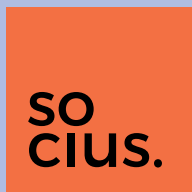


jaarverslag

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

2021



JAARVERSLAG 2021

is een uitgave van:

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

T 02 215 27 08

E welkom@socius.be

W socius.be

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

📘 facebook.com/sociaalcultureel

🌐 linkedin.com/company/socius-vzw/

Redactie: Max Frans en Mieke Vasseur

Vormgeving: De Poedelfabriek

Brussel, mei 2022

D/2022/4393/1

2021 was het eerste jaar in de beleidsperiode 2021-2025. Een beleidsperiode die we met de nodige ambitie aanvatten en die zich op verschillende vlakken als nieuw aandient.

Socius staat borg voor een ondersteuning die nauw aansluit bij de noden en behoeften uit de sector. Dat vertaalt zich in een volledig vernieuwd doelenkader en 10-puntenprogramma. Daarnaast is er ook onze doelgroepuitbreiding: we richten ons niet langer enkel tot de erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties, maar ook breder tot alle professionals en organisaties in het civiel sociaal-cultureel werk.

Die vernieuwing en uitbreiding daagt ons uit. Maar prikkelt ons ook. Geeft goesting.

Met dit jaarverslag rapporteren we over de manier waarop we in 2021 onze vier decretale kernopdrachten invulden: praktijkondersteuning, praktijkontwikkeling, beeldvorming & promotie en de platformtaak.

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

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

Dit jaarverslag is een concrete vertaling van de plannen en ambities uit ons beleidsplan en van de manier waarop we die realiseren. Socius staat de komende beleidsperiode voor een uitdagende opdracht. Een uitdaging waar we als team graag onze schouders zetten. De manier waarop we de eerste etappe hebben afgelegd, geeft alvast de nodige energie om de komende jaren op de ingeslagen weg verder te gaan.

Fred Dhont
Directeur Socius



Inleiding	7
2021 in cijfers	11
Onze werking	17
1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers	17
2. Ondersteuningsaanbod verdere professionalisering	21
3. Ondersteuningsaanbod in cijfers	23
4. Uitgelicht: 6 initiatieven in de kijker	26
5. Vraaggestuurde werking	40
6. Evenementen	45
7. Ontwikkeltrajecten	48
8. Onderzoek	54
9. Beeldvorming	57
10. Kennisknooppunt	58
11. Digitaal platform	73
Ons zakelijk plan en financieel beleid	79
1. Zakelijk plan	79
2. Financieel beleid	86



1. Onze missie

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

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

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

We oriënteren onze werking op de vragen en behoeften van onze stakeholders en nemen tegelijkertijd de rol op van inspirator en vernieuwer.

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

Als erkend, autonoom en pluralistisch steunpunt voor sociaal-cultureel werk zijn we partner van het werkveld en van de Vlaamse overheid.

2. Ons 10-puntenprogramma voor 2021-2025

Als steunpunt voor sociaal-cultureel werk concretiseren we onze werking in een beleidsplan dat vijf 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 ondersteuningsinitiatieven. 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 kiezen 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:

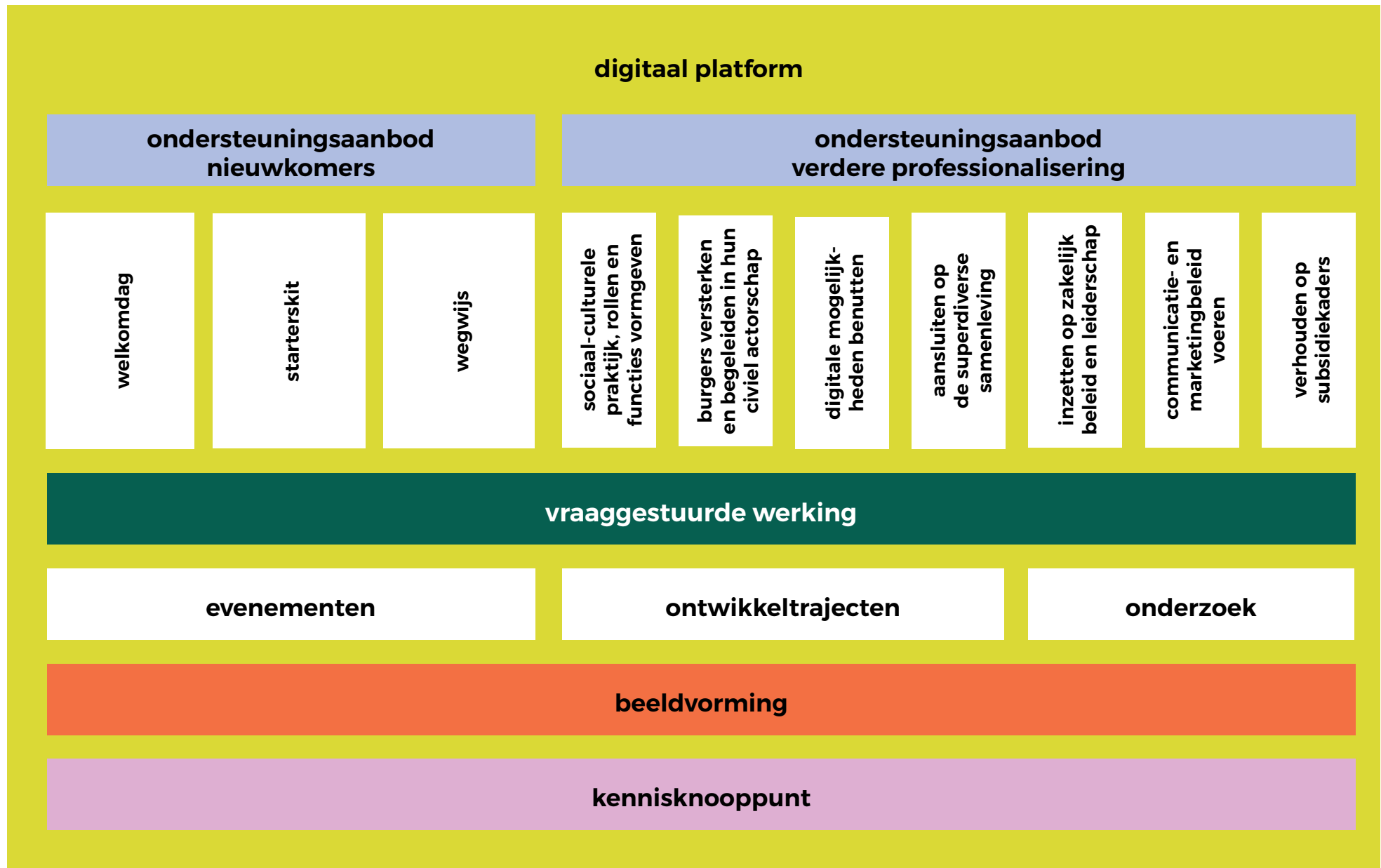
- Vlaamse Gemeenschap: Vlaamse Regering, commissie Cultuur, Departement CJM ...
- lokale overheden: ambtenaren of mandatarissen relevant voor het civiel sociaal-cultureel werk ...
- belangenbehartigers
- opleidingsverstrekkers relevant voor het sociaal-cultureel werk
- kennisinstituten en onderzoekscentra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

4. Onze werking

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 zullen we stapsgewijs elk domein van onze werking onder de loep nemen.





2021 in cijfers

1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

Activiteiten ondersteuningsaanbod

Soort ↓	Aantal ↓	Totale duurtijd ↓
online	46	260u45
offline	11	102u00
blended	4	56u30
totaal	61	419u15

Deelnemers ondersteuningsaanbod

Totaal aantal deelnemers ↓	Totaal aantal unieke deelnemers ↓
1.218	972

Bereikte organisaties ondersteuningsaanbod

Totaal bereikte organisaties ↓	Organisaties primaire doelgroep ⁽²⁾ ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
409	132	277

Tevredenheid deelnemers ondersteuningsaanbod

Gemiddeld tevredenheidscijfer ↓	Net promotor score ↓
80%	26 ⁽³⁾

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

Aanvragen vraaggestuurde werking

Ontvangen vragen ↓	Goedgekeurde vragen ↓	Gerealiseerde dienstverleningen ↓
68	44	36

Deelnemers vraaggestuurde werking

Totaal aantal deelnemers ↓
116

Bereikte organisaties vraaggestuurde werking

Totaal bereikte organisaties ↓	Organisaties primaire doelgroep ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
35	25	10

Bereikte organisaties erkend civiel sociaal-cultureel werk

Bereikte erkende organisaties ondersteuningsaanbod ↓	Bereikte erkende organisaties vraaggestuurde werking ↓	Totaal bereikte organisaties ↓
116	20	118 ofwel 90%

3. Trajecten en onderzoek

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

4. Beeldvorming en promotie

4 publicaties ↓			
Socius-magazine 2021	Sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona	Burgerinitiatieven en de ondersteuning ervan – een veldverkenning	Voortgangsrapport 2020

Via onze media en vormingsaanbod ontsloten we 58 praktijken en initiatieven (29 erkende, 29 niet-erkende).

socius.be ↓			coronagids.be ↓		
bezoeken	bezoekers	bezochte pagina's	bezoeken	bezoekers	bezochte pagina's
192.884	119.987	714.895	17.518	11.830	19.947

5. Kennisknooppunt

We participeerden aan 170 overlegmomenten met 49 verschillende actoren. Het overgrote deel (60 %) daarvan gaat naar overleg met beleidsactoren.





onze werking

17

ONZE WERKING

1. Ondersteuningsaanbod nieuwkomers

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

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

Onze activiteiten in 2021

- Kennismakingsdag voor nieuwe medewerkers
- Basisvorming 'Sociaal-cultureel werker'
- Basisvorming 'Lokale vrijwilligersgroepen missiegedreven begeleiden'

2. Ondersteuningsaanbod verdere professionalisering

2.1 Sociaal-culturele praktijk, rollen en functies vormgeven

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

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

Onze activiteiten in 2021

- Training 'Je sociaal-culturele praktijk vormgeven vanuit de functies'
- Webinar 'PRO2030, sociaal-cultureel werkers vandaag en morgen'
- Infosessie 'PRO2030 voor sociaal-cultureel werkers'
- Infosessie 'PRO2030 voor coördinatoren uit sociaal-culturele organisaties'



2.2. Burgers versterken en begeleiden in hun civiel actorschap

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

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

Onze activiteiten in 2021:

- Webinar 'Het belang van civiel actorschap in een democratie'
- Intervisie 'Omkaderen van vrijwillige inzet'
- Vorming 'Motivatatie en missie matchen in je vrijwilligersbeleid'
- Vorming 'Vrijwilligers op maat ondersteunen'
- Leertraject 'Werken aan toegangspoorten tot vrijwillige inzet'
- Training 'Werkvormen die de relaties in vrijwilligersgroepen verbeteren'
- Workshop 'Nieuwe verenigingspraktijken'
- Terugkommoment 'Nieuwe vormen van verenigingen'

2.3. Aansluiten op de superdiverse samenleving

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

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

Onze activiteiten in 2021:

- Leertraject 'Interculturaliteit'
- Vorming 'Polarisering in mijn groep'
- Collegagroep 'Je organisatie kantelen naar interculturaliteit'

2.4. Digitale mogelijkheden benutten

Sociale media, de cloud, artificiële intelligentie ... we leven in een tijd waarin digitale transformaties elkaar steeds sneller opvolgen. Een ontwikkeling die voor sommigen overweldigend is, maar tegelijk veel kansen met zich meebrengt. Het is een uitdaging voor organisaties en werkers om de steeds toenemende digitale en technologische middelen zinvol in te zetten voor hun sociaal-culturele praktijken en voor de organisatie van hun werking.

Digitale transformatie is niet enkel een kwestie van technologie. Het houdt een belangrijke cultuuromslag in, een evolutie van een cultuur die vraagt “Hoe kan ik digitale elementen aan mijn werking toevoegen?” naar een die van bij het begin kijkt naar mogelijke digitale oplossingen voor het probleem dat zich in een situatie stelt.

Onze activiteiten in 2021:

- Webinar ‘Online kennisoverdracht’
- Kennisuitwisseling ‘Online leren met mensen in armoede’
- Kennisuitwisseling ‘Online leren met mensen met een verstandelijke handicap’
- Kennisuitwisseling ‘Online leren met anderstalige mensen’
- Kennisuitwisseling ‘Online leren met senioren met een lage digitale geletterdheid’
- Vorming ‘Online cocreatie: interactief aan de slag met leervragen en ideeën’
- Vorming ‘Interactief online leren’ (driemaal)

2.5. Inzetten op zakelijk beleid en leiderschap

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

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

Onze activiteiten in 2021:

- Vorming ‘Teamvorming en de rol van de leidinggevende’ (tweemaal)
- Vorming ‘Coachend leidinggeven’
- Vorming ‘Omgaan met weerstand en conflict’
- Vorming ‘Je organisatie meenemen in verandering’
- Vorming ‘Mentaal welbevinden van je team’
- Vorming ‘Je sociaal-culturele werking ontwerpen, opvolgen en verantwoorden’
- Vorming ‘Kwaliteitsbeleid in het sociaal-cultureel volwassenenwerk’
- Vorming ‘Introductie in EFQM 2020’
- Basisvorming ‘Stakeholdersmanagement’
- Lerend netwerk instromers ‘Je organisatie vormgeven’
- Vorming ‘Goed bestuur voor bestuurders’
- Vorming ‘Goed bestuur voor leidinggevendenden’
- Infosessie ‘Kennismaking met de bestuurscode cultuur’
- Vorming ‘Lobbywerk’
- Vorming ‘Onderhandelen’
- Vorming ‘Succesvol samenwerken tussen organisaties: hoe pak ik het aan?’

2.6. Communicatie- en marketingbeleid voeren

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

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

Onze activiteiten in 2021

- Basisvorming 'Communicatie voor socialprofitorganisaties'
- Communicatieatelier 'Hoe draagvlak voor je communicatie creëren?'
- Communicatieatelier 'Creatieve concepten bedenken voor sociale media'
- Communicatieatelier 'Genderinclusief en -neutraal communiceren'
- Communicatieatelier 'Werk maken van je communicatieplan' (tweemaal)
- Terugkommoment 'Werk maken van je communicatieplan'
- Communicatieatelier 'Livestreaming'
- Vorming 'Functies en rollen voor communicatiemedewerkers'
- Infosessie 'Aan de slag met de UiT Databank' (tweemaal)

2.7. Verhouden op subsidiekaders

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

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

Onze activiteiten in 2021

- Infosessie 'Projectregeling 2021'
- Webinar 'Decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk voor beginners'

3. Ondersteuningsaanbod in cijfers

Activiteiten ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

Soort ↓	Aantal ↓	Totale duurtijd ↓	Gem. duurtijd ↓
Online	46	260u45	5u40
Offline	11	102u00	9u16
Blended	4	56u30	14u07
Totaal	61	419u15	6u52

Deelnemers ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

Totaal aantal deelnemers ↓	Totaal aantal deelnemers primaire doelgroep ⁽⁴⁾ ↓	Totaal aantal deelnemers secundaire doelgroep ↓
1.218	701 (58%)	517 (42%)

Deelnemers primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk: 675 (96%)
 Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk: 26 (4%)

Erkende organisaties landelijke werking: 540 (80%)
 Erkende organisaties regionale werking: 135 (20%)

Erkende organisaties instromers: 60 (9%)
 Erkende organisaties niet-instromers: 615 (91%)

Deelnemers secundaire doelgroep

Publiek sociaal-cultureel werk	47
Overheden en politiek	67
Bovenbouw CJM	28
Cultuur, jeugd en media	104
Onderwijs en vorming	51
Werk en sociale economie	22
Welzijn, volksgezondheid en gezin	45
Omgeving en mobiliteit	11
Onderzoek en consultancy	7
Toerisme en recreatie	3
Gelijke kansen, integratie en inburgering	21
Mondiaal	16
Lobbygroepen	13
Andere	82

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

Unieke deelnemers ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

Totaal aantal unieke deelnemers ↓	Totaal aantal unieke deelnemers primaire doelgroep ↓	Totaal aantal unieke deelnemers secundaire doelgroep ↓
972	492 (51%)	480 (49%)

Unieke deelnemers primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	471 (96%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	21 (4%)
Erkende organisaties landelijke werking:	382 (81%)
Erkende organisaties regionale werking:	89 (19%)
Erkende organisaties instromers:	42 (9%)
Erkende organisaties niet-instromers:	429 (91%)

Unieke deelnemers erkende organisaties naar beroepscategorie

Directeur/coördinator	91
Zakelijk verantwoordelijke	13
Sociaal-cultureel werker	292
Communicatie/ICT-medewerker	60
Administratief / logistiek medewerker	15

Bereikte organisaties ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

Totaal bereikte organisaties ↓	Totaal bereikte organisaties primaire doelgroep ↓	Totaal bereikte organisaties secundaire doelgroep ↓
409	132 (32%)	277 (68%)

We bereikten 116 van de 131 erkende organisaties, ofwel 89%.

Organisaties primaire doelgroep

Erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	116 (88%)
Niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk:	16 (12%)
Erkende organisaties landelijke werking:	103 (89%)
Erkende organisaties regionale werking:	13 (11%)
Erkende organisaties instromers:	14 (12%)
Erkende organisaties niet-instromers:	102 (88%)

Organisaties secundaire doelgroep

Publiek sociaal-cultureel werk	31
Overheden en politiek	42
Bovenbouw CJM	8
Cultuur, jeugd en media	79
Onderwijs en vorming	9
Werk en sociale economie	9
Welzijn, volksgezondheid en gezin	33
Omgeving en mobiliteit	8
Onderzoek en consultancy	3
Toerisme en recreatie	3
Gelijke kansen, integratie en inburgering	12
Mondiaal	9
Lobbygroepen	7
Andere	24

Tevredenheid ondersteuningsaanbod nieuwkomers en verdere professionalisering

Deelnemers aan ons vormingsaanbod kenden een gemiddeld tevredenheidscijfer van 80% toe aan onze activiteiten.

De net promotor score (NPS) over al onze activiteiten heen bedroeg 26.



4. Zes initiatieven in de kijker

BASISVORMING 'SOCIAAL-CULTUREEL WERKER'

Elk jaar starten er tientallen nieuwe medewerkers in de sector van het sociaal-cultureel werk. Mensen die pas de school verlaten. Mensen die in andere sectoren aan het werk waren en een nieuwe uitdaging zoeken. Mensen die met veel engagement maar zonder agogische vooropleiding aan de job starten. Lang niet iedereen is dus even vertrouwd met de eigenheid van deze sector. En zeker niet met de typische manieren van handelen en denken als sociaal-cultureel werker. Voor deze mensen is er de basisvorming 'Sociaal-cultureel werker'.

Gemeenschappelijke grond

De concrete praktijken waar nieuwe medewerkers aan bijdragen zijn net zo divers als de organisaties in de sector zelf. Ze ontwikkelen een campagne om iets te veranderen in de samenleving. Een andere keer ondersteunen ze burgerinitiatieven. Of misschien organiseren ze een activiteit om mensen samen te brengen en te verenigen. Of ze creëren rijke leercontexten om mensen sterker en vaardiger te maken. Ze voeden de reflectie over cultuur of laten mensen cultuur smaken of maken.

Sociaal-cultureel werkers zijn ondernemend in de meest diverse contexten en in antwoord op de meest uiteenlopende uitdagingen. Maar hoewel hun job veel verschillende uitzichten kan hebben, zit er onder de oppervlakte een

gemeenschappelijk kader. Sociaal-cultureel handelen kent zijn eigen wetmatigheden en vraagt een specifieke expertise. In wezen zijn sociaal-cultureel werkers democratische professionals die aan de slag gaan met mensen om ze met elkaar te verbinden. Om samen te verbeelden hoe de wereld er beter kan uitzien. Om ze te ondersteunen en te versterken en zo bij te dragen aan veranderingen die nodig zijn om die betere wereld te realiseren. Dat is hun gemeenschappelijke grond.

Werken vanuit het beroepskader

De cursus brengt instromers uit heel diverse contexten samen om hun eigen werk te verbinden met dat gemeenschappelijk kader. De basis hiervoor vinden we in het beroepskader zoals we dat hebben ontwikkeld in Pro2030. Met die bril kijken deelnemers naar hun eigen praktijken. Ze ontdekken hoe hun dagelijks werk past binnen dat bredere verhaal en ondervinden door uitwisseling hoe het werk van anderen verschillend en toch gelijkend kan zijn. Zo kunnen ze hun werk plaatsen binnen hun decretale opdracht als 'civiele actor'. Een opdracht die bijdraagt aan een meer duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving. Ze denken na over hun competenties en hoe ze die verder kunnen ontwikkelen. En ten slotte zetten ze de eerste stappen in het ontwikkelen van een professioneel netwerk dat verder reikt dan de eigen organisatie.

Concreet verloop

De driedaagse basisvorming vond plaats in het najaar. Zestien sociaal-cultureel werkers uit dertien verschillende organisaties

namen deel. De coronapandemie dwong ons in de loop van het traject te schuiven met enkele data en de laatste sessie hebben we moeten omdenken naar een online bijeenkomst. Het parcours verliep dus iets hobbeliger dan gepland.

De eerste dag vertrokken we vanuit de agenda's van de deelnemers. We zochten de eerstvolgende activiteit in hun planning die volgens hen tot de kern van hun werk behoort, waarvoor ze dit werk echt doen. Die activiteit vormde het uitgangspunt voor oefeningen en uitwisselingen waarin we de onderliggende gemeenschappelijke grond samen op taal en begrip brachten. Hoe plaats je de activiteit in de driehoek verbinden-versterken-verbeelden? Welke competenties zet je als werker in om de activiteit goed te laten verlopen? Wat is de plaats van de deelnemers en vrijwilligers in de activiteit? Hoe past ze binnen de rollen en de functies die de organisatie opneemt? Op welke manier draagt de activiteit bij tot het realiseren van de strategische doelen van de organisatie? ... Afwisselen tussen inzichten en denkkaders en het toepassen op de eigen praktijk en die van de andere deelnemers: dat was de manier van werken en leren.

Op dag twee dompelden we onszelf onder in een praktijk van FMDO (Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties): 'Twee huizen, één gids'. Tatyana, een Oekraïense vrijwilligster, leidde ons als interculturele gids rond in Brussel. De focus lag niet op de klassieke geschiedenis van de stad, maar op hoe zij de stad beleeft. Ze liet ons de buurten zien die voor haar belangrijk zijn, terwijl ze tegelijk ook vertelde over haar herkomstland en haar migratiegeschiedenis. Die gemeenschappelijke ervaring was het uitgangspunt voor een grondige reflectie over het handelen van sociaal-cultureel werkers en het werken met vrijwilligers.

Tijdens de laatste online bijeenkomst plaatsten we het heel concrete sociaal-culturele handelen van werkers en hun eigen praktijken opnieuw in een breedbeeld: het netwerk van de organisatie, het maatschappelijk middenveld en onze rol in een democratische samenleving.

Frank Schaffels (ADR-Vlaanderen)

"Ik kom uit het bankwezen, heb een paar jaar HRM gedaan en ging in 2017 als freelance NT2 trainer aan de slag. Tijdens deze cursus werd ik geconfronteerd met een andere werkelijkheid. Alles was anders: de omkadering, het discours, de collega's, de visies en het discussiekader. Ik heb op de cursus een andere manier van denken opgestoken die van toepassing is op het werkveld. Eerdere professionele denkcategorieën moest ik leren loslaten. Het was ook fijn om cursus te volgen met mensen die qua leeftijd mijn kinderen kunnen zijn. Ik heb ervaren dat er drive is in de sector, die door de buitenwereld soft wordt genoemd. En dat inzet en met kennis handelen een gedeelde ambitie kan zijn. Kortom, wat ons drijft is 'het goede willen doen voor je doelgroep' én jezelf in vraag blijven stellen. En nog iets wat me erg is bijgebleven: het is niet erg iets niet te weten. Integendeel: dat kan een motor zijn voor je werk. Want in een veranderende samenleving moet elke vraagstelling steeds anders benaderd worden. De verwachtingen vooraf waren wat gespannen. Ik had geen concreet idee waar dit over zou gaan. Maar de ervaring heeft mijn verwachting in ieder geval overstegen."

uitgelicht

WORKSHOP 'NIEUWE VERENIGINGSPRAKTIJKEN'

Vrijwillige inzet en verenigen zijn volop in evolutie. Mensen willen zich niet per se minder inzetten, maar anders. Meer afgebakend, soms eenmalig. En ook meer gericht op persoonlijke ontplooiing.

Hoe ga je als sociaal-cultureel werker toekomstgericht om met die vaststellingen? Hoe treed je buiten je vertrouwde referentiekaders en vernieuw je fundamenteel? Hoe ontwerp je voor jouw organisatie een vernieuwende praktijk die mensen verenigt? Niet als doel, maar als middel om jouw organisatie missie waar te maken.

Pionieren op een scharniermoment

Na een intakegesprek startten zes sociaal-cultureel werkers aan een reeks van drie workshopdagen en één terugkommoment. Iedere deelnemer bracht een embryonaal idee mee voor een vernieuwende verenigingspraktijk.

De ideeën die de deelnemers op tafel legden, waren zeer divers. Hoe stimuleer ik bewoners om mee te bouwen aan een meer zorgzame buurt los van onze bestaande afdelingswerking? Hoe kan ik vrijwilligers op een cocreatieve manier bij events betrekken in plaats van hen in te schakelen in het bestaande programma? Hoe creëer je in een wijk een duurzame community op een plek waar een kunstenfestival plaatsvindt? Hoe bouw je samen met partnerorganisaties aan

een meer empathische stad? Hoe laat ik een transitwijk weer bruisen vanuit de passie van de inwoners?

De eerste dag stond in het teken van verbeelden en verbreden. Via brainstorming, pitching en mindmapping verzamelden de deelnemers materiaal om hun idee voor een verenigingspraktijk uit te werken. Op de tweede dag stelden ze hun uitgewerkte concept voor aan de groep. Via de input die ze kregen, verdiepten en verscherpten ze hun verenigingspraktijk. Tijdens de derde dag werkten ze aan plannen van handeling en aanpak via prototyping, netwerkmapping, tijdslijnen ... Twee maanden na de laatste bijeenkomst volgde er een terugkommoment om successen te vieren en over obstakels uit te wisselen.

De deelnemers benoemden in hun feedback verschillende succeselementen van de aanpak:

Andere invalshoeken: het is niet evident om los te komen van je eigen organisatiecultuur en gewoontes. Samen zoeken met collega's uit andere organisaties helpt om een idee voor een verenigingspraktijk scherper en bruikbaar te maken. Collega's houden elkaar een kritisch-positieve spiegel voor.

Openheid en structuur: een innovatieve verenigingspraktijk uitwerken vereist een goede balans tussen openheid en structuur. De workshop is een soort van labo waar je alle kanten van een idee kan verkennen en waar je zinvolle experimenten kan bedenken. Maar dat experimenteren en verkennen wordt wel doelgericht aangepakt. Er is structuur.

Werken aan een concrete outcome: alle deelnemers krijgen tijd en ruimte van hun organisatie om hun idee uit te werken. Vanuit een fundamentele nieuwsgierigheid en openheid werken ze aan hun verenigingspraktijken. Tussen de sessies in sleutelden ze verder aan hun praktijk. Hun werk gaat verder...

Dirk Dekempe (Humanistisch Verbond)

“Ik vond het een onvoorstelbaar verrijkende ervaring om op die manier met onze eigen projecten en projectjes aan de slag te gaan. Het vertrouwen door de kleinschaligheid, de waardevolle feedback door collega’s-experten, de toegepaste methodieken die ook wel af en toe speels waren ..., ik heb er echt veel aan gehad. Ik heb meer gekregen dan ik verwacht had. Samengevat, ik heb er goesting aan overgehouden om nog heel lang in deze sector actief te blijven (en goesting om dergelijke opleidingen/workshops te blijven volgen).”

uitgelicht

LEERTRAJECT 'INTERCULTURALITEIT'

In 2021 ondersteunden we organisaties in hun positie in een superdiverse samenleving vanuit twee sporen. Enerzijds loopt er een traject voor coördinatoren dat handvatten aanreikt om op beleidsniveau een organisatie te kantelen naar interculturaliteit. Anderzijds richt Socius zich met het leertraject 'Interculturaliteit' op praktijkmedewerkers die dagelijks aan de slag gaan met interculturele ontmoetingen en praktijken.

Voor dit laatste traject vertrok een kleine groep van vier deelnemers vanuit hun eigen praktijkervaring. In een individueel videogesprek bereidden zij het traject voor. Ze gingen op zoek naar een situatie waarin interculturaliteit in hun praktijk een rol speelde. Met begeleiding startten ze de analyse van die situatie op drie niveaus: die van individuele contacten (micro), de rol die hun organisatie speelde in de situatie (meso) en het maatschappelijke debat dat in die situatie doorklinkt (macro).

Die grondige voorbereiding zorgde ervoor dat de uitwisseling bij de eerste online bijeenkomst snel van start ging. Doordat de deelnemers een perspectief op hun situatie deelden, ontstond er veel betrokkenheid. Van hieruit groeide ook een gedeelde verantwoordelijkheid om tot leervragen te komen die de rest van het traject bepaalden. Bij de uiteindelijke selectie van de leervragen kwam veel erkenning naar boven, maar het was ook duidelijk dat het veel werk ging vragen om de brede en soms abstracte vragen te blijven vertalen naar de eigen context.

Ter voorbereiding van de tweede online bijeenkomst kregen de deelnemers een tekst en filmpje die aanzetten tot een denkoefening over de betrokkenheid van vrijwilligers, deelnemers en collega's op het thema interculturaliteit in hun organisatie. Alle deelnemers maakten de voorbereiding, maar de toepassingsvragen bleken moeilijk om alleen op te nemen. Ook tijdens de bijeenkomst vroeg dat veel denkwerk. Het is duidelijk niet evident bepaalde kapstokken die niet direct toepasbaar zijn - betrokkenheidscircles - te vertalen naar de eigen praktijk. Bovendien zorgden de online uitwisseling en de samenstelling van de groep met enkele praktijkwerkers die nieuw zijn in hun functie ervoor dat het gesprek hier vaak stokte.

Een deelnemer geeft dat zelf aan in een evaluatie:

"Soms vond ik het ook jammer dat we een interessant onderwerp aan het bespreken waren en dat er dan niet echt verder werd op ingegaan. Daarin zou de begeleiding wel iets meer kunnen modereren, door de participanten meer vragen te stellen en zo te betrekken. We hadden misschien niet het meest 'mondige' groepje."

Alle deelnemers gaven aan dat de oefeningen hen aan het denken zetten. In een volgende voorbereiding vroegen we heel expliciet aan de deelnemers om verbinding te zoeken met hun team: waar kan interculturaliteit hun projecten versterken? Die denkoefening vertrok meer vanuit de eigen praktijk en deed het gesprek meteen meer resoneren. In de laatste bijeenkomst gingen de deelnemers op straat op zoek naar beelden van interculturele communicatie. Het blijkt

dat zij handvatten rond communicatie over interculturaliteit en polarisering erg waarderen en meenemen uit dit traject. Elementen die ook in de vorming 'Omgaan met polarisering in mijn groep' terugkeren.

Tijdens de bijeenkomsten van het traject ontstaan er over het algemeen mooie ideeën zoals het opzetten van een werkgroep rond interculturaliteit of het betrekken van vrijwilligers bij denkoefeningen rond een diversiteitsbeleid. In de laatste sessie staan deelnemers meer uitgebreid stil bij concrete acties die uit het traject ontstaan. Hier lopen zij bijna allemaal vast op organisatie-eigen drempels zoals wissels in het team, een volle agenda of weinig beleidsruimte voor initiatieven rond interculturaliteit.

Dat klinkt ook door in de evaluaties:

"Ik heb een heel goed gevoel bij de opleiding en ook bij de kwaliteit van de lesgeefster, maar als ik nadenk over wat ik echt concreet meeneem, is dat een beetje moeilijker. Misschien komt dat een beetje omdat het thema zo breed is? Misschien zijn er ook geen pasklare, concrete handvaten en is iedere situatie anders... lets om over te reflecteren."

Dat duidt zeker op de noodzaak van het andere spoor dat Socius trekt en dat meer inzet op beleidsruimte bij coördinatoren voor interculturele veranderingen in de organisatie. Een structurele inbedding en waardering van geïnspireerde praktijkwerkers is immers noodzakelijk.





uitgelicht

WEBINAR 'ONLINE KENNISOVERDACHT'

Het bredere verhaal

In de vorige beleidsperiode zette Socius al expliciet in op het verkennen van de mogelijkheden om online leercontexten op te zetten, maar door de coronapandemie kwamen die plannen in een stroomversnelling terecht. In oktober 2020 organiseerden we een druk bezocht webinar waarin we een algemeen kader voorstelden voor de ontwikkeling van een didactiek van het online leren. Op de slotvraag naar verdere noden en behoeften ontvingen we een rijke oogst aan suggesties, die onze agenda voor 2021 kleurden.

We volgden vier sporen. Samen met ervaringsdeskundigen bespraken we de mogelijkheden van het online werken met enkele kansengroepen. Dat leidde tot een serie blogs met tips voor het werken met digitaal laaggeletterde senioren, anderstalige mensen, mensen met een verstandelijke handicap en mensen die in armoede leven. Drie keer konden deelnemers kennismaken met interactieve online werkvormen. En tijdens de vorming 'Online cocreatie: interactief aan de slag met leervragen en ideeën' verkenden we met de deelnemers de mogelijkheden om online samen te creëren, te brainstormen of een sterke intervisie op te zetten. Maar het webinar 'online kennisoverdracht' vond op 12 februari als eerste in de rij plaats. Hier lag de focus op een didactische aanpak gericht op het online aanreiken en actief verwerken van kennis en inzichten.

De kern van het verhaal

Centraal in het webinar stond het idee van 'slim ontwerpen'. We vertrokken daarbij vanuit drie vragen:

- **Wat zijn de leerdoelen die je vooropstelt?**

Uiteraard is er de inhoud die je wil overbrengen. Maar om slimme keuzes te kunnen maken bij je ontwerp, moet je ook nadenken over de leerprocessen die je op elk moment wil stimuleren. Daarbij kunnen vier verhoudingen met kennis en inzichten de leidraad vormen. Je kan je richten op 'begrijpen': door je redenering of samenhang duidelijk te maken, stappen te visualiseren, oorzaak en gevolg te verbinden... 'Onthouden' is een tweede oriëntatie: je ondersteunt door herhaling, ezelsbruggetjes, door te toetsen of te visualiseren. Je kan 'toepassen' stimuleren door te werken met een casus, door eigen voorbeelden aan te reiken of door toetsing via polls in te bouwen. 'Kritisch denken' maak je mogelijk door vragen te stellen, uit te dagen om als kijker zelf aan te vullen of toe te voegen en alternatieven te formuleren.

- **Welke didactische keuzes maak je best?**

De aandacht van deelnemers gaande houden, vormt in online kennisoverdracht een grotere uitdaging dan in een live context. Onze natuurlijke aandachtsbogen liggen online immers veel korter. Online is vermoeiender. Eigenlijk moeten we minimaal om de vijf minuten iets anders doen om aandachtig te kunnen blijven. Bovendien

is er online heel wat concurrentie om tegen op te boksen. Er is minder samenhangsgevoel en dus minder sociale controle. De omgeving is open voor storing: huisgenoten, gsm, binnenkomende mails ... De techniek doet niet altijd wat wordt verwacht: haperende wifi, onvindbare knoppen ... Daarom moet je je deelnemers afwisseling bieden en op regelmatige tijdstippen interactie inbouwen. Bovendien is het nodig om theoretische inzichten en kaders af te wisselen met verhalen en beelden. Mensen zijn geïnteresseerd in concrete verhalen en toepassingen.

• Hoe kom je tot een werkbaar scenario?

Ervaring leert dat het nauwkeurig uitwerken van een scenario en bijhorende 'regie-aanwijzingen' de kwaliteit van webinars en screencasts aanzienlijk verbetert. Dat betekent het opbreken van het leerproces in scènes en blokjes – met voor elk onderdeel een overwogen balans tussen inhoud, gewenst leerproces, methodische keuzes, visuele ondersteuning en gepaste instructies voor de techniek en jezelf als begeleider.

Grote betrokkenheid

Het publiek was behoorlijk divers. Van de 108 deelnemers was ongeveer de helft afkomstig uit een erkende sociaal-culturele organisatie. De betrokkenheid van de deelnemers was groot. Zowat iedereen zat de volledig rit van anderhalf uur uit, 92,5% postte een bericht in de chat en 99,1% reageerde in een poll of quiz. Aan het slot leverde de een beknopte evaluatieve volgende resultaat op:

Welke uitspraak sluit het meeste aan bij jouw ervaring?

Dit webinar heeft me een goed inzicht gegeven in hoe ik zelf een webinar kan voorbereiden en begeleiden

61%

Dit webinar heeft me meer vertrouwen gegeven om zelf een webinar te geven.

24%

Dit webinar helpt me niet echt op weg.

9%

Dit webinar reikt me heel concrete handvatten aan om zelf een webinar te geven.

54%

Dit webinar maakt me eerder bang om er zelf aan te beginnen: zoveel waar je moet of kan over nadenken!

5 %

Mieke Vanoppen (Avansa Limburg)

"Ik was op zoek naar concrete handvatten om zelf een goeie webinar in elkaar te steken. Vóór corona had ik nog geen ervaring met online aanbod, en had ik vooral het gevoel dat het helemaal iets anders was dan live met een groep aan de slag gaan. Dat gevoel bleek enerzijds te kloppen, maar anderzijds ook niet. Het blijft erom draaien dat je in interactie gaat met je deelnemers en samen iets teweeg brengt. De kern van wie je bent en wat je doet als sociaal-cultureel werker hoeft niet te veranderen. Ik moet toegeven dat ik in eerste instantie ook te veel bezig was met het overbrengen van de inhoud. Wat ik zelf heel erg miste, was 'voelen' dat je impact hebt met wat je doet. Door bewuster om te gaan met de leerprocessen, kom je daar veel makkelijker achter. Het gekende arsenaal aan werkvormen werd uitgebreid met een aantal online tools. Als 'mensenmens' sta ik nog altijd het liefst tussen de mensen. Ik voel graag of de boodschap is aangekomen in plaats van dat altijd te moeten vragen. Maar ik zie zeker kansen van een online aanbod in combinatie met live samenkomsten."

uitgelicht

VORMING 'GOED BESTUUR VOOR BESTUURDERS'

Socius heeft de voorbije jaren heel wat gewaardeerd aanbod ter beschikking gesteld van de beroepskrachten en organisaties uit de sociaal-culturele sector. Die afbakening was duidelijk. Al werkten we voor professionals die vaak zelf aan de slag gingen met vrijwilligers, toch is die laatste groep nooit rechtstreeks in ons vizier gekomen.

Het nieuwe beleidsplan 2021-2025 bracht daarin verandering. Ook "bestuurders en medewerkers die organisaties uit het civiel sociaal-cultureel werkveld schragen" behoren nu tot ons doelpubliek. In 2021 zette Socius een eerste keer in op de ondersteuning van de bestuurders uit de sociaal-culturele sector. In tegenstelling tot ons aanbod voor professionals waar we vaak activiteiten in kleine groepen organiseren, kozen we voor een online vorming die een groot aantal deelnemers toeliet gezien de omvangrijkheid van de doelgroep.

Twee vliegen in één klap

Uit onze ondersteuning van leidinggevendenden in de sector hebben we geleerd dat sommigen uitdagingen ervaren in hun relatie tot het bestuur. Die uitdagingen zijn divers van aard, maar vaak terug te brengen tot de taakafbakening tussen het bestuur en het management. Daarnaast zijn het meenemen van het bestuur in de evoluties van de organisatie en de verwachtingen vanuit de overheid, ook een belangrijk aandachtspunt.

De insteek voor die online vorming lag dan ook voor de hand: bestuurders informeren over de ontwikkelingen rond goed bestuur, zodat ze die inzichten konden inzetten in hun bestuurstaken. Zo sloegen we twee vliegen in één klap: we informeerden de bestuurders en zorgen ervoor dat leidinggevendenden gesprekspartners kregen die rond een aantal uitdagingen dezelfde taal spraken.

Het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk was ten slotte ook een belangrijke reden voor de organisatie van de activiteit. Goed bestuur is een belangrijk element in de subsidiedossiers die de organisaties uit de sector indienen. Niet onbelangrijk dus dat we bestuurders als rechtstreeks betrokkenen meenemen in die materie.

Enkele uitdagingen

Voor het bereiken van professionals kan Socius terugvallen op een geoliede marketingmachine. Voor de activiteit met bestuurders kwamen we echter tot de vaststelling dat we niet over gegevens beschikten om rechtstreeks met de doelgroep te communiceren. Daarom moesten we noodgedwongen werken via de leidinggevendenden van de organisaties. Dat verliep in het begin wat moeizaam, maar uiteindelijk kwamen de inschrijvingen toch vlot op gang.

Op het eerste gezicht lijkt de afbakening van bestuurders duidelijk, maar de realiteit toont een grote diversiteit op het vlak van de startpositie. Een bestuurder die zelf elders aan de slag is als directeur heeft via diverse fora al heel

wat informatie kunnen verwerven. Een positie die niet te vergelijken valt met iemand die enkel als bestuurslid actief is en niet langer professioneel aan de slag. Een segmentering lijkt hier de aangewezen oplossing, maar het is geen eenvoudige opdracht om het verschil in startpositie vooraf goed in kaart te brengen.

Lessons learned

De vorming leerde ons dat er een grote nood is aan informatie bij bestuurders. Om die groep ook in de toekomst te betrekken bij ons aanbod, zullen we rekening moeten houden met enkele waardevolle lessen die we uit ons experiment kunnen trekken:

- Bij de voorbereiding van de sessie hielden we rekening met een 30-tal deelnemers. De 70 inschrijvingen overtroffen onze verwachting. Dat succes was aangenaam, maar de grootte van de groep plaatste ons voor enkele logistieke moeilijkheden en maakte interactie quasi onmogelijk. Bovendien moesten we vaststellen dat een aantal deelnemers moeite had met het gebruik van het Zoom-platform.
- Om rekening te houden met de beschikbaarheid van de doelgroep vond de sessie 's avonds plaats. Uit het hoog aantal inschrijvingen bleek dat een goede zet.
- Het inzoomen op de principes van de code 'Goed bestuur' en de tips om het bestuur te laten meegroeien met de keuzes van de organisatie werden geapprecieerd. Net zoals de duiding bij het belang van een goed opgesteld intern reglement, de relatie tussen het bestuur en het

management en enkele ethische aspecten. De soms grote verschillen in de startpositie van de verschillende organisaties blijft evenwel een uitdaging.

uitgelicht

COMMUNICATIEATELIER 'WERK MAKEN VAN JE COMMUNICATIEPLAN'

Communicatieverantwoordelijken zien vaak op tegen het uitwerken van een communicatieplan. "Te tijdrovend en het eindigt uiteindelijk toch ergens in een schuif", klinkt het dan. In andere gevallen is de motivatie aanwezig, maar ontbreekt de kennis over hoe het proces aan te pakken. Nochtans kan een goed plan behoorlijk wat tijdswinst opleveren en frustraties besparen. Meer nog: sociaal-culturele organisaties hadden met de opmaak van hun beleidsplan al een flink deel van het werk achter de kiezen.

Met het communicatieatelier 'Werk maken van je communicatieplan' wilden we aan de hand van praktische richtlijnen, gerichte oefeningen en voorbeelden organisaties ook de laatste stap laten zetten. Het atelier werd tweemaal aangeboden en kon in totaal rekenen op 21 deelnemers uit evenveel organisaties.

Bouwstenen

De tijden dat communicatieplannen een encyclopedische omvang hadden, liggen gelukkig ver achter ons. Een goed communicatieplan schetst op enkele pagina's het kader waarbinnen organisaties werken en geeft de belangrijkste communicatiedoelstellingen en -acties weer. Op die manier kan het plan ook echt dienst doen als werkinstrument. Een aantal bouwstenen mogen zeker niet ontbreken. De missie, visie en kernwaarden van je organisaties zijn je

vertrekpunt. Zij bepalen het handelingskader waarbinnen je als communicatieverantwoordelijke opereert, welke doelstellingen je nastreeft en de manier waarop je die wil bereiken.

Informatie over je doelpubliek is uiteraard ook essentieel. Een gedetailleerde analyse is niet nodig, maar een goede kijk op je belangrijkste doelgroepen blijft een cruciale toetsteen voor je acties. Net zoals een realistische inschatting van je huidige communicatie. Een goede SWOT-analyse – met input van je (potentieel) publiek – levert je altijd duidelijke en toepasbare info op.

Ten slotte moet je plan logischerwijs ook een overzicht bieden van jouw communicatiedoelen. Hiervoor baseer je je op het beleidsplan van je organisatie. De uiteindelijke vertaling van die doelen in acties geeft je de mogelijkheid om op dat niveau verantwoordelijkheden, een budget en een timing toe te wijzen. Zodoende geeft het overzicht van je acties je een handig overzicht waarnaar je op geregelde tijdstippen kan teruggrijpen om na te gaan of je nog op de goede koers zit.

Draagvlak

Naast praktische vragen rond de opmaak van hun plan, worstelen communicatieverantwoordelijken ook met de vraag hoe ze dat kunnen doen 'leven' in hun organisatie. Een communicatieplan zonder intern draagvlak is immers een maat voor niets.

Het is niet alleen belangrijk om collega's en bestuursleden te betrekken bij de opmaak van het plan, ook daarna moet de betrokkenheid op de juiste temperatuur worden gehouden. Dat kan door momenten te voorzien waarop je aan de hand van je plan in je team of bestuur rapporteert over de acties die de organisatie heeft ondernomen, de resultaten en de volgende stappen. Zo hou je niet alleen de aandacht gaande, maar zorg je ook voor een opfrissing van de strategische lijnen die je samen hebt uitgetekend.

Feedback

Een maand na de ateliers konden de deelnemers desgewenst hun voortgang presenteren en feedback vragen tijdens een online terugkoment. Zes organisaties maakten gebruik van dat aanbod en toonden aan dat de tijdsinvestering voor de opmaak van een plan alvast de moeite loont.

De vraag naar ondersteuning rond het uitwerken van communicatieplannen blijft groot. Socius zal daarom het atelier in 2022 hernemen en een aantal bijsturingen doorvoeren die we meenemen uit de evaluatie. Zo zullen we gericht inzetten op de selectie en formuleringen van de communicatiedoelen en meer ruimte inbouwen voor intervisie.

Laura Mortiers (Neos vzw)

“Als kersverse communicatiemedewerker keek ik ernaar uit om meer te weten te komen over de ins and outs van een goed communicatieplan: hoe ziet de structuur eruit, wat moet er zeker wel/niet in een communicatieplan staan, wat zijn valkuilen waarmee ik rekening moet houden...?”

Tijdens de sessie kregen we heel veel informatie over het opstellen van een communicatieplan, en kwamen er ook veel (goede en slechte) voorbeelden aan bod. Ik leerde dat een communicatieplan véél meer is dan een lijst van communicatieve to do's, dat communicatiekanalen maar een middel zijn om strategische, informatieve... doelen in de praktijk om te zetten. De opleiding bood mij dan ook een degelijke kapstok om zelf aan de slag te gaan voor Neos vzw.

Mits enkele aanpassingen aan wat ik tijdens de opleiding bijleerde (die zijn te wijten aan onze onconventionele structuur; Neos-clubs zijn onafhankelijke entiteiten – we kunnen hen weinig verplichtingen opleggen), ben ik er ondertussen in geslaagd om een goed uitgewerkt communicatieplan op te stellen voor de komende beleidsperiode. Volgende stap: concrete actiepunten destilleren uit het overkoepelende plan!”

5. Vraaggestuurde werking

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

Vraaggestuurde werking terug in de lift

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

De vraaggestuurde werking trekt terug aan in 2021 nadat die in het eerste coronajaar een grote terugval kende. Zo lijkt de corona-agenda in organisaties niet meer allesbepalend en komt er terug ruimte vrij voor ontwikkeling.

In totaal ontvingen we 68 vragen naar ondersteuning. 41 van die vragen kwamen van organisaties uit onze primaire doelgroep, 27 uit onze secundaire doelgroep.

We keurden 44 van die vragen goed. 32 uit onze primaire doelgroep en 12 uit onze secundaire doelgroep. De redenen voor het afwijzen van bepaalde vragen waren onder meer tijdsgebrek, het niet in huis hebben van expertise of competenties in relatie tot de vraag of het buiten de scope vallen van ons doelpubliek (bijvoorbeeld dienstverlening gericht op vrijwilligers in organisaties).

36 van de weerhouden vragen resulteerden in 2021 ook effectief in een interventie. In 8 gevallen konden we geen gevolg geven aan de vraag, veelal omwille van de coronapandemie. Verschillende van die vragen krijgen een vervolg in 2022.

In totaal bereikten we met onze vraaggestuurde dienstverlening 116 deelnemers. 72 uit onze primaire doelgroep en 44 uit onze secundaire doelgroep.

Met de vraaggestuurde dienstverlening bereikten we 35 unieke organisaties. 25 uit onze primaire doelgroep. 10 uit onze secundaire doelgroep.



68 ontvangen vragen	
Vragen primaire doelgroep ↓	Vragen secundaire doelgroep ↓
41	27
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
33	8

44 goedgekeurde vragen	
Vragen primaire doelgroep ↓	Vragen primaire doelgroep ↓
32	12
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
26	6

36 gerealiseerde dienstverleningen	
Dienstverleningen primaire doelgroep ↓	Dienstverleningen secundaire doelgroep ↓
25	11
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
20	5

116 deelnemers vraaggestuurde dienstverlening	
Deelnemers primaire doelgroep ↓	Deelnemers secundaire doelgroep ↓
72 (62%)	44 (38%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
66	6

unieke organisaties vraaggestuurde dienstverlening	
Organisaties primaire doelgroep ↓	Organisaties secundaire doelgroep ↓
25 (71%)	10 (29%)
erkende organisaties civiel sociaal- cultureel werk	niet-erkende organisaties civiel sociaal-cultureel werk
20	5

Vraag naar expertise

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

Dat vertaalt zich onder meer in vragen van organisaties rond sociaal-culturele rollen en functies. Ook vragen rond het werken met vrijwilligers en groepen komen steeds terug. Voor wat organisatieontwikkeling betreft gaat het over thema's als samenwerking tussen organisaties, HR-vraagstukken zoals werving en team welbevinden, goed bestuur, leidinggeven, communicatie en marketing, omgaan met diversiteit en het in beeld brengen van doelen, indicatoren, outcomes en impact in organisaties.

De opmaak van de veldverkenning burgerinitiatieven en onze ambitie om samen met anderen ondersteuning en expertise rond die nieuwe spelers in de civiele samenleving op te bouwen, leidt er ook toe dat actoren met heel gerichte vragen aankloppen bij het steunpunt.

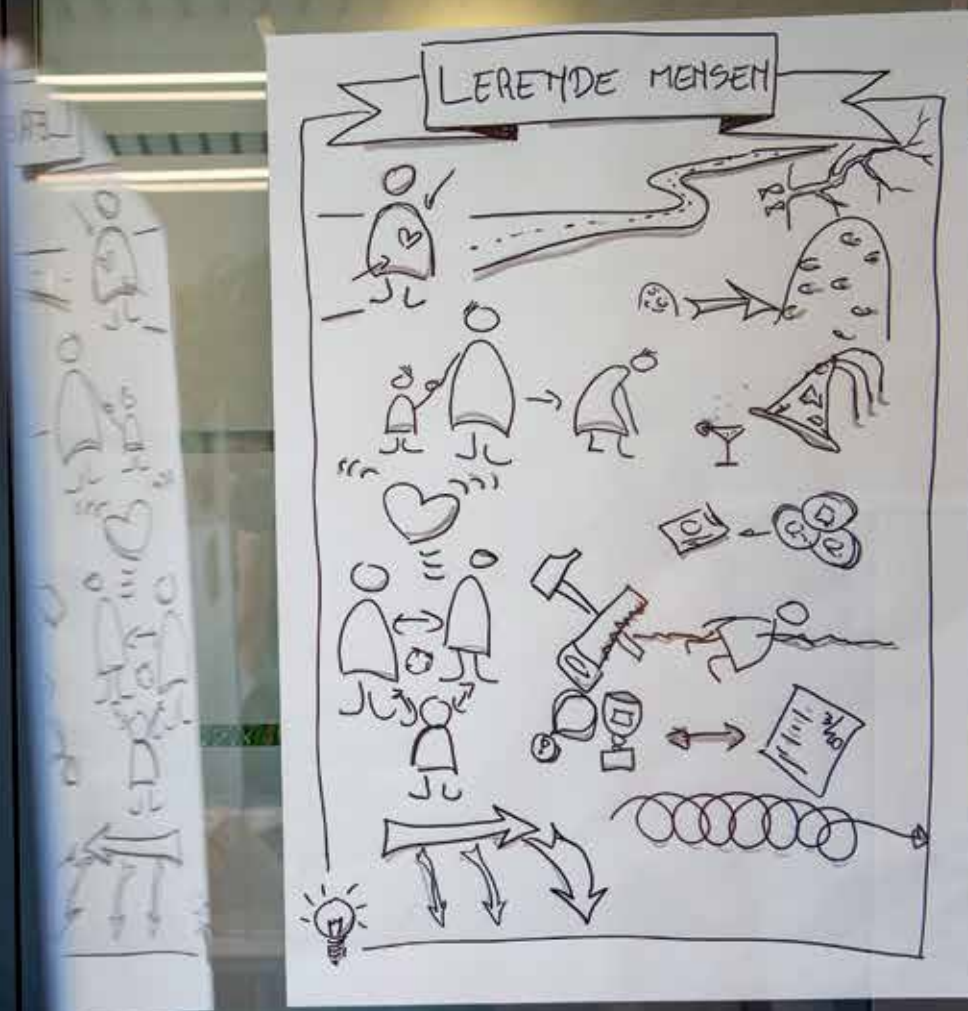
Ook onze expertise rond sociaal-cultureel beleid en meer specifiek het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk of andere relevante decreten wordt gesmaakt.

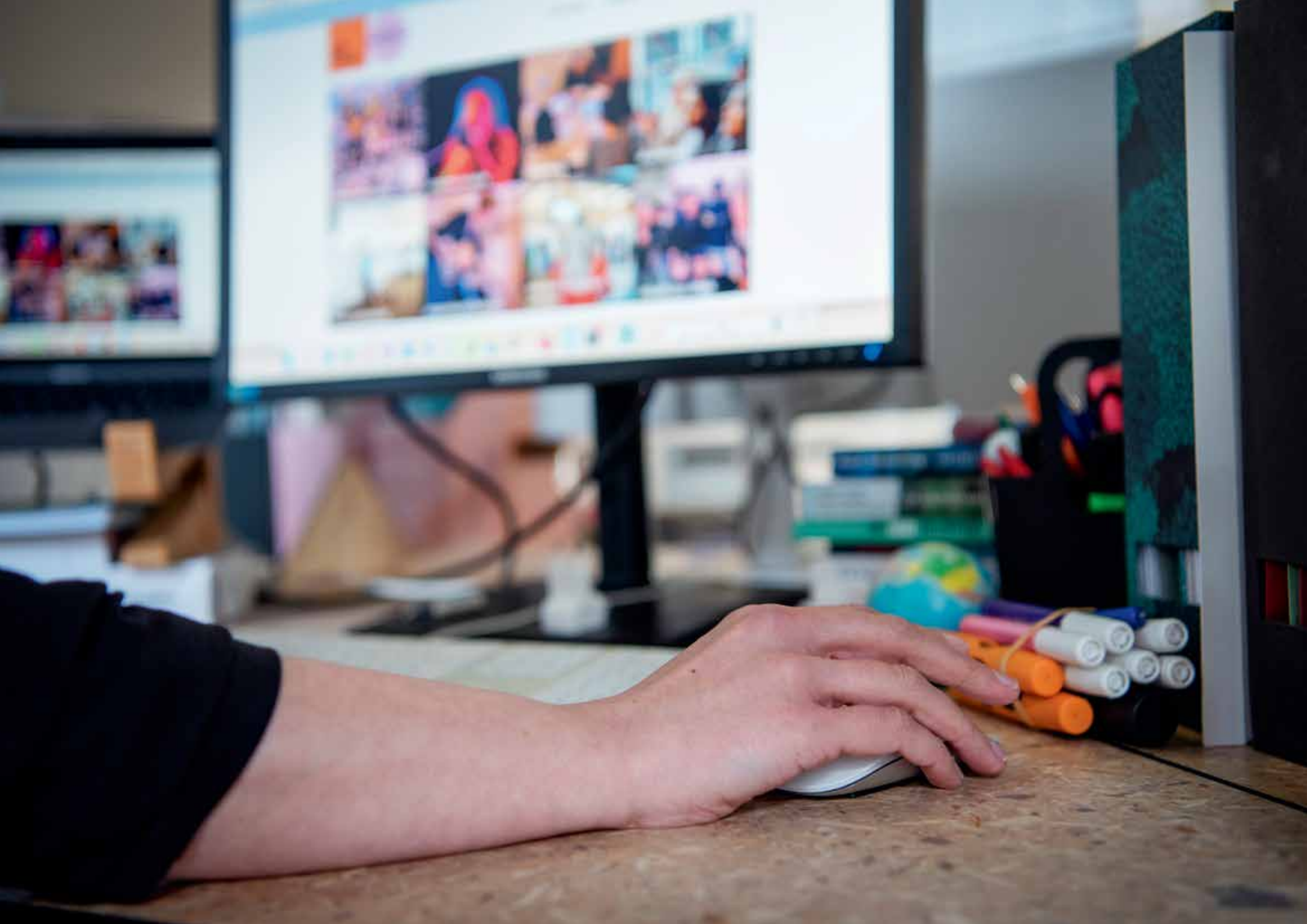
Erika De Crom (PRH)

“We kregen begeleiding op maat vanuit Socius rond de rollen en functies. Dat was nodig na een kritische lezing door de beoordelingscommissie van vooral onze benadering van de rollen. Gie Van den Eeckhaut spreekt als het ware de taal van het decreet als was het zijn moedertaal. Hij hielp ons de vertaalslag te maken van de rollen en functies in het decreet naar onze eigen concrete werking.

We zien nu beter hoe wij als organisatie een duidelijke plaats hebben in het sociaal-cultureel werk. We kunnen ons verhaal vlotter bekijken en vertellen vanuit de rollen en functies.

We voelen ons ook gerustgesteld dat er een weg is en dat er hulp beschikbaar is. We zullen de komende tijd integreren wat we geleerd hebben door er in het team verder rond uit te wisselen. In visieteksten zal onze vernieuwde blik woorden krijgen. Oef, zo voelt het decreet toch weer wat behapbaarder en tastbaarder aan!”



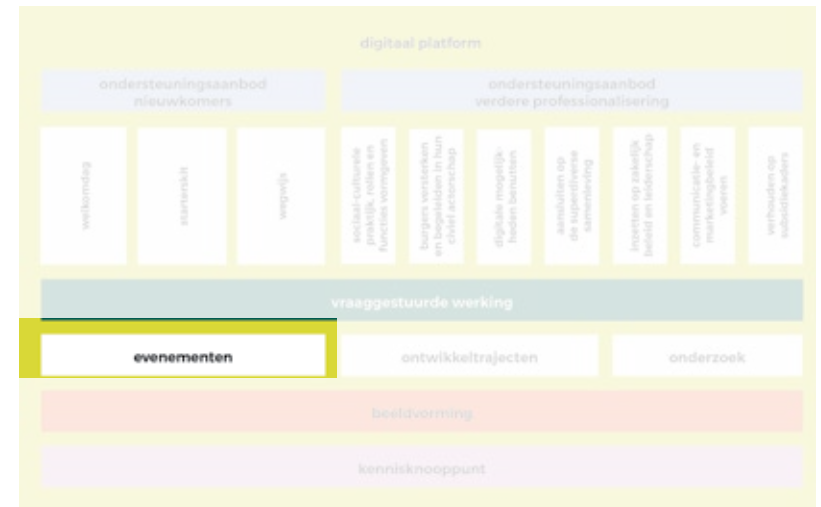


6. Evenementen

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

Onze activiteiten in 2021

- De communicatiekliniek
- Inspiratiemoment 'Burgerinitiatieven en de resultaten van de veldverkenning'
- Trefdag 2021 'Vandaag beginnen we aan morgen – Samen naar rechtvaardige duurzaamheid'



uitgelicht

INSPIRATIEMOMENT 'BURGERINITIATIEVEN EN DE RESULTATEN VAN DE VELDVERKENNING'

Op donderdag 16 september verwelkomde Socius 78 deelnemers op het inspiratiemoment burgerinitiatieven in de Koninklijke Bibliotheek in Brussel. De tweede editie stond in het teken van het ontsluiten van de resultaten van onze veldverkenning burgerinitiatieven. Onder de aanwezigen waren heel wat sociaal-cultureel werkers, opleiders, ambtenaren en andere professionals met interesse voor wat er leeft in de civiele samenleving.

Presentatie van het rapport

Waar we in 2020 volop interviews met ondersteuners deden en het relevant bronnenmateriaal verzamelden en doorploegden, konden we 2021 starten met de analyse van het verzamelde materiaal. We formuleerden antwoorden over de gehanteerde terminologie, zochten de gezamenlijke kenmerken in de brede en diverse waaier aan burgerinitiatieven en kwamen verschillende invalshoeken op het spoor die ondersteuners kunnen helpen in het vormgeven van een samenwerking met burgerinitiatieven. Het voormiddagluik van het inspiratiemoment stond volledig in het teken van de ontsluiting van die resultaten.

Namiddagsessies verrijkten de inzichten

De aanwezigen konden in de namiddag dieper ingaan op bepaalde aspecten die tijdens de veldverkenning aan de oppervlakte kwamen. Het commons-gedachtengoed maakt in Vlaanderen opgang. Wie zich in de principes van

de commons wilde verdiepen, was aan het juiste adres bij Hanka Otte en Koen Wynants van Commons Lab vzw. Wie geïntrigeerd was door wijzigende verhoudingen tussen middenveld, markt, overheid en burgers, sloot aan bij het panelgesprek met enkele 'vertegenwoordigers', geopend door een keynote van zowel minister van Binnenlands Bestuur en Samenleven Bart Somers als professor Stijn Oosterlynck. Een opmerkelijke vaststelling tijdens de veldverkenning was de bias bij beleid en onderzoekers rond minder zichtbare burgerinitiatieven zoals initiatieven van burgers met een migratieachtergrond. Rebecca Thys – geveld door ziekte op de dag zelf – trakteeerde iedereen wie wou achteraf op een online sessie. Filip De Rynck zoemde dieper in op 'grenswerkers' aan de hand van een zelfevaluatie-instrument, ontwikkeld in het kader van het onderzoeksproject CSI Flanders. Socius-medewerker Marc Jans ten slotte onderzocht met de geïnteresseerden op welke manier zij zich zouden kunnen positioneren in een samenwerking met burgerinitiatieven.

Opzet geslaagd

De resultaten van de veldverkenning laat ons als steunpunt toe om gericht keuzes te maken over de verruiming van de doelgroep naar het civiele sociaal-culturele veld. Maar tegelijkertijd wilden we ook onze stakeholders versterken in de kennis over burgerinitiatieven. Enkele reacties uit het werkveld en de academische wereld maken duidelijk dat we in dit opzet geslaagd zijn:

Kris Carlier – Avansa Oostende-Westhoek

“Het inspiratiemoment van Socius over burgerinitiatieven was voor mij zo’n dankbaar moment waarop je als professional nieuwe inzichten krijgt. Die inzichten krijg je niet zozeer omdat de materie compleet nieuw is, maar vooral door de herkenning. Wie zelf ooit een burgerinitiatief ondersteunde of actief was in een vereniging, kent de dynamiek die zogenaamde ‘grenswerkers’ in hun organisatie kunnen brengen. De waarde van zo’n inspiratiemoment is vooral dat je taal aangereikt krijgt om die dynamiek onder woorden te brengen. En als je iets onder woorden kan brengen, dan kun je die kennis beter hanteren en er nieuwe toepassingen voor vinden. Zelf ondersteun ik in mijn regio één burgerinitiatief. Dankzij de nieuwe inzichten kan ik die groep nog beter motiveren om samen te werken met andere partners in hun regio, als sleutel om hun organisatie nog sterker te maken voor de toekomst.”

Keynote Stijn Oosterlynck

“Het is een verdienstelijke poging van Socius om klaarheid in het debat over burgerinitiatieven te scheppen. Socius nuanceert terecht het belang van een eenduidig begrippenkader. Burgers zijn er vaak niet mee bezig, onder meer omwille van hun doe-gerichtheid. Ondersteuners beten er hun tanden op stuk.”

Karl Duc – Avansa Brugge

“De veldverkenning is helder geschreven en goed begrijpbaar voor een professional op de werkvloer. Het onderzoek is een brug tussen de bestaande academische kennis en het werk op het terrein. Het maakt academische inzichten bruikbaar in de praktijk en biedt daardoor de mogelijkheid om de keuzes die op het terrein moeten gemaakt worden beter te laten aansluiten bij de opdracht en ambities van onze organisatie.”

Ook in het LABO Lokale Burgerparticipatie van de VVSG (19 oktober) ging men aan de slag met de resultaten van de veldverkenning. De komende maanden ontsluiten we de inzichten verder via blogs, sessies op vraag en met een driedaags vormingstraject.

7. Ontwikkeltrajecten

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

7.1. Politiserend werken

Vanaf 2020 engageerde Socius zich in het actieplan *Sterk Sociaal Werk* als trekker van het speerpunt politiserend werken. Het actieplan kwam er in opvolging van de eerste Sociaalwerkconferentie in 2018. In een ontwikkeltraject van drie jaar willen we samen met anderen sociaal werkers uit het brede sociaal werk versterken in hun politiserend handelen. Dat doen we door inspirerende praktijken te ontsluiten, door politisering op begrip te brengen en te duiden in een publicatie en door een bijscholingsaanbod te stimuleren in verschillende domeinen van het sociaal werk. In 2022 zetten we verder in op de vertaalslag naar het sociaal-cultureel werk.

Een gedeelde uitdaging

De politieke opdracht, namelijk het realiseren van maatschappelijke verandering ingebed in het streven naar een inclusieve, democratische, solidaire en duurzame samenleving is verankerd in het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Toch worstelen heel wat organisaties – binnen en buiten het sociaal-cultureel werk – met die opdracht. Het klassieke overlegmodel voor beleidsbeïnvloeding wordt uitgedaagd en maakt hier en daar plaats voor het primaat van de politiek of voor vormen van rechtstreekse burgerparticipatie.

Politiserend werken is een krachtige en specifieke manier voor organisaties om hun politieke opdracht vorm te geven. Politisering omvat die praktijken die bijdragen aan het publieke meningsverschil over hoe de samenleving georganiseerd moet worden. Politiserend handelen heeft oog voor het proces dat je samen met mensen aflegt en reikt manieren aan om zij die niet of weinig gehoord worden te laten deelnemen aan dat publieke meningsverschil.



De rijkdom van samenwerking

In 2020 brachten we alles in stelling; we lanceerden een oproep rond inspirerende praktijken, een divers samengestelde taskforce selecteerde praktijken, een redactie zorgde voor de blauwdruk van de publicatie. In 2021 kwamen we op kruissnelheid.

a. *Aan praktijken geen gebrek*

In samenwerking met Weliswaar en Sociaal.Net brachten we via onze media in de loop van 2021 tien verhalen van werkers en hun politiserend handelen. Hiervoor kwamen we drie keer samen met de taskforce inspirerende praktijken. Uiteindelijk zullen sociaal werkers tegen mei 2022 een bloemlezing van 16 praktijken kunnen raadplegen.

b. *De realisatie van meerstemmigheid in een boek*

Politisering beroert. Het maakt iets los. Er worden heel wat verschillende invullingen aan politisering gegeven. Waar het voor de ene onlosmakelijk verbonden is met het conflict, kiest de andere resoluut voor de dialoog. We vonden 66 mensen bereid om mee te werken aan een boek dat voorgesteld zal worden op de Sociaalwerkconferentie van 5 mei 2022. Academici die een stevige theoretische onderbouw geven aan politisering en de bijhorende uitdagingen in het sociaal werk, opiniemakers uit het werkveld en beleidsveld, praktijkwerkers met een missie. De redactieraad kwam in 2021 vier keer samen om het geheel te coördineren en feedback te geven op de verschillende bijdragen. Elk redactielid was aanspreekpunt voor een bijdrage. Vaste leden van de redactieraad zijn Koen Hermans (KULeuven), Katrien Boone (HWest), Elke Plovie (UCLL), Steven Rommel (SAM vzw), Peter Raeymaeckers (UA), Joris De Corte (UGent), Bart Van Bouchaute (Arteveldehogeschool) en Timmy Boutsen (De Ambrassade).

Op zoek naar een handelingskader

Aan meningen en academische invalshoeken over politisering geen gebrek. Toen we op zoek gingen naar mogelijke auteurs die een bijdrage konden leveren over de handelingsbasis van politiserend werken, kwamen we echter tot de vaststelling dat binnen het brede sociaal werk die kennisbasis nagenoeg onbestaande of slechts gefragmenteerd beschikbaar was. Terwijl dat net één van de ambities was van het boek. Een extra inspanning drong zich op.

We tekenden een cocreatief traject uit waarbij we mensen uit het werkveld, hogescholen en steunpunten samenbrachten. Zo zaten Riet Ory (Femina Wereldvrouwen), Steven Rommel (SAM vzw), Guido De Baere (OCMW-Federatie), Alain Slock (CAW Oost-Vlaanderen), Bart Van Bouchaute (Arteveldehogeschool), Bieke Dierckx (Thomas More), Raffi Aghekian (Erasmus Hogeschool), Marlies D'hertoge (Uit de Marge) en Gie Van den Eeckhaut (Socius) rond de tafel. Het proces startte met individuele interviews. Op basis van dat materiaal werkten we workshop na workshop verder aan een gezamenlijk kader. Het enthousiasme was groot. Riet Ory die een actieve rol speelde in de ontwikkelgroep verwoordde haar ervaringen als volgt: "In de eerste plaats wilde ik een meerwaarde betekenen vanuit mijn praktijkervaring bij Femina Wereldvrouwen en als gastdocente politiserend werken. Daarnaast wilde ik graag in cocreatie inzichten verwerven over hoe politiserend werken concreet te vertalen voor studenten en sociaal werkers. De voorbereidende nota's en de begeleiding door Socius maakten dat ik mijn rol erg goed kon spelen. We konden door de aanpak op een fijne manier samenwerken en op relatief korte tijd een sterk resultaat leverden."

Het is nu afwachten tot het verschijnen van het boek om te zien op welke manier het handelingskader ook door het brede sociaal werk verder gebruikt en verfijnd zal worden.

7.2. Rollen en functies

Rollen en functies zijn centrale concepten in het decreet: voor de afbakening van het sociaal-culturele veld, maar ook als frame voor welke sociaal-culturele arbeid organisaties moeten leveren om hun missie te realiseren. Rollen en functies vormen een kader waarbinnen activiteiten en praktijken moeten passen én verteld en verantwoord moeten kunnen worden.

Organisaties worstelen hiermee. Dat horen we in de feedback van coördinatoren en werkers uit de sector. Dat blijkt ook uit de ervaringen bij de beoordeling van de subsidieaanvragen door de vele commissies. Het ondersteunend materiaal waarover Socius beschikt, ontstond in het kader van het vorige decreet of is fragmentair. Er is dus nood aan een flinke stap voorwaarts. Die stap zetten we met dit traject. De impact van ons werk moet aanwijsbaar zijn in de volgende beleidsplanningsronde.

Vanuit een globale visie

Een goed begrip van functies en rollen draagt bij tot een sterk beleidsplan en een kwaliteitsvolle werking. Sterke praktijken steunen op deugdelijke agogische inzichten en heldere handelingslogica's die duidelijk maken hoe rollen en functies in de praktijk kunnen worden waargemaakt.

Het expliciteren van de rollen en functies – en de handelingslogica's die de twee verbinden – speelt op minstens drie niveaus een belangrijke rol:

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

functiemix in relatie tot de gewenste maatschappelijke veranderingen.

- **Praktijken doelgericht opzetten**
Een algemeen begrip van agogisch handelen in sociaal-culturele contexten – waar rollen en functies een centrale plaats innemen – ondersteunt organisaties om kwaliteitsvolle interventies op te zetten. Praktijken worden versterkt door ze bewust vorm te geven vanuit functies en rollen en door het bewust expliciteren van de handelingslogica's.
- **Verantwoording**
Organisaties moeten aantonen welke bijdrage aan de door hen gewenste maatschappelijke verandering ze beogen en op welke manier ze die willen realiseren. Ze moeten dat doen in een taal die aansluit op de formuleringen in het decreet. Rapportering en beleidsplannen winnen aan kracht en betekenis wanneer ze aansluiten op een coherente en universele taal, die de sterktes van de sector aantoonst.

Globaal doel

Met dit traject hebben we drie doelen voor ogen:

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

Hierbij richten we ons in hoofdzaak tot drie doelgroepen:

- **Coördinatoren'/cockpitmensen'**: mensen die de organisatie sturen en verantwoordelijk zijn voor het opmaken, realiseren, opvolgen en verantwoorden van het beleidsplan en de rapportering over de werking. In tweede orde worden hier ook bestuurders bij betrokken.
- **Sociaal-cultureel werkers**: de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het plannen, uitwerken, realiseren en opvolgen van de sociaal-culturele praktijken. In tweede orde focussen we ook op hoe zij vrijwilligers kunnen coachen in het werken met functies en rollen.
- **Communicatiemedewerkers**: de medewerkers die het verhaal en de praktijken van de organisatie ondersteunen en bij de juiste doelgroepen brengen.

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

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

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

Socius ontwikkelt initiatieven specifiek voor opleiders. We ontsluiten het materiaal en duiden het. Daarbij leggen we de link naar het beroeps- en competentiekader zoals we het ontwikkelden in het kader van PRO2030.

Trial and error

Die doelstellingen vertalen we in 18 werkpakketten. Bij de uitwerking vertrekken we van voorzetten die we ontwikkelen op basis van bestaand materiaal, ervaringen tijdens cursussen, feedback van werkers, organisaties, administratie en meer theoretische benaderingen. We maken telkens een proefversie die we uittesten met mensen uit onze doelgroep: sociaal-cultureel werkers, communicatiemedewerkers, coördinatoren en mensen van de administratie.

We leren uit de feedback, we herwerken en we testen opnieuw. Via trial and error zorgen we ervoor dat tools en teksten toegankelijk en begrijpbaar zijn geformuleerd. Dat ze bruikbaar zijn in de praktijk. En dat er voldoende sterke verhalen en inspirerende praktijken zichtbaar worden. Via de werkgroepen van De Federatie lanceerden we een oproep aan organisaties om zich aan te bieden als 'test'-organisatie voor de te ontwikkelen pakketten. Het resultaat van de oproep was een aangename verrassing: 33 organisaties meldden zich aan. Ze konden hun interesse aangeven en meegeven in welke periode ze wensten mee te werken. Op basis hiervan kiezen we in de loop van 2021 en 2022 gericht verschillende testcases.

Een eerste reeks werkpakketten is bedoeld om rollen en functies algemeen te introduceren. De reeks bestaat uit een verhelderende tekst over rollen en functies en hun samenhang. Verder zijn er drie korte oriënterende screencasts: een algemene inleiding, en een specifieke toelichting bij zowel rollen als functies. En er zijn vier screencasts waarin telkens aan de hand van een fictieve organisatie wordt gevisualiseerd hoe een organisatie een samenhangend verhaal over rollen en functiemix kan vertellen. De testfase is na feedback van een 8-tal organisatie achter de rug. Op basis hiervan kunnen we nu een definitieve versie opnemen.

Een tweede reeks werkpakketten richt zich vooral op sociaal-cultureel werkers en communicatiemedewerkers. Alles draait rond een tool die beter zichtbaar maakt hoe de functies worden opgenomen in bestaande praktijken en hoe praktijken sterker gestuurd kunnen worden vanuit de functies. Die ‘vragenlijst’ vormt ook de basis voor trainingen en vormingen. Zo’n training vond in 2021 plaats voor sociaal-cultureel werkers (12 deelnemers) en voor communicatiemedewerkers (13 deelnemers).

Daarnaast verzamelen we voortdurend goede voorbeelden en praktijken die we in 2022 in beeld kunnen brengen vanuit de rollen en functies. Verder legden we de tool-in-ontwikkeling voor aan de administratie met de vraag naar feedback. En tot slot: de link tussen rollen en functies en het beroeps- en competentieprofiel zoals het tot stand kwam in PRO2030, is geëxpliciteerd, uitgetest en goed bevonden in de contacten die we hierover hadden met de opleiders.

Karolien Burvenich, coördinator van Wervel, testte de screencasts en de eerste versie van de tool:

“Over het algemeen vond ik het heel leerrijk om dieper na te denken over rollen en functies. Ik vind het ook een heel tof concept om zelf aan de slag te gaan met filmpjes en een tool om daar dan feedback op te krijgen. Rollen en functies waren voor mij nog onbekend terrein. Ik bracht ze wel in de praktijk, maar verbond ze nog niet op een meer theoretisch niveau met de concepten van het sociaal-cultureel werk. Door de tool toe te passen op een concrete praktijk, kreeg ik een beter inzicht. Het is voor mij ook belangrijk om dat inzicht te verwerven naar de verantwoording toe. Een heel pragmatische insteek, maar wel een belangrijke. Door de analyse te maken, kreeg ik ook een aantal nieuwe ideeën om mijn praktijk te verbeteren. Daarin zit voor mij een belangrijke meerwaarde van de tool: je wordt je meer bewust waarom je iets doet en je gaat meer systematisch aan de slag met het verrijken en verdiepen van je praktijk. De tool is wel vrij uitgebreid, dus bij Wervel gaan we een beperkt aantal diverse praktijken uitkiezen om ermee aan de slag te gaan.”



8. Onderzoek

Socius wil sectorbrede analyses maken op basis van de huidige en toekomstige subsidieaanvragen en op basis van de voortgangsrapporten van de gesubsidieerde sociaal-culturele volwassenenwerkorganisaties. Daarnaast trekken we de kaart van onderzoek om de waarde en betekenis van het civiel sociaal-cultureel acterschap voor de samenleving te duiden. Mee op basis hiervan dragen we het narratief van het werkveld uit.

8.1. Analyse beleidsplannen

In de loop van 2021 en 2022 nemen we alle 131 subsidieaanvragen van de sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisaties onder de loep. Die analyse vormt de basis voor een verdere screening van voortgangsrapporten en toekomstige beleidsplannen. We willen zo over de verschillende beleidsperiodes heen systematisch rapporteren over tendensen en ontwikkelingen in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

De eerste analyse van 131 beleidsplannen stelt ons ook in staat om, samen met data uit SISCA 2.0, een concreet beeld over de sector te vormen en patronen en deelgebieden ervan in kaart te brengen. Zo beschikken we over een belangrijke bron voor een meer omvattende landschapstekening van het sociaal-cultureel werkveld die Socius eind 2023 zal opleveren.

Tijdens deze eerste analyse besteden we specifieke aandacht aan de afstemming tussen het zakelijke en het inhoudelijke deel van de beleidsplannen. De analyse zal ons allicht ook wijzen op nog onbeantwoorde onderzoeksvragen en -noden. Vragen en noden die we later zullen inbrengen bij de opmaak van onze eigen onderzoeksagenda en de onderzoeksagenda en -kalenders beleidsrelevant cultuuronderzoek binnen het afsprakenkader onderzoek. Ten slotte willen we uit de analyse ook lessen trekken voor onze ondersteunings- en ontwikkelingsopdracht.

Het is geen sinecure om al die beleidsplannen te analyseren. Daarom wierven we een stafmedewerker aan die zich samen met een senior onderzoeker toespitst op deze opdracht. Het gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk bestaat uit 131 organisaties elk met een eigen focus. Het decreet van 2017 respecteert de autonomie van die civiele organisaties en legt buiten beoordelingselementen en -criteria geen specifieke eisen op naar vorm en inhoud van hun beleidsplannen. De uniciteit van elke organisatie vertaalt zich ook in erg uiteenlopende plannen. Dat dwong ons om begin 2021 een helder plan van aanpak te ontwikkelen voor de analyse van in totaal ongeveer 9.000 bladzijden tekst. Een stuurgroep waarin ook externe stakeholders plaatsnemen, volgt de plannen en de werkzaamheden nauwgezet op. Daarvoor kunnen we rekenen op de bijdrage van eigen medewerkers en van dr. Jessy Siongers (UGent,



Kenniscentrum cultuur- en mediaparticipatie), dr. Allan Muller (departement CJM) en dr. Alexander Vanderstichelen (Faro).

Om tot een sterk plan van aanpak te komen, organiseerden we een proeflezing van een staal van 15 plannen met vijf verschillende lezers. Dat liet ons toe om 30 relevante thema's ofwel 'codes' te identificeren. Die thema's of codes leunen sterk aan bij concepten uit het decreet en de vakliteratuur zoals 'rollen' en 'functies'. Daaronder vallen ook thema's die nauw aansluiten bij het zakelijk gedeelte van beleidsplannen, zoals 'financiën' en 'medewerkers', en bij de afstemming ervan op meer inhoudelijke delen. Het proeflezen liet ons ook toe moeilijkheden en beperkingen voor de verdere analyse vroegtijdig op te sporen en te kortsluiten en om de betrouwbaarheid van het coderen over verschillende lezers te controleren.

In een tweede fase van de analyse lazen we alle 9.000 bladzijden en wezen we systematisch tekstfragmenten toe aan de 30 codes. Om zo'n groot volume brondata en codes overzichtelijk te houden, werkten we met NVIVO, een softwareprogramma voor kwalitatieve data-analyse. Maar ook met die digitale ondersteuning, spreken we over 'monnikenwerk'. Uiteindelijk wezen we tegen september 2021 21.500 tekstfragmenten aan 30 codes toe.

Daarna volgde een meer creatieve fase van het onderzoek: de horizontale analyse. Voor elk van de 30 thema's of codes zochten de onderzoekers naar observaties en conclusies over alle 131 beleidsplannen heen. Eind 2021 was die analyse nog volop bezig en ook in 2022 zullen we er nog tijd aan besteden. Per afgewerkte code rapporteren de onderzoekers over hun bevindingen en bespreken zij die intern met het team praktijkondersteuning en -ontwikkeling. Tussendoor delen we ook opvallende bevindingen met de stuurgroep en De Federatie. Zo verzamelen we belangrijke feedback voor de verdere analyse.

Voor sluitende resultaten is het nog te vroeg, hoewel al enkele bevindingen komen bovendrijven. Zo is het duidelijk dat het nieuwe decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk heel wat teweegbrengt. De vrije functiekeuze leidt tot verschuivingen in de sector. En de introductie van het civiel perspectief moedigt

organisaties aan om zich nadrukkelijk in de samenleving te positioneren. Eind juni 2022 zullen we rapporteren over de finale bevindingen. Daartoe speuren we ook over de 30 codes heen en zoeken we naar opvallende observaties die ons in staat stellen om een helder beeld over de sector te presenteren en ontwikkelingen en tendensen te duiden. Wordt vervolgd ...

8.2. Waardenonderzoek

"Het Vlaams beleid onderschrijft de maatschappelijke, persoonlijke en economische waarde van cultuur en erkent binnen het sociaal-cultureel werkveld een grote diversiteit aan thema's, doelgroepen, vormen en partnerschappen. Het sociaal-cultureel werkveld opereert op het snijpunt met andere sectoren zoals onderwijs, sport, welzijn, toerisme, economie en milieu en maakt zo deel uit van het middenveld, dat zich richt op maatschappelijke veranderingen, zowel op het niveau van het individu als op het niveau van de samenleving."

(uit: Beleidsnota 2019-2024 van minister-president Jan Jambon)

De diversiteit aan thema's, doelgroepen, vormen, partnerschappen en het voortdurend ontstaan van nieuwe praktijken en organisaties zijn een sterkte, maar maken sociaal-cultureel werk ook moeilijk grijpbaar.

"Er is geen eenduidige, sterke en gedragen identiteit van sociaal-cultureel werk. Het is soms onduidelijk waar het voor staat, wat de kerntaak is, hoe het af te bakenen is, of het een vak is en wat een gemeenschappelijke heldere (vak)taal zou kunnen zijn waarmee over sociaal-cultureel werk en sociaal-culturele praktijken gesproken kan worden binnen en buiten het werkveld. Organisaties en het werkveld kampen met dit identiteitsvraagstuk." (uit: stakeholdersbevraging gevoerd door Indiville (2019) in opdracht van Socius en in functie van de opmaak van het beleidsplan 2021-2025)

Vele betrokkenen op en rond het sociaal-culturele veld geven al langer met nadruk te kennen dat er behoefte is aan een helder en wervend narratief over het civiel sociaal-cultureel werk. Als antwoord op die verwachtingen ontwikkelt Socius samen met haar stakeholders een gedragen en gedeeld narratief over het civiel sociaal-cultureel werk.

Onderzoek naar de waarde van civiel sociaal-cultureel actorschap voor de samenleving moet daartoe wetenschappelijke onderbouwing bieden. In 2021 besteedde Socius een onderzoeksopdracht uit.

Na initieel intern overleg (team en bestuursorgaan) over de uit te besteden onderzoeksopdracht – met een looptijd van twee jaar en een budget van 120.000 euro – bleven nog veel vragen over de scope van de opdracht en mogelijke wetenschappelijke benaderingen onbeantwoord. Daarom organiseerden we een workshop met externe stakeholders en enkele wetenschappers die niet zouden meedingen naar de opdracht. Dankzij de deskundige inbreng van prof. dr. Thijs Lijster (Faculteit der Letteren, Cultuur en Cognitie, Rijksuniversiteit Groningen), dr. Ruud Wouters (post-doc, Politieke Wetenschappen, UAntwerpen) en dr. Alexander Vander Stichele (onderzoeker Faro) bakenden we de onderzoeksopdracht scherper af. We verlijnden de begrippen ‘waarde’ en ‘samenleving’ en inventariseerden haalbare en wenselijke onderzoeksdesigns om wetenschappelijke onderbouwde antwoorden te formuleren op onze onderzoeksvraag: “Wat is de waarde en betekenis van civiele sociaal-cultureel actorschap voor de samenleving?”

Na de workshop schreven we een onderzoeksopdracht uit en bezorgden die aan vier potentiële kandidaten. Meteen de start van een onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking. Tijdens de onderhandelingsperiode haakte het Kenniscentrum Cultuur- en Mediaparticipatie af. Het was voor hen niet mogelijk om in te tekenen op de opdracht. De andere kandidaten besloten na onderling overleg en samenspraak met Socius om gezamenlijk een onderzoeksvoorstel

in te dienen. Dat leverde een uitgewerkt voorstel op van een divers en deskundig academisch team: Lode Vermeersch en Tine Van Regenmortel van KULeuven (HIVA), Pascal Gielen en Hanka Otte van UAntwerpen (ARIA) en Stijn Oosterlynck van UAntwerpen (CRESC). Dat team kan onder meer terugvallen op recente en relevante bevindingen uit het CSI-Flanders-onderzoek over innovaties op het Vlaamse middenveld en uit het onderzoek naar de waarde van cultuur.

In september 2021 keurde het bestuursorgaan van Socius dat voorstel goed en startten de onderzoeksactiviteiten. We volgen het verloop op de voet op, organiseren daartoe een stuurgroep en ondersteunen de onderzoekers door hen terreinspecifieke kennis en informatie aan te reiken. In februari 2022 vond er een eerste rapportering van tussentijdse onderzoeksresultaten plaats. Naast de onderzoekers en een delegatie van Socius (team- en bestuursleden) engageerden volgende partners zich om samen de vorderingen van het onderzoek op te volgen: Trui Steen (KULeuven), Els Hertogen (IL.II.II), Allan Muller (Departement CJM), Bart Caron, Kaat Peeters (HoGent en Sociale Innovatiefabriek).

Na een drietal tussentijdse bijeenkomsten met de stuurgroep zullen we in het voorjaar van 2023 de eindresultaten bespreken. Die resultaten leveren ons wetenschappelijke onderbouwing op over de waarde van civiel sociaal-cultureel actorschap voor de samenleving en vormen op dat moment een basis voor het gedeeld narratief over civiel sociaal-cultureel werk dat Socius samen met stakeholders zal uitwerken.

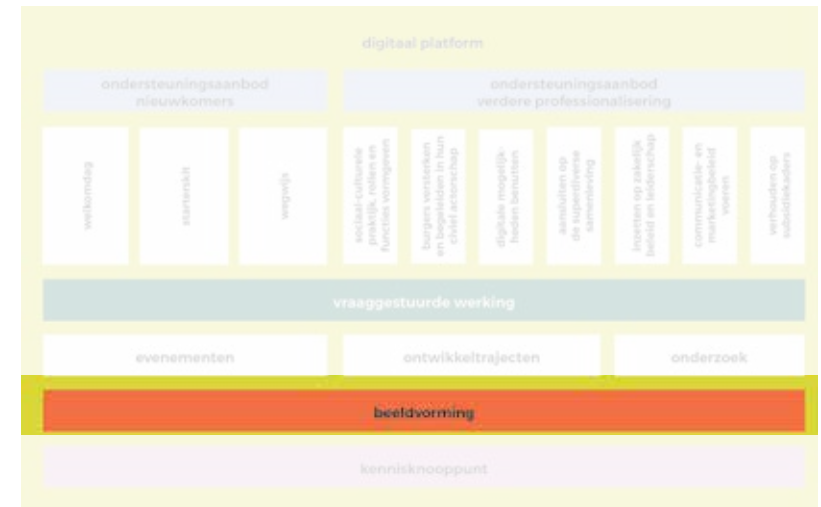
Vele betrokkenen op en rond het sociaal-culturele veld geven al langer met nadruk te kennen dat er behoefte is aan een helder en wervend narratief over het civiel sociaal-cultureel werk.

9. Beeldvorming

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

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

In 2021 plaatsten we via onze media en vormingsaanbod 58 organisaties, praktijken en initiatieven in de kijker (29 erkende, 29 niet-erkende) en verspreidden we in samenwerking met De Federatie een voorstellingsposter van alle erkende organisaties uit de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.



10. Kennisknooppunt

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

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

Onze ambitie om als steunpunt ook terug meer verbinding te maken met buitenlandse en internationale actoren werd niet gehonoreerd in de beheersovereenkomst en staat momenteel, jammer genoeg, op een laag pitje.



10.1. Breed divers netwerk

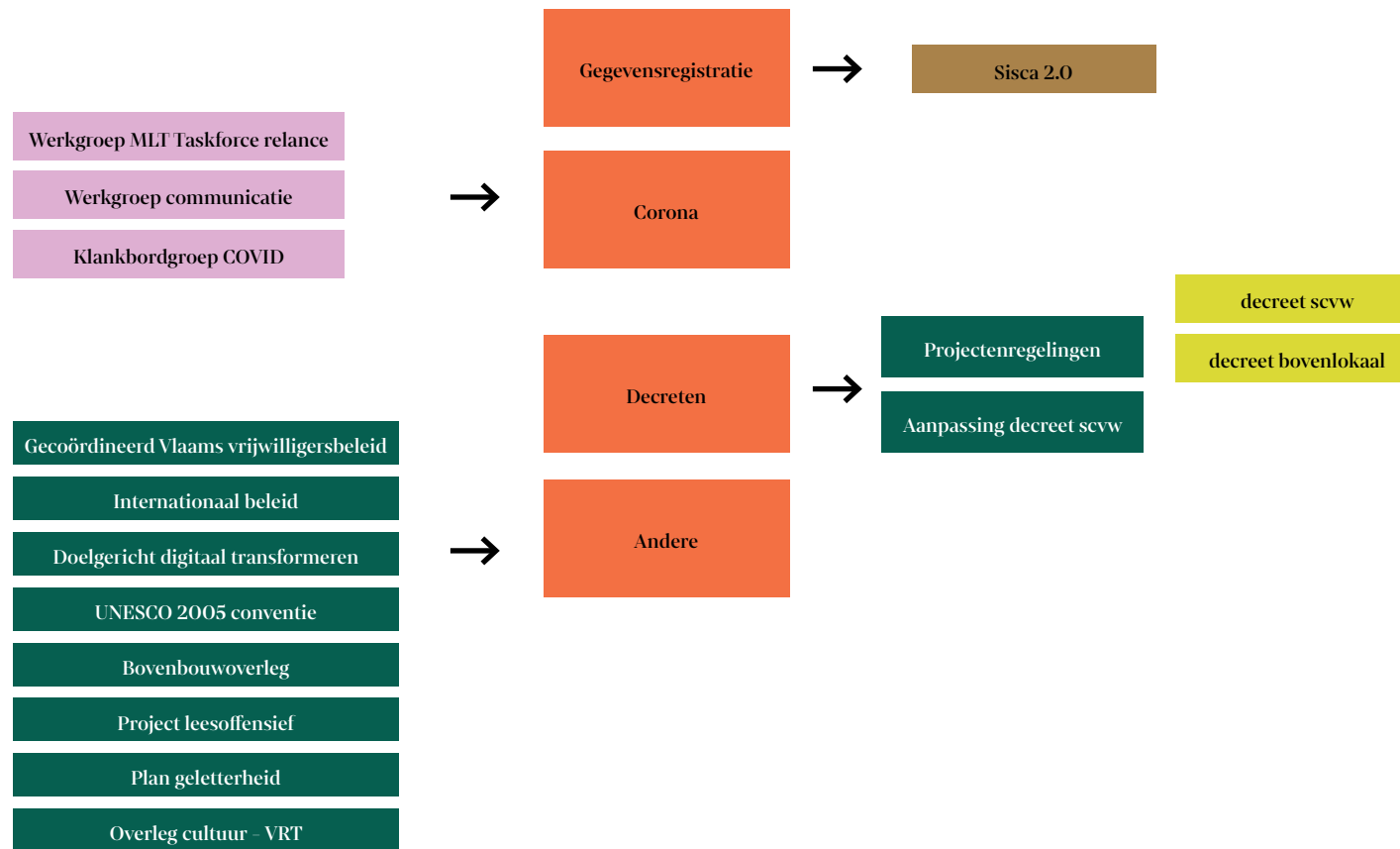
In 2021 participeerden Socius-medewerkers aan 170 overlegmomenten met 49 verschillende actoren: beleidsactoren, onderzoeksactoren, de opleidingswereld, internationale actoren of partners in de bovenbouw. Het overgrote deel (60%) daarvan gaat naar overleg met beleidsactoren.

Actoren	Aantal unieke actoren	Aantal overlegmomenten
Beleidsactoren		
Vlaamse Regering / kabinetten	3	3
Vlaams Parlement / partijen	4	4
Vlaamse Adviesraden	2	10
Departementen Vlaamse Gemeenschap	4	74
Lokale beleidsactoren	2	12
		Subtotaal 103 (60%)
Onderzoeksactoren		
Steunpunten en koepels	4	5
Hogescholen	3	4
Marktspelers	4	8
Departementen Vlaamse Gemeenschap	2	12
		Subtotaal 29 (17%)

Opleidingsverstrekkers en studenten		
Hogescholen bachelor	6	7
Hogescholen voortgezette opleidingen	1	1
Universiteiten	3	4
CVO	1	1
Studenten Hoger Onderwijs	4	5
		Subtotaal 18 (11%)
Internationale actoren		
Nationaal agentschap	1	1
Europees netwerk	1	1
		Subtotaal 2 (1%)
Partners in de bovenbouw		
Cultuurtafel	1	8
Steunpunten	1	1
Belangenbehartigers	2	9
		Subtotaal 18 (11%)
		Totaal 170

10.2 Onze expertise delen met beleidsmakers

Het Departement Cultuur, Jeugd en Media is onze belangrijkste gesprekspartner rond tal van zaken.



Naast het departement CJM was Socius gesprekspartner voor drie andere departementen van de Vlaamse Overheid:

- Op vraag van het Departement Werk en Sociale Economie en het Vlaams Partnerschap Levenslang leren participeerden we in een werkgroep 'Leercultuur' in voorbereiding van de opmaak van het Actieplan Levenslang Leren.
- In het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Zorg maken we deel uit van het Vlaams Platform Sterk Sociaal werk. Socius werkte er mee aan de opmaak van het Actieplan Sterk Sociaal werk en is trekker van het speerpunt Politiserend werken. Ook werken we mee aan de voorbereiding van de Sociaalwerkconferentie in mei 2022.
- Op vraag van het Departement Onderwijs en Vorming maken we deel uit van de beoordelingsjury van de Kunstkuurprojecten.

uitgelicht



CULTUUR NA CORONA?

2021 was het tweede jaar waarin de coronapandemie de samenleving sterk in zijn greep hield. Eind 2020 waren de voorspellingen echter anders. De idee of hoop was dat de vaccinatie van de bevolking ons zou toelaten corona achter ons te laten. Het rijk van de vrijheid lonkte. Dat zette de Vlaamse Regering ertoe aan om eind 2020 te starten met het ontwikkelen van een relancebeleid. Zo ook in de cultuursector.

Eind 2020 richtte minister Jambon de 'Taskforce Relance Cultuur' op. In de schoot van die taskforce formuleerde een eerste werkgroep (de werkgroep korte termijn) al relancevoorstellen voor het voorjaar 2021. Een tweede werkgroep (de werkgroep middellange termijn) kreeg de opdracht een toekomsttraject 'Cultuur na corona' te realiseren. Hierin werden drie deeltrajecten gedefinieerd: kunsten, erfgoed en sociaal-cultureel werk. De opdracht voor het toekomsttraject werd gegeven aan Cultuurloket die voor elk deeltraject een samenwerking moest aangaan met de respectievelijke sectorale steunpunten.

De focus lag op de opmaak van "een beredeneerde inventaris van vernieuwende praktijken waarvan de ontwikkeling door de coronacrisis versneld werd met de nadruk op nieuwe zakelijke modellen, inhoudelijke innovaties en nieuwe ideeën voor alternatieve publieksbenadering en als rode draad de versnelde digitalisering".

Midden 2021 leverde Socius het rapport 'Sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona' op. Op 30 september werden de verschillende sectorale rapporten en '10

door Cultuurloket geformuleerde observaties inzake innovaties en zakelijke ontwikkelingen tijdens de crisis' gepresenteerd aan de Taskforce Cultuur en werden de verschillende rapporten publiek toegankelijk gemaakt. Op 20 december 2021 zou het beleidstraject afgesloten worden met een door de minister georganiseerde 'Staten-Generaal Cultuur na Corona'. Een event dat niet doorging omwille van de vierde coronagolf. Voorlopig blijft het op 'hopen op cultuur na corona'.

Het rapport van Socius is gebaseerd op data die we ophaalden bij verwante bovenbouworganisaties. Parallel lanceerden we een grote online bevraging in de sector die een goede respons kreeg (80 reacties op 132 uitgestuurde bevestigingen). Vier focusgroepen bogen zich over het verzamelde materiaal. Ze brachten extra reliëf aan, gaven letterlijk verhaal aan de bevindingen en bepaalden de toon van de aanbevelingen. Het rapport houdt een pleidooi voor een gefaseerd en gedifferentieerd meerjarenrelanceplan en presenteert hiervoor vier complementaire agenda's: een maatschappelijke agenda, een cultuurbeleidsagenda, een sectoragenda en een organisatieagenda.

Het rapport wordt geflankeerd door 10 inspirerende praktijken van sociaal-culturele volwassenenorganisaties tijdens de coronaperiode. Voor het traject schakelde Socius externe expertise in. Erik Béatse stond in voor de opmaak van het rapport, Hilde De Brandt voor interviews en eindredactie.

uitgelicht

GEGEVENSREGISTRATIE: SISCA 2.0

Met het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk van 2017 is SISCA, het gegevensregistratiesysteem voor de organisaties die een structurele werkingssubsidie ontvangen, aan een upgrade toe: Sisca 2.0. Om dat te realiseren, werd een projectmatige samenwerking tussen de relevante stakeholders opgezet: de administratie (Departement Cultuur, Jeugd en Media), het steunpunt (Socius) en de belangenbehartiger (De Federatie).

Kwantitatieve beleidsrelevante gegevens over het gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk ter beschikking stellen, heeft tot doel om kennisvragen te beantwoorden van de sector (waaronder het steunpunt en de sectorfederatie), de administratie, beleidsmakers, academici en burgers.

De gegevens maken deel uit van de ruimere architectuur voor beleidsrelevante kennis over het gesubsidieerde sociaal-culturele werkveld. SISCA staat, als bron van longitudinale en transversale kwantitatieve datareeksen over de werking van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, naast andere kennisbronnen rond het werkveld. Dat omvat onder meer de kwalitatieve analyse beleidsplannen en voortgangsrapporten

(Socius) en eerder onderzoek van het steunpunt zoals dat naar het deelnemers- en participatieprofiel. De gegevens over het sociaal-culturele werkveld, aangevuld met andere databronnen zoals de participatiesurvey, monitors (vrije tijd, inburgering...), academisch onderzoek (in opdracht) van Socius zoals de veldverkenning burgerinitiatieven en het waardenonderzoek, e.a. maken het mogelijk om beleidsrelevante kennis te genereren over het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Socius participeerde in de projectgroep Sisca 2.0 en de verschillende werkgroepen (sociaal-culturele identiteit, input – activiteiten – output, organisatiegegevens, vrijwilligers). Sisca 1.0 werd geëvalueerd en kennisnoden in beeld gebracht waar een kwantitatief gegevensregistratiesysteem als SISCA een mogelijk antwoord op kan bieden. Indicatoren werden bepaald alsook de ontsluitingsvorm (geaggregeerd voor de hele sector, per cluster van organisaties, per organisatie) en het toegangsniveau (publiek beschikbaar of in een afgeschermd omgeving met rolgebonden toegang). Tevens werd gekeken naar de manier van meten en de bevragsingsperiodiciteit. Eind 2021 was het inhoudelijk werk zo goed als afgerond. In het voorjaar 2022 wordt Sisca 2.0 'geconstrueerd' waarna de sector uitgenodigd zal worden gegevens voor het eerste jaar 2021 in te voeren.

NAAR EEN AANPASSING VAN HET DECREET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK?

Het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024 kondigde een aanpassing van het 'Decreet houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk van 7 juli 2017' aan. In december 2019 stond het voornemen op de parlementaire agenda, maar uiteindelijk leidde dat toen niet tot een aanpassing van het decreet. In het najaar 2019 werden ook pistes uitgetekend om de concretisering van het decreet in de procedures van visitatie en beoordeling te wijzigen in functie van de vermindering van de 'planlast' voor de organisaties en de 'beoordelingslast' voor de commissies en administratie. Daarnaast spreekt de Vlaamse overheid de ambitie uit om de vele subsidiestromen te stroomlijnen en over verschillende domeinen heen op zo'n eenvormig mogelijke manier subsidies toe te kennen. Het denkwerk van het Vlaamse programma 'Slimme subsidies' zal worden gebruikt als onderbouw voor die oefening.

Als steunpunt willen we ons verhouden tot dergelijke evoluties. Op 23 september 2020 formuleerde het bestuursorgaan van Socius zijn standpunt over een mogelijke aanpassing van het decreet. Op korte termijn pleiten we voor een optimalisering van de uitvoering van het decreet en formuleren we daarvoor een set van voorstellen. Een optimalisering en dus geen grondige bijsturing van het decreet op korte termijn. Zo'n grondige bijsturing kan volgens ons pas nadat het decreet gedurende twee cycli is toegepast. Die langere termijn is nodig om een grondige evaluatie en eventuele bijsturing

van het decreet te formuleren op basis van de in het decreet vooropgestelde doelstellingen.

Het standpunt van Socius werd actief uitgedragen. Zo hadden we gesprekken met het kabinet van minister Jambon, het Departement CJM, De Federatie en met vertegenwoordigers van de meerderheids- en oppositiepartijen in het Vlaams Parlement.

In opdracht van het Departement CJM en in antwoord op het rapport van de adviescommissie sociaal-cultureel werk stelde Socius een nota op waarin bouwstenen en mogelijke pistes werden aangereikt voor een herwerkt evaluatie- en beoordelingssysteem. Een tweede opdracht omvatte het leveren van input voor een update van de evaluatie- en beoordelingscriteria opgenomen in het decreet.

Eind 2021 startte het Departement de gesprekken op over de opmaak van een lijst van deskundigen voor de volgende visitatie- en beoordelingsronde en over de samenstelling van de adviescommissie. Decretaal is bepaald dat het Departement, voorafgaand aan het formuleren van een voorstel aan de minister van Cultuur, hier zowel het steunpunt als de belangenbehartiger bij betreft.

Andere beleidsvragen of -projecten

Naast corona, een nieuwe gegevensregistratie en een mogelijk aanpassing van het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk ging Socius in op vragen van het Departement over andere beleidsvraagstukken of projecten:

- Gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid
- Internationaal beleid
- Doelgericht digitaal transformeren
- UNESCO 2005 conventie
- Project leesoffensief
- Plan geletterdheid
- Overleg Cultuur - VRT

Socius maakt ook deel uit van de 'Raad levenslang en levensbreed leren'. Daarnaast gaven we op vraag van de SARC toelichting bij de beheersovereenkomst van Socius en het project 'Cultuur na corona' en in de VVSC maken we deel uit van het 'Labo Lokale Burgerparticipatie'.



10.3. Een brug met de opleidingswereld

In ons beleidsplan formuleerden we de ambitie bij te dragen aan voor het werkveld relevante basis- en voortgezette opleidingen. In 2021 lag een sterke focus op het uitdragen van de resultaten van het PRO2030-traject uit de vorige beleidsperiode. Het ontwikkelde beroeps- en competentiekader kan een belangrijk referentiepunt worden voor de toekomstige vormgeving van professionele bacheloropleidingen sociaal-cultureel werk.

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

PRO2030 - EEN NIEUW BAKEN VOOR DE OPLEIDINGSWERELD

Tijdens de vorige beleidsperiode werkte Socius aan de opmaak van een beroeps- en competentiekader voor sociaal-cultureel werkers. Dat beroepskader preciseert de specifieke vakkundigheid en de beroepsethiek van sociaal-cultureel werkers en situeert hun inzet in de samenleving van vandaag en morgen. Met hun eigen vakkundigheid onderscheiden sociaal-cultureel werkers zich van andere beroepsgroepen. Maar sociaal-cultureel werkers handelen niet in hun eentje. Ze werken in de publieke sfeer en verbinden hun expertise en ervaring met burgers, met andere professionals en met een samenleving in verandering.

Zo'n beroeps- en competentiekader is nuttig. Het kan oriënterend werken voor het vormgeven van opleidingen in het hoger onderwijs. Daarnaast kan het sociaal-culturele organisaties helpen in bepaalde facetten van hun HR-beleid zoals bij de opmaak van functiekaarten,

het vormgeven van hun werving en selectie of hun VTO-beleid. En uiteraard fungeert het voor het steunpunt ook als een kompas voor de bijscholing en verdere ontwikkeling van beroepskrachten en het beroep.

De ontsluiting en valorisatiestrategie van het resultaat van dat onderzoeks- en ontwikkeltraject moesten we als gevolg van de coronapandemie bijsturen. Naast een downloadbare publicatie en het ontwikkelen van een pagina op de Socius-site, werden specifieke Zoomsessies georganiseerd onder meer gericht op de doelgroep van docenten uit het hoger onderwijs. In de interscholenwerkgroep scw, een werkgroep waar docenten betrokken bij opleidingen sociaal-cultureel werk van de verschillende hogescholen samenwerken en informatie delen, werd een toelichting gegeven door Marc Jans, de trekker van dit traject. Nadien volgde 'De Ronde van Vlaanderen': de ambitie van het steunpunt om in de docententeams in de specifieke hogescholen toelichting te geven over dat beroepskader en hierover in gesprek te gaan. In 2021 waren we zo te gast in UCLL, KDG, HoGent, EHB en de AP Hogeschool. Andere hogescholen volgen in 2022.

10.4. Bijdragen aan de onderzoeksgemeenschap

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

Op vraag van OP/TIL maakten we deel uit van de klankbordgroep 'Voorstudie bovenlokale werking', met Faro gingen we in gesprek over basismonitoring en het Minderhedenforum sprak ons aan over een onderzoek rond EVC.

We maken deel uit van een klankbordgroep rond een onderzoek politiserend werken van HOWEST en we gingen in op de vraag voor gesprek met de interscholenwerkgroep sociaal-cultureel werk van de hogescholen en de UCLL over de onderzoeksagenda cultuur.

Het Departement CJM besteedde in 2021 heel wat onderzoek uit aan marktspelers zoals Idea Consult, Backx Consultancy of the Argonauts. Die spelers spraken Socius aan over hun onderzoeksarbeid rond volgende topics:

- **Onderzoek in het kader van de evaluatie van beheersovereenkomsten**
 - Evaluatie Kenniscentrum Cultuur- en Mediaparticipatie
 - Evaluatie Cultuurloket
- **Onderzoek in het kader van de Vlaamse Brede Heroverweging**
 - Inventarisatie cultuur- en jeugdinfrastructuur
 - Onderzoek dynamische ruimte
- **Onderzoek in het kader van het coronabeleid**
 - Ontwerp innovatiemechanisme
 - Evaluatie coronacommunicatie

Daarnaast nam Socius deel aan een designworkshop over de veldtekening cultuureducatie en aan een workshop rond de lokale vrijetijdsmonitor. Kortom vroeg ons om deel te nemen aan een onderzoek rond communicatiewerkingen in de social profit. De Universiteit Antwerpen kreeg een opdracht toegewezen vanuit het Departement WVG en sprak ons aan over van hun onderzoek rond impactgedreven werken.

Begin 2021 werd ook een generiek en specifiek Afsprakenkader onderzoek afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de sectorale steunpunten.

AFSPRAKENKADER ONDERZOEK VLAAMSE OVERHEID EN SECTORALE STEUNPUNTEN

Het decreet houdende diverse bepalingen in het beleidsveld cultuur van 29 maart 2019 stipuleert het afsluiten van een gecoördineerd 'Afsprakenkader onderzoek tussen de Vlaamse Gemeenschap en de sectorale steunpunten'. Dat kader bevat een generiek en specifiek gedeelte.

Op 3 februari 2021 keurde minister Jambon het generieke deel van het gecoördineerd 'Afsprakenkader onderzoek' goed. Op 15 februari volgde de ondertekening van het specifieke deel tussen de Vlaamse Gemeenschap en Socius.

Het generieke afsprakenkader legt voor vijf opeenvolgende jaren de algemene en generieke afspraken vast tussen het Departement CJM, Kunstenpunt, Faro, Vlaams Centrum voor Circuskunsten, het Steunpunt voor Bovenlokale Cultuur en Socius over hun samenwerking rond beleidsrelevant onderzoek naar of in de cultuursector. Doel is een kader te creëren voor de korte en lange termijn om de inspanningen die de partijen doen op vlak van beleidsrelevant onderzoek, op elkaar af te stemmen en om cross-sectorale inzichten op te bouwen.

De specifieke afsprakenkaders die met de verschillende steunpunten worden gesloten, willen een samenwerking vormgeven die resultaten bereiken op het vlak van twee nauw met elkaar verbonden onderwerpen: het

verzamelen, beheren, verwerken en ontsluiten van beleidsrelevante data en kengetallen enerzijds en de opmaak van landschapstekeningen of een strategische visienota anderzijds. Die resultaten moeten zowel beantwoorden aan de kennisnoden van het beleid als aan die van het werkveld.

Na de onderhandelingsperiode die voorafging aan het afsluiten van de afsprakenkaders, kon gestart worden met de uitvoering ervan. Voor het specifiek afsprakenkader werkte Socius samen met het Departement CJM aan de inventaris van een set van kennisnoden, de prioritisering ervan, het bepalen van kengetallen en het aangeven welke bestaande databronnen mee antwoord kunnen bieden op die kennisnoden. Socius diende ook een voorstel van concept en aanpak van landschapstekening in bij het Departement CJM. Die tekening moeten we eind 2023 opleveren.

Voor het generiek afsprakenkader maakten we werk van een aanzet voor de opmaak van een onderzoeksagenda beleidsrelevant onderzoek. Het onderzoeksplatform cultuur waarin het Departement, de sectorale steunpunten en het Kenniscentrum Cultuur en Mediaparticipatie fungeren, tekende de thema's en werkwijze voor die agenda uit.

10.5. Internationale werking op een laag pitje

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

Onze internationale ambities werden daarom sterk teruggeschroefd in de beheersovereenkomst en staan momenteel op een laag pitje. We beperken ons tot het opnemen van een bestuursmandaat in de koepel Epos vzw en het vervullen van een ambassadeursrol in Epale, Electronic Platform for Adult Learning in Europe.

11. Digitaal platform

Socius wil hét communicatie- en informatiecentrum zijn voor het civiel sociaal-cultureel werkveld. Daarom zetten we een uitgebalanceerde mix in van (digitale) publicaties, websites, databanken en social media. Via die kanalen verspreiden we informatie, video's, tools, kennis... die een kompas en referentiepunt kunnen zijn voor actoren uit het civiel sociaal-cultureel werkveld. De Socius-site neemt niet alleen in onze externe communicatie een centrale plaats in, maar maakt ook integraal deel uit van onze dienstverlening (van informatie naar inschrijvingen, kennisplatform, bevragingen, vormingen ...). Zo ondersteunt de site samen met ons CRM-systeem en onze digitale werkomgeving de interne en externe werking van het steunpunt.

Informatiearchitectuur

We willen in de beleidsperiode 2021-2025 meer datagedreven communiceren, met respect voor de privacywetgeving. Hierbij besteden we bijzondere aandacht aan de afstemming tussen de voornaamste systemen via dewelke we data verzamelen: Wordpress (website), Mailchimp (mailings) en ODOO (CRM). De toewijzing van een gelijke themastructuur in die drie systemen was in 2021 een belangrijke stap. Hierdoor brachten we een wederzijdse dataverrijking tot stand die ons in staat stelt meer gericht te communiceren en meer uitgebreide analyses te maken in het kader van onze interne en externe rapportering.

Hertekening site

Om de dienstverlenende rol van de Socius-site ook in de toekomst optimaal te kunnen blijven opnemen, gingen we in 2021 over tot een grondige hertekening van onze website. Hierbij hanteerden we enkele belangrijke uitgangspunten:

- we vertrekken vanuit de noden van de gebruiker (primaire en secundaire stakeholders) en tekenen onze informatiearchitectuur uit vanuit het principe van de customer journey
- we houden rekening met de context van de gebruiker: mobiel, visuele content, integratie social media ...
- we geven gebruiksvriendelijkheid en vindbaarheid een centrale plaats: van een gefragmenteerde naar geïntegreerde dienstverlening, aandacht voor SEO, werken met thema's, tags en filters ...
- we dragen zorg voor de toegankelijkheid van mensen met een visuele, auditieve, fysieke of verstandelijke handicap
- we sturen bij op basis van beschikbare data: analyse data mediagebruik, uniformiteit van tags en thema's binnen onze informatie-architectuur ...
- branding Socius: we streven een herkenbare huisstijl na, hanteren een uniforme tone of voice en



gebruiken een gezamenlijke aftekening

- beeldvorming civiel sociaal-cultureel werk: we creëren voldoende mogelijkheden om de waarde en betekenis van het civiel sociaal-cultureel werk in beeld te kunnen brengen

Usabilitytests

In het voorjaar 2021 organiseerden we vijf online usability-tests met personen uit onze primaire doelgroep. Hierbij hadden we oog voor complementaire profielen (naar functie, organisatie en anciënniteit). Tijdens de tests namen we vooral onze keuze in categorieën, thema's en contenttypes onder de loep. De tests leverden duidelijke resultaten op die ons in staat stelden een aantal knopen door te hakken en enkele gerichte bijstellingen te doen.

Diversiteit en toegankelijkheid

Socius draagt diversiteit hoog in het vaandel. Daarom streven we via onze media in woord en beeld een representatieve, inclusieve beeldvorming na en dragen we zorg voor de toegankelijkheid van onze digitale kanalen voor personen met een visuele, auditieve, fysieke of verstandelijke handicap.

In juni 2021 lieten we onze belangrijkste media doorlichten door twee deskundigen uit de sector op het vlak van diversiteit (Mathieu Charles – KifKif) en toegankelijkheid (Lief Vanbael – KVG). Die analyse leverde een aantal verbeterpunten op die we meenamen bij de ontwikkeling van de nieuwe site.

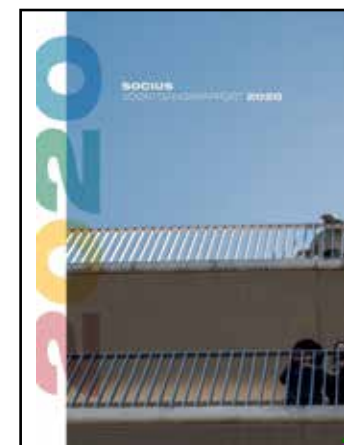
Op onze site nemen we ook een toegankelijkheidsverklaring op. Daarmee maken we duidelijk welke maatregelen we hebben genomen om onze media zo toegankelijk mogelijk te maken. Via de verklaring kunnen bezoekers ook eventuele verbeteracties melden of vragen stellen voor ondersteuning.

Onze media in cijfers

Publicaties

In 2021 verzorgden we 4 publicaties die ook online beschikbaar zijn via de Socius-site:

- Socius-magazine 2021
- Sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona
- Burgerinitiatieven en de ondersteuning ervan – een veldverkenning
- Voortgangsrapport 2020





Websites

Socius beschikt over een aantal sites en online tools waarmee we berichten over onze werking en ondersteuning bieden rond een aantal specifieke thema's.

socius.be ↓	coronagids.be ↓	trefweek2021.socius.be ↓	werkenbij.socius.be ↓	afdelingsbegeleiding.socius.be ↓
192.884 bezoeken	17.518 bezoeken	3.837 bezoeken	1.303 bezoeken	2.129 bezoeken
119.987 bezoekers	11.830 bezoekers	2.545 bezoekers	1.062 bezoekers	1.672 bezoekers
714.895 bezochte pagina's	19.947 bezochte pagina's	11.478 bezochte pagina's	2.703 bezochte pagina's	3.889 bezochte pagina's

Mailinglijsten

Socius beschikt over een aantal sites en online tools waarmee we berichten over onze werking en ondersteuning bieden rond een aantal specifieke thema's.

mailinglijsten ↓	abonnees ↓	erkende organisaties ↓	niet-erkende organisaties ↓
Totaal	3.088	1.040	2.048
E-zine	2.456	844	1.612
Burgerinitiatief	1.823	575	1.248
Communicatie	1.924	623	1.301
Digitaal	1.753	584	1.169
Diversiteit	1.842	610	1.232
Internationaal	1.614	528	1.086
Organisatiebeleid	1.943	637	1.306
Sociaal-cultureel werken	2.024	725	1.299
Vrijwillige inzet	1.801	631	1.170

Social media

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



2.199 volgers



1.424 volgers



ons zakelijk plan en financieel beleid

1. Ons zakelijk plan

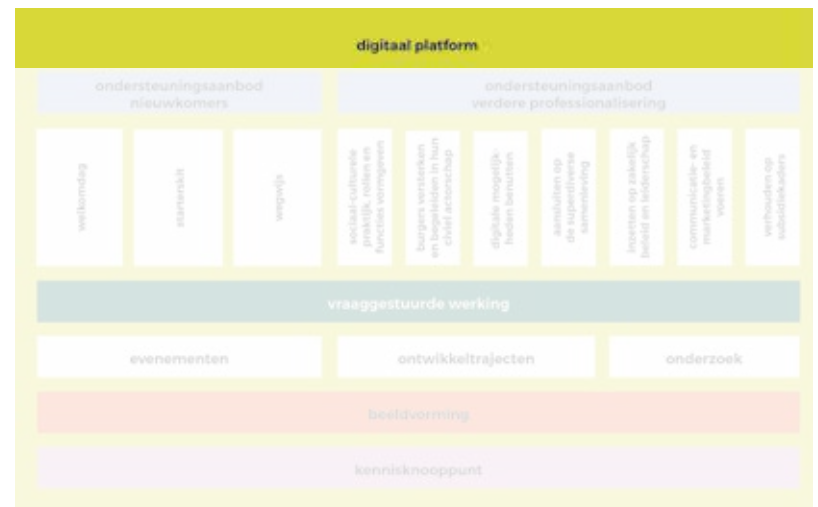
Om onze strategische en operationele doelen te realiseren zijn er heel wat ondersteunende processen nodig. Die werkten we uit in een zakelijk plan voor de periode 2021-2025. In dat zakelijk plan bepalen we onze ambities en verbeterinitiatieven met betrekking tot:

- ons medewerkersbeleid
- onze organisatiestructuur en -cultuur
- onze kwaliteitszorg
- ons infrastructuurbeleid
- ons communicatie- en marketingbeleid
- ons gegevens- en informatiemanagement
- het toepassen van de code 'Goed bestuur'
- de samenwerking met andere actoren

In dit jaarverslag focussen we op twee elementen uit het zakelijk plan die bijzondere aandacht kregen in 2021. De vernieuwing van ons team (medewerkersbeleid, organisatiecultuur) en het herdefiniëren van onze plannings- en programmeringsprocessen (kwaliteitszorg).

1.1. Medewerkersbeleid: investeren in een nieuw team

In het voorjaar 2019 liet Socius een externe doorlichting uitvoeren op organisatieniveau. Die externe bril moest ons helpen kritisch te kijken naar onze eigen organisatie en onze sterktes en zwaktes te benoemen. We deden hiervoor een beroep op een EFQM assessed assessor. Onze resultaten werden gebenchmarkt met de profit- en de non-profitsector². Een van de elementen die boven kwam drijven tijdens deze doorlichting was de nakende pensioneringsgolf in Socius, de impact ervan en de noodzaak van een goede overbrugging met de focus op teamontwikkeling.



² Voor de resultaten verwijzen we naar www.socius.be/beleidsplan.

Hoe pakten we het aan?

Tussen 2019 en 2021 gingen 5 personeelsleden van Socius op pensioen (Bea Elskens, Ronny Leenknecht, Hugo Callens, Ann Degline en Jon Goubin) en verliet 1 personeelslid (Emilie Van Daele) de organisatie. Zodoende mochten we ook 6 nieuwe collega's verwelkomen (Debbie Bevers, Silke Jaminé, Paco Sanogo, Zé Vandenhoeck, Nele Vanderhulst en Joren Van Gucht).

Een ingrijpende vernieuwing van onze ploeg op nog geen drie jaar tijd. Daarom hebben we ingezet op verschillende sporen: we investeerden in kennisborging, sleutelden aan onze wervings- en selectiestrategie en we ontwikkelden een visie en aanpak om een leer- en samenwerkingscultuur te creëren in ons nieuw team.

Kennisborging

De pensionering van vijf collega's noopte ons om extra te investeren in kennisborging. Gedurende hun lange loopbaan in het steunpunt ontwikkelde elk van hen een eigen expertisegebied en breed netwerk. Hun terreinkennis was dan ook indrukwekkend. We investeerden in een systematiek om samen een 'kennisportefeuille' te definiëren en op basis daarvan deze kennis en ervaring zo goed mogelijk te documenteren en over te dragen. Waar nodig schakelden we ook externe expertise in om met interviews de 'tacit knowlege' (verborgen kennis) van collega's in beeld te brengen.

Wervings- en selectiestrategie

De pensioneringsgolf dwong ons ook om onze wervings- en selectiestrategie te herbekijken. Ook Socius ontsnapt niet aan de 'war on talent'. Bovendien wilden we extra inzetten op de diversiteit in onze ploeg. Daarom stapten we zelf in het project "Meer kleur in je ploeg". Een project dat we aanbieden aan sectororganisaties om hun aanwervingsbeleid bij te stellen vanuit het oogpunt diversiteit en dit onder begeleiding van experts.

Gaandeweg kreeg ons nieuw team vorm. We maakten van de gelegenheid gebruik om een aantal functies te heroriënteren of nieuwe te introduceren, bijvoorbeeld een stafmedewerker voor

burgerinitiatieven en politisering. Dit laatste in antwoord op de doelgroepuitbreiding van het steunpunt voor de beleidsperiode 2021-2025.

Leer- en samenwerkingscultuur

Een nieuw team veronderstelt extra aandacht van de leidinggevenden in het inwerken en coachen van nieuwe collega's. Bovendien impliceert het ook de investering in, en het uitbouwen van, een leer- en samenwerkingscultuur.

Nieuwe medewerkers maakten tijdens hun introductie kennis met onze 'leerarchitectuur': een visie op leren en ontwikkelen van professionals in onze organisatie gekoppeld aan een aantal concrete instrumenten. We ondersteunen deze leerarchitectuur in de eerste plaats via een cultuur van samenwerking en sterke interacties. Daarvoor introduceerden we een aantal werkvormen waarvan vooral 'May I pick your brain?' en 'Pingpong' zeer vaak worden ingezet.

In de procedure voor voortgangs- en doelstellingengesprekken zijn twee thema's explicieter uitgewerkt: terugkijken naar het proces van leren en ontwikkelen in het voorbije jaar – en vooruitkijken naar leer- en ontwikkelbehoeften in de komende periode. In de verslagen worden deze ook in aparte rubrieken opgenomen.

Verder werd in het team praktijkontwikkeling en -ondersteuning gewerkt met een 'talenttoefening'. Tijdens een teamvergadering benoemden stafmedewerkers wat ze graag van elkaar wilden leren. Hier kwamen een aantal interne workshops uit voort die telkens begeleid werden door een collega: werken met intakes, werken met padlet, blogs schrijven, inclusief schrijven en de inzet van grafische technieken. Elke collega stelde tijdens een teamvergadering ook haar of zijn aandachtsgebied voor: de visie die schuilgaat achter de werking in dat aandachtsgebied, de vaststellingen met betrekking tot het werkveld, de aandachtspunten voor de toekomst. Telkens werd gezocht naar verbindingen en mogelijke 'cross-overs' met andere aandachtsgebieden in de organisatie.

1.2. Kwaliteitszorg: ons plannings- en programmeringsproces herbekeken

Jaarlijks stellen we een werkingsprogramma op (inclusief het ondersteuningsaanbod voor de sector) voor het komende jaar, dat we in december bekendmaken. In ons zakelijk plan formuleerden we onder het luik kwaliteitszorg de ambitie dit intern proces te evalueren en waar nodig bij te sturen. Centraal stond de vraag hoe we processen van ‘registreren, evalueren, plannen, beslissen en uitvoeren’ geïntegreerd kunnen aanpakken en welke structuren we daarvoor nodig hebben.

De stafmedewerkers van Socius werden betrokken bij de evaluatie van de bestaande processen. Die evaluatie legde de basis voor wat we moesten behouden of versterken en wat we moesten bijstellen of vernieuwen. Een set van uitgangspunten en een nieuwe processchets was daar het antwoord op. We gaan dieper in op de verschillende stappen in dit proces en hoe we het hebben aangepakt.

Gegevensverzameling (januari-februari)

Via ons CRM-systeem registreerden we al heel wat gegevens. De werkvelduitbreiding van het steunpunt (naast de sector van het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk richten we ons voortaan ook op andere civiele sociaal-culturele spelers) en de doelgroepuitbreiding (naar bestuurders en zakelijk medewerkers) waren aanleiding om de gegevensverzameling met betrekking tot de deelname aan onze aanbodgerichte werking en de vraaggestuurde werking bij te stellen.

Die gegevensverzameling laat ons toe systematisch ons aanbodgerichte werking op te volgen in relatie tot onze strategische en operationele doelen. Daarin monitoren we de duurtijd van de dienstverlening alsook de vorm (online, blended, offline). De deelnemers en deelnames kunnen we monitoren naar organisatie (primair/secundair, erkend/niet-erkend, subcategorie, instromer, subsidieschaal) en naar functie (directeur, zakelijk verantwoordelijke, communicatie-ICT medewerker, sociaal-cultureel werker, administratief/logistiek medewerkers). Voor elk segment en voor het geheel van de werking kunnen we zo

analyses maken over deelnemers, deelnames en bereikte organisaties voor een bepaald jaar of over de jaren heen. Tevens brengen we via dit systeem ook de tevredenheid van deelnemers en de NPS-score die ze toekennen aan een activiteit, in beeld.

Naast de gegevens over output en bereik, de resultaten van onze media en financiële gegevens, zetten we deze beleidsperiode extra in op het verzamelen van data in verband met onze ontwikkeltrajecten en onderzoeksprojecten waar we naast de output ook de stakeholderbetrokkenheid in beeld willen brengen. Nieuw is bijvoorbeeld het werken met netwerkkaarten die al onze inspanningen als kenniscentrum inventariseert.

Evaluatie (maart)

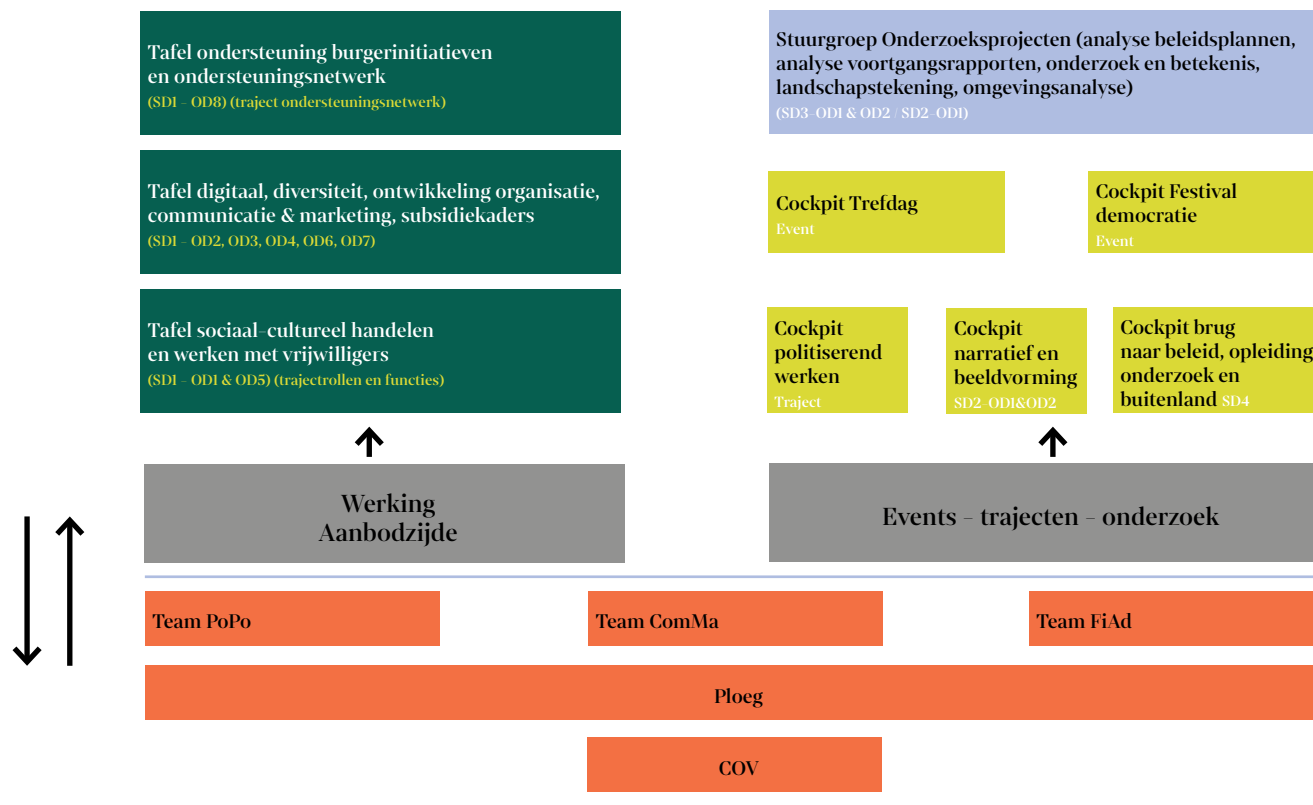
Evaluatie krijgt een prominente en gefocuste plaats in het proces. De basis van het evaluatieproces vormt een startnota gebaseerd op de verzamelde en geanalyseerde data. Verder nemen we vier focussen mee:

- Dragen de genomen werkingsinitiatieven effectief bij aan de realisatie van de beoogde doelen?
- Behalen we onze indicatoren?
- Wat leren we uit de analyse van de data, de tevredenheidsmeting en NPS-score van de deelnemers?
- Hoe kijken we terug op de communicatie rond de initiatieven?

Planning (april-mei-juni)

Derde stap in het proces is de planningsfase. Uiteraard nemen we de evaluatiegegevens hierin mee. Met de planningsfase richten we de blik op de toekomst en op de verdere realisatie van onze doelen. In deze fase stellen we ons ook de vraag of er actuele noden en behoeften zijn in het werkveld die passen binnen ons doelenkader en die we als basis moeten meenemen voor het formuleren van een werkingsadvies voor het komende kalenderjaar. Dit advies geeft aan welke initiatieven Socius best kan ontplooiën, wat mogelijke knelpunten of kwesties zijn en wat dat veronderstelt aan inzet van middelen en communicatie.

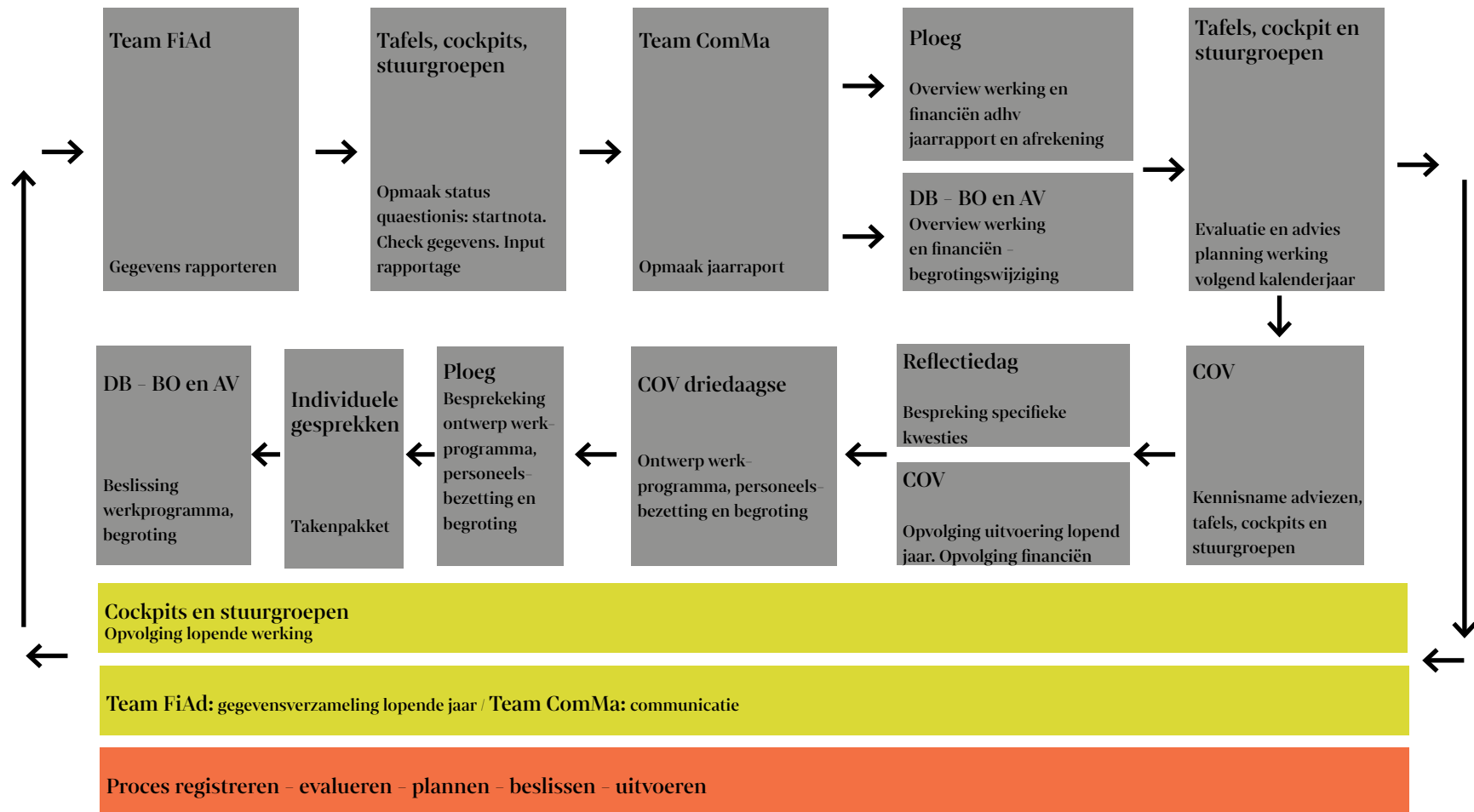
Hiervoor hebben we een lichte, flexibele structuur in het leven geroepen gevormd door tafels (een groepje stafmedewerkers die zich buigen rond een bepaald segment van het ondersteuningsaanbod), cockpits (een groepje stafmedewerkers die een traject, event of de kennisdeling van Socius opvolgt) en stuurgroepen (een groepje stafmedewerkers die de onderzoeksprojecten van Socius opvolgt). Elke stafmedewerker maakt deel uit van verschillende cockpits, tafels of stuurgroepen. Deze cockpits, tafels of stuurgroepen overleggen tweemaal om een advies te formuleren.



De verschillende adviezen worden met iedereen gedeeld. Als er taaie kwesties komen bovendrijven kan er voor de beslissingsfase nog een interne reflectiedag worden georganiseerd.

Beslissingsfase (september-oktober)

In de beslissingsfase is een centrale rol weggelegd voor het intern coördinatieoverleg van Socius (het COV) gevormd door de directeur en de drie interne coördinatoren (de coördinator financiën en administratie, de coördinator communicatie en marketing en de coördinator praktijkondersteuning en praktijkontwikkeling). Het is het COV dat op basis van de voorgaande stappen een ontwerp van programma maakt dat een laatste keer wordt afgetoetst wordt bij de medewerkers van Socius voor het ter bespreking wordt voorgelegd op het bestuursorgaan en de Algemene Vergadering.



Uitvoering

Na de beslissing over het werkingsprogramma, start de voorbereiding van de uitvoering. Van elk initiatief dat we ondernemen, wordt in het CRM-systeem een fiche aangemaakt waarin het initiatief wordt uitgewerkt door de stafmedewerker die er 'eigenaar' van is. Hierbij hanteren we vijf aandachtspunten:

- de doelgroepomschrijving: tot wie richten we ons met het initiatief?
- de omschrijving van de gewenste outcome: wat willen we met het initiatief bereiken?
- de praktijktoets: sluit wat we brengen voldoende aan bij de praktijk van het sociaal-cultureel werk?
- de gerichtheid op implementatie: ontwerpen we onze initiatieven zo dat onze deelnemers wat ze leren makkelijk kunnen inzetten in hun praktijk of organisatie?
- de vorm: bieden we het initiatief online, blended dan wel offline aan?

Van elk initiatief wordt ook een kostenraming opgesteld. Door de koppeling met de inschrijvingsmodule op de Socius-site voorziet de fiche in het CRM-systeem ook de deelnemerslijst, het evaluatiecijfer en de NPS-score van de activiteit. Verder doet het systeem dienst als werkingsinstrument om de begroting en budgetopvolging te realiseren. En in laatste instantie maakt het ook mogelijk de inzet van administratieve medewerkers te koppelen aan initiatieven van Socius. Zo bekleedt het CRM-systeem een centrale plaats in het volledige proces.

1.3. Personeel

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

In- en uitdiensttredingen in 2021

Zé Vandenhoeck	Joren Van Gucht
stafmedewerker	stafmedewerker
in dienst 11 januari 2021	in dienst 11 januari 2021

Evolutie personeelsbestand VTE % op payroll

2009: 18,75
 2010: 17,75
 2011: 15,25
 2012: 14,20
 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

VTE % effectieve inzetbaarheid naar functie en kernopdrachten³

Directie en coördinatie-taken	147,35%
Werking	554,69%
Communicatie	169,35%
Office management, administratie en logistiek	314,22%
Totaal	1.185,61%

³ Inzetbaarheid na aftrek tijdskrediet, CAO en leeftijdsgedagen.

1.4 Bestuursorgaan en Algemene Vergadering

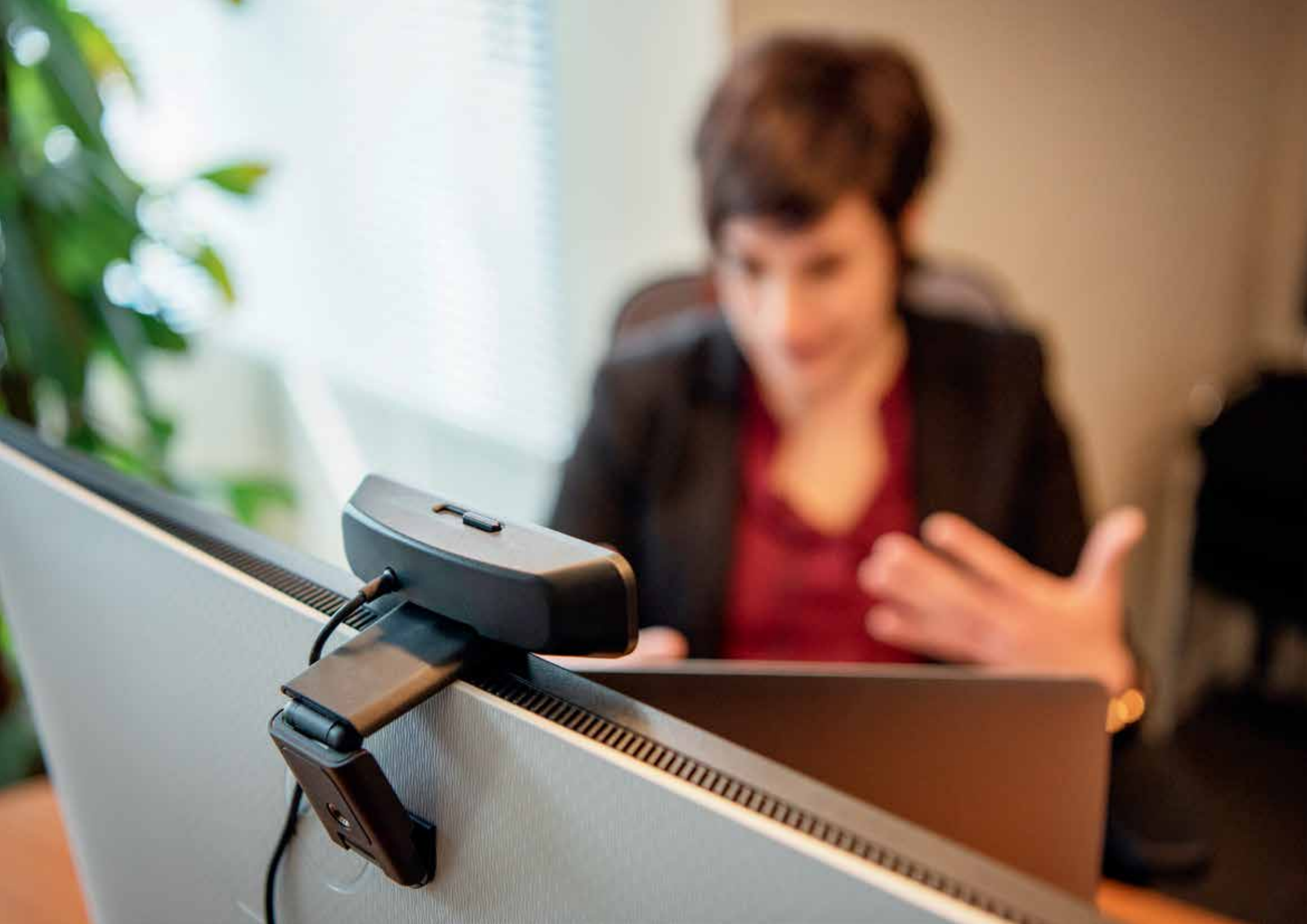
Samenstelling Bestuursorgaan & Algemene Vergadering dd. 1 januari 2021.

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	
Els de Ceuster	Artesis Plantijn Hogeschool
Erik Béatse	Pla(y)ces
Luc De Droogh	HoGent
Stefaan Gunst	De Rand
Piero Pienna	Feniks
Wim Van Roy	De Wakkere Burger
Algemene Vergadering	
Selamet Belkiran	Bindus
Barbara Janssens	De Transformisten
Elke Plovie	UCLL
Liesbeth Provoost	Avansa Oost-Brabant
Isabel Rainchon	EVA vzw
An Vandamme	ex-JES
Lode Vermeersch	HIVA KULeuven/VUB

2. Ons financieel beleid

	Uit	%	In	%
Overhead	204.728,95	13,46%	9.127,00	0,55%
Subsidie Vlaamse Gemeenschap			1.360.280,00	81,85%
Extra subsidie Vlaamse Gemeenschap Covid-19			50.000,00	3,01%
Werking	131.735,20	8,66%	73.793,12	4,44%
Strategische doelstelling 1	43.679,98		64.023,12	
Strategische doelstelling 2	88.055,22		6.800,00	
Strategische doelstelling 3	0,00		0,00	
Strategische doelstelling 4	0,00		0,00	
Communicatie	32.137,66	2,11%	19.833,75	1,19%
Personeel	1.152.461,47	75,77%	148.908,07	8,96%
Totaal	1.521.063,28	100,00%	1.661.941,94	100%
Resultaat			140.878,66	



A photograph featuring a green plant in the lower-left foreground, slightly out of focus. The background is a solid, vibrant orange color. Centered on the orange background is the text "so CIUS." in a dark blue, sans-serif font. The word "so" is on the top line, and "CIUS." is on the bottom line. The letters in "CIUS." are larger than those in "so".

so
CIUS.