

ZAKELIJKE BEOORDELING IN DE OVERGANGSPERIODE, GELDIG VOOR ALLE ORGANISATIES

De zakelijke elementen van het decreet van 4 april 2003, artikel 45, §2, §3 en §4 zijn voor alle werksoorten van toepassing.

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 45	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 59
<p>§ 2. De jaarlijkse subsidie wordt verantwoord op basis van het voortgangsrapport, het financieel verslag en de begroting. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden voor de indiening ervan. De organisatie voor sociaal-cultureel volwassenenwerk legt jaarlijks de rekeningen van het vorige jaar met de nodige bewijsstukken voor, alsook een door de algemene vergadering goedgekeurde sluitende begroting. Uit de afrekening en de balans moet blijken dat de organisatie, rekening houdend met de eigen middelen, sluitend of batig kan werken. Een batig saldo in de resultatenrekening verplicht de organisatie tot het opbouwen van een financiële reserve. Die reserve moet aangewend worden ter financiering van uitgaven die bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.</p>	<p>a) de jaarlijkse subsidie wordt verantwoord in het kader van de uitvoering van het beleidsplan;</p>
<p>§ 3. Bij afwijking kan de jaarlijkse verantwoording van de subsidie-enveloppe leiden tot de vorming van een subsidiereserve op voorwaarde dat:</p> <p>1° de organisatie deze werkwijze expliciet vaststelt in het ingediende en goedgekeurde beleidsplan;</p> <p>2° de organisatie deze werkwijze telkens expliciet in het voortgangsrapport duidt en verantwoordt;</p> <p>3° de gereserveerde subsidie in één van de volgende jaren van de beleidsperiode in kwestie besteed wordt conform het voortgangsrapport en beleidsplan;</p> <p>4° de subsidie-enveloppe, toegekend voor het totaal van de beleidsperiode, niet overschreden wordt.</p>	<p>b) de reserves die opgebouwd worden met de subsidies, worden aangewend om uitgaven te financieren die bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie;</p>
<p>§ 4. Om subsidies te genieten en te blijven genieten moeten de organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk bovendien:</p> <p>1° een boekhouding voeren volgens het genormaliseerde boekhoudkundige stelsel en die zo organiseren dat de financiële controle op de aanwending van de subsidies mogelijk is; de Vlaamse regering kan een specifiek boekhoudkundig plan en bijzondere regels betreffende de boekhouding opleggen;</p> <p>2° aanvaarden dat de administratie de werking en de boekhouding, eventueel ter plaatse, onderzoekt;</p> <p>3° hun bestuurders en hun medewerkers verzekeren tegen de burgerlijke aansprakelijkheid van de organisatie.</p>	<p>c) er wordt een boekhouding gevoerd volgens het genormaliseerde boekhoudkundige stelsel.</p>

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE VERENIGINGEN – DECREET ARTIKEL 60 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
1° de wijze waarop de vier functies, vermeld in artikel 2, 8° in het decreet van 4 april 2003, worden gerealiseerd;	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de vier functies; b) de organisatie geeft weer in welke mate elke functie in de werking wordt gerealiseerd en verantwoordt de keuzes die tot die verhouding hebben geleid; c) de organisatie expliciteert welke werkwijzen ze hanteert om de vier functies te realiseren.;
2° de wijze van begeleiding van de afdelingen of groepen: de ontwikkeling van het afdelingswerk en groepswerk, het aantal afdelingen of groepen:	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie verantwoordt welke strategie ze volgt op het vlak van het aantal afdelingen en groepen; b) de organisatie verantwoordt hoe ze het afdelings- en groepswerk ontwikkelt; c) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe ze de begeleiding van de afdelingen of groepen vorm geeft;
3° het beleid ten aanzien van de vrijwilliger:	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie maakt duidelijk wat ze onder vrijwilligerswerk verstaat en legt haar visie over het vrijwilligersbeleid uit; b) de organisatie geeft aan welke strategie ze volgt om die visie in praktijk te brengen; c) de organisatie toont aan hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft;
4° de acties met het oog op de verdieping en verbreding van de participatie:	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie verduidelijkt en motiveert haar strategieën rond het verbreden van participatie van leden, niet-leden en eventueel specifieke doelgroepen, en rond het op meer intensieve wijze bereiken van de geviseerde doelgroepen; b) de organisatie verduidelijkt welke acties ze met het oog op de verbreding en verdieping van de participatie voert;
5° de communicatie met de leden:	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie geeft aan welke strategieën ze hanteert om met haar leden te communiceren; b) de organisatie geeft aan op welke manier ze die strategieën concretiseert in acties;
6° het ontwikkelen van acties en activiteiten met een landelijk karakter;	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie geeft aan welke strategieën ze hanteert om acties en activiteiten met een landelijk karakter te ontwikkelen; b) de organisatie geeft aan op welke manier ze die strategieën concretiseert in acties.
7° het ontwikkelen van vernieuwende en bijzondere activiteiten;	<ul style="list-style-type: none"> a) de organisatie geeft aan welke vernieuwende en bijzondere activiteiten ze realiseert; b) de organisatie motiveert waarom die activiteiten vernieuwend en bijzonder zijn voor de vereniging;

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
8° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit:	a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.
9° de samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties:	a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet; b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
10° de manier waarop in de werking rekening gehouden wordt met principes van integrale kwaliteitszorg:	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid; b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;
11° de zorg voor professionalisering en professionaliteit.	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt.

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE BEWEGINGEN – DECREET ARTIKEL 60 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
1° de knowhow en expertise van de beweging met betrekking tot het thema of het cluster; de wijze waarop die expertise verder wordt ontwikkeld; de wijze waarop de knowhow wordt ontsloten;	1° de knowhow en expertise van de beweging met betrekking tot het thema of het cluster; de wijze waarop die expertise verder wordt ontwikkeld; de wijze waarop de knowhow wordt ontsloten: a) de organisatie toont haar knowhow over en expertise in het thema of het cluster aan; b) de organisatie toont aan hoe ze die expertise verder ontwikkelt; c) de organisatie toont aan hoe ze de expertise ontsluit;
2° de aanpak van diversiteit, met specifieke aandacht voor interculturaliteit;	2° de aanpak van diversiteit, met specifieke aandacht voor interculturaliteit: a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de organisatie om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren;
3° de wijze waarop het ruime publiek rechtstreeks of onrechtstreeks wordt benaderd, inclusief de inspanning om andere publieksgroepen aan te trekken;	3° de wijze waarop het ruime publiek rechtstreeks of onrechtstreeks wordt benaderd, inclusief de inspanning om andere publieksgroepen aan te trekken: a) de organisatie motiveert en toont aan welke kanalen, methoden en communicatiemiddelen ze gebruikt om het ruime publiek te benaderen; b) de organisatie motiveert en toont aan welke inspanningen ze levert om andere publieksgroepen aan te trekken;
4° de creativiteit, de diversiteit en de originaliteit van de gehanteerde methoden, evenals de effectiviteit ervan;	4° de creativiteit, de diversiteit en de originaliteit van de gehanteerde methoden, evenals de effectiviteit ervan: a) de organisatie expliciteert de diversiteit van de methoden die ze hanteert; b) de organisatie toont aan waarom de gehanteerde methoden origineel en creatief zijn; c) de organisatie toont aan dat de gehanteerde methoden effectief zijn met het oog op de te bereiken doelen;
5° de communicatie met het publiek, de aandacht voor de media;	5° de communicatie met het publiek, de aandacht voor de media: a) de organisatie geeft aan welke strategieën ze hanteert om te communiceren met het brede publiek en op welke manier ze die strategieën concretiseert in acties; b) de organisatie toont aan welke inspanningen ze levert om de aandacht van de media te trekken;

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
6° de aard en de omvang van de educatieve activiteiten en de werkmaterialen;	6° de aard en de omvang van de educatieve activiteiten en de werkmaterialen: a) de organisatie toont aan op welke manier ze invulling geeft aan de educatieve activiteiten; b) de organisatie toont aan welke werkmaterialen ze ontwikkelt en gebruikt;
7° de acties en de campagnes;	7° de acties en de campagnes: a) de organisatie verantwoordt de planning van haar acties en campagnes; b) de organisatie toont de aard en de omvang van haar acties en campagnes aan;
8° de samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties;	8° de samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties: a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet; b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
9° het engagement van vrijwilligers en bestuurders;	9° het engagement van vrijwilligers en bestuurders: a) de organisatie toont aan op welke manier vrijwilligers en bestuurders betrokken worden bij de organisatie; b) de organisatie toont aan op welke manier vrijwilligers en bestuurders meewerken aan de uitbouw van de organisatie;
10° de zorg voor professionaliteit en professionalisering;	10° de zorg voor professionaliteit en professionalisering: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
11° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg.	11° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid; b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties.

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE REGIONALE VOLKSHOGESCHOLEN – DECREET ARTIKEL 61 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 61

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 61	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 61
1° het publieksbereik;	a) de organisatie expliciteert, met het oog op de realisatie van de drie functies, haar keuzes om delen van de volwassen bevolking uit de regio te bereiken inclusief de opties voor een eventuele publieksverruiming of -verdieping; b) de organisatie verduidelijkt hoe ze gegevens daarover verzamelt en analyseert;
2° de mate waarin de volkshogeschool kansengroepen bereikt, of via het werken met multiplicatoren van betekenis is voor kansengroepen;	a) de organisatie verduidelijkt en motiveert haar kansengroepenbeleid; b) de organisatie toont haar inspanningen om kansengroepen te bereiken aan en verduidelijkt of ze de inspanningen levert via eerstelijnswork met de betrokkenen en/of via intermediair work met multiplicatoren die van betekenis zijn voor de betrokken kansengroepen;
3° de spreiding van het aanbod over de regio;	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar keuzes en haar strategie om het aanbod binnen de regio te spreiden; b) de organisatie toont aan hoe ze haar aanbod effectief spreidt over de regio;
4° de wijze van bekendmaking van het aanbod;	de organisatie verduidelijkt haar keuzes voor en aanpak van de communicatiestrategieën om het aanbod bekend te maken bij het bredere publiek;
5° de diversiteit van het aanbod;	a) de organisatie motiveert hoe ze haar aanbod afstemt op de specificiteit van de regio; b) de organisatie toont de diversiteit van haar aanbod aan;
6° de maatschappelijke verantwoording van het aanbod;	de organisatie motiveert en verduidelijkt vanuit haar regionale context de maatschappelijke verantwoording van haar aanbod;
7° de beschikbare infrastructuur;	a) de organisatie verantwoordt en expliciteert de keuzes in haar infrastructuurbeleid; b) de organisatie toont aan wat ze realiseert op infrastructureel vlak;
8° de professionele uitbouw;	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond de samenstelling, professionalisering en ontwikkeling van haar team; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
9° de netwerkvorming;	de organisatie motiveert en verduidelijkt vanuit haar regionale inbedding en haar decretale opdrachten hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;
10° de samenwerking met de gespecialiseerde vormingsinstellingen;	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt vanuit haar specifieke beleidsopties haar gewenste samenwerking met de diverse gespecialiseerde vormingsinstellingen; b) de organisatie toont aan welke samenwerkingen met gespecialiseerde vormingsinstellingen ze realiseert;

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 61	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 61
11° de eigen bijdrage aan het overleg met de volkshogescholen uit de andere regio's;	de organisatie verduidelijkt haar bijdrage binnen het overleg met de andere volkshogescholen;
12° de wijze waarop de volkshogeschool de culturele functie invult;	a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
13° de wijze waarop de volkshogeschool de gemeenschapsvormende functie invult;	a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
14° het aantal uren programma's;	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod; b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;
15° diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit;	a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de werking om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren in personeel, werking en beleidsorganen;
16° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg.	a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid; b) ze verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties.

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE GESPECIALISEERDE VORMINGSINSTELLINGEN – DECREET ARTIKEL 60 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek;	1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod en/of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;
2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid;	2° het beleid ten aanzien van de deelnemers - bestaande en beoogde doelgroepen - en de link naar het communicatiebeleid: a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing; b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die worden gehanteerd om de deelnemers, zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen, te bereiken;
3° de samenwerking met de volkshogescholen;	3° de samenwerking met de volkshogescholen: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt vanuit haar specifieke beleidsopties haar samenwerking met de diverse volkshogescholen, gevestigd in verschillende regio's; b) de organisatie toont aan welke samenwerkingen met volkshogescholen zijn gerealiseerd;
4° de zorg voor professionalisering en professionaliteit;	4° de zorg voor professionalisering en professionaliteit: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
5° het aantal uren programma's;	5° het aantal uren programma's: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod; b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;
6° de netwerkvorming en samenwerking;	6° de netwerkvorming en samenwerking: a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet; b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie;	7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie;

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
	b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
8° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie;	8° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
9° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg;	9° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integraal kwaliteitsbeleid; b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;
10° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit.	10° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit: a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE SYNDICALE VORMINGSINSTELLINGEN – DECREET ARTIKEL 60 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek;	1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;
2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid;	2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid: a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing; b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die ze hanteert om de deelnemers (zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen) te bereiken;
3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit;	3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
4° het aantal uren programma's;	4° het aantal uren programma's: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod; b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;
5° de netwerkvorming en samenwerking;	5° de netwerkvorming en samenwerking: a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet; b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie;	6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie;	7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de

✘ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	✘ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
	gemeenschapsvormende functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
8° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg;	8° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid; b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;
9° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit.	9° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit: a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE VORMINGSINSTELLINGEN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP – DECREET ARTIKEL 60 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek;	1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod en/of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;
2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid;	2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid: a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing; b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die ze hanteert om de deelnemers, zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen, te bereiken;
3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit;	3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
4° het aantal uren programma's;	4° het aantal uren programma's: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod; b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;
5° de netwerkvorming en samenwerking;	5° de netwerkvorming en samenwerking: a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet; b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie;	6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie;	7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie; a) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
	gemeenschapsvormende functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;
8° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg;	8° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integraal kwaliteitsbeleid; b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;
9° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit;	9° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit; a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren;
10° de samenwerking binnen de federatie.	10° de samenwerking binnen de federatie: a) de organisatie expliciteert de finaliteit en de doelstellingen van de samenwerking met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie; b) de organisatie verduidelijkt op welke wijze ze samenwerkt met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie.

EVALUATIECRITERIA IN OVERGANGSPERIODE VOOR DE VORMINGSDIENSTEN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP – DECREET ARTIKEL 60 EN UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek;	1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod en/of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;
2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid;	2° het beleid ten aanzien van de deelnemers - bestaande en beoogde doelgroepen - en de link naar het communicatiebeleid: a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing; b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die ze hanteert om de deelnemers, zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen, te bereiken;
3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit;	3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling; b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
4° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de educatieve functie;	4° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de educatieve functie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de educatieve functie; b) de vormingsdienst geeft weer op welke manier en in welke mate de hij de educatieve functie in zijn werking realiseert en verantwoordt zijn keuzes.
5° de netwerkvorming en samenwerking;	5° de netwerkvorming en samenwerking; a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet; b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie en aan de maatschappelijke activeringsfunctie;	6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie en aan de maatschappelijke activeringsfunctie: a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie; b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in haar werking realiseert en verantwoordt haar keuzes; c) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de maatschappelijke activeringsfunctie; d) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de maatschappelijke activeringsfunctie in de werking realiseert en verantwoordt haar keuzes;
7° de manier waarop in de werking rekening wordt	7° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale

☒ DECREET 4 APRIL 2003 – ARTIKEL 60	☒ UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 58
gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg;	kwaliteitszorg: a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid; b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;
8° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit;	8° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit; a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan; b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren;
9° de samenwerking binnen de federatie.	9° de samenwerking binnen de federatie: a) de organisatie expliciteert de finaliteit en de doelstellingen van de samenwerking met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie; b) de organisatie verduidelijkt op welke wijze ze samenwerkt met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie.