socius.

steunpunt
sociaal-cultureel volwassenenwerk

VLOEIBAAR EN VERBONDEN

BELEIDSPLAN SOCIUS 2016-2020

VLOEIBAAR EN VERBONDEN

INHOUD

INLEIDING 6

I. SYNOPSIS 8

II. OMGEVINGSANALYSE 12

1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk: onderdeel van een breed sociaal-cultureel veld 13

1.1 Historische schets van het sociaal-cultureel werk en het sociaal-cultureel beleid 14

1.2 Sociaal-culturele participatie, rollen en functies als gemeenschappelijke stam 16

1.3 Het brede sociaal-culturele werkveld vandaag 18

1.4 De sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk ontleed 24

2. Tendensen en toekomstperspectieven 32

2.1 Vier megaontwikkelingen 33

2.2 Zes transitiegebieden bepalen sociaal-cultureel werk 35

III. BELEIDSPLAN 40

1. Onze missie 41

2. Ons kompas: kernopdrachten, waarden, handelingsprincipes en werking 42

3. Beleidsplan 2016 – 2020 44

3.1 Strategische en operationele doelen 44

- Sociaal-culturele beroepskrachten zijn ondersteund in hun professionele werking 45
- Organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn gestimuleerd om missie- en contextgedreven te werken 49
- De dynamiek in het sociaal-culturele werkveld om samen een meer inclusieve, solidaire en duurzame samenleving te realiseren, is versterkt 52
- Sector en overheden zijn ondersteund in het ontwikkelen en implementeren van nieuwe beleidskaders 54

3.2 Basisopdrachten 56

- Communicatie- en informatiecentrum van en voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk 56
- Organiseren van stakeholdersbetrokkenheid, vertegenwoordiging & pleitbezorging, beleidsopvolging 57

3.3 Overzicht 61

ADDENDUM: GENESE VAN HET BELEIDSPLAN 64



INLEIDING

VLOEIBAAR EN VERBONDEN

Onze heersende samenlevingsmodellen botsen op hun grenzen. Door snelle maatschappelijke evoluties worden oude vormen, gewoontes en patronen in vraag gesteld. Deze ontwikkelingen brengen niet alleen uitdagingen met zich mee, ze bieden ook kansen en zijn een motor van dynamiek en verandering. We leven in een tijdsgewricht dat volop in transitie is. We leven in vloeibare tijden.

Ook de sociaal-culturele praktijk, de sociaal-culturele organisaties en het sociaal-cultureel beleid ontsnappen hier niet aan. De sociaal-culturele praktijk transformeert zich vanuit wetmatigheden die deze veranderende tijd typeren. Organisaties transformeren. Het beleid ziet die veranderende vormen en zoekt naar een herijking.

Er groeit een diepgaand besef dat we verbinding moeten maken, verbonden geraken, willen we het hoofd kunnen bieden aan deze uitdagingen. Praktijkgemeenschappen vormen, samenwerken en netwerken, vitale coalities smeden. Dit vanuit een gemeenschappelijk streven naar sociaal-culturele participatie, naar het opnemen van onze rollen in de samenleving en het vervullen van onze maatschappelijke functies.

Daarom kiezen we ervoor om in de beleidsperiode 2016-2020 missie-, context- en impactgedreven sociaal-cultureel werk te versterken, betrokkenheid te creëren en ondersteuning te geven in het ontwikkelen en implementeren van nieuwe beleidsvisies en -kaders.

Jos Pauwels – voorzitter Socius
Fred Dhont – directeur Socius

In dit beleidsplan tonen we graag welke stappen we daarvoor - vloeibaar en verbonden - zullen nemen.



I. SYNOPSIS

Megaontwikkelingen en transities brengen niet alleen uitdagingen maar bieden ook kansen. Ze kunnen de motor zijn voor verandering.

VLOEIBARE TIJDEN

Doorheen de geschiedenis groeide het sociaal-cultureel werkveld uit tot een fijnmazig en wijd verspreid netwerk van initiatieven. Het is een breed vertakt werkveld dat dikwijls opereert op het snijvlak met andere maatschappelijke domeinen. Het is diep doorgedrongen in de verschillende levenssferen van mensen en actief op diverse niveaus - lokaal tot internationaal. In dit brede werkveld onderscheiden we een diversiteit aan sociaal-culturele praktijken, organisaties en sectoren. Wat ze met elkaar delen is het belang dat ze hechten aan sociaal-culturele participatie, de specifieke rollen die ze opnemen in de samenleving en de maatschappelijke functies die ze vervullen.

De grote lijnen waarlangs de samenleving zich ontwikkelt, blijven al enkele decennia dezelfde. Demografische ontwikkelingen, de digitalisering van de samenleving, druk op het ecologisch systeem en druk op onze welvaartsstaat. Deze vier megaontwikkelingen maken duidelijk wat onze samenleving te wachten staat.

Van dichtbij bekeken, zien we diepe veranderingen. De manier waarop mensen zich verenigen is in transitie. Leren verandert en het belang ervan ook. De fysieke en publieke ruimte staan steeds meer onder druk. Middenveld, overheid, markt en burger zoeken naar een nieuwe verhouding. Vrije tijd en de besteding en beleving ervan wijzigen. Daarnaast verandert ons samen-leven door de toenemende diversiteit. Heersende samenlevingsmodellen botsen op grenzen.

De samenloop van maatschappelijke ontwikkelingen en transities heeft invloed op de inhoud, de vorm, het doel, het bereik en de impact van sociaal-culturele praktijken. Tegelijkertijd zien we dat de overheid, van lokaal tot landelijke niveau, op zoek gaat naar een herijking van zijn relatie met de praktijk en het werkveld.

VERBINDING MAKEN EN STEEDS MEER VERBONDEN RAKEN

Megaontwikkelingen en transities brengen niet alleen uitdagingen maar bieden ook kansen. Ze kunnen de motor zijn voor verandering. Ook voor de sociaal-culturele praktijk, het werk en het beleid. Daarom willen we in onze beleidsperiode 2016-2020 missie-, context- en impactgedreven sociaal-cultureel werk versterken, betrokkenheid creëren en ondersteuning bieden bij het ontwikkelen en implementeren van nieuwe beleidsvisies en -kaders.

DIT WILLEN WE REALISEREN

Vanuit een gemeenschappelijk doel om te werken aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving wil het sociaal-cultureel werk als maatschappelijke actor bijdragen tot relevante maatschappelijke innovaties. Dit als antwoord op de megaontwikkelingen en transities die onze samenleving tekenen. Dag in dag uit worden tal van praktijken ontwikkeld die daartoe bijdragen. We nodigen sociaal-cultureel werkers uit om hun ervaring en kennis te delen met elkaar, elkaar te inspireren en te enthousiasmeren. Stromen aan praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijke verandering willen we zichtbaar maken en uitdragen binnen het sociaal-cultureel werk en naar beleidsmakers. Zo maken we dynamiek zichtbaar, zorgen we voor inspiratie en kansen tot verbinding en positioneren we het werkveld, beroepskrachten en vrijwilligers als belangrijke civiele actoren.

Nu de relatie tussen de overheid en het sociaal-cultureel werk aan herijking toe is, willen we als steunpunt inzichten aanreiken voor een toekomstvisie op het sociaal-cultureel werk en het sociaal-cultureel beleid. We geven samen met de administratie ondersteuning aan een beleidstraject van de minister van Cultuur voor een toekomstig decretaal kader en helpen sector en organisaties om zich te aligneren op dit nieuwe kader. We reiken lokale overheden bouwstenen en inspiratie aan. Zo kunnen ze zich toekomstgericht verbinden met de burgermaatschappij en vitale coalities smeden als antwoord op maatschappelijke uitdagingen.

Beroepskrachten staan onder druk. Aan hen worden steeds hogere professionele eisen gesteld. We zien een groot verloop op de socioculturele arbeidsmarkt en stellen een verdere diversificatie van beroepsprofielen en een toenemende verfreelancing vast. Tegelijkertijd lijken specifieke opleidingen die garant moeten staan voor de instroom van nieuwe beroepskrachten bedreigd in hun voortbestaan. We willen beroepskrachten uit het brede sociaal-cultureel werk ondersteunen in hun verdere professionele ontwikkeling. Daarom zetten we met beroepskrachten en opleiders in op het ontwikkelen van een gedragen toekomstvisie op sociaal-cultureel handelen en van een beroepskader. We zetten in op het creëren van betrokkenheid tussen beroepskrachten onderling en binnen het sociaal-culturele werkveld en de daarin actieve praktijkgemeenschappen. We geven antwoorden op specifieke leervragen van beroepskrachten en helpen hen in het duiden van de betekenis en waarde van hun sociaal-culturele praktijk.

In deze snel veranderende tijd kunnen sociaal-culturele volwassenenorganisaties niet blijven stilstaan. Ze worden aangezet tot reflectie en verandering, samenwerking en netwerking, het werken aan hun zichtbaarheid en het zoeken naar nieuwe vormen en middelen om hun missie te realiseren. Daarin willen we sociaal-culturele volwassenenorganisaties ondersteunen. We reiken hen inzichten en hefbomen aan om broedplaatsen te worden voor maatschappelijk innoveren. We ondersteunen hen in de ontwikkeling van hun organisatie en hun kwaliteitsbeleid, in samenwerking en netwerkontwikkeling. We bieden groeikansen in leiderschap en goed bestuur. We zetten in op de ontwikkeling van communicatie- en marketingskills van beroepskrachten en ondersteunen organisaties in hun communicatiebeleid. We ondersteunen organisaties die hun maatschappelijke impact willen bepalen en delen met hun stakeholders. In laatste instantie ondersteunen we organisaties in de diversificatie van hun inkomstenbronnen, hun financieel beleid en zoektocht naar aangepaste organisatievormen.

HIER STAAN WE VOOR

Socius wil het communicatie- en informatiecentrum zijn van en voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Tegelijkertijd willen we als steunpunt een referentiepunt zijn voor beroepskrachten uit het bredere sociaal-cultureel veld. Om deze doelen te bereiken zetten we een uitgebalanceerde communicatie- en informatiemix in van publicaties, (digitale) tijdschriften, websites, databanken en sociale media.

Als steunpunt staan we in voor netwerking, vertegenwoordiging, overleg, pleitbezorging en beleidsopvolging.

Onze kerntaken ondersteuning, ontwikkeling, beeldvorming en communicatie realiseren we via een kwalitatief hoogstaande, klantgerichte aanbod- en vraaggerichte werking. We willen ondersteunen, maar ook inspireren en vernieuwen. We creëren een toegankelijk, open aanbod afgestemd op onze beoogde doelen en doelgroepen. We reserveren tijd, ruimte en middelen voor maatwerk. We boren expertise aan en bouwen bruggen met de opleidings- en onderzoekswereld. We gaan actief op zoek naar coöperatie met andere ondersteuners van het brede sociaal-culturele werkveld. We communiceren actief en permanent over onze werking en onze resultaten.



II. OMGEVINGS-ANALYSE

Het sociaal-cultureel werkveld is breed vertakt en diep doorgedrongen in de verschillende levenssferen van mensen.

1. SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK: ONDERDEEL VAN EEN BREED SOCIAAL-CULTUREEL WERKVELD

Doorheen de geschiedenis groeide het sociaal-cultureel werkveld uit tot een fijnmazig en wijd verspreid netwerk van allerlei initiatieven. Het is een breed vertakt werkveld dat dikwijls opereert op het snijvlak met andere maatschappelijke domeinen. Het is diep doorgedrongen in de verschillende levenssferen van mensen en actief op diverse niveaus - lokaal tot internationaal.

In dit brede werkveld onderscheiden we een diversiteit aan sociaal-culturele praktijken, organisaties en sectoren. Wat ze met elkaar delen is het belang dat ze hechten aan sociaal-culturele participatie, de specifieke rollen die ze opnemen in de samenleving en de maatschappelijke functies die ze vervullen. Ten slotte kan het sociaal-culturele werkveld rekenen op een brede ondersteuning door vrijwilligers, freelancers, beroepskrachten en beleidsmakers.

1.1.
HISTORISCHE SCHETS VAN HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK EN HET SOCIAAL-CULTUREEL BELEID [1]

De term sociaal-cultureel werk ontstond na WOII en kwam in de plaats van 19e-eeuwse voorlopers zoals "volksverheffing", "volks-opvoeding" of "sociale werken". De oorsprong van het sociaal-cultureel werk gaat echter nog verder terug naar werken zoals de "Maatschappij tot Nut van 't Algemeen" (1784). Daarna en tot nu, voltrok zich een proces van diversifiëring en bundeling. Van jeugdzorg en jeugdbeweging tot jeugdwerk. Van cultuurfondsen tot sociaal-cultureel verenigingswerk. Van buurt- en opbouwwerk tot samenlevingsopbouw. Van volkshogescholen tot vormingsinstellingen en Vormingsplus-centra. Van amateuristische kunstbeoefening tot amateurkunst, cultuur- en gemeenschapscentra en sociaal-artistiek werk. Van plaatselijke of zuilgebonden bibliotheken tot openbare en digitale bibliotheken.

Binnen de ontwikkeling van dit diverse sociaal-cultureel werk nemen we een aantal globale evoluties waar:

PARTICULIER INITIATIEF ÉN OVERHEIDSINITIATIEF

Sociaal-cultureel werk was lange tijd vrijwilligerswerk "pur sang". Pas na WOII ging de overheid - vaak ook op aandringen van het werkveld - over tot regulering en werd ze zelf actor op het terrein. Surfend op de relatieve groei in de welvaartsstaat legde ze zo de basis van een sectorale regelgeving waarvan de fundamenten tot op de dag van vandaag overeind blijven. Met de toenemende Vlaamse autonomie wordt de overheid ook initiatiefnemer en richt ze naast het bestaand privaat initiatief, zelf culturele centra, jeugddiensten, enzovoort op. Het is in deze periode dat we een exponentiële professionalisering van het sociaal-cultureel werk zien.

INZET VAN VRIJWILLIGERS ÉN BEROEPSKRACHTEN

De meeste vormen van sociaal-cultureel werk en vrijwilligerswerk zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Vrijwilligers zorg(d)en voor ontstaan, groei en bloei. In heel wat gevallen zijn zij de dragers van sociaal-cultureel werk. De komst van beroepskrachten in de vorige eeuw - in aantal eerder beperkt - wijzigde hier weinig aan. De rol van vrijwilligers is heel verscheiden en afhankelijk van de aard, de omvang en het organisatieniveau en gaat van praktijkvrijwilligers, over bestuursvrijwilligers tot beleidsvrijwilligers.

ONTMOETING SCHRAAGT DE MAATSCHAPPELIJKE FUNCTIES

Het sociaal-cultureel werk dient vele doelstellingen. Deze "nuttigheid" vertaalt zich in uiteenlopende functies. Daarmee beschikt het sociaal-cultureel werk over sterke troeven om zich naar overheden te legitimeren en verdient het ook de waardering door media en opiniemakers. Deze "nuttigheid" mag echter niet voorbij gaan aan een van de meest krachtige motivaties van mensen om zich sociaal-cultureel te engageren, namelijk de bewuste keuze om samen, in groep, bezig te zijn. Ontmoeting schraagt de maatschappelijke functies van het sociaal-cultureel werk.

MAATSCHAPPELIJKE ROLLEN

Sinds decennia wordt aan het sociaal-cultureel werk een laboratoriumrol toegeschreven. Een laboratorium is een experimenteer- en testruimte. Dat sluit aan bij de gedachte van de maakbaarheid van sociale verbanden en van de samenleving als geheel. In het verleden droeg het sociaal-cultureel werk zo bij aan veranderingen of transities die voor de samenleving noodzakelijk waren. De laatste 30 jaar ging echter veel aandacht naar de integratierol van het werk. Pas recent stellen we een hernieuwde aandacht vast voor het opeisen en realiseren van een kritische en laboratoriumrol. Het sociaal-cultureel werk positioneert zich recent steeds meer als een actor die streeft naar maatschappelijke innovatie.

Echte doorgedreven beleidsaandacht voor het sociaal-cultureel werk komt er dus pas na WOII. De combinatie van welvaart, hogere opleiding, meer vrije tijd, langzame ontzuiling en de toenemende autonomie van de gemeenschappen zorgt voor een boost aan overheidsbetrokkenheid. Deze vertaalt zich vanaf de jaren zeventig in heel wat decretaal werk. Democratisering en meer cultuurparticipatie (deelnemen en deelhebben) worden gekoppeld aan de verbreding en verdieping van het aanbod. Sociaal-economische turbulenties in de jaren tachtig fnuiken deze groei en belagen de maatschappelijke appreciatie van het sociaal-cultureel werk. Maar de jaren negentig brengen een revival. Naast de Vlaamse overheid krijgen ook gemeentebesturen meer aandacht en verantwoordelijkheid voor het sociaal-cultureel werk.

Deze evolutie trekt zich nu door met de overheveling van Vlaamse middelen voor sociaal-cultureel werk naar het Gemeentefonds. Tegelijkertijd worden door de interne staatshervorming de persoonsgebonden bevoegdheden van de Vlaamse provincies afgebouwd. Door de beperkte schaalgrootte en bijbehorende capaciteit van gemeenten zorgen deze

beleidsbeslissingen voor nieuwe uitdagingen. De Vlaamse Gemeenschap en lokale overheden moeten op zoek naar een hernieuwing van het complementair beleid waarbij de regionale schaal een mogelijke uitkomst kan bieden. Nu overheden op zoek gaan naar een hernieuwde relatie met het sociaal-cultureel werk, lijken bestaande beleidskaders niet langer afdoend om de evoluties op het terrein op te vangen. Zowel op lokaal als op Vlaams niveau dringt zich een herijking op.

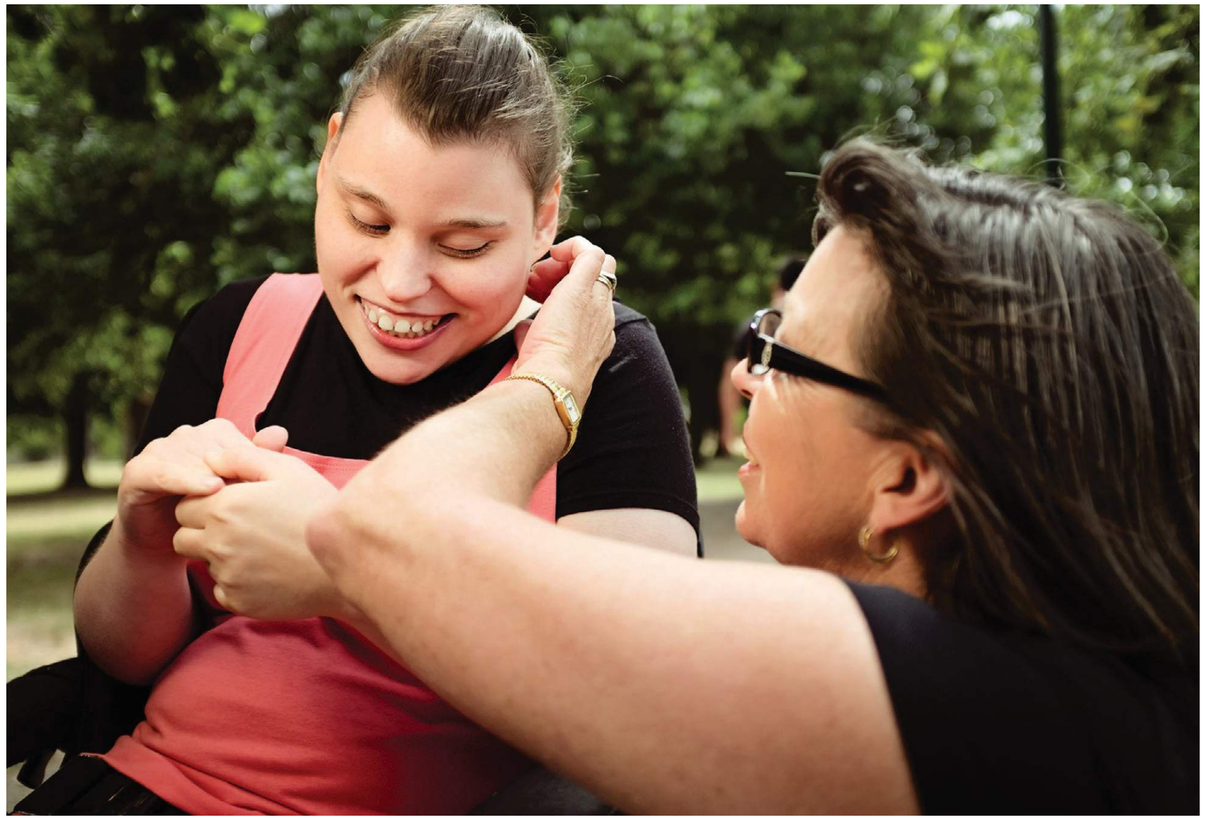
1.2.
SOCIAAL-CULTURELE PARTICIPATIE, ROLLEN EN FUNCTIES ALS GEMEENSCHAPPELIJKE STAM

De historische diversifiëring van het sociaal-cultureel werk heeft een gemeenschappelijke stam. Los van alle verscheidenheid zijn het gemeenschappelijke belang van sociaal-culturele participatie, het opnemen van bepaalde rollen in de samenleving en het vervullen van maatschappelijke functies kenmerkend voor de sociaal-culturele praktijk.

Algemeen gesteld staat participatie voor het deelnemen of deelhebben aan/in de samenleving in brede zin of aan specifieke maatschappelijke domeinen. "Sociaal-culturele participatie" kan je als koepelbegrip gelijkstellen aan het deelnemen of deelhebben aan/in informele netwerken (sociale participatie), formele maatschappijgeoriënteerde organisaties (maatschappelijke participatie), kunst en cultuur (culturele participatie) en politiek en beleid (politieke & beleidsparticipatie). Sociaal-culturele participatie richt zich op de ontwikkeling en vernieuwing van individu én maatschappij. Sociaal-culturele actoren beogen zo de uitbouw van een democratische, solidaire, inclusieve en duurzame samenleving.

Om die te realiseren nemen ze (in wisselende samenstelling) verschillende "rollen" en "functies" op. Een integratierol (invoeren), een kritische rol (bevragen) en een laboratoriumrol (veranderen van culturele en maatschappelijke normen, standaarden en instituties). Deze rollen en posities geven zo vorm aan een mix van functies in de brede sociaal-culturele praktijk: een informatiefunctie, een educatieve functie, een gemeenschapsvormende functie, een maatschappelijk activerende functie, een culturele functie en een ontmoetingsfunctie.

Op deze manier dragen sociaal-culturele actoren bij aan de realisatie van het grondrecht op "culturele en maatschappelijke ontwikkeling" zoals dat in 1994 werd ingeschreven in de Belgische Grondwet.



1.3.
HET BREDE SOCIAAL-CULTURELE WERKVELD VANDAAG

Bewoners werken aan de leefbaarheid van hun buurt. Enkele vrijgezellen richten een vereniging op om hun belangen te verdedigen. Vijf vrienden bouwen een traditionele bakoven waarrond ze gemeenschapsvormende activiteiten organiseren … Sociaal-culturele praktijken ontstaan als antwoord op een maatschappelijke uitdaging of vanuit een bewogenheid van mensen. Ze zoeken elkaar op om samen te werken aan wat hen bezighoudt.

Wanneer die praktijken een mate van institutionalisering gaan vertonen, spreken we van sociaal-cultureel werk. Een initiatief groeit uit tot een organisatie. Naast vrijwilligers komen ook professionals aan boord. De initiatiefnemers vragen of krijgen ondersteuning van een overheid waardoor ze ook moeten voldoen aan regels en afspraken. Heel wat sociaal-culturele praktijken groeiden zo uit tot organisaties in het sociaal-cultureel werk. Deze organisaties zijn vandaag door het beleid sectoraal geordend en soms nog in werksoorten onderverdeeld. Andere praktijken volgen deze weg van formalisering niet. Ze komen en gaan of blijven betekenisvol op een informeel niveau.

SOCIAAL-CULTURELE SECTOREN EN ERKEND SOCIAAL-CULTUREEL WERK BINNEN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Het beleid inzake het sociaal-cultureel werk is onderdeel van een ruimer cultuurbeleid waartoe ook het erfgoedbeleid en het kunstenbeleid behoren. Midden 2015 maken de afdelingen jeugd en sociaal-cultureel werk deel uit van het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media van de Vlaamse Gemeenschap. Onder deze afdelingen valt het beleid met betrekking tot:

- Sociaal-cultureel werk met volwassenen
  - » beleid sociaal-cultureel volwassenenwerk
  - » amateurkunstenbeleid
  - » lokaal cultuurbeleid
  - » participatiebeleid
  - » circusbeleid
  - » beleid Vlaamse Gebarentaal
- Sociaal-cultureel werk voor jeugd
  - » Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleid
  - » lokaal jeugdbeleid

In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord van 22 juli 2014 is het cultuurbeleid volop in transitie. In het bijzonder denken we dan aan de interne staatshervorming en de bijbehorende gevolgen, de wijziging van diverse decreten met betrekking tot de subsidiëring van lokale besturen en de nieuwe regels inzake de dotatie en verdeling van het Vlaams Gemeentefonds.

Bekijken we hetzelfde beleid vanuit een perspectief van sectoren, werksoorten en actoren dan krijgen we het beeld zoals weergegeven op p.19.[2]:

Het brede sociaal-culturele werkveld heeft een werkingsgebied dat zich uitstrekt over verschillende niveaus. In de praktijk onderscheiden we een gerichtheid op het niveau van de straat of wijk, de gemeente of deelgemeente, de regio, de provincie, landelijk en internationaal.

SOCIAAL-CULTUREEL WERK MET VOLWASSENEN	Sociaal-cultureel volwassenenwerk	Verenigingen Landelijke vormingsinstellingen Regionale volkshogescholen Sociaal-culturele bewegingen
	Amateurkunsten	Landelijke amateurkunstenorganisaties
	Lokaal Cultuurbeleid	Cultuurcentra Gemeenschapscentra Gemeentelijk cultuurbeleid Bibliotheken Intergemeentelijke samenwerking
	Participatiebeleid	Verenigingen met een specifieke opdracht Verenigingen gedetineerden Bibliotheekwerking gedetineerden Lokale netwerken armoede Laagdrempelige educatie kansengroepen Hobbyverenigingen Participatie-instellingen
	Circus in Vlaanderen	Vlaams Centrum voor Circuskunsten
	Vlaamse Gebarentaal	Vlaams Gebarentaalcentrum
SOCIAAL-CULTUREEL WERK MET JEUGD	Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleid	Landelijke georganiseerde jeugdverenigingen Cultuureducatieve verenigingen Verenigingen informatie en participatie Politieke jongerenbewegingen
	Jeugdverblijfcentra	Hostels, jeugdverblijfcentra, ondersteuningsstructuren en vzw ADJ
	Decreet lokaal jeugdbeleid	Ondersteuning lokaal jeugdbeleid en bepaling provinciaal jeugdbeleid

WERKKRACHTEN EN BELEIDSMAKERS

Er zijn tal van actoren werkzaam in het sociaal-cultureel werk. In de eerste plaats zijn er de vele (bestuurs)vrijwilligers die in private initiatieven of binnen overheidsvoorzieningen actief zijn. Daarnaast is er een professioneel kader dat uit verschillende sociaal-agogische beroepskrachten bestaat - in dienst of op freelancebasis: verenigings- en gemeenschapswerkers, bibliotheekmedewerkers, cultuur- en educatieprogrammatoren en -bemiddelaars, campagnewerkers, begeleiders van sociaal-culturele initiatieven, belangenbehartigers, enzovoort. Naast deze sociaal-agogische beroepskrachten maken ook andere professionals deel uit van dikwijls multidisciplinair samengestelde teams: communicatiespecialisten, ondersteunende medewerkers enzovoort. Leidinggevenden en cultuurmanagers staan aan het hoofd van private organisaties, instellingen en voorzieningen. En ten slotte geven op diverse overheidsniveaus beleidsmakers en -uitvoerders mee vorm aan het sociaal-cultureel beleid in functie van de sociaal-culturele participatie: cultuurbeleidscoördinatoren, schepenen van cultuur, leden van de commissie cultuur, de Vlaamse administratie cultuur, minister en kabinet enz.

BOVENBOUW

De door de Vlaamse overheid erkende en gesubsidieerde "bovenbouw" in het sociaal-cultureel werkveld bestaat uit vijf autonome sectorale steunpunten[3], twee gesubsidieerde transversale participatie-instellingen, één projectorganisatie van de Vlaamse Gemeenschap, één expertisecentrum en één coördinatieorgaan voor internationale jongerenwerking:

- Socius: Steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Locus: Steunpunt voor bibliotheken, cultuur- en gemeenschapscentra en lokaal cultuurbeleid.
- Forum voor Amateurkunsten: Overlegcentrum en aanspreekpunt voor en over de amateurkunstensector in Vlaanderen.
- Circuscentrum: Ondersteuning, bevordering en promotie van circus.
- De Ambrassade: Organisatie voor jeugd, jeugdwerk, jeugdinformatie en jeugdbeleid.
- CultuurNet Vlaanderen: Participatie-instelling met als doel de participatie te stimuleren en te faciliteren via communicatie, marketing en informatiediensten (actieradius kunsten, erfgoed, sociaal-cultureel werk).
- Demos: Participatie-instelling/kenniscentrum voor participatie en democratie (actieradius cultuur, jeugd, sport).
- Bibnet: Projectorganisatie van de Vlaamse Gemeenschap voor de positionering van de Vlaamse Openbare bibliotheken in de digitale wereld.
- VGTC: Expertisecentrum Vlaamse gebarentaal.
- Jint: Coördinatieorgaan voor internationale jongerenwerking.

Vier organisaties behartigen de belangen in het sociaal-cultureel werk:

- FOV: Federatie sociaal-cultureel werk
- VVC: Vereniging Vlaamse Cultuur- en gemeenschapscentra
- VVBAD: Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek, Archief & Documentatie
- VVJ: Vereniging Vlaamse Jeugdconsulenten

DATA EN BRONNEN

De maatschappelijke waarde, betekenis, effecten, staat en trends van en in sociaal-culturele praktijken en sociaal-cultureel werk kunnen we duiden op basis van data uit diverse bronnen. Deze laten ons toe om sociaal-culturele praktijken te onderbouwen en overheidsbeleid te verantwoorden. Het spectrum aan mogelijke data is breed, de potentiële bronnen zijn divers. Hun waarde en relevantie zijn vaak voorwerp van discussie en wijzigen net zoals sociaal-culturele praktijken en sociaal-cultureel werk doorheen de tijd. Wie zich een genuanceerd beeld wil vormen van het sociaal-cultureel werk, valt daarom best terug op een doordachte mix van specifieke data en bronnen.

Willen we op een verantwoorde manier gebruikmaken van de vele informatie die voorhanden is, dan moeten we de soorten data en bronnen onderscheiden. Zo wordt in de literatuur een verschil gemaakt tussen de controle-, de invloeds- en de ambitiesfeer.

Data kunnen in de eerste plaats betrekking hebben op de controlesfeer. Dit is de operationele omgeving van een sociaal-culturele praktijk, een organisatie of beleid. Deze (veelal kwantitatieve) data verschaffen informatie over geleverde inspanningen en geven een antwoord op de vraag: "Wat heb je gedaan?". Het gaat hier over gegevens met betrekking tot deelnemers, deelnames, personeelsinzet, uren, afgeleverde competentiebewijzen enzovoort.

Data uit de invloedssfeer zijn moeilijker te hanteren. Ze zeggen iets over het effect dat de praktijk oplevert bij de deelnemers of vrijwilligers. Aangezien de context een belangrijke rol speelt, kan je deze effecten niet altijd vlot becijferen. Kwalitatieve data bieden hier een belangrijke aanvulling. De onderzoeksdata uit het betekenisverleningsonderzoek van Socius zijn daar een goed voorbeeld van.

Ten slotte zijn er de data uit de ambitiesfeer. Dit is informatie op het niveau van de missie en het doel van de organisatie of het beleid. De impact, zeg maar. Deze data bieden een antwoord op de vraag: "Hoe voltrekt zich de ultiem gewenste verandering bij deelnemers of in de samenleving?". Initiatiefnemers en beleid hebben veel minder controle over wat zich hier afspeelt. Kwalitatieve data moeten ook hier aanvullen en nuanceren met bijkomende narratieve gegevens zoals getuigenissen en praktijkbeschrijvingen.

Het gros van de beschikbare data over sociaal-culturele praktijken en sociaal-cultureel werk gaat over de controlesfeer. Gedragen en onderbouwde data uit de invloeds- en ambitiesfeer zijn meer relevant, maar veel minder voorhanden. Waar kunnen we welke data vinden? Ruwweg onderscheiden we drie bronnen: data op basis van zelfregistratie door initiatiefnemers, administratieve data in functie van beleidsopvolging en –ontwikkeling en data verkregen op basis van wetenschappelijk onderzoek.

Een voorbeeld van data verkregen door zelfregistratie is "Boekstaven". Met deze publicatie brengt de FOV, de belangenbehartiger van het sociaal-cultureel volwassenenwerk sinds 2006 jaarlijks de staat van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen in kaart. Daarnaast rapporteren organisaties ook erg uitgebreid in hun voortgangsrapporten en jaarverslagen. Op sectorniveau kunnen op basis van zelfregistratie data verzameld worden via de UiTdatabank en de competentiedatabank van Oscar.

"VRIND" rapporteert jaarlijks op basis van de beschikbare administratieve data. Het "Cijferboek lokaal cultuurbeleid" bundelt gegevens over onder meer het jeugdwerk, de bibliotheken, de cultuurcentra enzovoort en brengt kenmerken en evoluties in de werking in kaart. Daarnaast is er ook het "Cijferboek Jeugd" dat sinds 1989 om de drie jaar verschijnt.

In opdracht van de Vlaamse overheid levert de participatiesurvey (uitgevoerd door het Wetenschappelijk steunpunt Cultuur, Jeugd, Sport en Media) heel wat relevante onderzoeksdata op over de brede sociaal-culturele sector. Eveneens in opdracht van de Vlaamse overheid, zorgen de "sociale cohesie indicatoren" voor relevante informatie. De studiedienst van de Vlaamse regering voert met bepaalde regelmaat eigen surveyonderzoek uit, i.e. de "sociaal-culturele verschuivingen survey". Ook de steunpunten laten wetenschappelijk onderzoek uitvoeren, zoals "Amateurkunsten in beeld gebracht" in opdracht van het Forum voor Amateurkunsten. Het "Participatie- en deelnemersprofiel in het sociaal-cultureel volwassenenwerk" uitgevoerd door HIVA (KU Leuven) in opdracht van Socius (controlesfeer en invloedssfeer). Ten slotte liet in 2014 een aantal steunpunten (waaronder Socius), en met de steun van het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media en in samenwerking met het onderzoeksplatform cultuur, een studie uitvoeren door de Rijksuniversiteit van Groningen over "De waarde van cultuur" (ambitiesfeer).

De steunpunten uit het sociaal-cultureel werk ontsluiten het gros van deze data via hun websites. Voor een actueel overzicht kom je via deze sites al een heel eind verder.

Wie zich een genuanceerd beeld wil vormen van het sociaal-cultureel werk, valt best terug op een doordachte mix van data en bronnen.



1.4.
DE SECTOR VAN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK ONTLEED

We toonden reeds aan hoe het sociaal-cultureel volwassenenwerk onderdeel uitmaakt van een breder sociaal-cultureel veld. Hierna ontleden we de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. We gaan in op het huidige beleidskader, geven een overzicht van de verschillende werksoorten en ontsluiten relevante kerncijfers en gegevens.

HET HUIDIGE BELEIDSKADER

Binnen de Vlaamse Gemeenschap wordt het beleid voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk gevoerd op basis van het decreet van 4 april 2003. Ondertussen werden 10 wijzigingen aan het decreet doorgevoerd. Deze wijzigingen hadden betrekking op verschillende zaken:

- regeling van de personeelszaken bij de oprichting van de Vormingplus-centra
- verduidelijking van de evaluatie
- verlenging van de beleidsperiodes tot vijf jaar
- uitstel van de evaluatie van het decreet
- schrapping bepaling over de subsidiëring van een vormingsinstelling voor gedetineerden
- grondige herziening van het decreet op tal van punten
- invoering van de zogenaamde experimentenregeling
- voorziening om de zogenaamde aftopping van subsidies bij grote verenigingen ongedaan te maken
- inperking van de opdrachten van Vormingplus-centra
- opheffing minimumdrempel subsidiëring Vormingplus-centra
- verlenging van de subsidiëring en de inloopperiode om alsnog in aanmerking te komen voor erkenning voor niet-erkende migrantenverenigingen
- erkenning van de bewegingen
- versoepeling van de definitie van subsidieerbare uren niet-formele educatie
- inschrijven van 90% van de structurele provinciale subsidies

WERKSOORTEN EN ORGANISATIES IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Het door de Vlaamse gemeenschap erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk bestaat uit 4 werksoorten en 136 erkende organisaties :

Vormingsinstellingen	Gespecialiseerde vormingsinstellingen	17
	Vormingsinstellingen voor personen met een handicap (verenigd in 3 federaties)	10
	Vormingsdiensten voor personen met een handicap (verenigd in federatie Vijftact)	5
	Syndicale vormingsinstellingen	3
Verenigingen		57
Vormingplus-centra		13
Bewegingen		31
Totaal		**136**

METHODIEK EN FUNCTIES

Het decreet van 2003 omschrijft vier functies voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk: de gemeenschapsvormende, de culturele, de educatieve en de maatschappelijke activeringsfunctie. In de werking van de verenigingen moeten al deze functies aanwezig zijn. De volkshogescholen, de gespecialiseerde en de syndicale vormingsinstellingen moeten de gemeenschapsvormende, de culturele en de educatieve functies waarmaken. Dat geldt ook voor de vormingsinstellingen voor personen met een handicap en voor de federatie van vormingsdiensten voor personen met een handicap. Bewegingen moeten prioritair inzetten op de educatieve en de maatschappelijke activeringsfunctie.

In hetzelfde decreet wordt de sociaal-culturele methodiek omschreven. De methodiek is mee bepalend voor de eigenheid en de identiteit van het sociaal-cultureel volwassenenwerk en biedt ook een kader voor het professioneel handelen.

KERNCIJFERS WERKSOORTEN EN HUN WERKING [6]

WERKSOORT	KERNCIJFERS
Verenigingen	57 erkende organisaties 14.156 lokale afdelingen 9 miljoen deelnames aan activiteiten 2,2 miljoen leden 262.000 activiteiten per jaar
Vormingsinstellingen	35 erkende organisaties 105.200 vormingsuren per jaar 213.000 deelnemers per jaar 11.000 activiteiten per jaar
Vormingplus-centra	13 regionale volkshogescholen 6.360 activiteiten 35.460 eigen uren vorming naast de projecten en samenwerkingen 100.000 deelnames per jaar
Bewegingen	31 organisaties

WERKKRACHTEN [7]

WERKSOORT	PERSONEELSLEDEN (cijfers 2012)	VRIJWILLIGERS (cijfers 2011)	FREELANCERS (cijfers 2011)
Verenigingen	1.219	184.288	2.238
Vormingsinstellingen	439	6.096	1.434
Vormingplus-centra	183	385	1.667
Bewegingen	341	5.732	197
Totaal	**2.182**	**196.501**	**5.536**

- Verenigingen:
  - » Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie is 22. De helft van de verenigingen heeft minder dan 11 mensen in dienst.
  - » 65% inhoudelijke medewerkers / 35% ondersteunende medewerkers
  - » 71% van de medewerkers is vrouw
- Vormingsinstellingen:
  - » Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie is 18. De helft van de instellingen heeft minder dan 11 mensen in dienst.
  - » 73% inhoudelijke medewerkers / 27% ondersteunende medewerkers
  - » 68% van de medewerkers is vrouw
- Vormingplus-centra:
  - » Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie is 14. De helft van de centra heeft minder dan 12 personeelsleden in dienst.
  - » 69% inhoudelijke medewerkers / 31% ondersteunende medewerker
  - » 72% van de medewerkers is vrouw
- Bewegingen:
  - » 68% van de medewerkers is vrouw

DEELNEMERSPROFIEL

Omdat er zo goed als geen objectieve gegevens voorhanden zijn over de participanten aan het gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk, gaf Socius in 2009 de opdracht aan het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven) om een kwantitatief onderzoek uit te voeren naar het deelnemers- en participatieprofiel van participanten aan sociaal-cultureel volwassenenwerk. Het onderzoek werd mee gefinancierd door de Vlaamse overheid (Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media) en focuste op 2 vragen:

1) Wat zijn de kenmerken van de deelnemers aan het gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk?

2) Wat zijn de kenmerken van hun deelname aan het gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk?

Het onderzoek leverde de volgende vaststellingen op:

- Er zijn veel vrouwelijke, senior en midden- of hooggeschoolde participanten:
  - » Vooral vrouwen nemen deel aan sociaal-cultureel werk voor volwassenen. Dat geldt voor alle organisatietypes, maar vooral voor de Vormingplus-centra.
  - » Participanten aan sociaal-culturele (publieks)activiteiten zijn veelal ouder dan 50 jaar. Alleen de activiteiten van de landelijke vormingsinstellingen kunnen rekenen op een gemiddeld iets jonger publiek. De deelnemersleeftijd is het hoogst bij de verenigingen.
  - » Vooral midden- en hooggeschoolde volwassenen participeren aan sociaal-cultureel volwassenenwerk. Er is een ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden in vergelijking met de diplomaverdeling onder de totale bevolking.
  - » Aan het sociaal-cultureel volwassenenwerk participeren veel mensen die niet economisch actief zijn. Vooral de groep bruggepensioneerden en gepensioneerden is groot.
  - » Ongeveer de helft van de deelnemers heeft een netto-inkomen van maximaal 1.599 euro. Niet meer dan één op zes heeft een netto-inkomen van 2.200 euro of meer.
- De gemiddelde participant is gelovig, geïnteresseerd in politiek en tevreden.
- Naast sociaal-cultureel volwassenenwerk participeren de deelnemers ook vaak aan sportverenigingen, sportclubs of recreatieve verenigingen. Ze gaan ook meer frequent dan de gemiddelde Vlaming naar een voorstelling, een bioscoop of een monument, museum, kunstgalerij.
- Meer dan de helft van de deelnemers zegt voor hun 18e sterk betrokken te zijn geweest bij een jeugdorganisatie.
- De deelname aan sociaal-cultureel volwassenenwerk is een sociaal gebeuren. Het valt relatief weinig voor dat deelnemers op de sociaal-culturele activiteiten waaraan ze participeren geen andere deelnemers kennen.
- De afstand die deelnemers afleggen om van de woonplaats tot op de activiteit te geraken is voor ruim de helft van de sociaal-culturele participanten niet meer dan 20 kilometer.
- De frequentie van deelname bij eenzelfde sociaal-culturele organisatie is het hoogst bij de participanten aan verenigingsactiviteiten. Meer dan de helft zegt zeker 1 keer per maand aan een activiteit van dezelfde vereniging deel te nemen. Bij de andere organisatietypes is die frequentie veel lager.
- Per jaar participeren deelnemers bij gemiddeld 2 tot 4 verschillende sociaal-culturele organisaties.
- Zo goed als alle deelnemers zijn tevreden tot zeer tevreden over de gevolgde sociaal-culturele activiteiten. Ze overwegen ook bijna allemaal om in de toekomst nog meer te participeren aan activiteiten van dezelfde organisatie.
- Ongeveer vier à vijf op de tien deelnemers geeft te kennen in de toekomst méér te willen deelnemen aan sociaal-cultureel volwassenenwerk.

De deelname aan sociaal-cultureel volwassenenwerk is een sociaal gebeuren.

WAARDE EN BETEKENIS VAN HET PARTICIPEREN AAN SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

In 2009 voerde Socius een onderzoek uit naar de interventies, effecten en betekenis van sociaal-culturele praktijken aan de hand van een biografisch onderzoek bij deelnemers. De focus van dit wetenschappelijk onderzoek lag in het ontsluiten van de betekenis van sociaal-culturele praktijken voor de deelnemers. De culturele, gemeenschapsvormende, maatschappelijk activerende en educatieve functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn overduidelijk herkenbaar in de opgetekende verhalen. De resultaten tonen verder aan dat vanuit een deelnemersstandpunt bekeken, ontmoeting en ontspanning belangrijk zijn.



BUDGETTAIRE EVOLUTIE

Onderstaande tabel geeft de evolutie weer van de vereffeningskredieten binnen de Vlaamse begroting voor de periode 2011-2015.[8]

	VEK 2011	VEK 2012	VEK 2013	VEK 2014	VEK 2015
Verenigingen	24.186.000	24.557.000	24.557.000	27.720.000	26.375.000
Instellingen	19.280.000	19.498.000	19.543.000	20.260.000	19.280.000
Bewegingen	3.802.000	3.852.000	3.861.000	3.967.000	3.972.000
FOV	287.000	292.000	293.000	299.000	240.000
Socius	1.395.000	1.392.000	1.395.000	1.418.000	1.338.000

In zijn publicatie Wascabi (2014) stelt de FOV dat in 2013 1,6% van de middelen van de Vlaamse Regering naar Cultuur ging. In 2009 was dit nog 1,9%. Het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk was op deze manier goed voor een bescheiden aandeel van 0,2%. In dezelfde publicatie vinden we verder terug dat in de periode 2009-2014 de Vlaamse middelen met 12% toenamen, maar cultuur slechts op een stijging van 8% kon rekenen wat lager is dan de inflatie. De relatieve groei binnen de budgetten van cultuur komt bovendien vooral op rekening van het kunstenbeleid. Sociaal-cultureel werk zag zijn budget met amper 3% stijgen.

2.
TENDENSEN EN TOEKOMST-PERSPECTIEVEN

Welke ontwikkelingen in onze samenleving bepalen toekomstige sociaal-culturele praktijken naar inhoud, vorm, doel, bereik en impact? En wat is het effect hiervan op die sociaal-culturele praktijken? Twee vragen die erg relevant zijn voor een steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Vragen die we daarom met stip opnamen in onze onderzoeksagenda SCvW 2011–2015. In het kader van die agenda voerde IDEA Consult een toekomstverkenning uit in opdracht van Socius, De Ambrassade en het Forum voor Amateurkunsten.[9] Deze toekomstverkenning boden we aan het werkveld aan ter inspiratie voor hun omgevingsanalyse in het kader van hun nieuwe beleidsplan. Ook wij putten voor onze eigen opdracht als steunpunt in hoofdzaak uit deze verkenning. Dat doen we om aansluiting te vinden bij maatschappelijke ontwikkelingen die mee bepalen waartoe en hoe we professionals, organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk, maatschappelijke innovatieprocessen en het sociaal-cultureel beleid optimaal kunnen ondersteunen.

Ook al leven we in een snel veranderende samenleving, de grote lijnen waarlangs die samenleving zich ontwikkelt, blijven al enkele decennia dezelfde. Uitdagingen op het vlak van ecologie, bevolkingsgroei, nieuwe media, migratie, individualisering en markteconomie werden al in 1992 [10] geformuleerd, maar komen ook in deze omgevingsanalyse terug. Dat mag niet verwonderen. Maatschappelijke ontwikkelingen ontstaan niet plotsklaps, ze zetten zich door. In die mate zelfs dat we in een tijdsgewricht leven. Steeds meer botsen we op grenzen van de heersende samenlevingsmodellen. Met dit beleidsplan sluiten we aan bij een groeiend gevoel dat "business as usual" tekortschiet om te evolueren naar een meer democratische, solidaire en duurzame samenleving. Maar antwoorden liggen niet voor het rapen en al zeker niet binnen een termijn van vijf jaar. We blijven ongetwijfeld nog een tijdje zoet met die uitdagingen, ook na dit beleidsplan.

Met dit beleidsplan sluiten we aan bij een groeiend gevoel dat "business as usual" tekortschiet om te evolueren naar een meer democratische, solidaire en duurzame samenleving.

2.1 VIER MEGAONTWIKKELINGEN

In lijn met de toekomstverkenning van IDEA Consult zien we vier megaontwikkelingen die ook morgen belangrijke aandrijvers blijven voor wat onze samenleving te wachten staat.

DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN

De wereldbevolking blijft aangroeien. Tegen 2025 zal België volgens het Federaal Planbureau meer dan 12 miljoen inwoners tellen. En niet onbelangrijk, migratie en de stijgende levensduur zijn de belangrijkste oorzaken van die bevolkingsgroei.

Het aandeel inwoners van vreemde origine in België zal blijven toenemen. In Brussel vormen de etnisch-culturele minderheden vandaag al de meerderheid (Geldof, 2013)[11]. Andere grote steden zullen volgen. Naast migratie, zorgt ook de stijgende levensduur voor belangrijke demografische verschuivingen. In 2025 zal één op de vijf inwoners in België ouder zijn dan 65 jaar. De vergrijzing is in Vlaanderen veel groter dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Om de bevolkingsaanwas en de vergrijzing op te vangen staan we voor een capaciteitsuitbreiding van infrastructuur en dienstverlening (in huisvesting, mobiliteit, kinderopvang, onderwijs, zorg, enzovoort). Op veel van deze domeinen speelt de overheid momenteel nog een belangrijke regierol. Nieuwe samenwerkingsvormen zijn nodig om de vereiste capaciteitsuitbreidingen te financieren en de bestaande infrastructuur en dienstverlening beter te benutten.

Ouderen en migranten zijn twee groepen waar de armoedepercentages significant hoger liggen dan gemiddeld. Armoede terugdringen en de kloof tussen arm en rijk verkleinen, wordt een enorme uitdaging.

DE DIGITALE SAMENLEVING

Economische motieven en de zoektocht naar oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen stuwen de technologische vooruitgang.

Sociale media dragen ertoe bij dat burgers een heel andere rol (kunnen) opnemen in de politieke beleidsvoering. Een rol die verder reikt dan de inspraak via het kiessysteem. We observeren een verschuiving naar "subpolitiek". Ook actoren buiten de partijpolitiek en de bestuurlijke systemen (individuen, belangenorganisaties, onderzoeksinstellingen, ...) bepalen de politieke agenda en besluitvorming. Ze maken daarbij gebruik van onconventionele acties zoals boycots, betogingen, petities en het opzetten van bewegingen en actiegroepen.

Het internet is niet enkel een enorme bron van informatie, maar voor een groeiende groep ook een instrument om vorm te geven aan de eigen identiteit. Digitale geletterdheid wordt een steeds belangrijkere vereiste om te kunnen functioneren in de maatschappij. Van die technologische vooruitgang gaat een appel uit op ons vermogen tot creatief denken, het leggen van disciplineoverschrijdende verbanden en onze digitale geletterdheid.

WELVAARTSSTAAT ONDER DRUK

Vergrijzing en stijgende uitgaven voor gezondheidszorg plaatsen overheden in een besparingsmodus. De sociale zekerheid, de basis voor solidariteit in onze welvaartsstaat, lijkt onhoudbaar. Met mondjesmaat verkennen beleid en middenveld alternatieven.

Om de financiële leefbaarheid van de toekomstige pensioenen te waarborgen, zet de overheid momenteel vooral in op twee sporen:

- het geleidelijk optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd (naar analogie met verschillende andere Europese landen)
- het aansturen op een algemene stijging van de werkzaamheidsgraad

Daarnaast wordt her en der een politiek debat gevoerd over de zogenaamde taxshift en laaien discussies omtrent de kerntaken van de overheid op. Denk aan het debat over de participatiesamenleving in Nederland en het ideaal van de Big Society volgens de Britse premier Cameron. Ook de budgettaire krapte op overheidsniveau, zowel federaal, Vlaams als lokaal, zal een belangrijke impact hebben op de verhouding overheid-markt-middenveld.

ECOLOGISCH SYSTEEM ONDER DRUK

Menselijke activiteit heeft een zware en bijna uitsluitend negatieve impact op ons ecologisch systeem. De klimaatverandering is een globaal probleem dat oplossingen vraagt op vele verschillende niveaus: internationaal, nationaal, lokaal, collectief én individueel. Daarvan raakt stilaan een grote meerderheid overtuigd. Maatregelen om de klimaatverandering te keren komen ondanks die urgentie moeizaam tot stand.

Niettemin proberen tal van kleinschalige experimenten met alternatieve modellen van consumptie (cf. "delen is het nieuwe hebben", consuminderen, eerlijke handel, alternatieve muntsystemen, ...) onze productie- en consumptiepatronen effectief te wijzigen. Een kritische blik op ons consumptiegedrag, rechtvaardigheid en solidariteit staan daarbij centraal.

Maar de grootschaligheid en globalisering van vele bestaande productiewaardeketens blijft een enorme druk leggen op het ecologische systeem. Ook op macro-economisch vlak is er nood aan alternatieve productie- en consumptiepatronen.

2.2
ZES TRANSITIEGEBIEDEN BEPALEN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Megaontwikkelingen vormen de motor voor veranderingen in specifieke domeinen van onze samenleving. Zo'n domeinen in verandering noemen we transitiegebieden. Transitiegebieden brengen kansen, maar ook aandachtspunten met zich mee. De samenloop van maatschappelijke ontwikkelingen maakt dat inhoud, vorm, doel, bereik en impact van sociaal-culturele praktijken niet noodzakelijk hetzelfde blijven. We kunnen niet altijd en overal hetzelfde blijven doen, zelfs niet bij ongewijzigde doelen.

Specifiek voor sociaal-culturele praktijken zien we zes relevante transitiegebieden

VERENIGEN

De idee leeft dat engagement, vrijwillige inzet en deelname aan het maatschappelijke leven afnemen. Mensen zouden niet langer geïnteresseerd zijn in het gemeenschappelijke belang, maar voornamelijk gedreven worden door eigenbelang. Niettemin vinden we in wetenschappelijk onderzoek weinig aanwijzingen voor een terugval in, en van, het verenigingsleven. Integendeel, onderzoekers spreken eerder over een transformatie in de manier waarop we participeren en ons verenigen (Hustinx, 2009)[12].

Drie ontwikkelingen op vlak van verenigen en participeren zijn bijzonder relevant voor toekomstige sociaal-culturele praktijken:

- de afname van eerder hiërarchische, formeel geregelde, ideologisch geïnspireerde vormen van deelname, vrijwilligerswerk en groepsvorming. In de plaats komen meer geïndividualiseerd engagement, horizontale en flexibele organisaties, verbanden en initiatieven. We zien ook meer eigen initiatief van burgers en zelforganisatie.
- de groeiende betekenis van de belevingscomponent en meer tijdelijk en wisselend engagement. Persoonlijke beleving staat centraal maar betekent niet sowieso een keuze voor entertainment of gemakkelijk vermaak. Beleving kan ook gericht zijn op betekenis creëren, waarde zoeken, ontplooiing, betrokkenheid of bijdragen tot sociale verandering.
- ICT, sociale media en (mobiele) digitale toepassingen faciliteren, verruimen en versnellen mogelijkheden voor verenigen en participeren.

LEREN

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vergroten het belang van competenties zoals ondernemerschap, creatief denken en zelfstandig werken. Competenties waar we een leven lang aan moeten werken om ons voortdurend aan te passen aan snelle en nieuwe ontwikkelingen in de samenleving. Die nieuwe ontwikkelingen stellen we op die manier niet meer echt in vraag. Als tegenwicht en vaak vanuit een sociaal-culturele invalshoek zoeken diverse actoren naar benaderingen van leren die meer ruimte laten voor kritische reflectie en experiment. Ook de informatieovervloed in diverse media als gevolg van globalisering, nieuwe technologieën en de toename van wetenschappelijke kennis dwingen ons om te leren kritisch om te gaan met informatie.

Grote maatschappelijke uitdagingen zoals diversiteit, digitalisering of duurzame ontwikkeling vragen niet enkel dat mensen leren over deze uitdagingen, maar dat ze ook leren omgaan met, en oplossingen zoeken voor, deze uitdagingen. Sociaal leren en co-creatie in connectie met de samenleving en diverse betrokken gemeenschappen kunnen daarbij helpen.

Het belang van informeel leren, op elk moment en overal, via een combinatie van (digitale) technieken (blended learning) groeit. De toename van leermogelijkheden en ervaringen die we in verschillende contexten opdoen, resulteert in competenties die niet altijd formeel erkend worden. Een betere erkenning van informeel geleerde competenties wint aan belang.

RUIMTE

Onze fysieke ruimte staat onder druk. De bevolkingsgroei vereist een capaciteitsuitbreiding van infrastructuur voor huisvesting, mobiliteit, zorg en onderwijs. Steeds meer groepen claimen een deel van de ruimte en stellen hogere eisen aan leefkwaliteit. En in onze superdiverse samenleving zijn ruimte en plaats een van de weinige zaken die we nog met elkaar delen. De inrichting, de beschikbaarheid, de toegankelijkheid en de bereikbaarheid van de publieke ruimte spelen een toenemende rol in de wijze waarop we samenleven.

In die omstandigheden is intelligent en duurzaam ruimtegebruik nodig. Dat kan door concentratie en verweving van verschillende functies op bepaalde locaties (bijv. onderwijs en economie, toerisme-recreatie en natuurbeheer, sociaal-culturele activiteiten en onderwijs).

Door de verdere verstedelijking in Vlaanderen zal de belangstelling voor de stad als plek waar we wonen, werken, bewegen, ontmoeten en vrije tijd doorbrengen, toenemen. De verstedelijking zal enerzijds typische grootstedelijke problemen vergroten zoals armoede en werkloosheid, stijgende huizenprijzen, tekort aan scholen en opvang en mobiliteitsproblemen. Anderzijds vormt de stad naar de toekomst toe een belangrijke plaats voor experiment ook rond alternatief ruimtegebruik.

DE VERHOUDING TUSSEN MIDDENVELD, OVERHEID, MARKT EN BURGER

De grenzen tussen middenveld, overheid, markt en burger vervagen. Overheden trekken zich terug, marktspelers nemen publieke taken over, burgers krijgen meer verantwoordelijkheid toegewezen en het middenveld, waar ook het sociaal-cultureel werk toe hoort, zoekt naar een nieuwe positie.

Budgettaire krapte leidt tot debat over de kerntaken en de beleidsprioriteiten van verschillende overheden. Het middenveld moet zich positioneren tegenover een terugtredende overheid. Dat creëert naast zorgen en risico's ook nieuwe mogelijkheden. Van burgers verwacht de overheid dat ze actief deelnemen aan het maatschappelijke leven en verantwoordelijkheid opnemen voor het welzijn en de gezondheid van zichzelf en medeburgers. Politieke participatie van burgers verschuift dan weer van geïnstitutionaliseerde vormen naar subpolitiek: burgers die van onderuit mee vormgeven aan de samenleving door middel van onconventionele acties.

De overheid stelt zich steeds verder bedrijfsmatig op en werkt volgens de principes van new public management waarbij efficiëntie en effectiviteit centraal staan. Openbare en gesubsidieerde instellingen moeten op hun beurt steeds meer voldoen aan managementprincipes en spelregels die de markt hanteert.

Daarenboven vormt het exploderende aanbod aan (online en offline) commerciële initiatieven steeds meer concurrentie voor vrijetijdsinitiatieven uit de social profit.

Meer en meer komen deze vier spelers in elkaars vaarwater terecht. Dit leidt, zeker voor het middenveld, tot een identiteitskwestie. Welke soort speler ben ik? Hoe positioneer ik mij tegenover markt-overheid-burger? Hoe stel ik me op tegenover het overheidsbeleid? Hoe positioneer ik mij ten opzichte van ontwikkelingen op de markt? Hoe ga ik om met de behoefte van zelforganisatie van burgers? Stuk voor stuk cruciale vragen om te stellen wil het middenveld zijn positie in de samenleving behouden en versterken.

VRIJE TIJD

Tijdsbudgetonderzoek wijst uit dat we nog nooit zoveel vrije tijd hadden als vandaag. Nochtans strookt dat niet met onze subjectieve ervaring. In onze vrije tijd kampen we steeds meer met tijdsdruk en stress. Hoe vrij is onze vrije tijd nog?

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en technologische ontwikkelingen vragen én bieden meer flexibiliteit, ook wat de invulling van activiteiten in de vrije tijd betreft. Zo kan thuiswerk de tijdsdruk verlagen en meer flexibiliteit bieden om arbeidstaken uit te voeren. Anderzijds vergroten de technologische mogelijkheden de druk op individuen om altijd bereikbaar te zijn voor het werk en voor vrienden.

De betekenis van vrije tijd wordt belangrijker voor de ontwikkeling van ieders identiteit. Dit verhoogt de druk op individuen om de vrije tijd "nuttig" te besteden: ook de vrije tijd moet betekenisvol zijn. Het vrijetijdsaanbod is daarenboven exponentieel gegroeid in de laatste twee decennia. Alles samen is er sprake van vrijetijdsdwang en vrijetijdsstress. In de vrije tijd is de inzet hoog: je bent actief en gezond, lokaal verankerd maar met een blik op de wereld, je doet activiteiten met anderen, voor anderen en liefst ook voor je eigen persoonlijke ontwikkeling, je kiest nu eens voor commercieel en mainstream dan weer voor alternatief, je doet het cultureel, artistiek, sportief en sociaal, je bent online en offline, het moet iets betekenen maar mag ook soms enkel voor de fun, enzovoort.

SAMEN-LEVEN

Toenemende diversiteit verandert de wijze waarop we samen-leven. Op microniveau zijn er, naast het klassieke gezin, steeds meer alternatieve modellen. Op macroniveau zoeken burgers naar hun eigen plek in een superdiverse samenleving die niet langer steunt op gedeelde waarden en normen.

De bevolkingsaanwas, groeiende diversiteit en toenemende verstedelijking dragen bij tot een toenemende, al dan niet gedwongen, nabijheid van anderen. Het biedt veel kansen voor (interculturele) uitwisseling en wederzijdse beïnvloeding tussen groepen, maar vergroot ook de kansen op sociaal conflict en nieuwe vormen van uitsluiting.

Ouderen van 75+ en dus ook het aantal personen met ouderdomsziekten, beperkte mobiliteit en specifieke zorgnoden vormen een groeiende "nieuwe" groep binnen onze samenleving. Dat brengt nieuwe uitdagingen op vlak van integratie met zich mee.

De migratiestromen worden steeds complexer. Zowel het aantal landen van waaruit mensen migreren als het aantal motieven die aan de basis liggen van deze migratie, nemen toe. De groeiende diversiteit in de achtergrond van migranten op etnisch, taalkundig, cultureel en religieus vlak noemen we superdiversiteit.

Dit brengt ons bij de klassieke discussie of het überhaupt noodzakelijk en mogelijk is om alle groepen te betrekken binnen één sociaal-culturele praktijk. Het ideaal van het evenredigheidsstreven is niet eenvoudig te realiseren. Moeten alle organisaties en al hun initiatieven een spiegel van de samenleving zijn?

TOT SLOT

Ongetwijfeld wegen voor specifieke sociaal-culturele praktijken sommigen van de megaontwikkelingen en transitiegebieden zwaarder door dan anderen. Dat is afhankelijk van de visie en missie achter sociaal-culturele praktijken en de context waarin ze opereren. Daarom kiezen we verderop in dit beleidsplan om missie-, context- en impactgedreven sociaal-cultureel werk te versterken.

Bronnen

1. Wie zich wil verdiepen in de geschiedenis van het sociaal-cultureel werk kan terecht op http://www.canonsociaalwerk.eu/be_scw/index.php. Op dit digitaal platform brengt Socius, in samenwerking met de "Canon Sociaal Werk" en een groep experten, deze geschiedenis uitgebreid in kaart.

2. We baseren ons op de belangrijkste decreten en maken abstractie van projectfinanciering, aanbodfinanciering, eventfinanciering, enzovoort.

3. Sommige van deze organisaties combineren een ondersteunings- en belangenbehartigingsfunctie.

4. De betekenis van sociaal-culturele praktijken, Frank Cockx en Hanne Bastiaensen, Brussel: Socius, 2010.

5. Cijfers dd. 8 juli 2015.

6. Bron: Boekstaven 2014.

7. Bron: Boekstaven 2014 - cijfers 2012 of cijfers 2011

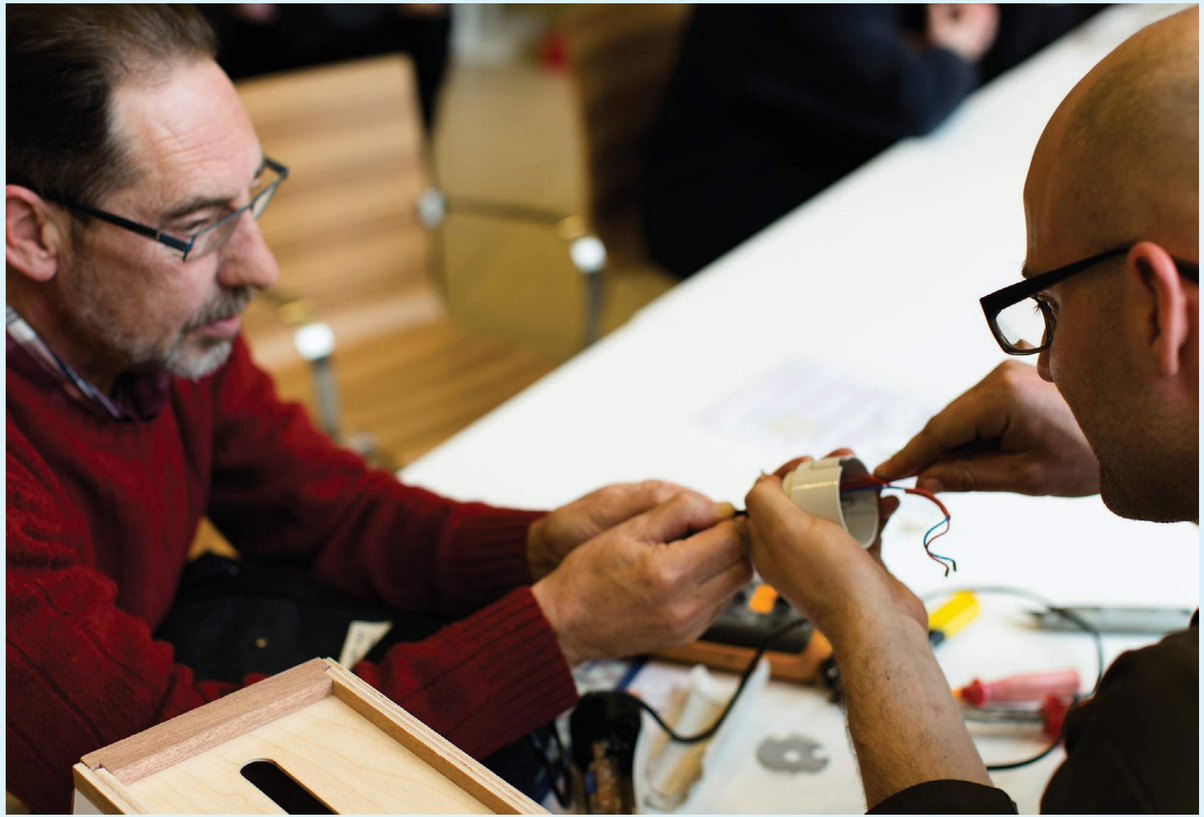
8. Bron: Agentschap sociaal-cultureel werk voor jeugd en volwassenen: http://www.sociaalcultureel.be/volwassenen/SCVW.aspx.

9. Van Steen, A., De Voldere, I. & Berckmoes, T. (2013). Toekomstverkenning: de blik van sociaal-cultureel volwassenenwerk, amateurkunsten en jeugdwerk gericht op anno 2025. IDEA Consult (i.o.v. Socius, De Ambrassade en Forum voor Amateurkunsten).

10. De Vriendt, J. (2007). Cahier'07. Er is leven na de "Mort Subite". Toekomstverkenning voor het sociaal-cultureel werk. Brussel: Socius.
Leirman, W. (1992). Basistekst. Maatschappelijke uitdagingen voor het sociaal-cultureel werk anno 1992: de netto-waarde van mens en natuur. In D. Wildemeersch & J. Goubin (Eds.), Het vormingswerk uitgedaagd. Mechelen: VCVO.

11. Geldof, D. (2013). Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert. Acco: Leuven

12. Hustinx, L. (2009). De individualisering van het vrijwillig engagement. In: Buijs G., Dekker P., Hooghe M. (Eds.), Civil Society tussen Oud en Nieuw (pp. 211-225). Amsterdam: Aksant.



III.
BELEIDSPLAN

1.
ONZE MISSIE

We ijveren voor een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving en zijn ervan overtuigd dat sociaal-culturele praktijken daar wezenlijk tot bijdragen. Daarom ondersteunen we sociaal-culturele volwassenenorganisaties die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

We werken aan de verdere professionalisering van sociaal-culturele werkers en zetten praktijken en het brede werkveld op de kaart.

Vragen en behoeften van onze stakeholders vormen het uitgangspunt van onze werking. Tegelijkertijd nemen we een 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 zijn we partner van het werkveld en van de Vlaamse overheid.

2.
ONS KOMPAS: KERNOPDRACHTEN, WAARDEN, HANDELINGSPRINCIPES EN WERKING

ONZE KERNOPDRACHTEN

Conform het decreet van 2003 nemen we als steunpunt voor het sociaal-cultureel werk drie kernopdrachten op: "praktijkondersteuning", "praktijkontwikkeling" en "beeldvorming en communicatie".

ONZE WAARDEN

Socius staat voor een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. We nemen als organisatie onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We leggen rekenschap af, zijn transparant, handelen ethisch en hebben respect voor stakeholdersbelangen, de rechtsorde, internationale gedragsnormen en mensenrechten.[13]

ONZE HANDELINGSPRINCIPES

- Zin voor kwaliteit: we streven continu naar optimale kwaliteit, we leren uit evaluatie en hebben oog voor efficiëntie en effectiviteit.
- Klantgericht: we streven ernaar om de noden en behoeften van onze klanten te achterhalen en ze effectief en met de nodige discretie te behandelen. We komen onze beloftes na en staan garant voor een goede opvolging en dienstverlening.
- Inspireren en vernieuwen: actuele en te verwachten ontwikkelingen in het werkveld, de samenleving of het beleid zien we als kansen om een voortrekkersrol op te nemen, te inspireren en aan te zetten tot vernieuwing.
- Samenwerken en netwerken: we werken aan, en waken over, constructieve samenwerking en goede relaties. Waar mogelijk en aangewezen creëren we gedragen samenwerkingsverbanden om beoogde resultaten te realiseren. We bouwen doelgericht een netwerk uit.
- Respect voor diversiteit: we hebben respect voor diversiteit en stellen ons actief pluralistisch op.

ONZE WERKING

Als steunpunt realiseren we onze kerntaken via een aanbod- en vraaggerichte werking:

- We creëren een toegankelijk, open aanbod. We hanteren een transparante prijspolitiek waarbij prijs geen belemmering mag vormen voor deelname. In ons aanbod gebruiken we een divers palet van methoden en werkvormen afgestemd op onze beoogde doelen en doelgroepen.
- We reserveren tijd, ruimte en middelen voor maatwerk om zo goed mogelijk antwoord te geven op specifieke vragen en behoeften van organisaties.
- Intern en extern, in binnen en buitenland, boren we expertise aan die we inzetten voor de realisatie van onze doelen. Waar mogelijk bouwen we bruggen met de opleidings-en onderzoekswereld. We gaan actief op zoek naar coöperatie met andere ondersteuners van het brede sociaal-culturele werkveld.
- We communiceren actief en permanent over onze werking en over onze resultaten.

3.
BELEIDSPLAN 2016-2020

3.1
STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELEN

Het beleidsplan 2016-2020 van Socius telt 4 strategische doelen die uitgewerkt zijn in 15 operationele doelen. Op de volgende bladzijden geven we bij elk strategisch doel eerst een beknopte situatieschets die de context en aanleiding voor de doelstelling verduidelijkt. Vervolgens lichten we elke operationele doelstelling kort toe.

STRATEGISCH DOEL 1

SOCIAAL-CULTURELE BEROEPSKRACHTEN ZIJN ONDERSTEUND IN HUN PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Naast vrijwilligers telt het brede sociaal-culturele veld veel beroepskrachten. Werkveld en beroepskrachten staan op dit moment onder druk.

We stellen een groot verloop (in- en uitstroom) vast van beroepskrachten in het sociaal-culturele veld. Veel organisaties doen ook steeds meer een beroep op freelancers. Daarnaast is er in het werkveld een toenemende diversifiëring in verschillende beroepsprofielen merkbaar. "De" sociaal-cultureel werker bestaat dus niet. Gemeenschapswerkers, cultuur- en educatieprogrammatoren en bemiddelaars, sociaal-culturele begeleiders, campagnemedewerkers en belangenbehartigers maken deel uit van heel diverse teams en organisaties.

Deze evoluties dagen niet alleen ons als steunpunt uit, maar ook het hoger onderwijs als "leverancier" van toekomstige beroepskrachten. We merken echter dat de specifieke opleidingen die toeleiden naar het sociaal-culturele veld steeds meer in vraag worden gesteld. Dit kan nefaste gevolgen hebben voor de verdere ontwikkeling van de sociaal-culturele professie.

Ten slotte worden er steeds hogere professionele eisen gesteld aan individuele beroepskrachten. Ze worden uitgedaagd hun sociaal-cultureel handelen te vernieuwen als antwoord op trends en evoluties in de samenleving en worden steeds meer geappelleerd de betekenis en waarde van hun praktijk (aan) te duiden en/of te verantwoorden.

Socius kent een rijke en gewaardeerde traditie op vlak van de ondersteuning van de professionele ontwikkeling. Als partner van de sociaal-culturele beroepskrachten willen we deze traditie voortzetten.

Operationeel doel 1
Er is een gedragen beroepskader voor sociaal-cultureel handelen.

In samenspraak met beroepskrachten en opleiders ontwikkelen we een toekomstvisie op sociaal-cultureel handelen en een beroepskader. Die dragen we uit binnen het werkveld en de opleidingswereld. We ondersteunen sociaal-culturele beroepskrachten om ermee aan de slag te gaan in hun dagelijkse praktijk. Op deze manier creëren we een referentiepunt voor het werkveld en de opleidingen.

Operationeel doel 2
Sociaal-culturele beroepskrachten betrekken zich op het sociaal-culturele werkveld en op andere sociaal-culturele beroepskrachten.

Het werkveld en de sociaal-culturele professie diversifiëren in toenemende mate en staan onder druk. Het creëren van betrokkenheid tussen beroepskrachten onderling en binnen de sociaal-culturele gemeenschap zijn daarom belangrijk. We doen dit door huidige én nieuwe beroepskrachten voortdurend informatie en kennis aan te reiken over het brede sociaal-culturele werkveld en de daarin actieve praktijkgemeenschappen. We stimuleren ook betrokkenheid onder beroepskrachten in hun gedeeld streven naar maatschappelijke innovatie

Operationeel doel 3
Sociaal-culturele beroepskrachten werken aan hun professionele ontwikkeling.

Sociaal-culturele beroepskrachten handelen missiegedreven. Hun missie en de maatschappelijke context waarbinnen ze opereren bepalen mee de doelgerichtheid, vormgeving en ontwikkeling van toekomstige praktijken. Beroepskrachten proberen daarom hun handelingsrepertoire steeds te vernieuwen en te versterken.

Onze stakeholdersbevraging leverde verschillende ondersteuningsbehoeften en ontwikkelingsvragen van beroepskrachten op. Hoe kunnen we nieuwe technologie en media gebruiken in onze werking? Welke nieuwe methoden en werkvormen zijn hanteerbaar in de praktijk? Hoe kunnen we burgerinitiatieven initiëren en ondersteunen? Hoe kunnen we nieuwe aanpakken en vormen van leren creëren? Hoe kunnen we sociaal-culturele participatie voor iedereen in de samenleving mogelijk maken? enz. Al deze vragen vormen een belangrijk uitgangspunt voor de ondersteuning die we als steunpunt zullen aanbieden.

Anderzijds heeft Socius ook oog voor specifieke beroepsprofielen. Het sociaal-cultureel werkveld omvat verschillende beroepsprofielen: gemeenschapswerkers, programmatoren en bemiddelaars van cultuur en educatie, begeleiders van sociaal-culturele activiteiten, campagnemedewerkers en belangenbehartigers. Voor elk van deze profielen zijn er specifieke ondersteuningsbehoeften en ontwikkelingsvragen. Ook daar willen we als steunpunt een antwoord op bieden.

Operationeel doel 4
Sociaal-culturele beroepskrachten duiden de betekenis en waarde van hun sociaal-culturele praktijk.

Dagelijks werken sociaal-culturele organisaties en beroepskrachten aan maatschappelijke uitdagingen en stimuleren ze de ontwikkeling van deelnemers, vrijwilligers, burgers, groepen of gemeenschappen. Aan al deze praktijken gaat heel wat denkwerk vooraf. Toch is het goed dat sociaal-culturele beroepskrachten af en toe stilstaan bij een aantal vragen. Welke interventies moet ik ondernemen om mijn doelen te bereiken? Leiden mijn interventies ook tot de gewenste uitkomsten? Wat is de betekenis en de waarde ervan voor deelnemers, partners en de samenleving? enz. Socius wil werkers ondersteunen in het duiden van de betekenis en waarde van hun praktijk.



STRATEGISCH DOEL 2
ORGANISATIES UIT HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK ZIJN GESTIMULEERD OM MISSIE- EN CONTEXTGEDREVEN TE WERKEN

Maatschappelijke trends en transities dagen het sociaal-cultureel werk fundamenteel uit. In deze snel veranderende tijd kunnen sociaal-culturele volwassenenorganisaties niet blijven stilstaan. Ze worden aangezet tot reflectie en verandering, samenwerking, het werken aan hun zichtbaarheid en het zoeken naar nieuwe vormen en middelen om hun missie te realiseren.

Socius wil sociaal-culturele volwassenenorganisaties toerusten om zich krachtig te ontwikkelen voor de toekomst. Daarvoor is, naast goed leiderschap, ook flexibiliteit en veranderingsvermogen van de organisatie nodig.

Samenwerking en netwerking zijn onontbeerlijk. Sociaal-culturele volwassenenorganisaties zijn al lang geen alleenspelers meer. De overheid en tal van (social) profit organisaties zijn actief op hetzelfde terrein en delen soms dezelfde ambities. Dit biedt kansen om krachten te bundelen en samen te werken vanuit een gemeenschappelijk streven.

In onze gemediatiseerde samenleving staan sociaal-culturele volwassenenorganisaties voor de uitdaging werk te maken van hun zichtbaarheid. Ze moeten een draagvlak creëren door hun ambities en realisaties uit te dragen in de samenleving.

De financiële en economische crisis heeft impact op organisaties. Overheidsmiddelen komen onder druk te staan, publieke financiering wordt scherper onder de loep genomen, organisaties worden geresponsabiliseerd om hun inkomstenstromen te diversifiëren, enz. Sociaal-culturele volwassenenorganisaties verkennen daarom nieuwe organisatieformats, alternatieve juridische vormen en hebben verhoogde aandacht voor hun financiële werking. Dit stelt hen in staat middelen te verzamelen voor de realisatie van hun missie.

Socius wil sociaal-culturele volwassenenorganisaties ondersteunen om ze verder te laten uitgroeien tot krachtige organisaties voor een verbeelde toekomst.

Operationeel doel 1
Sociaal-culturele volwassenen-organisaties gebruiken inzichten en hefbomen om maatschappelijk innoverend te werken.

Missiegedreven organisaties kunnen een voedingsbodem vormen voor praktijkvernieuwing. Ze kunnen broedplaatsen zijn voor innoverende sociaal-culturele praktijken en voor maatschappelijk innoveren. Zulke organisaties verbinden zich met deelnemers en burgerinitiatieven. Ze zijn sensitief voor en maken een connectie met maatschappelijke stromen en tendensen. Ze opereren in netwerken. Het zijn organisaties die ruimte bieden aan beroepskrachten. Die werken aan een klimaat dat creativiteit bevordert. Die procesgericht handelen en weten om te gaan met risico en mislukking. Socius wil organisaties die zo'n broedplaatsen willen zijn, ondersteunen.

Operationeel doel 2
Sociaal-culturele volwassenen-organisaties zetten in op goed leiderschap, organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeleid.

Sociaal-culturele praktijken floreren in sterke organisaties met goede leidinggevenden en een goed bestuur. Socius biedt leidinggevenden ondersteuning op het vlak van visieontwikkeling, de praktijk van het leidinggeven en HRM. Daarnaast hebben we specifiek aandacht voor het bestuur en het besturen van organisaties.

Als steunpunt ondersteunen we organisaties bij de ontwikkeling van hun organisatiebeleid en strategie, bij hun interne processen en bij het voeren van een kwaliteitsbeleid.

Operationeel doel 3
Sociaal-culturele volwassenenorganisaties werken samen en opereren in netwerken.

Organisaties willen hun missie realiseren. Andere organisaties kunnen dezelfde doelen en ambities delen. Door zich te verbinden met deze organisaties kunnen krachtige partnerschappen en bondgenootschappen ontstaan. Daarom ondersteunt Socius organisaties die via samenwerking en netwerking met andere spelers uit de social profit, profit en/of overheid gedeelde maatschappelijke waarde willen creëren.

Samenwerking en netwerking hoeft zich niet te beperken tot de landsgrenzen. Heel wat sociaal-culturele volwassenenorganisaties zijn nu al internationaal of mondiaal actief. Ze zetten samen met buitenlandse organisaties projecten of campagnes op. Ze opereren in internationale netwerken en koepels waar ze kennis en informatie delen en leren van elkaar. Socius ondersteunt organisaties bij de realisatie van hun internationale ambities.

Operationeel doel 4
Sociaal-culturele volwassenenorganisaties dragen hun ambities en realisaties uit.

Door werk te maken van hun zichtbaarheid, creëren organisaties een maatschappelijk draagvlak voor hun ambities en realisaties. Daarom biedt Socius communicatiemedewerkers van sociaal-culturele volwassenenorganisaties de kans om (basis)inzichten en vaardigheden op het vlak van communicatie en marketing te verwerven. Hun verdere professionele ontwikkeling moet leiden tot organisaties met een gedragen en daadkrachtig communicatiebeleid. Ook op dit vlak biedt Socius ondersteuning en begeleiding aan.

Organisaties koesteren ambities en streven impact na. Als lerende organisatie is het goed om stil te staan bij de vraag of die impact ook gerealiseerd wordt. Of er eventueel moet bijgestuurd worden. Organisaties worden immers steeds meer uitgedaagd om hun maatschappelijke impact te bepalen en te delen met hun stakeholders. Als steunpunt willen we hen ondersteunen door inzichten, kaders en handvatten aan te reiken en hen op dit vlak te begeleiden.

Operationeel doel 5
Sociaal-culturele volwassenenorganisaties verwerven de nodige middelen om hun beoogde impact te realiseren.

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties zijn op zoek naar nieuwe inkomstenbronnen. Ze verkennen of er naast de vereniging zonder winstoogmerk, alternatieve juridische organisatievormen bestaan waarmee ze hun social profit doelen kunnen bereiken. Inkomsten van bedrijven, fondsen, crowdfunding, verkoop van diensten, groepsaankopen, alternatieve munten, enz. De diversificatie van inkomsten gaat echter ook gepaard met vragen inzake financiële ethiek. Daarom ondersteunt Socius organisaties in het verder ontwikkelen van hun financieel beleid en in hun zoektocht naar aangepaste organisatievormen.

STRATEGISCH DOEL 3
DE DYNAMIEK IN HET SOCIAAL-CULTURELE WERKVELD OM SAMEN EEN MEER INCLUSIEVE, DEMOCRATISCHE, SOLIDAIRE EN DUURZAME SAMENLEVING TE REALISEREN, IS VERSTERKT

We leven in een tijdsgewricht waarin maatschappelijke veranderingen en uitdagingen stilaan een diep besef doen groeien dat verder doen zoals we bezig zijn niet langer een optie is. De oude antwoorden en recepturen volstaan niet meer om de complexe en hardnekkige maatschappelijke en ecologische uitdagingen aan te pakken. We moeten op zoek naar vernieuwing, naar verandering: naar maatschappelijke innovatie.

Als maatschappelijke actor wil het sociaal-cultureel werk bijdragen tot relevante maatschappelijke innovaties. Relevant in die zin dat ze de "spelregels" van onze samenleving, zoals die zijn bepaald door cultuur, door structuren, door macht en economische wetmatigheden, zo veranderen dat ze meer democratisch, inclusief, solidair en duurzaam worden. Dat doet het sociaal-cultureel werk door sociaal-culturele praktijken te ontwikkelen die hiertoe bijdragen. Deze stroom van initiatieven vormt zo een voorafspiegeling van de nieuwe spelregels die het sociaal-cultureel werk in onze samenleving wil introduceren en verankeren.

Sociaal-culturele praktijken dragen bij tot relevante maatschappelijke innovaties. Daarom willen we ze ondersteunen, versterken en zichtbaar maken.

Operationeel doel 1
Leer- en deelplekken voor innoverende sociaal-culturele praktijken bieden kansen tot uitwisseling.

Sociaal-culturele beroepskrachten ontwikkelen en begeleiden vernieuwende antwoorden rond verschillende maatschappelijke uitdagingen. In hun praktijk schuilt heel wat verborgen kennis. We willen sociaal-cultureel beroepskrachten toerusten om deze verborgen kennis te expliciteren. Daarnaast creëren we diverse plekken waar werkers hun ervaringen en kennis over innoverende sociaal-culturele praktijken kunnen delen. Zo kunnen ze elkaar inspireren en enthousiasmeren.

Operationeel doel 2
Samenstromen van sociaal-culturele praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijk innoveren zijn uitgedragen in het werkveld en naar beleidsmakers.

Wat sociaal-cultureel werk in al zijn diversiteit deelt, is zijn gemeenschappelijke gerichtheid op het werken aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. Dag in dag uit worden tal van praktijken ontwikkeld die daartoe een bijdrage leveren. Die stromen aan praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijke verandering willen we zichtbaar maken en uitdragen binnen het sociaal-cultureel werk. Zo maken we dynamiek zichtbaar, zorgen we voor inspiratie en kansen tot verbinding. Dit verhaal dragen we ook uit naar beleidsmakers. Zo positioneren we het werkveld als een belangrijke civiele actor en versterken we het beeld van het sociaal-cultureel werk als een maatschappelijk innoverende kracht.

STRATEGISCH DOEL 4
SECTOR EN OVERHEDEN ZIJN ONDERSTEUND IN HET ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN VAN NIEUWE BELEIDSKADERS

Vanaf de jaren zeventig van vorige eeuw ontwikkelde de Vlaamse overheid een beleidskader rond wat we nu sociaal-cultureel volwassenenwerk noemen. Dit beleidskader werd in de jaren negentig, en later nog begin deze eeuw herzien. Twaalf jaar na de invoering van het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk wil de Vlaamse overheid de relatie tussen de Vlaamse Gemeenschap en de sector herijken.

In zijn beleidsnota cultuur formuleert minister van Cultuur Sven Gatz de ambitie om het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk aan te passen.

De minister ziet de sector als een actor die "streeft naar een bewuste samenleving waarin burgers actief participeren. De sector zet belangrijke thema's als diversiteit, digitale geletterdheid en burgerschap prominent op de agenda en draagt fundamenteel bij tot sociale cohesie, maatschappelijk engagement en democratie". [14] Het huidig beleidskader, aldus de minister "heeft als sterkte de kwalitatieve benadering, maar laat een aantal kansen liggen zodat de sector op beperkingen botst. Een nieuwe beleidskader focust op meer dynamiek en een sterkere profilering van de sector".[15] De minister geeft aan Socius een opdracht ter ondersteuning van het traject voor de ontwikkeling van een nieuw beleidskader.

Onder invloed van de Vlaamse decentralisatiepolitiek maken lokale overheden vanaf de jaren negentig in toenemende mate werk van een cultuurbeleid. Een beleid dat ook ondersteuning van het sociaal-cultureel werk behelst. 25 jaar later zijn zowel de lokale overheden als het werkveld sterk veranderd. Lokale overheden worden steeds belangrijker voor het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Bij die overheden groeit ook het besef dat ze voor de aanpak van deze uitdagingen best een partnerschap aangaan met de burgermaatschappij. Lokale overheden zoeken naar vitale coalities met die burgermaatschappij waarvan het sociaal-cultureel werk een belangrijk onderdeel vormt.

Operationeel doel 1
Er is een toekomstvisie op sociaal-cultureel werk.

Nu de relatie tussen de overheid en het sociaal-cultureel werk aan herijking toe is, willen we als steunpunt vanuit onze specifieke positie en rollen inzichten aanreiken voor een toekomstvisie op het sociaal-cultureel werk en het sociaal-cultureel beleid.

Operationeel doel 2
Het Vlaams beleidstraject sociaal-cultureel werk is ondersteund.

Het steunpunt wordt, samen met de administratie cultuur, gevraagd om ondersteuning te bieden bij de organisatie en documentatie van het traject dat moet leiden tot een nieuw beleidskader voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. In dit traject wordt expertise verzameld, worden belangrijke stakeholders gehoord en worden toekomstgerichte focussen verkend. Het traject dient als ondersteuning van een toekomstvisie en bouwstenennota van de minister van Cultuur. Zo wordt de legistieke weg voorbereid van ontwerp van decreet tot stemming in het Vlaams parlement.

Operationeel doel 3
Sociaal-culturele organisaties zijn gealigneerd op het nieuw Vlaams beleidskader.

Een nieuw beleidskader zal organisaties en de sector voor uitdagingen stellen. Als steunpunt bieden we ondersteuning aan organisaties en het werkveld om zich in een overgangsfase te aligneren op het nieuwe decreet.

Operationeel doel 4
Visie, strategie en bouwstenen voor het ontwikkelen van vitale coalities tussen lokale overheden en de burgermaatschappij zijn ontwikkeld en uitgedragen.

Het lokale beleidsniveau neemt in belang toe. Daarmee start ook de zoektocht naar een hernieuwde relatie tussen lokale overheden en de burgermaatschappij. Socius zet in op een ondersteunings- en ontwikkelingstraject voor lokale overheden. Als onderdeel van de bredere burgersamenleving heeft sociaal-cultureel werk immers belang bij de investering in zo'n hernieuwde relatie. In partnerschap met de VVSG gaan we op zoek naar manieren waarop lokale overheden en burgerinitiatieven in interactie kunnen gaan en coalities kunnen smeden. Daarbij reiken we lokale politici, personeel van de lokale overheid en burgerinitiatieven bouwstenen en inspiratie aan.

3.2.
BASISOPDRACHTEN

COMMUNICATIE- EN INFORMATIECENTRUM VAN EN VOOR HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Socius wil het communicatie- en informatiecentrum zijn van en voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Tegelijkertijd willen we als steunpunt verder uitgroeien tot een referentiepunt voor beroepskrachten uit het brede sociaal-culturele werkveld. Om deze doelen te bereiken zetten we een uitgebalanceerde communicatiemix in van publicaties, (digitale) tijdschriften, websites, databanken en social media.

Via deze kanalen informeren we over de sociaal-culturele actualiteit, initiatieven in binnen- en buitenland, praktijk en praktijktheorie, onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten en relevante thema's in functie van de strategische en operationele doelen uit ons beleidsplan.

Socius onderwerpt zijn communicatiekanalen aan een voortdurende monitoring en voert bijsturingen uit indien nodig. Zo houden we de vinger aan de pols inzake de informatiebehoeften van sociaal-culturele beroepskrachten en organisaties, volgen we het gebruik van onze media op de voet en kijken we uit naar manieren waarop we vanuit onze communicatieopdracht nog beter de doelstellingen uit ons beleidsplan kunnen realiseren.

In de beleidsperiode 2016-2020 schuiven we in het bijzonder drie objectieven naar voor vanuit onze communicatieopdracht:

- we bouwen onze online ondersteuning en dienstverlening verder uit.
- we richten onze inspanningen op het vlak van de zichtbaarheid naar onze primaire en secundaire stakeholders (i.e. sociaal-cultureel volwassenenwerk, overheid, opleidingen en belendende sectoren). Daarbij zetten we vooral in op het zichtbaar maken van het samenstromen van sociaal-culturele praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijke verandering.
- we zullen inzetten op het aangaan, faciliteren en zichtbaar maken van verbindingen tussen werkers en organisaties in het brede sociaal-culturele werkveld. Op deze manier willen we tegemoetkomen aan de toenemende vraag onder de sociaal-culturele beroepskrachten naar betrokkenheid en netwerking.

Daarnaast willen we onze goede relatie met de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk borgen. Een goede communicatie over onze missie en werking is daarbij onontbeerlijk.

Zo zullen we in de loop van het eerste beleidsjaar een bezoek brengen aan alle erkende organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk en zal de zorg voor heldere en correcte informatie over onze doelstellingen en resultaten een permanent aandachtspunt zijn.

ORGANISEREN VAN STAKEHOLDERSBETROKKENHEID, VERTEGENWOORDIGING & PLEITBEZORGING, BELEIDSOPVOLGING

Als steunpunt staan we in voor netwerking, vertegenwoordiging, overleg, pleitbezorging en beleidsopvolging. Daarom organiseren we overleg met onze stakeholders. We participeren aan overlegplatformen die relevant zijn voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. We treden op diverse fora en in bestuursorganen op als pleitbezorger van het sociaal-cultureel volwassenenwerk en we volgen het beleid ten aanzien van de sector, het bredere werkveld of aanverwant beleid op.

Organiseren van stakeholderbetrokkenheid: dialoog en samenwerking

We vinden het belangrijk om onze stakeholders niet alleen bij het proces van beleidsbepaling te betrekken maar ook bij de beleidsuitvoering. Dit doen we op verschillende manieren: door ze te informeren, te consulteren, kennis en ervaring uit te wisselen en samen te werken. We luisteren naar onze stakeholders en gaan het gesprek met hen aan.

- Netwerking via aanspreekpunten
  Binnen het team van Socius stellen we voor elke werksoort één aanspreekpunt aan. De aanspreekpunten houden de vinger aan de pols inzake de behoeften die leven in de sector. Zij vormen een belangrijke schakel tussen de organisaties in de sector en Socius en staan mee in voor het uitdragen van onze aanbod- en vraaggerichte werking.
- Organisatie stakeholdersdialogen
  - » Dialoog met sociaal-cultureel werkers en leidinggevenden

    In 2016 gaat Socius op stap. We hebben de ambitie om elke erkende organisatie uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk te bezoeken, onze werking voor de komende beleidsperiode voor te stellen en in dialoog met hen te gaan.

    Van 2017 tot 2020 organiseren we elk jaar afwisselend een stakeholdersdialoog met enerzijds een groep beroepskrachten, anderzijds een groep leidinggevenden.

» Dialoog met het departement en kabinet Cultuur

Jaarlijks organiseren we minstens 1 overlegmoment tussen Socius, de afdeling sociaal-cultureel werk van het departement CJSM en een vertegenwoordiging van het kabinet Cultuur. We rapporteren over de uitvoering van het beleidsplan en onze plannen. We bespreken agendapunten die door onze gesprekspartners zijn ingebracht.

Overleg Afdeling sociaal-cultureel werk – steunpunten sociaal-cultureel werk. Socius participeert aan het overleg met de steunpunten dat door de afdeling wordt georganiseerd.

» Dialoog met de FOV

In uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst tussen Socius en de FOV vindt er overleg plaats tussen de directies, stafmedewerkers en delegaties van de besturen. Eind 2017 loopt de samenwerkingsovereenkomst tussen beide organisaties af. Medio 2017 starten we gesprekken op voor een nieuwe overeenkomst.

» Dialoog tussen de intermediaire organisaties beleidsdomein cultuur

Socius neemt deel aan het overleg tussen steunpunten, fondsen en kenniscentra uit de kunsten, het erfgoed en sociaal-cultureel werk. Dit overleg focust op informatie en kennisuitwisseling en genereert samenwerkingsmogelijkheden en -verbanden.

We organiseren ad-hocoverleg met intermediaire organisaties om samenwerkingsverbanden aan te gaan in uitvoering van ons beleidsplan.

» Dialoog met de opleidingswereld

Socius initieert overleg met hogescholen en universiteiten in functie van informatie-uitwisseling en samenwerking.

Vertegenwoordiging en pleitbezorging

Socius wordt regelmatig gevraagd deel te nemen aan allerlei fora. Daarnaast nemen we als pleitbezorger mandaten op in verschillende commissies, raden en besturen.

- Vertegenwoordiging in overleg, werkgroepen, netwerken
  - » Overleg geïnitieerd door de Vlaamse Gemeenschap:

    Deelname aan ACCE: Ambtelijke Coördinatie CultuurEducatie in het kader van de uitvoering van de conceptnota's "Groeien in Cultuur" en "Doorgroeien" in Cultuur.

    Sectoraal overleg Armoede: structureel overleg in het kader van het horizontaal armoedebeleid

    Deelname aan de stuurgroep Strategisch Plan Geletterdheid van de Vlaamse Gemeenschap
  - » Overleg geïnitieerd door de steunpunten cultuur

    Deelname aan het Onderzoeksplatform Cultuur
  - » Participatie in netwerken

    Socius participeert in Pulse - transitienetwerk cultuur

    Socius participeert aan Toll-net, een netwerk binnen de volwasseneneducatie rond e-leren en gecombineerd leren
  - » Deelname aan de werkgroep 3D Stage
  - » Deelname aan stuurgroepen en onderzoeksgroepen

    Deelname aan de gebruikersgroep van het actie-onderzoek maatschappelijke impact van de Sociale Innovatiefabriek
- Pleitbezorging
  - » Lid van de Raad levenslang en levensbreed leren van de Vlaamse onderwijsraad
  - » Lid van de Algemene vergadering van vzw EPOS
  - » Lid van EAEA, European Association for the Education of Adults

Beleidsopvolging

- We volgen de beslissingen van de Vlaamse Regering en het parlementaire werk dat relevant is voor het sociaal-cultureel werk op de voet op. Naar aanleiding van de Vlaamse, Federale en Europese Verkiezingen van 2019 formuleren we beleidsaanbevelingen.
- We volgen het Vlaams cultuurbeleid op. We besteden specifieke aandacht aan het beleid over innovatie, internationaal cultuurbeleid, beleid inzake cultuureducatie en het armoedebeleid.
- Socius volgt het Vlaams vormingsbeleid en jeugdbeleid op.
- We volgen het Europees beleid op voor thema's die relevant zijn voor de socialprofitsector, net zoals het Europees subsidiebeleid en het Europees beleid met betrekking tot de volwasseneneducatie. We doen dit onder meer via participatie in de EAEA en het Kenniscentrum Sociaal Europa.

Bronnen

13. Dit alles conform ISO26000.

14. Beleidsnota 2014-2019 Cultuur. Ingediend door de heer Sven Gatz. Vlaams Minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel.

15. Ibidem



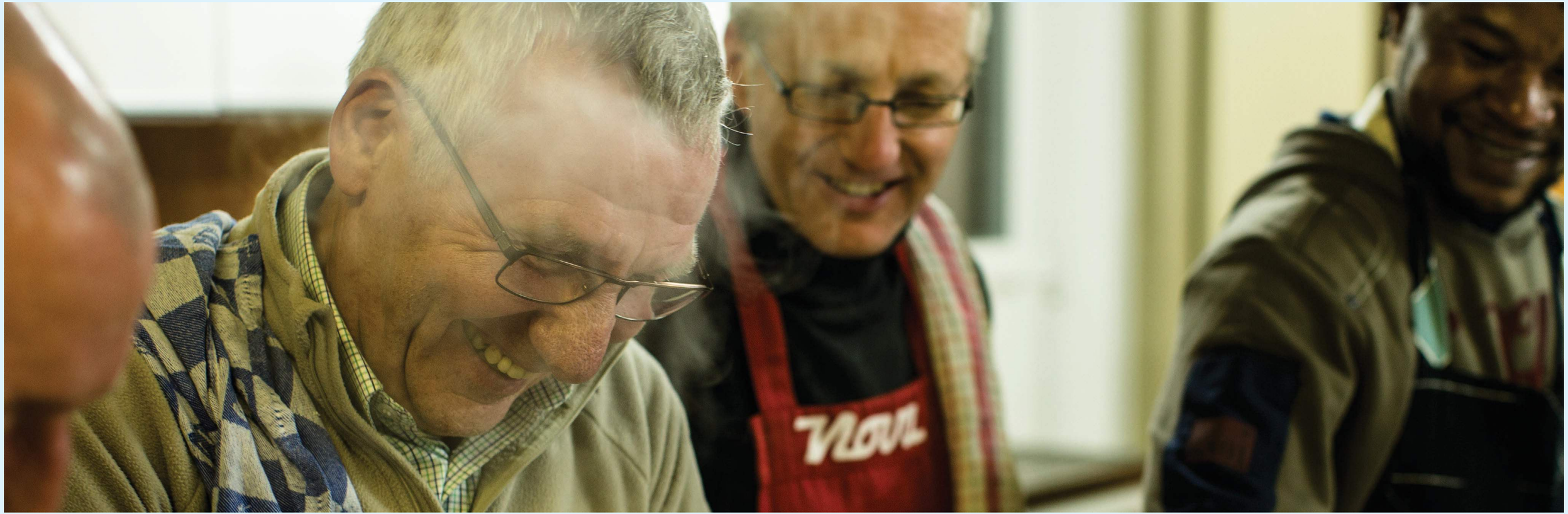
STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELEN SOCIUS 2016-2020

Sociaal-culturele beroepskrachten zijn ondersteund in hun professionele ontwikkeling.	Er is een gedragen beroepskader voor sociaal-cultureel handelen.	Ze betrekken zich op het sociaal-culturele werkveld en op andere sociaal-culturele beroepskrachten.	Ze werken aan hun professionele ontwikkeling.	Ze duiden de betekenis en waarde van hun sociaal-culturele praktijk.	
Organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn gestimuleerd om missie- en context-gedreven te werken.	Zij gebruiken inzichten en hefbomen om maatschappelijk innoverend te werken.	Zij zetten in op goed leiderschap, organisatie-ontwikkeling en kwaliteitsbeleid.	Zij werken samen en opereren in netwerken.	Zij dragen hun ambities en realisaties uit.	Zij verwerven de nodige middelen om hun beoogde impact te realiseren.
De dynamiek in het sociaal-culturele werkveld om samen een meer inclusieve, democratische, solidaire en duurzame samenleving te realiseren, is versterkt.	Leer- en deelplekken voor innoverende sociaal-culturele praktijken bieden kansen tot uitwisseling.	Samenstromen van sociaal-culturele praktijken en hun bijdrage aan maatschappelijk innoveren zijn uitgedra-gen in het werkveld en naar beleidsmakers.			
Sector en overheden zijn ondersteund in het ontwikkelen en imple-menteren van nieuwe beleidskaders.	Er is een toekomstvisie op sociaal-cultureel werk.	Het Vlaams beleidstraject sociaal-cultureel werk is ondersteund.	Sociaal-culturele organisaties zijn gealigneerd op het nieuw Vlaams beleidskader.	Visie, strategie en bouw-stenen voor het ontwik-kelen van vitale coalities tussen lokale overheden en de burgermaatschappij zijn ontwikkeld en uitgedragen.	

BASISOPDRACHTEN

Communicatie- en informatiecentrum van en voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Organiseren van stakeholdersbetrokkenheid, vertegenwoordiging & pleitbezorging, beleidsopvolging


Nova

ADDENDUM: GENESE VAN HET BELEIDSPLAN

In de loop van 2014 en 2015 maakten de ploeg en het bestuur van Socius werk van een nieuw beleidsplan voor de periode 2016-2020. Een beleidsplanningscel coördineerde een proces in vijf stappen om tot een gedragen beleidsplan te komen: planningsproces ontwerpen, stakeholders bevragen, beleidsuitdagingen bepalen, beleidsplan ontwerpen en beleidsplan intern goedkeuren. Hierna volgt een overzicht van die vijf stappen. We staan daarbij stil bij vaststellingen en keuzes die bepalend zijn geweest voor het uiteindelijke beleidsplan.

Dit planningsproces volgt in grote lijnen de aanpak die we ook in de vorige beleidsperiode hanteerden. Deze aanpak leidde ons toen al tot een gedragen en onderbouwd beleidsplan. Om op die succeservaring verder te bouwen, besteedden we deze keer extra aandacht aan een uitgebreide stakeholdersbevraging, kozen we om met een SWO-ART te werken in plaats van de meer klassieke SWOT-analyse en verkenden we de Theory of Change (TOC) als denkkader om onze doelstellingen zo resultaatgericht mogelijk te formuleren.

1. PLANNINGSPROCES ONTWERPEN

Eind december 2013 bespraken we binnen het team en het Dagelijks Bestuur van Socius een voorstel van werkwijze en timing voor het ontwikkelen van een nieuw beleidsplan voor de periode 2016-2020. Dat resulteerde in een ontwerp van planningsproces dat we in januari en in maart 2014 voorstelden aan respectievelijk onze Raad van Bestuur en Algemene Vergadering. Beide raden gaven groen licht om de volgende vier stappen van het beleidsplanningsproces te doorlopen onder coördinatie van een beleidsplanningscel (i.e. COV-XL), bestaande uit de directeur, de twee coördinatoren, twee stafmedewerkers en een administratief medewerker.

2. STAKEHOLDERS BEVRAGEN

Tussen september 2014 en januari 2015 organiseerden we een uitgebreide bevraging, inclusief tevredenheidspeiling, bij onze stakeholders.

2.1 STAKEHOLDERSSELECTIE

Op basis van een stakeholdersmapping bepaalden we welke groepen we wilden bevragen en stelden we criteria op voor de selectie van zo'n divers mogelijk staal aan relevante stakeholders.

We onderscheidden drie stakeholdersgroepen:

- externe primaire stakeholders: actoren uit het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk en de bevoegde overheid
- externe secundaire stakeholders: belangenbehartigers, steunpunten en kenniscentra uit het sociaal-culturele veld
- interne stakeholders: personeel en bestuur van Socius

We ambieerden een bevraging van een 50-tal externe stakeholders:

- 37 externe primaire stakeholders, waaronder een vertegenwoordiging van 25% van het totaal aantal erkende sociaal-culturele volwassenenorganisaties
- 13 externe secundaire stakeholders

Om een gevarieerde staal van externe primaire stakeholders te kunnen raadplegen, selecteerden we op basis van volgende variabelen:

- de werksoort
- de mate van deelname aan Socius-activiteiten
- de grootte van de organisatie
- de functie van de respondent (coördinator – agogische medewerker)

In totaal raadpleegden we 46 individuele externe en 16 interne stakeholders. We organiseerden daarboven 4 aftoetsingsgesprekken bij actoren uit het werkveld op basis van de synthese van de stakeholdersbevraging. Onderstaande tabellen geven een gedetailleerd overzicht van alle stakeholders die we uiteindelijk betrokken - inclusief de vier externe primaire stakeholders uit de aftoetsingsgesprekken.

Algemeen overzicht bereik stakeholdersbevraging

Externe stakeholders	primaire	werkveld	33
		overheid	4
	secundaire	belangenbehartigers	4
		steunpunten	5
	aftoetsingsgesprekken	werkveld	4
Totaal			**50**
Interne stakeholders	personeel		12
	bestuurders		4
Totaal			**16**
Algemeen totaal			**66**

Detail bereik stakeholdersbevraging

Stakeholderscategorie	Werksoort of stakeholdersgroep	Mate van deelname aan Socius-activiteiten		Grootte organisatie			Functie respondent		Totaal
Extern		Bereikt	Niet bereikt	Klein	Middel	Groot	Agogisch	Coördinator	
Primair	Landelijke vormingsinstellingen	7	1	0	3	5	4	4	8
	Verenigingen	9	1	2	4	4	5	5	10
	Bewegingen	6	1	3	2	2	3	4	7
	Vormingplus	7	1	0	4	4	4	4	8
	Overheid								4
Secundair	Belangenbehartiger								4
	Steunpunten								5
Aftoetsingsgesprekken									4
Algemeen totaal									**50**

Stakeholdercategorie	Stakeholdergroep	Functie respondent			Totaal
		administratief	agogisch	leidinggevend	
Intern	personeel	2	8	2	12
	bestuurder			4	4
Algemeen totaal					**16**

2.2 METHODOLOGIE

Om de antwoorden van de stakeholders op een systematische wijze te verwerken, stelden we een gestandaardiseerde vragenlijst op in drie rubrieken:

- Wat geweest is: een reeks vragen die peilden naar meerwaarde en betekenis, doelgroepen, werking en opdrachten van en voor Socius. In deze rubriek namen we ook specifieke evaluatievragen op over de zichtbaarheidsinitiatieven.
- Wat aan de gang is: een reeks vragen die peilden naar trends en maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor het ondersteunen van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Wat we kunnen doen: een reeks vragen die peilden naar resultaten die Socius volgens de stakeholders moet realiseren tegen 2020 en naar de wijze waarop we die resultaten best kunnen bereiken.

Met deze drie rubrieken komen we tegemoet aan de bepalingen uit het decreet en de beheersovereenkomst: waardering van de inspanningen door de stakeholders, tevredenheid van de stakeholders en behoeftedetectie.

Omwille van de specificiteit van onze primaire en secundaire stakeholders ontwikkelden we twee licht verschillende vragenlijsten, één op maat van primaire stakeholders en één op maat van secundaire stakeholders. We stelden ook infocharts ter beschikking die de respondenten te allen tijde konden raadplegen. Deze infocharts gaven een inkijk in een aantal feitelijkheden met betrekking tot de werking van Socius voor de periode 2011-2013. Zowel de vragenlijsten als de infocharts bezorgden we vooraf aan de geselecteerde stakeholders.

Stakeholders bevroegen we schriftelijk en mondeling, deels in groep, deels individueel. We hielden zes groepsgesprekken: vier met respondenten uit de vier werksoorten, één met het personeel en één met het bestuur. Er stonden telkens twee medewerkers van Socius in voor de mondelinge bevragingen. Iemand stelde de vragen en begeleidde het gesprek, een andere medewerker nam verslag. Zowel voor de bevraging als voor de verslaggeving stelden we instructies op. Bij schriftelijke bevragingen vormden de uitgeschreven antwoorden van de respondent het verslag. Op deze manier beschikken we over een uitgebreide schriftelijke weergave van alle bevragingen.

2.3 SYNTHESE EN SWO-ART

In december 2014 brachten we alle informatie samen voor een analyse die we in een synthesenota - inclusief een SWO-ART - neerschreven.

Twee leden van het COV-XL bereidden de analyse van het ruwe materiaal voor. Onafhankelijk van elkaar maakten zij eerst per stakeholdersgroep samenvattingen van de individuele bevragingen. Vervolgens kwamen zij op basis van overleg tot één gezamenlijke samenvatting per stakeholdersgroep. Voor de globale synthese volgden we dezelfde werkwijze. Beide leden van het COV-XL zorgden eerst voor twee onafhankelijke globale syntheses op basis van alle samenvattingen per stakeholdersgroep. Vervolgens vergeleken ze beide werkstukken om uiteindelijk één globale synthese van de stakeholdersbevraging op te stellen. Deze synthese toetsten we af bij de vier andere leden van de beleidsplanningscel. Door eerst onafhankelijk van elkaar te werken en vervolgens gezamenlijk te synthetiseren, werden individuele interpretaties en stokpaardjes vermeden.

Op basis van de globale synthese stelden we een SWO-ART op. Een SWO-ART (sterktes, zwaktes, mogelijkheden – aspiraties, resultaten, bedreigingen) geldt als alternatief voor een klassieke SWOT (sterktes, zwaktes, mogelijkheden, bedreigingen). Een SWOT benadrukt vaak het negatieve en richt de aandacht sterk op interne organisatiekwesties. De meer recente werkvorm SOAR (sterktes, mogelijkheden, aspiraties, resultaten) vermijdt deze valkuil. Maar om de aandacht voor zwaktes en bedreigingen niet uit het oog te verliezen, ontwikkelde Socius een combinatie van beide werkvormen: de SWO-ART. Een werkvorm die we meteen toepasten in ons eigen beleidsplanningsproces.

SWO-ART inspiratierooster	**BEDREIGINGEN**	**KANSEN**	**RESULTATEN**
ZWAKTES	schade beheersen	kiezen	herbevragen
STERKTES	verdedigen	investeren	inzetten
ASPIRATIES	omdenken	realiseren	riskeren

2.4
RESULTATEN SWO-ART

Hierna volgt een overzicht van de belangrijkste resultaten uit de SWO-ART. Dit overzicht werden tijdens aftoetsingsgesprekken met vier externe primaire stakeholders besproken.

ZWAKTES

- Stakeholders stellen zich vragen bij de breedte van de dienstverlening in relatie tot de beschikbare tijd en middelen van Socius. Wat is haalbaar? Welke balans kan er gevonden worden?
- De vraaggerichte dienstverlening kan meer bekend gemaakt worden bij primaire stakeholders.
- Alhoewel er een evolutie merkbaar is, brengt Socius zijn aanbod en publicaties soms nog te zwaar, theoretisch en met te veel vakjargon. Dat sluit niet aan bij de verwachtingen van alle deelnemers en de vraag naar "hapklare brokken" en concrete praktijkmeerwaarde.
- Socius gebruikt te weinig participatieve werkvormen in zijn werking.
- Alhoewel sommige initiatieven van Socius er wel toe bijgedragen hebben, zijn werkveld, opleidingswereld en onderzoekswereld niet structureel op elkaar betrokken.
- Langdurige Socius-trajecten die inzetten op betrokkenheid van het werkveld en co-creatie botsen met de haalbaarheid voor dat werkveld.
- De beoogde zichtbaarheid naar een breed publiek is niet gerealiseerd.
- Socius beschikt over onvoldoende "capaciteit" om de zichtbaarheid van het sociaal-cultureel volwassenenwerk voor een breed publiek te realiseren.
- Prettiggeleerd.be wordt door de verenigingen en bewegingen niet gezien als een voor hen relevant zichtbaarheidsinitiatief.
- De relatie tussen Prettiggeleerd.be en de UiTdatabank schept verwarring.
- Socius rapporteert onvoldoende over de impact en het effect van zijn werking.
- Organisaties en professionals die onvoldoende bereikt worden, kunnen proactiever gecontacteerd worden in het kader van grotere klantgerichtheid.

STERKTES

- Socius staat er als steunpunt voor de sector. Socius maakte een positieve evolutie door, heeft een duidelijke positie, is kwaliteitsvol, deskundig, aanspreekbaar en toegankelijk.
- Er is een duidelijke groei in de intensiteit en variëteit van de dienstverlening.
- De penetratiegraad van sectororganisaties schommelt jaarlijks tussen de 80 en 100%.
- De verhouding tussen het bereik van coördinatoren (20%) en agogische medewerkers (80%) in relatie tot onze totaal bereikte populatie is goed.
- De drastisch krimpende inkomsten hebben eerder weinig impact op de output van het steunpunt.
- Socius gaat actief steeds meer samenwerkingsverbanden aan met andere actoren.
- Socius neemt zijn rol op inzake pleitbezorging voor de sector.
- Socius zet in op taken die door zijn stakeholders als kerntaken worden gedefinieerd.
- Socius richt zich op de juiste doelgroepen en is ook betekenisvol voor opleiders en studenten.
- Socius wordt gewaardeerd omwille van zijn variëteit in zijn werking.
- Aanbod- én vraaggericht werken is waardevol én complementair volgens de stakeholders. Deelnemers aan de aanbodgerichte werking van Socius tonen zich tevreden (gemiddeld 80%). Primaire stakeholders waarderen het procesmatige karakter van de vraaggestuurde dienstverlening.
- Socius realiseert een belangrijke rol met betrekking tot de introductie van nieuwe medewerkers in het werkveld, deskundigheidsbevordering en ondersteuning van de beleidsplanning in organisaties.
- Socius is sterk als informatie-, communicatie- en kennisknooppunt. Onze mediamix wordt permanent aangevuld en bijgestuurd en kent een groei in bereik.
- Socius communiceert volgens de primaire stakeholders goed over beoogde doelgroepen en doelen van zijn initiatieven maar kan er nog verder in groeien.
- Socius wordt gewaardeerd voor zijn voortrekkersrol inzake innovatie.
- Socius biedt kansen tot ontmoeting, uitwisseling en netwerking en vervult zo een schakelfunctie binnen de sector voor de primaire stakeholders. Volgens de secundaire stakeholders vervult Socius ook een sterke rol in het maken van verbindingen met andere sectoren en samenwerking in de bovenbouw.
- Zichtbaarheidsinitiatieven van Socius hebben vooral bijgedragen tot zelfvertrouwen en interne beeldvorming in de sector, daarnaast creëren ze ook zichtbaarheid naar de overheid en belendende sectoren.
- Prettiggeleerd.be is een promotie-instrument voor de landelijkse vormingsinstellingen en de Vormingplus-centra.
- Er is een duidelijke rolverdeling tussen Socius – FOV – Sociare, de drie belangrijkste ondersteuners voor de primaire stakeholders uit de sector.
- Socius zet in op maatschappelijke uitdagingen als diversiteit, duurzaamheid en digitalisering en draagt dit ook uit.

ASPIRATIES (GEFORMULEERD DOOR INTERNE STAKEHOLDERS)

- Met betrekking tot professionals:
  - ~ Sociaal-cultureel werkers zijn enthousiast en begeesterd.
  - ~ Professionals beschikken over meer generieke competenties.
  - ~ De agogische competenties van professionals uit de sector zijn verhoogd.
- Met betrekking tot praktijken:
  - ~ Innoverende praktijken zijn ontwikkeld.
  - ~ Vrijwilligerswerking is ondersteund.
  - ~ Praktijken gaan uit van een ander begrip van leren (cf. maatschappelijke spelregels).
  - ~ Professionals en organisaties zijn ondersteund.
- - Met betrekking tot organisaties:
  - ~ Organisaties tonen sociaal ondernemerschap.
  - ~ Ze hanteren nieuwe organisatievormen.
  - ~ Ze bieden ruimte/verhouden zich tot burgerinitiatief.
  - ~ Nieuwe partnerschappen zijn aangegaan.
  - ~ Sociaal-cultureel volwassennenwerk verhoudt zich tot Europa.
  - ~ Internationale contacten ondersteunen de werking.
  - ~ Werking sociaal-cultureel volwassenenwerk is aangepast aan de maatschappij, actueel, jong.
  - ~ Organisaties spelen snel in op de veranderende maatschappij.
- Met betrekking tot de sector:
  - ~ Samenwerking en cross-overs binnen de sector zijn gerealiseerd.
  - ~ Impact, effect en meerwaarde zijn zichtbaar.
  - ~ De zichtbaarheid van de sector is verhoogd.
  - ~ De rol van sociaal-cultureel volwassenenwerk is duidelijk voor een ruim publiek.
  - ~ Sociaal-cultureel volwassenenwerk zet hybride vormen in om mensen met verschillende achtergronden te verbinden.
  - ~ Etnisch diverse groepen zijn betrokken op het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
  - ~ De sociaal-culturele methodiek is daadwerkelijk geïntegreerd in de sector.
  - ~ De missie van sociaal-cultureel volwassenenwerk is geactualiseerd.
- Met betrekking tot de samenleving:
  - ~ Het sectoroverschrijdend en transversaal samenwerken is gerealiseerd.
  - ~ Het middenveld is gepolitiseerd.
  - ~ Het maatschappelijk gesprek over waarden en normen is gevoerd.

BEDREIGINGEN

- Besparingen bedreigen de sector.
- Individualisering daagt de sector uit op zoek te gaan naar andere vormen van verenigen, vrijwillige inzet en lidmaatschap.
- De digitale kloof daagt de sector uit.
- De sector worstelt met diversiteit. Diversiteit is geen eenduidig begrip voor stakeholders: van zeer breed tot specifiek intercultureel. - De kritische rol en positie van het middenveld staat onder druk van een aantal tendensen zoals new public management, er dreigt instrumentalisering.
- Er dreigt een eenzijdige invulling van de participatiesamenleving met als gevolg een afbouw van de verzorgingsstaat en een sterke responsabilisering en activering van individuele burgers.
- Bestaande lokale burgerinitiatieven hebben sociaal-cultureel volwassenenwerk niet per definitie nodig.
- Er is een toenemend spanningsveld tussen professionals en vrijwilligers.
- Europa brengt heel wat verplichtingen mee die niet vanzelfsprekend zijn voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Druk op tijd van professionals belemmert deelname en participatie aan de Socius-werking.
- Omwille van tijdgebrek kiezen professionals uit de sector voor korte kennismaking met afgewerkte resultaten uit het Socius-aanbod en niet voor participatie aan langer lopende processen wat botst met de vraag naar meer inbreng, betrokkenheid, meer participatieve werkvormen, vraag naar co-creatie, ...
- Zichtbaarheid wordt niet door alle stakeholders beschouwd als een kernopdracht voor het steunpunt. Als het al als een opdracht wordt gezien, is er onduidelijkheid over de invulling en haalbaarheid ervan. Waarde en betekenis van het sociaal-cultureel volwassenenwerk is niet eenduidig en onvoldoende geëxpliciteerd.
- Het vigerende competentiedenken staat in spanning met uitgangspunten van het sociaal-cultureel werk (individueel dan wel collectief gericht zijn). Het draagvlak voor een verdere implementatie van Oscar bij stakeholders is niet sterk genoeg.
- De autonome positie van steunpunten kan onder druk komen te staan. Er is onduidelijkheid over de toekomstige structuur van de bovenbouw, onder meer in relatie tot de kerntaken van de overheid zelf.
- In een context van depolitisering en new public management krijgen al dan niet objectiveerbare inspanningen en outcomes meer aandacht dan normatieve doelstellingen. In het kader van planning, strategiebepaling en legitimering focussen maatschappelijke actoren (overheid, middenveld, ...) daardoor meer op vragen over het hoe dan op vragen over het waartoe en waarom.

KANSEN

- Nieuwe organisatievormen, financieringsmodellen en samenwerking met de profit bieden kansen.
- Er is vraag naar inspiratie, innovatie en vernieuwing van en in de sector.
- Door zich te profileren op het maatschappelijk leren kan de sector een unieke positie binnen het educatief landschap verwerven.
- Educatieve spelers zoeken naar nieuwe aanpakken en vormen van leren.
- Sociaal-cultureel volwassenenwerk zoekt naar verbinding, uitwisseling en samenwerking binnen de sector en met andere sectoren.
- Een toekomstvisie op het sociaal-cultureel volwassenenwerk vormt voor stakeholders uit de administratie een basis voor een nieuw decreet en voor een herijking van de relatie tussen samenleving, politiek en sector.
- Een nieuw decreet kan leiden tot nieuwe, heel specifieke opdrachten en ondersteuningsbehoeften.
- Visitaties en beoordeling van organisaties kan leiden tot (al dan niet verplichte) remediëringsvragen van organisaties volgens stakeholders uit de administratie.
- Expertise binnen en buiten de sector (uit binnen- en buitenland) kan ingezet en ontsloten worden voor ondersteuning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Er is vraag naar afstemming en synergie van het ondersteuningsaanbod tussen steunpunten.
- Specifieke doelgroepen van praktijkwerkers van verenigingen en educatieve medewerkers van landelijke vormingsinstellingen hebben specifieke ondersteuningsbehoeften.
- Bestaande ondersteunings-initiatieven kunnen, waar zinvol, opengesteld worden voor communicatiemedewerkers, administratieve
- medewerkers, bestuurs-vrijwilligers en freelancers.
- Communicatiemedewerkers, freelancers, bestuursvrijwilligers en administratieve medewerkers kunnen ondersteund worden.
- Het betrekken van innovatoren, vernieuwers en nieuwe organisaties op de sector biedt kansen.
- Belendende sectoren en niet-erkend sociaal-cultureel werk kunnen, mits voldoende middelen, zinvol ondersteund worden door het steunpunt.
- De maatschappelijke uitdagingen van diversiteit, digitalisering en duurzaamheid vormen aangrijpingspunten voor innoverende praktijken.
- Digitalisering brengt mogelijkheden voor hedendaagse en sterke vormen van sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan inspelen op de transitiebeweging en deze versterken.
- De globaliseringstendens opent de poort naar inspirerende internationale samenwerkingsverbanden.
- Sociaal-cultureel volwassenenwerk kan nieuwe burgerinitiatieven initiëren.
- Het debat over, en groeiend belang van, de politisering van het middenveld biedt relevante aanknopingspunten voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Lokale overheden zoeken een hernieuwde relatie met bestaand en nieuw sociaal-cultureel werk/ middenveld. Er is groeiend belang van het lokale niveau.

RESULTATEN (GEFORMULEERD DOOR EXTERNE STAKEHOLDERS)

- Voor sommige inspanningen die stakeholders vermelden in antwoord op de vraag naar resultaten, spraken ze eerder al waardering uit in antwoord op de vraag naar de waarde van het steunpunt. We kunnen daarin een signaal zien om verder in te zetten op resultaten inzake praktijkondersteuning en deskundigheidsbevordering (zoals introductie nieuwe medewerkers en beleidsplanning) en uitwisseling, netwerking en alliantievorming.
- Het sociaal-cultureel participatiedeficit van bepaalde groepen is verminderd.
- Een ontwikkelde toekomstvisie op het sociaal-cultureel volwassenenwerk vormt voor stakeholders uit de administratie een basis voor een nieuw decreet en een herijking van de relatie tussen samenleving, politiek en sector.
- De sociaal-culturele praktijk is ondersteund.
- Een internationale werking is uitgebouwd.
- De deskundigheid van professionals in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is bevorderd.
- Positie en betekenis van sociaal-cultureel werk binnen een verschuivende relatie tussen middenveld-overheid en markt is duidelijk.
- Het sociaal-cultureel volwassenenwerk is zichtbaar en heeft een duidelijk beeld.
- Het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft een bijdrage geleverd aan het dichten van de digitale kloof, het reduceren van armoede, ecologische duurzaamheid, het omgaan met diversiteit en creëert zo waarde en betekenis.
- Het sociaal-cultureel volwassenenwerk maakt gebruik van nieuwe werkvormen en methoden.
- Praktijken opgezet vanuit verschillende maatschappelijke sectoren zijn gerealiseerd.
- Samenwerkingspraktijken binnen de sector zijn gerealiseerd.
- Sociaal-culturele praktijken zijn versterkt door gebruik van nieuwe technologie en media.
- Uitwisseling, netwerking en alliantievorming zijn gerealiseerd.
- Professionals uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk definiëren zichzelf als lid van een gemeenschap van sociaal-cultureel volwassenenwerkers en putten hier inspiratie uit.
- Out-of-the-box en los van belangen, is een voorstel van hertekening van de sector ter inspiratie van mogelijke decreetwijzigingen geformuleerd.
- Binnen de bovenbouw wordt er sectoroverstijgend gewerkt in functie van efficiëntiewinst.

3. BELEIDSUITDAGINGEN BEPALEN

Op basis van de SWO-ART kwamen we tot een set beleidsuitdagingen en een aantal spanningsvelden. Tijdens de beleidsdag op 11 februari 2015, waarop alle medewerkers en bestuurders werden uitgenodigd, overliepen we gezamenlijk de SWO-ART en onderwierpen we de beleidsuitdagingen en spanningsvelden aan een kritische blik. Dit resulteerde in een weloverwogen set van acht beleidsuitdagingen waarop we onze toekomstplannen verder afstemden, vijf spanningsvelden waarop we balanceren om onze ondersteuningsopdracht waar te maken en zes operationele uitdagingen.

Tijdens een tweede beleidsdag (2 april 2015) kozen uiteindelijk alle medewerkers en een vertegenwoordiging van het bestuur die beleidsuitdagingen waarop we ons beleidsplan oriënteerden:

Beleidsuitdaging 1: Socius staat voor de uitdaging verder in te zetten op de ondersteuning en ontwikkeling van professionals in de sector.

Met als specifieke uitdagingen:

- het introduceren van nieuwe medewerkers in de sector
- het gebruik van nieuwe technologie en media in hun sociaal-culturele praktijk
- het gebruik van nieuwe werkvormen en methoden
- het creëren van nieuwe aanpakken en vormen van leren
- het initiëren en ondersteunen van burgerinitiatieven
- het ondersteunen van communicatiemedewerkers, freelancers, bestuursvrijwilligers, administratieve medewerkers
- het ondersteunen van professionals in het mogelijk maken van sociaal-culturele participatie voor iedereen

Beleidsuitdaging 2: Socius staat voor de uitdaging verder in te zetten op ondersteuning en ontwikkeling van organisaties in de sector. Met als specifieke uitdagingen:

- de ondersteuning van de beleidsplanning
- innovatie en vernieuwing van en in de sector
- het vormgeven van de relatie tussen vrijwilligers en professionals
- het verkennen en gebruiken van nieuwe organisatievormen, financieringsmodellen en samenwerking met de profit als antwoord op de besparingen die de sector bedreigen
- de ondersteuning bij de internationale werking van organisaties
- het omgaan met diversiteit en interculturaliseren.
- het omgaan met andere vormen van verenigen, vrijwillige inzet en lidmaatschap als gevolg van de individualiseringstrend
- het ondersteunen met betrekking tot de vele verplichtingen die Europa oplegt en die niet vanzelfsprekend zijn voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk
- het ondersteunen van organisaties in het mogelijk maken van sociaal-culturele participatie voor iedereen
- het remediërend werken in relatie tot erkennings- en beoordelingscriteria van het decreet

Beleidsuitdaging 3: Socius staat voor de uitdaging de sector te inspireren en voeden:

- om met innoverende praktijken in te zetten op maatschappelijke uitdagingen van diversiteit, digitalisering en duurzaamheid
- om met innoverende praktijken in te zetten op sociaal-culturele participatie voor iedereen
- door innovatoren, vernieuwers en nieuwe organisaties op de sector te betrekken
- door in te zetten op maatschappelijke uitdagingen als diversiteit, duurzaamheid en digitalisering en dit ook uit te dragen

Beleidsuitdaging 4: Socius staat voor de uitdaging een toekomstvisie voor het sociaal-cultureel (volwassenen)werk mee tot stand te brengen, mee vorm te geven aan toekomstig beleid ten aanzien van het sociaal-cultureel (volwassenen) werk en het werkveld hierop voor te bereiden.

Op Vlaams niveau:

- een ontwikkelde toekomstvisie op het sociaal-cultureel volwassenenwerk vormt voor stakeholders uit de administratie een basis voor een nieuw decreet en een herijking van de relatie tussen samenleving, politiek en sector
- out of the box en los van belangen is een voorstel van hertekening van de sector ter inspiratie van mogelijke decreetwijzigingen geformuleerd
- een nieuw decreet kan leiden tot nieuwe, heel specifieke opdrachten en ondersteuningsbehoeften

Op lokaal niveau:

- lokale overheden zoeken een hernieuwde relatie met bestaand en nieuw sociaal-cultureel werk/ middenveld.

Elk van deze uitdagingen positioneerden we ook op één of meer spanningsvelden:

- Bij beleidsuitdaging 1 focussen we op het ondersteunen van praktijkvragen van professionals uit een breed werkveld van diverse sociaal-culturele praktijken.
- Bij beleidsuitdaging 2 focussen we op organisaties uit de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Bij beleidsuitdaging 3 zoeken we naar een goed evenwicht op de spanningsvelden 3 (samen ontwikkelen én handvatten aanreiken) en 4 (uitwisseling, verbinding, netwerking en samenwerking stimuleren met oog voor de capaciteit die professionals en organisaties kunnen investeren).
- Wanneer we professionals en organisaties ondersteunen in het zichtbaar maken van hun praktijken en resultaten ligt onze focus op profilering en positionering in relatie tot kernactoren op de markt (i.e. de overheid en middenveld) en niet in relatie tot een breed publiek.

4. BELEIDSPLAN ONTWERPEN

Met de focus op de vier gekozen beleidsuitdagingen en de relatie ervan tot de spanningsvelden, gingen alle Socius-medewerkers en een vertegenwoordiging van de Raad van Bestuur tijdens een derde beleidsdag (3 april 2015) aan de slag om de strategische doelen te bepalen en een eerste aanzet te formuleren voor operationele doelen.

Om deze doelen zo resultaatgericht mogelijk te formuleren vielen we terug op inzichten uit een interne vorming (28 januari 2015) over de Theory of Change (TOC). TOC is een denkkader om maatschappelijke veranderingen en bijhorende interventies resultaatgericht te plannen en op te volgen. Tijdens deze derde beleidsdag namen we ons ook voor om onze missie te actualiseren en meer in lijn te formuleren met onze strategische oriëntatie.

5. BELEIDSPLAN INTERN GOEDKEUREN

Tussen april en juni 2015 stelden we het doelstellingenkader en de geactualiseerde missie in verschillende stappen op punt:

- bespreking van een ontwerp met de beleidsplanningscel (COV-XL)
- bespreking aangepast ontwerp met alle medewerkers
- eerste aftoets van het ontwerp met de administratie cultuur (door Dagelijks Bestuur en directie)
- bespreking van het ontwerp in de Raad van Bestuur

Tijdens een extra Algemene Vergadering (24 juni 2015) keurden de leden het doelenkader van het beleidsplan 2016-2020, zoals het hier voorligt, goed.

COLOFON

Vloeibaar en verbonden
Beleidsplan Socius 2016-2020

is een uitgave van
Socius - Steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk vzw
Gallaitstraat 86 bus 4
1030 Brussel

welkom@socius.be
www.socius.be

Vormgeving
www.zap.be

Foto's
Koen Broos
Lien Van Deuren
Istock.com
Stocksy.com

Brussel, januari 2016
D/2016/4393/1

socius.
steunpunt
sociaal-cultureel volwassenenwerk

Socius - Steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk vzw
Gallaitstraat 86, bus 4
1030 Brussel

T: 02 215 27 08 - F: 02 215 80 75

welkom@socius.be
www.socius.be