EN-DENDER

"Ik geloof niet in hokjes, ik baken mijn netwerk dan ook niet graag af. Professioneel, privé, … iedereen hoort samen in één grote mengelmoes vol talent, ervaring en kennis. Heb ik jou gisteren leren kennen omdat je net als ik enthousiast foto's van je kat op Instagram deelt? Dan ben je morgen misschien wel de illustrator die een tekening voor onze blog kan ontwerpen. Daarin schuilt voor mij de kracht van een netwerk."

"Communicatie is geen exclusieve taak. Alle tips van mijn collega's zijn erg waardevol. Vakbladen, contactpersonen, interessante weetjes, … als specialisten kennen ze hun rubriek door en door. Ook mijn administratieve collega's zijn onmisbaar. Zij bekijken sommige van mijn acties vanuit een ander standpunt. Dat is verfrissend, maar soms ook confronterend. Mijn coördinator ten slotte creëert de ideale werkomgeving. Hij coacht mij, benoemt grenzen, maar laat mij naar hartenlust experimenteren en spelen met verschillende vormen van promotie voeren."

"Voor onze vormingen doen we een beroep op heel wat samenwerkingspartners zoals bibliotheken, culturele centra, verenigingen, … Hun communicatiekanalen en promotionele inspanningen zijn van onschatbare waarde. Als we een activiteit moeten annuleren door te weinig deelnemers, dan jaag ik mij op. Zoiets wil ik kost wat kost vermijden. Bij heel wat partners voel ik dezelfde vibe, dezelfde drang om ervoor te gaan. Dat is echt samen-werken."



"Ook bij andere Vormingplus-centra kan ik vaak terecht. Lukt het mij niet om de oplagecijfers te berekenen, dan helpt een collega van Oostende-Westhoek mij uit de nood. Voel ik mij onzeker over hoe ik iets op onze website kan aanpassen? Dan kan ik rekenen op de collega van Archeduc. En zo kan ik -tig voorbeelden opsommen. "

"Ideeën, visies, werkmethodes, … van andere communicatiemedewerkers zijn ongelofelijk inspirerend. Vorig jaar nam ik deel aan de collegagroep communicatiemedewerkers van Socius. Ik heb een boekje vol weetjes en goede raad verzameld. Voor 2017 heb ik een aantal plannen gemaakt. Ze zijn ontstaan, gerijpt of gewoonweg haalbaar geworden dankzij de input van de groep. En bij deze een expliciete dank je wel aan Fien van Eva vzw, dankzij haar heb ik Kanbanflow leren kennen. Wat een lifehack!"

"Ik besteed best wel wat tijd op internet. Ook daar haal ik mijn mosterd. Een online magazine zoals Charlie, de reisblog van Marcella Molenaar, de Facebookpagina van Netwerk Bewust Verbruiken, … Ik sprokkel er ook info: waarom klikken mensen door, welke foto's gebruiken ze, hoe ziet hun website eruit, enz."

"Tot mijn netwerk behoren ook ex-collega's. Zij hebben mij als professional mee gevormd. Lieve Dhaene, adviseur communicatie en beleidsondersteuning bij Zorgnet-Icuro, is één van hen. Haar mening doet ertoe. Haar duwtjes in de rug zijn nog steeds goud waard. Dat geldt ook voor een ex-stagebegeleider uit mijn studietijd. Als hij vindt dat ik een knappe tekst heb geschreven, dan betekent dat net een tikkeltje meer."

"Tot slot geloof ik in de waarde van gesprekken met vreemden, in hulp durven vragen en vaardigheden uitwisselen."

socius.
medewerkers



FRED DHONT
DIRECTEUR

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Liefst niet. Maar als het dan toch moet: een nachtelijke babbel met een goed glas wijn tijdens een zwoele zomernacht op een met maanlicht overgoten terras.

Wat is jouw favoriete boek?
Te veel om op te noemen. Het moment bepaalt de favoriet. Van kookboek, over misdaadromans tot managementliteratuur.

Wat drijft je in je job?
Het geloof in het belang en de betekenis van sociaal-cultureel werk in onze samenleving en dat wij vanuit het steunpunt daartoe kunnen bijdragen door werkers en organisaties te ondersteunen en te versterken.

HUGO CALLENS
STAFMEDEWERKER

WEBMASTER / SOCIAL MEDIA / E-LEARNING ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Als familie, vrienden of buren echt met een probleem zitten.

Wat is jouw favoriete boek?
'Zen en de kunst van het motoronderhoud' van Robert Pirsig. Niet zozeer omdat dat over motoren gaat - dat is eigenlijk maar een aanleiding om over het begrip kwaliteit een eind weg te filosoferen.

Wat drijft je in je job?
Misschien kan ik wel een steentje in de rivier verleggen door mee te werken aan een gedreven, competent en kwaliteitsvol sociaal-cultureel werk. Dat is volgens mij, gezien de huidige ontwikkelingen in de samenleving, meer dan ooit nodig.



BEA ELSKENS
COÖRDINATOR

AANSPREEKPUNT VOLKSHOGESCHOLEN / DIVERSITEIT / NETWERK LEIDINGGEVENDEN ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Om, liefst op een aardedonkere plek, naar de sterren en sterrennevels te kijken. En als het even meezit ook naar de maan.

Wat is jouw favoriete boek?
Ik heb niet echt één favoriet boek of één favoriete auteur. Ik lees graag verschillende auteurs. Maar David Grossman en 'Een vrouw op de vlucht voor een bericht' komen aardig in de buurt.

Wat drijft je in je job?
Verbinding maken met (groepen) mensen, hen in beweging brengen. En natuurlijk ook het geloof dat je via het sociaal-cultureel volwassenenwerk een heel klein beetje impact hebt op de maatschappelijke spelregels.



MAX FRANS
COÖRDINATOR

COMMUNICATIE / MARKETING / WEBSITE ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Een fijn gesprek boven een lekker bord pasta vergezeld van een heerlijk glas wijn.

Wat is jouw favoriete boek?
'De opwindvogelkronieken' van Haruki Murakami. Een boek als een zoektocht dat bij elke herlezing over iets anders lijkt te gaan.

Wat drijft je in je job?
Het genot en het voorrecht om te mogen werken voor een sector waarin mensen gedreven worden door overtuiging, passie en inzet.



CHRISTINE DE VOS
STAFMEDEWERKER

AANSPREEKPUNT LANDELIJKE VORMINGSINSTELLINGEN / ORGANISATIEONTWIKKELING / SAMENWERKEN ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Om op reis te vertrekken!

Wat is jouw favoriete boek?
Da's een moeilijke. Ik verslind boeken. Sommige herlees ik telkens weer. 'Het dwaallicht' van Elsschot bijvoorbeeld. Maar ook de 'Maigret'-reeks van Georges Simenon. Simenon kan als geen ander in een paar woorden een hele sfeer creëren. Momenteel ben ik helemaal ondergedompeld in de Napolitaanse romans van Elena Ferrante.

Wat drijft je in je job?
Goesting! En de combinatie van mijn bagage te kunnen delen met anderen en zelf te blijven leren en groeien.



JON GOUBIN
STAFMEDEWERKER

ORGANISATIEONTWIKKELING / ORGANISATIEBEHEER ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Regen in de Sahara.

Wat is jouw favoriete boek?
Ik heb geen favoriet boek. Wel veel goede boeken zoals 'De zonderlinge avonturen van het geniale bommenmeisje' (Jonas Jonasson) of 'De gevleugelde' (Arthur Japin).

Wat drijft je in je job?
Er kunnen toe bijdragen dat collega's in de sociaal-culturele sector met enthousiasme professioneel schitteren in de resultaten van hun werk.



MARC JANS
STAFMEDEWERKER

VISIEONTWIKKELING / ONDERZOEK / IMPACTEVALUATIE ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Daar moet al een goede reden voor zijn. Als het dan toch moet, minstens om iemand die mij dierbaar is uit acute nood te helpen.

Wat is jouw favoriete boek?
De 'Dina boeken', een trilogie van de Noorse schrijfster Herbjørg Wassmo over het leven van een wilskrachtige vrouw in het woeste Noorden van de negentiende eeuw. Of 'De stemmen van de Pamano', een Catalaans meesterwerk over de onverwerkte burgeroorlog van Jaume Cabré.

Wat drijft je in je job?
Het idee dat we kunnen bijdragen aan gewenste ontwikkelingen in onze samenleving, hoe bescheiden die bijdrage soms ook kan zijn.



RONNY LEENKNEGT
STAFMEDEWERKER

EUROPA / COMPETENTIES / OSCAR ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Heugelijk nieuws van de familie.

Wat is jouw favoriete boek?
'Geschiedenis van een leven' van de Russische schrijver Konstantin Paustovski, een zesdelige autobiografie vertaald door Wim Hartog aan een tempo van één deel per anderhalf jaar. Het is dan ook schitterend vertaald.

Wat drijft je in je job?
In de eerste plaats is dat de nieuwsgierigheid, vooral naar de gelaagdheid der dingen.



socius.
medewerkers

MAUD MERTENS
STAFMEDEWERKER
WEBSITE / E-ZINE / FACEBOOK ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Voor niets, tenzij het brandt in mijn appartement. En als iemand die ik graag zie, getroost wil worden.

Wat is jouw favoriete boek?
Ik denk dat ik dan moet kiezen voor het boek dat op mij tot nu toe de grootste indruk heeft achtergelaten en dat is 'De ondraaglijke lichtheid van het bestaan' van Milan Kundera.

Wat drijft je in je job?
Verantwoordelijkheidsgevoel, nieuwsgierigheid en de drang om iets te betekenen voor onze samenleving.



LINE WINDEY
STAFMEDEWERKER
AANSPREEKPUNT VERENIGINGEN / AFDELINGSBEGELEIDING / VRIJILLIGERSWERK ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Mijn eerste reactie: niet! Mijn slaap is heilig. Maar als het echt moet, kan je me verleiden met een uitgebreid ontbijt met alles erop en eraan.

Wat is jouw favoriete boek?
De boeken van Karl Ove Knausgard.

Wat drijft je in je job?
De dynamiek die in een groep kan ontstaan, vind ik magisch. Ik wil mensen prikkelen. Ik hou ervan om mensen te zien openbloeien.





EMILIE VAN DAELE
STAFMEDEWERKER
AANSPREEKPUNT BEWEGINGEN / BURGERINITIATIEF / NIEUWKOMERS IN DE SECTOR ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Een bijzondere uil of een vroege tocht door de natuur.

Wat is jouw favoriete boek?
'De ANWB Vogelgids van Europa'. Twintig jaar geleden was elke vogel die ik zag of een merel of een meeuw. Vandaag is de werkelijkheid rijker en meer divers: hoe meer ik kijk, hoe meer ik zie.

Wat drijft je in je job?
Mensen. Want vogels of mensen, eigenlijk is het hetzelfde: je observeert ze rustig en geduldig in hun biotoop, je let op hun gedrag, hun geluiden en verenkleed. En ook hier: hoe meer je kijkt, hoe meer je ziet ...



GIE VAN DEN EECKHAUT
STAFMEDEWERKER
MAATSCHAPPELIJK INNOVEREN / GROEPSDYNAMICA / LOKALE DEMOCRATIE ...

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Het Eurosongfestival.

Wat is jouw favoriete boek?
'De ondraaglijke lichtheid van het bestaan' van Milan Kundera. Een verhaal over liefdes en het toeval ervan, doorspekt met een filosofie over de ervaring van de liefde. Mooi, in alle fasen van mijn leven leesbaar gebleven.

Wat drijft je in je job?
Passie. De passie om te vertellen. De passie om te leren. De passie om iets te veranderen. De passie om te verstaan en te versterken. En het immense plezier wanneer ik voel dat ik andere mensen met die passie kan raken.

socius.
medewerkers

socius.
medewerkers



VEERLE VERDOODT
ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Het liefst van al word ik niet wakker gemaakt. Behalve als er problemen zijn met iemand uit mijn gezin, daarvoor sta ik altijd klaar. En als er misschien uit onverwachte hoek een superverrassing is!

Wat is jouw favoriete boek?
Ik heb niet echt een favoriet boek, maar lees wel graag psychologische thrillers. Af en toe mag het ook eens ontspannend zijn. Het gaat bij mij eerder om wie het boek schrijft.

Wat drijft je in je job?
De werksfeer en toffe collega's zijn toch wel belangrijk. Daarnaast zorgt de aard van het werk ervoor dat ik gedreven ben in mijn job.

INGRID MATTHIJS
ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Als Brian Lopez live aan mijn deur 'World Unknown' komt zingen.

Wat is jouw favoriete boek?
Ik heb niet echt één favoriet boek, wel een favoriete auteur: Kate Mosse. Ik ben er als de kippen bij als er van haar een nieuw boek verschijnt.

Wat drijft je in je job?
Verantwoordelijkheidsgevoel en creativiteit om mijn job te realiseren.





GREET RUPUS
ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Het is misschien zo gewoon, maar het is toch dat: om op reis te vertrekken of voor een leuke verrassing.

Wat is jouw favoriete boek?
Zelden lees ik een boek tweemaal, maar dit wel: 'Sacajawea' van Anne Lee Waldo. Is dit nu mijn favoriet of was het gewoon omdat de expeditie van Lewis en Clark zo lang duurde? Onlangs ook nog gelezen en blijven hangen: 'Oorlog en terpentijn' van Stefan Hertmans en 'Cécile' van Ish Aït Hamou.

Wat drijft je in je job?
Dat is een moeilijke!

ANN DEGLINE
OFFICEMANAGER

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Je mag me 's nachts wakker maken om naar zee te rijden en in wind en kou een fikse wandeling op het strand te maken.

Wat is jouw favoriete boek?
Mijn favoriete boeken: de Millennium-trilogie.

Wat drijft je in je job?
Wat mij drijft in mijn job is ervoor zorgen dat de cijfertjes kloppen en dat iedereen krijgt waar hij of zij recht op heeft.





MELEK OZDEMIR
LOGISTIEKE ONDERSTEUNING

Waarvoor mogen ze jou 's nachts wakker maken?
Als er iets is gebeurd met mijn familie en zij mij nodig hebben.

Wat is jouw favoriete boek?
Ik lees graag boeken over de islam.

Wat drijft je in je job?
Een beter leven voor mijn familie en ze kunnen ondersteunen wanneer het nodig is.

LEIDERS VOOR VERANDERING



© Internationaal Comité

Etnisch-culturele gemeenschappen worstelen met uitdagingen in onze samenleving: het beheersen van de taal, onderwijs en opvoeding, het vinden van werk of onderdak. Een sterke leider voelt die noden van zijn gemeenschap aan en kan daarop inspelen. Daarom vindt het Internationaal Comité het cruciaal om in te zetten op leiderschapsontwikkeling. Maar wat betekent dat juist? Socius vroeg het aan Lode Draelants, directeur van het Internationaal Comité. Een etnisch-culturele federatie van ondertussen meer dan 300 etnisch-culturele zelforganisaties in Vlaanderen en Brussel.

SOCIUS: Vanuit welk idee of welke nood zijn jullie gestart met dit leiderschapsproject?

LODE DRAELANTS: In het verenigingsleven worden er heel wat begrippen gebruikt die niet voor alle etnisch-culturele gemeenschappen herkenbaar zijn of op dezelfde manier begrepen worden: begrippen zoals 'vrijwilliger', 'bestuurslid' of 'secretaris'. Om een voorbeeld te geven: binnen bepaalde culturen wordt legerdienst ook als vrijwilligerswerk beschouwd. In onze superdiverse samenleving - en dus ook in ons superdivers verenigingsleven - is er echter nood aan een gemeenschappelijke taal en aan begrippen die universeel zijn. Na veel denkwerk kwamen we tot de vaststelling dat binnen elke cultuur het concept van 'een leidersfiguur' herkenbaar is. Iedere cultuur kent haar vorm van leiderschap.

S: Waarom zetten jullie als etnisch-culturele federatie in op leiderschap?

L.D.: Bij het Internationaal Comité delen we de visie dat verenigingen niet louter het doel hebben om mensen bij elkaar te brengen, maar dat zij vooral de potentie hebben om mee maatschappelijke verandering te realiseren. We willen effectief de verschillende etnisch-culturele gemeenschappen in onze samenleving sterker maken.

Daarom zijn we bepaalde vrijwilligers, waarvan we zagen dat zij formele of informele leiders waren binnen hun gemeenschap, beginnen te bevragen over wat zij dachten dat hun gemeenschap nodig had. Dit in plaats van enkel de behoeften van hun lokale zelforganisatie - die vaak eerder logistiek zijn - in kaart te brengen. Als snel kregen we een heleboel andere antwoorden die de noden van hun gemeenschappen blootlegden, bijvoorbeeld behoeften op het vlak van onderwijs, tewerkstelling of opvoeding. Door deze vrijwilligers effectief als leidersfiguren te benoemen en te erkennen als potentiële leider binnen hun gemeenschap - en niet enkel als bestuurslid van een zelforganisatie - gaven we hen het inzicht dat zij ook heel wat kunnen betekenen voor hun gemeenschap. We besloten om deze leidersfiguren te ondersteunen in hun rol als leider en zo de vereniging als instrument tot maatschappelijke verandering in te zetten, namelijk om etnisch-culturele gemeenschappen te versterken.

"IN HET VERENIGINGSLEVEN WORDEN ER HEEL WAT BEGRIPPEN GEBRUIKT DIE NIET VOOR ALLE ETNISCH-CULTURELE GEMEENSCHAPPEN HERKENBAAR ZIJN."

S: Hoe ondersteunen jullie de leidersfiguren?

L.D.: De voorbije drie jaar ondersteunden we een dertigtal leidersfiguren met ons eerste leiderschapsproject in Antwerpen. Deze deelnemers volgden allemaal een gemeenschappelijk traject waarbinnen ze aan de slag gingen rond thema's zoals 'Wat betekent het om leider te zijn in je gemeenschap?', 'Welk potentieel heb jij?', 'Wat is je leiderschapsstijl?' of 'Hoe verzorg je je communicatie?' We zijn gestart met een basiscursus. Vervolgens volgden onze educatieve medewerkers de specifieke projecten van de sleutelfiguren nauwgezet op en richtten we een stuurgroep op, bestaande uit enkele deelnemers van dit eerste traject, die het komende traject mee zullen bewaken.

S: Hoe zou je de rol van jullie educatieve medewerkers binnen dit project omschrijven?

L.D.: Onze medewerkers moeten vooral de zelforganisaties die zij begeleiden door en door kennen, in staat zijn om een goede vertrouwensrelatie op te bouwen met de leidersfiguren vanuit een diverse achtergrond en samen met hen op zoek gaan naar een ondersteuning op maat. Eigenlijk zijn zij een soort van veranderingsmanagers: we beogen een sterke gemeenschap en gebruiken daarvoor de vereniging als middel. Onze medewerkers zijn dus duizendpoten met heel wat 'people skills' en een zeer uitgebreide kennis van de sociale kaart. Zij zien mogelijkheden tot samenwerking over de verschillende sectoren heen. Zij zijn ook in staat om door middel van vraagstelling de achterliggende behoeften van bepaalde gemeenschappen bloot te leggen. In tegenstelling tot andere, eerder klassieke verenigingen werken wij dus erg vraaggericht en van onderuit. De belangrijkste thema's zijn tewerkstelling, onderwijs, opvoedingsondersteuning/ouderbegeleiding en maatschappelijke participatie. De noden die leidersfiguren opsommen kan je meestal ophangen aan één van deze grote clusters.

Het was tot nu toe niet altijd eenvoudig werken voor onze educatieve medewerkers. Bij heel wat zelforganisaties die we ondersteunden, was het concept van een vrijwilligerswerking nog onvoldoende gekend. De vrijwilligers keken nog te vaak naar onze medewerkers als die personen die alles zouden organiseren en trekken. Maar zo krijg je rolverwarring. Wanneer je vrijwilligers effectief aanspreekt op hun rol als leidersfiguur en op hun verantwoordelijkheid, wordt de rol van de educatieve medewerker duidelijker: hij of zij mag én kan de rol van leidersfiguur niet opnemen en is er om in de eerste plaats de leidersfiguren te ondersteunen.

S.: Kan je een voorbeeld geven van een project van een van jullie leiders?

L.D.: In Temse begeleiden we twee Marokkaanse vrouwen van middelbare leeftijd die een groep Marokkaanse vrouwen trekken. Zij maken uitstappen, wandelen en doen aan sport. Vanuit de groep kwam de vraag om te kunnen gaan zwemmen. Die vraag dook op naar aanleiding van een project rond diabetes - een ziekte die vaak voorkomt binnen de Marokkaanse gemeenschap - waaruit zij geleerd hadden dat beweging enorm belangrijk is. Deze groep vrouwen wilde gaan zwemmen op een moment dat er geen mannen waren in het zwembad. We zijn vervolgens gaan aankloppen bij andere vrouwengroepen in de buurt, en het bleek dat zij ook vragende partij waren. Na een gesprek met het gemeentebestuur hebben ze dus een vrouwenuurtje kunnen programmeren in het plaatselijk zwembad voor deze verschillende lokale vrouwenverenigingen. En zo komt er weer uitwisseling en verbinding op gang tussen deze vrouwengroepen.

S.: Op welke moeilijkheden botsen jullie leiders zoal?

L.D.: Je moet weten dat emancipatieprocessen collectief lopen in de samenleving. Het is dus wel degelijk belangrijk om te werken met groepen, verenigingen en gemeenschappen. Daarnaast lopen emancipatieprocessen niet altijd spontaan en moeten zij dus geïnitieerd worden. Een individu kan werken aan zijn eigen emancipatieproces door gesteund te worden in zijn individuele hulpbronnen zoals bijvoorbeeld met taalonderwijs of een job. Maar als het tempo van zijn gemeenschap lager ligt, blijft het enorm moeilijk voor dit individu om afzonderlijk zijn maatschappelijke positie te versterken. Je merkt dat onze leidersfiguren vaak beschikken over kennis, inzichten en vaardigheden die hun positie in de samenleving sterk maken, maar dat wil nog niet zeggen dat hun gemeenschap al op dat punt is gekomen om bepaalde stappen te ondernemen. Het is voor onze leidersfiguren dus ook een continue evenwichtsoefening tussen de gemeenschap in een bepaalde richting begeleiden en rekening houden met het evolutieproces waarin de gemeenschap zich op dat moment bevindt. De vrouwen die de Marokkaanse vrouwengroep in Temse begeleiden, konden niet van dag één met hun zelforganisatie uitstappen gaan doen in Amsterdam, daarvoor hebben zij geleidelijk aan het vertrouwen moeten winnen van de ganse gemeenschap.



© Internationaal Comité

S.: Hoe sporen jullie leidersfiguren op?

L.D.: Het klinkt misschien gek, maar zij vinden ons. Wij zijn van oorsprong een multiculturele organisatie uit Hasselt met wortels in beweging.net. Heel wat nieuwkomers voelen zich aangesproken door onze federatie omdat wij ons niet op één etnisch-culturele gemeenschap richten, maar 'internationaal' zijn.

"STERKE LEIDERSFIGUREN DIE POSITIEF DENKEN, ZIJN TOT HEEL VEEL IN STAAT."

S.: Voor nogal wat verenigingen is het een uitdaging om vrijwilligers te vinden, zeker bestuursvrijwilligers. Jullie gaan resoluut voor de trekkers, legt dat de drempel niet hoog?

L.D.: Ik geloof echt dat er in iedere gemeenschap mensen zijn die spontaan iets willen doen voor anderen en bereid zijn leiderschap op te nemen. Dat zit in mensen. Door personen te appelleren op hun rol en verantwoordelijkheid in de samenleving, raak je hen het meest. Vooral wanneer je hen kan aantonen dat zij van betekenis kunnen zijn voor hun gemeenschap. Wat wij doen is hen de nodige ondersteuning bieden op maat. Het gevoel dat zij echt een verschil maken en niet louter een taakje opnemen binnen een vereniging, is wat hen drijft en blijft motiveren. Sterke leidersfiguren die positief denken, zijn tot heel veel in staat.

S.: Waar hopen jullie binnen enkele jaren te staan met jullie leiderschapsproject?

L.D.: We willen de kennis en de ervaring rond dit model borgen om uiteindelijk ons model exporteerbaar te maken voor andere verenigingen. Die vertaalslag gaan we de komende jaren maken.

Line Windey en Maud Mertens

MIJN NETWERK

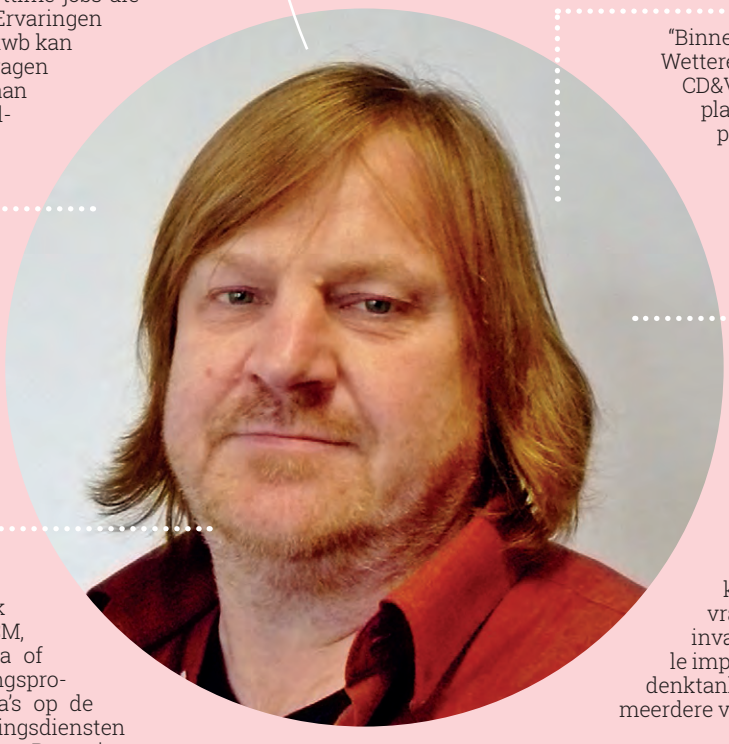
Een sterk en stevig netwerk waarop je een beroep kan doen als professional … het is onmisbaar. We trokken enkele sociaal-cultureel werkers aan de mouw en vroegen hen bij wie zij hun 'mosterd' gaan halen.

JOHNY BAMBUST

VORMINGSVERANTWOORDELIJKE KWB

Johny is vormingsverantwoordelijke en medewerker van een vernieuwings- en innovatietraject bij kwb. Binnen de Artevelde-hogeschool is hij verantwoordelijk voor de afstudeerrichting Maatschappelijk Werk en Personeelswerk, lector sociale economie en domein arbeid en staat hij in voor een onderzoeks- en innovatieproject rond de nieuwe bachelorproef.

"De sterkte van mijn netwerk ligt voor een groot deel in de combinatie van mijn twee parttime jobs die elkaar aanvullend de hand geven. Ervaringen die ik opdoe vanuit mijn functie bij kwb kan ik delen met mijn studenten en vragen die leven bij kwb kan ik voorleggen aan mijn collega's. Studenten behandelden al verschillende onderzoeksvragen die kwb aanbracht."



"Binnen mijn gemeente Wetteren ben ik actief in CD&V, Beweging.net en de plaatselijke kwb. Ideale proeftuinen om bepaalde proefprojecten op te starten en uit te proberen."

"Verder ben ik lid van een aantal raden van bestuur: beweging.net, groepINTRO, CM, … Dit zijn uiteraard voor mij ook essentiële banden: de andere leden van die besturen en de leiding van die organisaties zijn belangrijke personen binnen mijn netwerk."

"Ten slotte ben ik lid van een sigarenclub. De leden van die club introduceren mij in een heel andere leef- en denkwereld (KPMG, Belfius, zelfstandigen, Colruyt of Duvel). De kaderleden zorgen voor een uitstekende aanvulling van mijn netwerk en bij hen kan ik terecht om bepaalde vraagstukken vanuit een andere invalshoek te bekijken, om financiële implicaties te duiden, enz. Als ik een denktank organiseer heb ik graag één of meerdere van hen daarbij."

"Beweging.net is op zich al een netwerk, zo heb ik op die manier ook contacten met ACV, CM, Okra, Ziekenzorg, Femma of Familiehulp. Voor vormingsprogramma's zijn de collega's op de diverse studie- en vormingsdiensten bevoorrechte partners. Beweging.net werkt met vertrouwensmandatarissen binnen CD&V, deze politici zijn ook belangrijke partners binnen mijn netwerk."

2016 IN EEN OOGOPSLAG

OPEN AANBOD

Ons open aanbod omvat al onze publieksgerichte initiatieven: studiedagen, vormingstrajecten, collegagroepen, enz.

Aan dit aanbod kunnen zowel professionals van erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties deelnemen (primaire doelgroep) als medewerkers van andere steunpunten, de overheid, opleidingen, organisaties uit andere sectoren, enz. (secundaire doelgroep).

45 INITIATIEVEN

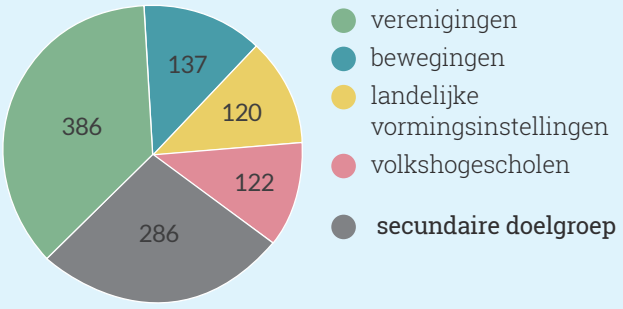
Ons open aanbod telde in 2016 45 initiatieven. Het gaat hierbij zowel over meerdaagse trajecten, als over vormingen van een volledige of een halve dag.

221 DAGDELEN

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

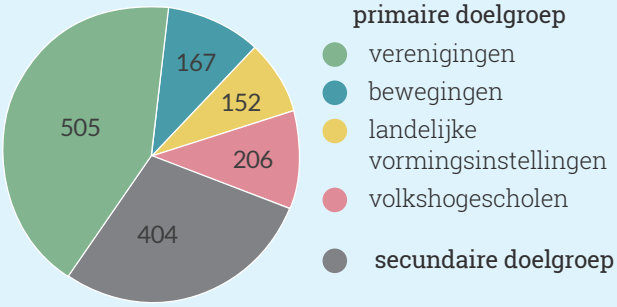
1.051 DEELNEMERS

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



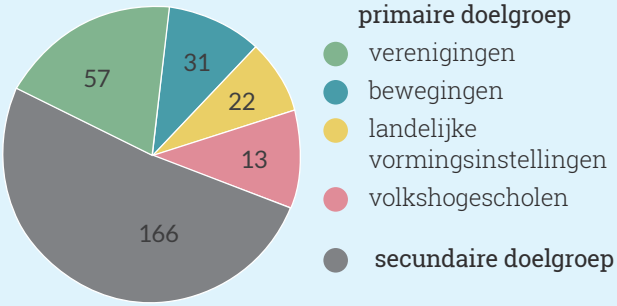
1.434 DEELNAMES

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



289 UNIEKE ORGANISATIES

In 2016 bereikte Socius 289 verschillende organisaties. 123 uit onze primaire doelgroep en 166 uit onze secundaire doelgroep.



78,6% GEMIDDELDE TEVREDENHEID

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

VRAAGGESTUURDE WERKING

Met onze vraaggestuurde werking spelen we in op specifieke behoeften en vragen van organisaties. Ook begeleidingen die we gedurende één of meerdere dagen in organisaties verzorgen, zijn opgenomen in het cijfermateriaal.

We realiseren deze werking zowel op vraag van professionals van erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties (primaire doelgroep) als op vraag van medewerkers van andere steunpunten, de overheid, opleidingen, organisaties uit andere sectoren, enz. (secundaire doelgroep).

77 INITIATIEVEN

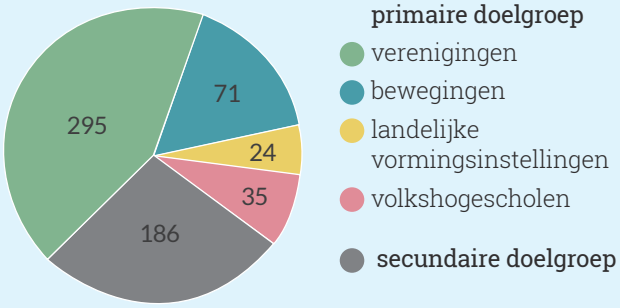
Onze vraaggestuurde werking was in 2016 goed voor 77 initiatieven. 49 initiatieven werden gerealiseerd op vraag van onze primaire doelgroep, 28 initiatieven kwamen tot stand op vraag van onze secundaire doelgroep.

95 DAGDELEN

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

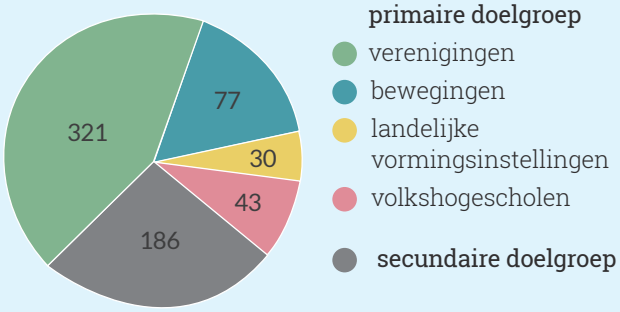
611 DEELNEMERS

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



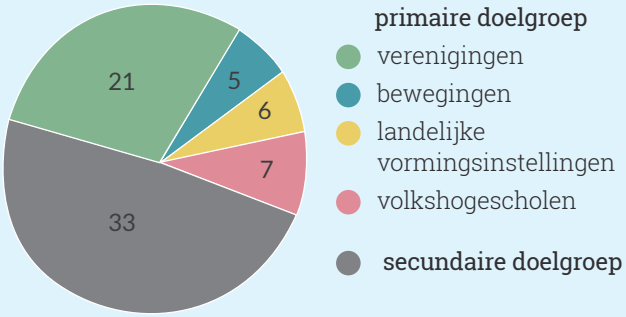
657 DEELNAMES

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



72 UNIEKE ORGANISATIES

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



SOCIUS TEAM
17 PERSONEELSLEDEN
13,9 VTE

SOCIUS-MEDIA

www.socius.be: 155.357 bezoeken / 78.532 bezoekers
facebook.com/laatmensenschitteren: 2.553 likes
socius e-zine: 4.153 abonnees
twitter.com/sociustweets: 1.693 volgers

Wil je meer weten over de resultaten van onze werking? Vanaf april kan je ons voortgangsrapport downloaden. In het rapport vind je meer informatie en toelichting bij alle cijfers.

www.socius.be/wat-we-doen

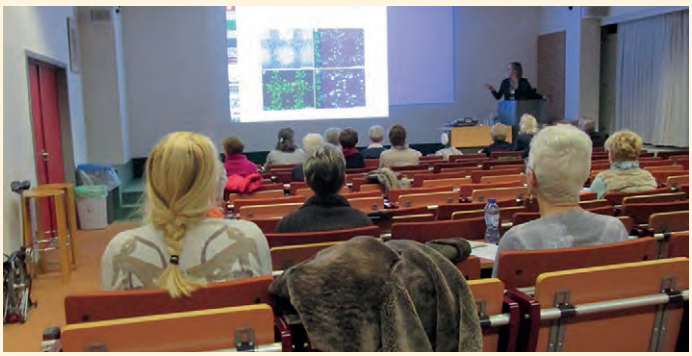
DE WEEK

Anna Thijs

Anna Thijs werkt sinds maart 2016 als educatief medewerker bij Uitstraling Permanente Vorming (UPV). De vormingsinstelling zet in op kritisch burgerschap door middel van wetenschapspopularisering. UPV bouwt bruggen tussen de academische gemeenschap en de brede maatschappij en wil volwassenen versterken door hen te wapenen met gefundeerde kennis in een snel veranderende samenleving. En dat doen ze met veel plezier. Socius vroeg Anna om een week lang haar werkdagboek bij te houden.



MAANDAG 12 DECEMBER Een lezingenreeks die we elk seizoen organiseren: 'Dokter, mag ik u wat vragen?' behandelt elke maandag een medisch thema. Tijdens deze sessie werd gesproken over de toekomst van polymeerverwerking. Zo zou polymeerverwerking toegepast kunnen worden om patiënt-specifieke implantaten te maken. Zeer interessant!



DINSDAG 13 DECEMBER Was 9/11 een inside job? Op deze foto geeft Brecht Decoene een uiteenzetting met als onderwerp 'kritisch denken over complottheorieën'. We zetten bij UPV in op kritisch burgerschap. Door voordrachten te begeleiden, word ik dagelijks geprikkeld met nieuwe kennis en daar hou ik van.



VAN

WOENSDAG 14 DECEMBER Rond sommige dingen hoeven we geen doekjes te winden. Als onze sector één symbool naar voor zou schuiven dan is dat ongetwijfeld 'de flipchart'. Volmaakt in zijn praktische uitvoering met ruimte voor droom en daad. Elke witte bladzijde wacht op een geheel dat groter is dan de som der delen. Onze flipchart blinkt op de vijfde verdieping met een prachtig zicht op een prachtig Brussel. Le coeur dans les etoiles!





DONDERDAG 15 DECEMBER Na bloed, zweet en tranen kunnen we de brochures voor het voorjaar 2017 verspreiden naar iedereen die het horen/lezen wil. We gingen voor een kwalitatief en gedifferentieerd aanbod en dat is aardig gelukt. Het programma raakt diverse (wetenschaps)domeinen en ook bij de uitstappen is er voor elk wat wils. Ons bekwaam secretariaat zorgt er vakkundig voor dat elke brochure in de juiste bus valt. (Ook online te vinden op upv.vub.ac.be.)





Het is belangrijk om niet te veel hooi op je vork te nemen. Bij taart daarentegen krijg ik vaak niet genoeg op mijn vork. Met verjaardagen wordt niet enkel de jarige in de watten gelegd bij UPV. We kwamen, we zagen en we overwonnen, en collega Linda zag dat het goed was.

VRIJDAG 16 DECEMBER Mijn moeder zegt altijd: "Opgeruimd denkt netjes". Hopelijk komt ze niet te weten dat mijn bureau soms in deze staat vertoeft. Mijn geordende chaos bevindt zich midden in het educatieve eiland. Hier zetten we ons dagelijks in om intern en extern het beste van onszelf te geven. Het is een geweldig voordeel dat we kunnen inspelen op elkaars ideeën.

Utopia, tussen woord en daad

Dinsdag 18 oktober. Het is avond, het is al donker, de herfst is begonnen en daar moeten we allemaal aan wennen. Ik sta buiten in de regen, voor de deur van de gevangenis van Leuven.

Ik ben te laat. 't Is een vreemde dag vandaag. Vanmorgen reed ik met mijn auto tegen een spelende poes. Haar hoofdje bloedde, ze stierf op de weg. Ik zag haar nog even strijden om te overleven, maar de zachte klap was veel te hard. Auto's zijn metalen monsters en het leven is broos.

Ik legde het warme lijfje aan de kant en voelde spijt. Mensen hechten zich soms heel erg aan dieren. Ik dacht terug aan vroeger toen mijn cavia stierf of de hond van de buren.

"Eén keer overreden worden is genoeg. Het katje moet aan de kant, ook al wordt mijn jas dan rood."

Terug in mijn auto voelde ik me schuldig. Ik had voor het einde van dat geliefde huisdiertje gezorgd. Ik had het niet gewild, maar het was gebeurd. De kat leefde en nu was ze dood. Ik pakte een rondslingerend papiertje om te schrijven naar wie de kat zou vinden. Ik begon met "Je suis très désolée." Ik eindigde met "Je suis vraiment très désolée."

Op de terugweg kreeg ik een berichtje van mijn lief: "Sorry, ik wou je niet kwetsen, ik zeg soms stomme dingen, kan je me vergeven?"

Vergeven is niet gemakkelijk.

Ik wil vergeven worden door de eigenaars van de kat, en door de kat zelf ook (je weet maar nooit dat ze zich anders in haar volgende leven op mij gaat wreken, ik kan maar beter voorzichtig zijn).

Ik wil mijn lief vergeven, maar ik wil niet dat hij zomaar vergeet wat er is gebeurd en vrolijk een ijsje gaat eten. Nu toch nog niet.

VERGEVEN, WAT IS DAT EIGENLIJK?

Het begint te regenen. De inkt van het tekstje loopt waarschijnlijk uit.

Maar daar sta ik dus, in de Maria-Theresiastraat, mijn identiteitskaart in de hand. Vanavond ga ik naar een andere wereld. Een wereld met eigen regels en gewoontes. Een grote metalen kooi. Ik ga de gevangenis van Leuven binnen: gsm weg, deuren toe, alles in het slot, bam bam bam.

Bart, mijn collega, Lies en ik hebben in Leuven Hulp afgesproken met een groep mensen die in het verleden slachtoffer waren van kleine en grote misdaden. We krijgen een rondleiding door de gevangenis. Het is een eerste stap in het samenbrengen van daders en slachtoffers om uiteindelijk samen op de planken te staan met een eigen toneelcreatie.

Spannend.

Ik ben te laat, maar ik mag nog binnen. De metaaldetector vindt het grappig dat ik mijn bh moet uitdoen. Als het regent, is het systeem gevoeliger, zo kom ik te weten. Elke omgeving zijn specifieke weetjes. Wanneer ik aansluit is de directrice aan het uitleggen welke begeleiding de gevangenen krijgen, wanneer ze kunnen sporten, naar de bibliotheek gaan, wandelen, naar de dokter, in een koor zingen, ... We krijgen de bezoeklokalen te zien. Er zijn familiekamers met speelgoed voor kinderen en er is een kamer met een bed voor koppeltjes, twee keer per maand mogen de gedetineerden die ruimte aanvragen. Ik zie een bordje met 'gratis condooms'.

Ik kijk naar de blikken van de slachtoffers. Zou het voor hen moeilijk zijn om te horen dat de gevangenen ook plezier mogen hebben? Maar er is een grote mildheid voelbaar ten aanzien van de gedetineerden. Ik vind dat straf, het getuigt van veel menselijkheid bij onze deelnemers. Sommigen onder hen maakten heel erge dingen mee, het is voor hen een hele stap om de gevangenis binnen te gaan. Er hangt een spanning in de lucht, maar ook vastberadenheid.



© aesthetics of crisis - Lic. Creative Commons

De directrice praat met strakke woorden. Ze ziet er kordaat uit, zelfzeker en onfeilbaar. Een vrouw aan het hoofd van een mannengevangenis, dat is wel wat eigenlijk. Al die testosteron rond je, ik zou niet graag in haar schoenen staan. Ik zou waarschijnlijk binnen de kortste keren op de commissaris van Mega Mindy lijken.

Zou de directrice mama zijn en thuis haar categorieke jas uitdoen? Ik denk het wel, ze heeft een zachtheid in haar ogen.

Het gevangenisleven heeft zijn eigen vocabularium: ongestoord bezoek, glasbezoek, residentiële piste, uitgangsvergunning, tuchten oplopen, reclassering, detentie. Het is er niet gezellig. De cellen zijn heel klein, alles ziet er oud en versleten uit, er hangt overal een geurtje en de deuren zijn dik en gesloten. Naar het schijnt gooien de gevangenen doorzichtige plastieken zakjes naar buiten, uit hun raam. "Het is hun kleine daad van rebellie", zegt de directrice overtuigd. In mijn verbeelding zie ik hen kijken hoe het zakje door de wind wordt opgetild, hoe het speels heen en weer beweegt, hoe het de verse lucht inademt en ver weg vliegt. Ik hoor hen denken: "Hoe is het toch zo ver kunnen komen?"

In de gevangenis is er overal onnatuurlijk licht en het lijkt of de luchtdruk er heel hoog is. Twee grote handen hebben mensen bijeen gegrabbeld en ze als een papierpropje in elkaar geduwd. De gevangenen mogen wel werkjes doen en toertjes wandelen, maar ik word toch een beetje moedeloos. Zoveel fysieke kracht die te niet gaat. Zoveel onvervulde verlangens. Zoveel verspild menselijk kapitaal. Is er echt geen andere manier?

Het is confronterend, deze gedachten, terwijl de slachtoffers naast mij staan. Ik word heel kwaad als ik denk aan wat hen aangedaan is. Ze zijn onvoorstelbaar sterk, maar ik weet dat ze vaak schuifelen over een slappe koord boven een steile afgrond.

Ik voel een grote empathie voor beide kanten, daders en slachtoffers. Zwart-wit bestaat niet. Het één sluit het ander niet uit.

De daders zitten opgesloten, maar de slachtoffers ook, zo blijkt uit hun getuigenissen. In hun verwerking. In de herhaling van de daden in hun hoofd. In het moeilijk vertrouwen van anderen. Ik zie de deuren en de sloten en denk aan

psychiatrische instellingen. De gebouwen, de trappen, de grootkeukengeuren: er is een grote gelijkenis. Slachtoffers van misbruik komen vaak in instellingen terecht, hun leven staat on hold. Ze hebben daar nooit om gevraagd, het is het gevolg van wat hen is aangedaan.

GEWELD IS ZO DESTRUCTIEF.

Uit de groep komt de vraag of bij voorlopige invrijheidstelling de erkenning van de dader dat hij een probleem heeft, belangrijk is. "Dat is zeker zo", antwoordt de directrice, "maar je moet beseffen dat de meeste daders zelf slachtoffer waren van gelijkaardige daden in het verleden, dat zij soms geen andere logica of geen andere manier van bestaan rond zich hebben gezien."

Het is een cirkel.

Breek de cirkel.

De moed van de deelnemers van onze groep is bewonderenswaardig. Ze duiken in zichzelf, ze stellen zich open, ze willen begrijpen. Ze gaan met hun gekwetste hartje de straat op en maken mooie dingen met hun ervaringen. Ze breken de cirkel.

Na dit bezoek gaat onze groep met haar verhalen samen met enkele gedetineerden een toneel maken. Het zal een mooie, krachtige uitdaging worden voor beide partijen. Danny Timmermans begeleidt hen als regisseur. In december wordt de creatie opgevoerd in de gevangenis, voor een publiek. Ongelooflijk straf toch? Wat er ook uitkomt, ik vind het nu al enorm.

Tijdens ons bezoek vroeg ik me af waarom onze deelnemers zich zo blootstellen. Wat drijft hen? Waarnaar zouden ze op zoek zijn? Het kan toch niet gemakkelijk zijn? Waarom blijven ze niet liever veilig buiten deze gevangeniswereld?

Zouden ze misschien willen kunnen vergeven?

Buitengekomen haal ik eens diep adem, ik bel mijn liefje, maak een stom grapje en zeg dat we er een gezellige avond van gaan maken. Zoiets kleins vergeven, dat is gemakkelijk.

Herlinde Swinnen
Vormingplus Oost-Brabant

OVER DEZE PRAKTIJK

De toneelvoorstelling 'Tussen woord en daad' in de gevangenis Leuven Hulp is een project van Vormingplus Oost-Brabant en De Rode Antraciet in het kader van Utopia in Leuven.

In mei 2016 kwam een groepje mensen met een slachtofferervaring voor de eerste keer samen om verhalen uit te wisselen, samen na te denken over de betekenis van het woord slachtoffer, om te bespreken hoe ze terugkijken naar wat er gebeurde en om te bekijken hoe Utopia er voor hen zou uitzien. Enkele mensen van dit groepje gingen de uitdaging aan om samen met een paar gedetineerden uit Leuven Hulp een theatervoorstelling te maken. Anderen gingen aan de slag met digital storytelling. Voor de toneelcreatie werd in een eerste fase met slachtoffers en gedetineerden apart gewerkt. De regisseur, Danny Timmermans, schreef vanuit de gesprekken tijdens enkele bijeenkomsten van beide groepen een stuk dat op locatie in de gevangenis kon plaatsvinden en waarin thema's als schuld en boete, slachtofferschap, vooroordelen, macht en onmacht verwerkt werden.

Begin december ontmoetten de getedineerden en de slachtoffers elkaar voor een eerste keer. De volgende bijeenkomsten, die enkele weken omvatten, oefenden ze samen het scenario in. De voorstelling vond plaats in een oud gedeelte van de gevangenis, dat niet meer gebruikt wordt. Er werden zes verhalen getoond in zes verschillende cellen, het publiek werd in groepjes opgedeeld en schoof per groepje door van cel naar cel. Het stuk eindigde met een gezamenlijk moment waarbij het publiek uitgenodigd werd om haar idee over Utopia weer te geven.

www.vormingplusob.be

Jouw praktijk op papier

Deze bijdrage kwam tot stand tijdens de vorming 'Jouw praktijk op papier' die Socius najaar 2016 organiseerde. Dit jaar gaat de vorming door op 29 september en 27 oktober. Surf naar www.socius.be/agenda voor meer informatie.

NOTE TO SELF

Michèle Bours, educatief medewerkster bij Femma Limburg, volgde vorig jaar bij Socius de vorming 'Samenwerking tussen organisaties met een verschillende cultuur'. Zij schreef een brief aan zichzelf waarin ze zich herinnert aan wat zij tijdens deze vorming leerde en hoe zij met deze kennis verder aan de slag wil gaan.

Beste Michèle,

Om 2017 met goede voornemens te starten, schrijf ik deze brief aan mezelf. Wat ik mezelf toewens dit jaar? Méér tijd. En laat dat nu ook net de wens zijn van vele sectorcollega's die ik leerde kennen op 6 oktober. Op die dag kwamen we samen bij Vormingplus Limburg om ons een dag te verdiepen in het thema 'samenwerken'. Samenwerken in de meest diverse vormen en tussen organisaties met een verschillende cultuur. Ik keek ernaar uit bekende gezichten terug te zien: collega's van KVLV, Vormingplus Limburg, … En graag wilde ik kennismaken met FMDO, de Turkse Unie, AIF… Met veel enthousiasme sprong ik diezelfde ochtend op mijn fiets, op weg naar een interessante dag vol uitwisseling. Ik was net op tijd, want ja, je weet wel, meer tijd.

Zelf werk ik nu ongeveer een klein jaar voor Femma als groepsbegeleidster. Als vrouwenbeweging hebben we onszelf voor deze beleidsperiode uitgedaagd en als doelstelling gesteld om 150 nieuwe, diverse Femmagroepen op te richten. Vanuit deze doelstelling keek ik naar de sessies die we voorgeschoteld kregen. Het leek een recept voor succes: mijn doel om nieuwe superdiverse groepen op te richten en een hele dag tijd voor een culturele dialoog hierover tussen verschillende organisaties. Maar ik geef eerlijk toe, dat dat bij nader inzien wat kort door de bocht bleek.

Ik was dan ook even gedesoriënteerd toen we als groep de uitnodiging kregen een reflectieoefening te maken over onze eigen manier van werken. "Raar", dacht ik, "waarom kan ik niet meteen beginnen babbelen met de andere aanwezigen over de regio's waarin ze actief zijn om samen te kunnen werken?" Maar dus eerst een zelfreflectie met behulp van het Lewis-model, toegelicht door Gunilla de Graef. Zo konden we onszelf plaatsen in verschillende types: ben ik eerder een lineair actief, multi-actief of reactief type? Interessant wel om je eigen cultuur van werken eens onder de loep te nemen. In de loop van de dag volgden nog uitwisselingsoefeningen over onze ervaringen met samenwerken, al dan niet vanuit andere culturen.

Achteraf gezien was deze eerste oefening, voor mij het meest tekenend voor de rest van de dag. Jezelf steeds kritisch in vraag stellen, en zeker ook je organisatie, brengt vanzelfsprekendheden en blinde vlekken naar boven. Waarom werk ik met groepen, met collega's, … zoals ik werk? Is dat vanuit mijn opleiding, vanuit mijn eigen Vlaamse cultuur, vanuit waarden en normen die ik overnam? Ik vind het zo boeiend om mezelf als Michèle, maar zeker ook mezelf als Michèle van Femma, steeds kritisch te bevragen over waarom ik doe wat ik doe en hoe ik doe wat ik doe. Het levert me altijd vernieuwende inzichten op. Over waarom ik maar niet binnen geraakte bij die ene groep vrouwen met een andere etnisch-culturele achtergrond. Of waarom ik er niet in slaagde contact te leggen met die ene collega om tot eenzelfde visie te komen. Of waarom het moeilijk is om met een partnerorganisatie samen te werken aan een project. Ik ben nog geen jaar aan het werk bij Femma en ik neem al als vanzelfsprekend aan dat iedereen weet wat Femma is, wat het Vlaamse verenigingsleven is, en hoe we hierin samenwerken met elkaar.

Ik neem mezelf voor om meer tijd te nemen om de dingen in vraag te stellen. In elk professioneel samenwerkingsverband dat ik aanga met een organisatie, een individu of zelfs een collega gaan we samen vanzelfsprekendheden en blinde vlekken opsporen en uitklaren. Zodat elke eerste stap van samenwerken begint bij het helder krijgen van elkaars doelen, wensen en manieren van werken. Want wanneer ik de tijd neem om te luisteren naar de persoon die voor me zit, zal ik zoveel meer tijd winnen in een mogelijke toekomst samen. Dus voor mij meer tijd in 2017 graag, en het doet me deugd om te zien dat ik dat zelf in de hand heb.

Doe 't goed dit jaar, Michèle!

TREFDAG 2016
een impressie

Op donderdag 17 november vond de Trefdag sociaal-cultureel volwassenenwerk plaats in de Zebrastraat in Gent. Op het programma stonden vijftien sprekers die stuk voor stuk de deelnemers triggerden, confronteerden en die met alternatieven op de proppen kwamen voor de samenleving van morgen. Minister van Cultuur Sven Gatz reikte de Prijs van de Vlaamse Gemeenschap voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk uit aan de vrijwilligersorganisatie Cinemaximiliaan. Dimitri Leue was ceremoniemeester van dienst. Socius selecteerde voor jou de leukste sfeerbeelden!

foto's: © Lynn Delbeecke









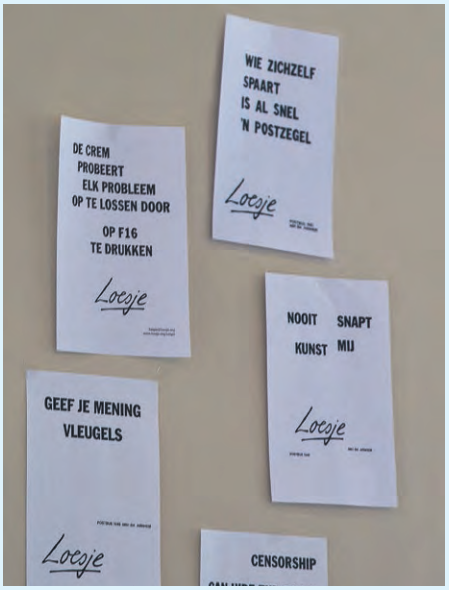

tref dag
2016








CINEMAXIMILIA


WIE ZICHZELF
SPAART
IS AL SNEL
'N POSTZEGEL
Locsje
DE CREM
PROBEERT
ELK PROBLEEM
OP TE LOSSEN DOOR
OP F16
TE DRUKKEN
Locsje
NOOIT SNAPT
KUNST MIJ
Locsje
GEEF JE MENING
VLEUGELS
Locsje
CENSORSHIP


DRINK
SLOW



MIJN NETWERK

Een sterk en stevig netwerk waarop je een beroep kan doen als professional ... het is onmisbaar. We trokken enkele sociaal-cultureel werkers aan de mouw en vroegen hen bij wie zij hun 'mosterd' gaan halen.

GREET FIRLEFYN

ALGEMEEN COÖRDINATOR VAN VIJFTACT

Greet is algemeen coördinator van Vijftact, de federatie van Autisme Centraal, centrum ZitStil, Fevlado-Diversus, Gezin en Handicap en Sig. Zij is de verbindende factor/persoon tussen de lidorganisaties en staat in voor de onderlinge samenwerking en afstemming.

"Vijftact zelf is uiteraard het meest wezenlijke netwerk in mijn job. Al 12 jaar zetten we ons samen in voor ruime en eerlijke informatie over leven met een handicap vanuit eenzelfde respectvolle en positieve visie. We vinden bij elkaar de kracht en bundelen onze ervaring en expertise om mensen met een handicap te ondersteunen en mensen en organisaties te stimuleren, adviseren en overtuigen tot inclusief handelen."

"In onze sector krijgen we dankzij overleg binnen FOV en het aanbod van Socius heel wat kansen om collega's te ontmoeten. Mijn ervaring is dat beleidswijzigingen deze contacten intensifiëren. Ik heb regelmatig kunnen deelnemen aan beleidsadviserende en -voorbereidende besprekingen. Je steekt daar veel tijd en energie in, maar ik heb zo mensen ontmoet die me hebben geïnspireerd. Mensen waar ik op kan terugvallen en die me bij bepaalde ontwikkelingen in mijn organisatie adviseren en bijstaan."

"We delen ons engagement voor een inclusieve samenleving. De bestuursleden, collega's en medewerkers van alle Vijftact-partners vormen voor mij een hecht, betrouwbaar en waardevol netwerk. We kennen elkaars deskundigheid en weten dat we op elkaar en elkaars netwerk een beroep kunnen doen. Het is een sneeuwbaleffect. Door elkaar te versterken, worden de effecten van wat we doen ook steeds groter."



"Een groep mensen die me zeer nauw aan het hart ligt, zijn mijn ex-collega's bij de voormalige vormingsinstelling Vlied. We vormden een sterk team. Als directeur kon ik gedurende 10 jaar op hun expertise rekenen. We zetten ons nu in bij verschillende organisaties binnen en buiten de sector, wat onze contact heeft verrijkt. Je leert elkaars best practices kennen en hoe je deze in je eigen organisatie kan toepassen. We blijven een hechte groep en weten mekaar te vinden, ook op persoonlijk vlak."

"Handicap speelt in mijn persoonlijk leven een belangrijke rol. Ik probeer voor mijn vrienden en familieleden met een handicap iets te betekenen, ook op praktisch vlak. Te meer omdat het netwerk waarop zij kunnen terugvallen beperkt is. Zij houden me scherp voor de belemmeringen en vooroordelen waar zij en hun directe omgeving constant mee geconfronteerd worden."

"Het efficiëntiestreven heeft me altijd geïnteresseerd. Mijn ervaringen in de profitsector passen in de huidige tendens om principes uit de profitsector aan te passen en toe te passen in de non-profitsector. Mijn vrienden en kennissen uit die wereld helpen me daarbij."

"Naar aanleiding van de aanhoudende besparingen in de sector hebben we met Vijftact de sociaal-culturele organisaties van en voor mensen met een handicap samengebracht. Met de actie 15000.be verzamelden we 18.100 handtekeningen en verkregen we een hoorzitting in het Vlaams Parlement. Die handtekeningen krijg je niet zomaar bijeen. Samen campagne voeren vergt engagement en inzet van de betrokken organisaties. Door ons samen te zetten, leerden we elkaar beter kennen. Het is mijn vast voornemen om die contacten te onderhouden. Via informele babbels op sectormomenten houden we het contact warm. De basis is gelegd voor meer gezamenlijke initiatieven."

PROFESSIONALISEREN IN HET BUITENLAND

Heel wat sociaal-cultureel werkers volgen vormingen om hun competenties een boost te geven. Opleidingen of projecten in het buitenland kunnen ook heel wat uitwisseling, frisse ideeën en nieuwe methoden opleveren. Socius vroeg organisaties çavaria, EVA vzw en Vormingplus Limburg naar hun ervaringen met internationaal werken.

ELS PIERAERTS

TEAMCOACH BIJ ÇAVARIA

Çavaria is lid van de Europese koepel van holebi- en transgenderorganisaties, ILGA-Europe, en de Europese transgenderkoepel TGEU. De personeelsleden van çavaria nemen regelmatig deel aan congressen en activiteiten van deze koepels, onder meer dankzij de steun van het Departement Cultuur, Jeugd en Media voor internationale mobiliteit. De professionalisering van het personeel en het uitbouwen van een professioneel netwerk staan tijdens deze activiteiten centraal.

EEN ECHTE MEERWAARDE?

Heel wat thema's die belangrijk zijn voor de werking rond holebi's en transgenders in Vlaanderen worden verder verdiept door uitwisseling met Europese collega's en experten. Voorbeelden hiervan zijn de werking rond asielzoekers, zorg voor oudere holebi's en transgenders en het ondersteunen van kinderen die transgender, genderzoekende of gendervariant zijn.

EN DE TOEKOMST?

Ondanks vele mooie verwezenlijkingen is er nog steeds werk rond de aanvaarding en het welzijn van holebi's en transgenders in Vlaanderen, maar çavaria vindt het belangrijk om ook in te zetten op internationale solidariteit. Naar aanleiding van de 40ste verjaardag van çavaria in 2017, neemt de organisatie het initiatief om haar internationale werking verder uit te breiden. Deze plannen gaan van het sensibiliseren en vormen van NGO's die actief zijn in het zuiden tot samenwerking met organisaties en activisten in landen binnen en buiten Europa. Met hen wil çavaria projecten opzetten rond seksuele diversiteit en genderdiversiteit die ook een nieuwe kans bieden tot professionalisering in het buitenland. De inhoud van deze projecten en de specifieke noden worden in de eerste plaats bepaald door de partner. Het biedt çavaria de kans om haar expertise te vergroten rond de situatie van holebi's en transgenders in bepaalde delen van de wereld en de soms heel andere invulling die er gegeven wordt aan genderdiversiteit en seksuele diversiteit. Verder staat in de projecten uitwisseling tussen de partners centraal waarbij we van elkaars goede praktijken kunnen leren en zo bijdragen aan elkaars professionalisering.

MELANIE JAECQUES

PROJECTMEDEWERKER BIJ EVA VZW

EVA werkt al verschillende jaren samen met buitenlandse partnerorganisaties dankzij enkele Europese programma's. Onder Erasmus+ (het vroegere Grundtvig) werden 3 projecten van 2 jaar goedgekeurd die ons in staat stellen om workshops te volgen in het buitenland en aan 'jobshadowing' te doen bij buitenlandse collega's. Tijdens het project dat afliep in 2016 stond de professionalisering van het team centraal. Workshops rond vrijwilligerswerking, communicatie, eventmanagement, ... leverden ons heel veel nieuwe inzichten op om onze werking professioneler te maken en te leren van goede praktijkvoorbeelden van collega's. Zo konden we bijvoorbeeld deelnemen aan een beurs die onze Nederlandse collega's organiseerden, een vegfest van de Duitse collega's, een training rond online communicatie in het Verenigd Koninkrijk, ...

Anderzijds kwamen ook collega's uit het buitenland bij ons op bezoek om meer te leren over de werking van EVA. De contacten die dan gelegd worden, blijven ook meestal nadien bestaan. En er wordt geregeld gemaild, gebeld of geskyped met onze buitenlandse collega's om raad te vragen of bepaalde zaken af te toetsen.

Samen met onze partnerorganisaties in Oostenrijk, Duitsland en Nederland realiseerde EVA het project 'Vegucation'. Dit initiatief kaderde binnen het Leonardo-project en had als doel een curriculum te ontwikkelen voor koks en koks in spe. We merkten, net als onze collega's, dat chefs vaak een heel gebrekkige kennis hebben over plantaardige voeding en dat er bijgevolg weinig kwalitatieve plantaardige gerechten te vinden zijn op hun menukaart. Tijdens dit project ontwikkelden we samen een opleiding en handboeken om daar verandering in te brengen. Het project is ondertussen afgelopen maar wordt door EVA wel verdergezet met andere werkingsmiddelen. Verschillende scholen en onderwijsinstellingen gebruiken onze materialen en we blijven koks en toekomstige koks inspireren en kennis bijbrengen.

EEN ECHTE MEERWAARDE?

EVA is de enige organisatie in België die als hoofddoel heeft plantaardige voeding toegankelijker te maken. Ondanks de successen die we geboekt hebben met campagnes zoals Donderdag Veggiedag hebben we ook nog veel te leren. Door het specifieke onderwerp waarrond we werken, is het vaak moeilijk om te rade te gaan bij andere organisaties in België. Onze collega's in het buitenland hebben echter te maken met dezelfde opportuniteiten, uitdagingen en maatschappelijke evoluties. Door contacten te leggen en elkaar te ontmoeten kunnen we leren van elkaars successen en fouten. Medewerkers die de grenzen oversteken brengen nieuwe ideeën en inzichten mee naar de eigen organisatie. Bovendien is het belangrijk om te weten dat je als maatschappelijke organisatie niet alleen staat, dat er ook buiten de landsgrenzen van alles gebeurt en dat je samen met buitenlandse partners voor verandering zorgt.



© Jens Schott Knudsen – Lic. Creative Commons

TIPS?

Voor workshops die echt aansluiten bij de noden van de organisatie is het van belang om de juiste partners te vinden. De workshop moet algemeen genoeg zijn voor verschillende deelnemers maar ook specifiek genoeg om er nadien echt mee aan de slag te gaan.

Daarnaast moet ook iemand binnen de organisatie de tijd en verantwoordelijkheid krijgen om het project van begin tot einde op te volgen. Zo haal je er het maximum uit en zorg je ervoor dat een leermobiliteit niet stopt bij de persoon die naar het buitenland geweest is. De voorbereiding van die persoon, en het terugbrengen van de info naar het hele team, de vrijwilligers en de doelgroepen van de organisatie zijn immers net zo cruciaal.

Ook het indienen van een aanvraag is iets wat gedragen moet worden door het hele team. Dit bereid je ook best voor met de input van verschillende mensen. Bekijk als team welke noden ervaren worden en hoe je daar een antwoord op kan geven via een Europees subsidieproject. Het schrijven van de subsidie is ook een hele klus, maar gelukkig kan je hulp en advies krijgen bij het Nationaal Agentschap en bij Ryckevelde vzw.

EN DE TOEKOMST?

EVA wil haar werknemers en vrijwilligers een 'Europees gevoel' mee geven. We werken niet op een eilandje en willen op de hoogte blijven van ontwikkelingen en tendensen in het buitenland. Door contacten te leggen met organisaties en personen binnen deze organisaties werken we met een open geest, leren we constant bij en beperken ons niet tot wat enkel in België gebeurt. We willen in de toekomst nog nauwer gaan samenwerken met onze buitenlandse collega's en misschien wel gemeenschappelijke campagnes uitwerken. Een voorbeeld is de beurs 'Veggieworld' die door onze partners in het buitenland georganiseerd werd en een groot succes was. EVA zal in oktober 2017 ook een Veggieworld in België organiseren volgens hetzelfde concept. We willen de contacten die we hebben de komende jaren verder verdiepen en ook nieuwe contacten leggen.

Daarnaast bundelen we de krachten met andere organisaties en lobbyen we op Europees niveau voor duidelijke etikettering en benaming van vegetarische en vegan producten. Het V-label dat je op steeds meer verpakkingen ziet, is een Europees label dat door de verschillende partnerorganisaties toegekend wordt aan producenten van vegetarische en vegan producten. De producenten betalen hier een jaarlijkse bijdrage voor.



© Charles Clegg - Lic. Creative Commons

KATHLEEN HAESEN

VORMINGSWERKER
BIJ VORMINGPLUS LIMBURG

Binnen ons project 'Naar een innovatief en maatschappijgericht vormingsaanbod' wilden we ons vooral toespitsen op twee uitdagingen die we momenteel ervaren binnen onze organisatie. Enerzijds willen we meer inzetten op maatschappelijke vorming en op onze laboratoriumrol. Anderzijds willen we extra middelen en uren inzetten op het bereiken van specifieke doelgroepen.

Twee vormingswerkers volgden een opleiding waarbij ze knowhow konden verwerven. We richtten ons vooral op de methode van storytelling en het begeleiden van veranderingsprocessen. Onze twee collega's namen deel aan de vorming 'Inspiring teaching, training and facilitation' en aan de train the trainer-sessie 'Digital storytelling', beiden in Kopenhagen. Na de vorming organiseerden we infosessies voor onze collega's, en gingen we met de geleerde methoden aan de slag in onze vormingen en met onze vrijwilligers.

EEN ECHTE MEERWAARDE?

De twee collega's die deelnamen aan 'Erasmus+' gaven vooral aan dat ze met heel veel energie voor hun job zijn teruggekeerd. Je reflecteert tijdens zo'n internationale uitwisseling voortdurend over je eigen job en je krijgt er een andere kijk op. Je leert nieuwe werkvormen kennen die je kan gebruiken in je vormingen en verdiept ook je eigen competenties. Ten slotte is het heel boeiend om met vormingswerkers uit Europa contacten te leggen en samen na te denken over gemeenschappelijke uitdagingen.

LEERPUNTEN?

We merkten vooral dat je in een 'Erasmus+'-project, ook al is het een klein project zoals het onze, toch veel tijd investeert. Een goede afweging tussen je 'Erasmus+'-project en je job als vormingswerker is dan ook nodig. In de toekomst willen we dan ook meer tijd nemen om ons project op voorhand al goed in te kaderen in onze organisatie en nog beter na te denken over mogelijke vormen van disseminatie achteraf.

We merkten ook dat binnen 'Erasmus+' de focus nog vaak ligt op onderwijs. Het sociaal-cultureel werkveld in België is ook vrij uniek in Europa. Je moet bijgevolg zelf goed op zoek gaan naar vormingen of projecten die binnen ons sociaal-cultureel werkveld passen. Ook tijdens de vorming is het nodig om voortdurend de reflectie naar ons eigen werkveld te maken. We merken wel dat er hiervoor enorm veel interesse en waardering is.

EN DE TOEKOMST?

We hopen in de toekomst te kunnen inzetten op een internationaal project dat verder gaat dan enkel een vorming volgen in een internationale groep. Een project waarin we met een aantal gelijkaardige partners kunnen samenwerken en uitwisselen binnen Europa. Hiervoor willen we eerst mogelijke partners en het werkveld binnen Europa verder verkennen.

We hopen dat het in de toekomst mogelijk wordt om ook op een kleinschalige manier samen te werken en uit te wisselen met partners in Europa. In ons huidig project hebben we enkel een vorming gevolgd, waar uitwisseling uiteraard wel een plaats heeft. Maar een concreet uitwisselingsproject lijkt enkel te kunnen als het vrij groot wordt aangepakt, en er dus ook veel tijd in gestoken wordt.

ONDERSTEUNING DOOR SOCIUS

Wil je graag internationaal gaan, maar weet je niet waar te beginnen? Heb je hulp nodig bij het uitpluizen van subsidieprogramma's of bij het opstellen van een dossier? Socius ondersteunt en begeleidt erkende sociaal-culturele organisaties die een aanvraag willen indienen met informatie op de website, vormingen en begeleidingen.

Surf naar www.socius.be/professionaliseren-in-het-buitenland voor meer informatie of neem contact op met Socius-medewerker Ronny Leenknegt.

HOOP

Hoop.

Samen werken aan een democratische, duurzame, solidaire en inclusieve samenleving.
Daar staat het sociaal-cultureel volwassenenwerk voor.
Het verbindt mensen met groepen, gemeenschappen en de brede samenleving.
Het stelt waarden, normen, opvattingen, instituties en spelregels in vraag en voedt en voert hierover de publieke dialoog.
Het experimenteert met maatschappelijke innoverende praktijken als antwoord op complexe samenlevingsvraagstukken.

En dat doet het dag in, dag uit. Volhardend.

Clara deelt en repareert. Wim is een wakkere burger. Zalmai is vrijwilliger in een Afghaanse vereniging. Stefaan is transitieambassadeur. Dirk brengt mensen samen met Planidoo. Anja maakt theater met mensen met een verstandelijke beperking. Erica komt op tegen mensenrechtenschendingen. Maria biedt versterking in een wereld van diversiteit. Wim bouwt aan voedselteams. Brenda volgt een cursus en verlegt haar grenzen. Amandine fietst mee voor solidariteit …

Pakkende getuigenissen die hoop geven in een wereld van vertwijfeling.

There is an alternative.

De werkelijkheid is niet onveranderlijk.
Alles zou anders kunnen zijn.
We moeten eigenlijk alleen maar beslissen dat we het ook willen.

(Stijn Devillé uit Hoop - Het nieuwstedelijk)

Fred Dhont
Directeur Socius



socius.

steunpunt
sociaal-cultureel volwassenenwerk

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