

jaarverslag

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

2022



JAARVERSLAG 2022

is een uitgave van:

Socius, steunpunt sociaal-cultureel werk vzw
Saintelettesquare 19 – 1000 Brussel
BE 0430 838 564
RPR Brussel

T 02 215 27 08

E welkom@socius.be

W socius.be

🐦 [@sociustweets](https://twitter.com/sociustweets)

📘 facebook.com/sociaalcultureel

🌐 linkedin.com/company/socius-vzw/

Redactie: Max Frans

Vormgeving: De Poedelfabriek

Met dit jaarverslag zijn we zowat halverwege de beleidsperiode 2021-2025. Een beleidsperiode die voor ons als steunpunt heel wat nieuwe uitdagingen inhoudt. Die vertaalden we in een onderbouwd doelenkader en 10-puntenprogramma. Op de volgende pagina's tonen we aan hoe we onze doelen en ambities realiseren.

We overlopen de verschillende domeinen van onze werking. We staan niet alleen stil bij ons vormingsaanbod en de vraaggestuurde werking, maar nemen ook onze evenementen, ontwikkeltrajecten en onderzoeken onder de loep. We tonen aan hoe we de beeldvorming van het sociaal-cultureel werk aanpakken, hoe we onze rol als kennisknooppunt opnemen en hoe we dat alles ondersteunen met ons digitaal platform. Tot slot houden we in dit jaarverslag ook ons zakelijk plan en financieel beleid tegen het licht.

Als rode draad doorheen dit verslag illustreren we onze resultaten met kerncijfers en bieden we in de vorm van 'Uitgelicht'-bijdragen inkijk in een aantal activiteiten die we het afgelopen jaar op touw hebben gezet.

We gaan verder op de weg die we in 2021 - met een sterk vernieuwd team - insloegen. Betrokken op een ongemeen boeiend werkveld. Gedreven en met zin voor kwaliteit. Dat bewijzen de resultaten die we hier voorleggen.

Fred Dhont
Directeur Socius



Inleiding	7
2022 in cijfers	11
Onze werking	17
1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers	17
2. Ondersteuningsaanbod verdere professionalisering	21
3. Vraaggestuurde werking	46
4. Evenementen	49
5. Ontwikkeltrajecten	56
6. Onderzoek	62
7. Beeldvorming	68
8. Kennisknooppunt	68
9. Digitaal platform	76
Ons zakelijk plan en financieel beleid	81
1. Zakelijk plan	81
2. Financieel beleid	86



1. Onze missie

In de missie van Socius zijn, naast onze belangrijkste doelgroepen, ook de kerntaken van het steunpunt opgenomen en de wijze waarop we die realiseren. Daarmee vormt de Socius-missie het kloppend hart achter de werking van het steunpunt.

We ijveren voor een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. Sociaal-culturele praktijken dragen daar wezenlijk toe bij. Daarom versterken we sociaal-culturele organisaties en initiatieven in hun civiel actorschap.

We werken aan praktijkondersteuning en -ontwikkeling, en het delen van ervaringen, kennis en expertise. We zetten in op verbinding binnen en buiten het werkveld en brengen sociaal-culturele actoren en hun bijdrage aan de samenleving in beeld.

We oriënteren onze werking op de vragen en behoeften van onze stakeholders en nemen tegelijkertijd de 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 voor sociaal-cultureel werk zijn we partner van het werkveld en van de Vlaamse overheid.

2. Ons 10-puntenprogramma voor 2021-2025

Als steunpunt voor sociaal-cultureel werk concretiseren we onze werking in een beleidsplan dat vijf jaar bestrijkt. Ons huidig beleidsplan loopt van 2021 tot en met 2025¹. We hebben dat plan samengevat in 10 punten waarop we tijdens deze beleidsperiode met veel enthousiasme inzetten.

1. We ondersteunen civiel actorschap in het sociaal-cultureel werk. Dat zit in ons DNA.
2. We zorgen voor een gevarieerd aanbod aan ondersteunings-initiatieven. We doen dat op maat, off- en online. We hebben daarbij deskundigheidsbevordering, kennis- en ervaringsdeling, ontmoeting en netwerking als resultaat voor ogen.
3. We zetten in op vraaggestuurde werking. We doen dat door gerichte interventies uit te voeren of we verwijzen door naar andere geschikte begeleiders.
4. We ontwikkelen onze expertisegebieden voortdurend: sociaal-cultureel handelen, werken met vrijwilligers, aansluiting vinden op een cultureel diverse en digitale samenleving, organisatieontwikkeling, communicatie en marketing.
5. We kiezen voor drie meerjarige ontwikkeltrajecten:
 - we werken een ondersteuningspakket uit rond de sociaal-culturele rollen en functies,
 - we nemen het voortouw in een traject rond de politiserende rol en verspreiden en implementeren dat samen met andere actoren uit het bredere sociaal werk uit,
 - we bouwen met anderen aan een ondersteuningsnetwerk voor burgerinitiatieven.

¹Je vindt ons beleidsplan terug op www.socius.be/beleidsplan.

6. We trekken de kaart van onderzoek:

- we stellen een onderzoeksagenda op vanuit twee perspectieven: praktijk en beleid,
- we maken sectorbrede analyses op basis van subsidieaanvragen en voortgangsrapporten,
- we voeren onderzoek naar de waarde en betekenis van civiel sociaal-cultureel actorschap voor de samenleving.

7. We dragen het collectieve verhaal en de betekenis van het werkveld uit. We brengen de diversiteit van de praktijken en de output van het werkveld in beeld.

8. We brengen de praktijkgemeenschap en haar stakeholders tijdens sectorevenementen bij elkaar.

9. We maken een landschapstekening en een maatschappelijke contextanalyse ter ondersteuning van het werkveld.

10. We stellen kennis en expertise ter beschikking en vormen zo een schakel naar andere sectoren, de opleidings- en onderzoekswereld en het beleid. We verbinden het werkveld met buitenlandse expertise en praktijk.

3. Onze doelgroepen

Primaire stakeholders

Onze primaire stakeholders beperken we tot de private initiatieven in het sociaal-culturele werkveld. Die private sociaal-culturele actoren maken deel uit van de burgermaatschappij, ook wel de civil society of het middenveld genoemd. Daar zijn zij actief, naast tal van andere actoren zoals vakbonden, milieubewegingen, werkgeversverenigingen ...

Sociaal-culturele actoren hebben een sociaal of maatschappelijk oogmerk, streven naar maatschappelijke verandering en zijn ontstaan vanuit de samenleving en dus niet opgericht door de overheid. Daarom verkiezen we de term civiel sociaal-cultureel werk boven privaat sociaal-cultureel werk.

Concreet onderscheiden we twee groepen binnen onze primaire stakeholders:

- professionals en organisaties binnen het erkend civiel sociaal-cultureel werk
- professionals en organisaties binnen het niet-erkend civiel sociaal-cultureel werk

Binnen die afbakening richten we ons op een aantal specifieke doelgroepen:

- actoren uit het civiel sociaal-cultureel werkveld: individuen, initiatieven of organisaties
- bestuurders en medewerkers die de organisatie schragen: personen die een rechtspersoon besturen en deel uitmaken van het bestuur en beroepskrachten die een coördinerende, communicatieve of zakelijke functie opnemen in een organisatie
- agogische medewerkers die de praktijk schragen: beroepskrachten en freelancers die de sociaal-culturele praktijk vormgeven

Secundaire stakeholders

Daarnaast richten we onze werking ook op actoren uit de overheid, belendende sectoren, de bovenbouw en de opleidings- en onderzoekswereld:

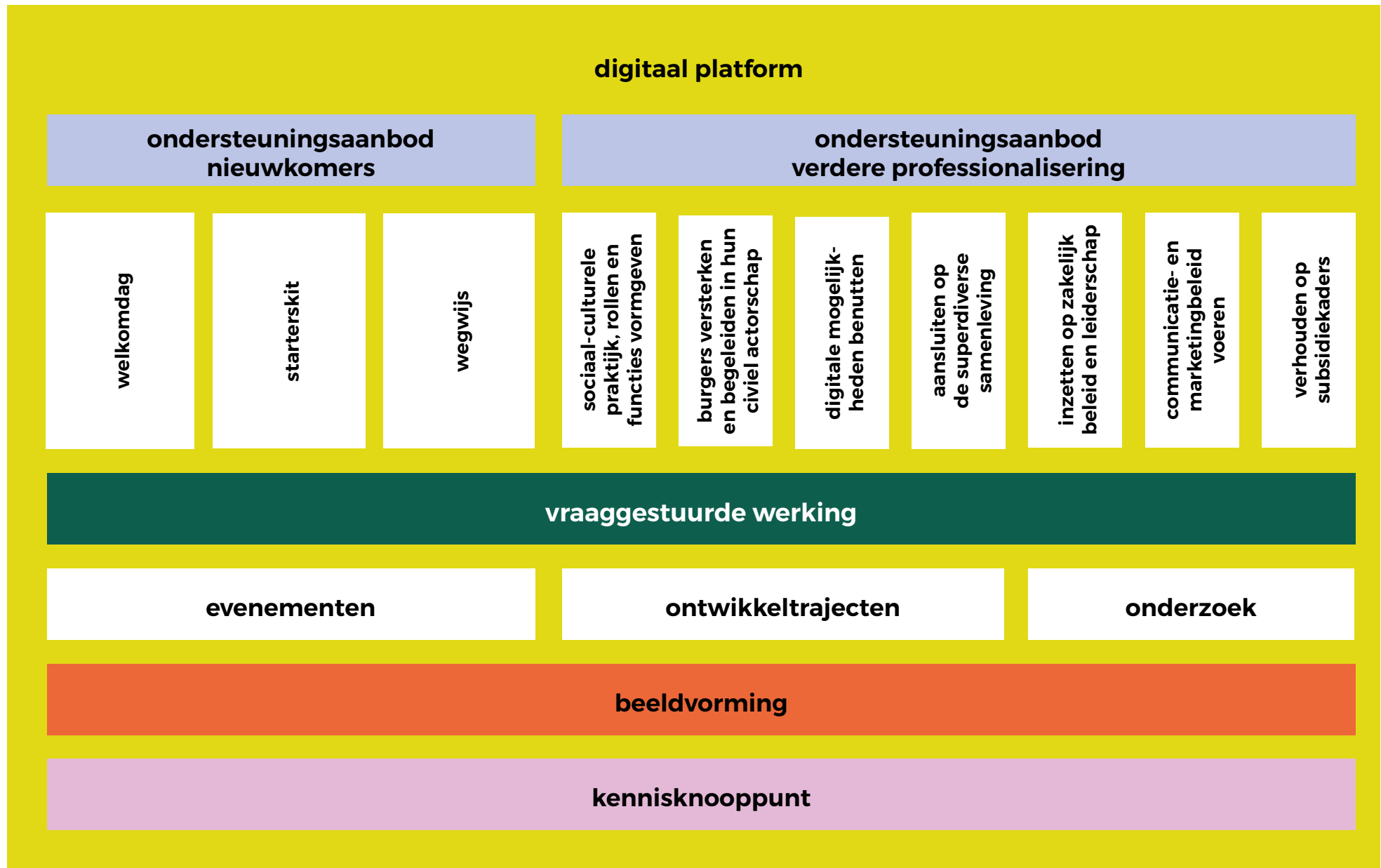
- Vlaamse Gemeenschap: Vlaamse Regering, commissie Cultuur, Departement CJM ...
- lokale overheden: ambtenaren of mandatarissen relevant voor het civiel sociaal-cultureel werk ...
- belangenbehartigers
- opleidingsverstrekkers relevant voor het sociaal-cultureel werk
- kennisinstituten en onderzoekscentra relevant voor het sociaal-cultureel werk
- actoren uit de bovenbouw binnen de beleidsdomeinen cultuur, jeugd en welzijn
- nationale agentschappen in uitvoering van Europese subsidieprogramma's
- ...

4. Schema

Socius heeft een brede werking waarmee we een antwoord bieden op de vier decretale kernopdrachten die ons zijn toevertrouwd:

- praktijkondersteuning
- praktijkontwikkeling
- beeldvorming en promotie
- platform

In dit jaarverslag nemen we stapsgewijs elk domein van onze werking onder de loep aan de hand van volgend schema.





2022 in cijfers

1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

1.1. Activiteiten ondersteuningsaanbod

Soort ↓	Aantal ↓	Totale duurtijd ↓
offline	47	421u30
online	11	55u30
blended	10	171u00
totaal	68	648u00

1.2. Deelnemers ondersteuningsaanbod

Totaal aantal deelnemers ↓	Totaal aantal unieke deelnemers ↓
1.431	1.022

1.3. Bereikte organisaties ondersteuningsaanbod

Totaal bereikte organisaties ↓	Organisaties primaire doelgroep ⁽²⁾ ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
423	153	270

1.4. Tevredenheid deelnemers ondersteuningsaanbod

Gemiddeld tevredenheidscijfer ↓	Net promotor score ⁽³⁾ ↓
81%	+34

² Onze primaire doelgroep omvat de professionals en organisaties uit het erkend en het niet-erkend civiel sociaal-cultureel werk.

³ De NPS ofwel de Net Promotor Score meet in welke mate een bedrijf of organisatie door zijn klanten wordt aanbevolen. De score kan lopen van -100 tot +100.

2. Vraaggestuurde werking

2.1. Aanvragen vraaggestuurde werking

Ontvangen vragen ↓	Goedgekeurde vragen ↓	Gerealiseerde dienstverleningen ↓
85	55	47

2.2. Deelnemers vraaggestuurde werking

Totaal aantal deelnemers ↓
284

2.3. Bereikte organisaties vraaggestuurde werking

Totaal bereikte organisaties ↓	Organisaties primaire doelgroep ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
50	43	7

Bereikte organisaties erkend civiel sociaal-cultureel werk

Bereikt via ondersteuningsaanbod ↓	Bereikt via vraag- gestuurde werking ↓	Totaal uniek bereikte organisaties ↓
119	36	119

3. Trajecten en onderzoek

2 trajecten ↓		2 onderzoeken ↓	
Politisierend werken	Rollen en functies	Waarde en betekenis van civiel sociaal- cultureel actorschap voor de samenleving	Analyse subsidieaanvragen 2021-2025

4. Beeldvorming en promotie

5 publicaties ↓				
Socius-magazine 2022	Onderzoeksrapport 'Stromen in de civiele samenleving - Een analyse van de goedgekeurde subsidieaanvragen sociaal-cultureel volwassenenwerk 2021-2025'	Onderzoeksrapport 'De kracht van de plek'	Jaarverslag 2021	Publiek gaan! Politiserend handelen in het sociaal werk

Via onze media en vormingsaanbod ontsloten we 70 praktijken en initiatieven: 33 erkende, 37 niet-erkende.

socius.be ↓			coronagids.be ↓		
bezoeken	bezoekers	bezochte pagina's	bezoeken	bezoekers	bezochte pagina's
163.734	96.702	582.789	3.179	2.245	3.599

5. Kennisknooppunt

We participeerden aan 160 overlegmomenten met 51 verschillende actoren. Meer dan de helft van de overlegmomenten vond plaats met beleidsactoren (51%).





onze werking

17

ONZE WERKING

1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers

Sociaal-cultureel werk is een stiel. Een stiel die je moet leren en waarin je kan groeien. Elk jaar starten er tientallen nieuwe sociaal-cultureel werkers in de sector.

Die kersverse beroepskrachten en werkers met andere of meer generalistische vooropleidingen dan sociaal-cultureel werk moeten de kans krijgen om zich de ziel en de stiel van het sociaal-culturele vak eigen te maken. Om hen in de sector te verwelkomen, voorzien we een gepast vormingsaanbod.

Onze activiteiten in 2022

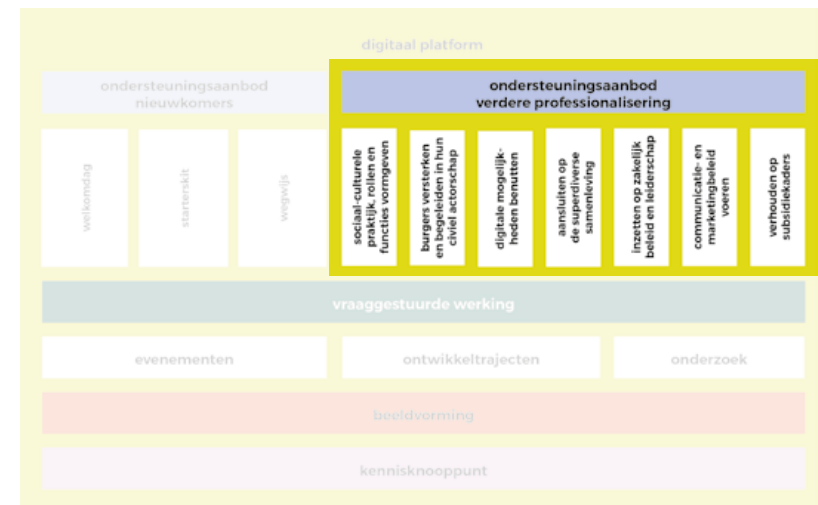
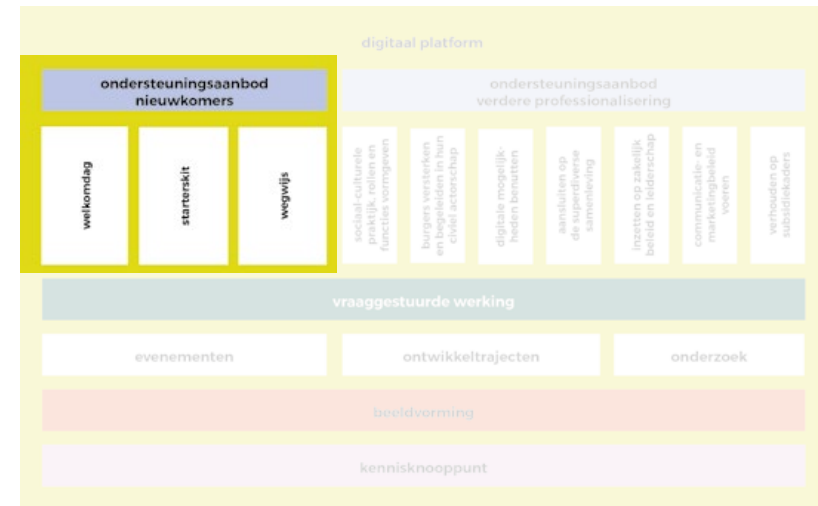
- Introductiedag nieuwkomers (tweemaal)
- Leertraject 'Nieuw in de sector'
- Basisvorming 'Verschillende types vrijwilligers ondersteunen'
- Basisvorming 'Inzicht in groepsdynamiek' (tweemaal)
- Basisvorming 'Het opzetten van leercontexten'
- Basisvorming 'Het opzetten van campagnes'
- Basisvorming 'Politisierend werken'
- Basisvorming 'Vrijwilligersgroepen missiegedreven ondersteunen'

2. Ondersteuningsaanbod verdere professionalisering

2.1 Sociaal-culturele praktijk, rollen en functies vormgeven

De kwaliteit van sociaal-cultureel werkers vormt het belangrijkste kapitaal van sociaal-culturele organisaties. Die kwaliteit komt er niet zomaar. Sociaal-cultureel werkers groeien door zich bij te scholen en zich te laten inspireren door bruikbare inzichten en praktijken. Door mee te bouwen aan nieuwe kennis en inzichten. Door hun knowhow en kunde te verdiepen via intervisie en cocreatie.

Sociaal-cultureel werkers moeten verstaan wat er in groepen gebeurt en er ook naar handelen. Het is hun rol en verantwoordelijkheid om door allerlei interventies de groep in goede banen te leiden. Goed tussenkomen als begeleider leer je door ervaring op te bouwen. Door zelf bewust aan groepen deel te nemen en reflectief aan groepen leiding te geven. Groeien als begeleider kan je door inzichten te verwerven én je ervaringen te toetsen aan de verhalen van anderen.



Rollen en functies spelen een belangrijke rol bij het vormgeven en het ontstaan van sociaal-culturele praktijken. Rollen geven aan wat de opstelling én de bijdrage van sociaal-culturele organisaties kan zijn in de processen die de samenleving vormgeven. Functies zijn de pijlers van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Ze geven de aard, vorm en structurering aan van de praktijken die werkers opzetten en de processen die ze daarmee beogen.

Politisierend werken gaat in de meest brede zin over alle interventies en praktijken die bijdragen aan het publieke meningsverschil over hoe we de samenleving inrichten. Hierover laten sociaal-cultureel werkers hun stem horen. Ze benoemen belemmeringen, stellen denkpatronen in vraag en formuleren alternatieven. Als democratische professionals dragen sociaal-cultureel werkers bij aan maatschappelijke en beleidsverandering. Dat zit in de kern van het sociaal-cultureel werk.

Onze activiteiten in 2022

- Training en intervisie 'Werken met groepen'
- Vorming 'Omgaan met polarisering in je groep'
- Praktijkverkenning 'Leren met kansengroepen'
- Praktijkverkenning 'Gemeenschap van gemeenschappen'
- Innovatielab 'Rollen en functies'
- Training 'Je praktijken vormgeven vanuit de functies'
- Train the trainer 'Politisierend handelen' (tweemaal)
- Traject 'Politisierend handelen in het sociaal-cultureel werk'

2.2. Burgers versterken en begeleiden in hun civiel actorschap

Het civiel sociaal-culturele veld is volop in beweging. De jongste jaren dient zich een nieuwe golf van burgerinitiatieven aan. Die relatief jonge initiatieven zijn vaak zoekend en kunnen enerzijds op veel manieren ondersteuning gebruiken rond bijvoorbeeld het omgaan met vrijwilligerswerk, het ontwikkelen van een gepast organisatie-model of de samenwerking met lokale besturen. Anderzijds is er het sociaal-cultureel werk met enige traditie en expertise dat zoekt hoe het zich complementair en betekenisvol tegenover die nieuwe initiatieven kan verhouden.

Het sociaal-cultureel werk wordt ook geconfronteerd met andere vormen van engagement, met vrijwilligers die hun rol in een werking en bestuur op nieuwe manieren invullen. Sociaal-cultureel werkers en hun organisaties staan voor de uitdaging om vrijwilligers met een rijk en divers palet aan engagementen en verwachtingen te betrekken en te motiveren. Daarvoor moeten ze de nodige evoluties in hun organisatie en werking mogelijk maken.

Onze activiteiten in 2022

- Vorming 'Burgerinitiatieven versterken vanuit partnerschap'
- Inspiratiedag 'Intervisie in vrijwilligersgroepen'
- Intervisie 'Begeleiden van lokale vrijwilligersgroepen'
- Training 'Democratische processen in vrijwilligersgroepen'
- Leertraject 'Motivatatie en missie matchen in je vrijwilligersbeleid'

2.3. Digitale mogelijkheden benutten

Corona daagde ons uit om onze oude en vertrouwde leercontexten te vertalen naar de digitale wereld. We botsten tegen grenzen. Niet alles voelde even goed aan. Maar we ontdekten vooral ook nieuwe mogelijkheden. Waar we jarenlang schroom voelden om de vele digitale mogelijkheden te benutten, experimenteerden we volop. En we leerden heel veel. Online leren en blended leren zijn ondertussen blijvers. En het loont dus om er echt goed in te worden – als werkers, als organisaties én als sector.

Onze activiteiten in 2022

- Lerend netwerk: 'De leerfunctie digitaal'
- Vorming 'Mensen betrekken in een hybride setting'
- Vorming 'Vormgeven aan blended leren'
- Traject 'Ontwikkeling digitale projecten'

2.4. Aansluiten op de superdiverse samenleving

Socius ontwikkelt zijn aanbod rond diversiteit langs twee sporen. In een eerste spoor ondersteunen we werkers bij het omgaan met de superdiverse praktijk. Kwesties als heroriëntering en herpositionering van het aanbod op maat van diverse doelgroepen, publieksverbreding en het reageren op – en positie innemen bij – polarisering nemen we mee als mogelijke thematieken.

Daarnaast mikken we op de ondersteuning van organisaties in het actief ontwikkelen van een diversiteitsbeleid, in een intersectionele invulling van de personeels- en bestuursploegen en in het opnemen van hun rol in het publieke debat rond interculturaliteit en diversiteit.

Onze activiteiten in 2022

- Vorming 'Macht herverdelen'
- Collegagroep 'Je organisatie kantelen naar interculturaliteit'
- Projectoproep 'Meer kleur in je medewerkersploeg'

2.5. Inzetten op zakelijk beleid en leiderschap

Er worden behoorlijk hoge eisen gesteld aan de kwaliteit van sociaal-culturele organisaties. In ruil voor de publieke middelen die ze ontvangen, wordt van hen verwacht dat ze hun werking missiegedreven, efficiënt en effectief ontplooiën. Daarom moeten ze voortdurend werk maken van hun kwaliteit en professionaliteit. Daarbij komen thema's zoals de ontwikkeling van de interne democratie, goed bestuur en leer- en kwaliteitszorgprocessen in het vizier.

Organisaties investeren in een goed onderbouwd beleidsplan dat rekening houdt met het wetgevend kader. Om hun missie te realiseren, formuleren ze niet alleen een inhoudelijk verhaal, maar stemmen ze daarop ook een coherent zakelijk beleid af. Het is onder meer de rol van de leidinggevenden en het bestuur om dat geheel te coördineren.

Onze activiteiten in 2022

- Basisvorming 'Projectmatig werken' (tweemaal)
- Vorming 'Digitaal vergaderen'
- Vorming 'Zelfsturende teams'
- Vorming 'Mentaal welbevinden van je team'
- Vorming 'Vanop afstand aan je team werken' (tweemaal)
- Vorming 'Een zelfevaluatie van je organisatie maken'

2.6. Communicatie- en marketingbeleid voeren

Onze samenleving verandert voortdurend. Sociaal-culturele organisaties hebben daarom nood aan een doordachte communicatiewerking om impact te realiseren of om hun relevantie aan te tonen. Daarbij winnen principes en technieken uit de marketing aan belang, niet in het minst om de juiste doelgroepen te bereiken.

De uitdaging voor organisaties en werkers bestaat erin om communicatie en marketing te integreren in de kern van hun werking in directe relatie tot hun sociaal-culturele praktijken en tot de processen in hun organisatie.

Onze activiteiten in 2022

- Basisvorming 'Marketing voor socialprofitorganisaties'
- Basisvorming 'Communicatie voor socialprofitorganisaties'
- Communicatieatelier 'Je eigen podcast maken' (driemaal)
- Communicatieatelier 'De impact van je communicatie meten'
- Communicatieatelier 'Conversatiemanagement voor sociale media'
- Communicatieatelier 'Hoe LinkedIn inzetten?'
- Communicatieatelier 'Vergroot het draagvlak voor je communicatie'
- Communicatieatelier 'Werk maken van je communicatieplan'
- Communicatieatelier 'Aan de slag met Instagram'
- Communicatieatelier 'Inclusieve (online) communicatie en profilering'
- Infosessie 'Beleef weer meer'-campagne
- Vorming 'Rollen en functies voor communicatiemedewerkers'

2.7. Verhouden op subsidiekaders

Naast het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn er nog andere decretale kaders relevant voor de sector. Denk maar aan het decreet over de bovenlokale cultuurwerking en de decretale regeling rond de innovatieve partnerprojecten. Maar ook op Europees niveau bestaan er relevante programma's voor sociaal-culturele actoren: Erasmus+, Creatief Europa, CERV ...

Sociaal-culturele organisaties hebben niet alleen nood aan informatie over die regelingen, ze verwachten ook duiding en aanwijzingen over hoe ze zich daartoe kunnen verhouden.

Onze activiteiten in 2022

- Vorming 'Voortgangsrapportering' (viermaal)
- Vorming 'Voortgangsrapportering voor instromers'
- Infosessie 'Erasmus+'
- Infosessie 'Subsidiereglementen voor sociaal-culturele projecten'

3. Ondersteuningsaanbod in cijfers

Activiteiten ondersteuningsaanbod

Soort ↓	Aantal ↓	Totale duurtijd ↓	Gem. duurtijd ↓
Offline	47	421u30	8u58
Online	11	55u30	5u02
Blended	10	171u00	17u06
Totaal	68	648u00	9u31

Deelnemers ondersteuningsaanbod

Totaal aantal deelnemers ↓	Totaal aantal deelnemers primaire doelgroep ⁽⁴⁾ ↓	Totaal aantal deelnemers secundaire doelgroep ↓
1.431	950 (66%)	481 (34%)

Deelnemers primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk: 894 (94%)
 Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk: 56 (6%)

Erkende organisaties landelijke werking: 572 (64%)
 Erkende organisaties regionale werking: 322 (36%)

Erkende organisaties niet-instromers: 818 (91%)
 Erkende organisaties instromers: 76 (9%)

Deelnemers secundaire doelgroep

Publiek sociaal-cultureel werk	36
Overheden en politiek	76
Bovenbouw CJM	38
Cultuur, jeugd en media	87
Onderwijs en vorming	69
Werk en sociale economie	18
Welzijn, volksgezondheid en gezin	75
Omgeving en mobiliteit	10
Onderzoek en consultancy	9
Toerisme en recreatie	1
Gelijke kansen, integratie en inburgering	20
Mondiaal	11
Lobbygroepen	7
Andere	24

⁴ Onze primaire doelgroep omvat de professionals en organisaties uit het erkend en het niet-erkend civiel sociaal-cultureel werk.

Unieke deelnemers ondersteuningsaanbod

Totaal aantal unieke deelnemers ↓	Totaal aantal unieke deelnemers primaire doelgroep ↓	Totaal aantal unieke deelnemers secundaire doelgroep ↓
1.022	580 (57%)	442 (43%)

Unieke deelnemers primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	532 (92%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	48 (8%)
Erkende organisaties landelijke werking:	390 (73%)
Erkende organisaties regionale werking:	142 (27%)
Erkende organisaties niet-instromers:	484 (91%)
Erkende organisaties instromers:	48 (9%)

Unieke deelnemers erkende organisaties naar beroepscategorie

Directeur/coördinator	101
Zakelijk verantwoordelijke	13
Sociaal-cultureel werker	342
Communicatie/ICT-medewerker	57
Administratief/logistiek medewerker	19

Bereikte organisaties ondersteuningsaanbod

Totaal bereikte organisaties ↓	Totaal bereikte organisaties primaire doelgroep ↓	Totaal bereikte organisaties secundaire doelgroep ↓
423	153 (36%)	270 (64%)

We bereikten 119 van de 130 erkende organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk, ofwel 92%.

Organisaties primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	119 (78%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	34 (22%)
Erkende organisaties landelijke werking:	106 (89%)
Erkende organisaties regionale werking:	13 (11%)
Erkende organisaties niet-instromers:	101 (85%)
Erkende organisaties instromers:	18 (15%)

Organisaties secundaire doelgroep

Publiek sociaal-cultureel werk	24
Overheden en politiek	46
Bovenbouw CJM	10
Cultuur, jeugd en media	58
Onderwijs en vorming	33
Werk en sociale economie	13
Welzijn, volksgezondheid en gezin	43
Omgeving en mobiliteit	5
Onderzoek en consultancy	7
Toerisme en recreatie	1
Gelijke kansen, integratie en inburgering	9
Mondiaal	8
Lobbygroepen	7
Andere	6

Tevredenheid ondersteuningsaanbod

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

De net promotor score (NPS) over al onze activiteiten heen bedroeg +34.



uitgelicht

BLENDLED LEERTRAJECTEN: EEN BLIJVER?

Corona dwong ons om massaal online te gaan. We probeerden en leerden. Over hoe we online toch interessante leertrajecten konden uitzetten. Over wat wel en niet werkt. Over voorwaarden die je als begeleider moet scheppen om ze succesvol te maken.

Nu we elkaar terug live kunnen ontmoeten, valt de noodzaak weg en dreigen leertrajecten weer in hun oude plooi te vallen. Tenzij we ons als organisatie én als werker bewust worden en blijven van de positieve mogelijkheden die online ons kan bieden. Tenzij we blijven verder leren en proberen om digitale mogelijkheden te integreren in de leertrajecten die we uitbouwen.

Socius ging de voorbije jaren aan de slag om de groeiende kennis te inventariseren en te systematiseren. Maar we willen werkers ook ondersteunen bij het ontwikkelen van wat we 'blended leertrajecten' noemen: trajecten met een werkzame en interessante balans tussen offline en online. Verschillende sociaal-cultureel werkers timmeren al volop aan de weg. We laten vier van hen aan het woord over waar ze aan werken en wat we daaruit kunnen leren.

Inbouwen in je beleid

Het helpt als de beslissing om blended leertrajecten uit te bouwen niet enkel rust op de schouders van de individuele werker. De organisatie kan bewust een beleid uitbouwen waarbij online en blended leren een systematisch onderdeel worden van het aanbod.

Pieterjan Vinck en David Degraeve vertellen enthousiast over hoe Vorming & Actie ervoor kiest om enkele van hun bestaande vormingscursussen voor militanten te transformeren naar blended leertrajecten. Medewerkers krijgen de opdracht én de tijd om digitale inhoud te ontwikkelen en cursusmateriaal uit te bouwen in een online leeromgeving (Moodle).

Een testcasus is een cursus waarin al meer ervaren militanten worden voorbereid op de komende sociale verkiezingen in hun onderneming. Vroeger kwamen ze vijf dagen fysiek samen op één plek. Nu ontmoeten ze elkaar twee dagen offline. Daarna gaan ze gedurende een aantal weken regelmatig online aan de slag met leerinhoud, goed voor een werkvolume van drie dagen. Meestal gebeurt dat asynchroon, mensen kiezen zelf hun tijdstip. "Dag 1 doen we bewust offline", zegt Pieterjan. "We zetten in op kennismaking en bevordering van het groepsgevoel. Dat gebeurt nog altijd beter face-to-face. Het geeft ons bovendien de gelegenheid om de deelnemers in te leiden in het online leerplatform. Dat verlaagt nadien de drempel."

Vervolgens krijgen de deelnemers verspreid over een aantal weken een gestructureerd leertraject aangeboden in verschillende hoofdstukken over de vele aspecten van sociale verkiezingen: geschiedenis, wetgeving, de organisatie van de stemming ... De opbouw is telkens dezelfde: de inhoud in een notendop, een interactieve video, tekstmateriaal en oefeningen. Als een cursist een hoofdstuk of oefening heeft afgewerkt, kan hij dat aanvinken. "Moodle geeft ons die mogelijkheid en dat is belangrijk voor ons. De deelnemers volgen deze vorming onder de regeling van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV). Dat houdt in dat we moeten kunnen aantonen dat ze bepaalde competenties verworven hebben.

Zo kunnen we hun voortgang monitoren én aantonen”, legt Pieterjan uit.

Belangrijk bij de uitbouw van het blended leertraject is dat de deelnemers voldoende structuur én impulsen krijgen om voortgang te blijven maken. Pieterjan: “Daarom zullen we op een vast ritme telkens een volgend hoofdstuk vrijgeven én deelnemers regelmatig appelleren via een goed gemodereerd forum en kleine intervisiemomenten over hoe ze bezig zijn met het leerproces.”

De vijfde dag is terug offline. Dan staat een simulatiespel centraal waarin deelnemers een ‘echte’ sociale verkiezing meemaken, met alles wat daarbij komt kijken. Bovendien is er die dag ook ruimte om te evalueren. Vorming & Actie wil van de deelnemers immers leren of hun aanpak werkt en wat er beter kan. Bovendien willen ze samen met hen nagaan of er nog andere thema’s in aanmerking komen voor een dergelijke aanpak.

Ook David werkt aan een dergelijke testcasus. Een die gericht is op nieuwe militanten. In de vierdaagse cursus ‘Eerste Hulp Bij Overleg’ (EHBO), legt hij het grootste gewicht bij offline werken. Dagen een, drie en vier zijn vrij klassiek opgebouwd. Maar dag twee verloopt volledig online én synchroon. Iedereen werkt op hetzelfde moment aan hetzelfde. Er is online uitwisseling, overleg en coaching mogelijk. Deelnemers starten samen op, krijgen filmpjes en inhoud te verwerken, doen oefeningen, wisselen uit met elkaar, starten een eigen projectje op en sluiten gezamenlijk af. Ook hier wordt gewerkt met Moodle. Zo is er één platform voor alle online vorming dat kan uitgroeien tot een vertrouwde omgeving voor zowel de medewerkers als voor deelnemers.

Digitale leerkansen zien

Charlotte De Spiegeleer van Vief vzw ziet het kleiner. Met de doelgroep ouderen organiseert ze digitale wandelingen. Mensen gaan in groep gezellig op stap en krijgen onderweg allerlei kleine uitdagingen waarvoor ze de apps op hun smartphone kunnen gebruiken: ‘Wandel met behulp van Google Maps naar het Laplaceplein’, ‘Zoek met Google Lens op wat er te vertellen valt over het standbeeld op dat plein’, ‘Gebruik de app van De Lijn om uit te vinden hoe je met de bus van hier naar het Goddartpark geraakt’. Spelenderwijs krijgen de deelnemers dus digitale leerkansen waardoor ze meer vertrouwd raken met allerlei toepassingen én ze krijgen ook meer vertrouwen om ze echt te gebruiken.

“Het probleem was dat we veel tijd verloren bij het begin van de wandeling omdat niet iedereen alle apps al had geïnstalleerd”, legt Charlotte uit. “Daaruit ontstond het idee om een serie kleine tutorials te maken. We sturen een week vooraf een link door per mail met de opdracht om hun smartphone alvast klaar te zetten.” Per app krijgen ze één korte tutorial. Want niet iedereen heeft een laptop om langere filmpjes te bekijken met de smartphone in de hand. “Ik vind het nog een hele uitdaging om aansprekende tutorials te maken. Screencasts met een goed tempo en een heldere uitleg. Goed nadenken vooraf helpt om sterke scenario’s te maken. Daarna moet ik de opnames op een leuke manier monteren. Dat is zowel technisch als inhoudelijk niet evident!”, besluit Charlotte.

Competenties én techniek in huis halen

Om van blended leertrajecten een blijver te maken, zetten organisaties ook best in op het creëren van de juiste condities.

Dat betekent inzetten op competente medewerkers die een doordachte visie op blended leren weten te verbinden met de technische vaardigheden die nodig zijn om digitale leeromgevingen te creëren. Die competenties kunnen verenigd zijn in één persoon, maar vaker gaat het om het complementair inzetten van verschillende mensen.

Zo verzucht ook Roland Kums van Samenhuizen. Roland werkt aan een reeks van tien dagdelen bedoeld voor mensen die van plan zijn om een woongemeenschap te stichten. “Ik heb een goed idee over de opbouw van het leertraject. We hebben de voorbije jaren in onze ‘academie’ veel ervaring en knowhow opgebouwd die voedend zijn voor de hele lessenreeks. Maar ik heb soms het gevoel dat ik voor ons plan ook een ‘filmregisseur’ zou moeten zijn. Degelijke filmpjes maken met interviews en heldere uiteenzettingen die een paar jaar kunnen meegaan, is een stiel op zich”, verklaart hij.

Dat belet niet dat er een sterk plan op tafel ligt: samen offline starten met een groep om echt goed kennis te kunnen maken, dan ondersteund door een digitale leeromgeving thema per thema zelfstandig doorwerken – maar wel met een regelmatige impuls om de volgende stap te zetten.

Roland Kums - Samenhuizen

“We zijn van plan om de regie gedurende het hele leerproces in handen te houden, met regelmatig korte online intervisies. Vandaar dat die eerste kennismakingsdag live zo belangrijk is.”

Halverwege de cursus gaat de groep op bezoek bij een bestaande woongemeenschap, om de behandelde thema's concreet te maken en om tijdens de tweede helft van de cursus ook terug te kunnen vallen op een levendige ervaring.

Acht tips om blended leren te verankeren in je organisatie

1. Kies als organisatie bewust hoe en waar je blended of online leren wil inzetten. Leg de verantwoordelijkheid niet op de schouders van de individuele werker.
2. Geef medewerkers de kans om expertise te verwerven: door vorming, ondersteuning of experiment.
3. Maak van blended leren een teamverhaal: laat medewerkers complementair hun competenties inzetten.
4. Kies voor een weloverwogen mix van digitale tools en platformen die bij je organisatie én bij de mogelijkheden van je doelgroepen passen.
5. Zorg voor de juiste technische omgevingen: camera's, micro's, schermen, opnameruimte ...
6. Wees duidelijk in je communicatie: laat deelnemers weten wat ze kunnen verwachten, wat je van hen verwacht, welke apps en apparaten nodig zijn ...
7. Denk na over je privacybeleid: wat doe je met opnames, chats, bijdragen van deelnemers?
8. Kies voor een samenhangend prijsbeleid: betalend of niet, achteraf open toegankelijk of niet, zelfde prijs als offline of niet?

Dit artikel is gebaseerd op de ervaringen en plannen van vier deelnemers aan de vorming 'Vormgeven aan blended leren' die plaatsvond in het najaar van 2022. Ook in het voorjaar van 2023 staat de vorming op het programma van Socius.



uitgelicht

ZELFSTURENDE TEAMS: “IN FEITE DOET IEDEREEN ZIJN GOESTING”

Zelfsturende teams zitten in de lift. Niet onlogisch, want de organisatievorm kan heel wat voordelen opleveren. Toch is zelfsturing niet altijd de beste optie voor een organisatie en al zeker niet als de verkeerde redenen aan de basis van de keuze liggen. Voorafgaand denkwerk en overleg zijn cruciaal. Bovendien omzeil je best enkele belangrijke valkuilen om te voorkomen dat zelfsturing “iedereen doet zijn goesting” wordt. In het voorjaar 2022 organiseerde Socius de vorming ‘Zelfsturende teams’.

Wat zijn zelfsturende teams?

Zelfsturende teams zijn een vaste groep medewerkers, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het totale proces waarin producten of diensten tot stand komen. Het team plant en bewaakt de procesvoortgang zelf, lost dagelijkse problemen op en verbetert processen en werkmethoden zonder daarbij een beroep te doen op leiding extern aan de groep.

Een goed werkende zelfsturing levert organisaties heel wat voordelen op. Doordat ze eigenaarschap over hun werk krijgen, ontstaat er een grotere medewerkerstevredenheid. Het vertrouwen en de verantwoordelijkheidszin groeien bij en tussen de verschillende medewerkers.

Uit ervaring met goed werkende zelfsturende teams in de zorgsector leren we dat ze ook bijdragen tot een

grotere kwalitatieve dienstverlening en meer tevredenheid bij de gebruikers. In een zelfsturend team beslissen de medewerkers sneller, waardoor er meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen in de werking wordt gegarandeerd.

Daarom is het niet verwonderlijk dat er ook in de sociaal-culturele sector veel enthousiasme voor zelfsturende teams bestaat. Toch zien we in de praktijk dat de implementatie niet altijd van een leien dakje loopt. Soms zijn organisaties onvoldoende voorbereid, waardoor het middel erger wordt dan de kwaal, i.e. de reden om met zelfsturing te starten, die ze willen aanpakken.

Vier valkuilen die je moet vermijden

In de praktijk zien we vier veelvoorkomende valkuilen die je best vermijdt.

1. Om de verkeerde redenen of verwachtingen zelfsturend willen werken

Dit geldt in situaties waarin je zelfsturing probeert in te stellen om problemen in de teamwerking op te lossen zoals conflicten, problemen met de leidinggevende, communicatieproblemen ... De veronderstelling is dat als het het team het allemaal zelf regelt, het beter zal lopen. In de praktijk is dat net een van de grootste valkuilen bij het opzetten van een zelfsturend team.

Als het doel en de verwachtingen niet duidelijk zijn, is de kans groot dat de verkeerde keuzes worden gemaakt. Zo kan de

verwachting worden gecreëerd dat zelfsturing een oplossing biedt voor problemen waarvoor het niet dient. In een team waar de communicatie niet goed verloopt, is het een dwaling te hopen dat mensen beter zullen samenwerken omdat ze het zelf moeten doen.

Vaak liggen (verdoken) besparingen aan de basis van de keuze. Organisaties denken bijvoorbeeld op het loon van de leidinggevenden te kunnen besparen. En soms speelt visie een rol. Door zich te laten leiden door de overtuiging dat verticale organisaties 'passé' zijn, starten sommige organisaties nogal onbesuisd met de invoering van zelfsturende teams.

2. De organisatiedoelen zijn niet duidelijk of niet gedragen

Als een peloton geen leider heeft, dan bestaat de kans dat de wielrenners niet aan de juiste finishlijn eindigen. Hetzelfde geldt voor een team. Zelfsturing opzetten wanneer de richting en de doelen onduidelijk zijn, is een belangrijke valkuil. Soms bestaan er uitgewerkte doelen, maar zijn ze niet gedragen en wordt zelfsturing als een soort goocheltruc ingezet om conflicten te vermijden. Dat resulteert in veel gepalaver zonder finaliteit. Iedereen werkt hard, maar de resultaten in relatie tot de organisatiedoelen blijven uit.

3. Het team is er niet klaar voor

Zelfsturend werken veronderstelt een zekere maturiteit bij het team en de teamleden. Toch gaan sommige organisaties aan dat logische uitgangspunt voorbij. Ze proberen zelfsturing te installeren in een team waarin er – door verschillende redenen – chaos heerst. Een team dat nog niet sterk

genoeg is, laat je best niet zelfsturend werken. Net zoals bij personen bepaalt de ontwikkelingsfase van een team welke verantwoordelijkheid je mag verwachten.

4. Haast en spoed

De spreuk "haast en spoed is zelden goed" geldt zeker bij het proces naar zelfsturing. Organisaties willen vaak snel een zelfsturend team opzetten met alle gevolgen van dien. Onder de noemer van zelfsturing gaat dan vaak heel wat chaos schuil. Neem dus de tijd om als team te leren en te groeien. Het is een proces van vallen en opstaan. Om zelfsturing te doen werken, is er geduld en hard werken nodig.

"Dankzij de vorming ben ik tot een aantal nieuwe inzichten gekomen inzake zelfsturende teams en kan ik hiermee in de eigen praktijk aan de slag. De lesgever was zeer aangenaam om naar te luisteren en verveelde geen minuut. Ook de afwisseling met het werken in groepjes en de mogelijkheid om verhalen van anderen te horen was zeer zinvol."

deelnemer vorming 'Zelfsturende teams'

Bezint eer ge begint...

Het vermijden van valkuilen vraagt het nodige denkwerk, al geldt dat hoe dan ook voor veel aspecten bij zelfsturing. Een zelfsturend team ontstaat niet vanzelf. Het volstaat niet om zelfsturing af te kondigen om het te doen werken.

Zelfsturing vraagt een duidelijke visie en strategie. De eerste twee vragen die organisaties zichzelf moeten stellen, zijn: "Wat willen we bereiken?" en "Welke middelen zijn daarvoor nodig?" De antwoorden kunnen divers zijn. Zelfsturing is maar een van de vele opties. Daarom is het belangrijk om vooraf te analyseren of zelfsturing de beste keuze is om het doel te bereiken dat je voor ogen hebt.

Wil je zelfsturend werken, hou dan rekening met enkele randvoorwaarden. Start met een gedragen visie op zelfsturing, en betrek ook je bestuur bij die oefening. Zet alles op papier. Vermeld ook een duidelijke 'eindbestemming' met een bijhorend tijdspad. Hoe ziet de organisatie eruit als zelfsturing volledig is verwezenlijkt: op het vlak van taakverdeling, relatie met bestuur, plaats ondersteunend team ...? En nog belangrijker: wat zijn de effecten daarvan op de kwaliteit van de werking en (hoe) wordt de doelgroep daar beter van?

Om de implementatie van zelfsturende teams in organisaties succesvol te laten verlopen, is het essentieel om de valkuilen te vermijden. Alleen zo kan een zelfsturend team met visie en methodisch te werk te gaan en is het niet "In feite doet iedereen zijn goesting".



uitgelicht

MACHT HERVERDELEN

Op 19 mei 2022 organiseerde Socius, in samenwerking met Citylab/De Pianofabriek, de vorming 'Macht herverdelen'. Op onze vraag liet coördinator Johanna Couvée de deelnemende sociaal-cultureel werkers nadenken over wat het herverdelen van macht voor hen en voor hun organisaties kan betekenen.

Zichtbaar maken en afbreken

Vaak is de aanleiding voor een vorming of aanbod van Socius een vraag uit de sector, een thema dat we zelf op de kaart willen zetten of een concept dat we met organisaties verder willen verdiepen. Soms zijn het ideeën van anderen die ons treffen en inspireren. De inleiding van de brochure 'interculturaliseren macht herverdelen' doet dat helemaal.

"Diversiteit ging vaak over 'de anderen', terwijl macht herverdelen als insteek van 'interculturaliseren' in essentie moet gaan over het creëren van een meer solidair 'wij en ons' door het erkennen en afbreken van machtslijnen die genadeloos en ogenschijnlijk onzichtbaar door onze samenleving snijden."

De oproep om macht in de eerste plaats zichtbaar te maken en die vervolgens af te breken om te herverdelen, daagt organisaties uit om daarmee zelf aan de slag te gaan.

Herlinde Swinnen (Avansa Oost-Brabant) herkent in de oproep om macht te herverdelen de worsteling

met haar eigen werk. Steeds meer geeft ze het thema interculturaliteit invulling door eigenaarschap te verlenen aan gemeenschappen over praktijken die voor hen relevant en versterkend zijn. Daardoor komt ook de vraag naar boven hoe ver ze daarin als organisatie kunnen gaan. Herlinde was bij haar inschrijving vooral op zoek naar uitwisseling met organisaties die deze zoektocht delen. Dat geldt voor Charlotte Van grembergen (Welzijnsschakels). Voor haar raakt macht herverdelen aan de kern van wat Welzijnsschakels doet in de strijd tegen armoede.

De brochure 'Macht herverdelen' en de aankondiging van de vorming leefden ook in het team van Socius. Naast Silke Jaminé, die de vorming organiseerde, nam ook stafmedewerker Nele Vanderhulst deel. Voor beiden speelde nieuwsgierigheid mee naar hoe macht herverdelen er concreet kan uitzien. In de vorming zelf, maar ook in de praktijken van deelnemers.

Veilige ruimte en voorkennis

Hoewel Herlinde en Charlotte vertellen dat de uitwisseling in deze sessie hen niet zozeer nieuwe praktijkideeën heeft gegeven, vonden ze er wel een veilige en inspirerende plek om samen met anderen kaders rond uitsluiting en racisme te bespreken. Het is geen toeval dat de brochure het belang van taal als macht duidelijk probeert te maken. In een sessie met anderen vinden deelnemers veiligheid om op zoek te gaan naar de juiste manier om dingen te benoemen en naar woorden die hen toelaten te praten over wit privilege.

Veilige ruimte, wit privilege, intersectionaliteit ... allemaal jargon dat we ook in de aankondiging gebruiken. Die is daardoor minder toegankelijk, maar maakt wel duidelijk dat voor deze sessie voorkennis nodig is. De kleine groep die uiteindelijk inschrijft, waardeert de veilige ruimte en de gedeelde basis. Dat geven Herlinde en Charlotte ook expliciet aan. De uitwisseling tussen de deelnemers is daardoor rijk en gaat tijdens de sessie snel de diepte in. Dit zorgt ervoor dat ze gekende concepten kunnen koppelen aan nieuwe inzichten.

De voorkennis die nodig is om in te stappen, zorgt er echter ook voor dat de gesprekken en inzichten uit deze sessie niet meteen te vertalen zijn naar collega's of vrijwilligers, zegt Charlotte. Zij ging met de uitdaging wel aan de slag in het kader van een interne vormingsdag waarop ze visualisaties van wit privilege en ongelijkheid gebruikte en koppelde aan de meer vertrouwde kaders over armoede en uitsluiting.

Vertaalslag

De uitdaging van deze sessie bestaat uit het hertalen van gekende concepten en de confrontatie met eigen denkkaders. In een groep van allemaal vrouwelijke deelnemers gingen de gesprekken gemakkelijk over seksisme als uitsluiting, maar lag de eigenlijke uitdaging in de vertaling naar racisme. De constante opdracht om machtsstructuren te benoemen en te hertalen is het meest waardevolle inzicht dat deelnemers meenemen.

Die vertaling krijgt in iedere organisatiecontext heel andere vormen. Alle aanwezige organisaties zijn bezig met een

“De constante opdracht om machtsstructuren te benoemen en te hertalen is het meest waardevolle inzicht dat deelnemers meenemen.”

interne oefening rond interculturalisering. Ze gaan daarvoor al dan niet externe samenwerkingen aan. Het Stoorzender-project van Avansa Oost-Brabant is voor Herlinde een concretisering van de herverdeling van middelen en macht. Daarin krijgen burgers financiële en organisatorische ondersteuning voor acties die op machtsstructuren gericht zijn. Het is een manier om financiële middelen naar buiten te brengen.

Op een andere wijze deelt Avansa het gebouw met een organisatie van pioniersstudenten, i.e. studenten met een migratieachtergrond die als eerste in het gezin hogere studies aanvatten. Avansa zag de vele acties die de studentenorganisatie ondernam en merkte dat ze erg goed georganiseerd waren, maar dat hun logistieke noden hoog waren. Materiaal voor activiteiten moesten ze van verschillende studentenkoten bij elkaar rapen. Het die logistieke oplossingen bieden, is voor Avansa ook een manier om macht te herverdelen.

De terugkoppeling van deelnemers naar aanleiding van dit verslag toont hoe zij een abstract begrip doorheen hun werking 'levend' hebben gemaakt. In contact met andere organisaties en gemeenschappen of met vrijwilligers en collega's ontstaat een vertaling op maat van het sociaal-cultureel werk.

Uitdaging

Het plaatst Socius als steunpunt voor de uitdaging om die vertaalslag nog beter en verder te ondersteunen. Het afgelopen jaar gingen we daarom niet alleen in gesprek met deelnemers aan deze vorming, maar ook met mensen die eerder inschreven op ons aanbod rond het thema interculturaliteit en met organisaties die het thema in de doelstellingen van hun beleidsplan opnamen.

Uit die gesprekken blijkt dat inspirerende kaders nodig zijn voor reflectie, maar dat het echte werk start met het omzetten naar praktijken. Met een training en intervisie en in de collegagroep 'Je organisatie kantelen naar interculturaliteit' willen we die stap inbouwen door 'huiswerk' mee te geven. Organisaties gaan met dat huiswerk aan de slag. Door een terugkomdag te voorzien, kunnen deelnemers hun praktijken samen verder versterken. Daarnaast willen we breder inspirerende kaders – zoals die in de brochure 'Macht herverdelen' – aangrijpen en op taal van de sector brengen. Daarbij willen we ook inspirerende voorbeelden uit de sector zichtbaar maken.

De deelname van een tweede collega aan de vorming 'Macht herverdelen' toont ook het belang van een brede inzet op dat thema. Vanuit een interne vorming rond kruispuntdenken gaat de volledige ploeg van Socius op zoek naar de raakpunten van hun verschillende expertisegebieden aan interculturaliteit. We mikken erop organisaties ook in vormen over politisering, communicatie of vrijwillige inzet te doen nadenken over hun mogelijkheden om macht te herverdelen en uitsluiting tegen te gaan.

“Vanuit een interne vorming rond kruispuntdenken gaat de volledige ploeg van Socius op zoek naar de raakpunten van hun verschillende expertisegebieden aan interculturaliteit.”



uitgelicht

ONDERZOEK COMMUNICATIE SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Tussen 7 en 28 november 2022 voerde Socius, in samenwerking met marketingstudenten van de AP Hogeschool Antwerpen, een onderzoek uit naar de communicatiewerking van de 130 erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties.

Het onderzoek bracht in kaart hoe die organisaties hun communicatie vormgeven, peilde naar de uitdagingen waarvoor ze staan en welke ondersteuningsbehoeften ze ervaren op het vlak van communicatie. Ten slotte gingen we ook na wat de impact is van de grootte van organisaties en van de vooropleiding van de communicatiemedewerkers op al die vragen.

De online vragenlijst die we voor het onderzoek gebruikten, was grotendeels gebaseerd op de 'Socialprofit communicatiescan' van Kortom⁽⁵⁾. Op die manier konden we de resultaten van het onderzoek ook benchmarken met organisaties uit de bredere socialprofitsector.

Op 17 februari 2023 deelden we de resultaten van het onderzoek in een druk bijgewoond webinar. Alle bevindingen en de opname van de webinar werden verder verspreid via de Socius-media.

Respons

We vroegen aan de communicatieverantwoordelijken van alle 130 erkende organisaties om de online enquête in te vullen. Aan

organisaties met meerdere communicatieverantwoordelijken vroegen we om intern te overleggen en slechts één formulier in te dienen. Zo kregen we in totaal van 81 organisaties (62%) een ingevulde enquête.

Omdat we ook de impact van de grootte van de organisaties in kaart wilden brengen, vertrokken we van een indeling op basis van het toegekende subsidiebedrag dat organisaties ontvangen op het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Small	van 150.000 euro tot 175.000 euro
Medium	van 175.001 euro tot 300.000 euro
Large	van 300.001 euro tot 700.000 euro
X-Large	meer dan 700.001 euro

Globaal geeft dat volgende respons:

	Respons	Totaal	%
Small	20 organisaties	32 organisaties	63%
Medium	16 organisaties	33 organisaties	48%
Large	24 organisaties	34 organisaties	71%
X-Large	21 organisaties	31 organisaties	68%
Totaal	81 organisaties	130 organisaties	62%

5 'Socialprofit communicatiescan', Goubin, Eric en Somers, Sarah, 2021, Brugge, Kortom

Hieronder volgen de voornaamste resultaten die we uit het onderzoek weerhouden op het vlak van de communicatiewerking, de inzet van kanalen, het communicatiebeleid en het profiel van de communicatiemedewerker.

Communicatiewerking

Erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties zijn doorgaans klein. De helft van alle respondenten geeft aan over maximum tien betaalde medewerkers te beschikken. Bij de helft daarvan gaat het zelf over minder dan 5 medewerkers. 20% telt tussen de 11 en 20 medewerkers. Eenzelfde aantal beschikt over meer dan 21 medewerkers.

De eerder beperkte omvang van de organisaties weerspiegelt zich in de inzet van communicatiemedewerkers. 54% van de respondenten geeft aan over één communicatiemedewerker te beschikken, bij 5% is communicatie niet als vast takenpakket aan een medewerker toegewezen. Als we naar het aantal toegewezen communicatie-VTE kijken, ontstaat een nog duidelijker beeld.

“Zo ontstaat het beeld van de communicatieverantwoordelijke als jongleur. Medewerkers die proberen een hele resem taken te combineren, wat voor een aanzienlijke werkdruk zorgt.”

N=80	Totaal	Small	Medium	Large	Extra Large
minder dan 1 VTE	47%	75%	66%	46%	9%
1 VTE	22%	20%	7%	33%	24%
tussen 1,1 en 2 VTE	14%	5%	7%	4%	38%
tussen 2,1 VTE en 5 VTE	14%	0%	20%	17%	19%
meer dan 5 VTE	3%	0%	0%	0%	10%

Bijna de helft van alle organisaties die aan de bevraging deelnamen, beschikt niet over 1 VTE voor hun communicatiewerking. Bij de kleinste organisaties is dat zelfs 75%, maar ook de helft van de large-organisaties stelt het met minder dan 1 VTE. Enkel bij de extra large-organisaties mogen we uitgaan van een minimum beschikbaarheid van 1 VTE of meer voor de communicatiewerking.

De communicatiemedewerkers in sociaal-culturele volwassenenorganisaties nemen doorgaans taken op die het hele spectrum van de communicatiewerking bestrijken (externe en interne communicatie, sociale media, verantwoordelijke campagnes, redactiewerk, strategie en planning ...). Zo ontstaat het beeld van de communicatieverantwoordelijke als jongleur. Medewerkers die proberen een hele resem taken te combineren, wat voor een aanzienlijke werkdruk zorgt.

Organisaties besteden uiteraard ook communicatietaken uit. In hoofdzaak gaat het dan over de ICT-ondersteuning (64%), layoutwerk (63%) en het onderhoud van de website (59%) en de interne databank (44%).

Communicatiekanalen

Met het onderzoek polsten we naar de kanalen die organisaties inzetten voor hun externe en interne communicatie. Daarbij hadden we niet alleen oog voor digitale en gedrukte media, maar peilden we ook naar de inzet van mondelinge communicatie en platformen voor online overleg.

Alle organisaties zetten in op meerdere digitale kanalen. Naast website, e-mail en digitale nieuwsbrieven zetten organisaties nog eens bijkomend in op minstens 3 sociale media. Ook de kleinste organisaties. Zij zijn zelfs bij de koplopers wat de inzet van digitale media betreft. Belangrijk hierbij is dat het onderzoek inzoomt op de inzet van kanalen en niet op het daadwerkelijk gebruik ervan. We hebben dus geen zicht op de intensiteit of de kwaliteit van het gebruik van die media.

Er ontstaat een ander beeld wanneer we onze aandacht richten op gedrukte media. Hoewel zowat alle organisaties (93%) folders of brochures gebruiken, lijkt de inzet van affiches en ledenbladen in eerste instantie voorbehouden aan grotere organisaties. Vermoedelijk heeft dat te maken met de kostprijs.

Wat de inzet van mondeling media betreft, wenden organisaties zich vooral tot stands op beurzen of evenementen (70%), de inzet van intermediairs (59%) of een telefonische infolijn (61%). Ook hier speelt de grootte van de organisaties een rol. Grote organisaties zetten meer in op mondelinge kanalen dan kleine. Het gaat hier dan ook vaak over tijdsintensieve processen.

Voor hun interne communicatie vertrouwen sociaal-culturele volwassenenorganisaties het meest op e-mail (96%) en teamvergaderingen (93%). Kleine organisaties gebruiken daarnaast meer gesloten groepen op sociale media dan grote organisaties (75% versus 57%), terwijl we een omgekeerd beeld zien bij de inzet van Microsoft Teams (40% versus 81%).

Sociaal-culturele organisaties zijn zich bewust van het belang van het monitoren van hun werking. 80% zegt het bereik van hun media te meten. Een belangrijke nuance hierbij is dat het haast uitsluitend gaat over de meting van de digitale media. Slechts 15% van de organisaties organiseert eenmalige of periodieke publieksenquêtes.

Communicatiebeleid

In het onderzoek gingen we na hoe organisaties hun communicatiebeleid vormgeven en welke rol communicatie opneemt in de werking van hun organisatie.

“Driekwart van alle respondenten zegt te beschikken over een plan voor hun externe communicatie.”

Plannen

N=79	Totaal
huisstijlrichtlijnen	90%
plan externe communicatie	73%
contentplan eigen media	52%
nota communicatieafspraken	30%
afspraken omgang met pers	22%
richtlijnen projectcommunicatie	20%
plan interne communicatie	19%
gedragscode social media	18%
plan crisiscommunicatie	11%

Driekwart van alle respondenten zegt te beschikken over een plan voor hun externe communicatie. 90% beschikt daarnaast over richtlijnen over de huisstijl. Voor beide instrumenten en voor het bezit van een nota met communicatieafspraken (30%) of van een contentplan voor de eigen media (52%) is er weinig verschil naar grootte van de organisatie.

De vrij grote aanwezigheid van een plan voor de externe communicatie toont aan dat organisaties zich bewust zijn van het belang van een meer strategische aanpak van hun communicatie. Vaak ontbreekt het echter aan tijd of de juiste handvaten

om deze plannen ook in realiteit om te zetten. Hun aanwezigheid lijkt voorlopig dus nog niet te leiden tot een gevoel van een grotere 'beheersbaarheid' van de communicatie (zie verder).

Doelgroepen

90% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie extra inspanningen levert om specifieke doelgroepen te bereiken.

N=79	Totaal
etnisch-culturele minderheden	44%
sleutelfiguren bij organisaties	35%
ouderen	33%
mensen in armoede	32%
personen met een handicap	25%
jongeren	25%
jonge gezinnen	24%
politici	22%
ondernemingen	10%
geen specifieke doelgroepbenadering	10%
gedetineerden	9%
andere	4%

“Opvallend is wel dat alle respondenten aangeven extra inspanningen te leveren voor 2 tot 3 specifieke doelgroepen.”

Het is niet eenvoudig om conclusies te verbinden aan bovenstaande tabel. In grote lijnen kunnen de erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties verdeeld worden in thema- en doelgroeporganisaties die in aantal ongeveer gelijk zijn. Dat maakt dat de werking van de helft van de respondenten sowieso al een of meerdere doelgroepen als voornaamste publiek heeft. Opvallend is wel dat alle respondenten aangeven extra inspanningen te leveren voor 2 tot 3 specifieke doelgroepen. Daarbij zien we geen verschil naar grootte van de organisatie.

Rol van de communicatiemedewerker

Communicatiemedewerkers kunnen verschillende rollen opnemen voor het realiseren van organisatiedoelen⁽⁶⁾.

N=78	Totaal
realisator	88%
corporate communicatie	74%
strateeg	60%
coach	51%
observator	46%
bruggenbouwer	45%

De rol van realisator (de ontwikkelaar van communicatie-producten) wordt door 88% van de respondenten opgenomen. De rol van coördinator corporate communicatie (verantwoordelijk voor merkbeleid en huisstijl) volgt met 74% op een tweede plaats. Op de derde plek (60%) staat de rol van strateeg.

We merken weinig onderlinge verschillen in relatie tot de grootte van de organisaties. Bij zowat alle communicatiemedewerkers stellen we een spreidstand vast in relatie tot de verschillende rollen die ze opnemen. Een vaststelling die we ook zien terugkeren bij de communicatiescan die Kortom in 2021 in de brede socialprofitsector uitvoerde.

⁶ Waarom communicatieverantwoordelijken zich vaak jongleers voelen, Frans M., 2021, socius.be

Welbevinden

De meeste communicatiemedewerkers geven aan dat hun organisatie communicatie als een kerntaak erkent. Bovendien voelen ze zich ernstig genomen door hun leidinggevenden en gaan ze akkoord met de stelling dat hun leidinggevenden zich bewust zijn van hun eigen rol en verantwoordelijkheid bij de interne en externe communicatie.

Minder tevreden zijn ze over de mate waarin ze samenwerken met collega's uit andere organisaties en slechts een kleine 20% geeft aan over voldoende tijd te beschikken om hun communicatiewerk goed te doen.

Profiel

De meerderheid van de communicatiemedewerkers in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk is vrouwelijk, tussen de 30 en 40 jaar oud en bezit een contract van onbepaalde duur. Ze moet haar communicatietaken vaak met andere taken combineren, in de eerste plaats met die van educatief of administratief medewerker.

Ze is hoger opgeleid en heeft eerder een master- dan een bachelordiploma. In de meeste gevallen gaat het echter niet over een communicatiegericht diploma. We stellen evenwel geen impact vast wat de vooropleiding betreft. De antwoorden van de respondenten met een vooropleiding in marketing of communicatie wijken nergens significant af van die van hun collega's met een andere opleiding.

“De meerderheid van de communicatiemedewerkers in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk is vrouwelijk, tussen de 30 en 40 jaar oud en bezit een contract van onbepaalde duur.”

Ondersteuningsbehoeften

De enquête bezorgde ons een gedetailleerde inkijk in de ondersteuningsbehoeften van de communicatieprofessionals. Een inkijk die ons zal helpen bij het uitwerken van een gepast vormingsaanbod.

Uit de bevraging blijkt alvast een duidelijke vraag om ondersteuning bij het uitwerken van een plan van aanpak voor de uitrol van gepaste strategieën of acties. Organisaties mogen dan wel over communicatie- en ander plannen beschikken, het ontbreekt de professionals in de sector vaak aan handvaten en tijd om deze ook in de realiteit om te zetten.

Dat laatste blijkt ook uit de afsluitende open vraag waar we de respondenten vroegen wat ze anders zouden willen doen in hun communicatiewerk. De helft geeft hier spontaan aan te willen inzetten op een meer structurele, minder ad hoc-gestuurde, aanpak van hun werk. Een behoefte die aansluit bij de evenzeer uitgesproken nood aan meer tijd om kwaliteitsvol te kunnen werken.

Conclusie

Het mag duidelijk zijn dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties veeleer kleinere organisaties zijn. Het merendeel van hen beschikt amper over 1 VTE die ze kunnen inzetten voor hun communicatiewerking.

Dat neemt niet weg dat communicatiemedewerkers meerdere rollen in hun takenpakket opnemen, omni-mediaal werken én extra inspanningen leveren om vaak verschillende specifieke doelgroepen te bereiken.

Sectororganisaties beseffen dat een planmatige aanpak nodig is om kwaliteitsvol werk te kunnen afleveren. Maar de 'waan van de dag' zorgt ervoor dat het vaak aan tijd ontbreekt om die plannen ook in realiteit om te zetten.

Uiteraard is ook enige omzichtigheid geboden in relatie tot de resultaten uit het onderzoek. In de eerste plaats moeten we vermelden dat de bevraging peilt naar hoe organisaties hun communicatiewerking vormgeven. Het zegt weinig over hoe intensief of kwaliteitsvol ze instrumenten of kanalen inzetten.

De benchmarking met de resultaten van de 'Socialprofit communicatiescan' biedt bijkomende inzichten, maar blijft voor een deel ook 'appels met peren' vergelijken. Het verschil in grootte, maar ook de aanwezigheid van de vele thema- en doelgroeporganisaties in de sociaal-cultureel volwassenensector zorgt voor logische afwijkende resultaten.

Toch blijkt ook uit deze bevraging de hoge (werk)druk die communicatieprofessionals in de sector ervaren. Een vaststelling die ook in andere sectoren wordt gemaakt⁽⁷⁾ en die onder meer nauw samenhangt met een aantal tendensen in het communicatiewerk *tout court*.

Dat maakt dat we realistische verwachtingen moeten hanteren in relatie tot het communicatiewerk dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties leveren. Anderzijds staan organisaties en professionals eens te meer voor de uitdaging om de tering naar de nering te zetten en onderbouwde keuzes te maken in hun communicatiestrategie en -beleid.



3. Vraaggestuurde werking

We oriënteren onze werking op vragen, noden en behoeften die we via allerlei kanalen detecteren en ontwikkelen twee sporen: een aanbodgerichte en een vraaggestuurde werking. Voor dat laatste reserveren we tijd, ruimte en middelen als antwoord op specifieke vragen en behoeften van individuele organisaties. We gaan in gesprek om vragen scherp te krijgen en kijken waar we op maat gerichte interventies kunnen realiseren. Zaken die we niet kunnen opnemen, verwijzen we gericht door. Langdurige begeleidingen of coaching laten we over aan de markt.

Vraaggestuurde werking zet zich door

Onze vraaggestuurde dienstverlening is in eerste instantie – maar niet exclusief – gericht op het civiel sociaal-cultureel werk. Ook secundaire stakeholders kloppen regelmatig aan. In hoofdzaak gaat het dan om andere intermediaire spelers: steunpunten, belangenbehartigers, sectorale opleidingsinstanties, werkgeversfederaties en andere expertisecentra.

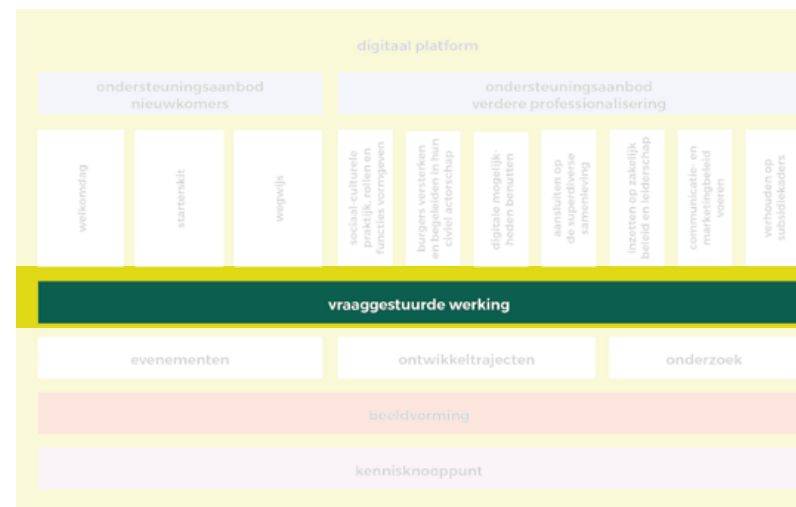
De vraaggestuurde werking trok in 2021 terug aan nadat die in het eerste coronajaar een grote terugval kende. Die tendens zet zich een jaar later verder.

In totaal ontvingen we 85 vragen naar ondersteuning: 60 vragen kwamen van organisaties uit onze primaire doelgroep, 25 uit onze secundaire doelgroep.

We keurden 55 van die 85 vragen goed: 47 uit onze primaire doelgroep en 8 uit onze secundaire doelgroep. De redenen om bepaalde vragen af te wijzen, waren onder meer tijdsgebrek, het niet in huis hebben van expertise of competenties in relatie tot de vraag of het buiten de scope vallen van ons doelpubliek (bijvoorbeeld dienstverlening gericht op vrijwilligers in organisaties).

47 van de weerhouden vragen resulteerden ook effectief in een interventie. In 8 gevallen konden we in 2022 geen gevolg geven aan de vraag, veelal omwille van praktische redenen zoals conflicterende agenda's. Verschillende van die vragen krijgen een vervolg in 2023.

In totaal bereikten we met onze vraaggestuurde dienstverlening 284 deelnemers: 274 uit onze primaire doelgroep en 10 uit onze secundaire doelgroep.



85 ontvangen vragen	
Vragen primaire doelgroep ↓	Vragen secundaire doelgroep ↓
60	25
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
49	11

55 goedgekeurde vragen	
Vragen primaire doelgroep ↓	Vragen secundaire doelgroep ↓
47	8
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
38	9

47 gerealiseerde dienstverleningen	
Dienstverleningen primaire doelgroep ↓	Dienstverleningen secundaire doelgroep ↓
40	7
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
33	7

284 deelnemers vraaggestuurde dienstverlening	
Deelnemers primaire doelgroep ↓	Deelnemers secundaire doelgroep ↓
274 (96%)	10 (4%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
265	9

Met de vraaggestuurde dienstverlening bereikten we 39 unieke organisaties: 34 uit onze primaire doelgroep. 5 uit onze secundaire doelgroep.

39 unieke organisaties vraaggestuurde dienstverlening	
Organisaties primaire doelgroep ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
34 (87%)	5 (13%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
27	7

Vraag naar expertise

De kwesties waarvoor sociaal-culturele organisaties bij het steunpunt aankloppen, sluiten sterk aan bij onze eigen beleidsambities en onze interne expertise: we willen het sociaal-cultureel handelen van beroepskrachten ondersteunen en verder ontwikkelen en daarvoor zetten we ook in op de ontwikkeling van sterke sociaal-culturele organisaties.

Dat vertaalt zich onder meer in vragen van organisaties over sociaal-culturele rollen en functies. Ook vragen over politiserend werken en het begeleiden van vrijwilligers en groepen komen vaak terug. Voor organisatieontwikkeling gaat het over een divers gamma aan vragen rond leidinggeven, goed bestuur, projectmatig werken, omgaan met diversiteit en kansengroepen, digitalisering en hybride werken.

Onze ambitie om samen met anderen ondersteuning en expertise rond burgerinitiatieven te ontwikkelen, leidt ertoe dat actoren met heel gerichte vragen aankloppen bij het steunpunt. Tot slot wordt ook onze expertise rond het sociaal-cultureel beleid en meer specifiek het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk of andere relevante decreten gemaakt.

6. Evenementen

Elk jaar organiseert Socius een aantal evenementen. Dat zijn grotere bijeenkomsten waarmee we niet alleen de praktijkgemeenschap willen ondersteunen, maar ook sociaal-cultureel werkers en andere stakeholders volop de kans willen bieden om te ontmoeten, te netwerken en ervaringen te delen.

Onze activiteiten in 2022

De Communicatiekliniek 2022

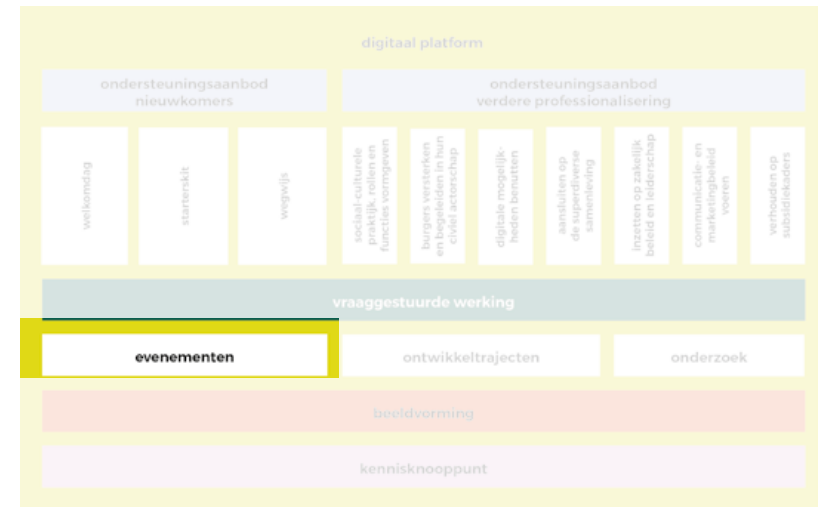
Net zoals in 2021 vond de Communicatiekliniek in 2022 volledig online plaats. Het evenement is een gezamenlijk initiatief van Socius, De Ambrassade en FARO. De opnames en technische ondersteuning lagen in handen van Mediaraven. Communicatiemedewerkers uit de sector van het sociaal-cultureel werk, het jeugdwerk en het cultureel erfgoed konden in juni gedurende vier dagen deelnemen aan acht verschillende praktijkgerichte sessies rond actuele communicatiethema's. Na afloop konden de deelnemers alle sessies nog drie maanden lang (her)bekijken.

Inspiratiemoment 'Burgerinitiatieven en de kracht van plekken'

Op 22 september toonde Socius op welke manier burgerinitiatieven nieuwe sociaal-culturele plekken doen ontstaan of hoe plekken mensen kunnen mobiliseren. Het gebouw, de ruimte, de locatie ... of omgekeerd, het gebrek daaraan, blijken vaak drivers te zijn in het initiatief van mensen. Het inspiratiemoment vond plaats in De Blikfabriek in Hoboken. Het was een dag doorspekt met inspirerende cases, een vleugje architectuur en een gezonde portie sociale geografie.

Trefdag 2022: Wij/Zij

November is naar goede gewoonte de maand waarin professionals van onze sector elkaar treffen. Voor straffe sprekers. Voor scherpe debatten. Voor creatieve workshops. Kortom: voor inspirerende ontmoetingen. Dit jaar ging de Trefdag sociaal-cultureel werk, in congrescentrum Lamot in Mechelen, over het thema WIJ/ZIJ.



uitgelicht

TREFDAG 2022: WIJ/ZIJ

Elk jaar organiseert Socius op de derde donderdag van november de Trefdag, een inspiratiedag voor sociaal-cultureel werkers en andere stakeholders. Op 17 november 2022 verwelkomden we 250 deelnemers en meer dan 30 sprekers in congrescentrum Lamot in Mechelen. WIJ/ZIJ was het centrale thema van die dag.

Leven we in een ik-tijdperk? Hoe overkomen we de afstand tussen ik en wij, tussen wij en zij? Wat gebeurt er als gesprekken alleen nog in echokamers van gelijkgezinden plaatsvinden? Wat met polarisatie, desinformatie en segregatie? Hoe winnen we een gedeeld ethisch besef en het vertrouwen in elkaar terug? Welke rol kunnen of moeten onderwijs, politiek en media spelen en wat doen ze nu? Hoe moet het nu verder met onze democratie? Hoe zien we een gedeelde toekomst? En hoe kan sociaal-cultureel werk vanuit zijn verbindende, kritische en laboratoriumrol een verschil maken? Wat is een gelukt samenleven en hoe kunnen we als mensen, als burgers en als praktijkwerkers daartoe bijdragen? Met sprekers en deelnemers zochten we naar antwoorden op die en andere prangende vragen.

Ruimte voor reflectie, dialoog en meerstemmigheid

We begonnen de dag met een gedicht, speciaal geschreven voor de Trefdag, van spoken word artieste en mensenrechtenjuriste Yousra Benfquih. Daarna volgde een begeistertend betoog van schrijver, verhaler en essayist Bas Heijne.

Zowel in de voor- als in de namiddag kon het publiek uit verschillende parallelle sessies kiezen. Daarbij bekeken we het

thema vanuit zoveel mogelijk verschillende invalshoeken, en trokken we het open. Zo creëerden we ruimte voor reflectie, dialoog en meerstemmigheid. Naast leren en inspireren wil de Trefdag uiteraard ook ontmoeting mogelijk maken. De deelnemers konden netwerken en ervaringen delen tijdens de lunch en de afsluitende receptie.

Tot slot publiceerde Socius een bijpassend thematisch magazine. Verspreid over 90 pagina's, zorgden kritische en prikkelende stemmen, warme verhalen en inspiratielijsten voor uren lees-, kijk- en luisterplezier. De deelnemers aan de Trefdag trokken huiswaarts met een exemplaar. Wie er die dag niet kon bij zijn, kan de publicatie downloaden op de Socius-site.

De sessies

Met wie praten we wel, met wie praten we niet? – Steven van Hecke (KULeuven) en Els Hertogen (11.11.11)

Met wie gaan we nog in gesprek? Wanneer loont het als organisatie om uit je comfortzone te treden en wanneer trek je best een rode lijn? Wanneer valt uitsluiting te verdedigen en wanneer wordt het een brug te ver? Tijdens dit debat stelden Steven van Hecke en Els Hertogen eerst elk hun casus voor. Daarna ging het publiek aan de slag met de inzichten van beide sprekers om te verkennen wat praten met minder evidente partners voor hun organisatie betekent.

Forumtheater, de kracht van spel en dialoog – Labo vzw

In een forumtheatervoorstelling worden toeschouwers geactiveerd tot doeschouwers waarbij ze inspringen om de protagonisten te helpen. Het is een krachtige methodiek om onrecht of uitdagingen te analyseren. Maar we verbeelden ook verandering. Daarin ligt de kracht van forumtheater:

het helpt in de zoektocht naar creatieve uitwegen en oplossingen. Tijdens deze ervaringsgerichte workshop konden de deelnemers onderzoeken hoe ze de vierde wand (tussen spelers en publiek) kunnen doorbreken en hoe ze theaterspel en methodiek kunnen inzetten in het sociaal-cultureel werk om mensen te activeren, dialoog te stimuleren, en hen aan te zetten tot nadenken én handelen.

Identiteit en gemeenschapsvorming: een spannende verhouding? – Patrick Loobuyck (UA) en Sarah Scheepers (Ella vzw)

We leven samen in Vlaanderen. Met velen en met veel verschillende identiteiten, achtergronden en manieren van zijn. Soms voelen we ons verbonden, maar evengoed zijn er diepe kloven. We voelen aan dat gemeenschap vormen een uitdaging is. Hoe kunnen we samenleven en gemeenschap vormen in een wereld van 'nieuwe verscheidenheid'? Hoe kunnen we als samenleving omgaan met het spanningsveld tussen identiteit en gemeenschapsvorming? Patrick Loobuyck en Sarah Scheepers wisselden over die vragen van gedachten in een diepgaand tweegesprek.

Liefde en revolutie – Lotte Spreeuwenberg (UA)

Revolutie vereist een actieve verandering vanbinnen, voordat je daarbuiten een verandering teweeg kan brengen. Wat kan een filosofie van het activisme vandaag betekenen? De focus op onszelf of onze eigen groep staat een revolutie in de weg. Het is tijd om 'activisme' terug te vorderen als een beweging van liefde. In liefde laten we ons ego los en staan we open voor perspectieven die tot nu toe buiten beeld bleven. Liefde, kortom, kan revoluties veroorzaken. In haar inspirerende lezing liet Lotte Spreeuwenberg zien hoe liefde als een beweging van open en onbevooroordeeld kijken naar de wereld toxische polarisatie kan voorkomen of tegengaan.

Opinievorming onder de loep – Marijke Verdoodt (GO! onderwijs), Karl van den Broeck (Apache), Wies de Graeve (Amnesty International), Kelia Kaniki Masengo (mediamaker) en Jana Kerremans (moderator)

Hoe komt de publieke opinie tot stand? Hoe worden we onbewust gestuurd in onze mening? Wie krijgt toegang tot de publieke dialoog en hoe dragen ze die verantwoordelijkheid? Wat krijgen we te zien en te horen en wat niet? Samen met Marijke Verdoodt, Karl van den Broeck, Wies de Graeve en Kelia Kaniki Masengo namen we een kijkje in verschillende ruimtes: media, onderwijs, politiek, sociaal-cultureel werk en civiele samenleving. Daarbij stelden we de vraag hoe de sociaal-culturele sector kan bijdragen aan de verandering van het narratief over bepaalde maatschappelijke kwesties.

Wit is ook een kleur - Habiba Boumaâza (KifKif)

Op welke manier kleurt wit zijn het denken? Waarom voelen veel witte mensen zich verongelijkt of worden ze zelfs boos als het over racisme en witte privileges gaat? Op zoek naar antwoorden ontleedt Sunny Bergman in haar documentaire 'Wit is ook een kleur' de moraal van de 'weldenkende' elite. In groep bekeken en bespraken de deelnemers de documentaire. Onder begeleiding van Habiba Boumaâza gingen ze na wat de documentaire met hen deed en hoe die hun denkbeelden als sociaal-cultureel werker confronteerde.

Polarisatie in je groep: experimenteren met werkvormen – Silke Jaminé (Socius)

Sociaal-culturele praktijken verbinden, versterken en verbeelden. Dat betekent niet dat er in die praktijken geen ruimte kan zijn voor verschil of dat ze geen standpunt innemen. Als begeleider van een sociaal-culturele praktijk moet je soms het evenwicht zoeken tussen het aanmoedigen van een stevig publiek debat en de deelnemers in je groep

met elkaar laten verbinden. Maar hoe pak je dat aan? Tijdens deze workshop liet Silke Jaminé werkvormen delen en ervaren met andere sociaal-cultureel werkers.

Samen doen – Michèle Bours (Femma), Pascal Debruyne (Odissee) en Olivier Forges (Pax Chrisiti)

In sociaal-culturele praktijken willen mensen samenkomen om actief te werken aan een betere wereld. Wie samen dingen doet, deelt echter niet noodzakelijk één visie op die betere wereld. Hoe bouw je sociaal-culturele praktijken uit ondanks of dankzij verschil tussen mensen? Tijdens een panelgesprek onder leiding van Gie Van den Eeckhaut (Socius) gingen Michèle Bours, Pascal Debruyne en Olivier Forges dieper in op praktijken die verschil centraal stellen en bewust een plek geven.

Naar welke mondiale geopolitiek gaan we? – Fabienne Bossuyt (UGent)

Grote maatschappelijke uitdagingen zoals de financiële crisis en de klimaatcrisis vereisen in een geglobaliseerde samenleving ook mondiale antwoorden. En dat tegen de achtergrond van geopolitieke verschuivingen. Wij/zij- tegenstellingen domineren de internationale verhoudingen. Met soms grote gevolgen: oorlog en conflict, migratiestromen, economische crisis. Tijdens haar lezing ging professor Fabienne Bossuyt in op de grote mondiale evoluties die bezig zijn en hoe zij onze leefwereld (zullen) beïnvloeden.

Mensenrechten onder druk. Hoe polarisatie mensenrechten beïnvloedt – Naima Charkaoui (11.11.11), Koen Hermans (KULeuven), Kati Verstrepen (Liga voor Mensenrechten) en Nicky Aerts (VRT)

De huidige grote maatschappelijke crisissen en

gepolariseerde samenleving brengen de universele mensenrechten in gevaar. Populistische leiders behandelen die rechten niet langer als een noodzakelijk instrument om controle uit te oefenen op de macht van de overheid, maar als iets wat de wil van de meerderheid in de weg staat. Mensenrechten komen ook in gevaar door de klimaatcrisis en de toenemende invloed van algoritmes. Waar staan we nu en hoe kunnen we het tij keren? Daarover ging Nicky Aerts in gesprek met Naima Charkaoui, Koen Hermans en Kati Verstrepen.

Masterclass framing – Jolijn Mes (Taalstrategie)

Maatschappelijke veranderingen vragen om tijd, inzet én het juiste frame. Een helder en krachtig frame kan voorkomen dat een gesprek over complexe of gevoelige onderwerpen verzandt in een welles-nietes-debat. Door slim te framen en je te verplaatsen in de ander wordt communicatie aantrekkelijker, duidelijker en overtuigender. Maar wat heb je nodig om een effectief frame te ontwerpen waarmee je aandacht krijgt voor maatschappelijke verandering? Tijdens deze masterclass vertaalde Jolijn Mes inzichten uit de neurolinguïstiek, retorica en sociale psychologie naar adviezen voor de praktijk.

De toekomst van democratie – Dilara Bilgiç (auteur), Yves Dejaeghere (FIDE), Stef Steyaert (WhoCares?), Pepijn Kennis (Agora) en Annabelle Van Nieuwenhuysse (moderator)

Onze democratie staat voor uitdagingen. Slaagt de politiek erin antwoord te geven op vragen van mensen in een veranderende wereld, op maatschappelijke ontevredenheid? Kan de politiek een toekomstdroom schetsen? Wat met de politieke versplintering? En moeten we onze democratie aanpassen, moderniseren? Dilara Bilgiç, Yves Dejaeghere, Stef Steyaert en Pepijn Kennis gingen onder leiding van Annabelle

Van Nieuwenhuysse in gesprek over de inrichting van onze democratie en het politieke bedrijf.

Publieke ruimte als hefboom voor sociale transformatie – Bart Somers

De stad Mechelen heeft de voorbije decennia een fysieke transformatie doorgemaakt die erin lijkt te slagen om de verbondenheid in de stad tussen verschillende groepen en gemeenschappen te bevorderen. Tijdens deze wandeling nam minister Bart Somers deelnemers op sleeptouw in Mechelen en ging hij in op de strategie van de stad om via publieke ruimte gemeenschap te vormen.

Online polarisatie: modereren, reageren en rapporteren – Binita Pinoy (Agentschap Integratie en Inburgering) en Marjan Verplancke (Hannah Arendt Instituut)

Als moderator van een online pagina of groep, maar ook gewoon als gebruiker, word je geconfronteerd met online toxisch gedrag. Mensen doen grensoverschrijdende uitspraken of verzanden in oeverloze discussies die de sfeer op het platform verzieken en de algemene polarisatie vergroten. In deze vorming reikten Binita Pinoy en Marjan Verplancke handvaten aan om daar beter voorbereid en constructief mee om te gaan.

Verbeeldingen van verbinding – Rudi Laermans

In onze samenleving circuleren uiteenlopende beelden van verbinding waarmee evenveel praktijken corresponderen. Ze bespelen verschillende registers, gaande van de lokale gemeenschap over 'het volk' tot de mensheid die ronddobbert in een ecologische smeerbeel. Tijdens deze lezing ging Rudi Laermans in op de rol van doordacht sociaal werk en mogelijke tegenbeelden of verbeeldingen die de dominante beelden van verbinding problematiseren en vernieuwen.

Frederik Dezutter, Vermeylenfonds

“Het programma is inhoudelijk gedurfd en maakt duidelijke maatschappelijke keuzes, geen lauwe bedoening! Knap en kritisch geprogrammeerd.”

Lieve Bollens, stad Antwerpen

“De sessies die ik gevolgd heb, vond ik theoretisch zeer sterk. Ik denk dat het goed is om weer even terug te grijpen naar de basis, om van daaruit je eigen werking en/of die van de organisatie in vraag te blijven stellen.”

Sabine De Bock, De Rode Antraciet

“Interessante en relevante sprekers en veel afwisseling en keuze. Er is echt moeite gedaan om een aantrekkelijk programma samen te stellen rond de diverse aspecten van polarisatie. Met meer inzichten en perspectieven naar huis gegaan.”



uitgelicht

DE KRACHT VAN DE PLEK

Een plek doet wat met mensen. Mensen doen wat met plekken. Op 22 september 2022 organiseerde Socius het inspiratiemoment 'Burgerinitiatieven en de kracht van plekken'. Op die dag brachten we in beeld op welke manier burgerinitiatieven nieuwe sociaal-culturele plekken doen ontstaan of hoe plekken mensen kunnen mobiliseren. Het gebouw, de ruimte, de locatie ... of omgekeerd het gebrek daaraan blijken immers vaak drivers te zijn in het initiatief van mensen.

Zeven lessen

Naar aanleiding van het inspiratiemoment interviewde Endeavour, bureau voor sociaal-ruimtelijk onderzoek en co-creatie, verschillende trekkers van burgerinitiatieven die iets doen met een plek. Een plek waar ze van dromen, een plek die ze van kinds af aan kennen, een plek die ze anders ervaren dan het grote publiek ...

De hamvraag luidde: op welke manier zetten ze een plek in om hun project vorm te geven en hoe bepaalt de plek hun project? Welke ruimtelijke tactieken en kwaliteiten mobiliseren burgers in hun initiatieven? Endeavour legde hun sociaal-culturele verhalen naast inzichten uit de sociale geografie en stadsplanning en kwam zo tot zeven lessen.

Zeven lessen over hoe burgers omgaan met plekken, welke ruimtelijke tactieken ze ontwikkelen, hoe ze zich verhouden tot ruimtelijke transformatie ... Tijdens het inspiratiemoment gingen we in op de vraag hoe ondersteunende actoren zich

kunnen verbinden met burgerinitiatieven, hoe ze die kunnen versterken ... Daarvoor deden we een beroep op de inzichten en ervaringen van de deelnemers: sociaal-cultureel werkers, opleidingsverantwoordelijken of ambtenaren met ervaringen met plekgedreven of plekgerichte burgerinitiatieven.

We bundelden alle lessen en inzichten in een paper die wil bijdragen aan de kennisbasis over het rijke veld aan burgerinitiatieven dat Vlaanderen en Brussel kenmerkt. Je kan de publicatie downloaden op de Socius-site.

Inzichten

Naast eigen kennisontwikkeling is het inspiratiemoment ook het moment om andere inzichten, in 2022 opgehangen aan het thema van de plek, binnen te brengen bij actoren die versterkend willen zijn tegenover burgerinitiatieven. Dit jaar konden aanwezigen kiezen uit:

- een kennismaking met de inspirerende locatie van De Blikfabriek in Hoboken waar we te gast waren;
- een sessie over de Grote Verbouwing door Architecture Workroom Brussels;
- een workshop 'Aan de slag met ons Buurtpunt' door Cera/Innovatiesteunpunt;
- een inkijk in de nauwe samenwerking tussen Samen voor Morgen vzw en 1010 Architecture Urbanism in het kader van Molenwest Square.

Bonte verzameling

Met het inspiratiemoment bereiken we een bonte verzameling van overheidsactoren, middenveldorganisaties (zowel uit het erkend sociaal-cultureel volwassenenwerk als uit andere beleidsdomeinen) en kennisinstellingen. In 2022 ontvingen we 65 deelnemers op het inspiratiemoment.

Het is net de grote verscheidenheid in deelnemers en het brede netwerk dat daardoor ontstaat dat ook door de aanwezigen erg gesmaakt wordt. Op de bijeenkomst treden we ook erg bewust naar buiten. We zoeken steeds een voor het thema relevante locatie om zo ook andere plekken in beeld te brengen. Het goede weer en de inspirerende locatie van de Blikfabriek droegen ongetwijfeld bij aan het succes van de inspiratiedag.

Endeavour over het belang van
plekken voor burgerinitiatieven



Deelnemers en sprekers aan het
woord over het inspiratiemoment



5. Ontwikkeltrajecten

In de beleidsperiode 2021-2025 kiezen we voor drie meerjarige ontwikkeltrajecten. In een eerste traject focussen we op het opnemen van de politiserende rol in de samenleving. Met een tweede traject ontwikkelen we een ondersteuningspakket rond het kiezen en onderbouwen van sociaal-culturele functies en rollen in de praktijk. In een laatste traject bouwen we mee aan de ontwikkeling van een ondersteuningsnetwerk voor burgerinitiatieven in onze samenleving. Zo krijgt initiatief 'van onderuit' een plaats en kans om zich verder te ontwikkelen.

5.1. Politiserend werken

In 2021 verzamelden en ontsloten we, in het kader van het actieplan Sterk Sociaal Werk, inspirerende politiserende praktijken die hun weg vonden in het boek 'Publiek Gaan! Politiserend handelen in het sociaal werk' (Garant). De publicatie verscheen in het voorjaar 2022. Een jaar waarin we al het ontwikkelde materiaal lanceerden en introduceerden in de gemeenschap van het sociaal werk.

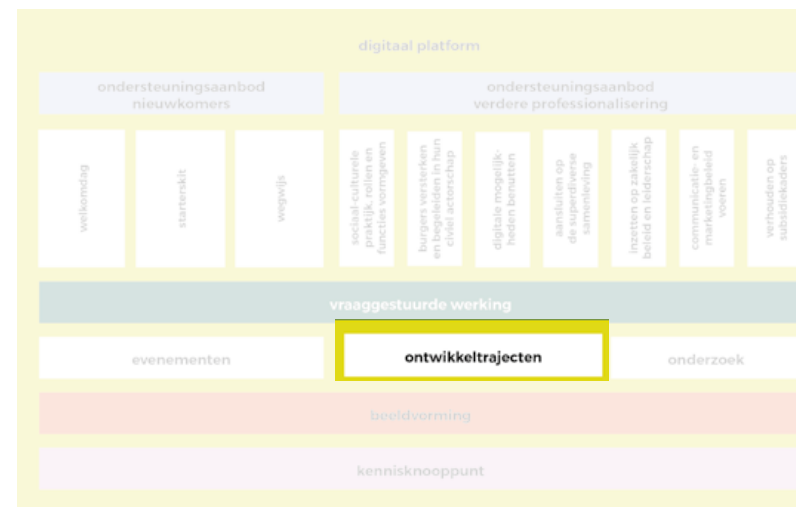
Eén praktijk vertelt meer dan duizend kaders

Begin 2022 vervulde we de bloemlezing aan inspirerende praktijken in samenwerking met Sociaal.net en Weliswaar. We documenteerden nog eens vier praktijken (Avansa Kempen, 1712, Werkgroep Toegankelijk Tienen en Cultureghem). Zo kijken we terug op een totaal van veertien praktijken uit het brede sociaal werk die elk op hun eigen manier invulling geven aan politisering.

Sociaalwerkconferentie van 5 mei 2022

Op 5 mei 2022 lanceerden we het boek 'Publiek Gaan! Politiserend handelen in het sociaal werk' (Garant). Dat gebeurde op de Sociaalwerkconferentie in de Elisabethzaal in Antwerpen. De boeklancering werd gestreamd voor mensen die de conferentie van thuis uit volgden.

Medeauteur en redactielid Joris De Corte belichtte de vele invullingen van politiserend werken. Vanuit de praktijk gingen Najila Aloui (Avansa Citizenne), Els Hertogen (11.11.11), Diana Zangari (SAAMO Limburg) en Sanne Coremans (Antwerps Platform voor Sociale Middenveld Organisaties) met elkaar in gesprek over de uitdagingen van politisering als sociaal werker. Gie Van den Eeckhout (Socius) leidde het gesprek in goede banen.



De ambitie bij de uitwerking van het speerpunt politiserend werken lag, naast het verzamelen van inzichten, ook in het ontwikkelen van een kennisbasis voor het politiserend handelen. Dat handelingskader werd in de loop van 2021 ontwikkeld en vond zijn neerslag in het boek. Op de Sociaalwerkconferentie lieten we meer dan veertig sociaal werkers kennismaken met het kader tijdens een workshop die begeleid werd door Bart Van Bouchaute (Arteveldehogeschool) en Nele Vanderhulst (Socius).

Begin december 2022 had uitgeverij Garant 560 exemplaren van het boek verkocht.

Over vissen en leren vissen

‘Geef een man een vis en hij heeft eten voor een dag. Leer een man vissen en hij heeft eten voor zijn leven.’ Dat spreekwoord weerspiegelt onze visie op het ontwikkelde materiaal en verklaart de inspanningen die we in 2022 leverden voor de verspreiding van het handelingskader.

We organiseerden twee train-the-trainers (27 juni en 6 september) waaraan in het totaal 33 mensen deelnamen. Velen van hen waren als praktijklector verbonden aan een van de hogescholen. Anderen waren medewerkers van vakbonden, mutualiteiten, samenlevingsopbouw, jeugdwerk ... Daarnaast organiseerden we een privésessie voor de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en het Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg (WWZ).

Weerklank in binnen- en buitenland

Het boek ‘Publiek Gaan!’ mocht op heel wat belangstelling rekenen en dat zowel in Vlaanderen als in Nederland:

- Positieve recensie Uitpers, webzine voor internationale politiek
- Voorpublicatie op Sociaal.net
- Vertaalslag voor militanten op website van ABVV
- Artikel op website EPALE
- Twee artikels op de website van Sociale Vraagstukken (NL)
- Vertaling naar politiserend werken inzake armoede door Movisie (NL)
- Artikel in het Vakblad Sociaal Werk (NL)

De vertaalslag naar het sociaal-cultureel werk

De cirkel is bijna rond. Waar we als trekker van dit speerpunt de voorbije jaren onze expertise van het sociaal-cultureel werk inzetten om met partners vanuit andere invalshoeken tot een kennisbijdrage voor het brede en erg diverse sociaal werk te komen, is in 2022 de tegenbeweging ingezet. Vanuit het generieke kader dat we ontwikkelden, werken we momenteel aan een vertaalslag naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk. We gaan zelf aan de slag met de inzichten van het boek en de praktijken om ook de eigen community van sociaal-cultureel werkers te versterken.

Een eerste initiatief namen we naar aanleiding van de lancering van het boek. Op onze vraag gingen Koen Hermans (LUCAS) en Riet Ory (Femma) met elkaar in gesprek over de meerwaarde van politisering voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De weerslag van dat gesprek publiceerden we op onze site.

Daarnaast ontwikkelen we een vormingsaanbod rond politisering. Zowel de basisvorming ‘Politiserend werken’ (20 juni) als het driedaagse vormingstraject ‘Politiserend handelen in het sociaal-cultureel werk’ (23 november) konden op heel wat belangstelling rekenen.

5.2. Rollen en functies

Rollen en functies zijn centrale concepten in het decreet voor de afbakening van het sociaal-cultureel veld en als kader voor de sociaal-culturele praktijk. Ze spelen een rol van ontwerp tot verantwoording.

Organisaties worstelen om een eigen visie te formuleren op de functies en rollen en om ze aan hun praktijk te verbinden. Dat horen we in de feedback van coördinatoren en werkers uit de sector. En dat blijkt ook uit de ervaringen bij de beoordeling van de subsidieaanvragen door de vele commissies.

Het ondersteunend materiaal van Socius ontstond in het kader van het vorige decreet of is fragmentair. Er is dus nood aan een flinke stap voorwaarts. Die stap zetten we met dit traject. De impact van ons werk moet aanwijsbaar zijn in de volgende beleidsplanningsronde.

Vanuit een globale visie

Een goed begrip van functies en rollen draagt bij tot een sterk beleidsplan en een kwaliteitsvolle werking. Sterke praktijken steunen op deugdelijke agogische inzichten en heldere handelingslogica's die duidelijk maken hoe rollen en functies in de praktijk kunnen worden waargemaakt. Het expliciteren van de rollen en functies – en de handelingslogica's die de twee verbinden – speelt op minstens drie niveaus een belangrijke rol:

- **Missiegedreven werken**
Missiegedreven organisaties zetten praktijken op vanuit verantwoorde handelingslogica's die de relatie tussen hun praktijk en hun missie, visie en doelstellingen expliciteert. Een organisatie kiest vanuit de missie wat ze wil betekenen in de actuele context van de samenleving (rollen) en hoe ze dat wil waarmaken door het realiseren van praktijken (functies). Het duidelijk maken van de samenhang, versterkt de kwaliteit van beleidsvoering en maakt het mogelijk dat organisaties kiezen voor een weloverwogen functiemix in relatie tot de gewenste maatschappelijke veranderingen.

- **Praktijken doelgericht opzetten**
Praktijken worden versterkt door ze bewust vorm te geven vanuit functies en rollen en door het bewust expliciteren van de handelingslogica's. Een gedragen visie op functies en rollen zorgt ervoor dat praktijkwerkers zich ervan bewust zijn hoe hun werk bijdraagt aan de missie en visie van hun organisatie. Bij het opzetten van nieuwe praktijken en ook wanneer zij besluiten nemen over de interventies in bestaande praktijken kunnen functies en rollen helpende kaders bieden. Een breed begrip van de agogische waarde van de rollen en functies bij medewerkers in de sociaal-culturele sector ondersteunt de kwaliteit van het werk.
- **Verantwoording**
Organisaties moeten aantonen welke bijdrage aan de door hen gewenste maatschappelijke verandering ze beogen en op welke manier ze die willen realiseren. Ze moeten dat doen in een taal die aansluit op de formuleringen in het decreet. Rapportering en beleidsplannen winnen aan kracht en betekenis wanneer ze aansluiten op een coherente en universele taal, die de sterktes van de sector aantonen. Die taal is gedeeld door beleidsmakers, beoordeelaars, beleidsmedewerkers in de organisaties en praktijkwerkers.

Globaal doel

Dit traject wil bovenstaande globale visie concretiseren in drie doelen:

1. **Organisaties én medewerkers zijn in staat beleid en praktijk vorm te geven vanuit een gedeelde en begrepen visie op functies en rollen.**
Onze ondersteuning moet ertoe leiden dat medewerkers en organisaties een verantwoorde keuze maken voor een functiemix zowel vanuit de geschiedenis en praktijk van hun organisatie als vanuit de missie, visie en de actuele maatschappelijke context. Bovendien willen we dat ze hun praktijken beter leren opzetten, verantwoorden én vertellen vanuit hun visie op rollen en functies. Daarbij kunnen praktijkvoorbeelden, oefeningen rond de handelingslogica's en praktijktheorieën verdiepende en vernieuwende inspiratie aanleveren.

Hierbij richten we ons in hoofdzaak tot drie doelgroepen:

- **Coördinatoren/beleidsmedewerkers:** mensen die de organisatie sturen en verantwoordelijk zijn voor het opmaken, realiseren, opvolgen en verantwoorden van het beleidsplan en de rapportering over de werking. In tweede orde worden hier ook bestuurders bij betrokken.
- **Sociaal-cultureel werkers:** de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het plannen, uitwerken, realiseren en opvolgen van de sociaal-culturele praktijken.
- **Communicatiemedewerkers:** de medewerkers die het verhaal over de praktijken bij de juiste doelgroepen brengen.

2. De medewerkers van de administratie en de leden van de visitatie- en beoordelingscommissies kunnen zich bij de evaluatie en beoordeling oriënteren op een gedeelde visie op functies en rollen.

Medewerkers van de administratie en de leden van de visitatie- en beoordelingscommissies moeten vertrouwd geraken met een gedeelde en gedragen visie op de functies en rollen en hoe die samenhangen met visie, missie, contextanalyse, rollen, doelstellingen, functies en de invulling van praktijken. Op basis daarvan moet ook een begrippenkader ontwikkeld worden dat kan dienen om de invulling van rollen en functies degelijk en voldoende gelijkwaardig over alle organisaties heen te evalueren en beoordelen.

3. Opleiders van sociaal-cultureel werkers kennen het ontwikkelde materiaal over rollen en functies.

Socius ontwikkelt initiatieven specifiek voor opleiders. We ontsluiten het materiaal en duiden het.

Ontwikkelen in interactie met mensen uit de praktijk

Onze doelstellingen vertalen we in werkpakketten waarbij we vertrekken van voorzetten die we ontwikkelen op basis van bestaand materiaal, ervaringen tijdens cursussen, feedback van werkers, organisaties, administratie en meer theoretische benaderingen. We maken telkens een proefversie die we uittesten met mensen uit onze doelgroep: sociaal-cultureel werkers, communicatiemedewerkers, coördinatoren en medewerkers van de administratie. We leren uit de feedback, herwerken en testen opnieuw. Via *trial and error* zorgen we ervoor dat tools en teksten toegankelijk en begrijpbaar zijn. De belangrijkste toetssteen voor de pakketten is immers dat ze in de praktijk gebruikt kunnen worden.

Een eerste werkpakket is bedoeld om rollen en functies algemeen te introduceren en tot een eigen visie te komen. Een verhelderende tekst over rollen en functies duidt de samenhang. Verder zijn er drie korte oriënterende screencasts: een algemene inleiding en een specifieke toelichting bij zowel de rollen als de functies. Voor elk van die functies hebben we een tekst geschreven waarin wetenschappelijke inzichten en kaders vertaald worden naar hanteerbare kapstokken waarmee organisaties zelf een passende visie op de functies kunnen ontwikkelen. Prototypes van die teksten werden uitgetest met de deelnemers van verschillende praktijkverkenningen.

Een tweede werkpakket moet zichtbaar maken hoe de functies worden gerealiseerd in bestaande kernpraktijken of moet praktijken sterker sturen vanuit de functies. Een eerste tool laat organisaties toe om te beschrijven op welke manier een functie in een kernpraktijk wordt gerealiseerd. Die tool is uitgetest met een 15-tal organisaties in het kader van het traject 'Nieuw in de sector' en in de training 'Je praktijk sturen vanuit de functies'. De vragenlijst biedt nieuwe inzichten doordat eigen praktijkervaring wordt gekoppeld aan meer abstracte kaders. In de vraagstelling van de tool herkennen organisaties de kaders uit de visieteksten van het eerste werkpakket. Tijdens de praktijkverkenning werken we met die combinatie ook in een interactieve werkvorm. Dat soort praktijkexperimenten zorgt voor inzichten die ons materiaal verrijken, en willen we ook zoveel

mogelijk opnemen in de werkpakketten zelf om ze te delen met de sector. Een tweede tool kan organisaties helpen om te beslissen of ze een project al dan niet realiseren als bijdrage aan een welbepaalde functie of rol. Die tool werd getest met Avansa-medewerkers.

Een **derde werkpakket** bestaat uit twee voorbeelddossiers van fictieve sociaal-culturele organisaties. Daarmee willen we twee zaken aanschouwelijk maken: de logische samenhang tussen missie, visie en maatschappelijke context en de manier waarop organisaties een set van praktijken vanuit een weloverwogen visie op de functies de rollen kunnen waarmaken. In de dossiers worden de tools als voorbeeld concreet uitgewerkt. Er liggen scenario's klaar om die fictieve organisaties ook in twee screencasts te visualiseren.

Een **vierde werkpakket** omvat materiaal voor mensen die het verhaal over hun praktijken willen vertellen aan hun doelpubliek. Communicatiemedewerkers hebben een kader om in blogs, artikels of podcasts het verhaal over hun praktijk zo te vertellen dat duidelijk wordt hoe de praktijk bijdraagt aan de realisatie van de rollen en functies. Zestien deelnemers aan twee trainingen 'Rollen en functies voor communicatiemedewerkers' probeerden het kader uit en gaven feedback. Ook voor beleidsmedewerkers is er een kader, bruikbaar voor rapportering, dat helpt om zichtbaar te maken welke praktijken bijdragen aan welke rollen en welke functies. Een kader dat ook een vertaling in cijfers toelaat.

Tot slot zijn er verschillende contacten met mensen van de administratie geweest om het ontwikkelde materiaal voor te leggen en te valideren na feedback. Zo kan het gebruikt worden bij de vorming van de visitatoren die in 2023 op het programma staat.



6. Onderzoek

In 2022 leverde Socius diverse onderzoeksinspanningen in voorbereiding van een landschapstekening civiel sociaal-cultureel werk.

We werkten de analyse van subsidieaanvragen 2021-2025 af en volgden de voortgang van het onderzoek naar de waarde en betekenis die overheden, markt- en middenveldspelers aan het civiel sociaal-cultureel werk toekennen nauwgezet op. We werkten samen met het Departement Cultuur, Jeugd en Media voor de uitbesteding van een onderzoek dat peilt naar de waarde en betekenis die participanten toewijzen aan het civiel sociaal-cultureel werk. En we zochten naar relevante data uit de monitoring door de overheid en uit survey-onderzoek van het Kenniscentrum Cultuur- en Mediaparticipatie.

6.1. Analyse goedgekeurde subsidieaanvragen 2021-2025

In 2022 werkten we de analyse af van de goedgekeurde subsidieaanvragen 2021-2025 van 131 sociaal-cultureel volwassenenorganisaties. Voorafgaand, in de loop van 2021, lazen we subsidieaanvraag per subsidieaanvraag om tekstfragmenten te markeren die ons in het bijzonder interesseerden.

In 2022 gingen we daar verder op door en analyseerden we alle gemarkeerde tekstfragmenten voor 23 verschillende thematische invalshoeken. Dat leverde een zeer gedetailleerd beeld op over de types sociaal-cultureel werk, de verschillende wijzen waarop organisaties civiel actorschap invullen en de verschillende manieren waarop ze zich daartoe organiseren.

Op 2 september, tijdens de voormiddag voorafgaand aan het netwerkmoment Wascabi van De Federatie, lichtten we onze resultaten toe voor een ruim publiek van civiele actoren en andere geïnteresseerden. Het uitgebreide rapport staat op de Socius-site. In de loop van 2023 maken we nog een korte versie met daarin de belangrijkste bevindingen.

De analyse van subsidieaanvragen levert ons, samen met de veldverkenning burgerinitiatieven (afgerond in 2021), belangrijke data op om het landschap van het civiel sociaal-cultureel werk te tekenen. Op die manier verzamelden we al heel wat relevante data over het civiel sociaal-cultureel werk waarmee we onze data-architectuur sociaal-cultureel werk (zie pagina 64) concreet kunnen invullen.

De analyse van de subsidieaanvragen is geen eenmalige inspanning. Socius wil ook de voortgangsrapporten en de volgende subsidieaanvragen analyseren en zo op termijn trends en ontwikkelingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk opsporen. Eind 2022 maakten we al een meer concrete planning voor de analyse van de voortgangsrapporten. Die analyse zullen we in 2024 uitvoeren.



6.2. Waardenonderzoek

In 2021 besteedde Socius, na een uitgebreide consultatie en voorbereiding, een onderzoek uit aan Lode Vermeersch en Tine Van Regenmortel van KULeuven (HIVA), Pascal Gielen en Hanka Otte/Anke De Malsche van UAntwerpen (ARIA) en Stijn Oosterlynck van UAntwerpen (CRESC).

In 2022 startten zij in opdracht van Socius een onderzoek naar de waarde en de betekenis die overheden, markt- en middenveldspelers toekennen aan civiel sociaal-cultureel actorschap. Samen met stuurgroepleden Trui Steen (KULeuven), Els Hertogen (IL.II.II), Allan Muller (Departement CJM), Bart Caron, Kaat Peeters (HoGent en Sociale Innovatiefabriek) bespraken we tussentijdse resultaten: het conceptueel kader over de waarde van civiel sociaal-cultureel actorschap, de methodologie en een eerste verkenning van het netwerk van een selectie van civiel sociaal-culturele actoren.

Tijdens het voorjaar van 2023 bevragen de onderzoekers diverse vertegenwoordigers uit die netwerken om zo de betekenis en waarde die overheden, markt- en middenveldspelers toekennen aan civiel sociaal-cultureel actorschap op het spoor te komen. In september 2023 maken we de resultaten publiek. Ze vormen, net als de bevindingen van de analyse van subsidieaanvragen en de veldverkenning burgerinitiatieven, een belangrijke bouwsteen voor onze data-architectuur sociaal-cultureel werk en de landschapstekening.

Ondertussen werkten we samen met het Departement CJM aan de uitbesteding van een onderzoeksopdracht naar de waarde en betekenis die participanten toekennen aan civiel sociaal-cultureel actorschap. Eind 2022 werd door het Departement CJM een opdracht uitbesteed aan Lode Vermeersch (HIVA, KULeuven) en Jessy Siongers en Bram Spruyt (VUB). In de loop van 2023 zullen we de vorderingen en de resultaten mee opvolgen in de stuurgroep. Ook de bevindingen van dat onderzoek zullen ons helpen om de data-architectuur sociaal-cultureel werk verder in te vullen en zullen een bron zijn voor de landschapstekening.

6.3. Opvolgen extern onderzoek

In de loop van 2022 ontgonnen we relevante bevindingen en resultaten van onderzoek dat door anderen werd gevoerd. Zo volgden we in het kader van het Onderzoeksplatform Cultuur de bevindingen van de Participatiesurvey nauwgezet op.

Daarnaast werden we geconsulteerd bij de ontwikkeling van de Lokale Vrijetijdsmonitor, een initiatief van het Departement CJM. Dat zal ons in de loop van 2023 toelaten om ook uit die bronnen relevante data en inzichten te halen voor de landschapstekening civiel sociaal-cultureel werk.

uitgelicht

EEN DATA-ARCHITECTUUR VOOR CIVIEL SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Het is belangrijk om de maatschappelijke waarde, betekenis, effecten, staat en trends van en in het sociaal-cultureel werkveld te kunnen duiden. Daarover informatie en inzichten aanreiken, is niet alleen relevant voor het werkveld zelf, maar ook voor ondersteuners en belangenbehartigers, voor de subsidiërende overheid en bij uitbreiding voor de samenleving. Gegevensverzameling over de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk kent dan ook een lange geschiedenis.

Wat voorafging

Sinds 1975 regelen opeenvolgende decreten het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen en Brussel. Sindsdien leverden verschillende actoren inspanningen om het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen en Brussel in beeld te brengen en te begrijpen. De eerste decretale bepalingen om sociaal-cultureel werk met volwassenen in Vlaanderen te subsidiëren, bevatten in belangrijke mate inspanningsverbintenissen voor de toenmalig gesubsidieerde organisaties. Dat leverde een massa aan gegevens op over de input (middelen, medewerkers ...) en de output (leden, afdelingen, aantal en uren activiteiten ...) van die organisaties. De afdeling Volksontwikkeling en Bibliotheekwerk publiceerde ze indertijd in overzichtelijke jaarboeken.

Daarna nam de belangenbehartiger - toen nog de Federatie van Organisaties voor Volksontwikkeling (FOV) en sinds 2018 De Federatie - de rol van de administratie over. Van 2006 tot en met 2015 publiceerde de FOV organisatie- en werkingsgegevens die door de aangesloten organisaties zelf werden geregistreerd. 'Boekstaven' rapporteerde volgens de toenmalige opdeling van de sector in vier werksoorten (verenigingen, bewegingen, vormingsinstellingen en volkshogescholen) en bood zo jaarlijks een goed zicht op de input en de output van de sector.

In haar beleidsnota 2009-2014 formuleerde minister van Cultuur Joke Schauvliege de ambitie van de overheid om de gegevensverzameling over de sector zelf terug op te nemen. Op basis van onderzoek, steunend op 'Boekstaven' en met de inbreng van de sector zelf, ontwikkelde de overheid een set van indicatoren en een digitaal registratiesysteem (i.e. SISCA, Sector Informatie Sociaal-Cultureel volwassenenwerk en Amateurkunsten). Alle gesubsidieerde organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk voeren sinds 2016 systematisch gegevens in over hun input en output in de eerste versie van dat systeem. Sindsdien werd ook gewerkt aan een systematische ontsluiting van die gegevens voor alle belanghebbenden.

Maar nog voor er systematisch gerapporteerd kon worden, was SISCA 1.0 met de invoering van het decreet van 2017 al aan herziening toe. SISCA 2.0 is momenteel in ontwikkeling en focust in aanvang op inputgegevens en de ontsluiting ervan, maar de ambitie blijft om stap voor stap ook meer outputgegevens op te nemen en te ontsluiten.

Landschapstekening

De ambitie van huidig minister van Cultuur Jan Jambon reikt verder dan gegevensverzameling. De minister wil voor elke sector van het beleidsdomein cultuur een landschapstekening en kijkt daarvoor naar de sectorale steunpunten. Zo moet ook een landschapstekening 'civiel sociaal-cultureel werk' bijdragen aan de voortdurende ontwikkeling van het werkveld en bijhorende beleidsvisies.

Die landschapstekening zal de meest relevante evoluties en trends in beeld brengen en zal kansen en bedreigingen in het werkveld beschrijven aan de hand van zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens. Het 'civiel sociaal-cultureel werk' omvat niet alleen de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk met 130 gesubsidieerde organisaties; ook sociaal-culturele initiatieven van tal van actieve burgers die zonder subsidies uit het decreet van 2017 werken, behoren tot het landschap. Samen met de spelers van het sociaal-cultureel volwassenenwerk vormen zij het civiel sociaal-cultureel werk en maken ze deel uit van het ruimer maatschappelijk middenveld.

Data-architectuur

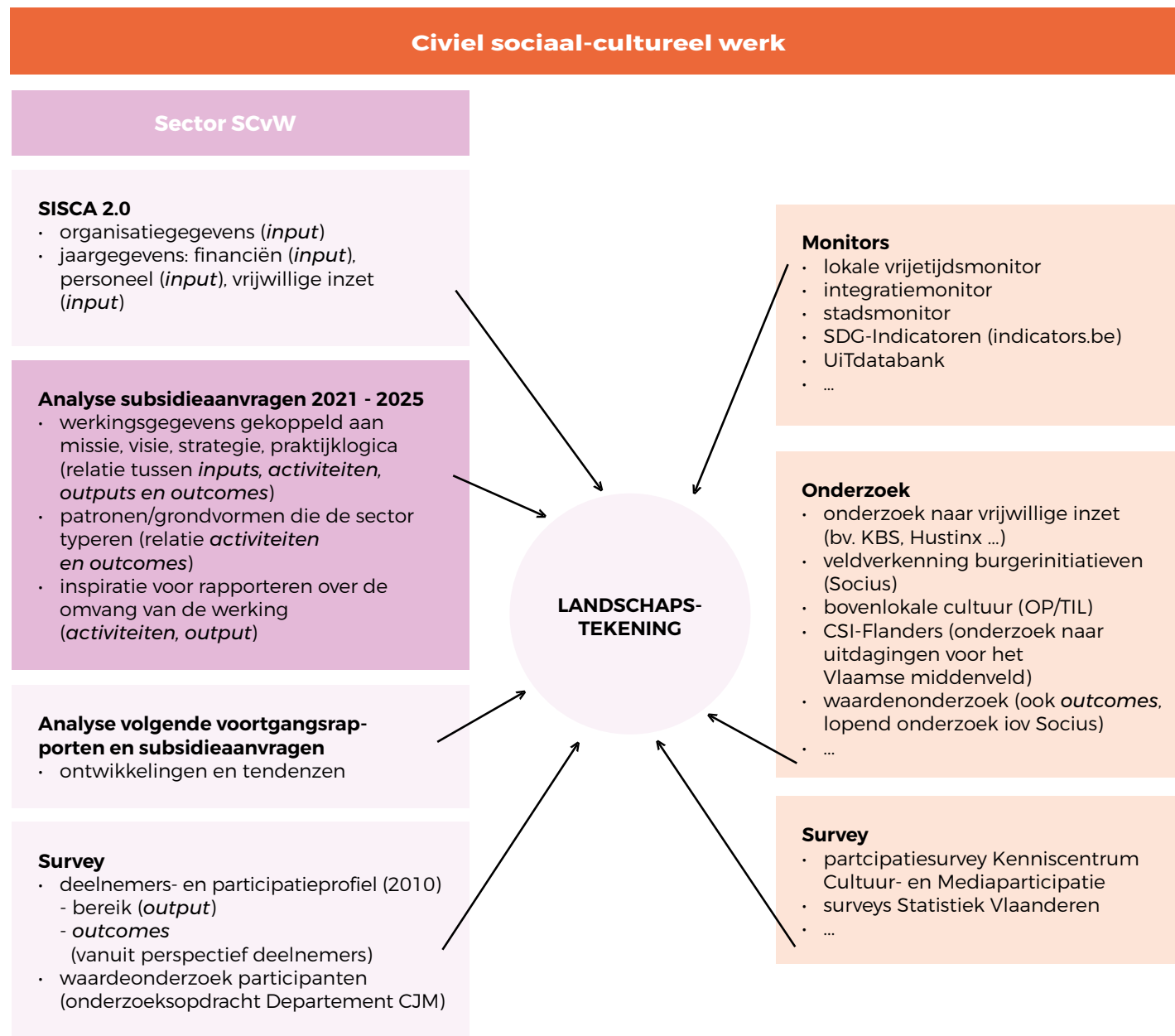
Om de staat en de dynamieken in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk en het ruimere werkveld (civiel sociaal-cultureel werk) op te kunnen volgen en om het civiele sociaal-culturele landschap te kunnen tekenen, beroepen we ons op een data-architectuur.

Een combinatie van verschillende systematische en onderbouwde databronnen dragen bij aan een kennisbasis over de sector en het ruimere sociaal-culturele werkveld van civiele initiatiefnemers. Naast gegevens uit SISCA 2.0 maken ook onderzoeks- en surveydata en allerlei monitors deel uit van zo'n ruimere data-architectuur.

Daar waar SISCA 2.0 nu focust op input- en outputgegevens, is het ook belangrijk om in de data-architectuur bronnen op te nemen die rapporteren over outcome en waar mogelijk ook over de impact van de sector en het werkveld. Zo bevatten subsidieaanvragen en voortgangsrapporten niet alleen heel wat gegevens over gerealiseerde en gewenste output. Ze tonen ook logische verbanden die organisaties zelf zien en leggen tussen de middelen die ze inzetten (input), de activiteiten die ze ontplooiën (output) en de resultaten die ze daarmee (willen) halen (outcome en impact). Zo'n inzichten kunnen ontsloten worden met kwalitatieve en kwantitatieve analyses van subsidieaanvragen en voortgangsrapporten.

SISCA 2.0 en de analyses van de subsidieaanvragen en voortgangsrapporten zijn niet de enige onderzoeksinspanning die helpen om de maatschappelijke waarde, betekenis, effecten, staat en trends van en in het sociaal-cultureel werkveld te duiden. Samen met het Departement Cultuur, Jeugd en Media definieert Socius kennisnoden over het civiel sociaal-cultureel werk en koppelt het die noden aan relevante databronnen of onderzoeksvoorstellen.

Zo biedt een bevraging van participanten, uitgevoerd door HIVA/KUL in opdracht van Socius, gegevens over bereik



en outcomes vanuit het perspectief van deelnemers en deelhebbers aan het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Dat onderzoek dateert van 2010. Het Departement CJM schreef recent een nieuwe opdracht uit. Deze keer ligt de scope ruimer dan enkel de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De onderzoekers zullen ook participanten van niet-erkende en gesubsidieerde civiele sociaal-culturele initiatieven bevragen. Daarom situeren we ook het waardenonderzoek aan de rechterkant van de figuur. Net zoals een onderzoek in opdracht van Socius waarin gepeild wordt naar de waarden die overheden, middenveld- en marktspelers toeschrijven aan civiel sociaal-cultureel actorschap.

Om het bredere veld in beeld te brengen proberen we ook zo goed als mogelijk data uit diverse monitors te ontsluiten. Zo helpen de UiTdatabank, de lokale vrijetijdsmonitor en andere monitors ons om een beeld te vormen over het werkveld. Dat is niet altijd evident, omdat civiele sociaal-culturele initiatieven zelden eenduidig te identificeren zijn in die monitors. Dat geldt overigens ook voor diverse surveyonderzoeken. Zo helpt de participatiesurvey, rechts onderaan in de figuur, om zicht op en inzicht in het werkveld te ontwikkelen, ook al kunnen we niet eenduidig gegevens over civiel sociaal-cultureel initiatief ontsluiten uit de resultaten van die survey.

Inspanningen Socius

De data-architectuur civiel sociaal-cultureel werk bundelt inspanningen van diverse actoren, waaronder die van de overheid en academische partners. Ook Socius, het steunpunt voor sociaal-cultureel werk, neemt een specifieke rol op.

In lijn met onze decretale opdracht leveren we een bijdrage aan de ontwikkeling van het sociaal-cultureel werkveld op basis van onderzoek en kennisontwikkeling. Zo maakte Socius in 2016 al een landschapstekening ter ondersteuning van het beleidstraject naar het decreet van 2017 (Jans & Dhont, 2016). Sinds 2020 legt een generiek afsprakenkader voor een periode van vijf jaar algemene afspraken vast tussen het Departement CJM en de sectorale steunpunten. Die afspraken bepalen de onderlinge samenwerking aan beleidsrelevant onderzoek naar of in de cultuursector en stemmen de onderzoeksinspanningen van de betrokken partijen op elkaar af.

In meer specifieke afspraken regelen het Departement CJM en Socius hoe ze elk bijdragen aan het verzamelen, beheren, verwerken en ontsluiten van beleidsrelevante data en kencijfers over het sociaal-cultureel werk en aan de opmaak van landschapstekeningen. Binnen die specifieke afspraken engageert Socius zich onder meer om de subsidieaanvragen en later ook de voortgangsrapporten te analyseren, en werd de eindverantwoordelijkheid voor de aanpak en de uitwerking van een landschapstekening civiel sociaal-cultureel werk aan Socius toegewezen.

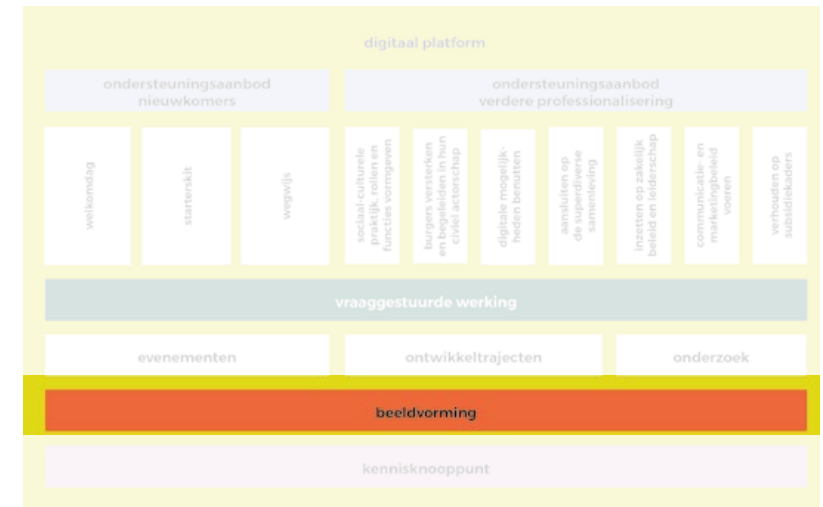
Daarnaast levert het steunpunt ook specifieke inspanningen om blinde vlekken in de data-architectuur op te vullen. Zo financieren we met middelen uit ons onderzoeksfonds het onderzoek naar de waardering door overheden, middenveld- en marktspelers van civiel sociaal-cultureel actorschap en proberen we bij te dragen aan het verzamelen van gegevens die ook rapporteren over outcomes en impact van het werkveld.

7. Beeldvorming

Het civiel sociaal-cultureel werkveld kenmerkt zich door een rijke schakering aan thema's, doelgroepen en praktijken waar voortdurend nieuwe initiatieven en organisaties op de voorgrond treden. Tegelijkertijd heeft het civiel sociaal-cultureel werk geen eenduidige, sterke en gedragen identiteit. De komende jaren zetten we via onderzoek in op een geëxpliciteerd begrip van de waarde en betekenis van civiel sociaal-culturele initiatieven die we via een gedeeld narratief willen uitdragen.

Maar ook de veelheid aan initiatieven en praktijken versterken de beeld- en identiteitsvorming van het sociaal-cultureel werk. Daarom brengen we via onze media voortdurend initiatieven van civiel sociaal-culturele actoren onder de aandacht van onze partners en stakeholders. Dat doen we ook via ons vormingsaanbod en onze evenementen.

In 2022 plaatsten we via onze media en open aanbod 70 organisaties, praktijken en initiatieven in de kijker: 33 van erkende organisaties en 37 van niet-erkende organisaties.

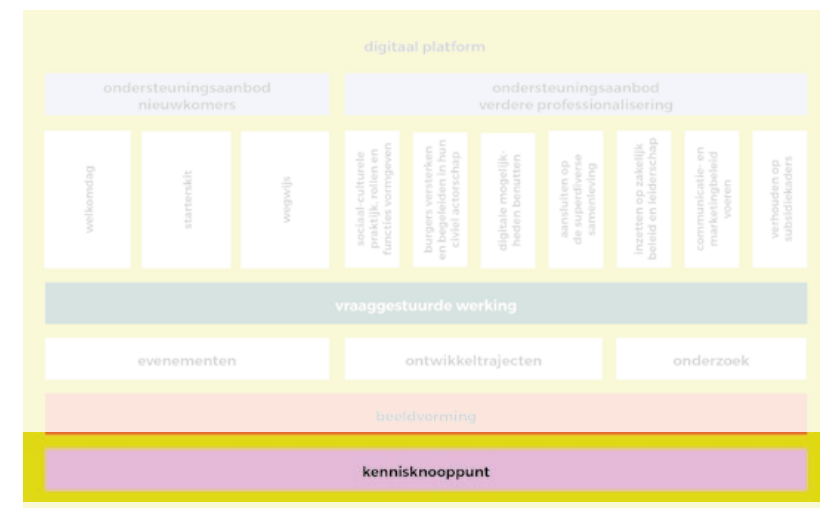


8. Kennisknooppunt

Diverse stakeholders doen beroep op onze kennis en expertise. Het verzameldecreet cultuur van 2019 stipuleert dat ook: “Een sectoraal steunpunt wordt verondersteld de kennis over het veld te bevorderen, relevante sectorale thema's onder de aandacht te brengen en de praktijkgemeenschap te promoten, zowel binnen Vlaanderen als internationaal”. Daarnaast “stelt een steunpunt op verzoek zijn terreinkennis en specifieke expertise ter beschikking aan de Vlaamse Regering met het oog op beleidsvoorbereiding, beleidsontwikkeling en beleidsevaluatie”.

In lijn met die opdracht richten we ons in de beleidsperiode 2021-2025 op het delen van onze kennis en expertise met de onderzoeksgemeenschap, de opleidingswereld en beleidsmakers. Dat doen we zowel op eigen initiatief als op vraag.

Onze ambitie om als steunpunt ook terug meer verbinding te maken met buitenlandse en internationale actoren werd niet gehonoreerd in de beheersovereenkomst. Eind 2021 besloot het bestuursorgaan van Socius een stuk financiële reserve aan te wenden om via de aanwerving van een halftijds stafmedewerker toch een minimale internationale werking te kunnen realiseren.



8.1. Breed divers netwerk

In 2022 participeerden Socius-medewerkers aan 160 overlegmomenten met 51 verschillende actoren: beleidsactoren, onderzoeksactoren, de opleidingswereld, internationale actoren of partners in de bovenbouw. De meerderheid (51%) daarvan gaat naar overleg met beleidsactoren.

Actoren	Aantal unieke actoren	Aantal overlegmomenten
Beleidsactoren		
Vlaamse Regering / kabinetten	2	11
Federale Regering	1	1
Vlaamse Adviesraden	1	11
Departementen Vlaamse Gemeenschap	4	53
Lokale beleidsactoren	2	6
		Subtotaal 82 (51%)

Onderzoeksactoren		
Steunpunten en koepels	3	3
Universiteiten	1	3
Hogescholen	2	3
Marktspelers	1	4
Departementen Vlaamse Gemeenschap	1	9
VGC	1	1
Andere	1	1
		Subtotaal 24 (15%)
Opleidingsverstrekkers en studenten		
Hogescholen bachelor	6	8
Hogescholen voortgezette opleidingen	1	1
Universiteiten	3	3
Studenten Hoger Onderwijs	5	8
Andere opleidingsverstrekkers	1	1
		Subtotaal 21 (13%)

Internationale actoren		
Nationaal agentschap	2	2
Europees netwerk	1	4
Buitenlandse actoren	2	2
		Subtotaal 8 (5%)
Partners in de bovenbouw		
Cultuurtafel	1	8
Overleg sectorale steunpunten	3	1
Steunpunten	4	8
Belangenbehartigers	2	8
		Subtotaal 25 (16%)
		Totaal 160

8.2 Onze expertise delen met beleidsmakers

Socius wordt door tal van actoren aangesproken in relatie tot specifieke beleidsvragen, vooral op Vlaams niveau. De relatie met lokale overheden of het Europese niveau is minder uitgebouwd. In 2022 werden we aangesproken op diverse beleidstopics, waarvan we er hieronder enkele kort toelichten.

In 2022 namen we deel aan tripartite overleg met de overheid en de belangenbehartiger rond het nieuwe ontwerp van decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk. We werkten mee aan een optimalisatie van het beoordelingskader en de beoordelingssystematiek. Daarnaast kregen we tal van vragen voorgelegd vanuit het Departement CJM rond het decreet en het Besluit van de Vlaamse Regering.

In opvolging van de eerste Sociaalwerkconferentie in 2018 werd het Vlaams Platform Sterk Sociaal Werk opgericht en een vijfjaren actieplan Sterk Sociaal werk opgesteld. Socius maakt deel uit van de stuurgroep en werkt specifiek mee aan het speerpunt politiserend handelen. In 2022 werkte Socius voornamelijk aan de lancering van de publicatie ‘Publiek gaan’ en aan de voorbereiding van de tweede Sociaalwerkconferentie.

In 2021 lanceerde de Vlaamse Overheid (Departement WVG) een projectoproep om projecten te ondersteunen bij de verdere uitbouw van hun ‘Zorgzame buurt’. Om die projecten te ondersteunen in de duurzame ontwikkeling van hun zorgzame buurt, kunnen ze rekenen op de coaching van een consortium, gecoördineerd door de Koning Boudewijnstichting. Socius maakte aanvankelijk deel uit van het stakeholderoverleg, maar trad op vraag van de KBS toe tot het consortium.

Socius maakt deel uit van de Raad Levenslang en Levensbreed Leren van de Vlaamse Onderwijsraad. Dat doen we als vertegenwoordiger voor de aanbieders van de niet-formele educatie. Op vraag van de Raad gaven we in 2022 een toelichting bij de actuele beleidsevoluties rond sociaal-cultureel werk.

Met de campagne ‘Beleef weer meer’ wilde minister Jambon de cultuurparticipatie terug aanjagen na de coronaperiode. De minister nodigde de sectoren uit om te participeren in die campagne. Een consortium van bovenbouworganisaties, waaronder Socius, ging in op die uitnodiging. Socius engageerde zich tot een financiële participatie, werkte mee aan het conceptualiseren van de campagne en aan het sensibiliseren van de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

8.3. Een brug met de opleidingswereld

In ons beleidsplan formuleerden we de ambitie om bij te dragen aan voor het werkveld relevante basis- en voortgezette opleidingen. In 2021 en 2022 lag een sterke focus op het uitdragen van de resultaten van het PRO2030-traject uit de vorige beleidsperiode.

Het ontwikkelde beroeps- en competentiekader kan een belangrijk referentiepunt worden voor de toekomstige vormgeving van professionele bacheloropleidingen sociaal-cultureel werk. Ondertussen hadden we tal van collectieve en individuele uitwisselingsmomenten met alle graduaats- (5) en bacheloropleidingen (8) die een afstudeerrichting sociaal-cultureel werk aanbieden. We introduceerden het beroeps- en competentiekader PRO2030 ook bij een aantal generieke bachelor- (2) en masteropleidingen (2) sociaal werk.

Daarnaast leverden we een bijdrage aan een voortgezette opleiding politiserend sociaal werk en verzorgden we een gastcollege over actuele tendensen en spanningsvelden in het sociaal-cultureel werk voor een universiteit. Zoals gebruikelijk gingen we ook in op vragen van studenten in het kader van bachelor- of masterprojecten en/of maakten we deel uit van jury's van die projecten.

Om in de toekomst meer systematisch samen te werken met de opleidingswereld, actualiseerden we ons bestand van voor het sociaal-cultureel werk relevante vooropleidingen.

8.4. Bijdragen aan de onderzoeksgemeenschap

Onze kennis en expertise over het sociaal-cultureel werk, maar ook de onderzoekscompetenties van de Socius-stafmedewerkers worden regelmatig aangesproken door de onderzoeksgemeenschap.

Dit is een overzicht van topics waarop we in 2022 aangesproken werden:

- VGC, Departement WWZ: onderzoek hybridsering richting gemeenschappen
- Hogeschool West-Vlaanderen: onderzoeksproject Post-IT
- Thomas More hogeschool: onderzoek EVC
- Universiteit Antwerpen: stuurgroep impactevaluatie onderzoek 'Sterk Sociaal Werk'
- Universiteit Antwerpen: onderzoeksoproep steunpunt Cultuur
- Idea Consult: onderzoek informeren en toeleiden EU-subsidies
- Idea Consult: onderzoek relatie innovatie, wetenschap en cultuur
- Idea Consult: onderzoek middenveld gelijke kansen
- Idea Consult: onderzoek screening regelgeving levenslang leren
- LEVL: toegankelijke EVC-procedures
- OP/TIL: klankbordgroep landschapstekening
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk: focusgroep onderzoek vrijwilligersstatuut
- Koning Boudewijnstichting: verkenning ondersteuning middenveld duurzaamheid

8.5. Internationale werking

Als gevolg van besparingen werd de internationale werking van het steunpunt de voorbije 15 jaar stelselmatig afgebouwd. Met onze subsidieaanvraag voor de beleidsperiode 2021-2025 wilden we terug aanknopen met die traditie en vroegen we een subsidieverhoging. Ondanks een positief advies door de beoordelingscommissie, deelde de Vlaamse Regering onze vraag niet.

Onze internationale ambities werden daarom sterk teruggeschroefd tot het opnemen van een bestuursmandaat in de koepel Epos vzw en het vervullen van een ambassadeursrol in EPALE, Electronic Platform for Adult Learning in Europe.

Eind 2021 besloot het bestuursorgaan van Socius een stuk financiële reserve aan te wenden om vanaf 2022 de aanwerving van een halftijds stafmedewerker internationaal mogelijk te maken om zo een minimale internationale werking te kunnen realiseren. Als dat op termijn niet tot een structurele uitbreiding van de subsidie-enveloppe leidt, zullen we die werking terug moeten afbouwen.

11. Digitaal platform

Socius wil hét communicatie- en informatiecentrum zijn voor het civiel sociaal-cultureel werkveld. Daarom zetten we een uitgebalanceerde mix in van (digitale) publicaties, websites, databanken en social media. Via die kanalen verspreiden we informatie, video's, tools, kennis ... die een kompas en referentiepunt kunnen zijn voor actoren uit het civiel sociaal-cultureel werkveld.

De Socius-site neemt niet alleen in onze externe communicatie een centrale plaats in, maar maakt ook integraal deel uit van onze dienstverlening (van informatie naar inschrijvingen, kennisplatform, bevestigingen, vormingen ...). Zo ondersteunt de site samen met ons CRM-systeem en onze digitale werkomgeving de interne en externe werking van het steunpunt.

Nieuwe site

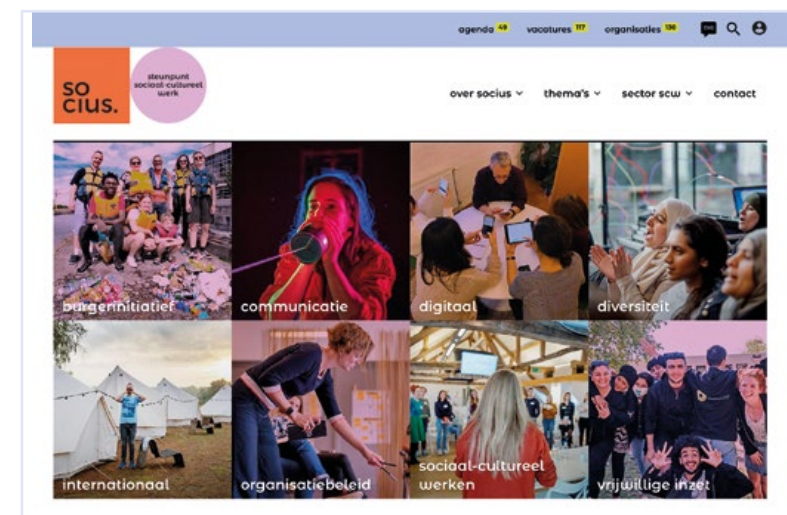
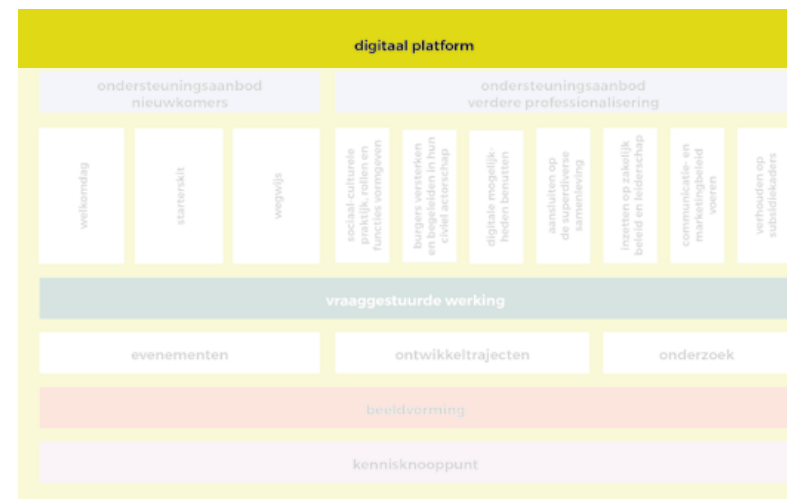
Begin 2022 lanceerden we de nieuwe Socius-site. Aan de hertekening ging niet alleen heel wat *deskresearch* en denkwerk vooraf. Via *usabilitytests* legden we ons oor te luisteren bij onze doelgroep. Tijdens die tests namen we vooral onze keuze in categorieën, thema's en contenttypes onder de loep. Tot slot zorgden we voor een kwalitatieve doorlichting van alle content die we online aanboden en integreerden we, waar mogelijk, verschillende deelsites in de nieuwe website.

Thema's

Dat alles resulteerde in de onderverdeling van de belangrijkste content in acht verschillende thema's:

- Burgerinitiatief
- Communicatie
- Digitaal
- Diversiteit
- Internationaal
- Organisatiebeleid
- Sociaal-cultureel werken
- Vrijwillige inzet

Elk thema werd uitgewerkt als een kennisomgeving waarbij informatie via verschillende contenttypes wordt aangeboden (blogs, nieuws, praktijken, tools, video ...). Waar zinvol werken we met subthema's. De keuze voor die thema's trokken we ook door naar de abonnementen op onze (thematische) nieuwsbrieven en onze interne databank (CRM). Die manier van werken laat ons toe om meer thematisch en datedagreven te communiceren.



Praktijken

In de beleidsperiode 2021-2025 besteden we bijzondere aandacht aan de beeldvorming van het sociaal-cultureel werk. Dat doen we op verschillende manieren, maar uiteraard speelt de Socius-site daarin een belangrijke rol in. Zo brachten we in 2022 op onze site 16 praktijken

uitgebreid in beeld (8 van erkende organisaties, 8 van niet-erkende organisaties). Sommige van die praktijken werden overgenomen op andere sites: frictiefest.be, wij-zij.be, voem.be, sociaal.net ...

Video

Via onze site zetten we ook meer in op het gebruik van video. De inzet van screencasts zijn al langer een vertrouwd gegeven in ons vormingsaanbod, maar ook in ons regulier communicatieaanbod gebruiken we verschillende keren video, bijvoorbeeld in het kader van onze verhuis, het inspiratiemoment 'Burgerinitiatieven en de kracht van plekken' en het sectoroverleg 'Coalition of the willing' van Pulse Transitionenwerk.



'Coalition of the willing'

Wegwijs

In de loop van 2022 werkten we verder aan de uitbouw van de site. Zo introduceerden we de 'Wegwijs zakelijke ondersteuning': een digitale inrijpoort die organisaties toelaat zich snel te oriënteren op diverse aspecten van hun zakelijk en financieel beleid. Vertrekkend van hun informatievraag worden ze doorverwezen naar voor hen relevante non-profit ondersteuners.

Daarnaast ontwikkelden we de online kennisomgeving 'Wegwijs sociaal-cultureel werk'. Sociaal-cultureel werk kan op het eerste gezicht een ondoordringbaar kluwen lijken van termen, organisaties en praktijken. Met de 'Wegwijs sociaal-cultureel werk', die we begin 2023 lanceerden, maken we bezoekers aan de site stapsgewijs kennis met het civiel sociaal-cultureel werk.

Tot slot startten we de voorbereidingen van de 'Wegwijs decreet SCVW': een online kennisomgeving die organisaties moet toeleiden naar de nieuwe regelgeving en onze ondersteuning op dat vlak.

Onze media in cijfers

In 2022 brachten we vijf publicaties uit, waarvan de vier eerste ook online beschikbaar zijn op de Socius-site.

Publicaties

- Socius-magazine 2022
- Onderzoeksrapport 'Stromen in de civiele samenleving - Een analyse van de goedgekeurde subsidieaanvragen sociaal-cultureel volwassenenwerk 2021-2025'
- Onderzoeksrapport 'De kracht van de plek'
- Voortgangsrapport 2021
- Boek 'Publiek gaan! Politiserend handelen in het sociaal werk'



Websites

Via onze site berichten we over onze werking en bieden we tools en ondersteuning aan rond een aantal specifieke thema's.

socius.be	
Bezoeken	163.734
Bezoekers	96.702
Bezochte pagina's	582.789

coronagids.be	
Bezoeken	3.179
Bezoekers	2.245
Bezochte pagina's	3.599

Social media

Op Twitter (@Sociustweets) berichten we over de sociaal-culturele actualiteit. Op LinkedIn bieden we professionele en praktijkgerichte informatie aan. De Facebookpagina 'Sociaalcultureel' prikkelt met inspirerende verhalen over sociaal-culturele praktijken.



2.192 volgers



684 volgers



1.667 volgers

Mailinglijsten

Socius beschikt over verschillende mailinglijsten waarmee we onze abonnees gericht informeren over ons aanbod en onze werking.

mailinglijsten ↓	abonnees ↓	erkende organisaties ↓	niet-erkende organisaties ↓
Totaal	3.484	1.139	2.345
E-zine	2.475	811	1.664
Burgerinitiatief	1.905	574	1.331
Communicatie	2.024	625	1.399
Digitaal	1.772	571	1.201
Diversiteit	1.891	603	1.288
Internationaal	1.646	519	1.127
Organisatiebeleid	1.994	630	1.364
Sociaal-cultureel werken	2.330	838	1.492
Vrijwillige inzet	1.856	627	1.229



ons zakelijk plan en financieel beleid

1. Zakelijk plan

Om onze strategische en operationele doelen te realiseren, zijn er heel wat ondersteunende processen nodig. Die werkten we uit in een zakelijk plan voor de periode 2021-2025.

In dat zakelijk plan bepalen we onze ambities en verbeterinitiatieven over:

- Medewerkersbeleid
- Organisatiestructuur en -cultuur
- Kwaliteitszorg
- Infrastructuurbeleid
- Communicatiebeleid
- Gegevens- en informatiemanagement
- Goed bestuur
- Samenwerking met andere actoren

1. Medewerkersbeleid

In 2022 verlieten vier collega's het steunpunt en vervoegden drie medewerkers onze ploeg. De leerarchitectuur die we ontwierpen en uitrolden, biedt een kader voor de leer- en ontwikkelkansen van medewerkers én voor Socius als lerende organisatie. Tijdens coachings- en personeelsgesprekken hebben we veel aandacht voor de verdere ontwikkeling van onze medewerkers. Niet in het minst omdat nieuwe stafmedewerkers voor de uitdaging staan hun expertisegebied en competenties eigen aan de job, verder te ontwikkelen. Ook het leren van en samen met elkaar, krijgt veel aandacht. Dat laatste bouwen we onder meer in tijdens de teamvergaderingen. Daarnaast bieden we tweemaandelijks de kans tot intervisie en zetten we in op specifieke vormingsmomenten.

2. Organisatiestructuur en -cultuur

Gezien de nieuwe samenstelling van onze personeelsploeg blijven we inzetten op een cultuur van samenwerken. Eerder ontwikkelden we een kader dat medewerkers handvatten geeft om samenwerking met collega's aan te gaan. Daarnaast maakten we verder werk van een online kennisdelingsruimte en worden stafmedewerkers aangezet om hun expertise te delen tijdens de maandelijkse teamvergaderingen waarvan de agenda in overleg wordt opgesteld.

3. Kwaliteitszorg

In 2022 definieerden we een interne set van streefwaarden met bijhorende opvolgingsmethodiek. We beslisten ook enkele sleutelprocessen en de bijhorende processtappen uit te schrijven. Zo ontwikkelden we vijf toetsstenen die stafmedewerkers moeten toelaten de kwaliteit van een activiteit in ons open aanbod te borgen of te verbeteren. Die toetsstenen hebben betrekking op de doelgroepomschrijving, de benaming van het initiatief, het omschrijven van de gewenste outcome, de praktijktoets, de gerichtheid op implementatie en de keuze voor online, blended of offline.

4. Infrastructuurbeleid

Door de geplande verbouwingswerken van het Kaaithheater, bleek het niet haalbaar om onze werking aan het Saintelettesquare te continueren. Daarom nam Socius het voortouw om samen met alle betrokken actoren een tijdelijke, budgetneutrale oplossing te vinden. Daarom verhuisden we midden 2022 naar het

Ellipsgebouw van de Vlaamse Gemeenschap. Als de werken op schema zitten, kunnen we eind 2024 opnieuw onze intrek nemen in het voorgebouw van het Kaaithheater.

5. Communicatiebeleid

Ons 'Communicatieplan 2021-2025' omvat een beschrijving van onze doelgroepen, onze basisprincipes rond communicatie, een SWOT-analyse en de vijf communicatiedoelen die we voor deze beleidsperiode naar voor schuiven. Zo zetten we in op een globale informatiearchitectuur, implementeren we een contentstrategie voor onze media, leggen we onze ambities vast rond diversiteit, geven we vorm aan onze decretale taak beeldvorming en promotie en bepalen we hoe we vanuit onze interne werking meer datagedreven zullen communiceren.

6. Gegevens- en informatiemanagement

In functie van onze klantopvolging, marketing en rapportering ontwikkelden we in 2021 een nieuwe klantensegmentatie voor het CRM-systeem dat we in 2022 implementeerden. Tegelijkertijd zorgden we voor een betere afstemming tussen de voornaamste systemen via dewelke we data verzamelen: Wordpress (sites), Mailchimp/MailerLite (mailings) en ODOO (CRM). Het geheel van die ingrepen laat ons toe om meer datagedreven te communiceren met respect voor de privacywetgeving.

We vernieuwden onze interne (intranet) en externe (extranet) platformen voor Socius-medewerkers en -bestuurders. We werkten een Teams-omgeving uit voor interne samenwerking en kennisdeling en een Sharepoint-omgeving vanuit het perspectief van de organisatie en het bestuur. De data van het oude intranet en extranet worden in de loop van 2023 verder gemigreerd naar het nieuwe platform, zodat we die WIKI-gebaseerde platformen in de loop van 2023 kunnen stopzetten.



Verhuis Socius

In functie van de geplande onderzoeksinspanningen maakten we een vergelijking tussen bestaande softwarepakketten voor kwalitatieve data-analyse. We beslisten over te gaan tot de aanschaf van een tijdelijke licentie van NVivo. Twee medewerkers kregen ook een opleiding over die software.

7. Goed bestuur

We formuleerden de ambitie om de doelgroepuitbreiding van het steunpunt ook te vertalen in ons bestuur, dat daardoor de voorbije jaren sterk vernieuwde. Sinds 2020 verlieten drie leden het bestuur en mochten we vijf nieuwe leden verwelkomen (zie tabel p.84). In 2023 zullen nog twee leden toetreden.

8. Samenwerking met andere actoren

In 2022 werkten we met tal van actoren samen:

- Weliswaar en Sociaal.net: ontwikkeltraject politiserend handelen
- FARO en De Ambrassade: de Communicatiekliniek en de basisvormingen communicatie en marketing
- Publiq: UiTdatabank en campagne 'Beleef weer meer'
- Cultuurloket: ondersteuning zakelijk beleid organisaties sociaal-cultureel volwassenenwerk
- OP/TIL, Departement CJM en vzw Epos: informeren over en het toeleiden naar specifieke projectsubsidielijnen

Als steunpunt werken we ook regelmatig samen met actoren uit het werkveld. Dat doen we in functie van het ontwikkelen van ondersteuningsmateriaal of van het detecteren en ontsluiten van *tacit knowledge*. We deden dat onder meer voor het ontwikkeltraject rond de rollen en functies, en ook in het kader van de lerende netwerken rond de inzet van digitale mogelijkheden en onze praktijkverkenningen.

Personeel

Personeelslid	Functie
Fred Dhont	directeur
Debbie Bevers	coördinator
Max Frans	coördinator
Gie Van den Eeckhaut	coördinator
Hilke Charels	stafmedewerker
Jozefien Godemont	stafmedewerker
Silke Jaminé	stafmedewerker
Marc Jans	stafmedewerker
Paco Sanogo	stafmedewerker
Zé Vandenhoeck	stafmedewerker
Nele Vanderhulst	stafmedewerker
Joren Van Gucht	stafmedewerker
Ingrid Matthijs	administratief medewerker
Greet Rupus	administratief medewerker
Veerle Verdoodt	administratief medewerker
Melek Özdemir	logistiek medewerker

In- en uitdiensttredingen in 2022

Zita De Pauw	Staša Pavlović
stafmedewerker	stafmedewerker
in dienst	in dienst
Mieke Vasseur	Hilke Charels
stafmedewerker	stafmedewerker
in dienst	uit dienst
Melek Özdemir	Greet Rupus
logistiek medewerker	administratief medewerker
uit dienst	uit dienst
Joren Van Gucht	
stafmedewerker	
uit dienst	

Evolutie personeelsbestand VTE % op payroll

2013: 13,80
 2014: 14,40
 2015: 13,90
 2016: 13,90
 2017: 14,60
 2018: 13,70
 2019: 13,50
 2020: 16,50
 2021: 12,70
 2022: 14,70

VTE % effectieve inzetbaarheid naar functie en kernopdrachten⁽⁸⁾

Directie en coördinatie taken	141,72%
Werking	650,84%
Communicatie	269,30%
Office management, administratie en logistiek	308,77%
Totaal	1.370,63%

⁸ Inzetbaarheid na aftrek tijdskrediet, CAO en leeftijdsgedagen.

Bestuursorgaan en Algemene Vergadering

Samenstelling Bestuursorgaan & Algemene Vergadering dd. 1 januari 2022

De Algemene Vergadering wordt aangevuld met de leden van het Dagelijks Bestuur en het Bestuursorgaan.

Dagelijks Bestuur	
Voorzitter: Stef Steyaert	WhoCares?
Ondervoorzitter: Monique De Dobbeleer	Ferm
Penningmeester: An Macharis	Avansa Citizenne
Bestuursorgaan	
Raffi Aghekian	Erasmushogeschool Brussel
Els de Ceuster	Artesis Plantijn Hogeschool
Erik Béatse	Pla(y)ces
Luc De Droogh	HoGent
Stefaan Gunst	De Rand
Piero Pienna	Feniks
Wim Van Roy	De Wakkere Burger
Algemene Vergadering	
Selamet Belkiran	Bindus
Barbara Janssens	De Transformisten
Elke Plovie	UCLL
Liesbeth Provoost	Avansa Oost-Brabant
An Vandamme	ex-JES
Lode Vermeersch	HIVA KULeuven/VUB

2. Financieel beleid

Samenvatting resultatenrekening 2022

	Uit	%	In	%
Overhead	189.812,41 €	10,84%	4.500,01 €	0,25%
Subsidie Vlaamse Gemeenschap			1.439.701,00 €	81,16%
Werking	219.462,17 €	12,53%	149.568,15 €	8,43%
Strategische doelstelling 1	72.005,85 €		99.668,13 €	
Strategische doelstelling 2	145.954,17 €		48.400,02 €	
Strategische doelstelling 3	0,00 €		0,00 €	
Strategische doelstelling 4	1.502,15 €		1.500,00 €	
Communicatie	33.801,04 €	1,93%	23.520,00 €	1,33%
Personeel	1.308.132,15 €	74,70%	156.530,01 €	8,83%
Totaal	1.751.207,77 €	100%	1.773.819,17 €	100%
Resultaat			22.611,40 €	



Over de foto's in dit jaarverslag

In 2022 ging Socius langs bij een aantal sociaal-culturele organisaties om foto's te maken van hun werking. Doorheen dit jaarverslag vind je beelden van:

Omrijk – De Transformisten i.s.m. Commons Lab, Sídhe, Pulse Transitienetwerk en Onbetaalbaar

Cover en pagina 10

© Sien Verstraeten

Omrijk is een experiment van 48u met 50 “veranderaars”. Ze werken samen vanuit hun persoonlijke ervaringen, (behoefte aan) kennis over ontgroei, de dynamiek van burgercollectieven, ideeën uit de commons beweging, sociaal-culturele praktijken, ondernemerschap ... aan ideeën voor een goed leven binnen de grenzen van mens en planeet. Ze wisselen kennis, inspiratie en goede moed uit. Verschillende “gidsen” en inspiratoren nemen het voortouw in workshops, talks, ervaringen ...

Op de cover: Iztana Penna en Adva Zakai van The Common Wallet, inspiratoren op Omrijk

Trefdag Sociaal-cultureel werk 2022 – Socius

Pagina 5

© Mieke Vasseur

In 2022 ging de Socius-Trefdag over wij-zij denken. Met wie gaan we nog in gesprek? Wat gebeurt er als gesprekken alleen nog in echokamers van gelijkgezinden plaatsvinden? Wat met polarisatie, desinformatie en segregatie? Hoe verhouden identiteit en gemeenschap zich tot elkaar? Welke rol kunnen of moeten onderwijs, politiek en media spelen en wat doen ze nu? Hoe moet het nu verder met onze democratie? Hoe zien we een gedeelde toekomst?

Repair Café – Avansa Oostende-Westhoek

Pagina 6

© Sien Verstraeten

Wat doe je met een gammele stoel? Met een broodrooster die hapert? Een trui waar gaatjes inzitten? Weggooien? Mooi niet! In het Repair Café XL in de Grote Post, Oostende kregen spullen een tweede leven. Je vindt er het nodige materiaal én deskundige hulp om je kapotte zaken – in de mate van het mogelijke – te fixen. Kledij, computers, (al dan niet elektrische apparaten), speelgoed, fietsen ... Neem het mee voor een gratis herstelbeurt in een gezellige, ontspannen sfeer.

Levende Bibliotheek – Avansa Halle-Vilvoorde

Pagina 15 en 37

© Mieke Vasseur

Een Levende Bibliotheek is zoals een gewone bibliotheek. Alleen ontleen je er geen boeken, maar echte mensen van vlees en bloed. Mensen met een inspirerend verhaal of een aangrijpende getuigenis. Zij delen graag hun verhaal met jou.

Vorming ‘Omgaan met polarisering in mijn groep’ – Socius

Pagina 16

© Mieke Vasseur

Hoe geef je als sociaal-cultureel werker verschillende stemmen in je groep een plek, maar ontwikkel je ook een gemeenschappelijk verhaal? Hoe ga je niet voorbij aan de vraag van deelnemers, maar hou je ook oog voor de gedeelde inhoud? Hoe zet appreciatie voor het verschil een dam op tegen polarisatie? In deze vorming, onder begeleiding van Socius-stafmedewerkers Silke Jaminé en Gie Van den Eeckhaut, gingen deelnemers aan de slag.

24 uur tegen Armoede – Avansa Limburg

Pagina 25 en 45

© Sien Verstraeten

Op 20 en 21 mei 2022 organiseert Avansa Limburg samen met heel wat partners 24 uur tegen armoede. Je kan die dag in Hasselt naar gratis workshops en culturele activiteiten komen. Alle activiteiten staan in het teken van armoede.

Avansa Limburg wil de krachten van mensen in armoede bundelen, en hun stem versterken. Want over armoede zijn er veel vooroordelen. Ze laten zien en horen dat het helemaal niet zo eenvoudig is om uit de armoede te ontsnappen.

WijKeuken – Avansa Halle-Vilvoorde

Pagina 29

© Mieke Vasseur

De WijKeuken in Vilvoorde is een restaurant voor en door de wijk. Ze zijn elke donderdag en vrijdag open. Iedereen die in de buurt woont, werkt of passeert, is dan welkom. In de voormiddag kan je gezellig mee komen koken. Om 12:30 uur kan je genieten van een heerlijk driegangenmenu.

Femina Wereldvrouwen Ontmoet in Dendermonde – Femina Wereldvrouwen

Pagina 33

© Mieke Vasseur

In april, mei en juni 2022 zette Femina een terrasje – bij goed weer is dat buiten – klaar om haar vrijwilligers te ontvangen. Ze ontvangen hun vrijwilligers met een hapje en een drankje en laten ze aan de hand van enkele fijne methodieken uitwisselen.

Samentuin Rossevelt – Velt

Pagina 61

© Mieke Vasseur

Ga tijdens de Velt-Ecotuindagen in juni 2022 op bezoek bij Samentuin Rossevelt. Ontdek en leer meer over collectief of individueel tuinieren, de kruidentuin en permacultuur. Wandel in de bloempluktuin. Het project 'De Kleine Rakker' is een plek voor kinderen en jongeren met activiteiten voor scholen, jeugdbewegingen en de kinderen van de tuinier(ster)s ... Proef van gerechten van groenten uit de tuin en drink iets in het tuincafé.

Vlaanderen stroomt – Timotheus Project

Pagina 80

© Mieke Vasseur

In de verschillende regio's in het Timotheus-veld zijn een aantal krachtplaatsen uitgezet. Ze liggen aan een natuurlijke waterstroom of een belangrijk kanalenknooppunt. Ze hebben een rijk verleden en een belangrijke positie in het netwerk van Vlaanderen.

Bezoek in april 2022 de krachtplaatsen via een wandeling langs het water. Je deelt met gelijkgestemden, komt op verhaal of neemt rustig mediterend de impressies van het landschap in je op. Elke wandeling en het daaropvolgend ritueel wordt begeleid door een ervaren Timotheus-lesgever.

Walk for Nature – Natuurpunt Mechels Rivierengebied

© Sien Verstraeten

In mei 2022 organiseert Natuurpunt Mechels Rivierengebied de tweede editie van WALK FOR NATURE Rivierenland. Wandelaars kunnen vier afstanden afleggen. Langs het parcours brengt graffitikunstenaar Dzia werken aan van Animalinas, grote dieren die daar ook effectief in onze natuur aanwezig zijn.

Aan de start organiseert een team van meer dan 10 nationaliteiten een conscious market: een duurzaamheidsmarkt met wereldmuziek waar verschillende organisaties uit de regio zichzelf en hun werking kunnen voorstellen en hun producten kunnen verkopen.





socius.