

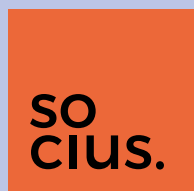
jaarverslag

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk



2024



JAARVERSLAG 2024

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

 facebook.com/sociaalcultureel

 linkedin.com/company/socius-vzw/

Redactie: Max Frans

Vormgeving: De Poedelfabriek

Dit jaarverslag is het voorlaatste van de beleidsperiode 2021-2025. Een periode die voor ons tal van nieuwe uitdagingen met zich meebrengt. Die vertaalden we in een onderbouwd doelenkader en een ambitieus 10-puntenprogramma. Op de volgende pagina's tonen we hoe we die doelen stap voor stap realiseren.

We belichten de verschillende domeinen van onze werking. We gaan niet alleen in op ons vormingsaanbod en de vraaggestuurde werking, maar werpen ook een blik op onze evenementen, ontwikkeltrajecten en onderzoeken. Daarnaast illustreren we hoe we de beeldvorming van het sociaal-cultureel werk versterken, hoe we onze rol als kennisknooppunt invullen en hoe we dat alles ondersteunen via ons digitaal platform. Tot slot nemen we in dit jaarverslag ook ons zakelijk plan en financieel beleid onder de loep.

Als rode draad doorheen dit verslag presenteren we onze resultaten aan de hand van kerncijfers. In de 'Uitgelicht'-bijdragen bieden we een inblik in enkele activiteiten die we het afgelopen jaar op touw hebben gezet.

2024 was een uitdagend jaar voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties. Op 15 december moesten zij hun nieuwe subsidieaanvraag indienen voor de beleidsperiode 2026-2030. Uit de volgende pagina's zal blijken dat Socius een uitgebreid ondersteuningsaanbod voorzag om hen daarbij te helpen.

Midden 2025 zal ook Socius zijn nieuw beleidsplan aan de Vlaamse overheid voorleggen, waarin we onze plannen en ambities voor de volgende vijf jaar uitwerken. Maar ondertussen blijven we met volle inzet werken aan de realisatie van onze huidige doelstellingen. Zo bouwen we samen aan een toekomst waarin civiel sociaal-cultureel werk een krachtige motor blijft voor persoonlijke groei, gemeenschapsvorming en maatschappelijke verandering.

Fred Dhont
Directeur Socius

9190 1550 190052



Inleiding	7
2024 in cijfers	11
Onze werking	
1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers	17
2. Ondersteuningsaanbod verdere professionalisering	17
3. Vraaggestuurde werking	32
4. Evenementen	35
5. Ontwikkeltrajecten	50
6. Onderzoek	52
7. Beeldvorming	58
8. Kennisknooppunt	59
9. Digitaal platform	68
Ons zakelijk plan en financieel beleid	
1. Zakelijk plan	73
2. Financieel beleid	78



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 jaren 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 maatschappelijke 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:

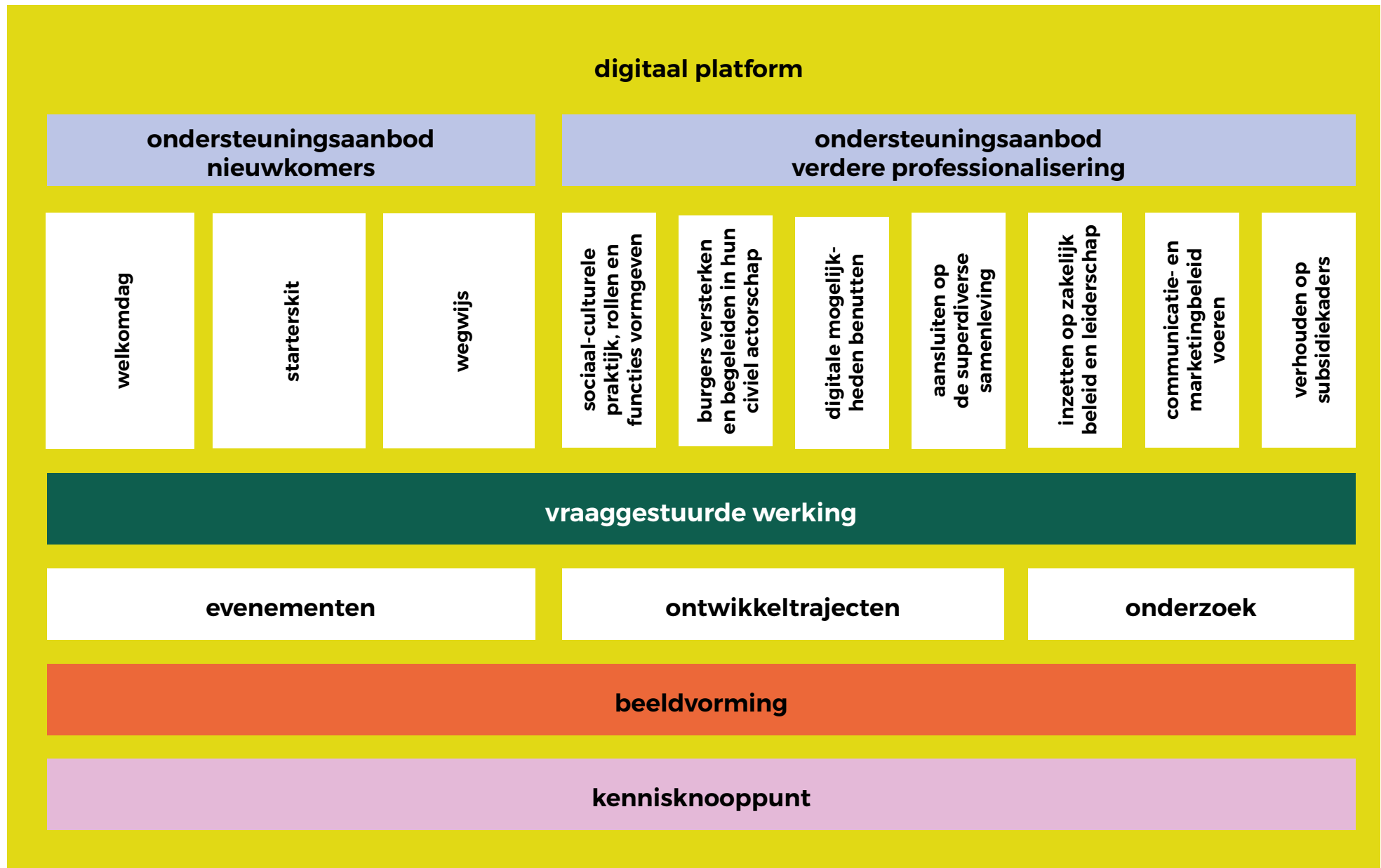
- Vlaamse Gemeenschap: Vlaamse Regering, commissie Cultuur, Departement CJM ...
- lokale overheden: ambtenaren of mandatarissen relevant voor het civiel sociaal-cultureel werk ...
- belangenbehartigers
- opleidingsverstrekkers relevant voor het sociaal-cultureel werk
- kennisinstituten en onderzoekscentra 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.





2024 in cijfers

1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

1.1. Activiteiten ondersteuningsaanbod

Soort ↓	Aantal ↓	Totale duurtijd ↓
Offline	43	388u30
Online	23	68u15
Blended	20	264u00
Totaal	86	720u45

1.2. Deelnemers ondersteuningsaanbod

Totaal aantal deelnemers ↓	Totaal aantal unieke deelnemers ↓
1.540	970

1.3. Bereikte organisaties ondersteuningsaanbod

Totaal bereikte organisaties ↓	Organisaties primaire doelgroep ⁽²⁾ ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
379	139	240

1.4. Tevredenheid deelnemers ondersteuningsaanbod

Gemiddeld tevredenheidscijfer ↓	Net promotor score ⁽³⁾ ↓
82%	+39

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 haar klanten wordt aanbevolen. De score kan lopen van -100 tot +100.

2. Vraaggestuurde werking

2.1. Aanvragen vraaggestuurde werking

Ontvangen vragen ↓	Gerealiseerde dienstverleningen ↓
104	41

2.2. Deelnemers vraaggestuurde werking

Totaal aantal deelnemers ↓
207

2.3. Bereikte organisaties vraaggestuurde werking

Totaal bereikte unieke organisaties ↓	Unieke organisaties primaire doelgroep ↓	Unieke organisaties secundaire doelgroep ↓
40	16	24

Bereikte organisaties erkend sociaal-cultureel volwassenenwerk

Bereikt via ondersteuningsaanbod ↓	Bereikt via vraag- gestuurde werking ↓	Totaal uniek bereikte organisaties ↓
115	16	116

3. Trajecten en onderzoek

3 trajecten ↓			2 onderzoeken ↓	
Doe- en leertraject burgerinitiatieven	Ontwikkeltraject kruispuntdenken	Ontwikkeltraject cultuurfunctie	Het civiel sociaal-cultureel werkveld - een landschapstekening	De arbeidsmarkt van het sociaal- cultureel volwassenenwerk

4. Beeldvorming en promotie

4.1. Publicaties

5 publicaties ↓				
Jaarverslag 2023	Memorandum aan de Vlaamse Regering 2024-2029	Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie?	De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	Het civiel sociaal-cultureel werkveld – een landschapstekening

4.2. Praktijken

Via onze media en vormingsaanbod ontsloten we 85 praktijken en initiatieven (42 erkende, 43 niet-erkende).

4.3. Websites

socius.be ↓			allemaalpolitiek.be ↓		
bezoeken	bezoekers	bezochte pagina's	bezoeken	bezoekers	bezochte pagina's
184.546	160.498	625.173	7.018	6.182	13.347

5. Kennisknooppunt

We participeerden aan 171 overlegmomenten met 70 verschillende actoren. Twee derde van deze overlegmomenten vond plaats met beleidsactoren en partners in de bovenbouw.





onze werking

17

ONZE WERKING

1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers

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

Zowel pas afgestudeerden als medewerkers met een andere of meer generalistische vooropleiding dan sociaal-cultureel werk, moeten de kans krijgen om zich de stiel en de ziel van het sociaal-culturele vak eigen te maken. Om hen te verwelkomen in de sector, bieden we een gepast vormingsaanbod aan.

Onze activiteiten in 2024

- Introductiedag 'Nieuw in de sociaal-culturele sector' (tweemaal)
- Leertraject 'Nieuw als sociaal-cultureel werker'
- Basisvorming 'Projectmatig werken'
- Basisvorming 'Werken met groepen'
- Basisvorming 'Online cursus groepsdynamica'
- Basisvorming 'Lokale vrijwilligersgroepen missiegedreven ondersteunen'
- Basisvorming 'Verschillende types van vrijwilligers ondersteunen'
- Basisvorming 'Handelingskader politiserend werken'

2. Ondersteuningsaanbod verdere professionalisering

2.1 Sociaal-culturele praktijk, rollen en functies vormgeven

De kracht van sociaal-culturele organisaties ligt in de kwaliteit van hun medewerkers. Die kwaliteit komt er niet zomaar. Sociaal-cultureel werkers groeien door bijscholing, door zich te laten inspireren door bruikbare inzichten en praktijken, en door actief bij te dragen aan de ontwikkeling van nieuwe kennis. Hun expertise verdiepen ze via intervisie en cocreatie, waarbij samenwerken en leren van elkaar centraal staan.

Sociaal-cultureel werkers moeten verstaan wat er in groepen gebeurt en daarop kunnen inspelen. Het is hun rol en verantwoordelijkheid om door allerlei interventies de groep in goede banen te leiden. Dit vraagt om ervaring, maar ook om reflectie: door bewust deel te nemen aan groepen en kritisch naar hun eigen rol als begeleider te kijken. Groeien als begeleider kan door inzichten te verwerven en door eigen ervaringen te spiegelen aan die van anderen.



Ook rollen en functies spelen een belangrijke rol bij het organiseren en het vormgeven van sociaal-culturele praktijken. Ze bieden een kapstok om een logische verbinding te maken tussen de missie van organisaties – waarin ze uitdrukken wat ze willen betekenen in de samenleving – en hun praktijken.

Onze activiteiten in 2024

- Training ‘Werken met groepen’
- Vorming ‘Kiezen voor de juiste methodiek in groepswerk’
- Training ‘Rollen en functies voor communicatiemedewerkers’

Socius @home

Met het @home-aanbod brengt Socius sinds 2024 vormingen op de werkvloer. Zo is heel het team in een keer mee en kunnen organisaties rekenen op een vorming op maat. Het afgelopen jaar had het steunpunt vijf @home-vormingen in petto, zeven verschillende organisaties maakten in 2024 gebruik van het aanbod.

- Rollen en functies
- Verenigingsdemocratie
- Je organisatie kantelen vanuit kruispuntdenken
- Je oriënteren en verhouden op burgerinitiatieven
- Politiserend werken

2.2. Burgers versterken en begeleiden in hun civiel actorschap

Het sociaal-culturele veld is volop in beweging. Nieuwe burgerinitiatieven ontstaan voortdurend, maar zijn vaak zoekend. Ze hebben ondersteuning nodig bij uiteenlopende uitdagingen zoals het organiseren van vrijwilligerswerk, het opzetten van een geschikt organisatiemodel of het samenwerken met lokale overheden. 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.

De sector ziet ook nieuwe vormen van engagement ontstaan. Vrijwilligers kiezen steeds vaker voor andere manieren om hun rol binnen organisaties in te vullen, zowel in de dagelijkse werking als in bestuursfuncties. Voor sociaal-cultureel werkers en hun organisaties ligt hier een uitdaging: hoe betrek en motiveer je vrijwilligers met een rijk en divers palet aan engagementen en verwachtingen? Dat vraagt om een organisatie die kan meegroeien met de veranderende context en behoeften.

Onze activiteiten in 2024

- Vorming ‘Burgerinitiatief versterken vanuit partnerschap’
- Workshop ‘Inclusief vrijwilligerswerk’

2.3. Digitale mogelijkheden benutten

We leven in een tijd waarin digitale transformaties elkaar razendsnel opvolgen. Voor sommigen kan dat overweldigend zijn, maar het biedt ook veel nieuwe kansen. De uitdaging voor sociaal-culturele organisaties en professionals is om deze digitale en technologische tools op een zinvolle manier in te zetten, zowel in hun dagelijkse praktijk als in de organisatie van hun werking.

Omdat digitale ondersteuningsbehoeften vaak organisatiegebonden zijn en moeilijker ondervangen worden in het 'klassiek vormingsaanbod', kunnen civiele sociaal-culturele organisaties sinds 2024 gebruikmaken van het 'Online spreekuur SCW-digitaal' en rechtstreeks in gesprek gaan met Socius voor digitaal advies. Zo kunnen ze van gedachten wisselen met de betrokken stafmedewerker van het steunpunt, hun vraag dieper uitwerken of hun digitale ambities voorleggen en verdere stappen zetten.

Onze activiteiten in 2024

- 'Online spreekuur SCW-digitaal'

2.4. Aansluiten op de superdiverse samenleving

Socius ontwikkelt zijn aanbod rond diversiteit langs twee sporen. Enerzijds ondersteunen we sociaal-culturele professionals in hun dagelijkse praktijk binnen een superdiverse samenleving. We helpen bij thema's zoals het herdenken en aanpassen van het aanbod voor diverse doelgroepen, het bereiken van een breder publiek, en het omgaan met polarisatie.

Anderzijds zetten we in op de ondersteuning van organisaties bij het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid, het intersectioneel invullen van personeels- en bestuursploegen en het opnemen van hun rol in het publieke debat rond interculturaliteit en diversiteit.

Onze activiteiten in 2024

- Collegagroep 'Werken aan kruispuntpraktijken'
- Infomoment leerreis 'Kruispuntpraktijken in Berlijn'
- Leerreis 'Kruispuntpraktijken in Berlijn'

2.5. Inzetten op zakelijk beleid en leiderschap

Sociaal-culturele organisaties moeten aan hoge kwaliteitseisen voldoen. In ruil voor de publieke middelen die ze ontvangen, wordt verwacht dat ze missiegedreven, efficiënt en effectief werken. Dit betekent dat ze voortdurend aandacht moeten besteden aan hun kwaliteit en professionaliteit. Thema's zoals interne democratie, goed bestuur en leer- en kwaliteitszorg komen daarbij in het vizier.

Grensoverschrijdend gedrag is een realiteit in diverse sectoren, ook in de cultuur- en mediasector. Daarom lanceerden de ministers van Cultuur en Media, samen met de betrokken sectoren, eind april twee actieplannen om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken. Voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk ontwikkelde Socius de publicatie 'Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie?'. Daarnaast organiseerden we twee online infosessies: één voor leidinggevend en één voor bestuurders.

Onze activiteiten in 2024

- Vorming 'Begeleidingsgesprekken voeren met medewerkers'
- Vorming 'Mentaal welbevinden van je team'
- Infosessie 'Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag' (leidinggevend)
- Infosessie 'Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag' (bestuurders)

2.6. Communicatie- en marketingbeleid voeren

Onze samenleving is voortdurend in beweging. Voor sociaal-culturele organisaties is een sterke communicatiestrategie essentieel om impact te maken en hun relevantie zichtbaar te maken. Daarbij worden marketingprincipes en -technieken steeds belangrijker, vooral om de juiste doelgroepen te bereiken.

De uitdaging voor organisaties ligt in het integreren van communicatie en marketing in de kern van hun werking, zodat die naadloos aansluiten bij hun sociaal-culturele praktijken en organisatieprocessen.

Onze activiteiten in 2024

- Basisvorming 'Marketing voor social profit organisaties' (ism. FARO, De Ambrassade & BAM)
- Basisvorming 'Communicatie voor social profit organisaties' (ism. FARO, De Ambrassade & Kortom)
- Communicatieatelier 'Zo schrijf je heldere, wervende en doelgerichte teksten'
- Communicatieatelier 'Storytelling met het Story Design Canvas'
- Communicatieatelier 'Hoe pak ik mijn communicatiebeleid aan?'
- Communicatieatelier 'Goede foto's maken met je smartphone'
- Communicatieatelier 'Goede prompts schrijven voor ChatGPT'
- Communicatieatelier 'De impact meten van je communicatie'
- Communicatieatelier 'Adverteren op social media en Google'

2.7. Verhouden op subsidiekaders

2024 was een uitdagend jaar voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties. Op 15 december moesten zij hun nieuwe subsidieaanvraag indienen voor de beleidsperiode 2026-2030. Net als in het voorgaande jaar bood Socius ook in 2024 een uitgebreid ondersteuningsaanbod om hen hierbij te helpen. Meer informatie hierover vind je op pagina 26.

Naast het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk spelen nog andere (decreetale) subsidiekaders een belangrijke rol in de sector. Denk bijvoorbeeld aan het decreet over bovenlokale cultuurwerking en de regeling voor innovatieve partnerprojecten. Tot slot zijn er ook op Europees niveau verschillende programma's die kansen bieden aan sociaal-culturele organisaties. Ook hier probeert Socius een gepaste ondersteuning te voorzien.

Onze activiteiten in 2024

- 'Eerste hulp bij remediëring'
- Webinar 'Stakeholders bevragen en betrekken'
- Vorming 'Decreet en beleidsplanning'
- Webinar 'Van beleidsuitdaging over beleidskeuzes, naar SD's en OD's'
- Webinar 'Decreet, rollen en functies voor bestuursvrijwilligers'

- Vorming 'Je laborol in het kader van beleidsplanning'
- Vorming 'Vrijwilligersbeleid in mijn beleidsplanningsproces' (tweemaal)
- Online uitwisseling 'Hoe doelen formuleren?' (achtmaal)
- Webinar 'Rollen en functies expliciteren in je beleidsplan'
- Vorming 'Rollen en functies expliciteren in je beleidsplan' (kandidaat-instromers)
- Vorming 'Het financieel & zakelijk deel van je beleidsplan en de afstemming met het inhoudelijk luik' (driemaal)
- Beleidsplanningskliniek (tweemaal)
- Webinar 'Jouw publiek in het beleidsplan'
- Vorming 'Een internationaal beleid uitbouwen in je organisatie'
- Webinar 'Leerecosystemen'
- Infosessie 'Creative Europe'
- Infosessie 'Decreetale projectenregeling'

We hebben een aantal activiteiten moeten annuleren omwille van verschillende redenen zoals een gebrek aan inschrijvingen, organisatorische problemen, het uitvallen van medewerkers ...

- Workshop 'Reageren op racisme in groepen'
- Vorming 'Omgaan met polarisatie in mijn groep'
- Workshop 'Van concreet idee naar burgerwetenschapsproject'
- Collegagroep 'Werken met vrijwilligers'
- Basisvorming 'Het opzetten van campagnes'
- Basisvorming 'Leercontexten opzetten'
- Inspiratiesessie 'Erasmus+'
- Schrijfsessie 'Erasmus+'

Ondersteuningsaanbod in cijfers

Activiteiten ondersteuningsaanbod

Soort ↓	Aantal ↓	Totale duurtijd ↓	Gem. duurtijd ↓
Offline	43	388u30	9u02
Online	23	68u15	2u58
Blended	20	264u00	13u12
Totaal	86	720u45	8u22

Deelnemers ondersteuningsaanbod

Totaal aantal deelnemers ↓	Totaal aantal deelnemers primaire doelgroep ⁽⁴⁾ ↓	Totaal aantal deelnemers secundaire doelgroep ↓
1.540	1.093 (71%)	447 (29%)

Deelnemers primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	1.035 (95%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	58 (5%)
Erkende organisaties landelijke werking:	785 (76%)
Erkende organisaties regionale werking:	250 (24%)
Erkende organisaties niet-instromers:	937 (91%)
Erkende organisaties instromers:	98 (9%)

Deelnemers secundaire doelgroep

Publiek sociaal-cultureel werk	15
Overheden en politiek	62
Bovenbouw CJM	44
Cultuur, jeugd en media	73
Onderwijs en vorming	29
Werk en sociale economie	16
Welzijn, volksgezondheid en gezin	58
Omgeving en mobiliteit	10
Onderzoek en consultancy	19
Toerisme en recreatie	0
Gelijke kansen, integratie en inburgering	27
Mondiaal	8
Lobbygroepen	1
Andere	85

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 ↓
970	574 (59%)	396 (41%)

Unieke deelnemers primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	540 (94%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	34 (6%)
Erkende organisaties landelijke werking:	400 (74%)
Erkende organisaties regionale werking:	140 (26%)
Erkende organisaties niet-instromers:	496 (92%)
Erkende organisaties instromers:	44 (8%)

Unieke deelnemers erkende organisaties naar beroepscategorie

Directeur/coördinator	115
Zakelijk verantwoordelijke	12
Sociaal-cultureel werker	330
Communicatie/ICT-medewerker	58
Administratief/logistiek medewerker	25

Bereikte organisaties ondersteuningsaanbod

Totaal bereikte organisaties ↓	Totaal bereikte organisaties primaire doelgroep ↓	Totaal bereikte organisaties secundaire doelgroep ↓
378	138 (37%)	240 (63%)

Met ons ondersteuningsaanbod bereikten we 115 van de 129 erkende organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk, ofwel 89%.

Organisaties primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	115 (83%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	23 (17%)
Erkende organisaties landelijke werking:	102 (89%)
Erkende organisaties regionale werking:	13 (11%)
Erkende organisaties niet-instromers:	99 (86%)
Erkende organisaties instromers:	16 (14%)

Organisaties secundaire doelgroep

Publiek sociaal-cultureel werk	14
Overheden en politiek	40
Bovenbouw CJM	9
Cultuur, jeugd en media	59
Onderwijs en vorming	17
Werk en sociale economie	12
Welzijn, volksgezondheid en gezin	37
Omgeving en mobiliteit	7
Onderzoek en consultancy	12
Toerisme en recreatie	0
Gelijke kansen, integratie en inburgering	14
Mondiaal	8
Lobbygroepen	1
Andere	8

Tevredenheid ondersteuningsaanbod

Deelnemers aan ons vormingsaanbod kenden een gemiddeld tevredenheidscijfer van 82% toe aan onze activiteiten.

De net promotor score (NPS) over al onze activiteiten heen bedroeg +39.



uitgelicht

SUBSIDIEAANVRAGEN, REMEDIËRING EN KANDIDAAT-INSTROMERS: TERUGBLIK OP TWEE JAAR ONDERSTEUNING

Tijdens jaar drie en vier van de beleidsperiode worden het aanbod en de ondersteuning van Socius sterk gestuurd door wat organisaties te doen staat in relatie tot het decreet. Negatieve visitatieverslagen verplichten een aantal organisaties tot een intensief proces van remediëring. Erkende organisaties gaan elk op hun eigen tempo in beleidsplanningsmodus om een subsidieaanvraag voor te bereiden. Kandidaat-instromers verkennen of het al dan niet zinvol is om een subsidieaanvraag in te dienen.

Ons beleidsplan zet in op de ondersteuning van civiele sociaal-culturele actoren in relatie tot relevante subsidiekaders, met het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk als kern. We informeren organisaties grondig en helpen hen zich daarop af te stemmen, een taak die we de afgelopen twee jaar via een breed ondersteuningsaanbod opnamen.

Organisaties in remediëring

Bij de ontvangst van de visitatierapporten kregen 22 organisaties de opdracht om te remediëren. Ze hadden één jaar de tijd om in een remediëringsrapport aan te tonen welke acties en processen ze hadden opgezet om de kwaliteit van hun werking te verbeteren en welke resultaten ze daarmee bereikten.

We nodigden elke organisatie uit voor een intakegesprek, waarop 20 van de 22 ingingen. In totaal spraken we met 28

mensen. Elk gesprek startte met een peiling naar de – vaak emotioneel beladen – reacties op het visitatieverslag.

Daarna lag de focus op de aanbevelingen. Waar deze binnen de expertise van Socius vielen, boden we begeleiding op maat aan zodat leidinggevend, bestuur en team concreet aan de slag konden. Het ging dan over de expertisedomeinen: rollen en functies, diversiteitsbeleid en participatie, publieksbereik, vrijwilligersbeleid, doelstellingenkader en opvolging van acties, samenhang inhoudelijk-financieel-zakelijk en goed bestuur.

18 organisaties maakten gebruik van deze coaching op maat, waarmee we in 44 dagdelen 215 deelnemers bereikten. In opvolging van deze coaching deden we vaak ook kleine, niet geregistreerde interventies zoals het geven van extra verduidelijking of feedback op rapportonderdelen. Van 14 organisaties volgden medewerkers of bestuurders ook activiteiten uit ons open aanbod rond de ondersteuning bij het decreet.

We kozen ervoor om ons aanbod sterker te differentiëren naar verschillende doelpublieken.

Opmaak van de subsidieaanvraag

Socius zette op heel verschillende manieren in op de ondersteuning van werkers, coördinatoren en bestuurders bij het opmaken van hun beleidsplan.

Online ondersteuning

De website van Socius bood tal van tools en informatie voor een sterke subsidieaanvraag:

- Om het decreet, de memorie van toelichting en het besluit van de Vlaamse Regering leesbaar en verstaanbaar te maken, kon iedereen terecht op 'Alles over het decreet SCvW'. Naar schatting 7.500 bezoekers vonden de weg naar dit onderdeel van de site en consulteerden daar in het totaal zo'n 10.000 pagina's. De tekst van het decreet werd 1.035 keer gedownload, de memorie van toelichting 939 keer en het besluit van de Vlaamse Regering 773 keer. Een overzichtelijk document met alle ontvankelijkheidsvoorwaarden, subsidievoorwaarden, beoordelingscriteria, subsidievereisten en de bijhorende verduidelijkingen, werd 675 keer gedownload (de info voor landelijke organisaties 400 keer, die voor regionale organisaties 275 keer).
- De 'Toolbox beleidsplanning', al jaren gewaardeerd ook buiten onze sector, werd in een sterk herwerkte versie door 5.700 bezoekers bezocht. Goed voor zo'n 30.000 geconsulteerde pagina's. Samen met het Departement Cultuur, Jeugd en Media werden twee nota's opgemaakt om de beoordelingscriteria ter verduidelijken. De nota 'Strategische en operationele doelen formuleren in het kader van het beleidsplan' werd 383 keer gedownload. De nota 'Werk maken van de afstemming tussen je

inhoudelijk, zakelijk en financieel beleid in het kader van het beleidsplan' 692 keer.

- De kennisomgeving 'Civiel actorschap in een wereld in verandering' hielp organisaties bij de opmaak van hun maatschappelijke contextanalyse. De omgeving was goed voor 2.200 bezoekers en 19.000 bezochte pagina's.
- Rollen en functies spelen een centrale rol in het decreet én dus ook in de beleidsplannen. Om hun eigen verhaal hierover deskundig te vertellen, vonden 13.000 bezoekers hun weg naar 'Rollen en functies' waar ze in totaal 16.130 pagina's raadpleegden.

Open aanbod

In 2023 en 2024 boden we in totaal 33 activiteiten aan binnen ons open aanbod, goed voor 74 dagdelen ondersteuning rond het beleidsplanningsproces. Daarvan vonden er 23 online plaats en 7 offline. Drie activiteiten waren blended (zowel on- als offline) van opzet.

We kozen er ook voor om dit aanbod sterker te differentiëren naar verschillende doelpublieken. Naast het aanbod dat voor iedereen toegankelijk was, maakten we onderscheid in een aanbod voor grote en kleine organisaties, voor kandidaat-instromers en richtten we ons expliciet naar bestuursvrijwilligers.

Volgende thema's kwamen aan bod:

- bepalen van de aanpak en het managen van het beleidsplanningsproces
- maatschappelijke contextanalyse
- samenhang inhoudelijk, financieel en zakelijk beleid
- van beleidsuitdaging over beleidskeuze naar SD's en OD's

- rollen en functies expliciteren in het beleidsplan, extra 'laborol'
- vrijwilligersbeleid
- formuleren van doelen
- publieksbereik
- beleidsplanningsklinieken
- ...

Al deze activiteiten samen waren goed voor 448 deelnemers, waarvan 81 specifiek aan het aanbod voor bestuursvrijwilligers. In totaal bereikten we 94 unieke organisaties, ofwel drie kwart van de erkende organisaties. De tevredenheidsscore bedroeg 85%, de NPS-score +53. Resultaten die de algemene tevredenheid over het open aanbod van Socius licht overstijgen (i.e. 82% en +39).

Opvallend is dat we 329 deelnemers bereikten met ons online aanbod, 32 via een blended leertraject en 87 met een offline aanbod. Voeg daar de bezoekcijfers aan de website aan toe en het wordt duidelijk dat onze online ondersteuning van groot belang is en tegemoetkomt aan de noden en behoeften van organisaties en werkers.

@home en vraaggestuurd

Met ons @home-aanbod brengen we vormingen op de werkvloer. Zo gingen we in 5 organisaties aan de slag met het team om te onderzoeken welke invulling van de rollen en welke visie op de functiemix het best aansloten bij de missie en visie van hun organisatie. Op deze manier bereikten we 25 beroepskrachten.

Met onze vraaggestuurde werking spelen we in op specifieke behoeften en vragen van organisaties. Vragen die niet altijd beantwoord (kunnen) worden tijdens een vorming, een studiedag of een workshop. Op deze manier hielpen we 9 beroepskrachten in 5 organisaties verder met specifieke vragen rond doelgroepenanalyse- en strategie, de aanpak van het beleidsplanningsproces, het werken met SWO-ART of de maatschappelijke contextanalyse.

Tot slot deden we voor een 30-tal organisaties beperkte interventies. Deze interventies bestonden vaak uit het nalezen van korte stukken tekst of korte online adviesgesprekken.

Ondersteuning kandidaat-instromers

Met de ondersteuning van kandidaat-instromers bereikten we 50 unieke kandidaat-instromers. Die ondersteuning had twee doelen.

Is instappen zinvol?

Organisaties moesten kunnen uitmaken of het zinvol was om zich kandidaat te stellen voor subsidies uit het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk. Een speciale sectie in 'Alles over het decreet SCvW' bood basisinformatie over procedure, voorwaarden en verwachtingen. Het Departement Cultuur, Jeugd en Media én De Federatie verwezen geïnteresseerden standaard door naar Socius voor een eerste inschatting. Eind 2022 organiseerden Socius en De Federatie een introductiesessie waarin 20 deelnemers uit 17 organisaties een eerste oriëntatie kregen.

Heel wat organisaties toonden interesse. In 2023 en 2024 kregen Socius en De Federatie van 77 organisaties de boodschap dat ze interesse hadden in een kandidatuur. 27 van hen maakten gebruik van een online adviesgesprek met Socius waarin het decreet werd uitgelegd en de verwachtingen werden toegelicht waaraan een organisatie moet voldoen om kans te maken. Dit hielp hen om intern een weloverwogen beslissing te nemen.

Begeleiding bij de subsidieaanvraag

Kandidaat-instromers konden rekenen op een gerichte ondersteuning om een sterke subsidieaanvraag op te stellen. Aan de vorming 'Decreet en beleidsplanning voor kandidaat-instromers' namen 12 mensen uit 10 organisaties deel. Tijdens de vorming 'Rollen en functies expliciteren in je beleidsplanningsproces' gingen 6 deelnemers uit 6 organisaties aan de slag om hun gemaakte keuzes verder te expliciteren.

- Gie Van den Eeckhaut

Het wordt duidelijk dat onze online ondersteuning van groot belang is en tegemoetkomt aan de noden en behoeften van organisaties en werkers.

uitgelicht

MENTAAL WELBEVINDEN: WAAROM LEIDINGGEVENDEN EERST VOOR ZICHZELF MOETEN ZORGEN

De laatste jaren is er gelukkig meer aandacht voor het mentale welzijn van werknemers. Maar één groep blijft vaak onderbelicht: leidinggevenden. In gesprekken en teksten gaat het zelden over hun mentaal welzijn. Van hen wordt vooral verwacht dat ze zorgen voor hun team. Maar wie zorgt er eigenlijk voor de leidinggevende?

Die vraag wordt bijna nooit gesteld, ook niet door leidinggevenden zelf. Omdat we verwachten dat leidinggevenden sterk zijn en voor het team zorgen, rust er bijna een taboe op hun kwetsbaarheid.

In dit artikel delen we enkele ervaringen en tips voor leidinggevenden. We focussen ons daarbij vooral op startende leidinggevenden.

Overbelasting en zelfzorg

Leidinggevenden raken vaak overweldigd door de vele en uiteenlopende taken. Ze zijn zo sterk gericht op hun team en lopende opdrachten, dat ze hun eigen welzijn gemakkelijk uit het oog verliezen.

Vooraf jonge leidinggevenden negeren soms signalen vanuit een soort verantwoordelijkheidsgevoel of reddersyndroom. Dat brengt twee grote risico's met zich mee: voor henzelf, omdat die signalen vroeg of laat als een boemerang terugkeren, en voor het team, omdat ze daarmee een slecht

voorbeeld stellen. Als je leidinggevende zichtbaar worstelt, voelt het als teamlid niet gemakkelijk om je eigen zorgen aan te kaarten. Ook al klinkt de boodschap "mijn deur staat altijd open", ze blijft in de praktijk vaak (on)zichtbaar gesloten.

Om op een goede manier voor anderen te kunnen zorgen en echt aanspreekbaar te zijn, moet je zelf in orde zijn. Zelfzorg begint bij zelfkennis: weten wat je belangrijk vindt, wat je energie geeft of juist kost, en waar je grenzen liggen. Tijd voor je eigen welzijn komt niet vanzelf – die moet je actief vrijmaken.

Afstand en nabijheid

Ben je van collega doorgegroeid naar leidinggevende? Dan valt het je misschien op dat je minder vaak wordt uitgenodigd voor informele gesprekken. Dat hoort erbij. Accepteer het als onderdeel van de zoektocht naar een nieuwe balans tussen afstand en nabijheid.

Oefen stap voor stap om hiermee om te gaan. Zo bespaar je jezelf veel stress en verdriet. Naarmate de rollen duidelijker worden en het vertrouwen groeit, komt er vanzelf meer rust in de relaties.

Je hoeft niet perfect te zijn

Als startende leidinggevende ben je misschien bang om fouten te maken of niet aan de verwachtingen te voldoen. Je denkt misschien dat je snel afgerekend zal worden op verkeerde keuzes. Maar accepteer dat je niet perfect bent – de ideale leidinggevende bestaat niet.

Het wegvallen van een leidinggevende kost de organisatie veel meer dan de investering in een goede ondersteuning.

Fouten maken hoort erbij, en dat is prima. Praat erover. Medewerkers waarderen het als leidinggevend open zijn over hun twijfels en fouten durven toegeven. Bijvoorbeeld: “Ik dacht dat deze beslissing de beste was, maar dat bleek niet het geval. We zullen dus moeten bijsturen.” Het belangrijkste is wat je uit je fouten leert.

“Het is eenzaam aan de top” is een cliché

Leidinggevend zeggen soms dat ze een eenzame positie bekleden. Dat hoeft niet zo te zijn. Het is belangrijk om te investeren in een open teamcultuur, waarbij het team ook ondersteuning biedt.

Bouw een netwerk op met collega-leidinggevend om ervaringen te delen. Als startende leidinggevende kan het geruststellend zijn om te merken dat ook ervaren collega's te kampen hebben met vergelijkbare worstelingen.

In de sociaal-culturele sector is het extra belangrijk om te kunnen rekenen op een ondersteunend bestuur. Misschien kan de voorzitter van de raad van bestuur je coachen.

Lukt dat niet? Vraag het bestuur dan om een klankbord of ondersteuner aan te stellen – iemand met de juiste vaardigheden en wie je vertrouwt.

Voelt het veiliger om extern steun te zoeken? Doe dat dan. Het wegvallen van een leidinggevende kost de organisatie veel meer dan de investering in die steun.

Leidinggeven is een ambacht

Zie leidinggeven als een ambacht. Het is een proces van leren, vallen en opstaan – perfectie bestaat niet. Geef jezelf de tijd om te groeien, zowel als mens als leidinggevende.

Zelfkennis speelt hierbij een cruciale rol. Zorg goed voor jezelf, zowel fysiek als mentaal. Alleen dan kan je ook goed voor je team zorgen.

- Paco Sanogo

3. Vraaggestuurde werking

We richten onze werking op de vragen, noden en behoeften die we via verschillende kanalen detecteren. Dat vertaalt zich in twee sporen: een aanbodgerichte en een vraaggestuurde aanpak. Voor de vraaggestuurde werking 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. Voor zaken die we niet kunnen opnemen, verwijzen we gericht door. Langdurige begeleidingen of coaching laten we over aan de markt.

Focus op civiel sociaal-cultureel werk

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.

In totaal ontvingen we 104 ondersteuningsvragen: 51 van organisaties uit onze primaire doelgroep, 53 van organisaties uit onze secundaire doelgroep. Bij de secundaire doelgroep zien we een sterke stijging ten opzichte van 2023 (+26 vragen). Het aantal vragen uit de primaire doelgroep daalde licht, mogelijk omwille van het beleidsplanningsjaar.

Bereik vraaggestuurde werking

Van de 104 ontvangen vragen keurden we er 46 goed. De redenen voor het afwijzen van bepaalde vragen waren onder meer tijdsgedbrek, gebrek aan expertise of competenties in relatie tot de vraag of omdat het buiten ons werkterrein viel.

41 goedgekeurde vragen resulteerden in een dienstverlening. Aan 5 vragen konden we geen gevolg geven, vaak door praktische hindernissen zoals agenda-conflicten. Sommige van deze vragen krijgen in 2025 een vervolg.

In totaal bereikten we in 2024 met onze vraaggestuurde dienstverlening 207 deelnemers (165 uit onze primaire doelgroep, 42 uit onze secundaire doelgroep) en bereikten we 40 unieke organisaties (37 uit onze primaire doelgroep, 3 uit onze secundaire doelgroep).



104 ontvangen vragen	
Vragen uit primaire doelgroep ↓	Vragen uit secundaire doelgroep ↓
51 (76%)	53 (24%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
30	21

41 gerealiseerde dienstverleningen	
Dienstverleningen primaire doelgroep ↓	Dienstverleningen secundaire doelgroep ↓
38 (93%)	3 (7%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
17	21

207 deelnemers vraaggestuurde dienstverlening	
Deelnemers uit primaire doelgroep ↓	Deelnemers uit secundaire doelgroep ↓
165 (94%)	42 (6%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
141	24

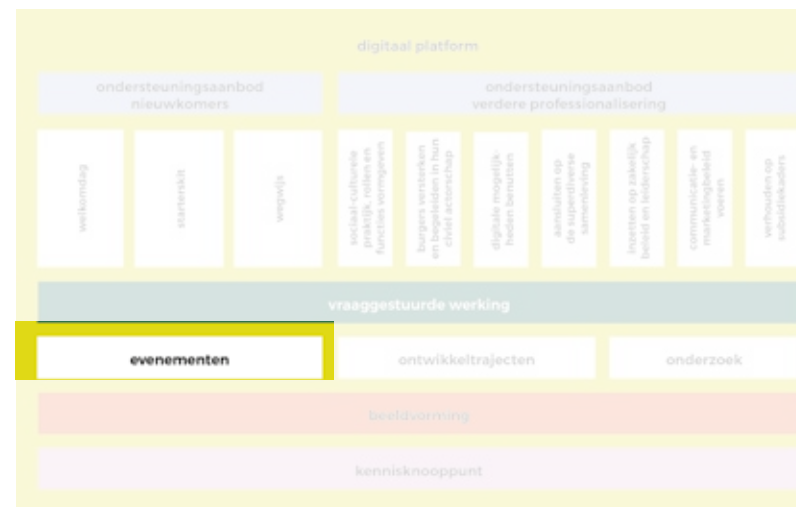
40 unieke organisaties vraaggestuurde dienstverlening	
Organisaties uit primaire doelgroep ↓	Organisaties uit secundaire doelgroep ↓
37 (92%)	3 (8%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
16	21

Vraag naar expertise

Sociaal-culturele organisaties kloppen bij het steunpunt aan met vragen die nauw aansluiten bij onze beleidsambities en expertise. Veel vragen hadden betrekking op de nieuwe beleidsplanningsperiode.

Van de 38 gerealiseerde dienstverleningen voor organisaties uit onze primaire doelgroep, richtte de helft zich op civiel sociaal-culturele organisaties die een subsidieaanvraag overwogen voor de beleidsperiode 2026-2030. Daarnaast hielpen we 5 organisaties verder met specifieke vragen rond doelgroepenanalyse- en strategie, de aanpak van het beleidsplanningsproces, het werken met SWO-ART of de maatschappelijke contextanalyse.

Verder blijven vragen over het begeleiden van vrijwilligers en groepen hun weg vinden naar het steunpunt, net zoals die rond communicatiebeleid, politisering en burgerinitiatieven.



4. Evenementen

Elk jaar organiseert Socius een aantal evenementen. 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 2024

Inspiratiemoment 'Hoe burgerinitiatieven aan politiek doen'

Tijdens het inspiratiemoment 'Hoe burgerinitiatieven aan politiek doen' zette Socius de schijnwerpers op burgerinitiatieven die bijdragen aan het publieke debat over hoe de samenleving moet worden ingericht. De ene doet dit explicieter dan de andere: de ene gebruikt juridische strijd, de andere kunst; de ene zoekt samenwerking, de andere houdt vast aan autonomie ... maar allen geven ze invulling aan een politieke en kritische rol.

De deelnemers konden kiezen uit vier verschillende sessies. Op het einde van de bijeenkomst ging audiomaker Sara Logghe tijdens een live podcastopname in gesprek met geëngageerde burgers over wat hen drijft om de samenleving te veranderen, over wat het betekent om 'aan politiek te doen'. Michiel De Baets (De Koer), Margot Delaet (Klimaatdichters), Jamila Channouf (De Gentse Lente) en Simon Clement (Actiecomité Bernadette Blijft) namen plaats achter de micro. De podcast is sinds oktober 2024 te beluisteren op Spotify.

• Een wereld van gemeenschappen

Floor Ziegler en Teun Gautier zijn de auteurs van het boek 'Een wereld van gemeenschappen'. Daarin nemen ze de lezer mee langs bijzondere plekken en mensen in Nederland en tonen ze hoe gemeenschappen bijdragen aan maatschappelijke thema's. Tijdens deze sessie onderzochten Floor en Teun samen met de deelnemers hoe Nederlandse bewonersinitiatieven inspirerend kunnen zijn voor Vlaanderen. En omgekeerd.

• Het middenveld in een participatieve democratie

De laatste jaren nemen steeds meer lokale besturen initiatieven om individuele burgers nauwer te betrekken bij het beleid. In een representatieve democratie is de burger vooral kiezer en consument van publieke diensten, terwijl hij in een participatieve democratie een actievere rol speelt bij beleidsbeslissingen. Dit verandert onvermijdelijk de relaties tussen lokale democratische actoren. Prof. dr. Bram Verschuere (UGent) zoomde tijdens deze sessie in op de manier waarop het middenveld naar deze evolutie kijkt.

• Burgerinitiatieven maken de stad

Pascal Debruyne (Odisee Hogeschool) bekeek samen met de deelnemers verschillende burgerinitiatieven in de Brugse Poort door een politiserende bril. De Gentse wijk is een volkse wijk, jong en superdivers. Bewoners ervaren deze diversiteit op uiteenlopende manieren. Het zorgt ook voor heel wat initiatief van mensen die een positief antwoord willen formuleren op diverse uitdagingen. Tijdens een wandeling door de wijk konden de deelnemers kennismaken met de Rode Lotus, de Protestantse Rabotkerk en Burgerplicht vzw.

• Wie is er bang van de boze burger?

Ingrijpende wijzigingen in de leefomgeving van mensen roepen vaak heftige reacties op. Niet zelden vinden gelijkgestemden elkaar in een actiecomité en brengen ze een protestbeweging op de been. Maar hoe ga je daarmee om? Hoe zorg je ervoor dat de verschillende partijen op een respectvolle manier met elkaar in gesprek blijven? Wat als juridische middelen worden aangewend? Socius sprak vooraf met enkele actiecomités. Die ervaringen en inzichten werden voorgelegd aan een expertenpanel: Raf Pauly (BRAL-Citizen Action Brussels), Veerle De Beuckeleer (Graslelie) en omgevingsjurist Bram Vandromme.

Op pagina 44 van dit jaarverslag lees je meer over hoe burgerinitiatieven aan politiek doen.



We maakten een videoreportage over de drie actiecomités (Melsen bloedt, Battels Geraas en Red het Kolmenveld) die we bezochten ter voorbereiding van het inspiratiemoment. Je kan de reportage en het verslag van het bezoek aan de burgerinitiatieven in de Brugse Poort bekijken door de QR-code te scannen.

Trefdag 2024 – Cultuur voor welzijn

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 door in het Hendrik Consciencegebouw in Brussel met als thema ‘Cultuur voor welzijn’.

Je leest meer over de Trefdag op pagina 38 van dit jaarverslag.

Het Communicatienetwerk – Artificiële Intelligentie

Toepassingen van artificiële intelligentie worden steeds belangrijker, ook in de social profit sector zoals de jeugd-, sociaal-culturele en cultureel-erfgoedsectoren. Generatieve AI biedt veel voordelen, maar brengt ook onzekerheden met zich mee voor communicatiemedewerkers. Wat kan en mag? Hoe zit het met de ethische kant van de technologiemedaille? Wat met auteursrecht? ...

Om deze vragen te beantwoorden, organiseerden De Ambrassade, Socius en FARO in de Koninklijke Bibliotheek van België de eerste editie van ‘Het Communicatienetwerk’. Een leer-, uitwissel- en netwerkmoment waarop communicatiemedewerkers uit de jeugd-, sociaal-culturele en cultureel-erfgoedsector samenkwamen. Na een inleidende sessie door Dominique Deckmyn (De Standaard) konden deelnemers de theorie meteen toepassen in workshops over ‘AI & prompting’ en ‘AI & Canva’.

Medewerkersdag Avansa

In 2024 verleende Socius zijn medewerking aan de tweejaarlijkse medewerkersdag van Avansa. Dit keer stond de bijeenkomst in het teken van ‘Polarisatie en verbinding’. 113 medewerkers kwamen op 6 juni samen in De Nieuwe Vrede in Berchem om ervaringen uit te wisselen en nieuwe ideeën op te doen. Daarbij konden ze kiezen uit veertien verschillende workshops.

Allemaal Politiek

Met het oog op het belangrijke verkiezingsjaar 2024 planden we in ons beleidsplan een ‘Festival van de Democratie’. Na grondig nadenken besloten we het festival te vervangen door een campagne die benadrukt dat we ook buiten het stembokje elke dag de samenleving mee vormgeven. Deze campagne kreeg de naam ‘Allemaal Politiek’ en liep over meerdere maanden.

Je leest meer over deze campagne op pagina 64 van dit jaarverslag.



uitgelicht

TREFDAG 2024 'CULTUUR VOOR WELZIJN'

Elk jaar organiseert Socius op de derde donderdag van november de Trefdag sociaal-cultureel werk, een inspiratiedag voor sociaal-cultureel werkers en andere stakeholders. Op 21 november 2024 verwelkomden we 178 deelnemers en bijna 40 sprekers in het Hendrik Consciencegebouw in Brussel. 'Cultuur voor welzijn' was het centrale thema van de dag.

Welke rol speelt cultuur in collectief welzijn? Moeten we ons zorgen maken over ons welzijn? In 2022 stond de Belgische welzijnsindicator op het laagste niveau sinds 2005. We kennen meer welvaart, maar leiden we ook een beter leven? Onze samenleving kampt met toenemende onzekerheid, angst en onbehagen. Sociale ongelijkheid groeit, net als eenzaamheid en psychisch lijden. Wachtlijsten worden langer ... De bezorgdheid over welzijn, welbevinden, veerkracht en gezondheid in de samenleving beroert ook de sociaal-culturele sector.

Naast de vraag wat de bijdrage van sociaal-cultureel werk in relatie tot deze kwesties is, vormt het sociaal-cultureel werk een voedingsbodem voor welzijn. Welzijn vertrekt vanuit de eigen kracht van mensen: sociale contacten, een zinvolle dagbesteding, vrijwilligerswerk, de kans om anderen te ontmoeten, actieve deelname aan de samenleving, kunnen rekenen op hulp en steun als het moeilijk gaat ... En laat dat nu net de kracht van sociaal-cultureel werk zijn.

Ruimte voor reflectie, dialoog en meerstemmigheid

Theatermaker en stand-up filosoof Laura van Dolron opende de dag met een unieke voorstelling waarin ze verschillende elementen uit haar werk combineerde. Aan het eind van de dag verraste ze de aanwezigen met een live geschreven column. Minister van Cultuur Caroline Gennez sloot de Trefdag af.

Zowel in de voor- als in de namiddag kon het publiek een keuze maken uit verschillende parallele sessies. Daarbij bekeken we het thema uit zoveel mogelijk verschillende invalshoeken. We trokken het open. Zo creëerden we ruimte voor reflectie, dialoog en meerstemmigheid. Naast leren en inspireren, maakt de Trefdag uiteraard ook ontmoeting mogelijk. De deelnemers konden netwerken en ervaringen delen tijdens de lunch en de afsluitende receptie.

Daarnaast publiceerden we op de website cultuurvoorwelzijn.be een twintigtal artikels om deelnemers vooraf en nadien te inspireren.

De sessies

Wanneer tijd zichzelf herhaalt

In onze samenleving krijgt kortetermijndenken vaak voorrang op reflectie en vooruitkijken. Kunnen we ons denken over tijd verruimen? Onderzoeken hoe voorouders en nakomelingen naar ons huidige model kijken? Onder begeleiding van toekomst- en transitiestrateeg Lien De Ruyck bespraken de deelnemers in een Time Loop-oefening actuele dilemma's vanuit verschillende perspectieven in de tijd.



Mentaal welbevinden in je team

Heel wat organisaties in het sociaal-cultureel werk krijgen te maken met uitdagende contexten: veranderende omgevingsfactoren, werkdruk, beknopte ambities door gebrek aan middelen ... Allemaal factoren die een invloed kunnen hebben op het mentale welbevinden van het team. In deze sessie ging Socius-medewerker Paco Sanogo samen met de deelnemers op zoek naar hoe dit thema leeft in organisaties en hoe ermee om te gaan.

Omgaan met rouw en verlies

In een live podcastopname ging audiomaker Sara Logghe in gesprek met psychiater en rouwexperte Uus Knops. Zij ging dieper in op omgaan met verlies en hoe we dat vormgeven in onze samenleving. Nadien praatte Sara met 4 praktijkwerkers over hoe zij het thema 'rouw en verlies' vormgeven: An Vandeborne (Ouders van Verongelukte Kinderen-SAVE), Sus Maerschalk (DE KEI vzw), Hilde Dewitte (ConTempo) en Leen Vermeire (Ferm). De podcast is sinds december 2024 te beluisteren op Spotify.

Zelfzorg: vlucht of voorwaarde voor engagement?

Zelfzorg lijkt het domein bij uitstek van psychologen, therapeuten en coaches. Maar vergeten we door de eenzijdige psychologische aandacht geen belangrijke maatschappelijke fenomenen? Hebben ook filosofen iets specifiek en waardevols te vertellen over zelfzorg en zorg voor anderen? Over het belang van zelfzorg voor een democratische samenleving? Professor Rob Devos (KU Leuven) besprak de keerzijde van zelfzorg en onderzocht waarom en hoe de academische wijsbegeerte zelfzorg verwaarloosde, maar ook hoe het thema in de marge verder is blijven leven.

Cultuur op voorschrift

Culturele activiteiten verrijken ons leven. Ze helpen ons om onszelf beter te begrijpen, te groeien en meer zelfvertrouwen op te bouwen. Het gevoel van verbondenheid en betekenis dat voortkomt uit het deelnemen aan culturele activiteiten kan je helpen om je beter en gezonder te voelen. In deze sessie gingen we dieper in op het begrip 'positieve gezondheid'. Samen met Michaël Van Houtte (Erfgoedcel Denderland), Martin De Loose (Neos vzw), Els Rossignol (CM Vlaams-Brabant & Brussel) en Elke Plovie (UCLL) bogen de deelnemers zich over de heilzame werking van cultuur, erfgoed en kunst. Mieke Dumont leidde het gesprek in goede banen.

Zoals altijd was het een sterk programma, met veel verschillende workshopvormen. Knap.

deelnemer Trefdag

Schrijven voor verbinding en verzet

Schrijven duikt als methodiek de laatste jaren opvallend vaak op in het sociaal-cultureel werk. Het neerpennen van dagelijkse ervaringen, geluksmomenten en zorgen werkt immers helend. De praktijken die in dit panelgesprek aan bod kwamen, gaan een stap verder. Ze geven aandacht aan het helend schrijven van activisten, die al te vaak hun woorden inzetten voor anderen, maar misschien te weinig voor zichzelf. Schrijfster en docente Emke Dierckx (Odisee Hogeschool) ging in gesprek met KifKif (Horia Bali), Ine De Rycke (Bond Zonder Naam) en Mirella Claesen (Samana).



(Derde) plekken

Hoe kan de publieke ruimte ingezet worden voor welzijn? Wat hebben we daarvoor nodig? En hoe zit het met de derde plekken (*third places*), een plek weg van thuis (*first place*) of de werkvloer (*second place*)? Het sociale karakter van

derde plekken versterkt de diversiteit en cohesie in een buurt, wat zowel het collectieve als het individuele welzijn ten goede komt. Stijn Oosterlynck (UAntwerpen) lichtte het belang van ruimte toe en toonde hoe we sociaal-cultureel werk kunnen organiseren in die ruimte. Cultuurjournaliste Virginie Platteau stond in voor de moderatie van het gesprek met de deelnemers.

Mediawijs omgaan met digitaal welzijn

Is de digitale trein aan het ontsporen? Hoe houden we als sociaal-cultureel werkers oog voor het digitaal welzijn van onszelf en van de mensen, groepen en gemeenschappen waarmee we werken? Het Vlaams Kenniscentrum Digitale en Mediawijsheid vertrekt vanuit cijfers om te onderzoeken of de digitale druk effectief te veel en te snel is. In deze sessie doken Yana Baetens en Emmy Vandenbussche in de cijfers rond mediabezit en -gebruik bij zowel volwassenen als kinderen en jongeren. De workshop maakte ruimte om met tips en tricks je digitale balans in evenwicht te houden en stond stil bij de invloed van sociale media op mentaal welzijn.

Tijd voor welzijn: een collectief goed

Het bewustzijn dat de tijdsproblematiek een maatschappelijk probleem is, is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Anderzijds is het verbazend dat er vandaag nog altijd zo weinig besef is dat hedendaagse tijdsproblemen collectief aangepakt moeten worden. In een lezing en daaropvolgend gesprek met het publiek benadrukte Ignace Glorieux (VUB - onderzoeksgroep TOR) het maatschappelijk belang van tijd, ging hij in op de aard van tijdsproblemen en belichtte hij hoe een collectief tijdsbeleid kan bijdragen aan het welzijn van iedereen.

Racisme als chronische stressor

Moderator Birsen Taspinar (Odisee Hogeschool) stond met Mary Edna Lamnteh (Sankaa vzw), Herlinde Swinnen (Avansa Oost-Brabant) en Syira Maruf (Ella vzw) stil bij de manier waarop racisme het welzijn en welbevinden schaadt. Zij vertelden hoe ze het mechanisme blootleggen, doen begrijpen en ter verantwoording roepen.

Economie voor welzijn

De focus op welvaart en groei in de huidige economie zorgt ervoor dat mensen achterblijven en er onherstelbare schade ontstaat aan de natuur. Maar hoe kan het anders? Is een sociaal rechtvaardige samenleving binnen de ecologische grenzen van een gezonde planeet mogelijk? En kan ons economisch systeem daaraan bijdragen? Moderator Piet Ruig zocht het uit met dr. Nicky Pouw (Universiteit van Amsterdam), Inez Louwagie (De Transformisten) en Nick Meynen (program manager klimaattransitie).

Geweldig om de cross-overs te zien tussen welzijn en cultuur. Ik heb daar veel inspiratie uit kunnen halen. Top! Dankjewel.

deelnemer Trefdag



Handicap. Een bevrijding

In 2024 verscheen het boek 'Handicap. Een bevrijding'. Daarin fileert schrijfster Anaïs Van Ertvelde wat de wereld ons vertelt over handicap en maakt ze duidelijk wat handicap ons over de wereld kan vertellen. Tijdens de sessie gingen deelnemers in gesprek met de auteur over haar boek. De begeleiding van de sessie was in handen van Gert-Jan Vanaken (KULeuven/UAntwerpen).

Wooncrisis | welzijns crisis

Een warme thuis met de zekerheid van een veilig dak boven je hoofd, is een basisvoorwaarde voor welzijn. Toch staat net die voorwaarde voor veel mensen onder druk. Zo vormt de wooncrisis een welzijns crisis. Een crisis waarin sociaal-cultureel werk een rol kan spelen als deel van het antwoord en als kritische stem. Moderator Steven Vanden Bussche ging eerst in gesprek met Sien Winters (HIVA-KULeuven) en Hugo Beersmans (Woonzaak) over de wooncrisis. Daarna gingen we samen met Hilde Maelstaf (AP Hogeschool Antwerpen), Joy Verstichelen (Vlaams huurdersplatform) en Rafke Pijls (Levl) in op specifieke dreigingen van de wooncrisis voor het welzijn van mensen.

Schrijven naar je-zelf: helend schrijven binnen sociaal-cultureel werk

Helend schrijven geeft houvast in moeilijke momenten. Als sociaal-cultureel werker kan je helend schrijven ook inzetten wanneer je werkt rond persoonlijke ontwikkeling, rouw en veerkracht. Schrijven in groep gaat bovendien verder dan individuele reflectie, je zorgt voor verbinding en erkenning. Onder begeleiding van Emke Dierickx maakten de deelnemers aan deze workshop kennis met helend schrijven. Ze doken in de methodiek door zelf te schrijven en reflecteerden over de waarde van schrijven voor hun doelgroep.

Het is heel inspirerend om zoveel betrokken mensen over zoveel relevante thema's aan het woord te horen. De opener was heel ontroerend, en zindert nog het hardste na.

deelnemer Trefdag

Een pluim voor de goede organisatie, zowel vooraf (inschrijving, bevestigingsmail,...) als op de dag zelf (maar dat zijn we gewend van het Sociusteam :-)). Jullie zijn toppers!

deelnemer Trefdag

Inspirerende inhoud. Goede afwisseling tussen direct toepasbare workshops en meer theoretische achtergrondinfo.

deelnemer Trefdag



uitgelicht

HOE BURGERINITIATIEVEN AAN POLITIEK DOEN

2024 was een jaar waarin memoranda, leerdebatten, politieke krachtmetingen, partijprogramma's en regeerakkoorden veel publieke belangstelling genoten. Een jaar waarin het dus extra belangrijk werd om te tonen dat het civiele sociaal-culturele werk een belangrijke plaats heeft in een vitale democratie. Burgerinitiatieven en het sociaal-culturele volwassenenwerk spelen – samen met overheden, het middenveld, burgers en marktspelers – een belangrijke rol in het aanpakken van complexe maatschappelijke uitdagingen.

Het voorbije jaar zochten we naar praktijken en inzichten over hoe mensen en organisaties ook buiten het stembokje bepalen hoe ze willen wonen, werken en met elkaar willen samenleven. Sommigen zijn verbonden aan organisaties binnen het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk, anderen zijn lokaal verankerd en aangejaagd door voornamelijk vrijwillige inzet.

Maar hoe doen burgerinitiatieven aan politiek? Wat verstaan we onder 'burgerinitiatieven' en 'aan politiek doen'? Welke burgerinitiatieven hebben we de voorbije periode ontmoet en wat observeren we bij hen? Wat vertelt dit alles over de waarde en betekenis van burgerinitiatieven?

Het gaat niet alleen om het verstoren van de bestaande orde, maar ook om het uitdrukken van een droom en toekomstbeeld.

Burgerinitiatieven in alle maten en gewichten

Ondanks hun diversiteit delen de burgerinitiatieven in dit artikel enkele gemeenschappelijke kenmerken⁵:

- initiatieven komen tot stand binnen de leefwereld van burgers;
- burgers starten hierbij het initiatief (al dan niet samen met andere actoren);
- de initiatieven steunen op de persoonlijke bewogenheid en betrokkenheid van trekkers;
- burgers sturen het initiatief – zij bepalen wat ze doen, op welke manier ze dit doen, voor wie ze dit doen ... ;
- die initiatieven overstijgen het private belang.

Als steunpunt voor sociaal-cultureel werk hanteren we een normatief kader bij de beoordeling van initiatieven: initiatieven die bijdragen aan een duurzame, solidaire, inclusieve en rechtvaardige samenleving. Mensenrechten vormen daarbij het morele kompas.

Aan politiek doen en politisering

Als we spreken over 'aan politiek doen', dan berust dat op het onderscheid tussen 'dè politiek' en 'hèt politieke'.

- 'De politiek' slaat op het democratisch besturingssysteem, in onze westerse samenleving een representatieve democratie (denk aan het systeem van politieke partijen, parlement, regering, verkiezingen), al dan niet aangevuld met beleidsinstrumenten die meer participatief zijn. De

5 Jans, M. en Vanderhulst, N., *Burgerinitiatieven en de ondersteuning ervan. Een veldverkenning*, Socius, Brussel, 2021

politiek moet het land 'goed besturen'.

- 'Het politieke' overstijgt de concrete politiek en de gekende instellingen. Het politieke gaat over het publieke debat over de vormgeving van de samenleving. In die zin kan iedereen aan politiek doen.

Eleonor Jupp heeft het over *'the politics of everyday life'*⁶.

Zij onderzocht in het Verenigd Koninkrijk hoe besparingen vanuit de overheid en de COVID-crisis een voedingsbodem waren voor mensen om initiatief te nemen om het gat dat de overheid liet, in te vullen. Vaak zijn die acties en initiatieven van verzet weinig zichtbaar of worden ze minder als daden van verzet gezien.

Aan politiek doen leunt dan ook nauw aan bij het concept 'politisering', waarbij de mate waarin mensen het publieke debat opzoeken over een kwestie cruciaal is⁷. Politiserende praktijken zijn praktijken die bijdragen aan het publieke meningsverschil over hoe we onze samenleving vormgeven. Dat meningsverschil hangt samen met onderliggende machtsverhoudingen. In politiserende praktijken worden kwesties en mensen (opnieuw) zichtbaar of hoorbaar en wordt de bestaande orde bevraagd en verstoord.

Wanneer je burgerinitiatieven door die lens bekijkt en vooral luistert naar wat de initiatiefnemers te vertellen hebben, wordt duidelijk dat ze meer zijn dan het vaak geschetste beeld van 'braaf, leuk, informeel en kleinschalig'⁸.

Een waaier van burgerinitiatieven

Het civiel sociaal-cultureel werk kan je voorstellen als een 15-stromenland. De stromen vertegenwoordigen de maatschappelijke oriëntaties, de inhoudelijke veranderingen die organisaties in de samenleving nastreven.

Initiatieven bewegen zich vaak op één of meer van die stromen. Ze werken allemaal toe naar een duurzame, rechtvaardige samenleving. Na analyse van de beleidsplannen van ruim 130 erkende organisaties van het sociaal-culturele volwassenenwerk kwamen 10 blauwe stromen naar voren⁹. De 5 groengele stromen (bouwen aan leefbare buurten, samen vorm geven aan zorg, erfgoed waarderen en beleven, internationale solidariteit ontwikkelen en publieke ruimte vormgeven) zien we vaker terug bij burgerinitiatieven¹⁰.



6 Jupp, E., *Care, Crisis and Activism. The Politics of Everyday Life*, Bristol University Press, Bristol, 2023

7 Jupp, E., *Care, Crisis and Activism. The Politics of Everyday Life*, Bristol University Press, Bristol, 2023

8 De Waal, S., *De welkome opkomst van burgerorganisaties*, in: Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken, nummer 2, zomer 2023, p. 26-29

9 Jans, M. en Van Gucht, J., *Stromen in de civiele samenleving. Een analyse van de goedgekeurde subsidieaanvragen sociaal-cultureel volwassenenwerk 2021-2025*, Socius, Brussel, 2022

10 Jans, M., *Het civiel sociaal-cultureel werkveld. Een landschapstekening*, Socius, Brussel, 2024

In het kader van ons onderzoek voor de campagne *Allemaal Politiek* - en bij uitbreiding het inspiratiemoment *Hoe burgerinitiatieven aan politiek doen* - mochten we heel wat burgerinitiatieven ontmoeten. Als snel werd duidelijk dat zij elk op hun eigen manier aan politiek doen en dat die manieren dus talrijk zijn. Een aantal zaken vallen daarbij op.

Niet alleen een probleem, ook een oplossing

Een eerste observatie gaat over hoe mensen hun eigen initiatief presenteren. Opvallend is dat het benoemen van ongelijkheden en pijnpunten – of dat nu gaat over de participatie van mensen met minder stem of eigen ervaringen van discriminatie of onrecht – vaak gepaard gaat met een duidelijke toekomstvisie over hoe het anders kan.

Het gaat niet alleen om het verstoren van de bestaande orde, maar ook om het uitdrukken van een droom en toekomstbeeld waarin andere maatschappelijke spelregels worden voorgesteld. Dus zowel de vaststelling dat er een kwestie is als het uitwerken van een alternatief vind je vaak terug.

Strategieën van politisering

Strategieën van politisering die we binnen het gevestigde sociaal werk tegenkomen¹¹, zien we evenzeer bij burgerinitiatieven (vaak gaat het om een combinatie verschillende strategieën).

Burgerinitiatieven zijn meer dan het vaak geschetste beeld van 'braaf, leuk, informeel en kleinschalig'.

Sommigen zetten in op bewustmaken en bewustwording: dat zagen we duidelijk in Oostende. We waren te gast bij kleinVerhaal dat samen met de buurtbewoners van de wijk Hazegras een film creëerde op basis van de verhalen van de mensen die er wonen en worstelen met hun kleine en grote problemen. Zij speelden letterlijk en figuurlijk de hoofdrol in die praktijk.

Anderen eisen verandering: ofwel op eigen initiatief ofwel als reactie op plannen van derden. Soms gaat dat over één welbepaalde kwestie zoals de werkgroep Battels Geraas die zich bezighoudt met geluidsoverlast in het Mechelse Battel. Soms betreft het heel uiteenlopende onderwerpen. Burgerplicht bijvoorbeeld buigt zich in thematische werkgroepen zowel over cultuur, onderwijs als werk in relatie tot mensen met een migratieachtergrond.

Tot slot zijn er ook heel wat burgerinitiatieven die gewoon 'doen' en zo laten zien dat het anders kan. Herbronnen. ressources tapte in Brussel het water van een verscholen bron af en richtte een tijdelijk vijvertje in. Het binnenbrengen van de waterpartij in de wijk bracht onmiddellijk verwondering en ontmoeting teweeg en deed mensen met andere ogen kijken naar hun leefomgeving en de rol van water in een stedelijke

11 Van Bouchaute, B. en Vanderhulst, N., Publiek gaan. Handelingskader voor politisering in het sociaal werk, in: Boone, K. e.a. (red.), *Publiek Gaan! Politiserend handelen in het sociaal werk*, Garant, Antwerpen – Apeldoorn, 2022, p. 94-124

omgeving. De Nederlanders Willem-Jan De Gast en David Wijnperle spreken over ‘praktisch activisme’¹². Veel van dat soort actieve burgers opereren aan de randen van de regels en naast bestaande instituties en organisaties.

Naast deze verschillende strategieën worden ook burgerinitiatieven geconfronteerd met het spanningsveld tussen conflict en consensus. En in heel wat praktijken wisselen momenten van conflict af met momenten van dialoog.

Opvallend is verder dat heel wat trekkers zich in eerste instantie richten op de brede samenleving, ook al hebben ze uiteindelijk als doel om het beleid te beïnvloeden. Een organisatie als City to Ocean startte met zelf afval op te vissen in het kanaal, daarna begonnen zij errond te sensibiliseren en gaandeweg ontwikkelden ze een heel expertisedossier om de problematiek ook bij beleidsmakers aan te kaarten.

De kracht van emotie en persoonlijke verhalen

Een laatste observatie gaat over de inzet van emotie en persoonlijke verhalen. Initiatiefnemers zetten emotie en persoonlijke verhalen in en trekken daarmee nieuwe registers open om aan politiek te doen.

Zo nodigt Untold Asian Stories mensen uit om hun persoonlijk verhaal te vertellen. Door die persoonlijke verhalen te verzamelen, wordt de privésfeer verbonden met het publieke debat. In hun werking gaat het dan bijvoorbeeld over de eenzijdige voorstelling van mensen met Aziatische roots in de media. Jupp benadrukt in dat verband het belang van

online cultuur¹³. Het biedt kansen om gemarginaliseerde en verborgen stemmen en ervaringen naar buiten te brengen.

Kijk je naar elk initiatief afzonderlijk, dan zal de mate waarin trekkers zichzelf en hun initiatieven als politiek of politiserend duiden, sterk verschillen. Belangrijker is om als beleidsmakers, ambtenaren of sociaal werkers te kijken naar wat die initiatieven als geheel vertellen over de inrichting van de samenleving. Daar hebben een aantal mensen, niet toevallig veel Nederlandse onderzoekers, zich recent al over gebogen. In Nederland beweegt heel wat rond het potentieel van die zogenoemde ‘gemeenschapskracht’¹⁴.

Niet alleen kanarie in de koolmijn

Welke waarde en betekenis hebben burgerinitiatieven in een vitale democratie en in het debat over hoe we de samenleving vorm geven?

Tine De Moor, die al jaren doorgedreven onderzoek doet naar burgercollectieven – denk bijvoorbeeld aan een energie- of zorgcoöperatie waar het collectief beheren en produceren centraal staat – ziet in burgercollectieven een correctiemechanisme voor het falen van markt en overheid¹⁵. Burgers zien hun behoeften op het gebied van wonen, zorg of energie vaak niet beantwoord door de markt of overheid, en beginnen die diensten en goederen zelf te organiseren en te produceren binnen hun gemeenschap.

¹³ Jupp, E., *Care, Crisis and Activism. The Politics of Everyday Life*, Bristol University Press, Bristol, 2023.

¹⁴ Zie onder andere Ziegler, F. en Gautier, T., *Een wereld van gemeenschappen*, Lemniscaat, Rotterdam, 2023.

¹⁵ De Moor, T., *Hoe waarde weerbaar wordt. Bouwen aan de gemeenschapseconomie in Rotterdam. Rotterdamlezing – Essay*, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2024. Te downloaden: <https://www.collectiekracht.eu/collectievenlab/nieuws/2725217.aspx?t=Hoe-waarde-weerbaar-wordt-bouwen-aan-de-gemeenschapseconomie-in-Rotterdam>

¹² Gast, W.-J. de en Wijnperle, D. (september 2022). *Vrijwillige inzet als daad van verzet*. Geraadpleegd op 20 juni 2024 op <https://nomadtrainingenadvies.nl/artikelen/2022/10/vrijwillige-inzet-als-daad-van-verzet/>

Huub Purmer, die onderzoek deed over de rol van leiderschap en zingeving in grassroots innovations, toont aan dat de vernieuwende burgerinitiatieven transformatieve ruimtes creëren: ze zetten laboratoria op voor experiment, voor nieuwe kennis en ideeën over duurzaam samen leven en samen werken¹⁶. Hij stelt vast dat initiatiefnemers cocreatief, narratief en inclusief aan de slag gaan om het 'gat van verloren verantwoordelijkheden' in te vullen. Verantwoordelijkheden die overheid of markt niet (meer) opnemen.

Dat gat van verloren verantwoordelijkheden gaat in Vlaanderen en Brussel ook op voor het middenveld. In tegenstelling tot Nederland heeft Vlaanderen en Brussel een sterk middenveld dat al jaren een belangrijke rol opneemt in de driehoek van staat, markt en gemeenschap. De professionalisering en institutionalisering van het middenveld zorgt op haar beurt opnieuw voor het vallen van gaten. Denk maar aan de toegankelijkheid van dienstverlening. Ook de relatie tussen nieuwe initiatieven en gevestigde spelers in het middenveld wordt op die manier bevestigd.

Initiatiefnemers zetten emotie en persoonlijke verhalen in en trekken daarmee nieuwe registers open om aan politiek te doen.

Omdat grip ertoe doet

We keren nog even terug naar de individuele burger en zijn relatie tot zijn omgeving en de politiek.

In Nederland publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid het rapport *GRIP – het maatschappelijk belang van persoonlijke controle*¹⁷. In dat rapport wordt beargumenteerd dat minder grip een bron van maatschappelijk onbehagen is en een voedingsbodem kan zijn voor complottheorieën en vertekende overtuigingen.

Het is voor een samenleving essentieel dat mensen controle krijgen over hoe zij hun leven en leefomgeving inrichten. Daarom moeten overheden en publieke instellingen transparant, voorspelbaar en betrouwbaar zijn. Burgerinitiatieven waar mensen grip krijgen op wat zij belangrijk vinden – ook al schuurt het, zijn een belangrijke weg waarlangs overheden en andere actoren de persoonlijke controle van burgers kunnen helpen vergroten. De onderzoekers concluderen dat een sterke overheid gebaat is bij een krachtige burgersamenleving.

Het vat de boodschap van de campagne *Allemaal Politiek* mooi samen.

- Nele Vanderhulst

¹⁶ Purmer, H., *Hoe sociaal werkers kunnen bijdragen aan vernieuwende burgerinitiatieven*, Sociale Vraagstukken, Juli 2024 (<https://www.socialelvraagstukken.nl/hoesociaalwerkerskunnenbijdragenaanvernieuwendeburgerinitiatieven/> geraadpleegd op 20 augustus 2024)

¹⁷ GRIP, *Het maatschappelijk belang van persoonlijke controle*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag, 2023



5. Ontwikkeltrajecten

In de beleidsperiode 2021-2025 kiezen we voor verschillende meerjarige ontwikkeltrajecten. Het traject rond politiserend werken en dat rond de sociaal-culturele functies en rollen, werd eerder afgerond. In 2024 focusten we op het doe- en leertraject burgerinitiatieven, het ontwikkeltraject kruispuntdenken en het ontwikkeltraject cultuurfunctie.

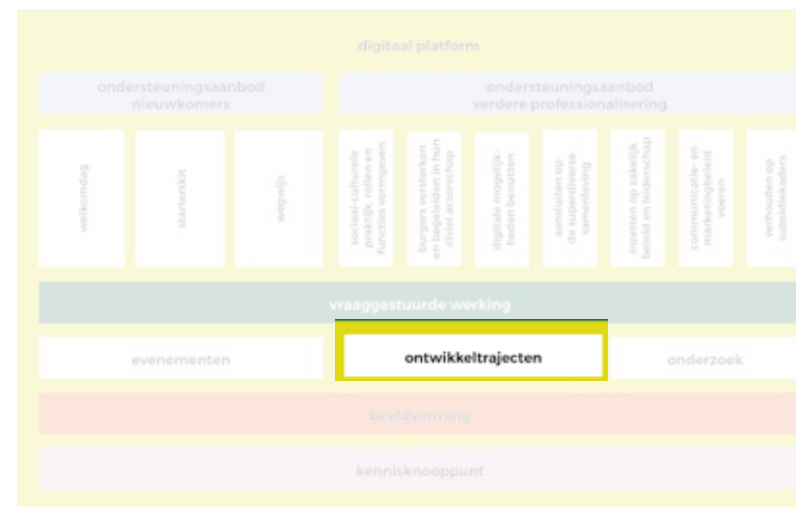
5.1. Doe- en leertraject burgerinitiatieven

Vlaanderen kent nog steeds een rijk en divers verenigingsleven dat, gestuurd door vrijwilligers, volop in beweging is. Heel wat bestaande, 'gevestigde' organisaties kunnen een beroep doen op professionele ondersteuning of vinden vlot de toegang tot gemeentelijke ondersteuning. Naast die organisaties ontstaan er voortdurend nieuwe burgerinitiatieven die als 'nieuwkomers' minder of geen toegang hebben tot een gestructureerde ondersteuning.

Door praktijkgerichte experimenten in een overzichtelijke regionale context willen we onderzoeken wat de geprofessionaliseerde organisaties en lokale besturen en bestaande (intergemeentelijke) samenwerkingsverbanden en de 'nieuwkomers' voor elkaar en onderling kunnen betekenen. Welke expertise, middelen en tools kunnen ze elkaar ter beschikking stellen? Hoe kunnen ze samenwerken om elkaar te versterken?

Het voorbije jaar zetten Avansa regio Gent en Avansa Oost-Brabant hun schouders mee onder dit doe- en leertraject. Bart Van Bouchaute werd aangetrokken om vanuit Socius mee de begeleiding op zich te nemen. We kozen voor de fusiegemeente Deinze als werkingsgebied voor Avansa regio Gent. In Avansa Oost-Brabant onderzoeken we welke mogelijkheden er liggen ter versterking van burgerinitiatieven in de regio Demerland, met Aarschot, Begijnendijk, Bekkevoort, Diest, Scherpenheuvel-Zicht en Tielt-Winge als betrokken gemeenten.

In beide regio's brachten we in kaart welke burgerinitiatieven hier actief zijn. In Deinze werd gekozen om te vertrekken vanuit interviews met een diverse groep van burgerinitiatieven. In Demerland brachten we eerste maal een aantal gevestigde organisaties uit het middenveld samen. De voortgang van het traject (met voortdurende bijsturingen ingegeven door de realiteit van het terrein) wordt opgevolgd door een trekkeroverleg (de twee Avansa's en Socius) dat in 2024 vier keer samenkwam. Naast een regioanalyse per regio ontwikkelden we vanuit het trekkeroverleg een interviewleidraad zodat de interviews met burgerinitiatieven op een gestructureerde en gestandaardiseerde manier bijdragen aan de kennisontwikkeling over burgerinitiatieven.



5.2. Ontwikkeltraject kruispuntdenken

De voorbije jaren bevraagden we sectororganisaties die diversiteit in hun doelstellingen opnamen, die hierover aanbod bij Socius volgden of die zelf aanbod ontwikkelden. De grootste waardering en meerwaarde vonden zij in momenten waarop verschillende perspectieven samenkwamen: door inspiratie op te doen bij collega's, via concrete trajecten met doelgroepen of in vormingen met een specifieke insteek zoals armoede, het queerperspectief of racisme. We wilden verder verkennen of we dit in 2024 konden samenbrengen in een ontwikkeltraject rond kruispuntdenken.

Eind 2023 brachten we een aantal experts samen om ons te adviseren over dit kader: Pascal Debruyne (Kenniscentrum Gezinswetenschappen Odisee), Sarah Scheepers (ella vzw), Ikrame Kastit (De Vormers), Elke Deforce (Sociaal Werk KDG) en Jamal Belmahi (SAAMO Antwerpen). Zij hebben zowel theoretische kennis als praktijkervaring met kruispuntdenken. Tijdens drie bijeenkomsten bespraken we met hen de belangrijkste uitgangspunten voor een handelingskader. Daarnaast nemen we ook deel aan een intervisiegroep diversiteit vanuit SAM vzw, waarin we ons traject afstemmen op hun inspanningen om een tool voor diversiteitsbeleid te ontwikkelen voor de bredere sociale sector.

Vanuit de praktijkcontext zien we hoe belangrijk werkvormen zijn waarmee teams, via de juiste vraagstelling, hun eigen invulling van kruispuntdenken kunnen ontwikkelen. De implementatie van kruispuntdenken blijkt voor veel organisaties een proces dat geleidelijk moet groeien. Het maximaal ondersteunen van personen binnen de organisatie die hierin het voortouw willen en kunnen nemen, blijkt cruciaal. We ontwikkelen daarom een gefaseerde aanpak om tot kruispuntdenken te komen. Elke fase bouwen we op aan de hand van werkvormen die we intern ontwikkelden en toetsten. We lieten ons daarbij breed inspireren door bestaand materiaal. Daarnaast brachten we principes, uitgangspunten en inzichten rond kruispuntdenken samen in eigen teksten, die we verder doorontwikkelen in de verschillende fasen.

Uit praktijkcontacten leerden we hoe belangrijk een brede inzet op alle domeinen van organisatieontwikkeling is om tot verandering te komen. Dit vormde de basis voor eerdere collegagroepen 'Je organisatie kantelen vanuit kruispuntdenken' (in 2021, 2022 en 2023). In deze collegagroep werd echter duidelijk dat praktijkwerkers een cruciale rol spelen in het ontwikkelen van experimenten met kruispuntdenken. Daarom organiseerden we ook voor hen uitwisselingsmomenten in een collegagroep. Deze werkgroep vormt in 2024 en opnieuw in 2025 een belangrijke testgroep voor Socius voor de gefaseerde opbouw en de werkvormen van het handelingskader kruispuntdenken.

5.3. Ontwikkeltraject cultuurfunctie

Nu landelijke sociaal-cultureel volwassenenorganisaties decretaal de keuze kunnen maken in minstens twee van de vier sociaal-culturele functies lijkt de cultuurfunctie onder druk te staan. Daarom zetten we extra in op de ontwikkeling van een handelingskader rond de cultuurfunctie en het ontwikkelen van een visie op de specifieke bijdrage van het sociaal-cultureel werk binnen een ruimer cultureel eco-systeem en cultuurbeleid. In 2024 zetten we de eerste stappen en dit traject zal doorlopen in de beleidsperiode 2026-2030.

6. Onderzoek

In de beleidsperiode 2021-2025 trekt Socius resoluut de onderzoekskaart. Welke evoluties zien we in het landschap van het sociaal-cultureel werk? Wat is het collectief verhaal van het werkveld? En wat is de waarde en betekenis ervan? We zoeken naar onderbouwde antwoorden.

6.1. De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

In opdracht van Socius voerde het HIVA-Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (KULeuven) een onderzoek uit naar de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen. De resultaten van het onderzoek geven niet alleen zicht op het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt, maar verschaffen ook inzicht in de arbeidsmarktmechanismen en -tendensen in de sector. Dit onderzoek is om meerdere redenen belangrijk.

In de eerste plaats geeft het de mogelijkheid om deze sector, waar weinig harde cijfers over bestaan, helder en informatiegebaseerd in beeld te brengen. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk is een erg grote sector als het gaat om bereik (deelnemers, leden, vrijwilligers), maar op het vlak van vaste werknemers is ze een relatief kleine non-profit sector. Daarom wordt ze in arbeidsmarktonderzoek zelden apart bestudeerd.

De onderzoeksresultaten in dit rapport laten ook toe bepaalde vermoedens of percepties te staven of te weerleggen en maken op een wetenschappelijke manier vergelijkingen mogelijk met andere – al dan niet verwante – sectoren.

Daarnaast biedt een analyse van sectorspecifieke arbeidsmarktmechanismen en -tendensen werkgevers, externe ondersteuners en belangenbehartigers concrete handvatten om de beroepskrachten in de sector beter te ondersteunen. Ten slotte kan de studie ook beleidsmakers inspireren, bijvoorbeeld om de arbeidsmarktcondities van de werknemers in de sector te verbeteren.

Op 29 augustus 2024 presenteerden de onderzoekers de resultaten van hun onderzoek. Een panel bestaande uit Anneleen Forrier (KULeuven), Liesbet Provoost (Avansa Oost-Brabant), Artemis Kubala (Blenders) en Veerle Van Gestel (KdG sociaal werk) reageerde op de resultaten van het onderzoek. Het onderzoeksrapport werd voorgesteld voorafgaand aan Wascabi, het netwerkmoment van De Federatie.

Je leest meer over het onderzoek op pagina 54 van dit jaarverslag.



6.2. Het civiel sociaal-cultureel werkveld – een landschapstekening

De landschapstekening van het civiel sociaal-cultureel werk laat zien wat dit werkveld inhoudt. Het schetst een beeld van de plek in onze samenleving waar burgers samenkomen, gemeenschappen vormen en stappen zetten naar anders en beter. Dit gebeurt via sociaal-culturele volwassenenorganisaties, andere initiatieven in het Vlaamse middenveld of informele burgerinitiatieven.

We brachten dit civiel sociaal-cultureel werkveld in kaart met zoveel mogelijk feiten, bij voorkeur ondersteund door wetenschappelijk onderzoek. Hiervoor gebruikten we gegevens en inzichten uit recente studies en databanken zoals SISCA, het systeem van de Vlaamse overheid dat informatie verzamelt over het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

In de landschapstekening bespreken we enkele belangrijke ontwikkelingen in de samenleving en in het werkveld. En geven we aan hoe die ontwikkelingen het civiel sociaal-cultureel werk uitdagen.

Hierdoor is het een handig naslagwerk dat helpt om het civiel sociaal-cultureel werk beter te begrijpen. Nieuwe spelers vinden er hun weg in, terwijl ervaren spelers hun positie kunnen bepalen. Het is een instrument dat de verdere ontwikkeling van beleid en praktijk ondersteunt. Discussies over de betekenis en de toekomst van dit werkveld kunnen dankzij de landschapstekening met feiten onderbouwd worden.

Dit onderzoek vond plaats binnen het Gecoördineerd Afsprakenkader Onderzoek – specifiek voor het sociaal-cultureel werk – afgesloten tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Departement Cultuur, Jeugd en Media en Socius, voor de periode van 1 maart 2021 tot 31 maart 2025.



Socius ontwikkelde een online kennis-omgeving waarin je de publicatie niet alleen kan downloaden, maar waarin we je ook door de belangrijkste thema's van de landschapstekening leiden.

6.3. Andere onderzoeksinspanningen

In 2024 gunde Socius een onderzoeksopdracht aan een consortium van HIVA-KUL, UAntwerpen en UGent voor de opmaak van een kennisdossier rond 'Het vrijwaren van de civiele ruimte voor een vitale democratie'. De resultaten van dit onderzoek worden gepresenteerd tijdens een conferentie op 15 mei 2025. In de schoot van het onderzoek werd een klankbordgroep opgericht. Die groep bestaat uit stakeholders uit het maatschappelijk middenveld en geeft inhoudelijke feedback op de vaststellingen in de verschillende fasen van het onderzoek. De klankbordgroep kwam in 2024 twee keer samen.

Socius richtte zich intensief op de analyse van de voortgangsrapporten van alle erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties 2021-2025. Hiervoor wierven we tijdelijk een voltijdse medewerker aan. De resultaten van dit onderzoek maken we in de zomer van 2025 bekend.

6.4. Opvolgen extern onderzoek

Naast onze eigen onderzoeksinspanningen monitoren we ook onderzoek dat door anderen wordt uitgevoerd, zoals het 'Deelnemersonderzoek sociaal-cultureel volwassenenwerk'. Dat onderzoek werd in opdracht van het Departement CJM uitgevoerd door Lode Vermeersch (KULeuven – HIVA), Jessy Siongers en Bram Spruyt (VUB – Kenniscentrum cultuur). De resultaten van het onderzoek werden in juni 2024 ontsloten.

Verder volgden we in het kader van het Onderzoekplatform Cultuur de bevindingen van de Participatiesurvey nauwgezet op vanuit het perspectief van het sociaal-cultureel werk.

uitgelicht

DE ARBEIDSMARKT VAN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Samen met talloze vrijwilligers vormen de beroepskrachten de ruggengraat van het sociaal-cultureel werk in Vlaanderen en Brussel. Logisch dus dat ze voor Socius belangrijke stakeholders zijn. Maar wie zijn ze precies?

Inzicht in de werknemers en de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk helpt organisaties bij hun medewerkersbeleid, brengt de tewerkstelling in de sector in kaart en maakt het mogelijk om beroepskrachten en organisaties nog meer op maat te ondersteunen.

Vraag om nieuwe inzichten

Sinds Boekstaven 2015 zijn er geen systematische gegevens meer verzameld over werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. En dat terwijl de arbeidsmarkt in deze sector niet stil heeft gestaan.

De grote interesse in het ondersteuningsaanbod van Socius voor nieuwkomers in de sector wijst op een aanzienlijke instroom en verloop van beroepskrachten. Tegelijk merken we dat veel van hen het sociaal-cultureel vakjargon nog niet beheersen. Daarnaast lijkt de invoering van de BAMA-structuur in het hoger onderwijs de link tussen sociaal-culturele opleidingen en de praktijk minder eenduidig te maken. Ondertussen is de functie van maatschappelijk werker, die sterk verwant is aan die van sociaal-cultureel werker, officieel erkend als knelpuntberoep door de VDAB. Sociaal-cultureel volwassenenorganisaties signaleren ook bij De Federatie, belangenbehartiger van de sector, moeilijkheden bij het werven van sociaal-culturele medewerkers.



Extra onderzoek

Redenen genoeg om de tewerkstelling en beroepskrachten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk duidelijk in beeld te brengen – ook al stond dit niet op de onderzoeksagenda sociaal-cultureel werk 2021–2025 van Socius. Daarom besloten we een extra inspanning te leveren en gaven we, na een onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking, HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven) de opdracht om de arbeidsmarkt en beroepskrachten van de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk te analyseren.

Met de onderzoeksresultaten kunnen we vermoedens staven of weerleggen. Is er werkelijk veel verloop in de sector? Heeft de sector het moeilijk om jonge beroepskrachten aan te trekken? Hebben veel nieuwe beroepskrachten geen specifieke scholing genoten voor deze sector?

Daarnaast maken de resultaten ook wetenschappelijke vergelijkingen mogelijk met andere – al dan niet verwante – sectoren. Denk aan

de ruimere socioculturele sector (paritair comité 329), de non-profitsector en de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt als geheel.

Onderzoeksopzet

Om een helder beeld te krijgen van de arbeidsmarkt in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, maakten de onderzoekers gebruik van Dynam-data, een dataset op basis van internationaal (en wetenschappelijk) gevalideerde concepten en van cijfergegevens uit administratieve databronnen.

Met de ondernemingsnummers van de organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk bakenden de onderzoekers de tewerkstelling binnen de sector af. Om de vraagzijde van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in beeld te brengen, gebruikten ze vacaturedata van de VDAB en de vacaturebank van Socius.

Tot slot bood de Werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (SERV) inzicht in de werkbaarheid van jobs binnen de ruimere sociaal-culturele sector (pc 329).

Tewerkstelling

Op 30 juni 2023 telde het sociaal-cultureel volwassenenwerk precies 2.120 betaalde beroepskrachten. Dat is een lichte stijging van 5,8% in vergelijking met zeven jaar geleden.

Ondanks deze lichte groei – de tewerkstelling in Brussel en Vlaanderen steeg meer in dezelfde periode – behoort het overgrote aandeel van erkende sociaal-culturele organisaties tot de zogenaamde micro-ondernemingen (minder dan 5 werknemers) en kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers).

De meerderheid van de beroepskrachten werkt in een landelijke sociaal-culturele organisatie. Slechts 8,7% is tewerkgesteld in een regionale organisatie. Daarnaast werkt ongeveer 64% in een doelgroeporganisatie, goed voor 44% van alle organisaties in de sector.

Profiel

Een meerderheid van al die betaalde beroepskrachten is vrouw (73,4%). Dit is door de jaren heen nauwelijks veranderd, al lijkt het aandeel vrouwen in de sector langzaam toe te nemen. De genderverhouding in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is niet anders dan in de brede socioculturele sector (pc 329) en de non-profit in het algemeen.

De laatste jaren starten er in het sociaal-cultureel volwassenenwerk steeds meer jonge werknemers, terwijl vooral oudere werknemers de sector verlaten. Toch blijft de gemiddelde leeftijd in deze sector hoger dan in verwante sectoren. Er zijn relatief minder werknemers jonger dan 30, terwijl het aandeel 55-plussers juist groter is. Dit trekt de gemiddelde leeftijd van een werknemer in het sociaal-cultureel volwassenenwerk omhoog.

De functie van maatschappelijk werker, die sterk verwant is aan die van sociaal-cultureel werker, is officieel erkend als knelpuntberoep door de VDAB

In het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk werken, in vergelijking met de totale beroepsactieve bevolking in Vlaanderen en Brussel, disproportioneel meer mensen met een Belgische nationaliteit (95,7%) en een Belgische herkomst (81,3%). Werknemers van niet-Belgische origine zijn vooral terug te vinden in de jongere leeftijdsgroepen.

De meeste betaalde beroepskrachten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn hooggeschoold. Bijna 80% heeft een diploma uit het hoger onderwijs.

Onder de huidige werknemers zien we een brede waaier aan diploma's. Slechts 30,4% behaalde een diploma dat voorbereidt op een tewerkstelling als sociaal-cultureel werker. Opvallend is dat sociaal-cultureel volwassenenorganisaties dit aandeel zelf nog lager inschatten, namelijk op slechts 17% (SISCA, registratiesysteem beleidsrelevante gegevens).

Dynamiek

Het arbeidsmarktonderzoek biedt niet alleen een momentopname van de werknemers en hun kenmerken, maar laat ook zien dat de dynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk de afgelopen jaren is toegenomen. Er worden meer mensen aangeworven dan vroeger, maar ook meer werknemers verlaten de sector. Vaak komen nieuwe werknemers uit een andere job, terwijl wie vertrekt meestal elders aan de slag gaat, binnen of – vaker nog – buiten de sector.

Die verhoogde mobiliteit is geen exclusief fenomeen binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Over de hele arbeidsmarkt heen wisselen mensen vaker van job, een trend die door de coronacrisis nog werd versterkt. Inmiddels lijkt die verhoogde werknemersdynamiek in de sector weer wat af te zwakken.

Op 30 juni 2023 telde het sociaal-cultureel volwassenenwerk precies 2.120 betaalde beroepskrachten.

Opvallend is dat vooral kleinere organisaties met minder dan tien werknemers de grootste personeelsbeweging kennen. Sterker nog, ze zijn zelfs dynamischer dan andere kleine organisaties in de brede socioculturele sector (pc 329) en de non-profit.

Jobkenmerken

Het profiel van betaalde beroepskrachten sluit grotendeels aan bij wat sociaal-cultureel volwassenenorganisaties vandaag (periode 2000-2023) zoeken. Ze hebben een voorkeur voor hooggeschoolde medewerkers met werkervaring. In 35% van de vacatures wordt geen specifiek studiedomein gevraagd, wat de instroom van mensen met uiteenlopende diploma's vergemakkelijkt.

Opvallend is dat veel beroepskrachten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk deeltijds werken, iets meer dan elders op de arbeidsmarkt. Dit is niet alleen een keuze van werknemers, maar ook van werkgevers, aangezien er veel deeltijdse vacatures zijn.

Volgens de werkbaarheidsmonitor is een job in de bredere socioculturele sector (PC 329) doorgaans een werkbare job. Toch ervaart bijna een kwart van de werknemers in de socioculturele sector (23,6%) zijn werk als emotioneel belastend.

Besluit

Dankzij het arbeidsmarktonderzoek kunnen we nu enkele vermoedens over tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk met feiten staven.

De betaalde beroepskrachten in de sector lijken sterk op de deelnemers van hun activiteiten (cf. deelnemersonderzoek in opdracht van het Departement CJM). Zowel de werknemers als de participanten zijn overwegend vrouwelijk, ouder, hooggeschoold en van Belgische herkomst. Of hier een direct verband is, blijft onduidelijk, maar het lijkt erop dat 'soort soort zoekt'.

Hoewel er een zekere instroom en uitstroom is, wijkt het verloop van beroepskrachten niet sterk af van het algemene arbeidsmarktbeeld in Vlaanderen en Brussel. Vooral in kleinere organisaties wisselen medewerkers wat vaker van job. Opvallend is dat lang niet alle beroepskrachten het sociaal-cultureel vak op de schoolbanken hebben geleerd. Ook de vacatures tonen aan dat 'sociaal-cultureel werker' een open beroep is, met instroom vanuit verschillende achtergronden.

Daarnaast valt op dat veel beroepskrachten deeltijds werken. Ze zijn best wel tevreden over hun job, ook al kan het voor sommigen emotioneel belastend zijn.



Het onderzoeksrapport 'De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk' van Karen Huysmans, Tim Goesaert en Lode Vermeersch, kan je downloaden van de Socius-site.

De werknemers zijn overwegend vrouwelijk, ouder, hooggeschoold en van Belgische herkomst.

Opvallend is dat vooral kleinere organisaties met minder dan tien werknemers de grootste personeelsbeweging kennen.

7. Beeldvorming

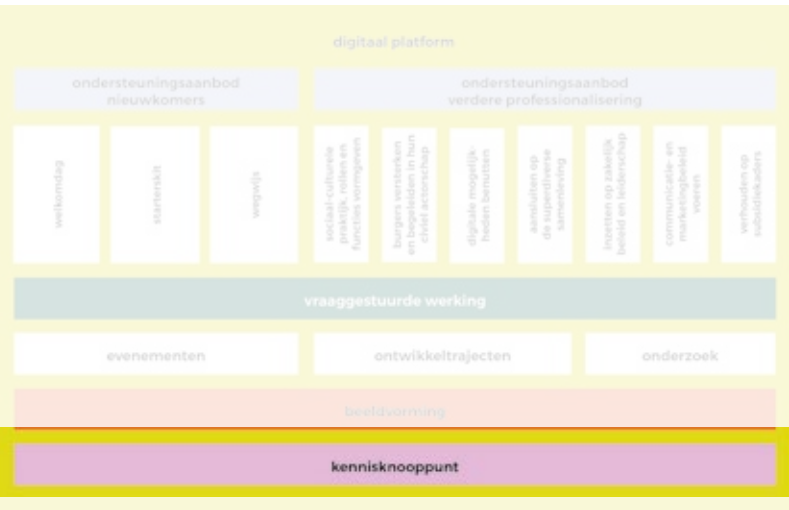
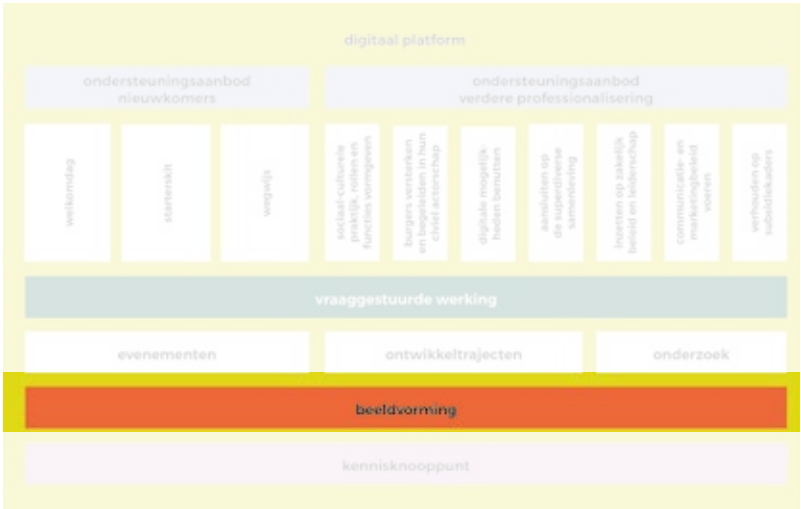
Het civiel sociaal-cultureel werkveld kenmerkt zich door een rijke schakering aan thema's, doelgroepen en praktijken waarin voortdurend nieuwe initiatieven en organisaties op de voorgrond treden. Tegelijkertijd mist het sociaal-cultureel werk een duidelijke en breed gedragen identiteit. In deze beleidsperiode zetten we in op een geëxpliciteerd begrip van de waarde en betekenis van civiel sociaal-culturele initiatieven dat we via een gedeeld narratief willen uitdragen.

In het kader hiervan maakte Socius in 2024 onder meer werk van de opmaak van een brochure ‘Burgers in beweging’ die begin 2025 zal verspreid worden onder onze stakeholders.

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

In 2024 brachten we via onze media en vormingsaanbod 85 organisaties, praktijken en initiatieven onder de aandacht: 42 erkende en 43 niet-erkende organisaties

	Erkend	Niet-erkend
Video	8	12
Podcast	11	12
Artikels	12	12
Vormingsaanbod	11	7



8. Kennisknooppunt

Verschillende stakeholders doen een beroep op onze kennis en expertise. Ook het verzameldecreet Cultuur van 2019 stipuleert dat: “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. We doen dat zowel op eigen initiatief als op vraag.

8.1. Divers netwerk

In 2024 namen Socius-medewerkers deel aan 171 overlegmomenten met 70 verschillende actoren: beleidsactoren, onderzoeksactoren, de opleidingswereld, internationale actoren of partners in de bovenbouw. Het grootste deel (66%) daarvan ging naar overleg met beleidsactoren en partners in de bovenbouw.

Op 25 vragen die ons werden gesteld, gingen we niet in. De redenen voor het afwijzen van die vragen waren onder meer tijdsgebrek, gebrek aan expertise of competenties in relatie tot de vraag of omdat het buiten ons werkterrein viel.

Actoren	Aantal unieke actoren	Aantal overlegmomenten
Beleidsactoren		
Departementen Vlaamse Gemeenschap	5	37
Lokale beleidsactoren	2	3
Vlaamse adviesraden	2	6
Vlaamse Regering of kabinetten	1	1
Federale Regering of overheidsdiensten	1	1
Brussels Gewest of gemeenschapsactoren	3	3
Internationaal	1	1
	15	Subtotaal 52 (30%)

Onderzoek		
Universiteiten	2	2
Hogescholen	2	4
Marktspelers	1	6
Departementen Vlaamse Gemeenschap	1	8
Andere	2	2
	8	Subtotaal 22 (13%)
Opleidingen		
Hogescholen bachelor	3	3
Hogescholen voortgezette opleidingen	1	2
Universiteiten	1	1
Studenten hoger onderwijs	5	5
Andere opleidingsverstrekkers	1	2
	11	Subtotaal 13 (8%)
Internationale actoren		
Nationale agentschappen	1	1
Europees netwerk	1	1
Buitenlandse actoren	12	20
	14	Subtotaal 22 (13%)

Partners in de bovenbouw		
Cultuurtafel (directieoverleg culturele bovenbouw)	1	8
Overleg sectorale steunpunten	1	1
Bovenbouwactoren	14	33
Belangenbehartigers	1	15
Andere	5	5
	22	Subtotaal 62 (36%)
Totaal	70	171

8.2. Onze expertise delen met beleidsmakers

Socius wordt door tal van actoren aangesproken over specifieke beleidsvragen, vooral op Vlaams niveau. De relatie met lokale overheden of het Europese niveau is minder uitgebouwd. In 2024 werden we aangesproken over diverse beleidskwesties, waarvan we hieronder enkele kort toelichten.

Een groot deel van de bijeenkomsten vond plaats op vraag van het Departement CJM, onder meer in het kader van:

- de uitvoering van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk (doelen- en beoordelingskader, experts en beoordeling instromers, ...)
- het Cultuurtraject
- het programma 'Digitale Transformatie' van de cultuursector
- het actieplan grensoverschrijdend gedrag
- de bijdrage aan het regeerakkoord
- de partnerraad van het verenigingsloket
- de introductie van nieuwe medewerkers bij het Departement CJM
- ...

Voor het Departement Zorg namen we deel aan de stuurgroep van het platform 'Sterk Sociaal Werk', de werkgroep 'ecosociaal werk' daarbinnen en het consortium 'Zorgzame buurten'.

Socius maakt deel uit van de Raad Levenslang en Levensbreed Leren van de Vlaamse Onderwijsraad als vertegenwoordiger van aanbieders van niet-formele educatie.

Daarnaast namen we deel aan overlegmomenten met onder andere de VVSG, VRT, het Agentschap Binnenlands Bestuur, het Agentschap Integratie en Inburgering, de VGC, het Brussels Gewest, de POD Maatschappelijke Integratie en het Kenniscentrum WWZ.

8.3. Bijdragen aan de onderzoeksgemeenschap

Onze kennis en expertise op het gebied van sociaal-cultureel werk, evenals de onderzoekskompetenties van de Socius-stafmedewerkers, worden regelmatig geraadpleegd door de onderzoeksgemeenschap.

Hieronder volgt een overzicht van de onderwerpen waarvoor we onder meer werden geraadpleegd:

- Vives: stuurgroep NIMBY
- UCLL: stuurgroep onderzoek ADEM
- IDEA Consult: veldtekening internationaal
- IDEA Consult: spending review
- IDEA Consult: innovatieve partnerprojecten
- IDEA Consult: monitoring digitale transformatie
- Koning Boudewijnstichting: klankbordgroep monitor verenigingen
- Fonds Wetenschappelijk Onderzoek: onderzoek lokale democratie UGent, UAntwerpen, KULeuven, VUB
- Departement CJM: landschapstekening
- Departement CJM: spending review
- Departement CJM: stuurgroep participantenonderzoek
- Departement CJM: klankbordgroep vrijetijdsmonitor
- Departement CJM: evaluatie afsprakenkader onderzoek

8.4. Een brug met de opleidingswereld

In ons beleidsplan formuleerden we de ambitie om bij te dragen aan basis- en voortgezette opleidingen die relevant zijn voor het werkveld.

Zo leverden we een bijdrage aan de postacademische vorming 'Politisering' van de Arteveldehogeschool. We namen deel aan de werkveldcommissie 'Graduaat SCW' van de hogeschool UCLL en aan het overleg van docenten van de bacheloropleidingen sociaal werk. Daarnaast verleenden we onze medewerking aan de beoordeling van verschillende bachelorproeven en gingen we in gesprek met studenten over specifieke sociaal-culturele thema's.

8.5. Internationale werking

We moesten onze internationale ambities bij de start van de huidige beleidsperiode noodgedwongen terugschroeven. Eind 2021 besloot het bestuursorgaan van Socius een deel van de eigen inkomsten aan te wenden voor de aanwerving van een halftijds stafmedewerker internationaal om zo op dat vlak een basiswerking te garanderen.

Socius nam deel aan verschillende EU-conferenties ('Shrinking space for civil society', 'Cultuur en digitalisering', 'Cultuur en identiteit' en 'Social work'). Daarnaast namen we een bestuursmandaat op in het nationaal agentschap Epos vzw en vervulden we een ambassadeursrol in Epale – Electronic Platform for Adult Learning in Europe. Ten slotte namen we deel aan een studiereis rond commons naar Bologna (Italië).

In 2024 organiseerden we ook een internationale leerreis. Twaalf Vlaamse sociaal-cultureel werkers en twee stafmedewerkers van het steunpunt brachten vier dagen door in Berlijn. De deelnemers volgden workshops en bezochten organisaties die diversiteit benaderen vanuit intersectionaliteit (of kruispuntdenken): Refugio, Oyouun, Documentation Centre for Displacement, Expulsion, Reconciliation en Xart Splitta.

8.6. Partners in de bovenbouw

In 2024 nam Socius deel aan 62 overlegmomenten met verschillende partners in de bovenbouw:

- De Federatie
- Cultuurtafel
- De Ambrassade
- Cultuurloket
- Kunstenpunt
- Pulse
- OP/TIL
- Publiq
- Steunpunt Vrijwilligerswerk
- SAM
- ...

Memorandum aan de Vlaamse Regering 2024-2029

Vorjaar 2024 formuleerden we; onze beleidsaanbevelingen ten aanzien van de nieuwe Vlaamse Regering. Het memorandum focust op het Vlaams cultuurbeleid en het sectoraal sociaal-cultureel beleid.

Cultuurbeleid moet bijdragen aan culturele democratie. Dit veronderstelt samenwerking tussen en binnen beleidsdomeinen, een sterk sectoraal beleid en aandacht voor de specificiteit van de verschillende deelsectoren binnen een transversaal beleidskader.

De waarde van civiel sociaal-cultureel werk als belangrijke democratische actor moet erkend worden. Daarnaast verdient burgerinitiatief ruimte en ondersteuning. Socius vraagt de nieuwe Vlaamse Regering te investeren in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk, in rechtszekerheid en te gaan voor decretale rust.

uitgelicht

ALLEMAAL POLITIEK

2024 was een belangrijk verkiezingsjaar. Maar ook buiten het stemhokje kan iedereen op zijn, haar of hun manier de samenleving mee vormgeven en mee zorgen voor maatschappelijke verandering. Kleinschalig, grootschalig. Individueel of in groep. Uit goesting of verontwaardiging. Iedereen is op zijn, haar of hun manier politiek.

Oorspronkelijk planden we in ons beleidsplan een 'Festival van de Democratie' voor 2024. Na een grondige afweging besloten we om het festival te vervangen door een jaarlange campagne. Hiermee wilden we inspirerende praktijken, makers en doeners zichtbaar maken via diverse kanalen: videoreportages, podcasts, videodagboeken, blogs en meer.

De campagne ging van start in januari 2024 en werd na de lokale en provinciale verkiezingen in oktober van hetzelfde jaar afgerond. Hieronder schetsen we hoe we al deze straffe initiatieven en praktijken onder de aandacht brachten van actoren uit het sociaal-culturele werkveld, aanverwante sectoren, beleidsmakers, onderzoekers en het hoger onderwijs.

Samenwerking

Voor de 'Allemaal Politiek'-campagne sloegen we de handen ineen met enkele sterke partners: Denktank Oikos, het Hannah Arendt Instituut, ella vzw – kenniscentrum voor gender en etniciteit, EPALE – het elektronische platform voor volwasseneneducatie in Europa, en Sociaal.Net. Zij zorgden niet alleen voor een bredere verspreiding van onze campagne, maar brachten ook waardevolle inzichten en inhoud aan.

Videoreportages

Onder de titel 'Dwars door Vlaanderen en Brussel' brachten we een reeks videoreportages die diverse initiatieven en praktijken belichten. We zoomden in op de werking, de impact op deelnemers en omgeving, én de drijvende krachten achter die projecten.

- Escaperoom ArmMOEDIG – Avansa Limburg
- Konekt voluit in een inclusieve wereld – Konekt
- Bronnen in Brussel – vzw Coördinatie Zenne en vzw herbronnen.ressources
- 100in1day – curieus
- Veggie = Halal – VOEM
- Toekomstdromen in Marke – Marke 2010 2030
- Hazegras – kleinVerhaal vzw

Eind 2023 ontwikkelden we al een animatievideo die het verhaal achter de campagne tot leven bracht. Die video vertoonden we voor het eerst op de Trefdag 'Alles Politiek' (2023).

Podcast

In samenwerking met Sara Logghe (allespodcast) werkten we de podcastreeks 'Allemaal Politiek' uit. Die reeks bestond uit 7 thematische afleveringen waarvoor we telkens een praktijk bezochten en in gesprek gingen met een deskundige en een praktijkwerker.

Aflevering 1: Verbeeld!

Voorafbeelding als motor van maatschappelijke verandering. Het ondenkbare is denkbaar en haalbaar. Als je het kan bedenken, kan je het ook realiseren.

In deze aflevering gingen we langs bij Elly Van Eeghem (CAMPUSatelier) en nodigden we Inez Louwagie (De Transformisten) en Dirk Holemans (Denktank Oikos) uit voor een gesprek.

Aflevering 2: Maak bewust!

Bewustzijn is de sleutel tot verandering. Burgers verwerven via allerlei activiteiten inzichten en komen zo tot bewustwording, de eerste stap naar verandering.

Voor de tweede aflevering gingen we langs bij Canal it up en lieten we Eef Heylighen (çavaria) en Bart Van Bouchaute (Arteveldehogeschool) aan het woord.

Aflevering 3: Herverdeel de macht!

Kleur buiten de lijnen. Doe het onverwachte. Neem het heft in handen. Zoek en gebruik je eigen macht en kracht. Herverdeel de macht om verandering te realiseren.

Voor de derde aflevering gingen we mee op picknick op de Gentse ring met Jessica Evenepoel van Extinction Rebellion. Verder gingen we in gesprek met Annabelle Cardoen (Woonzaak – Welzijnszorg) en Fatima Arikoglu (ella vzw).

Aflevering 4: Samen sterk!

Maak coalities. Praat met wie anders kijkt en doet. Zoek verbinding. Dialoog op de brug is gezonder dan polarisatie achter de schermen. Bundel de krachten om verandering mogelijk te maken.

In aflevering 4 gingen we langs bij Chris François van OpgewekTienen en zaten we rond de tafel met Els Van den Broeck (Mobiel 21) en Filip De Rynck (UGent).

Aflevering 5: Versterk de stem!

Maak alle stemmen zichtbaar en hoorbaar. Wees de megafoon voor wie zacht spreekt. Maak verandering mogelijk, ook voor doelgroepen en

gemeenschappen die minder gehoord worden.

In deze aflevering komen Arne De Jaegere, Romain en Lydie van Grijs aan Zet (Avansa MZW), Mary Edna Lamnteh (Sankaa) en Rebecca Thys (Vives Hogeschool) aan het woord.

Aflevering 6: Ik ben politiek!

Schiet in actie. Voel je verantwoordelijk. Vertrouw je emoties en doe er iets mee. Civiël engagement als motor om de samenleving vorm te geven.

In deze aflevering ging we tijdens het Facts To Act-festival van het Hannah Arendt Instituut, in gesprek met de winnaars van de 'Knack-Helden van de Democratie' (De Zuidpoort en Djapo), en met Najila Aloui (Avansa Citizenne) en Thijs van Mierlo (Landelijk Samenwerkingsverband Actieve bewoners Nederland).

Aflevering 7: Verhalen van verandering

Tijdens het inspiratiemoment 'Hoe burgerinitiatieven aan politiek doen' ging Sara Logghe in gesprek met geëngageerde burgers over wat hen drijft om de samenleving te veranderen, over wat het betekent om 'aan politiek te doen', ook in een lokale context als Gent. Michiel De Baets (De Koer), Margot Delaet (Klimaatdichters), Jamila Channouf (De Gentse Lente) en Simon Clement (Actiecomité Bernadette Blijft) namen plaats achter de micro.

Videodagboeken

De videodagboeken boden een unieke en laagdrempelige manier om lopende initiatieven zichtbaar te maken. Door korte, authentieke videoboodschappen, opgenomen met een smartphone, gaven trekkers, vrijwilligers en deelnemers een maandelijks update over hun project. Op deze manier boden ze een inkijk in hoe zij verandering in de praktijk brengen:



De website Allemaal Politiek blijft tot eind 2025 online. Daarna zal de content van de site verder geïntegreerd worden in onze media.

- Doe Deurne Dicht!
- Buurland
- Vief (Stemambassadeurs)
- Rooftoptiger
- Internationaal Comité (Goesting in participatie)
- InclusieAmbassade (Inclusieambassadeurs)
- Gezinsbond (Gezinskabinet)

Blogs

Op onze website publiceerden we meer dan 30 artikels waarin we inspirerende initiatieven en praktijken uit binnen- en buitenland belichten. Van een wijkparticipatieproject in Sint-Niklaas en de Brusselse Urban Foxes tot een interview met auteur Kim Stanley Robinson en een overzicht van burgerparticipatieprojecten in Barcelona.



Elke maand brachten we deze blogs, samen met onze podcasts en video's, onder de aandacht van ongeveer 4.500 Socius-abonnees via een aparte nieuwsbrief.

Galerij

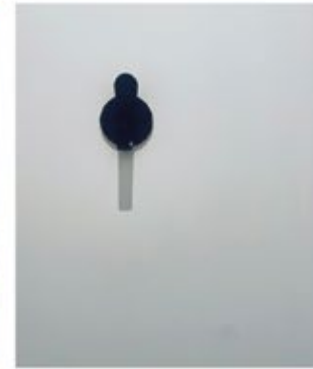
In de 'Ik ben politiek'-galerij kon iedereen zich uitspreken als 'politiek' door voor onze camera plaats te nemen. We installeerden de camera tijdens de Trefdag 'Alles Politiek', het Facts To Act-festival van het Hannah Arendt Instituut en de studiedag 'Sociaal werk op de bres tegen onrecht!?', georganiseerd door de opleidingen sociaal werk van UGent, Arteveldehogeschool en HOGENT. In totaal traden 118 personen toe tot de galerij en deelden ze op de site waarom ook zij 'politiek' zijn.

Knack-Held van de Democratie

In 2024 sloegen Knack, Socius, De Federatie, De Ambrassade en het Hannah Arendt Instituut de handen ineen om initiatieven te vinden die de democratie versterken. Na vier maanden en 125 inzendingen selecteerde de jury vijf kanshebbers voor de titel 'Knack-Held van de Democratie': Coop Centraal, Djapo, Woonzaak, Afromedica en Beste Burger.

De hoofdprijs ging naar 'Beste Burger', een initiatief van De Zuidpoort in Gent dat beleidsparticipatie toegankelijk maakt voor alle burgers. Djapo, een educatieve organisatie die kinderen en jongeren helpt de wereld actief mee vorm te geven, won de publieksprijs. Beide winnaars werden op 20 april gehuldigd tijdens het Facts To Act-festival.

- Max Frans



9. Digitaal platform

Socius wil het 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 referentiepunt kunnen zijn voor actoren uit het civiel sociaal-cultureel werkveld.

9.1. Website

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

Beleidsplanning

2024 stond voor heel wat organisaties in het teken van het indienen van hun subsidieaanvraag. Socius bood daarrond ondersteuning dankzij verschillende online tools en kennisomgevingen:

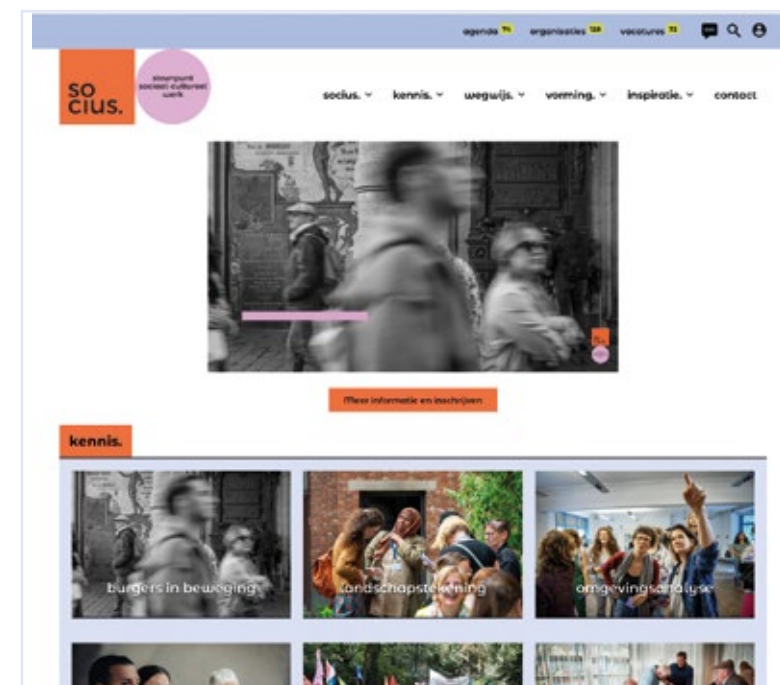
- Om het decreet, de memorie van toelichting en het besluit van de Vlaamse Regering leesbaar en verstaanbaar te maken, kon iedereen terecht op 'Alles over het decreet SCvW'.
- De 'Toolbox beleidsplanning', al jaren gewaardeerd ook buiten onze sector, loodste organisaties stap voor stap door hun beleidsplanningsproces.
- De kennisomgeving 'Civiel actorschap in een wereld in verandering' hielp organisaties bij de opmaak van hun maatschappelijke contextanalyse.
- Om hun eigen verhaal over de rollen en functies deskundig te vertellen, konden organisaties terecht op de kennisomgeving 'Rollen en functies'.

Landschapstekening

Socius ontwikkelde een online kennisomgeving waarin je de publicatie niet alleen kan downloaden, maar waarin we je ook door de belangrijkste thema's van de landschapstekening leiden.

Allemaal politiek

Voor de 'Allemaal Politiek'-campagne werkten we een online platform uit waarop we alle videoreportages, -dagboeken, artikels en podcasts samenbrachten. Je leest meer over de campagne op pagina 64 van dit jaarverslag.



9.2. Video

Ook in 2024 blijven we video gebruiken. Screencasts maken al langer deel uit van ons vormingsaanbod, maar ook in ons regulier communicatieaanbod zetten we regelmatig video in. Verschillende van die video's kan je via de QR-codes in dit jaarverslag bekijken. Hieronder vind je een greep uit ons aanbod dat sinds 2024 via onze media beschikbaar is.

Allemaal politiek

Escaperoom ArmMOEDIG, Avansa Limburg
Konekt voluit in een inclusieve wereld
Bronnen in Brussel
100in1day, Curieus
Veggie = Halal, Voem
Toekomstdromen in Marke
Haze gras
29 videodagboeken

Inspiratiemoment burgerinitiatieven

Burgerinitiatieven: politiseren in Gent
Protest bij ruimtelijke projecten

Rollen en functies

Video 'De rollen en functies expliciteren in je beleidsplan'

9.3. Podcast

In 2024 ging Socius aan de slag met podcasts. In het kader van onze 'Allemaal Politiek'-campagne publiceerden we zeven afleveringen. Twee daarvan namen we live op: één tijdens het Facts To Act-festival van het Hannah Arendt Instituut en de andere tijdens het inspiratiemoment 'Hoe burgerinitiatieven aan politiek doen'.

Ook tijdens onze Trefdag 'Cultuur voor welzijn' verzorgden we een live podcastopname, over het omgaan met rouw en verlies. Deze opnames verwerkten we tot een podcastreeks - 'De Kunst van het Rouwen' - van drie afleveringen.



Onze podcasts kan je beluisteren op Spotify.

9.4. Publicaties

In 2024 brachten we 5 publicaties uit, die allemaal beschikbaar zijn via de Socius-site.

- Jaarverslag 2023 (207 downloads)
- Memorandum aan de Vlaamse Regering 2024-2029 (251 downloads)
- Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie? (399 downloads)
- De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk (322 downloads)
- Het civiel sociaal-cultureel werkveld – een landschapstekening (222 downloads)



9.5. Onze media in cijfers

Om de impact van onze digitale media nog beter te monitoren, maken we sinds januari 2023 gebruik van een dashboard waarmee we de resultaten van onze media op de voet volgen. Zo kunnen we snel evoluties in kaart brengen en bijsturen waar nodig.

Websites

socius.be	socius.be	allemaalpolitiek.be
Bezoeken	184.546	7.018
Bezoekers	160.498	6.182
Bezochte pagina's	625.173	13.347
Pagina's/bezoek	3,4	1,9

Alle communicatie en inschrijvingen voor onze Trefdag 2024 verliepen via de aparte site cultuurvoorwezijn.be. Die site was in 2024 goed voor 3.042 bezoekers, 3.529 bezoeken en 9.932 bezochte pagina's.

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	4571	1321	3250
E-zine	3166	878	2288
Burgerinitiatief	2155	572	1583
Communicatie	2284	644	1640
Digitaal	1899	554	1345
Diversiteit	2249	627	1622
Internationaal	1762	485	1277
Organisatiebeleid	2402	654	1748
Sociaal-cultureel werken	2796	884	1912
Vrijwillige inzet	2029	636	1393

Social media

Via LinkedIn bieden we professionele en praktijkgerichte informatie aan. De Facebook-pagina 'Sociaalcultureel' prikkelt met inspirerende verhalen over sociaal-culturele praktijken.



2.246 volgers



1.811 volgers



ons zakelijk plan en financieel beleid

1. Ons 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

1.1. Medewerkersbeleid

De leerarchitectuur die we ontwierpen en uitrolden, biedt een kader voor de leer- en ontwikkelkansen van medewerkers én voor Socius als lerende organisatie. In 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 in de teamvergaderingen.

Daarnaast zetten we in op specifieke vormingsmomenten. Zo trokken we op 21 mei op verkenning in Brussel om te kijken wat de invloed van de grootstedelijke context is voor civiel sociaal-cultureel actorschap (BRAL, Les Gazelles de Bruxelles, Buurtkeuken Nic-Nac en Globe Aroma).



1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. Infrastructuurbeleid

Door de verbouwingswerken van het Kaaitheater verhuisden we midden 2022 naar het Ellipsgebouw van de Vlaamse Gemeenschap. Door de sluiting van dat gebouw namen we midden maart 2024 onze intrek in het Herman Teirlinckgebouw van de Vlaamse Gemeenschap.

1.5. Communicatiebeleid

Ons 'Communicatieplan 2021-2025' omvat een beschrijving van onze doelgroepen, onze basisprincipes over 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.

1.6. Gegevens- en informatiemanagement

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

1.7. 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. In 2024 verlieten 4 personen het bestuur en mochten we 2 nieuwe leden verwelkomen.

1.8. Samenwerking met andere actoren

In 2024 werkten we met tal van actoren samen:

- Allemaal Politiek: partnerschap met Sociaal.Net, Hannah Arendt Instituut, EPALE, ella vzw en Oikos
- Basisvorming 'Communicatie voor socialprofitorganisaties': FARO, De Ambrassade en Kortom:
- Basisvorming 'Marketing voor socialprofitorganisaties': FARO, De Ambrassade en BAM:
- CommunicatieNetwerk: FARO en De Ambrassade
- Workshop 'Inclusief vrijwilligerswerk': Refu-Interim
- Vorming 'Een internationaal beleid uitbouwen in je organisatie': Europahuis Ryckvelde
- Webinar 'Leerecosystemen': Tweeperenboom
- Infosessie 'Decretale projectenregeling': OP/TIL en Departement CJM
- Infosessie 'Creative Europe': Creative Europe Desk Vlaanderen
- Infosessie 'Erasmus+': vzw EPOS
- ...

Als steunpunt werken we ook regelmatig samen met actoren uit het sociaal-cultureel werkveld. We doen dat in functie van de ontwikkeling van ondersteuningsmateriaal, ons vormingsaanbod of van het detecteren en ontsluiten van *tacit knowledge*.

Personeel

Samenstelling personeelsploeg dd. 1 januari 2024

Personeelslid	Functie
Fred Dhont	directeur
Debbie Bevers	coördinator
Max Frans	coördinator
Gie Van den Eeckhaut	coördinator
Silke Jaminé	stafmedewerker
Marc Jans	stafmedewerker
Staša Pavlović	stafmedewerker
Paco Sanogo	stafmedewerker
Zé Vandenhoeck	stafmedewerker
Nele Vanderhulst	stafmedewerker
Mieke Vasseur	stafmedewerker
Ingrid Matthijs	administratief medewerker
Veerle Verdoodt	administratief medewerker

In- en uitdiensttredingen in 2024

Paco Sanogo	Marthe Jans	Maya Retana
stafmedewerker	stafmedewerker	stafmedewerker
uit dienst	in dienst	in 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
2023: 14,00
2024: 12,80

VTE % effectieve inzetbaarheid naar functie en kernopdrachten dd. 1 januari 2024¹⁸

Directie en coördinatie taken	141,87%
Werking	519,28%
Communicatie	269,40%
Office management, administratie en logistiek	210,97%
Totaal	1.141,52%

Bestuursorgaan en Algemene Vergadering

Samenstelling Bestuursorgaan & Algemene Vergadering dd. 1 januari 2024.

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	
Erik Béatse	Pla(y)ces
Miryam Belkadi	Safe Space
Charlotte Brandsma	Crowdfunding
Luc De Droogh	HoGent
Stefaan Gunst	De Rand
Piero Pienna	Feniks
Annabelle Van Nieuwenhuysse	Cinemaximiliaan
Wim Van Roy	De Wakkere Burger
Algemene Vergadering	
Selamet Belkiran	Bindus
Els de Ceuster	Artesis Plantijn Hogeschool
Elke Plovie	UCLL

¹⁸ Inzetbaarheid na aftrek tijdskrediet, CAO en leeftijdsgedagen.

2. Financieel beleid

Samenvatting resultatenrekening 2024

	Uit	%	In	%
Subsidie Vlaamse Gemeenschap			1.552.000,00 €	84,80%
Werking	199.277,97 €	11,01%	100.889,56 €	5,51%
Strategische doelstelling 1	52.155,82 €		79.826,59 €	
Strategische doelstelling 2	63.668,16 €		17.070,00 €	
Strategische doelstelling 3	39.418,74 €		3.554,75 €	
Strategische doelstelling 4	44.035,25 €		438,22 €	
Communicatie	16.500,06 €	0,91%	20.503,98 €	1,12%
Personeel	1.471.237,94 €	81,29%	148.023,19 €	8,09%
Overhead	122.795,02 €	6,79%	8.753,73 €	0,48%
Totaal	1.809.810,99 €	100%	1.830.170,46 €	100%
Resultaat			20.359,47 €	



Over de foto's in dit jaarverslag

Levende Bibliotheek – Avansa Mechelen

Pagina 4

© Mieke Vasseur

In een Levende Bibliotheek vind je geen boeken of tijdschriften. Je ontmoet er mensen van vlees en bloed. Tijdens een kort gesprek maak je kennis met de persoon die tegenover jou zit. Het Levend Boek vertelt zijn verhaal. Over leven in armoede, psychische kwetsbaarheid, migratie, chronisch ziek zijn. Jij krijgt uiteraard ook de kans om vragen te stellen. Zo ontstaat er een boeiende verbinding tussen twee mensen.

Bronnen in Brussel – Allemaal Politiek, Socius

Pagina 6

© Max Frans

Onze videoreportage 'Bronnen in Brussel' toont op een prachtige manier waar sociaal-cultureel werk om draait. Alles begint bij de passie van één man (Hans Welens) die met zijn verhaal op zoek gaat naar partners en ruggensteun vindt bij een geëngageerde lokale ambtenaar. Vervolgens brengt de vzw Coördinatie Zenne het thema onder de aandacht van een breder publiek en zetten drie gedreven stedenbouwkundigen concrete acties op touw. Samen belichtten ze het belang van de waterbronnen en inspireren ze anderen om mee te doen. Het bewijst hoe betrokken burgers samen echte verandering in gang kunnen zetten.

Ontdek hoe sociaal-cultureel werk verbindt, kritisch durft te zijn en als laboratorium fungeert voor nieuwe ideeën: <https://socius.be/video/>

Digitaal Café – Avansa Waas-en-Dender en Avansa Vlaamse Ardennen-Dender

Pagina 10

© Mieke Vasseur

In het Digitaal Café leren deelnemers samen beter met de tablet, smartphone, iPad of iPhone werken. Eerst geeft de begeleider een korte demonstratie, daarna gaan ze in kleine groepjes aan de slag om een opdracht tot een goed einde te brengen. Ze kunnen natuurlijk altijd een beroep doen op elkaar, het internet en de begeleider.

De wereld op je bord – Avansa Waas-en-Dender

Pagina 15

© Mieke Vasseur

Enkele vrouwen van het Rode Kruisopvangcentrum Westakkers leerden de deelnemers een werelds gerecht maken. Nadien genoot iedereen van de verse falafels. Gezelligheid troef.

Vrouwenlente – Ella vzw

Pagina 16

© Mieke Vasseur

Op het ontmoetingsmoment 'Je suis politiek'. In GC De Rinck verzamelden verschillende groepen vrouwen om meer te weten komen over de verkiezingen en via gesprekstafels van gedachten te wisselen over thema's die hen aanbelangen: <https://allemaalpolitiek.be/we-moeten-elke-dag-onze-stem-laten-horen/>

We zwaaien collega Paco Sanogo uit

Pagina 25

© Mieke Vasseur

“Als een mens stapt, laat hij sporen na.”

Dat was zowat de laatste zin die onze collega Paco Sanogo ons stuurde voor hij het vliegtuig richting Ivoorkust opstapte om daar weer boer te worden.

Hij heeft Socius en België verlaten, maar laat hier sporen na: de diepe afdruk van een mens die iedereen raakte. Warm en competent. Met diepe verantwoordiging over onrechtvaardigheid én het Belgisch weer. Het missen is nu al begonnen. Dank dus aan Paco. Vele malen dank...

Goestingdag – Welzijnsschakels

Pagina 37

© Mieke Vasseur

In mei barstte de Goestingdag van Welzijnsschakels los, een bedankdag voor alle vrijwilligers uit de Welzijnsschakelsfamilie. Het was een warme en inspirerende dag vol workshops, uitwisseling en vorming.

Trefdag sociaal-cultureel werk ‘Cultuur voor welzijn’ – Socius

Pagina 44

© Mieke Vasseur

Polarisatie en verbinding: een uitdaging voor Avansa? – Avansa

Pagina 49, 79

© Mieke Vasseur

We ervaren steeds meer polarisatie in het publieke debat, op sociale media, in de samenleving ... Aan de andere kant lijkt verbinding steeds minder evident in de samenleving. Hoe kan het middenveld, en Avansa in het bijzonder, daarop inspelen? Daarover hebben de Avansa-teams heel wat expertise opgebouwd.

Op de Avansa-medewerkersdag in juni in Antwerpen kwamen ze samen om uit te wisselen en nieuwe ideeën op te doen. En ze vierden hun 20ste verjaardag met de powerband De Jartellen met een glas in de hand.

Socius-Vorming ‘Goede foto’s maken met je smartphone’

Pagina 67

© deelnemers

In de vorming ‘Goede foto’s maken met je smartphone’ leerden de deelnemers betere foto(s) maken met hun smartphone. Beelden zijn immers onmisbaar in onze communicatie. Met een smartphone maak je ze snel, maar hoe zorg je ervoor dat ze technisch goed zijn en dat ze in het verhaal van je organisatie passen. De deelnemers gingen ook op pad om beelden te maken.

Babbelonië – Avansa Waas-en-Dender

Pagina 72

© Mieke Vasseur

Een keer per week komen Nederlandstaligen en anderstaligen samen. Ze praten in groepjes over alledaagse dingen: kinderen en ouderen, feesten, ziekte en gezondheid, werk ... Of ze koken samen, maken een wandeling, nemen deel aan een buurtfeest, bezoeken een museum ... Een vast programma is er niet. Ze bespreken samen wat we doen. Babbelonië is gratis. Deelnemers moeten zich niet inschrijven.



so
CIUS.