

BEOORDELINGSELEMENTEN, BEOORDELINGSCRITERIA EN EVALUATIECRITERIA VAN DE SOCIAAL-CULTURELE ORGANISATIES MET EEN WERKING BINNEN SPECIFIEKE REGIO – DECREET EN MEMORIE VAN TOELICHTING ARTIKEL 35, UITVOERINGSBESLUIT ARTIKEL 38

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
<p>1° de bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet:</p>	<p>1° De organisatie draagt door haar missie en visie bij tot het doel van het decreet; de organisatie verantwoordt op deze wijze haar positie binnen de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De organisatie kan hier bepalen en toelichten of en in welke mate ze een werking ontplooit in een internationale context.</p>	<p>a) de organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie; b) de organisatie toont haar gerealiseerde bijdrage aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving aan en expliciteert haar ambities daarin voor de toekomst: 1) aan de hand van werkingsgegevens en bereikte resultaten; 2) door aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen zal bevorderen, welke samenlevingsvraagstukken ze tot publieke zaak zal maken en welke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord beiden;</p>
<p>2° de relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die de organisatie heeft omschreven:</p>	<p>2° De organisatie geeft aan welke actuele maatschappelijke ontwikkelingen relevant zijn in relatie tot haar missie en visie.</p>	<p>a) de organisatie toont door werkingsgegevens aan rond welke maatschappelijke uitdagingen de organisatie effectief heeft gewerkt, hoe die werking vorm kreeg en welke resultaten ze daarmee heeft bereikt; b) de organisatie expliciteert in een maatschappelijke contextanalyse welke ontwikkelingen relevant zijn in relatie tot haar missie en visie, welke ontwikkelingen ze als uitdaging wil aangrijpen om een toekomstige werking errond te ontplooiën en welke impact ze daarbij nastreeft;</p>
<p>3° de bijdrage van de sociaal-culturele organisatie aan de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen:</p>	<p>3° De organisatie draagt bij tot de drie sociaal-culturele rollen: de verbindende rol, de kritische rol en de laboratoriumrol.</p>	<p>a) de organisatie expliciteert haar visie op de drie sociaal-culturele rollen;</p>

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
		b) de organisatie toont door werkingsgegevens aan hoe ze de drie sociaal-culturele rollen waarmaakt en geeft aan hoe ze in de toekomst verder wil inzetten op de realisatie van die rollen;
4° de strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele organisatie:	4° De organisatie formuleert strategische en operationele doelstellingen om haar missie en visie te realiseren.	a) de werking van de organisatie is gestoeld op een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen; b) de organisatie toont aan hoe ze haar werking ter realisatie van die doelen vorm geeft, opvolgt, zelfkritisch evalueert en bijstuurt als dat nodig is;
5° de uitwerking van de vier sociaal-culturele functies op de volgende wijze:	5° De organisatie ontplooit een werking, opgebouwd vanuit de vier functies. De uitwerking van de functies in relatie tot de missie en visie wordt per functie specifiek ingevuld, waardoor de inhoudelijke beoordeling op maat wordt gegarandeerd.	a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de vier functies en op de werkwijzen die de organisatie hanteert om de gekozen functies te realiseren; b) de organisatie kan aan de hand van werkingsgegevens aangeven hoe ze de vier functies in praktijk bracht, welke resultaten ze heeft geboekt en wat haar ambities zijn voor de toekomst: 1) voor de cultuurfunctie: i) de visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie en de verantwoording van de werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; ii) de organisatie geeft aan welke praktijken worden opgezet die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; iii) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol processen en resultaten in beeld die ertoe leiden cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; 2) voor de leerfunctie:

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
		<ul style="list-style-type: none"> i) de visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om leeromgevingen op te zetten; ii) de organisatie geeft aan welke praktijken zijn gerealiseerd om leren vorm te geven; iii) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol leerprocessen en leerresultaten in beeld; <p>3) voor de gemeenschapsvormende functie:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) de visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen; ii) de organisatie geeft aan welke initiatieven ondernomen zijn om de vorming van groepen en gemeenschappen te ondersteunen en te faciliteren of welke initiatieven ondernomen zijn met het oog op interacties tussen groepen en gemeenschappen; iii) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol gemeenschapsvormende processen en praktijken en de resultaten die daar uit voortvloeien, in beeld; <p>4) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) de visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
		<p>engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;</p> <p>ii) de organisatie geeft aan welke praktijken zijn opgezet waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;</p> <p>iii) de organisatie brengt kwaliteitsvolle en zinvolle veranderingsprocessen en gerealiseerde veranderingen in relatie tot maatschappelijk denken en handelen en tot de inrichting van de maatschappij in beeld;</p>
<p>6° de werking met een relevantie en uitstraling voor de regio in kwestie, afgestemd op de culturele en maatschappelijke context van de regio en complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio:</p>	<p>6° De organisatie ontplooit een werking met relevantie en uitstraling voor de betrokken regio of regio's en die afgestemd is op de specifieke maatschappelijke uitdagingen van deze regio of regio's. Dat betekent dat zij tegen de achtergrond van een algemene maatschappelijke contextanalyse zoals bedoeld in punt 2, een analyse maakt met betrekking tot de specifieke kenmerken, tendensen en uitdagingen van de regio. In haar werking moet zichtbaar zijn dat de organisatie juist ook op die specificiteit inspeelt. De organisatie ontplooit deze werking complementair aan wat andere spelers realiseren.</p>	<p>a) in een regionale contextanalyse expliciteert de organisatie welke maatschappelijke ontwikkelingen specifiek relevant zijn voor de regio, verantwoordt ze en toont ze aan hoe ze in de werking daar specifiek op inspeelt en wat de resultaten zijn;</p> <p>b) de organisatie staft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, het bereik of het effect van haar werking;</p> <p>c) de organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio;</p>

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
<p>7° een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd:</p>	<p>7° Het decreet subsidieert organisaties voor een sociaal-culturele werking die zich voornamelijk richt op volwassenen in hun vrije tijd. Met vrije tijd wordt de tijd aangegeven die volwassenen niet hoeven te besteden aan verplichte of noodzakelijke activiteiten zoals betaalde arbeid, school- of beroepsopleiding. De organisatie moet inhoudelijk en zakelijk op een transparante manier aantonen dat ze de subsidies die ze vanuit dit decreet aanvraagt en toegekend krijgt, hoofdzakelijk gebruikt voor haar werking en voor haar activiteiten binnen de vrije tijd van mensen. Uitzonderlijk en op een verantwoorde manier kan ze met de haar toegekende subsidies ook een werking of activiteiten ontplooiën buiten de vrije tijd van mensen. Uiteraard staat het organisaties vrij om in het niet-gesubsidieerde deel van de werking andere activiteiten te ontplooiën buiten hun vrije tijd, bijvoorbeeld in hun arbeidstijd of in het kader van een beroepsopleiding. Hoewel het decreet zich in eerste instantie richt tot volwassenen, kunnen organisaties er voor kiezen om ook</p>	<p>a) de organisatie toont aan dat de regio-werking waarvoor de organisatie wordt gesubsidieerd, zich aantoonbaar en hoofdzakelijk afspeelt en zal afspelen binnen de vrije tijd van volwassenen, gestaafd aan de hand van kerngegevens en cijfers over de financiën, het personeel en de werking; b) het eventuele gedeelte van de werking dat zich uitzonderlijk buiten de vrije tijd afspeelt of zal afspelen, omschrijft en verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie;</p>

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
8° de werking voor het brede publiek en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen:	intergenerationele praktijken te ontwikkelen. 8° De organisatie werkt voor een breed publiek, doelgroepen, gemeenschappen en kansengroepen, afgestemd in de regio en complementair aan andere spelers binnen hun regio. De eigen missie en visie is hierbij richtinggevend. Elke sociaal-culturele volwassenenorganisatie met een werking binnen een specifieke regio maakt daarbij weloverwogen keuzes op het vlak van strategie, perspectief of doelstelling met betrekking tot bepaalde gemeenschappen, doelgroepen, kansengroepen en het brede publiek.	a) de organisatie expliciteert haar werking voor het brede publiek en de keuzes die ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen en kansengroepen; b) binnen de gemaakte keuzes expliciteert en verantwoordt de organisatie haar beleid en aanpak om sociaal-culturele participatie van iedereen, met specifieke aandacht voor kansengroepen, in de regio na te streven, de resultaten die ze bereikt en hoe ze dat beleid opvolgt en desgewenst bijstuurt; c) de organisatie toont aan de hand van processen en praktijken aan hoe ze het beleid om haar publiek te bereiken in de praktijk brengt.
9° de plaats van vrijwilligers in de organisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden:	9° De organisatie toont aan welke plaats vrijwilligers binnen de organisatie innemen en hoe zij worden betrokken en ondersteund binnen de organisatie.	a) de organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers effectief opnemen of zullen opnemen in de organisatie of de regio-werking; b) de organisatie expliciteert haar ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers en hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft en zal geven; c) de organisatie geeft aan hoe ze haar beleid ten aanzien van vrijwilligers evalueert en bijstuurt.
1° een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid:	Het geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid van de organisatie wordt als volgt vertaald:	a) de organisatie expliciteert haar professioneel beleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
	<p>- Het zakelijk beleid of de bedrijfsvoering gaat over de manier waarop een organisatie wordt bestuurd of beheerd.</p> <p>De leiding van de organisatie heeft daarbij aandacht voor management van personeel (vast in dienst of freelancers), externe communicatie en PR, huisvesting, financiën, informatievoorziening en ICT en de organisatie-inrichting en -cultuur.</p> <p>De aandacht voor deze ondersteunende processen staat ten dienste van de realisatie van de missie en organisatiedoelen.</p> <p>In de bedrijfsvoering gaat bijzondere aandacht naar kwaliteitszorg. Het is een dynamische mix van concepten, technieken en methodieken.</p> <p>Kwaliteitszorg is geen doel maar een hulpmiddel waarmee de organisatie, management en medewerkers, zorg dragen voor een voortdurende verbetering van de resultaten. De keuze van de organisatie voor bepaalde concepten, technieken en modellen van kwaliteitszorg as such is geen punt van waardering. Dat betekent dat de keuze voor gehanteerde methodes geen deel uitmaakt van</p>	<p>b) de organisatie expliciteert haar integrale kwaliteitsbeleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;</p> <p>c) de organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan;</p> <p>d) de organisatie legt financiële afrekeningen voor en maakt een prognose van de evolutie van haar financiële situatie voor de komende beleidsperiode;</p>

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
	<p>de uitspraak van de commissies of het oordeel kan bepalen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naast kwaliteitszorg gaat ook aandacht naar het financieel beleid in de organisatie. Dit houdt in: het verzamelen en interpreteren van financiële gegevens in functie van het financieel gezond houden en het waarborgen van de toekomst van de organisatie. - Een onderbouwd, geïntegreerd beleid zet in op ontwikkeling en verbetering vertrekkende vanuit de eigenheid en specifieke situatie van de organisatie in de regio waarin zij actief moet zijn. De specifieke situatie van de organisatie wordt onder meer bepaald door de grootte van de organisatie en interne en externe factoren. Dit wil zeggen dat bij de beoordeling van het zakelijk beleid van de organisatie er rekening gehouden wordt met de grootte van de organisatie, haar werking in de regio, interne veranderingen (bijvoorbeeld een nieuwe directeur) en externe elementen (bijvoorbeeld besparingen of wijzigende omgevingsfactoren). 	

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
<p>2° de toepassing van principes van goed bestuur:</p>	<p>Ook de toepassing van de principes van goed bestuur, worden door de commissies geëvalueerd en beoordeeld. De principes van goed bestuur zoals ze worden omschreven in de Vlaamse Code voor Cultural Governance van het Bilzen Fonds zijn een voorbeeld voor de toepassing ervan in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Ze werken inspirerend en vormen voor dit decreet een voorbeeld. Het gaat om volgende vijf principes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) de rol en bevoegdheden van de bestuursorganen staan ten dienste van de doelstellingen en de missie van de organisatie; 2) de bestuursorganen leggen verantwoording af aan elkaar: het principe van checks and balances staat hierbij centraal; 3) de bestuursorganen werken transparant en houden elkaar in voldoende mate op de hoogte van hun werking en beslissingen; 4) de samenstelling van de bestuursorganen gebeurt zorgvuldig in functie van de doelen en de missie van de organisatie en van de rol die de bestuursorganen binnen de organisatie vervullen; 	<ol style="list-style-type: none"> a) de organisatie geeft aan hoe ze transparantie in en verantwoording van haar bestuur organiseert; b) de organisatie expliciteert, vanuit haar missie en doelen, de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling; c) het bestuur geeft aan hoe het interne en externe stakeholders bij strategische beslissingen betreft; d) de organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke initiatieven ze daarvoor heeft genomen of zal nemen;

☒ BEOORDELINGSELEMENT	☒ MEMORIE VAN TOELICHTING	☒ BEOORDELINGSCRITERIA
	5) de bestuursorganen erkennen het belang van de interne en externe stakeholders. Bij de strategische beslissingen houden de bestuursorganen rekening met deze stakeholders.	
3° de afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan:	Om de kwaliteit van het zakelijk beheer in te schatten, wordt nagegaan of het zakelijke en het inhoudelijke deel van het beleidsplan op elkaar zijn afgestemd. De organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen inzet om haar strategische en operationele doelen te bereiken.	a) de organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen ingezet heeft en zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen; b) de organisatie geeft aan hoe ze de afstemming tussen haar inhoudelijke en zakelijke plan opvolgt, evalueert en eventueel bijstuurt.