

Beleidsplan 2021-2025

5 maatschappelijke uitdagingen
voor Limburg

COLOFON

Beleidsplan 2021-2025, Vormingplus Limburg

Cellebroedersstraat 13-15, 3500 Hasselt

011 560 100

info@vormingpluslimburg.be

www.vormingpluslimburg.be

Tekst: Eddy Beuten, Hugo Keunen, Greet
Poelmans, Sam Stefani, Johny Wijnants

Eindredactie: Greet Poelmans

Vormgeving: Greet Poelmans

**ZODRA MIJN UTOPIE
BINNEN EEN
BELEIDSPLAN VALT**

BEGIN IK EEN NIEUWE

Loesje

Postbus 1045
6801 BA Arnhem www.loesje.nl

Inhoud

1.	Waar staan we voor?	9
1.1.	Missie: wat willen we doen?.....	9
1.2.	Visie: wat zijn onze waarden?	10
2.	Zelfevaluatie van de afgelopen beleidsperiode.....	11
2.1	SWOT	11
2.1.1	Sterktes	11
2.1.2	Zwaktes	12
2.1.3	Kansen.....	13
2.1.4	Bedreigingen	14
2.2	EFQM.....	15
2.2.1	Leiderschap	16
2.2.2	Strategie	16
2.2.3	Medewerkers.....	17
2.2.4	Partnerschappen en middelen	17
2.2.5	Processen, producten en diensten.....	18
2.2.6	Klantresultaten	18
2.2.7	Resultaten bij medewerkers.....	19
2.2.8	Maatschappelijke resultaten	19
2.2.9	Kernresultaten.....	21
2.3	Conclusie: op welke kansen moeten we inspelen in de toekomst?	21
3.	Werking Vormingplus Limburg 2016-2020 in cijfers.....	24
3.1	Activiteiten, uren, deelnames en publiek	24
3.2	Publieksbereik: breed publiek en kansengroepen.....	27
3.3	Spreading over het werkingsgebied	28
3.4	Thema's en leervormen.....	31
3.5	Samenwerking met partners.....	33
4.	Maatschappelijke contextanalyse	36
4.1	Situatie in Vlaanderen	36
4.1.1	Migratie: superdiversiteit en ongelijke kansen	36
4.1.2	Armoede: sociale ongelijkheid	36
4.1.3	Duurzaam samenleven: uitdagingen voor de economie en het ruimtegebruik	37
4.1.4	Welzijn en geluk: kwetsbare groepen scoren minder goed	38
4.2	Regionale analyse: Limburg in cijfers	38

4.2.1	Limburg scoort gemiddeld qua diversiteit, Genk en Maasmechelen zijn diverser	38
4.2.2	Limburg scoort gemiddeld op armoede, in Genk, Maasmechelen en Sint-Truiden is de armoede het hoogst	40
4.2.3	De Limburgse cultuursector is niet zo sterk uitgebouwd	41
4.2.4	Duurzaam samenleven: infrastructuur blijft achter	41
4.3	Conclusies	41
5.	Vijf uitdagingen voor de periode 2021-2025	43
5.1.	Beleidsuitdaging 1: Armoede en uitsluiting	43
5.1.1	Verenigingen en groepen: drempels verlagen	44
5.1.2	Sociaal-artistieke projecten: structurele aspecten van armoede zichtbaar maken	44
5.1.3	Vormingsaanbod voor mensen in armoede: versterken, participatie, een stem geven	44
5.2.	Beleidsuitdaging 2: Cultuur	45
5.2.1	Cultuureducatie	45
5.2.2	Cultuurparticipatie	45
5.2.3	Cultuurcreatie in Limburg	46
5.3.	Beleidsuitdaging 3: Diversiteit	46
5.3.1	Samenleven in superdiversiteit versterken	46
5.3.2	Discriminatie en racisme in de samenleving zichtbaar maken	47
5.4.	Beleidsuitdaging 4: Een duurzame samenleving	47
5.4.1	Ruimte en mobiliteit	47
5.4.2	Duurzaam consumeren	47
5.5.	Beleidsuitdaging 5: Gelukkig zijn	49
5.5.1	Druk van perfectie en geluk doorbreken	49
5.5.2	Eenzaamheid	49
5.6.	Strategische en operationele doelstellingen	50
6.	Voor iedereen en voor verschil: kwetsbare doelgroepen en inclusie	53
6.1.	Voor alle Limburgers	53
6.2.	(Super)diversiteit & inclusie	53
6.3.	Verbindende thema's	54
6.4.	Exclusief activiteiten aanbod	55
6.5.	Volop kiezen voor vrijwilligers	55
6.5.1	Intern vrijwilligersbeleid	55
6.5.2	Vrijwilligersacademie	56
7.	Onze maatschappelijke rol hoe we die willen spelen: de rollen en functies van het sociaal-cultureel werk	57

7.1. Visie op de drie sociaal-culturele rollen	57
7.1.1. Verbindende rol	57
7.1.2. Kritische rol	57
7.1.3. Laboratoriumrol.....	57
7.2. Visie op de vier sociaal-culturele functies.....	58
7.2.1 Leerfunctie	58
7.2.2 Cultuurfunctie	59
7.2.3 Gemeenschapsvormende functie	60
7.2.4 Maatschappelijke bewegingsfunctie	61
8. Zakelijk plan.....	62
8.1. Professioneel beleid	62
8.1.1 Organisatiestructuur	62
8.1.2 Medewerkersbeleid en organisatiecultuur	64
8.1.3 Kennis- en informatiemanagement	65
8.1.4 Intern en extern communicatiebeleid	66
8.1.5 Administratieve en logistieke processen	67
8.2. Integraal kwaliteitsbeleid	67
8.3. Financieel meerjarenbeleid	67
8.3.1 Structurele opvolging door bestuursorganen	68
8.3.2 Inkomsten	68
8.3.3 Uitgaven	68
8.4. Principes van goed bestuur	69
8.4.1 Rol en bevoegdheden van de bestuursorganen	69
8.4.2 Checks and balances: hoe leggen de bestuursorganen verantwoording af aan elkaar?	72
8.4.3 Transparantie en communicatie.....	72
8.4.4 Samenstelling in functie van de missie en doelen van Vormingplus Limburg.....	73
8.4.5 Betrekken stakeholders bij strategische beslissingen	76
Bijlagen.....	77
Bijlage 1. Risicoanalyse welzijn op het werk	77
Bijlage 2. Maatschappelijke contextanalyse Socius en Vormingpluscentra	84
Bijlage 3. Een maatschappelijke blik op de situatie in Limburg op basis van kerncijfers	112
Bijlage 4. Aanpak en resultaten stakeholdersbevraging	113
Bijlage 5. Mogelijke partners per beleidsuitdaging	130
Bijlage 6. Vrijwilligersbeleid Vormingplus Limburg	138
Bijlage 7. Procedure bij de werkbespreking.....	145

Bijlage 8. Verslag overleg werkgroep relatie bestuur en personeel	146
Bijlage 9. Beoordelingselementen.....	148

Inleiding

Het ligt voor je: ons beleidsplan voor 2021-2025. Voor je erin duikt, vertellen we graag kort hoe het tot stand kwam. Want het ontstaansproces kennen, doet je de inhoud beter begrijpen.

Dit beleidsplan maken was teamwerk. Het plannen en organiseren, wikken en wegen, bijsturen en schrijven gebeurde door een werkgroep. Maar het hele personeel van Vormingplus Limburg nam samen de belangrijkste beslissing: aan welke maatschappelijke uitdagingen gaan we de komende vijf jaar werken? Daarbij kregen we het volle vertrouwen van ons bestuur, dat kritisch, maar altijd opbouwend van op afstand bijstond.

Echt vertrekken vanuit de maatschappelijke uitdaging, is een nieuwe invalshoek voor Vormingplus. Onze werking was altijd al sterk maatschappelijk geïnspireerd. Maar tegelijk situeert een groot stuk van ons werk zich, tot vandaag, binnen het 'klassieke vormingswerk'. We kiezen nu radicaal om maatschappelijke uitdagingen centraal te zetten. Zo willen we onze civiele rol, als actieve speler in de samenleving, echt opnemen. Deze wending nemen is spannend, maar geeft ook enthousiasme en goesting om aan de slag te gaan.

We maakten de keuze voor vijf maatschappelijke uitdagingen gefundeerd. Vanuit gesprekken met stakeholders kwamen we tot een shortlist van twaalf uitdagingen voor Limburg. We brachten in kaart welke maatschappelijke uitdagingen bestaan in onze provincie en vroegen waar mensen wakker van liggen. We consulteerden breed. Mensen op straat, onze samenwerkingspartners, politici, wetenschappers, kunstenaars, mensen uit kwetsbare doelgroepen, onze eigen deelnemers en vrijwilligers... Naast deze gesprekken legden we feiten en cijfers, de maatschappelijke contextanalyse van Socius, en andere literatuur.

Samengevat: er hebben heel wat personen bijgedragen tot dit proces. We zijn hen allemaal dank verschuldigd. Ten eerste, iedereen die bijdroeg tot de shortlist van twaalf uitdagingen. We waren verbaasd en blij over jullie grote bereidwilligheid. Bedankt, in willekeurige volgorde: Nele Lijnen, Ive Marx, de mensen van vzw De Sfeer, SOMA, en onze klankbordgroep inclusie, Ides Nicaise, Indra Dewitte, Carien Neven, Anna Maltezi en Tamara Sujew, Dominiek Claes, Herman Reynders, Jan Boelen, Jan Peumans, Johan Ackaert, Luc De Schepper, Patricia Zanoni, Stijn Bijmens, Wim Dries en Elke Plovie. Enkele van hun citaten geven ons beleidsplan extra kleur doorheen de tekst.

Bedankt, ten tweede, aan de deskundige medewerkers van Socius en De Federatie. In het bijzonder danken we Gie Van den Eeckhaut om enkele theoretische kwesties scherp te stellen.

Ook hartelijk dank aan Koen Snyers, cel Data & Analyse Provincie Limburg, voor het maatwerk.

Tot slot. Behalve op vlak van inhoud, neemt ons team ook een wending op personeelsvlak. We nemen afscheid van Johnny Wijnants als directeur. We staan klaar voor een nieuw hoofdstuk, maar niet zonder ere aan wie ere toekomt. Johnny, bedankt voor alles wat je nog voor dit nieuwe beleidsplan hebt betekend. We doen ons best om jouw maatschappelijk engagement te blijven waarmaken wanneer we deze plannen uitvoeren.

Veel leesplezier,

Team Vormingplus Limburg
Hasselt, december 2019

1. Waar staan we voor?

Het is een vraag die we af en toe krijgen: Vormingplus Limburg? Waar staan die voor? In de nu aflopende beleidsperiode (2016-2020) kozen we voor een brede waaier aan thema's. Zo raakte Vormingplus Limburg bekend als sterke partner voor een gevarieerd, laagdrempelig vormingsaanbod. Maar tegelijk zorgde dit voor een gebrek aan een duidelijke 'smoel'.

Onder andere daarom kiezen we in 2021-2025 resoluut om te focussen op vijf maatschappelijke uitdagingen. We hopen dat deze scherpe keuze onze impact in Limburg vergroot. En in een klap bakent deze keuze duidelijker af waar we voor staan. Tegelijk staan we voluit achter de gezamenlijke missie van de dertien Vormingpluscentra. Onze eigen missie en visie is grotendeels dezelfde, maar gekruid met enkele Limburgse accenten.

1.1. Missie: wat willen we doen?

Vormingplus Limburg is een pluralistische sociaal-culturele organisatie die streeft naar een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

Bij Vormingplus Limburg staan volgende maatschappelijk uitdagingen centraal: gelukkig zijn, een duurzame samenleving, diversiteit, cultuur en armoede en uitsluiting.

VOLUIT voor Limburg	Wij houden de vinger aan de pols van de samenleving. Wat leeft bij de inwoners en organisaties in Limburg, dat is wat telt voor ons. Rond die maatschappelijke thema's en ontwikkelingen ondernemen we actie.
VERSTERKEN	We creëren een breed gamma aan leerrijke praktijken voor volwassenen, dat is onze expertise. We brengen mensen in hun vrije tijd samen en versterken hen, als gemeenschap, groep en individu. Als vormingsorganisatie vinden we leren belangrijk. Dit hoeft niet altijd in een klassieke workshop of lezing, maar kan ook via cultuur of door mensen met elkaar in dialoog te brengen of samen actie te laten voeren.
VERANDEREN	Maatschappelijke dynamiek, daar is het ons om te doen. Daarom laten we kritische stemmen horen en we durven experimenteren. Altijd met volle aandacht voor wat in de toekomst anders en beter kan.
VERBINDEN	We zijn bruggenbouwers. Onze deur staat voor iedereen open. Netwerken en samenwerken zijn onze tweede natuur. We bundelen onze krachten met die van organisaties, burgerinitiatieven, steden en gemeenten, ... Ieder zet zijn eigen sterktes in. Elkaar aanvullen is een troef.

1.2. Visie: wat zijn onze waarden?

VOOR IEDEREEN	Iedereen mee aan boord, dat is wat we willen. Iedereen is voor ons gelijkwaardig. Elke volwassene moet de kans krijgen te leren en deel te nemen aan het sociale en culturele leven. Wij hebben hierbij bijzondere aandacht voor de kwetsbare groepen en met specifieke noden.
VOOR VERNIEUWING	We houden van methodes die verrassen en het verschil maken. Met zowel vernieuwende experimenten als beproefde werkwijzen maken we onze ambities waar.
VOOR VERSCHIL	De waarde van het verschil, daarvan zijn we overtuigd. Respect voor verschillende visies, diverse levensbeschouwingen en uiteenlopend achtergronden zien we als basis voor een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet.

Vanuit deze waarden, streven we naar maatschappelijke verandering rond deze uitdagingen:

1. Armoede en uitsluiting
2. Cultuur
3. Diversiteit
4. Een duurzame samenleving
5. Gelukkig zijn

Wat we precies willen bereiken binnen elke beleidsuitdaging de komende vijf jaar, lees je in hoofdstuk 5: [Vijf uitdagingen voor de periode 2021-2025](#).

Een ‘uitdaging’ is een situatie die potentieel een probleem oplevert in de toekomst en waarvan je de uitkomst mede kan bepalen.

Iets dat helemaal buiten je controle ligt, is geen uitdaging, want daar kan je niets aan doen. En iets dat vanzelf goed komt, zonder enige inspanning te leveren, is evenmin een uitdaging.

Dus wat een ‘maatschappelijke uitdaging’ is, hangt af van wat je doelstellingen zijn in een maatschappij: vrijheid, gelijkheid, geluk, sociale cohesie... Alles wat een potentiële bedreiging vormt voor die doelstellingen, maar waar je dus enige controle kan over uitoefenen, is een ‘maatschappelijke uitdaging’.

Antwoord van filosoof Maarten Boudry op onze vraag: “Wat is de definitie van een maatschappelijke uitdaging?”, 21.07.2018

2. Zelfevaluatie van de afgelopen beleidsperiode

Een nieuw beleidsplan schrijven is een waardevol moment om kritisch terug te blikken op de voorbije werkingsperiode. Van deze kans maakten we dankbaar gebruik. We deden dit in tweevoud: met de voltallige personeelsploeg maakten we een SWOT-analyse. Ter aanvulling bekeken we de werking door het kader van het EFQM.

2.1 SWOT

SWOT staat voor:

Strengths

Weaknesses

Opportunities

Threats

Vertaald: sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. Sterktes en zwaktes liggen intern, binnen de organisatie. Kansen en bedreigingen zijn extern: deze komen op ons af, van buiten.

We maakten deze analyse met het hele team, verdeeld in kleine groepen. Zij kregen de opdracht om de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van en voor onze organisatie op te lijsten, vertrekkend vanuit onze missie en visie. Hieronder lees je de samenvatting van deze oefening.

2.1.1 Sterktes

Competente individuele medewerkers

We zijn sterk in methodieken bij het opzetten van sociaal sociaal-culturele praktijken. Creativiteit en innovatief denken zitten in de ploeg. Inhoudelijk weten we waar we mee bezig zijn en houden we de vinger aan de pols van de samenleving. We hebben tot slot uitgebreide kennis over en ervaring met kwetsbare doelgroepen.

Complementair samenwerkend team

We zijn als team complementair, zowel inhoudelijk als methodisch. De medewerkers zijn ieder autonoom en verantwoordelijk binnen hun taak, maar tegelijk gedreven om samen aan een groter verhaal te werken, vanuit de missie.

Waarderende organisatiecultuur

We werken vanuit goesting en sterktes. Er is ruimte voor creativiteit en innovatie. De organisatie is mensgericht: medewerkers krijgen de kans om te leren en mogen mislukken. Dat vertaalt zich in een flexibele, gedreven personeelsploeg.

Sterk netwerk

Partners zijn cruciaal voor Vormingplus. We hebben een sterk netwerk en zijn op onze beurt een betrouwbare partner voor anderen. Ons aanbod is goed gespreid over de regio en we zijn lokaal sterk verankerd. Daardoor weten we wat er nodig is in Limburg: we houden bv. vast aan een open aanbod omdat dit ontbreekt in onze provincie.

Ons netwerk is behalve lokaal ook thematisch en gericht op doelgroepen. We kennen de juiste sleutelfiguren om een bepaalde achterban te bereiken. Actief pluralisme is zichtbaar in ons netwerk: we werken samen met organisaties met verschillende overtuigingen.

Keuze voor inclusie

We versterken kwetsbare mensen in het volgen van vorming en verhogen hun participatie. Dit doen we zowel aan de hand van een exclusief aanbod op maat, als door een inclusieve aanpak. De keuze voor inclusie vertaalden we in concrete, praktische aanpassingen binnen onze werking, bv. het prijzenbeleid, de fysieke ruimten, het taalgebruik. Laagdrempelig zijn is belangrijk voor Vormingplus: we zijn niet enkel op afstand bereikbaar, maar dragen persoonlijk contact hoog in het vaandel. We hebben om dit te ondersteunen ingezet op een diverse vrijwilligersploeg aan het onthaal die inclusie en een warme welkom uitstraalt. We hebben een klankbordgroep met vrijwilligers van diverse, kwetsbare achtergronden die ons adviseert en onze werking monitort.

2.1.2 Zwaktes

Interne communicatie

Feedback geven aan elkaar, met ruimte voor afwijkende meningen, is niet altijd makkelijk.

Gebrek aan marketingdenken

In onze externe communicatie zit te weinig marketingdenken.

Referentiekader van hoogopgeleide, blanke middenklasse

Er is weinig diversiteit binnen het team. We zijn allemaal 'wit en hoogopgeleid'. Daardoor zijn we af en toe te intellectueel. Het format en de inhoud van onze vormingsactiviteiten is niet altijd laagdrempelig. Een 'moeilijker' aanbod mag deel uitmaken van ons algemeen aanbod, maar er moet meer evenwicht zijn. We preken te veel voor de eigen kerk en bereiken vooral 'reeds overtuigden' (die al duurzame keuzes maken, openstaan voor diversiteit, ...). Aan ons taalgebruik werken we, maar dit blijft een aandachtspunt.

Klantrelatie met partners

We willen soms een te goede partner zijn. De valkuil is dat we te veel een klantrelatie hebben opgebouwd: lokale partners willen soms dicteren wat we moeten doen. Hun wensen stroken niet altijd met onze missie en visie en we zijn hier af en toe te ver in meegegaan. Bovendien zijn we in enkele gemeenten te afhankelijk van het lokale bestuur om een netwerk uit te bouwen.

Inhoudelijke versnippering zorgt voor gebrek aan smoel

We hebben een breed aanbod aan thema's. Daardoor is onze slagkracht per inhoudelijk thema kleiner. Een ander gevolg is dat collega's vaak op hun eigen eiland werken. We weten soms onvoldoende van elkaar waar we mee bezig zijn en er is daardoor te weinig kennisdeling. We leggen niet automatisch linken met elkaars thema en de bredere missie want we denken onvoldoende horizontaal. Daardoor hebben we geen duidelijke 'gezicht'. "Wat doet Vormingplus Limburg?" is een vraag waar we veel verschillende antwoorden op kunnen geven. Daardoor weten mensen die zich willen engageren niet waarvoor ze bij ons terecht kunnen. Ook denken partners niet spontaan aan Vormingplus Limburg om samen te werken rond een bepaald thema.

Beperkte eigen inkomsten

We zijn financieel quasi 100% afhankelijk van de overheid. We doen ons best om project- en private middelen binnen te halen om dit aan te vullen. Bv. via contacten met serviceclubs. Onze inkomsten uit deelnamegelden zijn beperkt omdat we kiezen voor een inclusief prijzenbeleid.

Dwangmatig pluralistisch

We durven geen standpunten in te nemen in het maatschappelijk debat uit een (verkeerde?) drang om pluralistisch te zijn. Dat knipt onze vleugels af op vlak van maatschappelijke beweging.

Kwaliteitscultuur

Kwaliteitsdenken zit te weinig in onze werking. We leren niet systematisch van de evaluaties door deelnemers. De strategische doelstellingen en beleidskeuzes van de lopende beleidsperiode werden te weinig geoperationaliseerd en systematisch opgevolgd. En zijn bijvoorbeeld geen jaarplannen. Ook is er te weinig aandacht voor effectmeting en impact.

Samenstelling Raad van Bestuur

Het is nodig om nieuwe expertise binnen te halen in onze Raad van Bestuur. We missen een aantal profielen die zouden kunnen bijdragen aan onze doelstellingen, bijvoorbeeld mensen uit de cultuursector, mensen met een artistieke achtergrond, ...

2.1.3 Kansen

Publieke aandacht voor maatschappelijke uitdagingen

De maatschappelijke gevoeligheid voor milieu en klimaat schept een sfeer van bereidheid om hierrond beweging te maken. Verschillende partners (moeten) werken rond de sustainable development goals (SDG's) van de VN. Dat geeft ons nieuwe kansen op samenwerking. Hetzelfde geldt voor de publieke gevoeligheid voor migratie. De negatieve uitwassen daarvan, o.a. verharding en polarisering, geven ons de kans om ons te profileren als verbindend en gemeenschapsvormend en vanuit die visie samenwerkingen op te zetten. Vereenzaming, ten derde, krijgt ook meer en meer aandacht als maatschappelijk probleem. Zowel bij ouderen als jongeren. Gemeenschapsvorming is een kans om eenzaamheid te bestrijden en creëert een niche waarin wij ons zouden kunnen positioneren. Ook rond geestelijke gezondheid en psychisch welzijn, tot slot, is er tegenwoordig ruime aandacht.

Limburgse ruimtelijke uitdagingen

Limburg heeft geen grote centrumsteden en veel ruimtelijke versnippering. Tegelijk zijn er uitdagingen op vlak van mobiliteit die acuut zijn. We ruiken hier een kans om beweging te maken.

Cultuur als blinde vlek in Limburg

In Limburg is er, ten eerste, een gebrek aan sociaal-artistieke projecten. Dit kan voor ons het gat in de markt zijn. Daarnaast bieden het Vlaams actieplan rond cultuur in Limburg en het nieuwe Steunpunt Bovenlokale Cultuur Op/Til kansen op nieuwe samenwerkingen.

Burgerinitiatieven

Er is veel engagement bij de burgers om rond maatschappelijke uitdagingen zelf de handen uit de mouwen te steken. Veel geëngageerde burgers in de samenleving zoeken een waardig alternatief naast werk en formele opleidingen om zich persoonlijk te ontplooien en versterken. We zouden hierop kunnen inhaken, door mensen ruimte te geven voor engagement en hen daarin te steunen. Want er is een grote nood aan talentontwikkeling in Limburg.

Er is in Limburg een groot tekort aan hoog opgeleid personeel. Dit is in eerste instantie een uitdaging voor het formele onderwijs. Te weinig Limburgers stromen door naar hoger onderwijs. Het sociaal-cultureel vormingswerk kan hierbij flankerend werken.

Jullie rol is: werken aan talentontwikkeling bij een breder publiek. Het probleemoplossend vermogen van burgers aanscherpen.

Stijn Bijmens (toenmalig CEO LRM), in een interview met Vormingplus, 04.10.2018

Nieuw decreet sociaal-cultureel werk

Andere partners uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn, door het wegvallen van de werkvormen, zoekende naar hun positie. Hieruit kunnen nieuwe samenwerkingen ontstaan.

Technologie

Nieuwe technologieën moet je altijd als kans omarmen. Wij zien mogelijkheden in verbeterde impactmeting, klantvriendelijkheid, extern communiceren en betrokkenheid van het brede publiek, vormen van afstandslernen en blended learning, ...

Tekortkomingen van het formele volwassenenonderwijs

Het formele volwassenenonderwijs is op een bepaald vlak beperkt in zijn mogelijkheden: vooral naar kwetsbare doelgroepen toe. Wij kunnen flankerend werken.

Vergrijzing

We zouden moeten inzetten op de ervaring van oudere mensen, die kan bijdragen tot de samenleving. Limburg wordt grijzer. Ouderen zijn een belangrijke doelgroep, maar moeten we niet als groep aan zich benaderen. We zien mogelijkheden in intergenerationeel werken.

2.1.4 Bedreigingen

Maatschappelijk debat over migratie

Verrechtsing en polarisering over migratie zijn, behalve een kans, ook een bedreiging. Er bestaat bv. echt segregatie tussen etnisch-culturele groepen in de ex-mijngemeenten (Beringen, Heusden-Zolder, Genk, Maasmechelen). Dit klimaat maakt het moeilijk om verbinding te creëren. Het is dus een uitdaging voor ons om hiermee aan de slag te gaan.

Duurzaamheid rijmen met sociale ongelijkheid

In het duurzaamheidsverhaal zijn kwetsbare doelgroepen het grootste slachtoffer. Hoe kunnen we armoede en ecologie rijmen?

Verharding van het maatschappelijk debat

Toenemend populisme, oppervlakkigheid, fake news, negativisme, ... Sociale media fungeren als megafoons en is er weinig nuance in het maatschappelijk debat. Hoe moeten we hiermee omgaan?

Individualisering vs. gemeenschapsvorming

Het lokale, klassieke verenigingsleven gaat sterk achteruit. Hoe kunnen we gemeenschapsvorming realiseren in een geïndividualiseerde samenleving? Is er tout court nog interesse in sociaal-cultureel werk? Op welke manier zijn sociaal-culturele praktijken geen producten die geconsumeerd worden?

Zwart gat na afbouw provincie

De rol van de provincies neemt af. Komen er daardoor minder middelen naar Limburg?

Positie sociaal-cultureel werk en het middenveld

Door het wegvallen van de werkvormen binnen de sector kunnen organisaties terugvallen op zichzelf. Het risico bestaat dat er daardoor minder samenwerkingen ontstaan. Binnen andere sectoren zijn er politieke keuzes gemaakt om middenveldorganisaties onder de vleugels van de overheid te brengen. Moeten we dit ook vrezen in sociaal-culturele sector? Zo ja, beperkt dit dan onze bewegingsvrijheid?

2.2 EFQM

Een SWOT-analyse vanuit de missie en visie brengt in grote lijnen in kaart in welke sterktes medewerkers geloven, en welke dingen naar hun aanvoelen beter kunnen. Het nadeel van deze methode voor zelfevaluatie bleek: dat personeelsleden – ook al werken ze in groep – vooral focussen op wat op dat moment binnen hun persoonlijke resultaatsgebied ligt. Daarom maakten we ter aanvulling een evaluatie op basis van het EFQM¹-model. Dit model bakent negen criteria af, die bijdragen tot het behalen van goede organisatieresultaten: vijf organisatiefactoren (wat doen we, en hoe doen we dat?) en vier resultaatsgebieden (wat bereiken we)? De evaluatie van deze negen criteria verduidelijkt in welke domeinen Vormingplus Limburg moet investeren om nog beter te presteren.

¹ European Foundation for Quality Management



Figuur 1. Het EFQM-model.

2.2.1 Leiderschap

De leidinggevendenden (directeur en adjunct-directeur) en het personeel kennen de missie en visie en dragen deze samen uit. Onze kernwaarden zijn inclusie, duurzaamheid en solidariteit. Deze zijn een rode draad binnen onze werking.

Vormingplus Limburg neemt beslissingen gebaseerd op deze waarden. Duurzaamheid, solidariteit en inclusie zijn een leidraad: het aanwerven van een voltijdse medewerker inclusie, het aanpassen van ons prijzenbeleid en het verduurzamen van ons woon-werkverkeer zijn hier goede voorbeelden van. We nemen soms gedurfde beslissingen. Bestuur, directeur en personeel trekken op die momenten aan hetzelfde zeel.

We hebben een organogram waarin de hiërarchische beslissingslijnen duidelijk zijn. Er is sinds het aantreden van de adjunct-directeur meer operationele sturing voor het vormingsteam. De kaders waarbinnen zij werken zijn duidelijker en er is meer opvolging.

Een verbeterpunt is de betrokkenheid van de bestuurders op de organisatie. We zetten stappen om de relatie met het personeel te verbeteren, en streven ernaar om de bestuurders inhoudelijk te versterken (cf. infra, paragraaf 8.4: [Principes van goed bestuur](#)).

2.2.2 Strategie

Het lopende beleidsplan (2016-2020) omschrijft duidelijke strategische doelen. Maar het concreet operationaliseren hiervan in jaarplannen met meetbare indicatoren kan beter. We werken aan een systeem van kwaliteitsmanagement, met een planningscyclus waarbij we het behalen van de vooropgestelde resultaten beter op kunnen volgen in de toekomst.

De zakelijke strategie is goed ontwikkeld. Directeur, financieel verantwoordelijke en Raad van Bestuur zorgen samen voor een financieel gezonde organisatie waarin middelen het behalen van de doelstellingen op lange termijn ondersteunen. Ook het personeelsbeleid is afgestemd om het behalen van de organisatiedoelstellingen en de financiële gezondheid van de organisatie.

2.2.3 Medewerkers

We houden de 'overhead' (leidinggevend, administratie) bewust slank om volop te kunnen investeren in vormingswerk. De personeelsinzet ondersteunt de missie van de organisatie, zonder daarbij de belangrijkste administratieve en logistieke processen te verwaarlozen.

Er is een duidelijke taakverdeling en de functiebeschrijvingen zijn daarop afgestemd. Met de overgang naar een nieuwe inhoudelijke werking, wordt het nodig om deze in de loop van de komende beleidsperiode te actualiseren. Tegelijk willen we dan de kans grijpen om onze taakverdeling nog meer te baseren op sterktes en talenten.

We hebben een functioneringsbeleid dat gebaseerd is op een waarderende benadering, met duidelijke procedures. In de toekomst willen we in het evalueren van de prestaties van medewerkers meer op basis van objectieve indicatoren, opgenomen in een individueel jaarplan, werken. Dit is een verbeterpunt voor de komende beleidsperiode.

De organisatie investeert sterk in het welzijn van medewerkers. Er is een interne werkgroep 'Welzijn op het werk', die een subsidie² binnenhaalde voor preventie van burn-out. Op basis van een risicoanalyse en met hulp van de externe dienst voor preventie, maakten we een actieplan met verbeterpunten rond welzijn. De resultaten van deze risicoanalyse en het plan van aanpak dat eruit voortkwam, lees je in [Bijlage 1. Risicoanalyse welzijn op het werk](#). Ook voor de opstart van deze werkgroep heeft Vormingplus Limburg altijd veel geïnvesteerd in werksfeer, goede arbeidsvoorwaarden en een gezonde work-life balans voor de medewerkers. Goede voorbeelden hiervan zijn bv. het invoeren van de mogelijkheid tot telewerk en de vele informele activiteiten die het feestcomité organiseert.

We beseffen dat ons medewerkersbestand weinig divers is. Bij nieuwe aanwervingen streven we expliciet naar gelijke kansen voor alle kandidaten. Omdat er weinig aanwervingskansen zijn, kiezen we bewust voor een inclusieve vrijwilligersploeg (cf. infra, paragraaf 6.5: [Volop kiezen voor vrijwilligers](#)).

Een verbeterpunt is het leer- en ontwikkelbeleid. Er is een vormingsbudget voor elke medewerker, we organiseren intervisie, en programmeren interne vormingen op basis van organisatienoden. Zowel over soft skills (bv. feedback geven aan elkaar) als over de inhoud van het werk (bv. over het nieuwe decreet), als over hard skills (bv. over ons CRM-systeem Salesforce). Maar we beseffen dat we te weinig een overkoepelende visie op leren hebben, en dat we de groei van elke medewerker beter moeten opvolgen en doelmatig moeten aanpakken. De zopas aangeworven stafmedewerker gaat dit uitwerken in 2020.

Tot slot kunnen de interne communicatie tussen medewerkers beter, en het delen van informatie, kennis en goede praktijken.

2.2.4 Partnerschappen en middelen

We kiezen bewust partnerschappen die bijdragen tot het verwezenlijken van onze missie. We zorgen voor een warm, persoonlijk contact met partners. Elke vormingswerker heeft zijn thematisch netwerk, gebaseerd op zijn inhoudelijke opdracht. Daarnaast hebben we een uitgebreid lokaal netwerk, gericht op het spreiden van ons vormingsaanbod in de hele provincie. Ook investeerden we sterk in relaties met organisaties, verenigingen en sleutelfiguren die

² FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47807>

kwetsbare doelgroepen in de samenleving vertegenwoordigen. We kennen onze partners en zij kennen ons, we weten wat we van elkaar kunnen verwachten en gaan op zoek naar samenwerkingen die voor beide partijen een meerwaarde zijn.

Naast de samenwerkingspartners, zijn onze externe begeleiders van vormingsactiviteiten zeer belangrijk. We bouwen een duurzame relatie op en streven naar een win-win samenwerking: we ondersteunen elkaar met expertise die bij de andere partij ontbreekt. We proberen externe begeleiders zo veel mogelijk te betrekken bij de organisatie, maar dit kan nog beter. We zouden bv. meer moeten investeren in het leren en ontwikkelen van onze losse medewerkers.

Praktisch zijn er in de samenwerking met externe partners en externe medewerkers transparante procedures die we consequent toepassen. Zo proberen we een betrouwbare partner te zijn, die verwachtingen duidelijk maakt en inlost.

Met onze middelen gaan we duurzaam te werk. We hebben efficiënte processen om financiële en materiële middelen te beheren en denken op lange termijn. Financieel gaan we bewust om met reservevorming. Qua materiële middelen investeren we bv. toekomstgericht in ons gebouw. We gaan duurzaam om met ICT en ander materiaal, maar blijven tegelijk up-to-date met de nieuwste mogelijkheden.

2.2.5 Processen, producten en diensten

We pakken op dit moment onze kernprocessen i.v.m. vormingswerk aan, om ze doeltreffender te maken. We introduceren een planningslogica voor ons vormings- en activiteiten aanbod, resulterend in concrete jaarplannen per beleidsdoelstelling. Binnen het projectmatig werken gaan we naar meer uniformiteit en meetbaarheid. Deze processen leggen we vast in heldere procedures, die gekend zijn en opgevolgd worden door het hele personeel. De stafmedewerker en directeur volgen dit in de toekomst nauw op.

De administratieve processen verlopen vlot. We maken in 2020 werk van een up-to-date 'abc-nota' waarin procedures correct en actueel omschreven staan.

We ontwikkelen onze vormingen en activiteiten (onze belangrijkste producten en diensten) zo, dat ze voldoen aan onze missie en beleidsdoelstellingen. Maar tegelijk werken we op maat van partners en deelnemers. Zo proberen we waarde te creëren die aan de verwachtingen van de belangrijkste stakeholders voldoet. Door te investeren in efficiëntere tevredenheidsmeting en de opvolging van de resultaten daarvan, willen we dit nog verbeteren in de toekomst.

Om onze producten en diensten beter te promoten, gaan we (deelnemers)groepen segmenteren. We willen in de toekomst verschillende strategieën ontwikkelen naar verschillende groepen: partners (business-to-business) en deelnemers (business-to-client). Binnen de deelnemers ontwikkelen we een afzonderlijke strategie naar het breed publiek vs. kwetsbare deelnemers. In 2020 willen we voor elke groep een gepast beleid uitwerken.

2.2.6 Klantresultaten

Klanttevredenheid meten we wel, maar niet consequent, en niet uniform. In 2020 implementeren we daarom een nieuw digitaal evaluatiesysteem dat we consequent zullen toepassen. Daarnaast denken we na over hoe we de tevredenheid van onze partners kunnen meten in de toekomst.

De evaluatieformulieren die we op dit moment binnenkrijgen zijn over het algemeen (zeer) positief, maar de reacties weinig diepgaand. Enkele vormingswerkers evalueren grondiger, vooral bij cursusreeksen en projecten. Hieruit leren we meer over het effect van onze praktijken op de deelnemers. In de toekomst moeten we dus nadenken over een grondigere evaluatie van (het proces van) projecten en vormingsreeksen versus een 'basic' evaluatie van eenmalige activiteiten. Ook bij die laatste willen we beter meten wat het effect was en of de doelstellingen van de activiteit bereikt zijn.

Naast de subjectieve tevredenheid van deelnemers, zien we cijfermatig dat we een loyaal publiek opbouwen. De cijfers van 2018 wijzen uit: 4.507 individuele personen namen deel aan activiteiten van Vormingplus. Dit was goed voor 6.132 deelnames: 3.632 personen kwamen eenmalig. 875 personen keerden terug, waarvan sommige personen tot liefst 23 keer. Een vierde (24%) van onze deelnemers in 2018 kwam dus naar meerdere activiteiten. Het gemiddelde aantal activiteiten waaraan een 'terugkeerder' deelnam, lag vorig jaar op 2,6. Vormingswerkers investeerden in de relatie met 'hun' publiek via bijvoorbeeld mailings naar deelnemers die geïnteresseerd zouden kunnen zijn in gelijkaardige activiteiten. Dat vertaalt zich in deze cijfers. Naar de toekomst toe, rollen we deze strategie uit naar alle vormingswerkers.

Ook interessant zijn de cijfers over annulaties van inschrijvingen. Iets meer dan de helft van de geannuleerde inschrijvingen (55%) wordt door de deelnemer zelf geannuleerd. T.o.v. het totaal aantal gerealiseerde deelnames is dit slechts 1,7%.

<i>Annulatiereiden</i>	<i>#</i>
Annulatie door Vormingplus	83
Annulatie door deelnemer zelf	102
Annulatie door samenwerkingspartner	2
TOTAAL	187

Tabel 1. Annulaties van inschrijvingen in 2018.

Een verbeterpunt op vlak van klantresultaten, is het ontbreken van een formeel klachtenregistratiesysteem. Dit maakt het helaas onmogelijk om te kwantificeren hoeveel klachten we krijgen, en over welke aspecten van de werking. Dit nemen we mee als aandachtspunt naar 2020.

2.2.7 Resultaten bij medewerkers

We volgen de resultaten van elke medewerker systematisch op. Hiervoor gebruiken we voorlopig enkel kwantitatieve gegevens. In de toekomst willen we de resultaten van onze medewerkers ook evalueren op basis van indicatoren en kritische succesfactoren, gekoppeld aan de persoonlijke jaarplannen.

2.2.8 Maatschappelijke resultaten

In onze missie staat letterlijk de maatschappelijke impact die we nastreven: duurzaamheid, inclusie, solidariteit en democratie. Welke resultaten bereiken we op dat vlak³? Een beknopt overzicht.

³ Zie verder ook hoofdstuk 3: [Werking Vormingplus Limburg 2016-2020 in cijfers](#).

Duurzaamheid

In 2018 was 7% van ons activiteiten aanbod gelinkt aan de beleidsdoelstelling 'duurzaamheid'. Vanaf 2021 focussen we ons nog op slechts vijf thema's tegenover tien in de huidige beleidsperiode (cf. infra, hoofdstuk 5, [Vijf uitdagingen voor de periode 2021-2025](#)). Duurzaam samenleven is een van de vijf beleidskeuzes voor de toekomst, dus we hopen dit percentage sterk te zien stijgen.

Inclusie

Vanaf 2018 zijn we sterk gaan inzetten op inclusie, dankzij de aanwerving van een voltijdse vormingswerker met deze opdracht. Zijn taak is dubbel: we willen zowel ons aanbod aan vormingsactiviteiten en projecten, als onze organisatie inclusief maken. Hij werkt hierin ondersteunend naar de collega-vormingswerkers: hoe kunnen zij hun activiteiten laagdrempeliger en meer op maat van kwetsbare doelgroepen maken? Hij werkt ook beleidsmatig: welke fysieke, organisatorische, mentale, ... aanpassingen zijn er nodig op organisatieniveau en qua visie om Vormingplus inclusief te maken? Hoe kunnen we ons netwerk verruimen? En hij programmeert zelf een aantal vormingsactiviteiten. In hoofdstuk 6, [Voor iedereen en voor verschil: kwetsbare doelgroepen en inclusie](#), lees je meer over hoe we de weg die we zijn ingeslagen in de toekomst willen verderzetten.

Enkele concrete resultaten i.v.m. inclusie zijn zichtbaar in de cijfers van 2018:

- 10% van onze activiteiten was specifiek gericht op kansengroepen. In deze activiteiten versterken we hen, met als doel hun maatschappelijke participatie te verhogen. Dit zijn exclusieve activiteiten voor deze groepen. Daarnaast zijn er de deelnames van kwetsbare mensen in het brede aanbod, die buiten dit cijfer vallen.
- Als we het aantal deelnames van kwetsbare mensen aan exclusieve activiteiten opsplitsen per kansengroep, zien we de volgende verdeling:
 - o 50% etnisch-culturele minderheden
 - o 35% mensen in armoede
 - o 5% gedetineerden
 - o 4% personen met een (langdurige) ziekte – vaak een psychische kwetsbaarheid
 - o 3% kortgeschoolden
 - o 2% personen met een handicap

Op de doelgroep personen met een handicap hebben we in 2019 sterker ingezet in het exclusief aanbod, een weg die we in 2020 verder inslaan.

- Van alle deelnames (12.484):
 - o Maakten 133 personen gebruik van het tarief verhoogde tegemoetkoming: 1%
 - o Maakten 347 personen gebruik van een ander sociaal tarief: 3%

In de voorlopige cijfers van 2019 zien we een verhoging:

- o 8% deelnemers aan het tarief verhoogde tegemoetkoming
- o 8% deelnemers aan het kortingstarief

In 2020 en verder hopen we op deze weg verder te gaan.

- Inhoudelijk had 11% van onze activiteiten een link met de beleidsdoelstelling 'diversiteit'.

Solidariteit

Naar solidariteit streven we onder andere via een solidair prijzenbeleid voor ons activiteiten aanbod. In de vorige alinea, i.v.m. inclusie, zie je de eerste resultaten van het invoeren van een solidair prijzenbeleid in 2018.

Ook via ons vormingsaanbod werken we aan solidariteit in de samenleving via ons vormingsaanbod. De sociaal-culturele functie bij uitstek om te werken aan solidariteit is de gemeenschapsvormende (cf. infra, paragraaf 7.2.3: [Gemeenschapsvormende functie](#)). In 2018 had 14% van ons activiteiten aanbod deze als voornaamste functie. Onze Limburgse vrijwilligersacademie is, naast ons 'regulier' activiteiten aanbod, een pijler binnen onze werken die sterk gemeenschapsvormend is. Een cijfer voor 2018 van het aantal activiteiten, specifiek binnen de vrijwilligersacademie, hebben we niet omdat we dit pas sinds 2019 apart registreren. Daarvoor vielen deze activiteiten binnen het thema samenleving.

Ten slotte was 'solidariteit' een van de beleidsdoelstellingen in de periode 2016-2020. 7% van de activiteiten in 2018 was gelinkt aan deze doelstelling.

Democratie

In 2018 was 8,5% van de activiteiten inhoudelijk gelinkt aan de beleidsdoelstelling 'democratisch'. De sociaal-culturele functie 'maatschappelijke beweging maken' draagt hier ook sterk toe bij. Acht percent van onze activiteiten vorig jaar had deze als hoofdfunctie.

En verder...

De maatschappelijke impact van Vormingplus Limburg gaat verder dan duurzaamheid, inclusie, solidariteit en democratie. We werken ook binnen andere thema's en beleidsdoelstelling aan maatschappelijk resultaten. Denk aan de activiteiten i.v.m. gezondheid, digitalisering, armoede, ...

2.2.9 Kernresultaten

Cf. infra, hoofdstuk 3: [Werking Vormingplus Limburg 2016-2020 in cijfers](#).

2.3 Conclusie: op welke kansen moeten we inspelen in de toekomst?

Volgens het EFQM behaal je uitstekende resultaten door steeds te leren uit je resultaatsgebieden, en de organisatiefactoren die hieraan bijdragen te verbeteren. Deze factoren leggen we naast de bevindingen uit de SWOT-analyse, samengevat komen we zo tot onderstaande opsomming van kansen en verbeterpunten waarop we moeten inspelen, per organisatiegebied.

1. Leiderschap

- Nieuwe expertise binnenhalen in de bestuursorganen: profielen die kunnen bijdragen aan onze missie in de Raad van Bestuur, vertegenwoordigers van al onze stakeholders in de Algemene Vergadering.
- Betrokkenheid van de bestuurders op de organisatie: werken aan een betere relatie met het personeel en inhoudelijk versterken van de bestuurders.

2. Strategie: kwaliteitscultuur naar een hoger niveau tillen

- Planningscyclus voor het vormingswerk introduceren: operationaliseren strategische doelen uit beleidsplan in jaarplannen met meetbare indicatoren (kwantitatief en kwalitatief) per beleidsdoelstelling.
- Link met medewerkersbeleid: jaarplannen per beleidsthema doortrekken naar individuele jaarplannen voor het personeel, zo zowel de prestaties als ontwikkeling opvolgen.

- Efficiëntere en diepgaandere tevredenheidsmeting van het vormingsaanbod en aan de slag gaan met de resultaten daarvan.

3. Medewerkers

- Interne communicatie verbeteren:
 - o Blijven investeren in open feedbackcultuur.
 - o Externe begeleiders, vrijwilligers en bestuursleden meer bij de werking betrekken.
- Meer samenwerking en kennisdeling verkrijgen, 'eilanddenken' doorbreken.
- Taakomschrijvingen actualiseren, met sterktes en talenten als insteek.
- Functioneringsbeleid: prestaties niet enkel kwantitatief evalueren, maar ook o.b.v. kwalitatieve indicatoren. Functioneringscyclus afstemmen op planningscyclus.
- Leer- en ontwikkelbeleid uitwerken:
 - o Visie op leren formuleren, groei elke medewerker opvolgen en doelmatig aanpakken.
 - o Ook investeren in het leren en ontwikkelen van externe begeleiders en vrijwilligers.
- Zie verder ook de aanbevelingen van Liantis uit de risicoanalyse welzijn op het werk

4. Partnerschappen en middelen

- Relatie met samenwerkingspartners:
 - o Weg van klantrelatie, vertrekken vanuit eigen missie en visie en streven naar cocreatie. 'Oppervlakkige' relatie (aanbieder-klant) kan, als dit complementair is met bv. tekorten in een bepaalde regio. Streven naar win-win.
 - o Durven zoeken naar eigen partners, wanneer dit moeilijker verloopt via lokale besturen.
 - o Iedereen zoekt naar zijn positie binnen het nieuwe decreet en middenveld dat onder druk staat: opportuniteit om meer en beter samen te werken i.p.v. elkaar te beconcurreren.
- Financiële middelen: meer project- en private middelen binnenhalen om de beperkte eigen inkomsten aan te vullen.

5. Processen, producten en diensten

- Technologie benutten: tevredenheidsmeting, externe communicatie en betrokkenheid van het brede publiek, afstandsleren... Mogelijkheden verkennen.
- Vormings- en activiteitsaanbod:
 - o Projectmatig werken vastleggen in heldere procedures: uniforme registratie, doelgericht werken en meetbaarheid van resultaten.
 - o Bij elke activiteit stilstaan bij eigen referentiekader (hoogopgeleid, blanke middenklasse).
 - o Vermijden om te 'preken voor eigen kerk', voor 'reeds overtuigden'. Op zoek gaan naar de niet-overtuigden.
 - o Ingaan op de kansen rond duurzaamheid, migratie, eenzaamheid, geestelijk en psychisch welzijn. Actualiteit en publieke aandacht aangrijpen.
 - o Uitdagingen rond ruimte en mobiliteit in Limburg aangrijpen als kans.
 - o Gebrek aan sociaal-artistieke projecten in Limburg aangrijpen als kans en mogelijkheid tot nieuwe samenwerkingen.
 - o Blijven werken aan burgerschap: mensen de ruimte geven voor engagement en hen daarin steunen.
 - o Flankerend werken naast het formele volwassenenonderwijs. Ons blijven richten op kwetsbare doelgroepen die zij mogelijk vergeten.
 - o Intergenerationeel werken, de kracht en waarde van ouderen gebruiken.
 - o Verbindend werken rond migratie.
 - o Uitwerken hoe we armoede met duurzaamheid kunnen rijmen.

- o Populisme, oppervlakkigheid, fake news, negativisme: tegengaan door nuance in het maatschappelijk debat te brengen.
 - o Werken aan gemeenschapsvorming in een geïndividualiseerde samenleving.
 - o Pluralistisch blijven, maar tegelijk durven maatschappelijke beweging maken.
- Administratieve processen: een up-to-date abc-nota maken waarin alle procedures staan.
- Externe communicatie:
 - o Meer durven marketingdenken: (deelnemers)groepen segmenteren, verschillende strategieën ontwikkelen naar partners (B2B) en deelnemers (B2C) en binnen B2C afzonderlijke strategie per publiek.
 - o Blijven werken aan laagdrempelig taalgebruik.
 - o Een duidelijke 'smoel' hebben: waar staan we voor? Waarvoor kan je bij ons terecht?

3. Werking Vormingplus Limburg 2016-2020 in cijfers

Een gedetailleerd cijfermatig overzicht van onze werking in de gehele beleidsperiode 2016-2020 vind je in SISCA.

Hieronder een samenvatting van de belangrijkste gegevens in 2018 en 2019. Om een cijfermatig beeld te geven van de werking in 2018, 2019 en de prognose voor 2019 hanteren we, voor de vergelijkbaarheid, dezelfde werkwijze die we gebruikten in het voortgangsrapport 2018. Voor de prognose 2019 baseren we ons globaal op de gegevens van het 1^e semester van 2019 en vermenigvuldigen we dat met 166%. Daarmee houden we rekening met de vakantiemaanden juli en augustus.

3.1 Activiteiten, uren, deelnames en publiek

Zoals we in het beleidsplan 2016-2020 aangaven, beslisten we om het algemeen aanbod te verminderen om meer ruimte te hebben voor 'educatief moeilijk bereikbare groepen' en voor activiteiten over de verschillende rollen en functies. Dus zien we een geleidelijke vermindering van de output.

Tabel 2 toont dat het aantal activiteiten voor 2018 vergelijkbaar is met 2016 (eerste jaar van deze beleidsperiode), en dat het aantal uren en deelnames vergelijkbaar zijn met 2017. In de prognose 2019 zet de daling zich verder naar respectievelijk 81%, 68% en 84%.

	2016			2017			2018			prognose 2019		
Thema	#	u	dlnm	#	u	dlnm	#	u	dlnm	#	u	dlnm
Samenleving	159	606,17	3.935	154	604,25	3.006	195	689,25	3.575	121	557,843	2.331
Zingeving	57	205,85	613	83	332,75	799	72	224,5	720	46	175,13	417
Creativiteit en hobby	163	1.278,7	1.692	125	1.027,25	1.285	112	1.016,5	1.113	55	567,305	596
Gezondheid en zorg	74	318	1.128	76	338,5	845	70	281,5	910	46	179,28	747
Kunst en cultuur	29	156,75	363	71	411,78	1.085	72	403	971	90	517,1398	2.442
Milieu en natuur	24	130,5	300	25	98	411	15	44,5	282	17	50,215	246
Persoon en relatie	64	482,75	702	49	314	548	50	364,25	502	32	233,23	302
Opvoeding	8	38,5	201	8	36,5	141	4	23,5	52	5	39,84	63
Computer en techniek	127	1.194,5	1.279	70	766	767	105	854,5	862	139	646,57	1.195
Wetenschap	6	15	102	15	27,25	356	23	55,75	435	22	44,82	364
Totaal	711	4.426,72	10.315	676	3.956,28	9.243	718	3.957,25	9.422	573	3.011,373	8.702

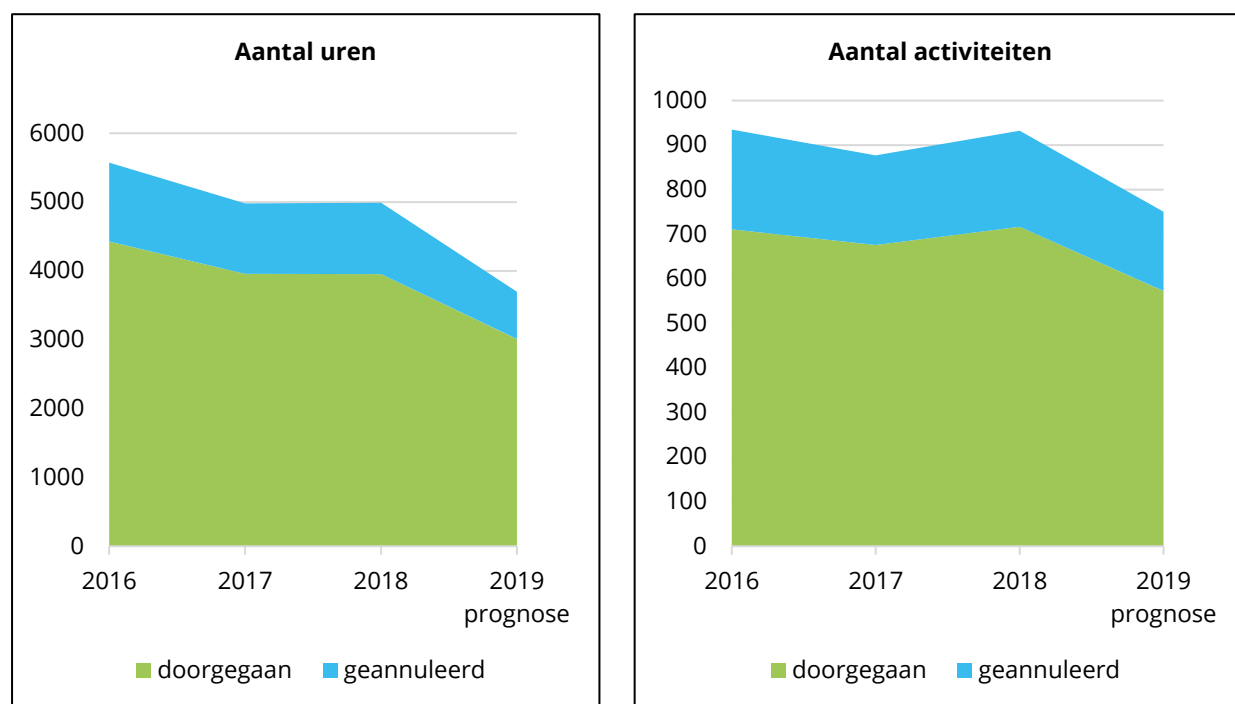
Tabel 2. Overzicht van het aantal gerealiseerde vormingsactiviteiten, vormingsuren en deelnames.

Van het totaal aantal activiteiten zijn er in 2018 24% nieuw, en in 2019 21%. Daarmee bereiken we de doelstelling in het huidige beleidsplan van minimum 20% van de vormingen jaarlijks te vernieuwen. Zie tabel 3.

	2016			2017			2018			prognose 2019		
Thema	tot	nieuw	%	tot	nieuw	%	tot	nieuw	%	tot	nieuw	%
Samenleving	156	55	35	152	63	41	193	47	24	121	37	30
Zingeving	57	13	23	83	11	13	72	9	13	46	2	4
Creativiteit en hobby	153	22	14	107	16	15	101	17	17	45	2	4
Gezondheid en zorg	64	10	16	58	10	17	63	8	13	37	3	9
Kunst en cultuur	29	12	41	71	29	41	72	28	39	90	35	39
Milieu en natuur	24	5	21	25	3	12	15	3	20	17	7	40
Persoon en relatie	65	9	14	49	13	27	50	9	18	32	5	16
Opvoeding	8	0	0	8	0	0	4	0	0	5	0	0
Computer en techniek	127	11	9	70	7	10	105	31	30	139	20	14
Wetenschap	6	6	100	15	3	20	23	12	52	22	5	23
Interculturele vorming	3	3	100	2	0	0	2	2	100	0	0	0
Voeding	19	1	5	36	2	6	18	4	12	20	3	17
Totaal	711	147	21	676	157	23	718	170	24	573	118	21

Tabel 3. Aantal nieuwe activiteiten versus totaal.

Naar annuleringen slagen we erin om rond de 20% annuleringen te komen als we het aantal uren tellen: 21% voor 2018 en 19% voor 2019. Naar aantal activiteiten is het resultaat 23% respectievelijk 24%. Door de nieuwe aanpak vanaf de volgende beleidsperiode kijken we uit hoe de annuleringen dan zullen verlopen. In elk geval willen we het aandeel terugdringen.



Figuur 2. Aantal vormingsuren en activiteiten, doorgegaan en geannuleerd.

In de verhouding open aanbod – gesloten aanbod (zie tabel 4) is 95% van onze activiteiten open, gemeten zowel naar deelnames, uren als aantal. Dit klopt met wat we zeggen in het beoordelingselement vorming in de vrije tijd.

Vormingen	2016	2017	2018	prognose 2019
Totale aanbod	711	676	717	572,7
Open aanbod	707	642	699	541,16
%	99%	95%	97%	94%

Deelnames	2016	2017	2018	prognose 2019
Totale aanbod	10.315	9.243	9.404	8.701,72
Open aanbod	10.233	8.856	9.237	8.285,06
%	99%	96%	98%	95%

Uren	2016	2017	2018	prognose 2019
Totale aanbod	4.426,72	3.956,28	3.955,25	3.011,373
Open aanbod	4.421,22	3.694,28	3.847,75	2.866,123
%	100%	93%	97%	95%

Tabel 4. Verhouding open aanbod versus totaal.

22% van alle vormingsuren wordt begeleid door de eigen vormingswerkers. Over de laatste jaren zien we een geleidelijke toename, die gelijkloopt met de aandacht voor 'moeilijker' doelgroepen en thema's.

	eigen vormingswerkers				freelancers		totaal	
	<i>aantal</i>	<i>% aantal</i>	<i>uren</i>	<i>% uren</i>	<i>aantal</i>	<i>uren</i>	<i>aantal</i>	<i>uren</i>
2016	114	16%	464	10%	597	3.962,72	711	4.426,72
2017	113	17%	514	13%	563	3.441,83	676	3.956,28
2018	170	24%	660	17%	547	3.295,25	717	3.955,25
prognose 2019	156	27%	674	22%	417	2.337,00	573	3.011,37

Tabel 5. Aantal activiteiten gepresteerd door eigen vormingswerkers en freelancers.

Naar geslacht toont tabel 6 een vrij constant beeld over de jaren: 1/3 mannen en 2/3 vrouwen.

<i>M/V</i>	2016	%	2017	%	2018	%	progn. 2019	%	V+-centra %
mannen	2.296	30%	2.450	34%	1.960	32%	1.806	33%	27%
vrouwen	5.310	70%	4.772	66%	4.111	68%	3.587	67%	73%
totaal bekend	7.606		7.222	100%	6.071	100%	5.393	100%	100%
onbekend	2.709		2.021	22%	3.333		3.308		
Totaal	10315		9243		9404		8702		

Tabel 6. Deelnames: verdeling naar geslacht.

Naar leeftijd zien we in tabel 7 de laatste jaren een lichte stijging van het aantal ouderen (60+). De contacten met dienstencentra, en enkele activiteiten die expliciet op ouderen gericht zijn verklaren de toename van de ouderen.

De daling van het aandeel 30- tot 40-jarigen in vergelijking met 2016 en deels 2017 komt waarschijnlijk doordat we de activiteit 'VriendENtaal' doorgegeven hebben aan het Agentschap Integratie en Inburgering, en deze niet langer in onze gegevens verschijnen.

<i>leeftijd</i>	2016	%	2017	%	2018	%	progn. 2019	%	Limburg 2010	%
-19	85		64		73		32		179.232	
20-29	396	10,5%	330	9%	323	10%	174	6%	101.455	11,8%
30-39	520	13,8%	421	12%	347	10%	277	10%	110.267	12,8%
40-49	598	15,9%	484	14%	468	14%	352	13%	120.936	14,1%
50-59	887	23,6%	811	23%	740	22%	632	23%	133.469	15,5%
60-69	969	25,8%	1.000	28%	969	29%	911	33%	103.840	12,1%
70-79	332	8,8%	385	11%	385	12%	355	13%	68.058	7,9%
80-89	53	1,4%	80	2%	69	2%	63	2%	37.511	4,4%
90+	6	0,2%	7	0%	6	0%	5	0%	5.436	0,6%
bekend	3.846	51,0%	3.582	56%	3.380	51%	2.802	44%	860.204	100,0%
onbekend	3.694	49,0%	2.825	44%	3.198	49%	3.519	56%		
totaal	7.540		6.407		6.578		6.321		860.204	

Tabel 7. Deelnemers: verdeling volgens leeftijd.

Naar opleidingsniveau (zie tabel 8) blijft het beeld vrij constant. We hoopten dat de gegevens 2018 voor een trendbreuk zouden zorgen ten voordele van een lager geschoold publiek, maar dat blijkt een toevalligheid want de cijfers van 2019 tonen opnieuw hetzelfde beeld.

<i>Opleidingsniveau</i>	2016	%	2017	%	2018	%	progn. 2019	%	V+- centra	Vlaan- deren
Onbekend	6.133	59%	4.140	45%	4.745	50%	4.703	54%		
Wenst niet door te geven	913	9%	797	9%	563	6%	410	5%		
Totaal onbekend	7.046	68%	4.937	53%	5.308	56%	5.113	59%		
Ongeschoold	22	1%	27	1%	19	0%	28	1%	5%	21%
Lager middelbaar	224	7%	363	8%	370	9%	335	9%	7%	22%
Hoger middelbaar	765	23%	1.014	24%	1.266	31%	915	25%	24%	33%
Hoger niet-universitair	1.611	49%	2.076	48%	1.444	35%	1.638	46%	42%	16%
Universitair	647	20%	826	19%	997	24%	672	19%	22%	8%
Totaal bekend	3.269	100%	4.306	100%	4.096	100%	3.589	100%	100%	100%
Totaal	10.315		9.243		9.404		8.702			

Tabel 8. Deelnames: verdeling volgens opleidingsniveau.

3.2 Publieksbereik: breed publiek en kansengroepen

<i>Deelnames</i>	2016	%	2017	%	2018	%	prognose 2019	%
Breed publiek	9.145	88,7%	8.317	90%	8.051	90%	7.684	88%
Vrijwilligers	580	5,6%	365	4%	804	4%	541	6%
Kansengroepen	590	5,7%	561	6%	549	6%	476	5%
Totaal deelnames	10.315	100	9.243	100	9.404	100	8.702	100%

Tabel 9. Deelnames: evolutie van aandeel onderscheiden groepen.

Tabel 9 geeft de deelnames weer aan activiteiten die exclusief gericht zijn naar het breed publiek, vrijwilligers en kansengroepen. Het geeft een vrij stabiel beeld over de jaren. In 2017, als gevolg van een personeelswijziging, was er een lichte daling van het aantal vrijwilligers.

Met deze cijfers kunnen we niet zeggen hoeveel deelnames van mensen uit de kansengroepen we in totaliteit hebben. Door de inspanningen die we doen om meer inclusief te werken bereiken we meer mensen uit de kansengroepen in ons 'gewone' (niet exclusieve) aanbod. Een maatstaf om dat te beoordelen zijn de deelnames van mensen met een verhoogde tegemoetkoming. Zij betalen een aparte bijdrage, waardoor hun aantal ook in beeld komt. Deze gegevens willen we naar de toekomst opvolgen, omdat ze ons iets kunnen leren van de resultaten van onze inclusieve werking naar kansengroepen.

3.3 Spreiding over het werkingsgebied

Uit de gegevens van tabel 10 blijkt dat we onze activiteiten vrij goed spreiden over de regio's van Limburg. Berekend op basis van de relatieve deelnames van 2018 en 2019, en vergeleken met 2017 en 2016, zijn de resultaten vergelijkbaar in die zin dat regionaal nergens een ondervertegenwoordiging is van meer dan 10%.

Ook de spreiding over de gemeenten zit goed. Schommelingen hebben eerder te maken met wijzigingen in lokale infrastructuur en/of contactpersonen. Voor Genk tonen de gegevens van 2019 een voorzichtig positiever beeld.

<i>Gemeente</i>	2016	2017	2018	prognose 2019
Beringen	126	195	218	263,94
Halen	81	72,5	4	4,15
Ham	69	59	83	3,32
Herk-de-Stad	40	35	23	39,84
Heusden-Zolder	122,5	48,75	29,5	32,37
Houthalen-Helchteren	166,5	80	106,25	52,29
Leopoldsburg	114,5	39	14	19,92
Lummen	5	0	0	0,00
Tessenderlo	51	12,5	14,5	10,79
Totaal West-Limburg	775,5 (18%)	541,75 (14%)	492,25 (12%)	426,62 (14%)
Alken	44,5	42,5	107,5	8,30
Bilzen	162	216,5	112,25	44,82
Borgloon	23	46	30	24,90
Gingelom	5	0		0,00
Heers	86	11,5	19	33,20
Herstappe	0	0		0,00
Hoeselt	59	27	23,5	22,41
Kortesseem	58,5	95,5	129,5	87,15
Nieuwerkerken	0	0	35	9,96
Riemst	52,5	28	19	4,15
Sint-Truiden	59,5	90	138,75	178,45
Tongeren	90	29,8	14	16,60
Voeren	0	0		0,00
Wellen	6	2	0	0,00
Totaal Zuid-Limburg	646 (15%)	588,8 (15%)	628,5 (16%)	429,94 (14%)

Bocholt	46	32,5	8	14,94
Bree	111,5	105	131	120,35
Hamont-Achel	26,5	25	70	4,15
Hechtel-Eksel	3	8	23,5	4,98
Lommel	53	24,5	43	57,27
Meeuwen-Gruitrode	53	47,5	41	29,88
Neerpelt	34	90	75,5	6,64
Overpelt	52,5	79,5	77,75	3,32
Peer	49	113	33	10,79
Totaal Noord-Limburg	428,5 (10%)	525 (13%)	502,75 (13%)	252,32 (8%)
Dilsen-Stokkem	71,5	32,5	33,5	58,10
Kinrooi	69,5	33	43	14,94
Lanaken	48,25	84,75	70	130,31
Maasmechelen	132	168,67	191,25	82,17
Maaseik	40,5	50,5	60,5	52,29
Totaal Maasland	361,75 (8%)	369,42 (9%)	398,25 (10%)	337,81 (11%)
As	0	4	2	12,45
Diepenbeek	121,5	74,5	60,5	25,73
Genk	115,5	129,5	149	198,87
Hasselt	1.621,47	1.476,81	1.527,75	1.201,47
Opglabbeek	86	72,5	63,5	21,58
Zonhoven	127,5	135,25	89,5	52,29
Zutendaal	15	0	12	3,32
Totaal Midden-Limburg	2.086,97 (47%)	1.892,56 (48%)	1.904,25 (48%)	1.515,71 (50%)
Totaal binnen Limburg	4.298,72	3.917,53	3.926	2.962,40
Buiten Limburg	128	38,75	29,25	48,97
Algemeen totaal	4.426,72	3.956,28	3.955,25	3.011,37

Tabel 10. Spreiding van uren van de vormingsactiviteiten over Limburg.

Gemeten naar de woonplaats van de deelnemers zijn de resultaten ook vergelijkbaar met de vorige jaren. Tabel 11 toont een vrij stabiel beeld over de jaren heen, zowel regionaal als lokaal.

In Sint-Truiden – de enige gemeente in 2017 waarvan we te weinig bewoners bereikten – bereiken we nu een voldoende aantal bewoners. Het relatieve aandeel in Genk en Maasmechelen verminderde terug wat. Genk blijft een aandachtspunt: in verhouding zijn er meer deelnemers aan activiteiten in Genk, we hebben er dan ook meer vormingsactiviteiten georganiseerd. Maar de Genkenaren zelf nemen nog te weinig deel (althans van de deelnemers waarvan we het adres kennen).

<i>Gemeente</i>	2016	2017	2018	prognose 2019	deelnames % Limburg	aantal inwoners	inwoners % Limburg
Beringen	290	368	278	382	5%	44.885	5%
Halen	120	82	23	37	0%	9.546	1%
Ham	115	69	135	55	2%	10.617	1%
Herk-de-Stad	223	148	84	71	2%	12.463	1%
Heusden-Zolder	393	175	132	181	2%	32.774	4%
Houthalen- Helchteren	227	155	103	118	2%	30.666	4%
Leopoldsborg	93	86	53	37	1%	15.213	2%
Lummen	83	54	50	58	1%	14.571	2%
Tessenderlo	99	64	61	30	1%	18.334	2%
Totaal West- Limburg	1.643	1.201	919	967,78	17%	189.069	22%
Alken	151	107	98	134	2%	11.421	1%
Bilzen	456	317	192	128	3%	31.710	4%
Borgloon	76	29	44	32	1%	10.588	1%
Gingelom	46	45	30	13	1%	8.383	1%
Heers	14	22	11	10	0%	7.237	1%
Herstappe	0	2		0	0%	86	0%
Hoeselt	187	111	113	66	2%	9.608	1%
Kortesseem	203	103	120	136	2%	8.380	1%
Nieuwerkerken	40	32	58	42	1%	6.841	1%
Riemst	186	164	119	115	2%	16.539	2%
Sint-Truiden	189	184	327	161	6%	39.957	5%
Tongeren	167	138	146	154	3%	3.0677	4%
Voeren	5	4	1	2	0%	4.080	0%
Wellen	49	28	32	56	1%	7.423	1%
Totaal Zuid- Limburg	1.769	1.286	1.291	1.049,12	23%	192.930	22%
Bocholt	179	86	71	42	1%	12.869	1%
Bree	124	121	100	211	2%	15.660	2%
Hamont-Achel	89	67	61	13	1%	14.371	2%
Hechtel-Eksel	75	105	87	40	2%	12.266	1%
Lommel	228	173	120	148	2%	33.852	4%
Meeuwen-Gruitrode	85	78	66	71	1%	13.024	2%
Neerpelt	143	102	76	55	1%	16.836	2%
Overpelt	104	173	103	32	2%	14.848	2%
Peer	120	119	70	68	1%	16.284	2%
Totaal Noord- Limburg	1.147	1.024	754	678,94	14%	150.010	17%
Dilsen-Stokkem	123	78	58	115	1%	20.199	2%
Kinrooi	168	75	92	58	2%	12.348	1%
Lanaken	190	187	191	199	3%	25.731	3%
Maasmechelen	272	201	175	115	3%	37.609	4%
Maaseik	166	134	118	134	2%	25.115	3%
Totaal Maasland	919	675	634	620,84	11%	121.002	14%

As	82	74	53	33	1%	8.119	1%
Diepenbeek	202	166	159	76	3%	18.757	2%
Genk	560	515	266	224	5%	65.463	8%
Hasselt	1.520	1.178	1.119	1.024	20%	76.331	9%
Opglabbeek	176	120	135	46	2%	10.190	1%
Zonhoven	323	183	153	141	3%	2.1195	2%
Zutendaal	46	31	38	25	1%	7.138	1%
Totaal Midden-Limburg	2.909	2.267	1.923	1.570,36	35%	207.193	24%
Totaal adres bekend	8.387	6.453	5.521	4.887	100%		
Totaal adres onbekend	1.174	2.290	3.548	3.576	64%		
Buiten Limburg	754	500	335	239	6%		
Algemeen totaal	10.315	9.243	9.404	8.701,72		860.204	

Tabel 11. Spreiding van de deelnames in Limburg vanuit de woonplaats van de deelnemers.

3.4 Thema's en leervormen

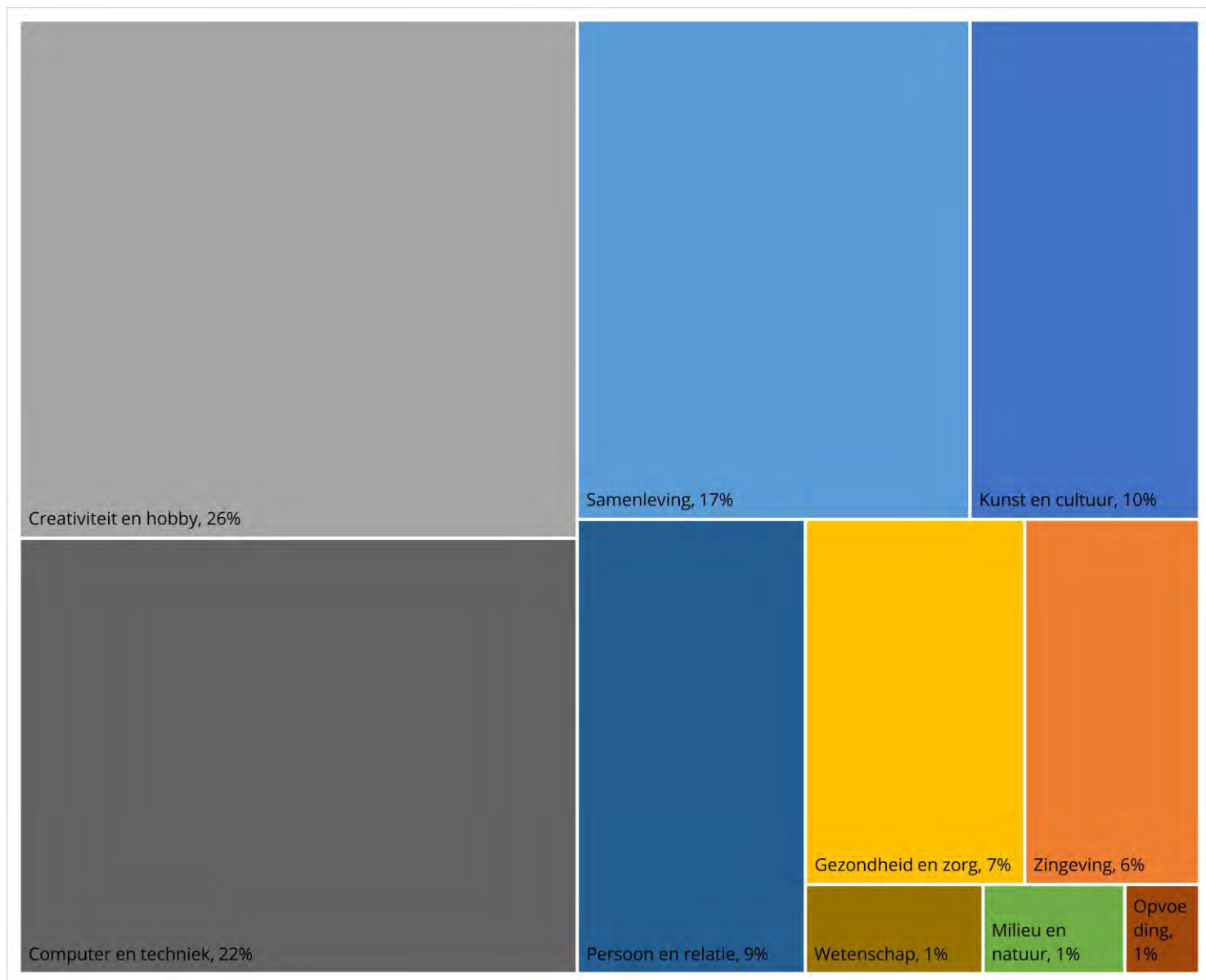
Naar inhoud zijn het aantal activiteiten in de thema's creativiteit, en in mindere mate persoon en relatie, en digitalisering afgenomen. De cultuur- en samenlevingsinhouden zijn daarentegen toegenomen, conform de gemaakte afspraken. Zie hieronder in tabel 11 en ook in ons voortgangsrapport 2017-2018.

Eerder beslisten we om het aanbod opvoeding te verminderen, gelet op de uitbouw van de opvoedingswinkels. Door de afwezigheid van de verantwoordelijke vormingswerker is ook het aanbod rond natuur stilgevallen.

	2016			2017			2018			prognose 2019		
thema	#	u	dlnm	#	u	dlnm	#	u	dlnm	#	u	dlnm
Samenleving	159	606,17	3.935	154	604,25	3.006	195	689,25	3.575	121	558	2.331
Zingeving	57	205,85	613	83	332,75	799	72	224,5	720	46	175	417
Creativiteit en hobby	163	1.278,7	1.692	125	1.027,25	1.285	112	1.016,5	1.113	55	567	596
Gezondheid en zorg	74	318	1.128	76	338,5	845	70	281,5	910	46	179	747
Kunst en cultuur	29	156,75	363	71	411,78	1.085	72	403	971	90	517	2.442
Milieu en natuur	24	130,5	300	25	98	411	15	44,5	282	17	50	246
Persoon en relatie	64	482,75	702	49	314	548	50	364,25	502	32	233	302
Opvoeding	8	38,5	201	8	36,5	141	4	23,5	52	5	40	63
Computer en techniek	127	1.194,5	1.279	70	766	767	105	854,5	862	139	647	1.195
Wetenschap	6	15	102	15	27,25	356	23	55,75	435	22	45	364
totaal	711	4.426,72	10.315	676	3.956,28	9.243	718	3.957,25	9.422	573	3.011	8.702

Tabel 11. Overzicht van het aantal activiteiten, uren en deelnames per vormingsthema.

Deze cijfers geven een enigszins vertekend beeld, omdat activiteiten vaak onder meerdere thema's geassocieerd kunnen worden. Een activiteit over duurzaam omgaan met afval bijvoorbeeld, kan zowel onder milieu als onder samenleving geplaatst worden. Vaak kiest de betrokken vormingswerker in dat geval voor het thema waaronder hij of zij het vaakst programmeert, uit gewoonte. Onderstaand diagram geeft de verdeling per thema, in vormingsuren, voor 2018 weer.



Figuur 3. Vormingsuren per thema in 2018.

Het beeld van de leervormen – zie tabel 12 – toont een vergelijkbaar profiel over de laatste jaren.

<i>Leervormen</i>	2016	2017	2018	prognose 2019
Cursus	326	342	343	267
Infosessie/lezing	71	82	86	100
Workshop / training	273	196	211	134
Bezoek / Uitstap	12	14	16	15
Eigen tentoonstelling	4	5	25	17
Studiedag	4	2	0	2
Ander	21	35	37	38
Totaal	711	676	718	573

Tabel 12. Vergelijking aantal activiteiten per leervorm.

3.5 Samenwerking met partners

We werken samen met een breed netwerk van organisaties en diensten: 3/4 van de vormingsactiviteiten doen we in samenwerking met partners. Deze verhouding is vrij stabiel over de afgelopen beleidsperiode: zie tabel 13.

	2016		2017		2018		prognose 2019	
<i>Activiteiten met of zonder partner</i>	#	u	#	u	#	u	#	u
Met samenwerkende partner	685	3.685	682	3.709	696	3.832	549	2.779
%	1	66%	78%	74%	75%	77%	73%	75%
Zonder samenwerkende partner	250	1.889	195	1.270	236	1.157	201	918
%	0	34%	22%	26%	25%	23%	27%	25%
Totaal	935	5.573	877	4.979	932	4.989	750	3.697

Tabel 13. Aantal geplande activiteiten en uren met versus zonder samenwerkende partner.

In het type organisaties waarmee we samenwerken zien we wel verschuivingen. Zo werken we 30% minder samen met cultuurcentra en gemeenschapscentra. De klemtoon die we leggen op maatschappelijke thema's, bemoeilijkt de stevig gegroeide samenwerking deze 'traditionele' partners. Daarentegen is de samenwerking met de kunstensector fors toegenomen. Zie tabel 14.

	2016	2017	2018	prognose 2019
<i>Activiteiten in samenwerking</i>	#	#	#	#
Cultuur				
Bibliotheek	25	40	52	61
Sociaal-culturele vereniging	18	35	35	48
Cultuur-/gemeenschapscentrum	169	151	115	93
Erfgoeddienst/-departement	0	0	0	5
Sociaal-culturele beweging	5	0	2	0
Vormingpluscentrum	3	0	0	2
Sociaal-culturele vormingsinstelling	20	18	16	15
Amateurkunstenorganisatie/-instelling	0	1	6	0
Erfgoedvereniging/-instelling	0	0	0	0
Kunsteninstelling/-organisatie	4	4	17	10
Circusvereniging/-organisatie	0	0	0	0
Andere sociaal-culturele initiatieven	14	8	1	8
Museum	4	6	10	8
Sport				
Sportdienst/-agentschap	0	0	0	0
Sportvereniging/-organisatie	2	0	0	0
Jeugd				
Jeugddienst/-agentschap	0	0	1	0
Jeugdvereniging/-organisatie	0	0	0	0
Toerisme				
Toeristische dienst	0	2	2	2
Toerismevereniging/-organisatie	0	0	0	0
Welzijn				
OCMW	18	19	32	18
Centrum Algemeen Welzijnswerk	5	1	1	2
Lokaal Dienstencentrum	69	84	92	51
Armoedevereniging/-organisatie	6	6	11	5
Instelling (medisch, handicap,...)	2	3	4	5
Patiëntenvereniging/-organisatie	2	5	3	0
Welzijnsvereniging	25	17	8	15
Welzijnsdienst/departement	21	20	12	7
Samenlevingsopbouw	7	2	2	7
Gevangenis	10	9	5	3

Organisatie voor gedetineerden	0	3	2	17
Etnisch-culturele minderheden				
Huis van het Nederlands	0	0	0	0
Inburgeringsinstelling	3	0	13	0
Diversiteitsdienst/departement	7	10	2	5
Sociaal-culturele vereniging Etnisch-culturele minderheid	3	2	4	3
Onderwijs & vorming				
Centrum Basiseducatie	2	3	5	2
Deeltijds kunstonderwijs	0	0	0	0
Onderwijsinstelling (leerplicht)	3	2	7	3
Centrum Volwassenenonderwijs	0	0	2	0
Onderwijsdienst/departement	2	2	5	5
Natuur & milieu				
Milieudienst/departement	1	2	3	2
Natuur - en milieuvereniging/organisatie	9	10	7	8
Ander				
Overheid	0	0	0	0
Middenveld	3	5	7	7
Internationale overheid (Europees agentschap,...)	0	0	0	0
Commerciële organisatie/bedrijf	6	4	9	3
Internationale organisatie/instelling	0	0	1	0
Burgerinitiatieven	0	0	3	7
Politieke partijen	0	0	0	0
Regionaal samenwerkingsverband	3	2	1	0
Andere (overheid)	105	138	104	105
Andere (middenveld/particulier)	28	45	26	28
Totaal	604	659	628	559

Tabel 14. Organisatiesoort van de samenwerking – per activiteit zijn meerdere partners mogelijk.

Zowel het aantal als de doelstelling van de niet-publieksgerichte activiteiten blijven stabiel.

Doelstelling	2016	2017	2018
Advies geven	26	13	39
Behoeftendetectie	31	28	18
Beleidsbeïnvloeding	17	7	3
Coördinatie en afstemming	65	51	33
Opzetten, voorbereiden, evalueren van publieksgerichte activiteit/project	152	183	193
Promotie	7	18	10
Vertegenwoordiging	14	14	14
Wederzijdse kennismaking/voorstelling Vormingplus	69	68	63
Andere	20	17	6
Totaal	401	399	379

Tabel 15. Aantal niet-publieksgerichte activiteiten per doelstelling.

Tabel 16 geeft tot slot het soort partners per niet-publieksgerichte activiteit weer.

	2016	2017	2018
Bibliotheek	13	25	22
Centrum Basiseducatie	1	3	1
Cultuur-/gemeenschapscentrum	33	37	31
Erfgoedorganisatie	3	9	10
Federale overheid	0	0	0
Lokale besturen	54	38	61
Integratie-, allochtonenorganisatie	14	16	11

Kunstenorganisatie/museum	32	47	33
Noord-Zuid-organisatie	3	4	3
Provincie/VGC	19	10	6
Sociaal-culturele vereniging	33	25	34
Sociaal-culturele vormingsinstelling	9	15	15
Sociaal-culturele beweging	17	10	6
Vlaamse Gemeenschap	3	2	1
Volwasseneneducatie/opleidingscentrum	15	9	5
Vormingplus (andere regio)	15	18	15
Welzijnsorganisatie/OCMW	45	63	46
Andere lokale middenveldorganisaties	31	30	42
Scholen	14	8	13
Andere	82	53	65
Totaal	436	422	420

Tabel 16. Organisatiesoort van de niet-publieksgerichte activiteiten.

4. Maatschappelijke contextanalyse

De dertien Vormingpluscentra en sectororganisatie Socius maakten een gezamenlijke Vlaamse contextanalyse, die inzoomt op een brede waaier van thema's, cf. infra: [Bijlage 2. Maatschappelijke contextanalyse Socius en Vormingpluscentra](#). De Cel Data en Analyse van Provincie Limburg maakte daarnaast een cijferrapport, op vraag van Vormingplus en RIMO Limburg, cf. infra: [Bijlage 3. Een maatschappelijke blik op de situatie in Limburg op basis van kerncijfers](#). We vatten in dit hoofdstuk de relevante delen samen, die hebben geleid tot onze beleidskeuzes. Een uitgebreidere analyse, met verwijzingen naar de literatuur en onderzoek, lees je in de bijlagen.

4.1 Situatie in Vlaanderen

4.1.1 Migratie: superdiversiteit en ongelijke kansen

In 2016 was 20,5% van de Vlaamse bevolking van buitenlandse herkomst. Onze samenleving is superdivers. De migrantengemeenschap zelf is intern zeer divers geworden ten opzichte van de 20^e eeuw. Dat is vooral merkbaar in de steden. Er is steeds minder een dominante culturele gemeenschap. Steden als Antwerpen en Brussel zijn "minority majority" geworden: de minderheden vormen de meerderheid. Dit maakt gemeenschapsvorming moeilijker dan vroeger. De samenleving is gefragmenteerd in kleine sociale netwerken, elk met hun eigen leefregels en waarden.

Een andere drempel voor gemeenschapsvorming, is de ongelijkheid die mensen van vreemde origine ervaren, o.a. op de arbeidsmarkt, in het onderwijs, op vlak van huisvesting en gezondheid, ... Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat personen van vreemde origine op de Belgische arbeidsmarkt slechter af zijn dan in éénders welk ander EU-land.

4.1.2 Armoede: sociale ongelijkheid

De sociale ongelijkheid neemt mondiaal toe en bereikt onmenselijke hoogten: 40% van de mensheid moet het met 5% van de rijkdom stellen. De acht rijkste mensen bezitten evenveel als de armste 3,6 miljard. België maakt een kleine uitzondering op deze trend: de (inkomens)ongelijkheid neemt volgens onderzoek niet toe. De Belgische bevolking die onder de armoederisicogrens leeft blijft stabiel: 15,9% in 2016. Maar er zijn grote regionale verschillen. Brussel telt het grootste aantal mensen die onder de armoederisicogrens leven (30,9%). Vlaanderen het minste (10,5 %).

Achter de gemiddelden schuilen ook grote verschillen. Werklozen zijn opvallend kwetsbaar (49,1%). Alsook eenoudergezinnen (39,7%) en huurders (36,4%). Voor alle hiervoor benoemde groepen ligt het percentage vandaag hoger dan in het jaar 2012. Tot slot kunnen laagopgeleiden (27,2%) ook tot de kwetsbare groep gerekend worden. Ook dit percentage steeg de laatste jaren en de kloof met hoogopgeleiden wordt groter.

Zowel in Brussel als Vlaanderen stijgt kinderarmoede. Volgens de armoedemonitor (2017) leefde in 2015 12% van de kinderen onder de armoederisicogrens en 17% van de kinderen leeft in een gezin dat financieel moeilijk rond komt. Kinderarmoede is het grootste in de centrumsteden en er is een nauw verband met de origine van de moeder. Zo leeft 33,4% van de kinderen met niet-Belgische moeder in kansarmoede ten opzichte van 6,1% bij kinderen met Belgische moeder.

4.1.3 Duurzaam samenleven: uitdagingen voor de economie en het ruimtegebruik

Naar een duurzaam economisch model?

Het klassiek economisch groeiparadigma wordt steeds breder in vraag gesteld door de diverse crisissen. Maatschappelijk ondernemen wint aan belang. Alternatieve productie-, consumptie- en distributiemodellen maken opmars en de overheid geeft impulsen om de circulaire economie ingang te laten vinden bij bedrijven en in de bredere samenleving. Deeleconomie en 'commons' zijn al enkele jaren aan een opmars bezig. Ze zijn nauw verbonden met elkaar en ontstaan beide uit een behoefte naar een meer (sociaal-ecologisch) duurzame economische model.

Maar op vlak van grondstoffen kan het nog veel beter. Plastic is over de decennia heen deel gaan uitmaken van ons dagelijks leven. Intussen is het besef gegroeid dat veel plastic terechtkomt in het leefmilieu met kwalijke en dodelijke gevolgen voor het milieu. De plasticsoep in de Stille Oceaan is een drijvende afvalberg met 79.000 ton plastic met een omvang van ongeveer 50 keer de oppervlakte van België. En dit is niet de enige drijvende vuilnisbelt. In België hebben Brussel en Wallonië een verbod op plastic wegwerpzakken ingevoerd. In Vlaanderen is dergelijk verbod op komst. Recent woedt in Vlaanderen het debat over de invoering van statiegeld op petflessen en blikjes. Maar vooral politiek ontbreekt er eensgezindheid over de invoering van statiegeld. Een manier om te vermijden dat afval ontstaat alsook nieuwe grondstoffen te gebruiken is vermijden dat een product als afval wordt beschouwd door het te hergebruiken, herbouwen, te repareren... De transitie naar een circulaire economie en het circulair ontwerpen (eco-design) van producten is op termijn de oplossing om afval en de behoefte aan nieuwe grondstoffen te vermijden. Vlaanderen wil tegen 2050 de transitie naar een circulaire economie voltooien.

Ruimte en mobiliteit

Demografische en maatschappelijke ontwikkelingen dagen onze manier om met ruimte om te gaan uit. Bevolkingsgroei, vergrijzing, gezinsverdunding en het toenemend aantal éénpersoonsgezinnen hebben allen een invloed op hoe we met ruimtegebruik omgaan en dwingen tot een efficiënt en innovatief gebruik van ruimte. Er is ook een toenemend duurzaam en ecologisch bewustzijn bij de invulling en vormgeving van ruimte. Tendensen als bevolkingsgroei en stijgend aantal éénpersoonsgezinnen laten zich in stedelijke gebieden vaak sterker voelen. Ook de superdiverse samenleving vraagt een andere omgang met ruimte om tegemoet te aan de behoeftes op vlak van levenskwaliteit. De inrichting, de beschikbaarheid, de toegankelijkheid en de bereikbaarheid van de publieke ruimte hebben invloed op het samenleven. Hier vindt met name ontmoeting, uitwisseling en interactie plaats. Daarom is het belangrijk om ruimtes niet enkel vorm te geven vanuit een focus op economische meerwaarde maar ook uit te werken vanuit sociaal-culturele doelen. Pistes die voorhanden liggen zijn de multifunctionele inzetbaarheid van ruimtes en het delen van ruimte, zij het publiek, semipubliek of privaat, waarbij samenwerking en interactie gestimuleerd wordt.

Hoe verplaatst de Vlaming zich? 65% van de verplaatsingen gebeurt met de auto. Zo'n 5% met het openbaar vervoer, 15% met de fiets en 12% te voet. Er zijn in Vlaanderen zo'n 3,4 miljoen auto's op de baan. Iets meer dan 1 op 5 van de Vlamingen bezit geen auto. Het aantal elektrische auto's groeit sterk hoewel voorlopig het aandeel in het Vlaamse wagenpark beperkt is. Jaar na jaar neemt de verkeersdruk toe. In 2017 nam het verkeer met 0,6% toe op de Vlaamse snelwegen en de files worden langer. Verschillende steden bezitten vandaag autodeelsystemen die het aantal privéauto's moeten terugdringen. De vraag naar autodelen neemt toe en de sector kent een sterke groei.

Het openbaar vervoer kampt in Vlaanderen met een imagoprobleem. Ondanks de fileproblemen lijkt het openbaar vervoer geen aantrekkelijk alternatief voor de automobilist. De drukte op de weg maakt ook dat de stiptheid van het openbaar vervoer verslechtert. Voorgaande jaren heeft de Lijn ook moeten snijden in haar aanbod vanwege besparingen waardoor sommige lijnen minder frequent bediend worden of afgeschaft zijn. Hoewel ook de NMBS zwaar heeft moeten besparen, steeg daar het aanbod met 5% in 2017.

4.1.4 Welzijn en geluk: kwetsbare groepen scoren minder goed

Op basis van de evolutie tussen 2005 en 2016, kent het welzijn bij de Belgen een neerwaartse trend. De neerwaartse trend start in 2008, het moment dat het welzijnsniveau haar hoogtepunt bereikt in de meting en de financieel-economische crisis uitbreekt. Het dieptepunt werd bereikt in 2011. Sinds 2015 is er een beperkte stijging. Plaatsen we het in een internationaler perspectief, dan doet België het niet zo slecht. Volgens het OESO 'How's Life' rapport, blijkt dat België het over het algemeen iets beter of even goed dan het gemiddelde. Zo scoort België bovengemiddeld op vrije tijd (tijd voor jezelf en ontspanning t.o.v. werktijd). Er wordt ook specifiek naar het welbevinden bij immigranten gekeken. Net als in andere OESO-landen scoren immigranten in België relatief minder goed op de How's Life index dan mensen geboren in het land.

Het aantal mensen met psychische problemen neemt toe in België. De gezondheidsenquête 2013 wees op de toename van 26% in 2008 naar 32% in 2013. Een aantal groepen zijn kwetsbaarder dan anderen: lager opgeleiden, vrouwen, mensen die wonen in grote steden. De geestelijke gezondheid bij de actieve bevolking staat in het algemeen onder druk. Dit zorgt ook voor een toenemend gebruik van geneesmiddelen voor psychische klachten. Nog volgens de gezondheidsenquête 2013, dacht 14% van de Belgen ooit aan het ondernemen van een zelfmoordpoging en ondernam 4% een zelfmoordpoging. In 2016 overleden 1.057 mensen in Vlaanderen door zelfdoding, ofwel drie mensen per dag. Daarvan behoorden zo'n 72% tot het mannelijke geslacht. Andere duidelijke trends zijn moeilijk waar te nemen. Globaal genomen lijkt het aantal zelfdodingen wel te dalen sinds 2000.

4.2 Regionale analyse: Limburg in cijfers

Hoe verhoudt de Limburgse situatie zich tot de hierboven beschreven Vlaamse context?

4.2.1 Limburg scoort gemiddeld qua diversiteit, Genk en Maasmechelen zijn diverser

In de Vlaamse context scoort de provincie Limburg gemiddeld qua diversiteit van de bevolking. Kijken we naar de individuele indicatoren, dan zien we in 2018 in Limburg een hogere score dan gemiddeld voor het percentage inwoners met een niet-Belgische herkomst (27,6% t.o.v. 21,5%). Dat hogere percentage wordt veroorzaakt door het veel hogere percentage inwoners met Nederlandse herkomst (7,6% t.o.v. 3,3%), met Zuid-Europese (EU-)herkomst (5,0% t.o.v. 2,0%) en met Turkse herkomst (5,4% t.o.v. 2,1%). Alle andere herkomstsgroepen komen in Limburg (veel) minder voor dan in heel Vlaanderen.

Genk en Maasmechelen zijn de twee enige gemeenten die op basis van de dertien herkomstindicatoren een diversere bevolking hebben dan Limburg. In Genk is er een veel hogere aanwezigheid van mensen met een niet-Belgische herkomst, hetgeen zich vertaalt in veel meer mensen met een Noord-West-Europese (EU-)herkomst, Zuid-Europese (EU-)herkomst, Oost-Europese (EU-)herkomst, Maghreb-herkomst en Turkse herkomst.

Ook in Maasmechelen komt niet-Belgische herkomst veel meer voor, wat zich vertaalt in veel meer mensen met Zuid-Europese (EU-)herkomst en Oost-Europese (EU-)herkomst, terwijl Noord/West-Europese (EU-)herkomst, Oost-Europese (niet-EU-)herkomst, Maghreb-herkomst en Turkse herkomst er meer voorkomen.

Het gros van de Limburgse gemeenten scoort gemiddeld qua diversiteit van de bevolking. In die grote groep scoort Lanaken op zeven indicatoren (veel) hoger dan Limburg, Houthalen-Helchteren op zes indicatoren, Hasselt en Tongeren op vijf indicatoren en Sint-Truiden en Hamont-Achel op vier indicatoren. Zes gemeenten hebben een minder diverse bevolking dan Limburg: Wellen, Hoeselt, Nieuwerkerken, Lummen, Halen en Ham.



Figuur 4. Diversiteit van de bevolking, op basis van 13 indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (cijfers 2018).

4.2.2 Limburg scoort gemiddeld op armoede, in Genk, Maasmechelen en Sint-Truiden is de armoede het hoogst

In de Vlaamse context scoort Limburg gemiddeld op armoede. De gemiddelde armoedescore van Limburg zet zich door in een gemiddelde score voor vier van de vijf sociale grondrechten. Alleen voor het recht op gezin scoort Limburg gunstiger (minder arm) dan heel Vlaanderen.

Slechts in drie Limburgse gemeenten is er, gemiddeld over de vijfdimensies heen, meer armoede dan in heel Limburg. Genk spant de kroon, met een veel minder gunstige situatie voor de dimensies wonen en onderwijs, plus een minder gunstige situatie voor de dimensies inkomen, arbeid en gezin. In Maasmechelen is de situatie minder gunstig voor de vijfdimensies. In Sint-Truiden is de situatie minder gunstig voor de dimensies inkomen, gezin en wonen, terwijl er een gemiddelde score is voor de dimensies arbeid en onderwijs.

Liefst twintig gemeenten hebben een gemiddelde armoedescore. In die groep zijn er wel vijf gemeenten waar we een minder gunstige situatie vaststellen voor minstens één dimensie, om die reden ook in de gaten te houden. In Leopoldsborg is er een minder gunstige situatie voor de dimensies wonen en onderwijs. Beringen en Heusden-Zolder scoren minder gunstig voor

onderwijs,
Tongeren voor
inkomen en
Hasselt voor
gezin.



*Figuur 5.
Armoede,
samengevat in vijf
dimensies: de
gemeenten
vergeleken met
Limburg*

Aan het andere uiteinde van het spectrum tellen we in achttien gemeenten minder armoede dan in heel Limburg. In die groep zijn er bovendien vier gemeenten die gunstiger scoren dan Limburg voor de vijf dimensies van armoede. Het gaat om Lummen, Hechtel-Eksel, Peer en Alken. Dit zijn de gemeenten met de laagste graad van armoede.

Wat opvalt is dat van de drie 'armste' Limburgse gemeenten er twee het meest divers zijn (naar herkomst van de bevolking). Reden genoeg om hier in verhouding meer activiteiten te plannen. Onze ambities op dat vlak lees je in hoofdstuk 5: [Vijf uitdagingen voor de periode 2021-2025](#).

4.2.3 De Limburgse cultuursector is niet zo sterk uitgebouwd

Over cultuur heeft de dienst Data en Analyse geen regionale gegevens. Wel weten we uit ervaring en uit contacten in de Limburgse Raad van Cultuur (waarvan de werking is stopgezet, een teken aan de wand?) dat de cultuursector niet zo sterk is uitgebouwd in Limburg in vergelijking met andere provincies. De vorige Vlaamse minister van cultuur heeft daarom een actieplan goedgekeurd om de cultuursector in Limburg te ondersteunen. Daar spelen we graag op in, zie paragraaf 5.2, [Beleidsuitdaging 2: Cultuur](#).

4.2.4 Duurzaam samenleven: infrastructuur blijft achter

Over ruimtegebruik en mobiliteit heeft de provinciale dienst geen gegevens die én regionaal én gemeentelijk zichtbaar zijn. In een landelijke regio met veel lintbebouwing is het ruimtegebruik weinig efficiënt en een aanslag op de open ruimte. Voor mobiliteit ervaren we zelf een problematische uitbouw van gemeenschappelijk en openbaar vervoer. Van de infrastructurele plannen die er zijn (Spartacus, IJzeren Rhijn, investeringen elektrificatie spoor) wordt tot op heden weinig gerealiseerd.

In hoeverre private investeringen op het vlak van duurzaamheid (bv. zonnepanelen) en van de circulaire economie ook in Limburg groeien, weten we niet op basis van cijfers. In de operationalisering van deze beleidsuitdaging kan dat een element worden om mensen aan te zetten tot actie, zie paragraaf 5.4: [Beleidsuitdaging 4: Een duurzame samenleving](#).

4.3 Conclusies

Deze brede analyse verplicht ons om onderbouwde keuzes te maken. Het resultaat lees je in hoofdstuk 5: [Vijf uitdagingen voor de periode 2021-2025](#).

Zowel demografisch als op het vlak van samenleven is het des te belangrijker om binnen superdiverse contexten – bijvoorbeeld de Limburgse mijnstreek – ook plekken en kansen te creëren waar mensen uit verschillende culturen in interactie gaan. Zeker in de huidige tijdsgeest van polarisering en discriminatie, van afstand naar moslims, is dat een dringende noodzaak. Samen streven we naar gedeeld burgerschap, naar solidariteit in diversiteit.

Een van de belangrijke uitdagingen internationaal en ook bij ons is armoede en uitsluiting. Armoede blijkt een hardnekkige problematiek, misschien omdat de oorzaak te dikwijls bij de arme zelf gelegd wordt, via een individueel schuldmodel. Wij willen het complexe kluwen van oorzaken en gevolgen van armoede zichtbaar maken, en van daaruit zoeken hoe we drempels kunnen verlagen om de participatie van mensen in armoede te versterken.

Een andere uitdaging is de duurzame samenleving. Daarbij zoemen wij in op duurzaam consumeren via de circulaire economie, en op duurzaam ruimtegebruik en mobiliteit. Mensen onderschatten wat ze zelf kunnen doen, daarover gaan we het gesprek aan: welke alternatieven zijn er, hoe gebruiken we ze (ook kwetsbare mensen), en maken ze zichtbaar tot op beleidsniveau.

De markt van welzijn en geluk legt veel druk op het individu, met alle gevolgen van dien. Het aantal mensen met last van psychische problemen neemt toe. Dit zijn niet alleen individuele problemen, ook maatschappelijke verwachtingen dragen daartoe bij. We laten een kritische stem horen in het maatschappelijk debat, en bevragen gangbare normen.

Al onze beleidsuitdagingen leunen sterk aan bij de doelstellingen zoals die omschreven zijn in de SDG's internationaal. Zie ook [Bijlage 2. Maatschappelijke contextanalyse Socius en Vormingpluscentra](#).

5. Vijf uitdagingen voor de periode 2021-2025

Het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk stelt het civiel perspectief centraal. Sociaal-culturele organisaties werken vrijwillig en onafhankelijk. We krijgen werkingsmiddelen van de overheid, maar maken inhoudelijk onze eigen keuzes. De opdracht van het sociaal-cultureel werk is: burgers helpen om vorm te geven aan de samenleving. Zo versterken we de democratie.

Vormingplus moet dus burgers verbinden, en hen ondersteunen om een rol te spelen in de samenleving. We geven mensen een stem, en plaatsen de zaken waar zij wakker van liggen op de publieke agenda. Maar welke thema's, kwesties en vragen van burgers zijn het belangrijkste? Om die vraag te beantwoorden, onderzochten we de maatschappelijke context in Limburg. We brachten in kaart welke maatschappelijke uitdagingen bestaan in onze provincie (cf. supra, hoofdstuk 4: [Maatschappelijke contextanalyse](#)) en vroegen waar mensen wakker van liggen. Hoe we hierbij te werk gingen, lees je in [Bijlage 4. Aanpak en resultaten stakeholdersbevraging](#). Daarbij brachten we ook in kaart welke mogelijke partners al met deze uitdagingen bezig zijn, zie [Bijlage 5. Mogelijke partners per beleidsuitdaging](#).

We wogen vervolgens af welke uitdagingen aansluiten bij onze missie en onze sterktes. Zo kwamen we tot vijf thema's. Deze vijf beleidsuitdagingen vormen de basis voor onze werking. Welke verandering streven we na rond die maatschappelijke uitdagingen? Daarop baseren we onze strategische doelen voor de komende vijf jaar. Hieronder lees je welke uitdagingen we selecteerden, wat we precies verstaan onder elk van deze uitdagingen, en waarop we binnen de uitdagingen willen focussen.

5.1. Beleidsuitdaging 1: Armoede en uitsluiting

Mensen leggen de oorzaak van armoede vaak bij de arme zelf: het individueel schuldmodel. Maar armoede is een complex verhaal. Volgens socioloog Jan Vranken zijn er vier modellen⁴, die elk een andere verklaring geven voor armoede. Het zijn vier manieren waarop je naar armen en armoede kan kijken, en die verschillende oorzaken duiden. Vormingplus wil het armoede-web⁵ en de maatschappelijke oorzaken van armoede zichtbaar maken.

<i>Plaats van de oorzaak</i>	<i>Modaliteit</i>	
	Schuld (intern)	Ongeval (extern)
Individu	1. individueel schuldmodel	2. individueel ongevalmodel
Maatschappij	3. maatschappelijk schuldmodel of structureel model	4. maatschappelijk ongevalmodel of conjunctureel model

Figuur 6. Model Vranken.

⁴ Meer info: www.armoede-in-zicht.be

⁵ Het armoede-web: armoede is als een web, een ingewikkeld samenspel van oorzaken en gevolgen.

We richten ons tot verenigingen en groepen, tot het brede publiek via sociaal-artistieke projecten, en ook tot mensen in armoede zelf. Wat is ons doel voor elk van deze doelgroepen?

5.1.1 Verenigingen en groepen: drempels verlagen

We richten ons tot het verenigingsleven en tot vrijwilligersgroepen: actieve burgers. Het doel is de participatie van mensen in armoede verhogen. We gaan met groepen trajecten aan om de drempels in hun vereniging of organisatie te verlagen. Zo willen we een draagvlak creëren voor een (lokaal) armoedebeleid.

5.1.2 Sociaal-artistieke projecten: structurele aspecten van armoede zichtbaar maken

We klagen armoede aan bij het brede publiek. Dit doen we via sociaal-artistieke projecten: in deze projecten willen we de structurele aspecten van armoede zichtbaar te maken. De inhoud van het project bepaalt de deelnemersgroep, het is een deel van het proces. We vertrekken uit de ervaringswereld van de mensen zelf. De groepen kunnen zowel exclusief uit mensen in armoede bestaan, als divers samengebracht zijn.

Voor deze projecten focussen we op de volgende gemeenten: Maasmechelen, Genk en Sint-Truiden. Alle drie kampen ze met een grote armoedeproblematiek. We willen in deze gemeenten een duurzaam netwerk uitbouwen, in het bijzonder om deelnemers te werven. We ontwikkelen een catalogus aan mogelijke werkvormen en goede praktijken, waaruit we in samenspraak met de organisaties en lokale besturen waarmee we samenwerken kunnen kiezen per project.

We zetten in op een gerichte verspreiding van het resultaat of product van onze projecten bij de juiste ontvangers. We willen armoede aanklagen bij mensen die daar uit zichzelf minder of geen aandacht voor hebben. We doen dat door niet alleen het project tot een goed einde te brengen, maar daarna ook het product ervan zichtbaar te maken.

5.1.3 Vormingsaanbod voor mensen in armoede: versterken, participatie, een stem geven

We organiseren een vormingsaanbod voor mensen in armoede. Veel armoedeverenigingen hebben hun handen vol met het voorzien van basisbehoeften. Wij kunnen een stap verder gaan. We willen mensen in armoede gelijke kansen geven door hen te versterken om voluit te participeren.

Armoede is een onrecht dat veroorzaakt wordt door maatschappelijke structuren. We willen deze mechanismen zichtbaar maken, en daarover maatschappelijke beweging maken. Concreet proberen we in ons exclusief aanbod waar mogelijk mensen in armoede te ondersteunen in het politiseren⁶. We willen de doelgroep zelf een stem geven over het armoede-web en het doorbreken van het individueel schuldmodel. Niet in elke activiteit, maar wel waar gepast.

We moeten armoede niet zien als een symptoom van bepaalde doelgroepen, maar als een ziekte van de samenleving. Als we armoede willen bestrijden, moeten we niet bestuderen wat er scheelt bij de mensen in armoede zelf. Dit zijn de mensen die het meest kwetsbaar zijn om de ziekte die er in de samenleving is te krijgen. We moeten kijken naar de maatschappelijke instellingen en hoe die geconcipieerd zijn, niet omgekeerd. Alleen moeten we het willen zien.

Prof. dr. Ides Nicaise, in een interview met
Vormingplus, 06.08.2018

⁶ Politiseren: <https://socius.be/politiserend-werken/>

Mensen in armoede zijn een diverse groep. We doen moeite om ook mensen in armoede van andere herkomst te betrekken. We werken niet uitsluitend samen met verenigingen waar armen het woord nemen, maar willen dat de exclusieve activiteiten voor deze doelgroep openstaan voor de niet-verenigde mensen in armoede. Hiervoor doen we beroep op toeleiders zoals CAW, de OCMW's, Rap op Stap...

Tot slot hebben we in de exclusieve vormingen aandacht voor toeleiding naar onze open activiteiten.

5.2. Beleidsuitdaging 2: Cultuur

Waarom is cultuur belangrijk? Cultuur is een taal die ons helpt betekenis te geven aan wat rondom ons gebeurt. Het is voor iedereen een verrijking om die taal te leren. Want via cultuur geven mensen vorm aan hun identiteit en kunnen ze in dialoog gaan met anderen. Zo brengt cultuur mensen samen. Maar Limburg hinkt achterop. Er is een kloof tussen cultuurhuizen en de brede bevolking, en er komen weinig cultuursubsidies naar Limburg⁷.

Cultuur is nochtans bij uitstek een middel om onze missie na te streven. Via cultuuractiviteiten zetten we in op verbinding en wakkeren we kritische zin aan. We laten mensen reflecteren op zichzelf en de samenleving, op hun eigen identiteit en die van anderen. Cultuur heeft snijlijnen met de vier andere beleidsuitdagingen: cultuur als alternatief voor de maatschappelijke prestatiedruk, cultuur als middel om bruggen te bouwen naar andere culturen, cultuur als expressiemiddel om armoede en ongelijkheid zichtbaar te maken, cultuur als medium om duurzame alternatieven bespreekbaar te maken.

Voor mij zijn kunst en cultuur geen kers op de taart, zij zijn de bodem, de fond, de beworteling waarop de maatschappij haar samenhang, haar identiteit en haar welzijn fundeert.

Dirk De Wachter, De Standaard, 23.08.2018

Wat bedoelen we met cultuur? Cultuur is een breed begrip. We kiezen voor een enge definitie. Niet: het geheel van waarden en normen in een samenleving. Wel: de artistieke, creatieve en kunstzinnige expressie van die waarden en normen. We focussen binnen het brede culturaanbod vooral op de kunsten: beeldende kunst, muziek, drama, woord, dans, ... We hebben speciale aandacht voor onbekende en onbeminde cultuur in Limburg. Cultuur is niet van de elite. Je vindt cultuur niet alleen in kunsthuis en musea. We hebben ook oog voor cultuur dicht bij de mensen, cultuur die je vindt in de kleine verhalen van gewone mensen.

We streven drie doelen na:

5.2.1 Cultuureducatie

Mensen gevoelig maken om cultuur te waarderen. Competenties versterken om kunst en cultuur te beleven.

5.2.2 Cultuurparticipatie

Een breed publiek toeleiden naar kunst en cultuur. Op een laagdrempelige en verbindende manier. Ongelijkheid en drempels aanpakken en samen met de sector zoeken naar alternatieven.

⁷ <https://svengatz.prezly.com/gatz-en-philtjens-stellen-cultuurplan-limburg-voor>

5.2.3 Cultuurcreatie in Limburg

Subsidies aantrekken om sociaal-artistieke projecten te organiseren. Breed en inclusief, of exclusief voor een kwetsbare doelgroep. Op die manier kijken we kritisch naar de samenleving en stimuleren we burgers om hun plaats in de maatschappij op te eisen.

We gaan in gesprek met onze huidige partners, en zoeken naar nieuwe partners, bijvoorbeeld sociale organisaties. We nemen de tijd om het veld te verkennen, in gesprek te gaan met cultuurdiensten en in te spelen op lokale kansen.

5.3. **Beleidsuitdaging 3: Diversiteit**

Met diversiteit bedoelen we: etnisch-culturele diversiteit. We hebben twee doelen:

5.3.1 Samenleven in superdiversiteit versterken

Volgens Dirk Geldof⁸ (2015) is superdiversiteit geen synoniem van 'de multiculturele samenleving' of 'diversiteit'. Migratiepatronen zien er vandaag anders uit dan in de 20ste eeuw en ook de impact daarvan op onze samenleving is dus gewijzigd. Kwantitatief: er is een zeer grote toename van etnisch-culturele diversiteit. Maar ook kwalitatief: er is een groeiende diversiteit binnen de diversiteit. Daar waar de migratiestromen in de vorige eeuw afkomstig waren uit een beperkt aantal landen (Italië, Polen, Spanje, Griekenland, Marokko en Turkije), stromen mensen nu toe vanuit heel de wereld.

We willen het verschil en de gelijkenis tussen groepen in de samenleving benoemen en erkennen en mensen leren genieten van verschil. Het mag er zijn en hoeft geen belemmering te vormen wanneer je mensen samenbrengt rond een thema dat hen allen aanbelangt. We focussen daarbij liefst op een van de vier andere beleidsuitdagingen als verbindend thema, maar gaan ook in op andere opportuniteiten die zich stellen. Bijvoorbeeld waar we partners en sleutelfiguren vinden

Persoonlijke ontmoeting is nog altijd de ingang bij uitstek. Het sociaal-cultureel werk kan dit faciliteren. Cultuur en persoonlijke verhalen kunnen een kapstok zijn. Maar welke proportie van de bevolking gebruikt regelmatig cultuur? Misschien zijn persoonlijke verhalen toegankelijker.

Prof. dr. Ides Nicaise, in een interview met Vormingplus, 06.08.2018

om mee samen te werken, of waar we signalen krijgen dat het samenleven moeilijk verloopt. Zo willen we solidariteit tussen diverse groepen versterken. Want (super)diversiteit zet de solidariteit in de samenleving, zoals ze tot nu toe georganiseerd was, onder druk⁹.

Samengevat: we zien de positieve kant van diversiteit, maar ook de uitdaging. Een van de heetste hangijzers binnen het diversiteits- en migratiethema is de laatste jaren: de angst voor de Islam en de polarisering rond de Islam en moslims. Daarom hebben we binnen het versterken van samenleven in superdiversiteit

bijzondere aandacht voor de dialoog met mensen uit de moslimgemeenschap. Door deze dialoog te stimuleren, willen we voor verbinding zorgen. We willen de angst voor de Islam benoemen en erkennen, en hopelijk voor een stuk wegnemen door moslims en niet-moslims kennis te laten

⁸ Meer lees je zijn boek: 'Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert.' (Acco, 2015).

⁹ Meer info: www.solidariteitdiversiteit.be.

maken met elkaar. Dit kan met een levensbeschouwelijke insteek, maar ook rond andere thema's. Zo willen we weg van de angst en naar meer verbinding.

In de volgende gemeenten gaan we actief op zoek naar nieuwe of verbeterde samenwerkingsmogelijkheden hierover: Hasselt, Genk, Maasmechelen, Beringen, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren, Sint-Truiden.

5.3.2 Discriminatie en racisme in de samenleving zichtbaar maken

Discriminatie en racisme gebeuren niet alleen tussen 'daders' en 'slachtoffers'. Ook op systeemniveau, bv. in ons onderwijs, de arbeidsmarkt, de woningmarkt, ... Dit creëert ongelijkheid in de samenleving. We kunnen en willen het daar niet eens mee zijn. Hoe kunnen we als samenleving een antwoord bieden op de problematiek van discriminatie en racisme? Met deze vraag willen we kritisch aan de slag.

Tegelijk willen we de gevolgen van discriminatie en racisme zichtbaar maken. We willen aantonen hoe discriminatie werkt, en mensen handvaten geven om er gepast mee om te gaan in het dagelijkse leven. Zowel slachtoffers als mensen die dit zien gebeuren.

5.4. **Beleidsuitdaging 4: Een duurzame samenleving**

We willen onze ervaring en kennis over milieu en duurzaamheid niet verloren laten gaan. Maar om meer impact te creëren focussen we op twee afgebakende subthema's:

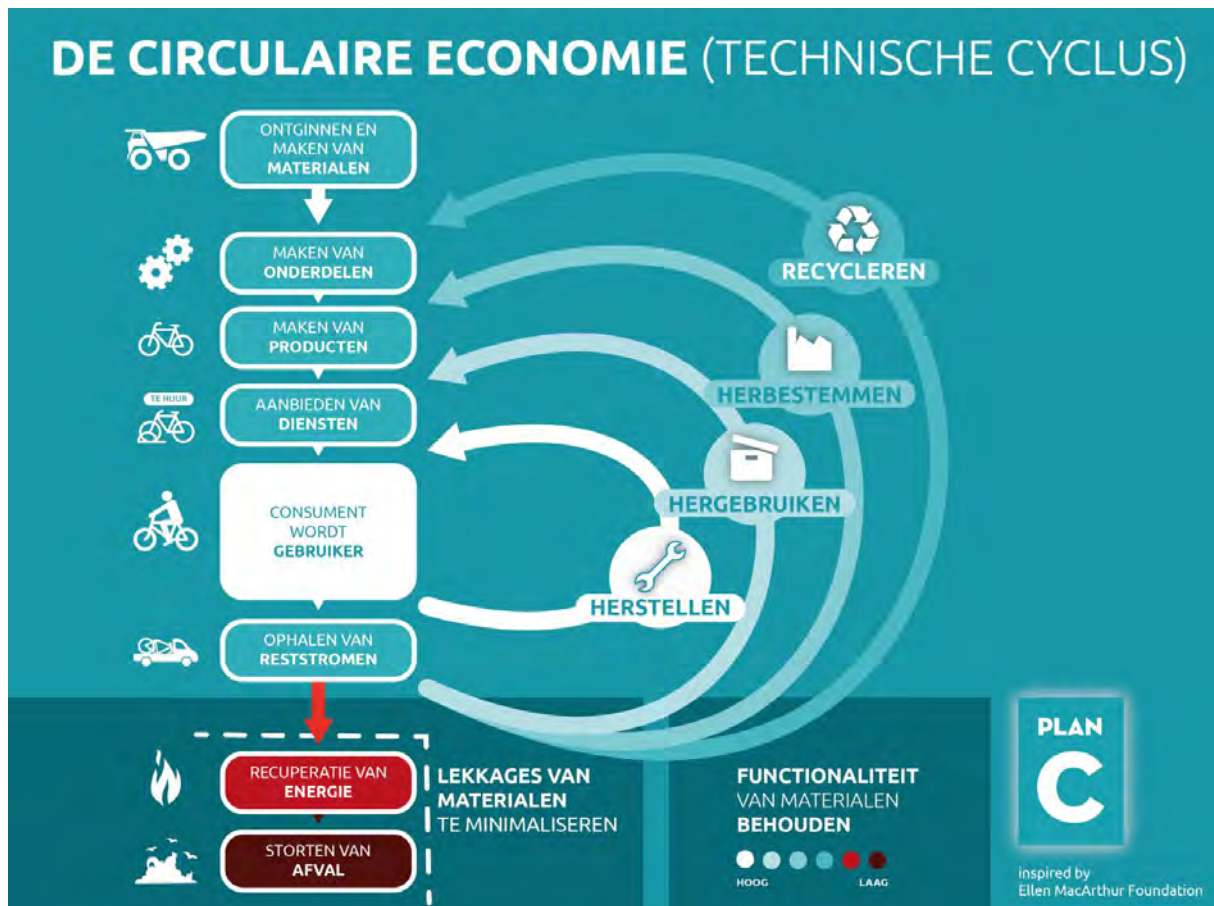
5.4.1 Ruimte en mobiliteit

We willen mensen aan het denken zetten over de uitdagingen op vlak van ruimte en mobiliteit in Limburg. Bewustmaking is nog nodig. We willen mensen bijvoorbeeld laten nadenken over: hoe geraak ik efficiënt en duurzaam van punt A naar punt B? Hoe richten we onze publieke en private ruimte slim en duurzaam in? Hoe moeten we in de toekomst gaan wonen, ons verplaatsen, ...? Daarbij hebben we aandacht voor de meest kwetsbare mensen in de samenleving, want armoede bemoeilijkt vaak het maken van de duurzame keuze.

Tegelijk willen we duurzame alternatieven laten zien en mensen aan het denken zetten over wat ze zelf kunnen betekenen. Het persoonlijke trekken we door naar het gezamenlijke: hoe kan ik als burger, of hoe kunnen wij als groep van burgers wegen op het beleid? We proberen hier maatschappelijke beweging rond te maken.

5.4.2 Duurzaam consumeren

We willen mensen bewust maken van de lokale en internationale uitdagingen die het huidige economische systeem met zich meebrengt, met expliciete aandacht voor de meest kwetsbaren hier en wereldwijd. Ons economisch systeem, gericht op winst en consumptie, is noch op sociaal, noch op ecologisch vlak, duurzaam. De circulaire economie is een alternatief. We willen dit promoten en mensen aanzetten en ondersteunen tot actie.



Figuur 7. De circulaire economie.

We willen concreet het gedrag op vlak van consumptie wijzigen. De grondhouding moet worden: "heb ik dit wel nodig?". We gebruiken hiervoor het model van de 'piraminder'¹⁰. We focussen, naargelang de vraag en de actualiteit, op verschillende producten: voeding, energie, plastic, ...

Het perverse is: België zakt in internationale rankings van aantrekkelijkheid voor investeerders, omwille van de strenge milieuwetgeving. Milieu wordt een concurrentiewapen.

We zitten met een heel grote paradox. Hoe bewaak je die balans tussen duurzaamheid en aantrekkelijkheid, economische gezondheid?

Prof. dr. Ides Nicaise, in een interview met Vormingplus, 06.08.2018



Figuur 8. De Piraminder.

¹⁰ Zie Netwerk Bewust Verbruiken: <https://www.bewustverbruiken.be/>

5.5. Beleidsuitdaging 5: Gelukkig zijn

In onze samenleving zijn grenzeloze consumptie en prestatiedrang steeds meer de norm geworden. We trekken die lijn door in onze interpretatie van wat geluk moet zijn. Geluk wordt een consumptiegoed dat we dwangmatig moeten nastreven. We leven in een meritocratie: een samenleving, waarin we belangrijk vinden wat we individueel hebben gepresteerd. Er is een grote druk naar perfectie en geluk. De druk ligt daarbij vooral op elk individu dat zelf zijn geluk moet maken. Sociale media versterken die druk nog eens.

Dit brengt voor velen een groot gevoel van onbehagen met zich mee. Aan de basis van dit onbehagen ligt een gevoel van zinloosheid. Uit dit onbehagen komen heel wat welvaartsziekten voort: stress, burn-out, depressie, verslaving, misbruik van geneesmiddelen. Dit is voor steeds meer mensen ook een belangrijke bron van eenzaamheid.

Dit onbehagen en deze welvaartsziekten zijn niet alleen individuele problemen, maar zijn een ook maatschappelijk probleem. De consumptie- en prestatiedwang zijn maatschappelijke spelregels geworden die structureel aan de basis liggen van deze problemen.

De positieve psychologie heeft de verantwoordelijkheid volledig naar het individu doorgeschoven. De mens is verantwoordelijk voor zichzelf en de verbetering van zijn lot. (...) Geluk is een statussymbool geworden. Een bewijs van succes. Het bijna onvermijdelijke gevolg is dat mensen vinden dat ze tekortschieten.

(...) We praten ons suf over onze psychische gezondheid. We willen allemaal normaal zijn en maken ons zorgen dat we het misschien toch niet zijn. Onze psychologische gezondheid wordt gelijkgesteld met hoe gelukkig we zijn. De redenering is dat een normaal mens gelukkig hoort te zijn. En wie ongelukkig is? Die is niet gezond.

(...) Je kunt behoorlijk ongelukkig zijn en toch iets zinsvols doen. (...) Geluk en zinvolheid zijn twee verschillende manieren waarop de wereld ons belooft.

Interview met Eva Illouz, professor sociologie, Knack, 04.12.2019

We willen deze maatschappelijke spelregel in vraag stellen, aankaarten en hier rond beweging maken:

5.5.1 Druk van perfectie en geluk doorbreken

We tonen aan dat het anders kan, we zoeken samen met mensen naar alternatieven. We maken mensen bewust dat ze op andere manieren zin kunnen geven aan hun leven. We doorbreken de druk van perfectie en geluk in onze samenleving. We beperken ons niet tot het zoeken van alternatieven in de persoonlijke levenssfeer. We laten een kritische stem horen in de samenleving, we willen een bijdrage leveren aan het maatschappelijk debat en hierover de gangbare normen beïnvloeden.

5.5.2 Eenzaamheid

We leggen een bijzondere focus op het probleem van eenzaamheid in de samenleving. We brengen de maatschappelijke mechanismen aan het licht die eenzaamheid in de hand werken. We stellen deze mechanismen in vraag.

5.6. Strategische en operationele doelstellingen

Hoe geven deze vijf beleidsuitdagingen onze werking richting vanaf 2021? Dat leggen we vast in negen strategische doelstellingen. Deze bepalen onze inhoudelijke koers voor de komende beleidsperiode.

En hoe vertalen we deze koers in concrete sociaal-culturele praktijken? Dat lees je in onze achttien operationele doelen. Dit zijn de bakens voor onze werking.

Per beleidsuitdaging stellen we vier operationele doelen voorop, behalve voor de uitdaging 'gelukkig zijn'. We streven ernaar om met de ons toegekende financiële middelen en beschikbare personeelsploeg deze doelen te bereiken. De praktische vertaling daarvan lees je in hoofdstuk 7, 'zakelijk plan'.

Wat zijn onze intenties de komende vijf jaar? Vormingplus Limburg...

1. Maakt de structurele aspecten van armoede en uitsluiting zichtbaar. Doet mensen het individueel schuldmodel in vraag stellen.
2. Organiseert een vormingsaanbod dat mensen in armoede versterkt, en kansen geeft om te participeren in de samenleving.
3. Bevordert het deelnemen aan en genieten van cultuur.
4. Creëert cultuur via sociaal-artistieke projecten.
5. Versterkt samenleven in superdiversiteit.
6. Maakt discriminatie en racisme in de samenleving zichtbaar.
7. Zet het thema ruimte en mobiliteit op de agenda en laat duurzame alternatieven zien.
8. Stimuleert de transitie naar een circulaire economie en zet aan tot minder consumeren.
9. Stelt de cultuur van presteren en de dwang naar geluk in vraag en laat mensen nadenken over alternatieven.

SD1: Vormingplus Limburg maakt de structurele aspecten van armoede en uitsluiting zichtbaar. Doet mensen het individueel schuldmodel in vraag stellen.

- OD 1.1: We kaarten armoede en uitsluiting aan bij het brede publiek. Dit doen we door sociaal-artistieke projecten te organiseren en het resultaat daarvan zichtbaar te maken.
- OD 1.2: We organiseren vorming en ondersteuning voor verenigingen en groepen om hun drempels te verlagen en participatie van mensen in armoede te verhogen.

SD2: Vormingplus Limburg organiseert een vormingsaanbod dat mensen in armoede versterkt, en kansen geeft om te participeren in de samenleving.

- OD 2.1: We ondersteunen mensen in armoede om zelf het probleem van armoede en uitsluiting in de samenleving zichtbaar te maken en aan te klagen.
- OD 2.2: We organiseren een activiteitenaanbod voor mensen in armoede dat hen versterkt.

SD3: Vormingplus Limburg bevordert het deelnemen aan en genieten van cultuur¹¹.

- OD 3.1: Cultuureducatie: we versterken de competenties om cultuur te beleven.
- OD 3.2: Cultuurparticipatie: we leiden een breed publiek toe naar kunst en cultuur. We doen dit op een laagdrempelige en verbindende manier.
- OD 3.3: Samen met betrokkenen klagen we de ongelijkheid en drempels op vlak van cultuurparticipatie aan. We zoeken mee naar alternatieven.

SD4: Vormingplus Limburg creëert cultuur via sociaal-artistieke projecten.

- OD 4.1: We organiseren sociaal-artistieke projecten. Dit kan breed en inclusief, of exclusief met een of meerdere kansengroepen.

SD5: Vormingplus Limburg versterkt samenleven in superdiversiteit¹².

- OD 5.1: We bieden activiteiten aan waar mensen van diverse herkomst elkaar ontmoeten, om samen te werken rond een verbindend thema¹³.
- OD 5.2: We bieden activiteiten aan waar mensen van diverse herkomst elkaar ontmoeten, met bijzondere aandacht voor de dialoog met mensen uit de moslimgemeenschap.

SD6: Vormingplus Limburg maakt discriminatie en racisme in de samenleving zichtbaar.

- OD 6.1: We ontwikkelen activiteiten die aantonen hoe discriminatie en racisme werken, en hoe we hier als samenleving een antwoord op kunnen bieden.
- OD 6.2: We versterken individuen om gepast om te gaan met discriminatie en racisme in het dagelijkse leven.

SD7: Vormingplus Limburg zet het thema ruimte en mobiliteit op de agenda en laat duurzame alternatieven zien.

- OD 7.1: We illustreren de negatieve impact van slechte ruimtelijke ordening en inefficiënte mobiliteit en laten alternatieven zien.
- OD 7.2 We zetten groepen van mensen aan tot actie rond duurzame alternatieven. We maken werk van bewustwording en gedragsverandering en wegen op het lokaal en bovenlokaal beleid.

¹¹ We gebruiken een enge definitie van cultuur. Niet: het geheel van waarden en normen in een samenleving. Wel: de artistieke, creatieve en kunstzinnige expressie van die waarden en normen. We focussen binnen het brede cultuuraanbod vooral op de kunsten: beeldende kunst, muziek, drama, woord, dans, ...

¹² Wat is superdiversiteit? Geen synoniem van 'de multiculturele samenleving' of 'diversiteit'. Er is vandaag een verandering t.o.v. de migratiepatronen uit de 20ste eeuw en de impact daarvan op onze samenleving. Kwantitatief: er is een zeer grote toename van etnisch-culturele diversiteit. Maar ook kwalitatief: er is een groeiende diversiteit binnen de diversiteit. Daar waar de migratiestromen in de vorige eeuw afkomstig waren uit een beperkt aantal landen (Italië, Polen, Spanje, Griekenland, Marokko en Turkije), stromen mensen nu toe vanuit heel de wereld. Meer lees je in het boek van Dirk Geldof: 'Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert.' (Acco, 2015).

¹³ Liefst een thema gelinkt aan een van de beleidsuitdagingen, maar ingaan op andere opportuniteiten kan.

SD8: Vormingplus Limburg stimuleert de transitie naar een circulaire economie en zet aan tot minder consumeren.

- OD 8.1: We schuiven de circulaire economie naar voor als alternatief voor het huidige systeem. We maken mensen bewust van de uitdagingen, lokaal en internationaal. We stimuleren en ondersteunen mensen om te handelen: think global, act local.
- OD 8.2: We werken aan gedragsverandering op vlak van: consumptie wijzigen. De grondhouding moet worden: heb ik dit wel nodig? We gebruiken hiervoor het model van de piraminder¹⁴.

SD9: Vormingplus Limburg stelt de cultuur van presteren en de dwang naar geluk in vraag en laat mensen nadenken over alternatieven.

- OD 9.1: We doorbreken de druk van perfectie en geluk in onze samenleving. We maken mensen bewust dat ze op andere manieren zin kunnen geven aan hun leven. We laten zien dat kwetsbaarheid mag. We leveren een bijdrage aan het maatschappelijk debat en proberen de normen te beïnvloeden.
- OD 9.2: Inzetten op kwaliteitsvolle relaties is een alternatief. We brengen de fenomenen aan het licht die eenzaamheid in de hand werken. We stellen deze mechanismen in vraag.

¹⁴ Zie Netwerk Bewust Verbruiken: <https://www.bewustverbruiken.be/>

6. Voor iedereen en voor verschil: kwetsbare doelgroepen en inclusie^{15,16}

“Vormingplus Limburg stimuleert alle volwassen Limburgers om samen te leren en actief te zijn in de samenleving. Ons breed aanbod aan activiteiten is er voor iedereen, ook voor jou. Doe je mee?” Dat lees je op de achterkant van ons activiteitenmagazine. Wat betekent dit concreet?

6.1. Voor alle Limburgers

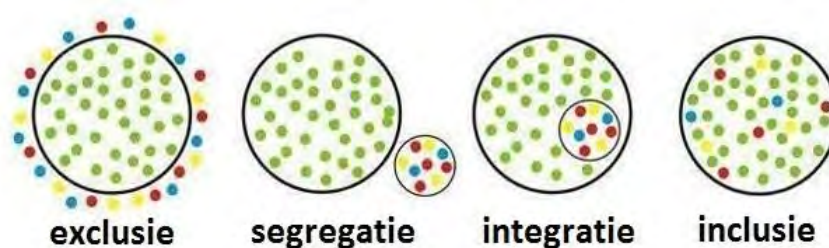
Limburg wordt snel meer divers, dat lees je in paragraaf 4.2.1: Limburg scoort gemiddeld qua diversiteit, Genk en Maasmechelen zijn diverser. Iedereen krijgt op één of andere manier wel te maken met de toenemende diversiteit. De toenemende diversiteit zet druk op de solidariteit in onze samenleving. Daarom wil Vormingplus Limburg een diverse groep mensen bereiken, een afspiegeling van de Limburgse samenleving.

Vormingplus wil op een inclusieve manier met de toenemende diversiteit omgaan. Inclusie is het recht op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet van alle burgers, op een onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en met respect voor individuele keuzes.

6.2. (Super)diversiteit & inclusie

Diversiteit gaat over ‘de mix’, de verschillen. Inclusie over hoe we met ‘de mix’, de verschillen omgaan. Inclusie gaat over gedrag, waarden en spelregels. Als je alleen aandacht geeft aan het vergroten van de diversiteit en niets doet aan het verbeteren van de inclusie, dan is de kans groot dat er meer conflicten komen en dat nieuwe mensen niet blijven. Omdat zij zich niet thuis voelen, niet gezien worden. Diversiteit brengt immers verschillen in opvattingen en stijlen met zich mee. Integratie is daarom nog geen inclusie.

Inclusie is onlosmakelijk verbonden aan diversiteit. Het is niet exclusie (mensen uitsluiten), niet segregatie (mensen uitsluiten en actief in een andere subcluster zetten) en niet integratie (mensen als subcluster opnemen). Inclusie is mensen werkelijk betrekken, insluiten, opnemen in de groep en in de samenleving.



Figuur 9. Inclusie.

Inclusie verschilt van integratie omdat de structuren zo zijn opgezet of hervormd dat een diversiteit van mensen op gelijkwaardige manier kan deelnemen. Elke persoon mag zijn zoals hij of zij is en hoeft de norm niet te halen om op een volwaardige manier mee te doen. Bij het

¹⁵ Hoofdstuk gebaseerd op deze tekst: Beno Schraepen, Frederick Miller en Judith Katz ‘The Inclusion Breakthrough’, Grip vzw.

¹⁶ Hoofdstuk gebaseerd op deze tekst: Marc Jans, ‘Solidariteit in superdiversiteit’: http://www.solidariteitdiversiteit.be/uploads/docs/bib/diegem_d411.pdf

deelnemen aan ons aanbod moeten mensen uit de kansengroepen heel wat drempels overwinnen. Deze drempels kunnen zowel mentaal als fysiek zijn. Daarom worden drempels gedetecteerd en in kaart gebracht. Om deze drempels weg te werken is er ruimte om te experimenteren. Drempels worden weggewerkt via universal design¹⁷, redelijke aanpassingen en indien nodig ondersteuning op maat.

Vormingplus wil op deze manier inclusieve ruimtes creëren. Dit zijn zowel fysieke als mentale ruimtes waar mensen elkaar ontmoeten. Deze ruimtes beantwoorden aan volgende criteria:

- Iedereen is er onvoorwaardelijk welkom
- Er is volledige en volwaardige participatie
- Iedereen kan er van betekenis zijn

Een van de drempels die we het afgelopen jaar hebben proberen weggewerken, is de financiële. Begin 2019 voerden we een nieuw prijzenbeleid in. Waarom nieuwe prijzen? We bieden kwalitatieve vormingsactiviteiten aan. Deze zijn waardevol en het is vanzelfsprekend dat deelnemen hieraan een bijdrage kost. Deelnemersbijdragen vergoeden enerzijds ten dele de financiële kost voor de organisatie om de activiteit aan te bieden, en geven anderzijds een gewicht aan de inhoudelijke waarde van de activiteit. Tegelijk willen we een breed publiek aantrekken en stimuleren om te participeren, met bijzondere aandacht voor het betrekken van kansengroepen. We willen mensen die minder toegang vinden tot vorming kansen geven. Daarom hanteren we sinds 2019 een verminderd tarief voor bijzondere doelgroepen. Hierdoor willen we vooral de mentale drempel om te participeren verlagen, en in mindere mate de financiële.

6.3. Verbindende thema's

Inclusie betekent niet dat wij een keuze maken: "waaraan kunnen ze deelnemen". Wel het tegenovergestelde: dat personen uit kansengroepen vrij kunnen kiezen om deel te nemen waaraan ze willen. Kansengroepen hebben geen andere vormingsbehoeften. Inzetten op kansengroepen betekent dus niet dat we het niveau en inhoud van de vormingen gaan aanpassen.

Vormingplus Limburg zet prioritair in op volgende groepen: mensen in armoede, mensen met een beperking, mensen in detentie, mensen van vreemde afkomst en kortgeschoolden¹⁸. Bovenop de decretaal bepaalde kansengroepen zetten we in op mensen die kortgeschoold zijn omdat ons huidige publiek voor bijna 70 procent¹⁹ bestaat uit mensen die een diploma hoger onderwijs bezitten.

Bij de keuze van onze maatschappelijke uitdagingen hebben wij de kansengroepen betrokken. We zijn opzoek gegaan naar verbindende thema's, dat wat de mensen bezig houdt. Wij zijn de straat op gegaan, in dialoog gegaan met verenigingen waar armen het woord nemen en met onze eigen klankbordgroep kansengroepen, zie [Bijlage 4. Aanpak en resultaten stakeholdersbevraging](#).

¹⁷ Universal design betekent dat bij de aanvang van elk ontwerpproces de volgende vraag centraal staat: hoe kan een product, een vorming, een website, een gebouw, een publieke ruimte zowel functioneel als aantrekkelijk zijn voor een zo groot en zo divers mogelijke groep van gebruikers?

¹⁸ Personen die geen diploma hoger onderwijs hebben (maximum secundair onderwijs behaald).

¹⁹ Voortgangsrapport 2016-2017.

6.4. Exclusief activiteiten aanbod

Voor sommige mensen is de drempel om deel te nemen aan het open aanbod van Vormingplus Limburg te hoog. Het gaat hierbij om mentale drempels en om het nog niet voldoende Nederlands te beheersen om deel te nemen aan het open aanbod. Daarom kiezen we nog voor een aangepast of exclusief aanbod voor mensen in armoede, mensen met een beperking, en mensen van vreemde afkomst die taal nog onvoldoende beheersen. Bij onze exclusieve activiteiten is er aandacht voor de toeleiding naar het open aanbod.

Ook voor mensen in detentie in de gevangenis van Hasselt organiseren we exclusieve activiteiten. Daarnaast proberen we ook projectmatig dialoog met de burgers buiten de gevangenis te bewerkstelligen.

6.5. Volop kiezen voor vrijwilligers

De werking van Vormingplus steunt voor een groot stuk op de inzet van vrijwilligers. Onze vrijwilligers stralen onze missie, visie en waarden uit. Samen met hen werken we aan een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

We kiezen dus volop voor vrijwilligers. Om onze interne werking te versterken, maar ook extern, in het organiseren van de Vrijwilligersacademie.

6.5.1 Intern vrijwilligersbeleid

Vormingplus wil volwassen Limburgers versterken. Dit doen we niet alleen door volwassenen te laten deelnemen aan leerrijke activiteiten. Maar ook door hen de kans te geven een vrijwillig engagement op te nemen. Zo krijgen ze de kans om talenten in te zetten, te groeien en te ontplooiën. We geven vrijwilligers de kans om vanuit hun ervaringen, expertise en engagement de werking mee vorm te geven. Van onze missie en visie tot meeschrijven aan het vrijwilligersbeleid.

Een van onze beleidsdoelstellingen is een rol te spelen tegen eenzaamheid en individualisme (cf. supra, paragraaf 5.5.2: Eenzaamheid). Vrijwilligerswerk is een plek voor ontmoeting, sociaal contact en het bouwen aan een netwerk. Het is een vorm van maatschappelijke betrokkenheid die we ondersteunen. Het biedt mensen de kans om erbij te horen en blijkt te geven van hun solidariteit en betrokkenheid.

Vrijwilligers maken Vormingplus meer divers. Andere standpunten en achtergronden inspireren de hele organisatie. We zetten daarom in op diversiteit binnen de vrijwilligersploeg door expliciet in te zetten op werven van vrijwilligers uit de kansengroepen.

Onze vrijwilligers zijn onze ambassadeurs. Ze voelen zich verbonden met Vormingplus en stralen dit uit naar onze professionele medewerkers, onze huidige of toekomstige deelnemers en partnerorganisaties. Onze vrijwilligers behoren vaker tot de kansengroepen of staan er kort bij. Hun ideeën en expertise maakt onze werking laagdrempeliger en inclusiever.

Ons intern vrijwilligersbeleid lees je in [Bijlage 6. Vrijwilligersbeleid Vormingplus Limburg](#).

6.5.2 Vrijwilligersacademie

Vormingplus Limburg ondersteunt ook vrijwilligers buiten de eigen organisatie. Dat doen we met de Vrijwilligersacademie. We doen dit omdat vrijwilligers zich samen met anderen inzetten voor wat leuk, goed en juist is. Vrijwilligers dragen zo bij aan hun omgeving. Daarom helpt de vrijwilligersacademie hun talenten ontplooiën en geeft zo ruimte om nieuwe initiatieven op te zetten.

In onze academie is elke actieve Limburger welkom. Of ze nu vrijwilligen in verenigingen, sportclubs en dienstencentra, of zich inzetten voor ouderraden, burgerinitiatieven of buurten. Voor hen organiseren we training en workshops om vrijwilligers te versterken. Door te luisteren naar de uitdagingen en toekomstdromen van organisaties die werken met vrijwilligers werken wij een aanbod op maat uit.

Daarnaast organiseren we ontmoeting tussen de verschillende organisaties om kennisdeling te bevorderen.

We hebben onze Vrijwilligersacademie de afgelopen jaren kunnen ontwikkelen in samenwerking en met ondersteuning van de provincie Limburg. Daarbij werden netwerken en freelancerpoules op- en uitgebouwd. Deze expertise is nog steeds aanwezig en de vraag en nood naar ondersteuning van vrijwilligers groeit nog steeds. De ondersteuning van het provinciebestuur is weggevallen en zo missen wij nu financiële ondersteuning.

Als oplossing voor de vraag naar een ondersteuningsaanbod schuiven wij samen met de andere Vormingpluscentra een duurzame samenwerking met Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk naar voor: de Vlaamse Vrijwilligersacademie. Deze samenwerking gaat vormgeven aan een sterk uitgebouwd aanbod. Door de handen in elkaar te slaan, kunnen wij de garantie bieden dat er in Limburg een vormingsaanbod voor en over vrijwilligers(werk) tot stand komt dat inspeelt op de reële noden van vrijwilligers en verenigingen en actuele tendensen in het vrijwilligerswerk.

7. Onze maatschappelijke rol hoe we die willen spelen: de rollen en functies van het sociaal-cultureel werk

7.1. Visie op de drie sociaal-culturele rollen

Vormingplus Limburg vult in het aanbod de drie rollen van het sociaal cultureel werk in. In functie van de doelstellingen van de activiteit, ligt de klemtoon afwisselend op de verbindende, de kritische en de laborol. Soms apart, soms ook gecombineerd in één activiteit.

We vinden elk van de drie rollen even belangrijk, maar dat betekent niet dat ze even frequent op de agenda zullen staan voor het publiek. Zo vraagt de laborol veel meer organisatie en voorbereiding dan de verbindende en kritische rol. We streven er wel naar om binnen elk van de vijf beleidsuitdagingen één spelregel te zoeken waarover we mensen aan het denken en veranderen willen zetten. We gaan daarbij voor kwaliteit en niet voor kwantiteit. We maken een evenwichtige keuze tussen laagdrempelige verbindende en kritische activiteiten en meer projectmatige laboactiviteiten.

7.1.1. Verbindende rol

In de verbindende rol geven we mensen de ruimte om zich te verhouden tot anderen, buiten de private sfeer van familie en vrienden. We stimuleren interactie en verbinden mensen met elkaar en met de samenleving. Vormingplus creëert netwerken en versterkt groepen. Bij een activiteit in de verbindende rol maken we bewust ruimte voor interactie en dialoog.

We verbinden mensen vanuit hun persoonlijke interesses of vanuit hun gemeenschappelijke bezorgdheden over samenlevingsvraagstukken. Tegelijk zijn we overtuigd van de waarde van het verschil. Respect voor verschillende visies, diverse levensbeschouwingen en uiteenlopende achtergronden zien we als basis voor een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet. Vanuit deze verbindende rol creëren we leercontexten waarbij mensen vanuit het contact met anderen hun persoonlijke visies verruimen.

7.1.2. Kritische rol

Vormingplus helpt mensen kritisch nadenken en stelt in vraag wat vanzelfsprekend lijkt. We mengen ons in het maatschappelijke debat. We kijken kritisch naar de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het individu, de markt, de overheid en het middenveld. We stellen waarden, normen, opvattingen en maatschappelijke spelregels in vraag en voeden de dialoog. We geven stem aan nieuwe argumenten en werken aan sociale innovatie door openingen te creëren voor alternatieve modellen.

Op die manier voert Vormingplus mee het debat over de maatschappelijke uitdagingen uit ons beleidsplan. We nemen ook zelf stelling in. Leidraad hierbij zijn de principes en de regels van de democratie en het Europees Verdrag inzake de Rechten van de Mens.

7.1.3. Laboratoriumrol

In de laboratoriumrol gaan we op zoek hoe het anders kan. We experimenteren met nieuwe maatschappelijke spelregels waar de heersende niet rechtvaardig of duurzaam zijn.

In sociaal-culturele praktijken gaan mensen zelf op zoek naar mogelijke nieuwe oplossingen door te experimenteren en te proberen. Het experiment moet niet noodzakelijk een maatschappelijke impact hebben op grote schaal, maar kan ook gaan over een persoonlijk effect: hoe kan ik anders omgaan met een situatie dan ik tot nu toe gewoon was? Het moet wel verder gaan dan eenmalig uitproberen en iemand overtuigen. We streven minstens persoonlijke verandering na.

Vandaag is dé uitdaging om mensen op een kritische manier met informatie te laten omgaan. Informatie moet gedecentraliseerd worden. (...) Die andere manier van denken gebeurt best vanuit projecten. (...)

Mensen moeten uitgedaagd worden om van onderuit alternatieven te bedenken. Bijvoorbeeld: hoe kan het mobiliteitsvraagstuk in Limburg opgelost worden?

(...) Voor socio-cultureel vormingswerk betekent dat, dat het veel belangrijker wordt om projectmatig te werken. Je mag geen versnipperd aanbod hebben, waarbij ook vorming een consumptiegoed wordt. Je moet vertrekken vanuit een projectmatige manier van denken. Een open aanbod blijft wel belangrijk, maar moet vanuit dat projectmatige vertrekken.

Jan Boelen, toenmalig artistiek directeur kunstencentrum Z33, in een interview met Vormingplus, 23.10.2018

Activiteiten of projecten binnen de laborol zitten vaak binnen een traject met een kwalitatief leerproces. Uiteraard passen zij binnen een van de vijf beleidsuitdagingen.

7.2. Visie op de vier sociaal-culturele functies

7.2.1 Leerfunctie

In de missie van Vormingplus Limburg lees je drie elementen die onze visie op de leerfunctie expliciteren:

- "Vormingplus Limburg is een (...) sociaal-culturele organisatie".
- "We creëren een breed gamma aan leerrijke praktijken voor volwassenen, dat is onze expertise. (...) Als vormingsorganisatie vinden we leren belangrijk. Dit hoeft niet altijd in een klassieke workshop of lezing, maar kan ook via cultuur of door mensen met elkaar in dialoog te brengen of samen actie te laten voeren."
- "Elke volwassene moet de kans krijgen te leren (...). Wij hebben hierbij bijzondere aandacht voor de kwetsbare groepen en met specifieke noden."

Een eerste element is onze identiteit als sociaal-culturele vormingsorganisatie. Sociaal-cultureel werk gebeurt per definitie met groepen. Zo niet, dan is het maatschappelijk werk. Dit uitgangspunt kleurt onze identiteit als organisatie, ook op vlak van hoe we mensen willen aanzetten tot leren. Het leren van elkaar is voor ons namelijk even belangrijk als het leren van de lesgever of begeleider van de activiteit. Dialoog en uitwisseling zijn binnen al onze activiteiten, of het nu gaat over een vorming, lezing, workshop, project, ... heel belangrijk. Kennisdeling en ervaringsuitwisseling tussen deelnemers zijn even waardevol om tot nieuwe inzichten te komen als de expertise van de begeleider.

Dit sluit echter niet uit dat we af en toe ook inzetten op individueel leren. Wanneer dit de impact op individuele deelnemers of organisaties vergroot, willen we waar nodig het groepsleren aanvullen met individueel (afstands)leren. We geloven in blended learning: inzetten op meerdere

Vorming op afstand biedt veel mogelijkheden. En hybride vormen van leren: als je slimme combinaties maakt, wordt er heel veel mogelijk en wordt dit heel efficiënt. Mensen leren heel informeel, bijvoorbeeld via het internet. Als je dat kan bespelen als vormingswerk: super. Je kan een enorm hefboomeffect bekomen. In de tijd die mensen spenderen aan leren maakt informeel, niet georganiseerd, leren het grootste deel uit. Dat is als de ijsberg onder water. Misschien is het minder efficiënt, maar wel heel belangrijk. Jullie kunnen dit helpen structureren en incentives inbouwen.

Prof. dr. Ides Nicaise, in een interview met Vormingplus, 06.08.2018

leervormen die elkaar versterken. Zeker in de grotere trajecten die we opzetten met organisaties, is dit een mogelijkheid. Maar het zwaartepunt blijft vanzelfsprekend bij het groepsgebeuren.

Ten tweede: omdat we Vormingplus heten, kan het beeld ontstaan dat we louter vormingen aanbieden. Dat is niet zo. Leren kan ook plaatsvinden in een andere context dan samenkomen in een leslokaal. We streven er naar dat in die andere contexten, wanneer we kiezen voor de leerfunctie, we expliciet leerprocessen nastreven op een kwalitatieve manier. Hieraan besteden we de nodige aandacht in de voorbereiding van de activiteiten. Ook wanneer deze aangeboden worden door een freelancer doen we aan kwaliteitscontrole op de leerprocessen.

Daarnaast, los van de leerfunctie moet er voor ons binnen elke activiteit een vormend aspect zijn, ook binnen de cultuurfunctie, gemeenschapsvormende functie en maatschappelijke bewegingsfunctie. Anders past de activiteit niet bij onze identiteit.

Ten derde, in onze aanpak naar kwetsbare doelgroepen, maar eigenlijk alle deelnemers, is het zich veilig voelen een belangrijke voorwaarde om te kunnen leren. We zorgen dat mensen zich welkom voelen. We bouwen aan inclusieve ruimtes, iedereen kan van betekenis zijn. We zorgen voor toegankelijke locaties e.d., maar ook voor een mentale ruimte die het welzijn van alle deelnemers, elk met hun individuele noden, maximaliseert en dus het leren bevordert.

Ten slotte willen we, behalve de elementen die in onze missie expliciet aan bod komen, nog enkele accenten leggen in onze visie op leren. We willen meer inzetten op een transfer van het geleerde naar de persoonlijke context. We geven daar aandacht aan in de voorbereiding van de activiteiten. We denken na over hoe we het effect van het geleerde op de deelnemers achteraf kunnen bevorderen. We maken hier een kwaliteitseis van voor elke activiteit uit ons aanbod en zetten in op coaching van de vormingswerkers zodat de aandacht hiervoor vergroot.

7.2.2 Cultuurfunctie

Cultuur is een taal (cf. supra, paragraaf 5.2: [Beleidsuitdaging 2: Cultuur](#)). Via de cultuurfunctie leren mensen deze taal te gebruiken.

We geven mensen tools in handen om via cultuur te reflecteren op hun plaats in de samenleving, om kritiek te uiten op de samenleving, om de samenleving vorm te geven. In het vorige beleidsplan vulden we dit enger in: we deden dit enkel op een beschouwende manier. In de toekomst doen we dit zowel op een beschouwende als op een actieve manier. Mensen maken kennis met cultuur, ze vinden de weg naar culturele evenementen of erfgoed, ze laten zich bevragen door wat hen raakt in kunst en reflecteren op cultuur, ze uiten kritiek op cultuur en gaan ook zelf cultuur creëren.

De cultuurfunctie komt aan bod binnen de verschillende beleidsuitdagingen. Binnen de beleidsuitdaging 'Cultuur' hanteren we een striktere definitie van cultuur. Het gaat dan over kunst- en cultuureducatie. De cultuurfunctie zet in deze beleidsuitdaging in op deelnemen aan cultuur, leren waarderen van cultuur, bewaren en delen van cultuur, genieten van cultuur. De focus ligt hierbij op kunst en erfgoed. Ook binnen deze beleidsuitdaging zetten we in op cultuurcreatie door middel van sociaal-artistieke projecten.

Binnen de andere beleidsuitdagingen hanteren we een ruimere definitie van cultuur. Het gaat dan over cultuur als een geheel van gedeelde waarden en normen. Cultuur is dan een middel om te werken aan deze beleidsuitdagingen. Dat kan gaan via cultuurcreatie, maar ook door te reflecteren op cultuur en cultuur te delen. Bijvoorbeeld binnen de beleidsuitdaging 'diversiteit' focussen we op etnisch-culturele diversiteit. Deze focus benadert cultuur in de brede zin waar we vooral (gedeelde) waarden en normen aanraken.

Via de cultuurfunctie zetten we in op de versterking van het cultureel kapitaal van deelnemers. Hierdoor gaan mensen sterker in hun schoenen staan, geven we hen tools om zich te verbinden met elkaar en met de samenleving en versterken we hun kritische zin t.o.v. de samenleving.

7.2.3 Gemeenschapsvormende functie

Onze missie spreekt van het versterken, veranderen en verbinden van mensen, van groepen en van de samenleving: een pleidooi voor gemeenschapsvorming. Voor ons staat een inclusieve benadering voorop. Inclusie is het recht op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet met andere burgers, cf. supra paragraaf 6.2: [\(Super\)diversiteit & inclusie](#).

Dat iedereen erbij hoort en mee bepaalt, wil zeggen dat we dat we iedereen aanspreken, uitnodigen, warm maken, betrekken, ... Zo bevorderen we sociale participatie.

We zetten ons in voor het gemeenschappelijke als supporter, als lid van, als vrijwilliger. We zetten ons in voor mekaar, we ondersteunen elkaar en zijn solidair. Dit is belangrijk, want solidariteit staat onder druk. We maken klassieke vormen van solidariteit zichtbaar en ontwikkelen praktijken waar nieuwe vormen van solidariteit ontwikkeld worden. We baseren ons daarbij op de bevindingen van het actieonderzoek 'Solidariteit in superdiversiteit'²⁰. Daarbij is de plaatsgebondenheid belangrijk: plaats krijgt een relationele betekenis, op basis van de relaties die mensen daar aangaan. Nabijheid en betrokkenheid maakt van plaats een bouwsteen voor solidariteit en gemeenschapsvorming hier en nu. Daarom trekken we lokaal de wijken in voor onze gemeenschapsvormende praktijken.

Er is nood aan community versterkende activiteiten op lokaal niveau. Mensen in een wijk samenbrengen, en verenigen. Daar kan Vormingplus een rol spelen. Dat betekent wel dat je opdracht ruimer wordt dan vorming geven. Activiteiten kunnen uiteraard vormend zijn en een content hebben, maar de basisinstek moet zijn 'het sociale weefsel in een wijk versterken'.
De ruimte primeert dan op het topic.

Prof. dr. Patrizia Zanoni, onderzoeksgroep diversiteit UHasselt, in een interview met Vormingplus, 04.08.2018

²⁰ Zie www.solidariteitdiversiteit.be.

7.2.4 Maatschappelijke bewegingsfunctie

In onze missie verwijzen we onder 'Veranderen' naar het streven naar maatschappelijke dynamiek, om de samenleving te verbeteren. Wat we daarmee ook bedoelen is dat het niet altijd en alleen gaat over 'veranderen'. Het kan ook gaan over 'veiligstellen'.

Om dit te realiseren gaan we binnen Vormingplus Limburg ruimte maken om op een actief pluralistische manier politiek actief te zijn, zonder in partijpolitiek vaarwater te belanden. We willen nog meer op de hoogte zijn van maatschappelijke acties en hiertoe bijdragen. Zo willen we leren hoe we best maatschappelijke beweging maken.

Dit kan zich vertalen in diverse interventies:

- informeren en promoten van maatschappelijke acties
- meedoen (ondertekenen, rekruteren) aan maatschappelijke (oproepen tot) acties
- acties opzetten, partners en deelnemers betrekken
- beleidsbeïnvloedend werken

De aandacht voor maatschappelijke beweging brengen we ook aan bod in activiteiten waar de klemtoon ligt op andere functies. Hoe?

- (Individuele) ervaringen van deelnemers in een ruimer maatschappelijk kader plaatsen.
- Verwijzen naar, toeleiden naar maatschappelijke bewegingen die daarrond actief zijn.
- Nagaan of we met de gedeelde bevindingen beleidsbeïnvloedend kunnen werken.

Dit zal plaatsvinden binnen al onze vijf beleidsuitdagingen.

8. Zakelijk plan

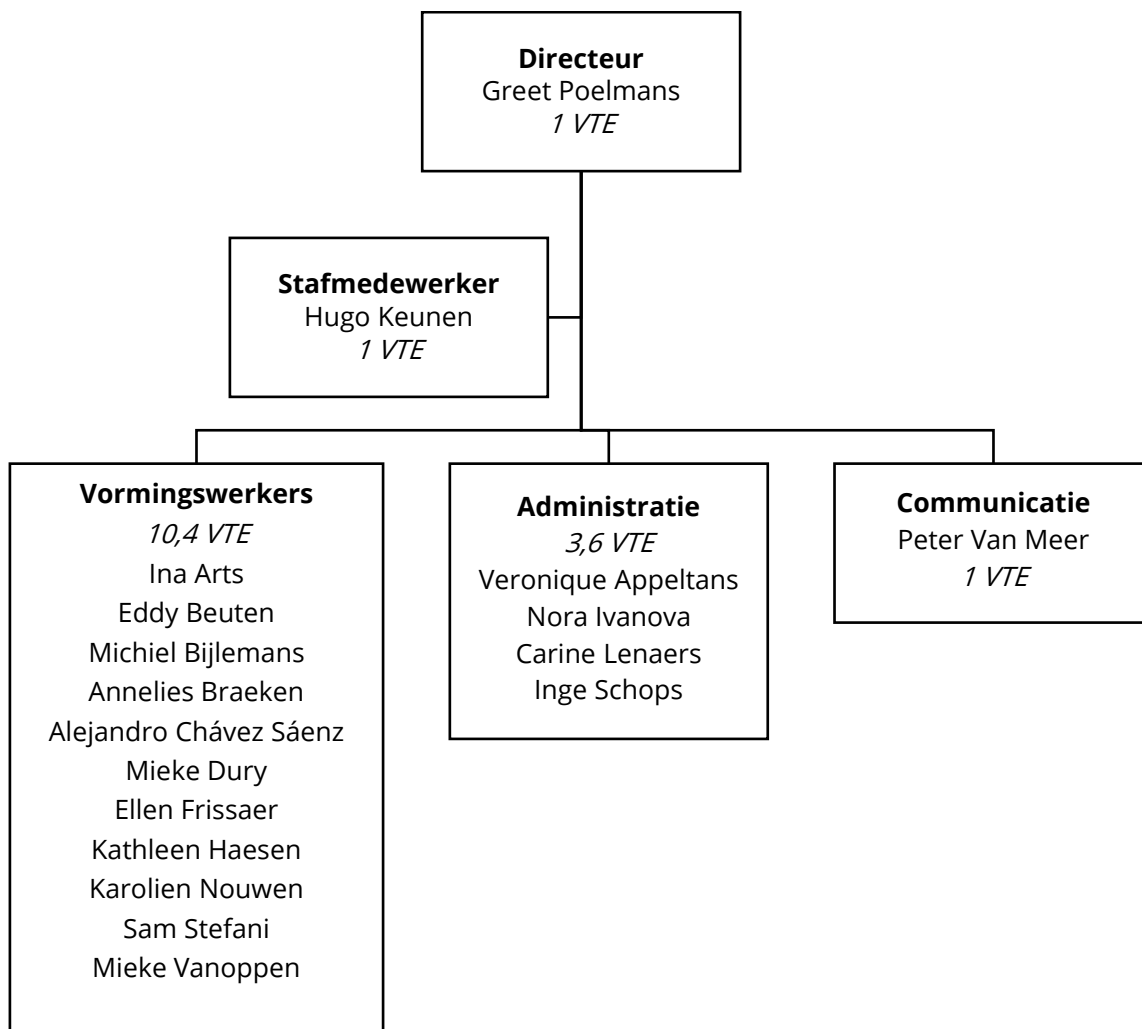
De directeur en het bestuur van Vormingplus Limburg willen de missie en doelstellingen van de organisatie voor de komende vijf jaar ondersteunen door een professionele bedrijfsvoering. Hoe we dit aanpakken, lees je in het zakelijk plan. Bij elk van de paragrafen leggen we de link tussen zakelijke keuzes en het inhoudelijk nastreven van onze missie.

8.1. Professioneel beleid

Om de realisatie van de missie en organisatiedoelen de ondersteunen, tekenen we een organisatiestructuur waar de nadruk ligt op het inhoudelijke en we de overhead bewust slank houden.

8.1.1 Organisatiestructuur

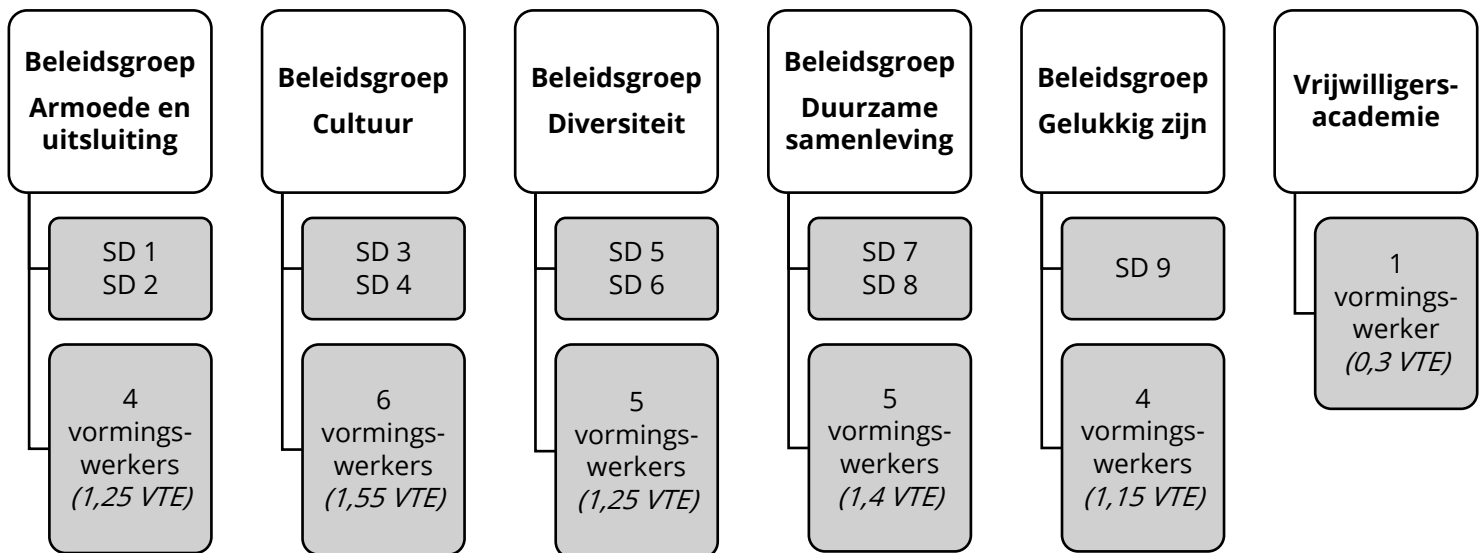
Organogram Vormingplus Limburg vanaf 1 januari 2020:



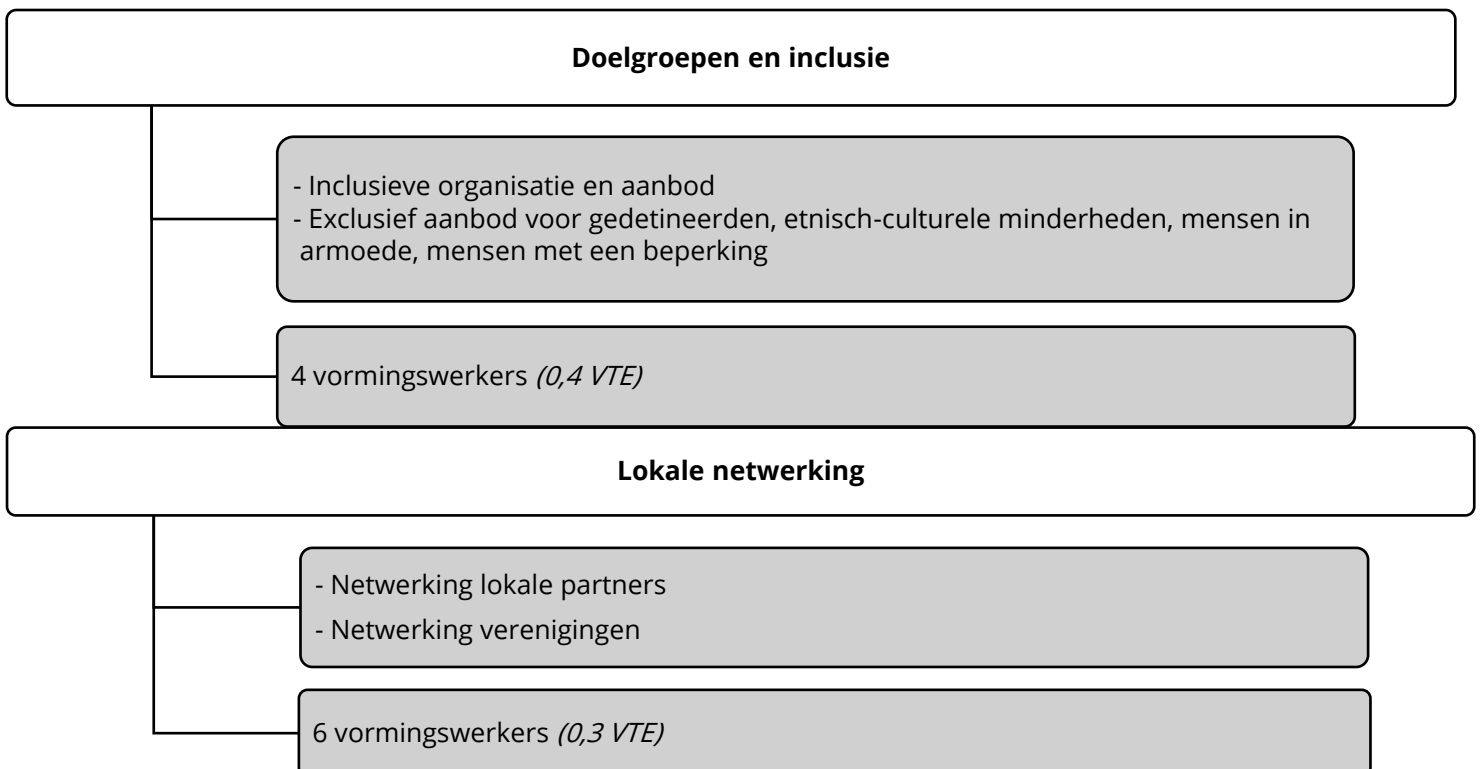
Om de negen strategische doelstellingen, die kaderen binnen de vijf gekozen beleidsuitdagingen, te bereiken, werken we vanaf 2020 met vijf ‘beleidsgroepen’. In elke beleidsgroep zijn minstens vier vormingswerkers vertegenwoordigd. De meeste vormingswerkers werken inhoudelijk rond twee beleidsthema’s, sommige rond drie. Daarnaast nemen een aantal vormingswerkers een of

meerdere horizontale taken op binnen het vormingswerk, overkoepelend aan de vijf beleidsthema's. Tot slot is één vormingswerker voor een deel vrijgesteld voor de Limburgse Vrijwilligersacademie. De taakverdeling binnen vormingsteam vanaf werkjaar 2020-2025 zie je in onderstaande tekening (de hoeveelheid VTE per taak is een inschatting).

Beleidsgroepen en Vrijwilligersacademie:



Horizontale taken:



8.1.2 Medewerkersbeleid en organisatiecultuur

We willen al onze medewerkers, vaste en freelance, optimaal inschakelen. Daarom vinden we het belangrijk om zorg te dragen voor hun welbevinden en om hun functioneren en presteren op een waarderende manier op te volgen. In de zelfevaluatie (cf. supra, paragraaf 2.2.3 Medewerkers) las je al hoe we dat aanpakken en wat we beter willen doen in de toekomst. We gaan hier nog wat dieper in op enkele punten.

Leer- en ontwikkelbeleid

Dankzij het intern promoveren van Hugo Keunen tot stafmedewerker kunnen we eindelijk voluit inzetten op het uitwerken van ons leer- en ontwikkelbeleid. Want Vormingplus Limburg is een vormingsinstelling. Leren staat centraal in onze werking, zowel extern als intern. We zijn een lerende organisatie. Personeelsleden, freelancers en vrijwilligers krijgen kansen om te groeien als professional, als persoon, als team. Investeren in vorming van medewerkers op alle niveaus is een meerwaarde voor de organisatie.

We stimuleren medewerkers om vorming te volgen vanuit hun talenten en interesses, en vanuit de noden van de organisatie. Via een aangepast vormingsbeleid verhogen we betrokkenheid en motivatie van medewerkers, versterken we de competenties en verhogen we de kwaliteit van onze werking.

We zoeken een evenwicht tussen benaderingen. Enerzijds vertrekken we vanuit de noden van de organisatie, en zoeken we een geschikt vormingsaanbod om competenties die nodig zijn voor onze organisaties te versterken. Anderzijds vertrekken we vanuit de talenten en interesses van de medewerkers. We geven medewerkers de kans om hun talenten te versterken en in te zetten in de organisaties. We gaan zoveel mogelijk op zoek naar een match tussen die twee benaderingen.

Vanuit de noden van de organisatie:

- inhoudelijke uitdieping, actualisering, opfrissing van beleidsthema's
- doelgroepgerichte aanpak
- methodische vorming, werkvormen, leervorming, sociaal-culturele methodiek...
- taakgerichte vormingsbehoeften
- versterking van generieke vaardigheden
- versterking van het team (samenwerking, feedback, intervisie)

Vanuit de talenten van de medewerkers: we geven medewerkers de kans om talenten te ontwikkelen en in te zetten voor de organisatie. We vertalen dit in een individueel ontwikkelplan, gekoppeld aan een budget per medewerker. Op dit moment hebben we een vormingsbudget van ongeveer € 5.000 per jaar voor interne vormingen. Daarnaast is er een budget van € 100 per persoon voor vormingen uit het eigen aanbod in de eigen tijd. Sporadisch volgen medewerkers vorming met externe subsidiemiddelen.

We vinden het zeer belangrijk om sterk in te zetten op informeel leren. We stimuleren interne uitwisseling, samenwerking, ... en gaan op zoek naar een passend systeem van informatie delen.

We brengen opleidingsbehoeften in kaart via:

- Coachinggesprekken met de stafmedewerker
- Functioneringsgesprekken met de directeur
- Beleidswerkgroepen

- Noden vanuit werkgroepen of horizontale taken
- Teamoverleg/vormingsoverleg

We operationaliseren dit in een planningskalender voor collectieve vormingsmomenten:

- Intern vormingsaanbod voor het team (+ vrijwilligers + freelancers)
- Intervisie
- Lunchcauseries: relevante vormingen uit eigen huis, vrijblijvend aanbod 's middags
- Socius-trefdagen, medewerkersdagen
- Evenwicht tussen ad hoc leerbehoeftes en organisatiedoelen

Daarnaast maken we werk van een geactualiseerd onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers, vrijwilligers en freelancers en een uitgewerkt stagebeleid.

Behalve de stafmedewerker zijn er andere betrokkenen in het leer- en ontwikkelbeleid:

- Rol stafmedewerker: beleid uitwerken, opleidingsvragen inventariseren, voorstel vormingskalender uitwerken (i.s.m. directeur en werkgroep)
- Rol directeur: beslissingsbevoegdheid (budgetten, tijdsbesteding, ...)
- Rol personeelsverantwoordelijke: administratie en rapportering
- Rol werkgroep leer- en ontwikkelbeleid: klankbord, denktank
- Rol van medewerkers: vragen doorspelen aan (en doorpraten met) stafmedewerker

Functionerings- en evaluatiecyclus

De directeur is hiërarchisch leidinggevende en doet jaarlijkse functioneringsgesprekken met alle personeelsleden. We noemen dit de 'werkbepreking'. De procedure is gebaseerd op een waarderende benadering. Je leest deze in [Bijlage 7. Procedure bij de werkbepreking](#).

Er is halfjaarlijks een tussentijdse werkbepreking waarin de directeur en het personeelslid de voortgang van de jaarplannen en aandachtspunten uit het functioneringsgesprek bespreken. Daarnaast doet de stafmedewerker coachingsgesprekken met de vormingswerkers. De aanpak hiervan gaan we in 2020 verfijnen, gezien de stafmedewerker pas eind 2019 zijn functie opnam.

Belangrijk in heel het opvolgen van het functioneren van het personeel, is situationeel leiderschap. Elke medewerker krijgt een aanpak op maat. Directeur en stafmedewerker spelen kort op de bal waar nodig, maar geven vooral ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dit is een aanpak die in het verleden zijn vruchten heeft afgeworpen en resulteerde in een sterk, verantwoordelijk team.

8.1.3 Kennis- en informatiemanagement

Om data, informatie en kennis te bewaren, delen, ontwikkelen en ontsluiten werken we met de volgende systemen:

- Het vormingswerk, zowel activiteiten in open aanbod als projecten, registreren en monitoren we via ons CRM-systeem Salesforce. Vanuit Vormingplus Limburg zijn twee administratieve medewerkers sterk betrokken in het overleg met de gezamenlijke gebruikers o.l.v. Parcours.
- Informatie en kennis i.v.m. onze interne werking bewaren en delen we via een serverstructuur. Op dit moment (eind 2019) bereiden we het overzetten van deze structuur naar een Cloud-omgeving voor, zodat medewerkers ook bij thuiswerk over de nodige informatie kunnen beschikken.

8.1.4 Intern en extern communicatiebeleid

Externe communicatie

Inclusie staat voorop bij Vormingplus Limburg. We vertalen onze laagdrempelige aanpak dus logischerwijs allereerst in de verschillende communicatiekanalen naar ons publiek. O.a. via:

- Duidelijke taal (mondeling en schriftelijk),
- Gebruik taaliconen die weergeven welk niveau Nederlands nodig is om deel te nemen (in ontwikkeling)
- Overzichtelijk en laagdrempelig tijdschrift met korte achtergrondartikels
- Specifieke publicaties voor kwetsbare doelgroepen
- ...

In al onze communicatie is 'storyteling' belangrijk. Via verhalen willen we onze missie en hoe die zich vertaalt in onze praktijken duidelijk maken.

Verbeterpunten i.v.m. communicatie lees je verder in de [Zelfevaluatie van de afgelopen beleidsperiode](#). Samengevat willen we in de komende periode werk maken van:

- Meer durven marketingdenken: (deelnemers)groepen segmenteren, verschillende strategieën ontwikkelen naar partners (B2B) en deelnemers (B2C) en binnen B2C afzonderlijke strategie per publiek.
- Blijven werken aan laagdrempelig taalgebruik.
- Een duidelijke 'smoel' hebben: waar staan we voor? Waarvoor kan je bij ons terecht?

Interne communicatie

We werken aan een betere feedbackcultuur, via vorming voor het team en door af en toe laagdrempelige oefeningen te doen tijdens overlegmomenten. Daarnaast plannen we in de toekomst een interne nieuwsbrief die vrijwilligers en freelancers op de hoogte houdt van wat er beweegt in de organisatie.

Overlegcultuur (in- en extern)

We streven naar een gezonde overlegcultuur. Mondelinge afstemming waar kan, communicatie via e-mail waar nodig. Om de 'overleglast' zo licht mogelijk te maken, beperken we ons voor de afstemming in groep tot:

- Maandelijks een vormingsoverleg van ½ dag
- Tweemaandelijks een teamvergadering van ½ dag
- Tweemaandelijks een administratief overleg van max. ½ dag

De directeur en stafmedewerker stellen de agenda voor deze overleggen op, het team kan agendapunten aanbrengen. Indien onvoldoende punten, verdagen we het overleg. We proberen methodieken in te zetten waar nodig om de overleggen levendig te houden.

Naast deze gezamenlijke overlegmomenten hebben we thematische werkgroepen. Ook hier beperken we ons tot wat nuttig en nodig is. Directeur en stafmedewerker bewaken de efficiëntie van de werkgroepen. De trekkers van de werkgroepen koppelen terug op de teamvergaderingen.

Ook naar partners toe, geven we de voorkeur aan een warm en kort, en dus mondeling contact. Daarom kiezen we voor 'netwerkers' die per regio of thematisch in overleg gaan. Jaarlijks stellen we een aanbodfolder op van activiteiten die partners kunnen organiseren, waarmee we op toer

gaan. Daarnaast werken we kort op de bal, op maat van partners, bij diepgaandere samenwerkingen.

8.1.5 Administratieve en logistieke processen

De taakverdeling binnen het administratief team is op dit moment als volgt:

- 1 medewerker is verantwoordelijk voor onthaal en inschrijving – een groep van vrijwilligers ondersteunt haar om de balie te bemannen
- 1 medewerker is verantwoordelijk voor logistiek, Salesforce en rapportage – een vrijwilliger ondersteunt haar als klusjesman
- 1 medewerker is verantwoordelijk voor de boekhouding – een vrijwilliger ondersteunt haar door voorbereidend werk
- 1 medewerker is verantwoordelijk voor de financiële rapportage, personeelszaken en ICT

In 2020 bekijken we samen met een externe consultant (Kessels en Smit) welke accenten eventueel kunnen verschuiven binnen deze taakverdeling, op basis van talenten van de medewerkers. Want de werklust en –druk wordt binnen het administratief team niet als gelijk gepercipieerd.

8.2. **Integraal kwaliteitsbeleid**

Op dit moment monitoren we de kwaliteit van onze resultaten door een rapportage van de werkings- en financiële cijfers per kwartaal op de Raad van Bestuur. We volgen onze resultaten vooral op aan de hand van kwantitatieve gegevens, zoals de kerncijfers in de voortgangsrapporten.

De kwaliteit van de interne werking volgen we op en sturen we bij via een aantal interne werkgroepen: welzijn op het werk, leer- en ontwikkelbeleid, klankbordgroep inclusie, vrijwilligersbeleid. De directeur bespreekt de organisatorische processen (de vijf organisatiefactoren uit het EFQM-model, cf. supra paragraaf 2.2: [EFQM](#)) tijdens het dagelijks bestuur met de voorzitter en secretaris, en waar nodig met het voltallige bestuur.

Vanaf 2020 wil Vormingplus Limburg sterk investeren in een integrale kwaliteitsaanpak. De directeur, stafmedewerker en administratief medewerker die verantwoordelijk is voor de rapportage gaan dit samen uitwerken. Enkele aan te pakken verbeterpunten die op de agenda staan zijn:

- Planningscyclus met jaarplan per beleidsgroep, gezamenlijk jaarplan voor team en individuele jaarplannen medewerkers introduceren (PDCA-aanpak).
- Monitoren en rapporteren uitbreiden van louter kwantitatieve werkingscijfers, naar kwalitatieve indicatoren die het behalen van de operationele doelstellingen meten.
- Evalueren vormingsaanbod: grondiger, doelmatiger en meer gericht op bijsturen, zowel naar interne vormingswerkers als naar externe begeleiders.
- Nieuwe aanpak projectwerking.

8.3. **Financieel meerjarenbeleid**

De meerjarenbegroting voor de periode 2021-25 is beschikbaar in KIOSK. Enkele specifieke punten die toelichting verdienen en meer over onze manier van werken, lees je hier.

8.3.1 Strategische keuzes en structurele opvolging door het bestuur

Via een meerjarenbegroting schat de Raad van Bestuur de gevolgen van de strategische keuzes op (middel)lange termijn in. Het bestuur hanteert het principe van te zorgen voor een financieel gezonde organisatie door aan reserveopbouw te doen. Dit doen we door positieve resultaten (specifiek de inkomsten uit deelnemersbijdragen) over te dragen. In onze reserves is een fonds voor sociaal passief opgenomen, waarbij we 30% van de personeelsuitgaven als maatstaf nemen.

De Raad van Bestuur volgt de financiële situatie op korte termijn op via: (1) goedkeuren van de jaarlijkse balans en begroting, en (2) een tussentijdse financiële rapportage per kwartaal, over de afwijkingen t.o.v. het budget. Om dit mogelijk te maken, werken we met een analytische boekhouding. De directeur, financieel administratief medewerker en penningmeester vormen samen de financiële commissie en bereiden de verantwoording op het bestuur voor. Jaarlijks legt de Raad van Bestuur financiële verantwoording af aan de Algemene Vergadering.

8.3.2 Inkomsten

Vormingplus Limburg is door de Vlaamse overheid erkend als volkshogeschool voor de provincie Limburg. Dit impliceert dat we, na goedkeuring van het beleidsplan, recht hebben op een subsidie van 1,7 euro per inwoner. We vertrekken we van het inwonersaantal van januari 2019 om de subsidie te berekenen. We indexeren het subsidiebedrag in 2023 en 2025 telkens met 1,6%. De loonkost (uitgaven) indexeren we tweejaarlijks aan 2%. M.a.w. na indexering komen we aan een coëfficiënt van 1,77 euro/inwoner. Dit is een eerder voorzichtige manier van begroten waarbij de subsidie-enveloppe de reële loonkost (anciënniteitsverhogingen, e.d.) niet volgt.

Vormingplus Limburg ontvangt naast de structurele werkingsmiddelen recuperaties voor gemaakte personeelskosten. Zo ontvangen we van het Sociaal Fonds van Paritair Comité 329 o.a. jaarlijks compensaties voor het toepassen van de sectoriële lonen en het toekennen van een eindejaarspremie (de VIA-middelen). Via de Sociale Maribel ontvangen we een tussenkomst die we besteden aan extra tewerkstelling.

We proberen in de komende beleidsperiode onze structurele middelen aan te vullen met projectmiddelen (o.a. uit Europese fondsen, van de Koning Boudewijnstichting, via serviceclubs, ...) en door (kleinere) subsidies van lokale besturen. We hebben deze extra inkomsten niet te hoog ingeschat omdat we vrezen dat wegens de algemene besparing in de cultuursector veel organisaties uit dezelfde vijver aan middelen zullen gaan vissen, en lokale besturen ook flink moeten besparen.

Voor de inkomsten uit de vormingsactiviteiten voorzien we € 146.500 in 2021. We gaan uit van een daling van de inkomsten t.o.v. de vorige beleidsperiode omdat we minder vormingen in het klassiek open aanbod zullen realiseren. Tegelijk zullen we minder deelnemersbijdragen innen omdat we een inclusief prijzenbeleid invoerden.

8.3.3 Uitgaven

In de non-profit gaat het overgrote deel van de uitgaven naar personeel. Het aandeel van de personeelskosten in de totale uitgaven bedraagt 69,69% in 2021. Voor de beleidsperiode 2021-25 rekenen we op 14,4 voltijds equivalenten, waarvan 9,8 vormingswerkers. 68% van de personeelsinzet is dus gericht op het inhoudelijke vormingswerk, zonder de ondersteuning daarvan in administratieve processen, communicatie en coaching/beleidsmatig werk mee te

tellen. Een belangrijke voetnoot: indien de besparing van 6% op cultuur die in 2020 doorgevoerd zal worden ook de volgende beleidsperiode verdergezet wordt, zullen we een structureel tekort opbouwen en zijn we genooddaakt om: (1) onze reserves af te bouwen, (2) vertrekkende personeelsleden niet te vervangen en eventueel zelfs (3) personeel te laten vertrekken. We werken behoorlijk kostenefficiënt, dus uitgaven beperken om een mogelijk structureel tekort op te vangen wordt moeilijk op een andere manier, dan via snijden in het personeel en de reserves.

Een meevaller is dat vanaf 2023 de afschrijfkost van ons gebouw (€ 25.000 op jaarbasis) wegvalt, wat voor financiële ademruimte zorgt. Het budget voor externe communicatie hebben we in de huidige beleidsperiode al verlaagd, door meer in te zetten op digitale dan gedrukte media. Dit zetten we verder in 2021-25.

8.4. Principes van goed bestuur

De Vlaamse Code voor Cultural Governance van het Bilsen Fonds omschrijft vijf principes van goed bestuur²¹:

1. De rol en bevoegdheden van de bestuursorganen staan ten dienste van de doelstellingen en de missie van de organisatie. Ieder orgaan heeft eigen, duidelijk afgebakende taken.
2. De bestuursorganen leggen verantwoording af aan elkaar: het principe van checks and balances staat hierbij centraal.
3. De bestuursorganen werken transparant en houden elkaar in voldoende mate op de hoogte van hun werking en beslissingen.
4. De samenstelling van de bestuursorganen gebeurt zorgvuldig in functie van de doelen en de missie van de organisatie en van de rol die de bestuursorganen binnen de organisatie vervullen.
5. De bestuursorganen erkennen het belang van de interne en externe stakeholders. Bij de strategische beslissingen houden de bestuursorganen rekening met deze stakeholders.

Deze paragraaf licht toe hoe we deze vijf principes binnen Vormingplus Limburg volgen. Wat is de huidige situatie? Welke zijn verbeterpunten en hoe streven we naar beter besturen? De directeur en het bestuur schreven deze tekst samen en staan unaniem achter de inhoud ervan.

8.4.1 Rol en bevoegdheden van de bestuursorganen

De drie bestuursorganen in de organisatie zijn:

1. Het Dagelijks Bestuur
2. De Raad van Bestuur
3. De Algemene Vergadering

Wie zijn de leden, hoe frequent vergaderen zijn, en wat zijn de rol en taken van elk van deze organen? Hoe doen ze aan besluitvorming? En hoe staan zij ten dienste van de missie van de organisatie? Een overzicht.

²¹ Schramme, Schrauwen & Rommes (2012). Goed bestuur voor cultuur. 'Corporate governance' voor de cultuursector. Bilsen Fonds voor Cultuurmanagement, Universiteit Antwerpen.

Dagelijks bestuur

Leden	- Voorzitter - Secretaris - Directeur - Stafmedewerker
Frequentie	Maandelijks
Rol	Het Dagelijks Bestuur monitort de dagelijkse werking van de organisatie: hoe operationaliseren directeur en personeel de missie en beleidsdoelstellingen?
Besluitvorming	Bij consensus. Alle leden zijn stemgerechtigd.
Taken	- Ondersteunen werking van Raad van Bestuur: - o Voorbereiden agenda vergaderingen. - o Voorbereiden van beslissingen. - o Bevoegd om beslissingen uit te voeren. - Adviseren van en klankbord zijn voor directeur over dagelijkse operationele werking van de organisatie. - Directeur koppelt terug wat besproken is op de coördinatorenvergaderingen van de Vormingpluscentra en andere regio-overschrijdende overleggen. - Personeelszaken: - o Dagelijks Bestuur functioneert als 'hogere leidinggevende' indien moderatie nodig is bij functionerings- of evaluatiegesprekken tussen directeur en personeelsleden. - o Dagelijks Bestuur volgt verbeterplannen van personeelsleden met een functioneringsprobleem op en escaleert waar nodig ter bespreking naar de Raad van Bestuur. - o Dagelijks Bestuur doet jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur en brengt hiervan verslag uit op de Raad van Bestuur.

Raad van Bestuur

Leden	- Voorzitter - Secretaris - Penningmeester - Directeur (adviserende stem) - Stafmedewerker (verslaggever) - 8 overige bestuursleden (zie 8.4.4) Er is geen ondervoorzitter. Indien de voorzitter niet beschikbaar is, vervangt de oudste aanwezige hem/haar in het voorzitten van de vergadering.
Frequentie	Maandelijks
Rol	De Raad van Bestuur schept het kader en is eindverantwoordelijk voor de strategische beslissingen ter ondersteuning van de missie en beleidsdoelstellingen van de organisatie.
Besluitvorming	Bij voorkeur bij consensus, na een open debat. Indien geen consensus mogelijk, dan democratische stemming. Op vraag kan dit anoniem. De directeur en stafmedewerker participeren in de besluitvorming, maar zijn niet stemgerechtigd.
Taken	- Strategisch beleid van de organisatie uittekenen samen met de directeur. - Monitoren voortgang uitvoeren beleidsbeslissingen.

	- Juridische tekenbevoegdheid: minstens twee door de Raad van Bestuur gemandateerde personen moeten handtekenen. - Financieel: de penningmeester brengt driemaandelijks aan de Raad van Bestuur verslag uit over de financiële toestand van de organisatie. - Personeelszaken: - o De Raad van Bestuur keurt alle beleidsbeslissingen in verband met personeelsaangelegenheden goed. - o De Raad van Bestuur keurt de procedures en de modaliteiten voor de aanwerving van nieuwe personeelsleden goed.
--	---

Algemene vergadering

Leden	- Voorzitter - Secretaris - Penningmeester - Directeur (adviserende stem) - Stafmedewerker (verslaggever) - 8 overige bestuursleden (zie 8.4.4) - 6 overige leden van de Algemene Vergadering
Frequentie	2x per jaar
Rol	Formele goedkeuring van het beleidsplan en de meerjarenbegroting per beleidsperiode, en van het financieel verslag en jaarverslag per kalenderjaar. Uitvoeren van de bevoegdheden die vastliggen in de vzw-wetgeving.
Besluitvorming	Per stemming: openbaar, maar op vraag schriftelijk en naamloos. Twee derde van de leden moet aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Leden met een tegenstrijdig belang mogen niet deelnemen aan de stemming over de betreffende agendapunten. De directeur heeft een adviserende stem, maar is niet stemgerechtigd. De stafmedewerker heeft geen stem.
Taken	- Opvolgen missie en beleidsdoelstellingen: - o Voorjaar: goedkeuring jaarverslag van het voorbije kalenderjaar, en het jaarplan voor het lopende jaar. - o Najaar: evaluatie van de voorbije periode en de klemtonen in het jaarplan. - Financieel: - o Voorjaar: goedkeuring financieel verslag van het voorbije kalenderjaar, en de begroting voor het lopende jaar. - o Najaar: goedkeuren ontwerp-begroting voor volgend kalenderjaar. - Administratief (in functie van vzw-wetgeving, wanneer nodig): - o Wijziging statuten. - o Benoeming en afzetting van bestuurders. - o Uitsluiting van een lid van de Algemene Vergadering.

De Raad van Bestuur formuleerde de volgende verbeterpunten om de eigen werking en die van de Algemene Vergadering te versterken:

- Het besluitvormingsproces verloopt soms moeilijk. Consensus nastreven is niet altijd haalbaar. Om dit proces te bevorderen, willen we bestuursleden vormen in 'diep democracy', om ook aandacht te hebben voor het minderheidsstandpunt.
- Bij uitbreiding willen we investeren in de professionalisering van de bestuurders, door hen vorming aan te bieden. We brengen de noden in kaart en voorzien waar gewenst een passend aanbod.

- Vergaderhygiëne is een aandachtspunt. Het Dagelijks Bestuur neemt zich voor om in de uitnodiging aandacht te hebben voor een realistische timing en stelt de doelstelling van elk agendapunt op.
- Er is een procedure nodig om de werking van het bestuur te evalueren. Wie doet dit? Directeur, zelfevaluatie, of beide? Of externe controle? Met welke frequentie? Jaarlijks? Het bestuur buigt zich nog voor de start van de nieuwe beleidsperiode over deze vraag.
- Taken uitbreiden met: op regelmatige basis reflecteren over de principes van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het vertalen daarvan in de visie van de organisatie. Onderzoeken of hierin ondersteuning van een externe adviseur nodig is, evt. de bestuurders hierin vormen.
- Nadenken over begrenzen van benoemingstermijn en aantal herbenoemingen. Is dit wenselijk?
- We moeten de algemene vergadering aantrekkelijker maken. Er is een lage opkomst en mensen haken af. We bekijken welke goede praktijken er bij andere vzw's bestaan.
- Is het wenselijk om tweemaal per jaar een Algemene Vergadering te organiseren, of is jaarlijks voldoende?

We stellen een concreet actieplan op, om bovenstaande verbeterpunten te onderzoeken naar haalbaarheid en te operationaliseren. Het bestuur delegeert het opstellen van dit actieplan aan een werkgroep met een afvaardiging van bestuursleden en de directeur. Deze werkgroep legt een eerste resultaat voor op de bestuursvergadering van maart 2020.

8.4.2 Checks and balances: hoe leggen de bestuursorganen verantwoording af aan elkaar?

De statuten en het huishoudelijk reglement van Vormingplus Limburg omschrijven de procedures:

- Het Dagelijks Bestuur stelt de agenda voor de Raad van Bestuur op.
- De Raad van Bestuur neemt kennis van het verslag van het Dagelijks Bestuur.
- De Raad van Bestuur keurt de agenda voor de Algemene Vergadering, opgesteld door het Dagelijks Bestuur, goed.
- Ieder jaar legt de Raad van Bestuur de jaarrekening en het jaarverslag van het voorbije jaar, en de begroting en het jaarplan van het volgende jaar ter goedkeuring voor aan de Algemene Vergadering. De boekhouding en directeur van de organisatie staan de penningmeester bij in deze opdracht.
- De Raad van Bestuur is verplicht de Algemene Vergadering samen te roepen indien minimaal een vijfde van de leden dat vraagt.

8.4.3 Transparantie en communicatie

Transparantie:

- De manier van besluitvorming ligt vast in het huishoudelijk reglement en is gekend door alle bestuurders.
- Op de nieuwe website publiceren we een lijst met namen van de bestuurders, zodat de buitenwereld deze informatie gemakkelijk terugvindt.
- De directeur koppelt de besluiten van de Raad van Bestuur terug naar het personeel via een geanonimiseerd verslag voor inzage. Tijdens de tweemaandelijks teamvergadering kunnen de personeelsleden hier vragen over stellen.
- De directeur neemt de input van het personeel uit de teamvergaderingen waar relevant mee naar het Dagelijks Bestuur.

- De voorzitter heeft als taak de vergaderingen te leiden en de volgorde van behandeling van de agendapunten te regelen.
- De voorzitter zorgt ook voor het handhaven van de statuten en het huishoudelijk reglement.
- De secretaris maakt voor elke vergadering een aanwezigheidslijst op conform de wettelijke en administratieve voorschriften.
- De financiële rekeningen worden jaarlijks aan de controle van een accountant onderworpen. Jaarlijks worden de voorgeschreven documenten neergelegd bij de bevoegde administratieve en gerechtelijke instanties.

Communicatie:

- De bestuurders worden gestimuleerd om betrokken te zijn bij de werking van Vormingplus, door hen een budget toe te kennen om gratis deel te nemen aan activiteiten. Bovendien nodigen we hen uit om deel te nemen aan relevante personeelsactiviteiten zoals interne vormingen, feestelijke aangelegenheden, netwerkmomenten, ... we willen op die manier meer nabijheid creëren tussen het personeel en de bestuursploeg.
- We maken een server voor bestuursleden met daarop de nodige informatie om hun opdracht goed te vervullen:
 - o Een archief van de verslagen van de vergaderingen van alle bestuursorganen.
 - o De statuten en het huishoudelijk reglement.
 - o Organogram en contactenlijst personeel.
 - o Archief financiële en werkingscijfers per kwartaal.
 - o Beleidsplan.
 - o Informatie i.v.m. aansprakelijkheid en verzekering.

8.4.4 Samenstelling in functie van de missie en doelen van Vormingplus Limburg

Onze bestuursleden zijn (naam, functie, datum indiensttreding, steekwoorden i.v.m. expertise):

Lut Ulburghs	voorzitter	bij oprichting	Vormingswerk Hulpverlening
Militza Kuipers	secretaris	bij oprichting	Communicatie Sociaal-cultureel werk Vrijetijdsparticipatie en inclusie
André Kippers	penningmeester	maart 2018	Financieel
Mahbooba Abawi	bestuurslid	bij oprichting	Integratie Sociaal werk
Wahb Bazmad	bestuurslid	maart 2018	Integratie Jeugdwelzijnswerk
Leen Colemont	bestuurslid	maart 2018	Vzw besturen (directie) Jeugdwelzijnswerk Onderwijs Hulpverlening Sociaal werk Vormingswerk
Claudia Mellebeek	bestuurslid	november 2015	Vzw besturen (directie) Samenlevingsopbouw Mensen in armoede
Lieve Pollet	bestuurslid	mei 2018	Openbare besturen

			Cultuursector Onderwijs Mensen in armoede
Roeland Schaeken	bestuurslid	maart 2015	Vzw besturen (directie) Vrijetijdsparticipatie en inclusie Onderwijs Sociaal werk
Marc Van Bosch	bestuurslid	maart 2015	Juridisch
Adrien Verbiest	bestuurslid	bij oprichting	Sociaal-cultureel werk Onderwijs
Melouda Ait Aadi	lid algemene vergadering	februari 2008	Openbare besturen Integratie
Monique Bas	lid algemene vergadering	bij oprichting	Sociaal werk Onderwijs
Jef Elsen	lid algemene vergadering	bij oprichting	Logistiek (bouw) Openbare besturen Cultuursector
Marjan Frederix	lid algemene vergadering	maart 2015	Openbare besturen Duurzaamheid (mobiliteit)
Hatice Murat	lid algemene vergadering	februari 2008	Openbare besturen Integratie
Stef Vandebroek	lid algemene vergadering	bij oprichting	Vzw besturen (directie) Samenlevingsopbouw Financieel

Hieronder lees je een analyse van de huidige samenstelling van het bestuur met een opsomming van verbeterpunten.

Paritaire samenstelling

We streven naar demografische pariteit binnen de samenstelling van het bestuur. Willen we alle lagen van de bevolking bereiken met onze werking, dan zou ons bestuur idealiter een afspiegeling daarvan moeten zijn²².

- Gender: bij de 11 bestuursleden zijn er 6 vrouwen en 5 mannen.
- Leeftijd: we hebben vooral oudere bestuurders (+45). Verbeterpunt: we proberen jongeren te betrekken.
- Diversiteit: 2 bestuurders zijn van niet-Belgische herkomst.
- Kwetsbare doelgroepen: behalve van etnisch-culturele minderheden (zie vorige) is er geen rechtstreekse vertegenwoordiging van personen uit kwetsbare doelgroepen²³ in het bestuur. We hebben wel vertegenwoordigers van organisaties die met kwetsbare doelgroepen werken in het bestuur, en bestuursleden die jarenlange beroepservaring op dit vlak hebben. Verbeterpunt: we streven er naar om in onze algemene vergadering mensen uit de huidige klankbordgroep inclusie (zie hoofdstuk 6) te laten doorstromen. Een rechtstreekse vertegenwoordiging van kansengroepen in het bestuur sluiten we niet bij voorbaat uit. Maar we benaderen dit realistisch: we willen vertegenwoordigers uit

²² Cf. huishoudelijk reglement: "Met het oog op een zo gelijkwaardig mogelijke inbreng in het beleid van de vereniging, hebben zowel vrouwelijke als mannelijke leden recht op minstens 2/5 van de mandaten in de Algemene Vergadering, de Raad van Bestuur en het Dagelijks Bestuur.

²³ Mensen in armoede, ex-gedetineerden, mensen met een beperking.

kansengroepen niet louter betrekken bij het bestuur, omdat ze tot die groep behoren. Wel omdat ze op vlak van visie iets zouden kunnen bijdragen. Daarom moeten ze moeten voldoende sterk staan op vlak van inhoudelijke en beleidsmatige visie. Dit willen we goed screenen, vooraleer we de stap zetten om hen te betrekken bij het bestuur.

Bestuurlijke vernieuwing

Op dit moment hebben we elf bestuurders en zes overige leden van de Algemene Vergadering. Dit is een goed werkbaar aantal. Tegelijk beseffen we dat we nieuwe bestuurders moeten aantrekken, ook aan bestuurlijke vernieuwing te doen. Er zijn de laatste jaren slechts enkele nieuwe bestuurders aangetrokken, er is weinig doorstroom. Vernieuwing zou een natuurlijk proces moeten zijn, maar dat verloopt niet altijd makkelijk. Het is niet eenvoudig om geëngageerde bestuursvrijwilligers met het juiste profiel te zoeken. Daarom beslissen we om voorlopig het aantal herverkiezingen en de termijn van de mandaten voorlopig niet te begrenzen, omdat we het risico op 'bloedarmoede' willen vermijden. Wanneer we nieuwe kandidaten vinden, bekijken we welke 'oudgedienden' de fakkel willen doorgeven.

Hoe plannen we nieuwe bestuursleden aan te trekken:

- Vanuit betrokkenheid. We streven naar doorstroom: deelnemer-vrijwilliger-lid Algemene Vergadering-bestuurder. We zoeken bij voorkeur deelnemers met een maatschappelijk engagement binnen een van onze vijf beleidsuitdagingen.
- Door actief te werven, door zowel personeel als bestuurders. We stellen hiervoor een plan van aanpak op basis van de nodige profielen (cf. infra) op.

Profiel en ervaring van de bestuurders

We mikken op een evenwichtige samenstelling van het bestuur qua ervaring en achtergrond, om de werking inhoudelijk en zakelijk zo goed mogelijk te ondersteunen.

Wat loopt er goed? Het is waardevol dat we beschikken over bestuurders met linken met de integratie- en sociale/welzijnssector om ons beleidsdoelstellingen rond diversiteit en armoede te ondersteunen. Om het zakelijk beleid te ondersteunen is het nuttig dat we onder bestuurders een jurist, boekhouder, iemand met HR-kennis en een communicatiespecialist hebben. We hebben bovendien linken naar het hoger onderwijsveld: zowel een bestuurslid als enkele personeelsleden hebben een deeltijdse betrekking bij verschillende hogescholen. Op die manier hebben we de vinger aan de pols van onderzoek en ontwikkeling binnen het sociaal(-cultureel) werk.

Daarnaast willen we expliciet op zoek gaan naar profielen die we op dit moment missen:

- Artistiek profiel: omdat we willen inzetten op sociaal-artistieke projecten, zowel binnen de beleidsuitdagingen armoede als cultuur.
- Collegaprofielen: uit het vormingswerk en sociaal-cultureel werk. Mensen met kennis van ons decreet en onze sector.
- Personen die met bovenlokale blik kunnen kijken (beroeps- of bestuurservaring binnen de non-profit maar buiten onze werkingsregio). Eventueel personeelsleden van onze sectororganisatie Socius of belangenvertegenwoordiger De Federatie.

Onze algemene vergadering willen we uitbreiden met:

- Personen uit kwetsbare doelgroepen die doorgroeien vanuit de klankbordgroep inclusie (cf. supra).

- Stakeholders: alle lagen van ons netwerk. Eigen vrijwilligers, lokale partners, thematische partners.

De belangrijkste maatschappelijke uitdaging voor jullie is: het middenveld moet integreren. Er zijn buitensporig veel organisaties en instituties, maar ze bereiken een groot deel van de bevolking niet.

Het middenveld moet burgers versterken, maar dat kan alleen als de burgers zich herkennen in het middenveld. Een middenveld dat de band met de burgers kwijtraakt verliest zijn legitimiteit.

Anderzijds kan je niet zomaar verwachten dat burgers zichzelf gaan organiseren. Het middenveld moet daar een rol in spelen. Dan moet je wel voeling hebben met wat er leeft onder brede bevolking. Dat kan alleen als diversiteit van de samenleving ook vertegenwoordigd is in het middenveld. Ook in het personeel en in de beleidsstructuren.

Prof. dr. Patrizia Zanoni, onderzoeksgroep diversiteit UHasselt, in een interview met Vormingplus, 04.08.2018

8.4.5 Betrekken stakeholders bij strategische beslissingen

Het bestuur erkent het grote belang van onze interne stakeholders: de personeelsleden van Vormingplus Limburg. Daarom streven we bij het nemen van beslissingen naar zo veel mogelijk draagvlak bij het personeel. Hoe garanderen we dit? Door, waar mogelijk, vooraf input te verzamelen bij het personeel ter voorbereiding van bepaalde strategische keuzes. Dit kan via de teamvergaderingen, waar de directeur topics die later op het bestuur komen agendeert te voorbereiding. Een goed voorbeeld van deze manier van werken is het uitwerken een mobiliteitsplan door het personeel in het najaar van 2019. Op dat elan willen we verder gaan.

Om rekening te kunnen houden met wat leeft bij het personeel, en in het algemeen voor een goede gedragenheid als bestuur, is investeren in de relatie met het personeel belangrijk. In het verleden was de relatie tussen personeel en bestuur niet altijd goed. De communicatie verliep niet vlot, personeelsleden en bestuurders kenden elkaar niet en verhalen gingen af en toe een eigen leven leiden. Daarom startte in de loop van 2019 een werkgroep op. De werkgroep bestond uit drie personeelsleden, drie bestuurders (waaronder de voorzitter), en de (toenmalige adjunct-) directeur. Zij werkten rond vier actiepunten:

1. De neuzen in dezelfde richting zetten op vlak van visie en waarden
2. De afstand tussen Raad van Bestuur en personeel verkleinen
3. Het personeel meer zicht geven op de taken en werking van de bestuursorganen
4. Werk maken van een transparantere communicatie

Het resultaat hiervan was positief en lees je in het verslag in [Bijlage 8. Verslag overleg werkgroep relatie bestuur en personeel](#).

Bijlagen

Bijlage 1. Risicoanalyse welzijn op het werk

In 2019 startten we een werkgroep 'Welzijn op het werk' en lieten we een risicoanalyse uitvoeren om de interne tevredenheid te meten (cf. supra, alinea 2.2.3: Medewerkers).

Liantis is onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hun preventieadviseur psychosociaal welzijn voerde de risicoanalyse uit. In groeps gesprekken met het personeel bracht zij in kaart welke factoren bijdragen of een belemmering vormen op vlak van vijf thema's: arbeidsinhoud, interpersoonlijke relaties, arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Welke factoren zijn een hulpbron of een belemmering in het streven naar tevreden, betrokken werknemers in een gezonde en aangename werkomgeving? Hieronder lees je de resultaten en daarop gebaseerde aanbevelingen.

1. Arbeidsinhoud

+	-
Takenpakket: • Inhoudelijk interessant en boeiend • Zinvol en cognitief uitdagend • Maatschappelijk verantwoord • Uitdagend: mee blijven met tendensen, netwerk uitbreiden • Ieder werkt aan voor zichzelf inhoudelijk interessant thema (veel kennis en expertise aanwezig) Autonomie en zelfstandigheid Grote betrokkenheid • Valkuil: sterke verantwoordelijkheid: impact op eigen kwetsbaarheid en teleurstellingen (eigen grenzen overschrijden) Leermogelijkheden • Wel zelf initiatief nemen Werkopvolging – functioneringsopvolging vormingswerkers: • Komst van adjunct-directeur bracht meer betrokken in dagdagelijkse werking en meer opvolging voor vormingswerkers • Individuele gesprekken rond jaarplan en individuele werkplannen • Doelstellingen op jaarbasis duidelijk • Situationeel leiderschap	Nood aan meer inhoudelijke opvolging/sturing: • Veel vrijheid om inhoudelijke vorm te geven maar gebrek aan algemeen kader • Zelfsturend team, té veel vrijheid? Nood aan kritische kijk en bevestiging ('ben ik goed bezig?') • Nood aan formelere functioneringsopvolging (wanneer prestaties goed?) Gebrek aan breder/gemeenschappelijk kader en gemeenschappelijke doelen • Ieder werkt te veel op zijn/haar eilandje: organisatie raakt gefragmenteerd • Nood aan betere onderlinge afstemming Werkdruk vormingsmedewerkers • Over het algemeen haalbaar, piekbelasting in drukke periodes • Inhoudelijke overdracht moeilijk, praktische ondersteuning wel mogelijk Werkdruk administratie • Piekbelasting, hoog in bepaalde periodes • Bij afwezigheid verhoogde druk op anderen • Afgebakend takenpakket bemoeilijkt overdracht (vb. bij ziekte), weinig alternatieven qua overdracht • Bij 4/5de werk, verlof wordt takenpakket niet aangepast

	• In verlofperiodes: nood aan extra personeel • Perceptie: onvoldoende zicht op workload Taakverdeling administratieve medewerkers • Aantal jaren geleden herverdeling taken: onvoldoende rekening gehouden met wensen en sterktes van de medewerkers
--	---

2. Interpersoonlijke relaties

Binnen team:

+	-
Medewerkers kunnen bij elkaar terecht: • In stressmomenten soms moeilijker om op elkaar beroep te doen wegens tijdsgebrek • Niet alle medewerkers weten van elkaar waarmee ze bezig zijn (eilandjes op bureau) • Veel begrip voor persoonlijke situaties Onderlinge feedbackcultuur: • Recent vorming gekregen over geven en ontvangen van feedback, positieve ervaring • Intervisies (hoe vorming organiseren, grenzen aangeven, aanpak project, hoe communicatie doen, ...). Ligt stil, graag verderzetten Sociale initiatieven (feestcomité)	Onderlinge feedbackcultuur: • Medewerkers vrij kritisch: sommigen durven te benoemen, anderen niet • Positief opbouwende of negatieve kritiek geven aan elkaar niet altijd evident, wel nood aan om dit meer te doen • Nagaan hoe veiligheid kan verhoogd worden • Belang van goed feedback kunnen geven maar ook openstaan om te ontvangen In stressvolle situaties soms spanningen: • Te veel individueel werk • Adjunct directeur is er nu om mee te ondersteunen, dingen te benoemen, oplossingen te zoeken Vormingswerkers: betrokkenheid in elkaars thema's is te beperkt Administratie • Af en toe onderlinge spanningen (vb. overnemen werk tijdens ziekte) • In verleden spanningen/conflicten onvoldoende opgenomen door directeur (conflict vermijdend) • Onvoldoende samenwerking Gebrek aan samenwerking vormingsmedewerkers en administratie • Ervaren kloof • Onderling communicatie niet optimaal • Nood aan meer verbondenheid • Vormingsmedewerkers ervaren drempel om naar administratie te gaan (deels ook door hoge werkdruk)

	• Mogelijke oplossing: door elkaar zitten vindt men positief, medewerkers administratie betrekken in werkgroepen
--	--

T.o.v. leidinggevend en beleidsorganen:

+	-
Directeur • Sterke focus op strategische aspect (beleidsplan, maatschappelijke uitdagingen) • Veel kennis, goede visie Adjunct-directeur • Inhoudelijke sturing, focus op operationele • Hands on mentaliteit (zaken aanpakken, mee nadenken, wil vooruit, neemt beslissingen ...) • Kritisch klankbord: durft dingen te benoemen, in vraag te stellen • Geeft sturing, bekijkt zaken in een breder kader • Houdt rekening met evenwichtige taakverdeling • Grotere betrokkenheid, toont interesse, laagdrempelig Samenspel directeur en adjunct: • Vullen elkaar goed aan	Directeur • Vertaalslag naar operationeel niveau onvoldoende • Kennis en visie wordt onvoldoende gedeeld met de groep • Vooral één op één contacten (comfortabel) • Conflict vermijdende stijl van leidinggeven • Onvoldoende daadkrachtig om beslissingen door te duwen, te veel rekening houden met wensen van iedereen, voor iedereen goed willen doen Adjunct-directeur • Onduidelijk wat bevoegdheden zijn, reikwijdte mandaat, t.a.v. administratie Samenspel directeur en adjunct: • Administratie en vormingsmedewerkers hebben andere leidinggevende: kloof Raad van Bestuur: • Grote ervaren afstand met werkvloer • Onvoldoende voeling en betrokkenheid • Perceptie: niet op de zelfde golflengte, verschil in visie en waarden • Werking niet duidelijk: wat is hun mandaat? Vertaling naar operationele? • Gebrek aan transparantie over werking • Werken sterk top-down, vanuit machtspositie • Onevenwicht strategische rol – operationele luik • Soms te bepalend op detailniveau • Niet waarderende benadering, perceptie onvoldoende vertrouwen • Nood aan vernieuwing en verjonging (mandaten worden niet vernieuwd)

Medewerkers hebben nood aan (van directie):

- Duidelijke visie, deze uitdragen naar medewerkers en buiten de organisatie
- Goed kunnen netwerken
- Geloof en vertrouwen in medewerkers

- Kunnen delegeren
- Betere aansturing administratieve medewerkers

Medewerkers hebben nood aan (van Raad van Bestuur):

- Klankbord
- Uithangbord zijn: visie uitdragen naar buitenwereld
- Beleidsmatige ondersteuning, mee nadenken over strategische zaken
- Financiële controle, financiële verantwoordelijkheid dragen
- Progressieve ingesteldheid, voeling met hedendaags werkveld, mee zijn met tijd
- Afspraken omtrent begrenzing van tijd mandaten
- Geen taakvermenging/belangenvermenging (vb. vrijwilliger en rol RVB)

3. Arbeidsorganisatie

+	-
Zelfsturend team Recente verandering organisatiestructuur: • Rol van adjunct-directeur positief ervaren • Mogelijke oplossing voor aangehaalde problemen Warme organisatie: veel ruimte voor het menselijke aspect, aandacht voor psychosociaal welzijn, begrip voor elkaar, persoonlijke situatie Communicatie en inspraak: • Veel inspraakmogelijkheden • Soms te veel, nood aan directie die knopen doorhakt (vooral verwijzend naar verleden) • Werkgroepen voor belangrijke zaken Strategisch, i.v.m. nieuw decreet: • Focus meer op kwaliteit i.p.v. kwantiteit • Maatschappelijk verantwoorde vormen die leiden tot gedragsverandering: gericht en zinvoller werken • Verplicht om een aantal keuzes te maken, meer op één lijn werken: gaat leiden tot meer identiteit	Onduidelijk statuut personeelsverantwoordelijke: • Onduidelijk tot waar mandaat en beslissingsbevoegdheid reikt (vb. verlof en uren overzetten) • Onduidelijk door situatie in het verleden Onduidelijkheid rol en mandaat communicatieverantwoordelijke Communicatie en inspraak: • Soms te veel inspraak in het verleden, nood aan directie die knopen doorhakt • Bepaalde praktische zaken onvoldoende inspraak. Perceptie: mening wordt gevraagd maar beslissing staat al vast • Communicatie met RvB in twee richtingen verloopt niet optimaal • Veel communicatie via mail • Overlegmomenten: verschillende meningen qua efficiëntie, inhoud, hoeveelheid • Onduidelijkheden in verschil teamoverleg/vormingsoverleg • Teamoverleg te organisatorisch/praktisch, te weinig inhoudelijk • Medewerkers administratie soms onvoldoende betrokken in overleg Strategisch, i.v.m. nieuw decreet: onzekerheid • Mogelijk financiële impact • Mogelijke impact op administratieve medewerkers • Mogelijk verschuivingen in takenpakket vormingsmedewerkers

4. Arbeidsomstandigheden

+	-
Kantoormaterialen zijn in orde Er wordt rekening gehouden met de vragen van de medewerkers (ergonomie, defecten, ventilatie, ...)	Parking: onduidelijkheid over toekomst Verluchting: beneden koud, boven warm Thuiswerk: voorwaarden zijn strikt, vertrouwen? Lawaai op benedenverdieping

5. Arbeidsvoorwaarden

+	-
Verloning: gebonden aan barema's sociale sector • Positief: iedereen wordt gelijk verloond (bachelors-masters) • Tevreden over extralegale voordelen • Hoge mate van flexibiliteit maakt loon acceptabel	Verloning: gebonden aan barema's sociale sector • Perceptie loon niet evenredig met inspanningen/breedte en inhoud werkveld (mening niet door iedereen gedeeld) • Extralegale voordelen: weinig verlofmogelijkheden bovenop het wettelijk minimum Telewerk: • Vragende partij voor meer mogelijkheden • Argument vanuit RvB om dit niet toe te staan geeft weinig blijk van vertrouwen Systeem flexuren • Verschil glijtijd en flextijd niet duidelijk • Rigide systeem (wettelijke regeling) • Administratie permanentieregeling: werd recent veranderd Loopbaantraject • Vlakke structuur • Doorgroeimogelijkheden beperkt maar mensen weten dit als ze beginnen werken • Sommige medewerkers nood aan groeipad (objectieven) en begeleiding: ontwikkelplan

Adviezen Liantis:

1. Beleidsmatige:

- Gemeenschappelijk kader en doelen
 - ✓ Belang van duidelijkheid over de doelen van de organisatie
 - ✓ Belang van identificatie met organisatie
 - ✓ Nood aan meer verbinding
 - ✓ Belang van onderlinge afstemming
- Samenwerking Raad van bestuur
 - ✓ Impact op welzijn en welbevinden medewerkers + werking organisatie
 - ✓ Hoe ervaren afstand verkleinen?
 - ✓ Hoe tegemoet komen aan noden van medewerkers?
 - ✓ Overleg met Raad van bestuur om bezorgdheden te bespreken
- Personeelsbeleid & communicatiebeleid
 - ✓ Verhelderen rol en mandaat personeelsverantwoordelijke en communicatieverantwoordelijke

2. Communicatie en overlegmomenten

- Nagaan met medewerkers hoe efficiëntie kan verhoogd worden
- Nagaan hoe participatie over specifieke thema's kan verhoogd worden
- Onderscheid maken tussen taakhoudelijke aspecten – intervisie
- Betrokkenheid administratieve medewerkers verhogen

3. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

- Flexwerk
- Telewerk
- Preventief stress- en burn-out coaching
- Mogelijkheden uitbreiden verlofstelsel bekijken

4. Taakhoud:

- Arbeidsinhoud is een hulpbron
- Verhoging frequentie werkbegeleiding: inhoudelijke opvolging/sturing
- Medewerkers ervaren gebrek aan perspectief – nood aan persoonlijk ontwikkelingsplan – loopbaantraject
- Aandacht voor persoonlijke ontplooiing
- Doelstellingen, KPI's, verwachtingen (KT, MLT, LT)
- Erkenning geven voor wat goed gaat en beter kan
- Gekoppeld aan opleidingstraject (waar staat men nu, waar wil men binnen x aantal jaren staan)
- Administratie: nood aan betere werkopvolging (werkdruk, haalbaarheid, taakverdeling, functioneren, ...)

5. Interpersoonlijke relaties:

- Vormingsmedewerkers: inzetten op verbinding tussen collega's
 - ✓ Traject 'geven van feedback' als positief ervaren
 - ✓ Bekijken noodzaak individuele trajecten (POP)
 - ✓ Intervisiemomenten organiseren
 - ✓ Taakhoudelijk + procesmatige + relationele (communicatie, omgang collega's)
- Administratie
 - ✓ Coachingstraject: communicatie, visie op samenwerking, onuitgesproken irritaties, kernkwaliteiten,...
- Administratie en vormingsmedewerkers
 - ✓ Traject rond meer verbinding/samenwerking/betrokkenheid
 - ✓ Teamvergaderingen, werkgroepen, ...
 - ✓ Noodzaak medewerkers in diepte bevragen

- Cultuur van verbondenheid
 - ✓ Sociale steun en veilige interacties
 - ✓ Goed functionerend werkoverleg
 - ✓ Steun bieden bij emotioneel belastende zaken
 - ✓ Coaching
 - ✓ Intervisies, delen best practices
6. Directie:
- Duo baan wordt al positief ervaren, goede aanvulling
 - ✓ Strategische/ beleidsmatige – inhoudelijke/operationele
 - ✓ Korte opvolging, aansturing
 - Verbeterpunten
 - ✓ Belang van duidelijk mandaat, wie voor wat verantwoordelijk
 - ✓ Beslissingen op hoger niveau
 - ✓ Aansturing administratieve medewerkers
 - ✓ Belang van aanpakken conflicten/spanningen

Bijlage 2. Maatschappelijke contextanalyse Socius en Vormingpluscentra

MAATSCHAPPELIJKE CONTEXTANALYSE

Beleidsplanning Vormingpluscentra 2021 - 2025

1 INLEIDING

Het sociaal-cultureel werk wil zich enten op de veranderingen in onze samenleving én wil mee de motor zijn van beweging en dynamiek in de samenleving. In onderstaande maatschappelijke contextanalyse worden trends en evoluties op verschillende niveaus en verschillende samenlevingsdomeinen beschreven. We starten met een door de 13 vormingplussen gezamenlijk geschreven macro-analyse. De gebruikte bronnen zijn: toekomstverkenning (eindrapport) van Idea Consult, contextanalyses uit de beleidsplannen 2016–2020 van de 13 vormingplussen en aanvullingen/suggesties door coördinatoren. Alsook talrijke andere bronnen die terug te vinden zijn in de bibliografie. Ook de Sustainable Development Goals (SDG's) gaven mee richting aan deze contextanalyse. We baseren ons op de DESTEP-methode voor de uitwerking van deze contextanalyse.

2 DEMOGRAFISCHE EVOLUTIES

De **wereldbevolking** neemt toe en blijft dat ook op lange termijn doen. Waren we in 1950 nog met 2,5 miljard, was dat tegen 2017 ongeveer verdrievoudigd tot 7,6 miljard inwoners. In 2055 wordt het symbolische aantal van 10 miljard inwoners bereikt. Het aandeel Europeanen in de totale wereldbevolking verkleint de komende decennia verder. Tegen 2060 duikt deze onder de 5%. In 2030 heeft Europa de oudste bevolking. De mediaanleeftijd ligt dan op 45 jaar (in Afrika op 21 jaar)²⁴. Het merendeel van de mensen (55%) woont vandaag in stedelijke gebieden en hun aandeel blijft groeien.

De laatste jaren groeide de **Belgische bevolking** (2019: 11,431 miljoen inwoners) met ongeveer 0,5 % per jaar. De groei ligt het laagst in Wallonië en het hoogst in het BHG. De groei doet zich voornamelijk voor in de centrumsteden, in Antwerpen en de regio Gent. De gemeenten met een zwakke groei situeren zich voornamelijk in Limburg en West-Vlaanderen. Het is voornamelijk het positieve migratiesaldo (immigratie versus emigratie) dat bijdraagt tot de bevolkingsgroei (87,5%) en in mindere mate het natuurlijke saldo (12,5%) dat in België laag ligt.²⁵

Migratiestromen zijn onderhevig aan verschillende factoren zoals klimaatverandering, politieke conflicten, ongelijkheid, bevolkingsgroei, enz. In 2015 had 3,3%²⁶ van de wereldbevolking de grens van zijn geboorteland overgestoken om zich in een ander land te vestigen. Europa telt zo'n 78 miljoen internationale **migranten** (goed voor bijna 1/3^{de} van het totale aantal internationale migranten). Het merendeel hiervan (41 miljoen) zijn migranten geboren binnen Europa. Het aantal niet-Europese migranten schommelt rond de 35 miljoen. Zo'n 72% van de internationale migranten behoren tot de actieve bevolking (op arbeidsleeftijd).

In 2016 woonden er in het Vlaamse Gewest **1.328.415 personen van buitenlandse herkomst**. Het gaat om 20,5% van de Vlaamse bevolking. Deze groep omvat zowel personen met een buitenlandse nationaliteit als personen in het buitenland geboren die Belg zijn geworden en personen in België geboren maar met minstens 1 ouder die in het buiteland is geboren. Het aandeel personen van buitenlandse herkomst varieert sterk naar leeftijd en ligt het hoogst bij de jongste leeftijdsgroepen²⁷.

Het toenemende aantal Belgische **huishoudens** en dalende grootte van huishoudens (gemiddelde 2,29 in 2017) zijn 2 trends die zich verderzetten. Het aantal éénpersoonshuishoudens stijgt sterk (34,4% van

²⁴ Europese Commissie (2017)

²⁵ STATBEL, Loop van de bevolking, 17 juni 2019

²⁶ McAuliffe M., Ruhs M. (ed.) (2017)

²⁷ Noppe, J., Vanweddingen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., Buysschaert, P. (2018)

de huishoudens in 2017). Er is vooral een toename bij het aantal alleenstaande vrouwen ouder dan 80 jaar (vanwege de hogere leeftijdsverwachting) en het aantal mannen tussen 25 en 50 jaar.

Op basis van de gezinsenquête 2016 zijn het merendeel van de **gezinnen** (71,2%), gezinnen die vanuit het perspectief van het kind geen relatiebreuk kenden. Zo'n 10,7% van de gezinnen zijn (nieuw) samengestelde gezinnen. De resterende 18% bestaat uit alleenstaande ouders. De opvallendste vaststelling van de gezinsenquête luidt dat de toenemende diversiteit in gezinsvormen genuanceerd dient te worden omdat alternatieve gezinsvormen in aandeel alsnog beperkt zijn²⁸.

De **vergrijzing** in België is nog steeds een actuele trend al zwakken de effecten hiervan af vanaf 2040. Voor de periode 2023 – 2033 zal de bevolking op arbeidsleeftijd dalen. Dit leidt tot grote uitdagingen voor de financiering van de sociale zekerheid (pensioenen, gezondheidszorg,...) en de economie (arbeidsmarkt). Voor één 67plusser telt men vandaag 4 personen tussen de 18 en 66 jaar. In 2040 telt men één 67plusser voor 2,6 personen op beroepsleeftijd. Vanwege het uitdoven van het effect van de babyboomgeneraties zal deze verhouding zich vanaf dan stabiliseren. De levensverwachting blijft toenemen. Tegen 2070 loopt de levensverwachting voor vrouwen op tot 90 jaar, voor mannen tot 88 jaar²⁹. Aan de vergrijzing zijn enkele sociaal-culturele gevolgen verbonden. De nieuwe generatie ouderen hebben andere normen, waarden en verwachtingen dan de huidige. Economisch is de nieuwe generatie ouderen een interessante doelgroep: zelfbewuste consumenten met behoorlijke financiële mogelijkheden. Op politiek vlak zullen ze als mondige burgers meer inspraak opeisen en meer doorwegen in de politieke besluitvorming. Het zal zoeken worden naar een evenwicht met de politieke vragen van de jongere generaties. Tegenover de toenemende zorgvraag staat dat ouderen langer actief zullen blijven en zelf een rol zullen vervullen in zorgverlening (mantelzorg) en op andere sociale vlakken (bijvoorbeeld in het verenigingsleven). Al wordt dit afgezwakt door de vraag naar het langer economisch actief blijven van ouderen.

3 ECONOMIE

3.1 Macro-economie

De groei van de **wereldeconomie** trekt aan. Deze bedroeg 3,8% in 2017. Vanaf 2020 zal deze terug afzakken. Ook is het afwachten wat de effecten zullen zijn van politieke ontwikkelingen op de wereldeconomie: de BREXIT-onderhandelingen, evolutie van de handelsrelaties, de prijs van ruwe olie, politieke onzekerheid in sommige eurolanden, enz.³⁰

Het aandeel van de EU-27 in de wereldeconomie bedroeg in 2015 22% en zal afnemen. Verwacht wordt dat dit tegen 2030 een stuk onder de 20% ligt. De BRIC-landen zoals China, India en Brazilië vergroten stelselmatig hun aandeel³¹.

Kijken we naar de Belgische economie groeide het **BBP** in 2017 met 1,7%. De **inflatie** bedroeg 2,1% in 2017 en zal ook in 2018 rond de 2% liggen. De groei van het reële beschikbare inkomen (1,3% in 2017) van particulieren trekt verder aan sinds 2015. Ook de particuliere consumptie (bestedingen) van

²⁸ Gezinsenquête 2016

²⁹ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

³⁰ Federaal Planbureau (juni 2018)

³¹ Europese Commissie (2017)

particulieren kende een gelijkaardige groei. De spaarquota van gezinnen daalde voorbije jaren van 17,7% in 2009 naar 11,2% in 2016 en is nu stabiel³².

3.2 Alternatieve modellen

Het klassiek economisch groeiparadigma wordt steeds breder in vraag gesteld door de diverse crisissen. Maatschappelijk ondernemen wint aan belang. Er is een toenemend zoeken naar en experimenteren met het ontwikkelen van alternatieve productie-, consumptie- en distributiemodellen. Overheden zetten ook projecten en programma's op om de **circulaire economie** ingang te laten vinden bij bedrijven en in de bredere samenleving. In een circulaire economie wordt het afval aan het einde van de consumptieketen vermeden door het te recyclen tot nieuwe grondstof.

De aandacht voor **alternatieve muntsystemen** groeide sinds de financiële crisis in 2008. Men onderscheidt complementaire muntsystemen en de gemeenschapsmunten. Deze laatste richt zich op de behoeften van specifieke gemeenschappen. Een voorbeeld is het lokaal uitwisselsysteem LETS waarbij diensten geruild worden binnen de LETS-groepen zonder dat er geld aan te pas komt. Het brengt transacties en ruilhandelingen tot stand die in de gewone economie niet zouden plaatsvinden en vaak hebben deze ook een sociale meerwaarde (buurtbewoners leren er elkaar mee kennen). Vlaanderen telt zo'n 39 LETS-groepen waarbij burgers zich kunnen aansluiten. In Brussel bestaat één LETS-groep. Ook de Torekes in de Gentse Rabotwijk is een goed voorbeeld van een lokaal muntsysteem.

Deeleconomie en commons zijn al enkele jaren aan een opmars bezig. Ze zijn nauw verbonden met elkaar en ontstaan beide uit een behoefte naar een meer (sociaalecologisch) duurzame economische model. Talrijke commons-initiatieven ontstaan in Brussel en Vlaanderen. Het kenmerk van een common is dat het een gemeenschappelijk eigendom is van een groep of gemeenschap of dat het gemeenschappelijk beheerd wordt. Dat kan gaan over software (Linux), virtuele zaken (Wikipedia), maar ook een gemeenschappelijke tuin, een auto die gedeeld wordt of een gemeenschapsmunt³³.

De voorbije jaren ontwikkelde de deeleconomie zich verder (ook in de richting van commerciële platformen). De deeleconomie draagt bij tot een meer duurzame economie vanwege het 'deel'-aspect. Er blijft een gebrek aan regulering voor deze 'deelplatforms' en worden soms aanzien als oneerlijke concurrentie t.a.v. klassieke spelers. De oorspronkelijke gedachte van de deeleconomie blijft dat de initiatieven een maatschappelijk doel voor ogen moeten hebben. Voorbeelden hiervan zijn het Gentse autodeel-initiatief 'Dégage' of 'couchsurfing'³⁴.

3.3 Werk en arbeidsmarkt

De **werkgelegenheidsgraad**³⁵ stijgt lichtjes. In 2017 bedroeg deze 68,5%. In vergelijking met andere West-Europese landen ligt de werkgelegenheidsgraad in België laag. Voornamelijk in de hogere

³² Federaal Planbureau (juni 2018)

³³ Commons Josaphat. Les biens communs/de commons

³⁴ De Wereld Morgen, Niet de deeleconomie, maar de commonseconomie kan de wereld redden. 29 mei 2016

³⁵ aandeel van de actieve bevolking dat aan het werk is

leeftijdscategorieën (55-64j). De positieve evolutie van de werkgelegenheidsgraad is vooral te merken bij vrouwen. Daar stijgt de werkgelegenheidsgraad sneller dan bij mannen. Ten opzichte van 2008 daalde de werkloosheid het meest in Brussel (naar 15% in 2017). Toch blijft deze in vergelijking met de EU en Vlaanderen zeer hoog. Vlaanderen kent in vergelijking met andere EU-landen een van de laagste percentages (4,4%)³⁶.

Door het groter aandeel ouderen en de afname van jonge en actieve bevolking, ontstaat een economisch onevenwicht. Om de financiële leefbaarheid van de toekomstige **pensioenen** te waarborgen, zet de overheid 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 werkgelegenheidsgraad.

De grote uitdaging in België blijft het beter integreren van **kansengroepen** (ouderen, laaggeschoolden, jongeren, mensen met een handicap...) in de arbeidsmarkt. In een rapport van de FOD werkgelegenheid en UNIA blijkt dat personen van vreemde origine op de Belgische arbeidsmarkt slechter af zijn dan in één ander EU-land. De socio-economische monitoring 2017 stelt: *“De samenloop van ongelijkheden op verschillende domeinen van de samenleving (onderwijs, huisvesting, gezondheid,...) maakt dat personen van vreemde origine een hogere kans hebben om in een precare situatie terecht te komen, wat ook gevolgen meebrengt voor hun integratie op de arbeidsmarkt”*.

Andere trends op de arbeidsmarkt

1. Meer zelfstandigen waaronder het toenemend aantal freelancers in Vlaanderen³⁷ (120.000 in 2015 in Vlaanderen).
2. Er worden vooral banen in de profitsector gecreëerd. In de non-profit en de overheidssector daarentegen vertraagt de groei³⁸
3. Moeilijke invulling van de openstaande vacatures beperken het groeipotentieel - mismatch tussen aanbod en vraag arbeid ³⁹
4. flexijobs werden in 2015 ingevoerd in de horecasector. Sinds 2018 ook in de detailhandel. En ook gepensioneerden kunnen van het systeem gebruikmaken om tegen gunstige voorwaarden bij te verdienen.
5. Onbelast bijklussen: hieronder valt ook het verenigingswerk waarbij mensen tot max. 6130€ per jaar en 510,83€ per maand mogen bij verdienen. Aan het onbelast bijverdienen zijn bepaalde voorwaarden verbonden. het geldt enkel voor een beperkt aantal diensten en taken.
6. Robotisering en automatisering in de zorg- en welzijnssector en andere sectoren.

4 SAMENLEVEN

4.1 Grote heterogeniteit aan individuele identiteiten

Individualisering is een proces dat al langer aan de gang is in de samenleving. Het duidt op de verdwijnende invloed van traditionele opvattingen, gedragspatronen, structuren en sociale verbanden en vertaalt zich in het toenemende belang van het individu dat zelf zijn pad uitstippelt.

³⁶ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

³⁷ Penne, K. (2017)

³⁸ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

³⁹ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

Individualisering leidt tevens tot een grotere fragmentatie van identiteiten, opvattingen, gedragingen en waardepatronen. Individualisering en toenemende individuele vrijheden dragen ook bij tot meer diverse gezinsvormen (single huishoudens, alleenstaande moeders, nieuw samengestelde gezinnen...) en woonvormen (co-housing, kangoeroe-wonen...). Het omgaan met al deze verschillen leidt ook tot uitdagingen voor de samenleving hoe hier mee om te gaan. Zo stelt Idea Consult een groeiende repressie in de publieke sfeer vast: “de keuze voor repressie haalt het van inzetten op preventie en op een doordacht sociaal beleid met aandacht voor leren samen-leven en leren omgaan met verschil”⁴⁰.

4.1.1 Superdiversiteit (zie SDG 10.2; 10.3)

Dirk Geldoff benoemt het leven in diversiteit als één van de basiskennmerken van de Europese steden. Superdiversiteit gaat over meer dan enkel een stijging van het aantal mensen met een migratieachtergrond. Al is het toegenomen aantal herkomstlanden van migranten in vergelijking met de 20^{ste} eeuw en de diversiteit die tussen groepen en gemeenschappen bestaat een kenmerk van superdiversiteit en van de huidige migratiestromen. Toch wijst de term vooral op de toegenomen interne diversiteit bij de groepen en gemeenschappen. En dat is vooral merkbaar in onze steden waar je een veelheid aan talen, culturen, sociale posities, religies, etc. vindt. Steden worden minder en minder gekenmerkt door 1 dominante culturele gemeenschap maar evolueren naar zogenoemde minority-majority steden waar minderheden de meerderheid vormen⁴¹. Daarom zal volgens E. Corijn samenlevingsopbouw niet gebeuren via (één) gemeenschapsvorming maar via een (te ontwikkelen) gedeeld burgerschap⁴². De superdiversiteit zorgt kan zorgen voor fragmentatie van het sociaal weefsel. Zo zijn gekende leef- en waardepatronen constant onderhevig aan verandering. Dit maakt het des te belangrijk om binnen superdiverse contexten ook plekken en kansen te creëren waar verschillende culturen elkaar kunnen ontmoeten, en waar plaats is voor complexiteit én interactie. Culturele fora en nieuwe publieke ruimtes moeten er open, interactief en verdraagzaam zijn.

4.2 Armoede en ongelijkheid (zie SDG's 1.4, 1.5)

Eric Corijn schetst sociale ongelijkheid als één van de belangrijke planetaire uitdagingen. De sociale ongelijkheid neemt mondiaal toe en bereikt onmenselijke hoogten: *“veertig procent van de mensheid moet het met 5% van de rijkdom stellen! De helft van de wereldbevolking leeft op 2,5\$ per dag, 80% zit onder de 10 \$. De acht rijkste mensen bezitten evenveel als de armste 3,6 miljard!”*⁴³.

België maakt een kleine uitzondering op deze trend. Ive Marx bestudeerde de inkomensevolutie tussen 1985 en 2014 en kwam tot de vaststelling dat de (inkomens)ongelijkheid in België niet toeneemt. Een van de belangrijkste redenen hiervoor is het sociaal overlegmodel en de rol weggelegd voor de sociale partners. Maar ook de automatische indexkoppeling. De inkomensongelijkheid in België blijft sinds enkele jaren stabiel ondanks het gevoel bij velen dat de ongelijkheid steeg sinds de economische crisis⁴⁴.

⁴⁰ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

⁴¹ Geldoff, D. (2013)

⁴² Corijn, E. (2018)

⁴³ Corijn, E. (2018)

⁴⁴ Knack, Ongelijkheid in België neemt niet toe. 10 april 2018.

De Belgische bevolking die onder de armoederisicogrens leeft blijft stabiel (15,9% o.b.v. inkomens 2016). Er zijn grote regionale verschillen. Brussel telt het grootste aantal mensen die onder de armoederisicogrens leven (30,9%). Vlaanderen het minste (10,5 %). Achter de gemiddelden schuilen ook grote verschillen. Werklozen zijn opvallend kwetsbaar (49,1%). Alsook eenoudergezinnen (39,7%) en huurders (36,4%). Voor alle hiervoor benoemde groepen ligt het percentage vandaag hoger dan in het jaar 2012. Tot slot kunnen laagopgeleiden (27,2%) ook tot de kwetsbare groep gerekend worden. Ook dit percentage steeg de laatste jaren en de kloof met hoogopgeleiden wordt groter⁴⁵.

Zowel in Brussel als Vlaanderen stijgt kinderarmoede. Volgens de armoedemonitor (2017) leefde in 2015 12% van de kinderen onder de armoederisicogrens en 17% van de kinderen leeft in een gezin dat financieel moeilijk rond komt⁴⁶. Het percentage kansarme kinderen in Brussel bedraagt 26,5%⁴⁷. Volgens Kind en Gezin is kinderarmoede het grootste in de centrumsteden en is er ook een nauw verband met de origine van de moeder. Zo leeft 33,4% van de kinderen met niet-Belgische moeder in kansarmoede ten opzichte van 6,1% bij kinderen met Belgische moeder⁴⁸.

4.3 Leren (zie SDG 4.6)

4.3.1 Onderwijs:

Het onderwijsniveau is de voorbije decennia in België sterk toegenomen zowel bij mannen als vrouwen. Gemiddeld bezitten 45,6% van de 30 tot 34-jarigen in 2016 een diploma hoger onderwijs⁴⁹. De algemene stijging van de scholingsgraad werkt wel een verdere dualisering tussen hoog- en laagopgeleiden in de hand.

Enkele trends:

- Kijken we naar de trends in Vlaanderen op het vlak van wiskunde, leesvaardigheid en wetenschappen dan zien we over het algemeen wel een daling van de gemiddelde scores.
- De toenemende diversiteit daagt het leer- en onderwijssysteem uit. Uit het onderzoek blijkt dat het prestatieverschil tussen autochtone leerlingen en leerlingen van buitenlandse herkomst het grootste is in Vlaanderen (in het voordeel van autochtone leerlingen).
- Het percentage jongeren (15j-24j) dat niet in het onderwijs zit, geen opleiding volgt of niet aan het werk is kent in België een dalende trend⁵⁰.

Laaggeletterdheid blijft een probleem. 1 op de 10 ouders in Vlaanderen is laaggeletterd. Geletterdheid omvat de competenties om informatie te verwerven, te verwerken en gericht te gebruiken. Dit betekent met **taal, cijfers en tabellen** kunnen omgaan en van de digitale vaardigheden gebruik kunnen maken. Geletterd zijn is belangrijk om zelfstandig te functioneren, te participeren in de samenleving en om zich persoonlijk te ontwikkelen en bij te leren.

⁴⁵ STATBEL, Risico op armoede of sociale uitsluiting. 17 mei 2018.

⁴⁶ Studiedienst Vlaamse Regering (2017)

⁴⁷ Bruzz, kinderarmoede stijgt ook in Brussel. 14 juni 2018.

⁴⁸ DeMorgen, Specialisten niet verwonderd over slechte armoedecijfers: “met dit beleid kun je geen daling verwachten. 12 juni 2018

⁴⁹ STATBEL (2016) 29,9% van de bevolking heeft een diploma hoger onderwijs. 23 maart 2016

⁵⁰ BISA (2017) Schoolloopbaan

4.3.2 Levenslang en levensbreed leren

In 2011 nam 33,1% van de volwassenen deel aan **niet-formeel leren**. Dit ligt een stuk hoger dan de deelname aan het formele leren (7,4%). De hoogste participatiegraad (niet-formeel leren) zien we bij vrouwen tussen 25 en 34 jaar (45,7%) en bij mannen van 35 tot 54 jaar met 38,7%. Vrouwen tussen 55 en 64 jaar kennen de laagste participatiegraad (14,1%). De verschillen zijn vooral opvallend wanneer gekeken wordt naar opleidingsniveau en sociaaleconomische situatie: 12% van de laagopgeleiden participeren tegenover 57% van de hoogopgeleiden. Ook bij werkenden (42,2%) ligt de participatie hoger dan bij werklozen (21%) of inactieven (10,6%). De meeste mensen nemen binnen het niet-formeel leren deel aan cursussen of (beroeps)opleidingen (20%). Vervolgens volgen workshops/seminaries (14,5%), *on the job* training (12,1%) en privélessen (1,5%)⁵¹. De Belgische participatiegraad m.b.t. formeel en niet-formeel leren hinkt achterop. Participatie aan niet-formeel leren bedraagt gemiddeld 38,4% in de EU-27. Duitsland, Frankrijk en vooral Nederland (54,8%) kennen participatiegraden ver boven het gemiddelde⁵².

Onder invloed van verschillende maatschappelijke ontwikkelingen (demografie, technologie,...) en de toenemende snelheid en complexiteit van informatie neemt het belang van leren toe en wijzigt de manier waarop we leren. Zo wordt leren niet langer gezien als louter kennisoverdracht maar ook als het verwerven van competenties. Een meer geïntegreerde benadering van leren wint aan belang. Leren wordt gezien als een levensbreed en levenslang ontwikkelingsproces. Ook de tijd dat leren enkel in functie van economische inzetbaarheid, relevantie en nut werd benaderd lijkt voorbij. Het belang van informeel leren en het erkennen van informeel ontwikkelde competenties neemt toe. Alsook (opnieuw) het 'emancipatorisch leren', dat gericht is op autonomie, verantwoordelijkheidszin en empowerment. Aansluitend bij het emancipatorisch leren groeit bovendien de interesse voor leren in specifieke contexten, in de werkelijkheid zelf. De lerende zelf staat steeds meer centraal en leert vanuit motivatie en engagement, op maat en via individuele begeleiding en monitoring. Het leren gebeurt meer en meer via sociale verbanden en contexten, in connectie met de samenleving, via interactie en samenwerking met diverse maatschappelijke actoren.

4.4 Welzijn en geluk (zie SDG 3.5)

Op basis van de evolutie tussen 2005 en 2016 (FPB) kent het welzijn bij de Belgen een neerwaartse trend. Dit wordt ook bevestigd door de OESO-indicator 'subjectief welzijn'. De neerwaartse trend start in 2008, het moment dat het welzijnsniveau haar hoogtepunt bereikt in de meting en de financieel-economische crisis uitbreekt. Het dieptepunt werd bereikt in 2011. Sinds 2015 is er een beperkte stijging. De globale gezondheidstoestand draagt het meeste bij aan de neerwaartse trend⁵³. Ook het World Happiness rapport (2017) stelt dat de factor 'mentale gezondheid' een sterkere invloed heeft m.b.t. geluk dan b.v. het beschikbare inkomen. Plaatsen we het in **een internationaler perspectief** dan doet België het niet zo slecht. Volgens het OESO's How's Life rapport blijkt dat België het over het algemeen iets beter of even goed dan het OESO-gemiddelde. Zo scoort België boven het gemiddelde op vrije tijd (tijd voor jezelf en ontspanning t.o.v. werktijd). In de categorie 'werk en inkomen' zit België onder het OESO-gemiddelde voor tewerkstellingsgraad en lange termijn werkloosheid. Er wordt ook specifiek naar het welbevinden bij immigranten gekeken. Net als in andere OESO-landen scoren

⁵¹ STATBEL, volwasseneneducatie. 19 juli 2018

⁵² STATBEL, volwasseneneducatie. 19 juli 2018

⁵³ Federaal Planbureau (2018)

immigranten in België relatief minder goed op de How's Life index dan mensen geboren in het land⁵⁴. Een trend die ook het World Happiness rapport 2017 bevestigt.

Het aantal mensen met last van psychische problemen neemt toe in België. Voor de meest recente cijfers moeten we ons baseren op de gezondheidsenquête 2013. Deze wees op de toename van het aantal mensen met psychische problemen van 26% in 2008 naar 32% in 2013. Een aantal groepen zijn kwetsbaarder dan anderen: lager opgeleiden, vrouwen, mensen die wonen in grote steden. Hoewel de geestelijke gezondheid bij de actieve bevolking in het algemeen onder druk staat. Dit zorgt ook voor een toenemend gebruik van geneesmiddelen voor psychische klachten. Nog volgens de gezondheidsenquête 2013 dacht 14% van de Belgen ooit aan het ondernemen van een zelfmoordpoging en ondernam 4% een zelfmoordpoging⁵⁵. In 2016 overleden 1057 mensen in Vlaanderen door zelfdoding of te wel 3 mensen per dag. Daarvan behoorden zo'n 72% tot het mannelijke geslacht. Andere duidelijke trends zijn moeilijk waar te nemen. Globaal genomen lijkt het aantal zelfdodingen wel te dalen sinds 2000⁵⁶.

4.5 (Vrije) Tijd

De stijging van het vrijetijdsaanbod nam de voorbije twee decennia enorm toe. Commerciële initiatieven in de vrijetijdssfeer zorgen er voor dat middenveldorganisaties directe concurrentie ondervinden en zich moeten (her)positioneren. Niet alleen de groei van het aanbod, ook globalisering, technologische ontwikkelingen en flexibilisering van de arbeidstijd dragen bij aan een gevoel van toegenomen drukte. Mensen combineren taken die vroeger tot verschillende levensfasen behoorden (jongeren combineren studeren en werken, gepensioneerden verdienen nog bij...) en de grenzen tussen arbeidstijd en vrije tijd vervagen. In Vlaanderen zegt 60% van de mensen tijd te kort te komen in hun vrije tijd⁵⁷. Burgers ervaren weinig tijd voor 'downtime' en een toegenomen tijdsdruk en snelheid in de samenleving. Dit heeft gevolgen voor de mentale gezondheid (stress, burn out,...). Als tegenbeweging duiken er de laatste jaren verschillende initiatieven op rond het thema verstilling en vertragen.

Het ervaren van tijdsdruk is ook een gevolg van hoe we met die vrije tijd omgaan. Zo bepaalt de manier waarop men vrije tijd invult, mee iemands identiteit. De verwachting leeft dat vrije tijd nuttig en betekenisvol moet worden ingevuld, wat de druk op individuen verhoogt. Mensen willen veel dingen doen in hun vrije tijd en koesteren hoge ambities wat leidt tot vrijetijdsstress, keuzedwang en shopgedrag. Een belangrijk aandachtspunt is daarom het erkennen en respecteren dat niet iedereen dezelfde mogelijkheden en ideeën heeft over hoe de vrije tijd in te vullen. Ook de individualisering beïnvloedt hoe het individu keuzes maakt. Zo stelt het onderzoek van IDEA Consult dat de individuele ervaringswereld het referentiekader is geworden in de (vaak tijdelijke) engagementen die het individu als consument van sociaal-culturele praktijken opneemt. En dat persoonlijke beleving hierbij centraal staat.⁵⁸

⁵⁴ OECD (2017)

⁵⁵ Vlaams instituut gezond leven, Cijfers.

⁵⁶ Agentschap zorg en gezondheid, Evolutie van sterfte door zelfdoding (2016)

⁵⁷ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

⁵⁸ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

4.6 Gender (Zie SDG's 5.1; 5.2; 5.4; 5.5)

Gender is een actueel thema in het maatschappelijke debat en de media. In 2017 ging ook de #metoo viraal door onder meer de wanpraktijken in de filmwereld (V.S.) en bij uitbreiding de culturele sector - ook in België. Ook de verkiezing van de nieuwe Amerikaanse president Trump mobiliseerde vrouwenbewegingen.

Het Wereld Economisch Forum publiceert jaarlijks haar Gender Gap Report. In 2015 bekleedde België wereldwijd de 19^{de} plaats. België verliest plaatsen en eindigde in 2017 op de 31^{ste} plaats. Net zoals voor het thema welzijn vinden we in de top 5 bijna uitsluitend Scandinavische landen terug met uitzondering van Rwanda. België verliest vooral plaatsen omdat het de vooruitgang in andere landen niet kan bijhouden. Vooral politiek blijft België gebuisd. Zo zijn vandaag slechts 3 federale ministers van de 14 vrouw en 1 op 4 van de staatssecretarissen. De verschillen zijn minder groot bij de Belgische en Vlaamse Volksvertegenwoordigers (federaal parlement: 38% vrouwen⁵⁹; Vlaams parlement 41%⁶⁰). Zowel internationaal als op Belgisch niveau blijven ongelijkheden tussen man en vrouw met betrekking tot de politieke sfeer en (in mindere mate) de economische sfeer groot⁶¹. Volgens recent onderzoek van Kif Kif (2018) naar de Vlaamse elite in verschillende sectoren is slechts in 28% van de gevallen sprake van een vrouw op de hoogste positie. Sectoren die het laagste percentage vrouwen kennen aan de top zijn: business en banken (7%), gezondheid (15%), kunst, cultuur en ontspanning (4%), justitie en media (13%). Hun conclusie luidt dat het glazen plafond voor vrouwen in beleids- en directiekringen nog steeds aanwezig is.

5 TECHNOLOGISCHE TRENDS – EEN DIGITALE SAMENLEVING

Technologische ontwikkelingen zullen de komende decennia de samenleving zowel sociaal als economisch doen veranderen. Verwacht wordt dat de impact ervan groter zal zijn dan toen de computer algemeen ingang vond in de jaren 80. Verdere automatisering (bijvoorbeeld in de zorgsector) en kunstmatige intelligentie kunnen disruptieve gevolgen hebben voor b.v. de arbeidsmarkt.

We sommen kort op in welke domeinen de verdere digitalisering invloed heeft⁶²:

1. vereniging en participatie: beperkingen in tijd en ruimte vervagen waardoor het verschillende vormen van participatie en vereniging vergemakkelijkt
2. Leren: nieuwe mogelijkheden en tools op het vlak van leren en kennisuitwisseling. Het blijven werken aan digitale geletterdheid blijft cruciaal om mee te kunnen in de samenleving. De informatie-overload waarmee individuen geconfronteerd worden, vraagt ook om het leren kritisch omgaan met informatie.
3. toenemende digitalisering, toegang tot het internet en het intensief gebruik van smartphones kan bij vele mensen de grens tussen vrije- en werktijd vervagen
4. samenleven: een deel van de realiteit speelt zich af in een virtuele online wereld via sociale media. Ook 'virtual reality' of augmented reality vinden meer en meer ingang in de samenleving.

⁵⁹ Knack, België daalt verder op wereldwijde Index Gendergelijkheid. 2 november 2017.

⁶⁰ Verbiest, I. (2018)

⁶¹ World Economic Forum (2017)

⁶² Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

5.1 Internet of things and smart cities

Niet enkel de mens maar ook apparaten, sensoren en andere objecten zijn aan het internet verbonden en communiceren met elkaar. Digitalisering, big data, kunstmatige intelligentie zorgen voor een waaier aan mogelijkheden om slimme toepassingen te creëren en de steden om te vormen tot smart cities. Zowel in Vlaanderen (Smart Cities Vlaanderen) als Brussel (Brussels Smart Cities) brengen overheden verschillende actoren samen en worden initiatieven gelanceerd (gratis wifi in metrostation), inzetten op open data, slimme vuilbakken ...). De waaier aan mogelijkheden en tools kunnen gebruikt worden om antwoord te bieden aan maatschappelijke en stedelijke uitdagingen. Zo kunnen digitale technologieën gecombineerd met big data bijdragen aan meer efficiënte publieke dienstverlening, duurzame vervoersstromen in de stad, de leefbaarheid van de stad, enz.

5.2 Leven met algoritmes & big data

Algoritmes zijn een vorm van kunstmatige intelligentie. Het zijn door de mens ingestelde formules die gebruik maken van grote hoeveelheden data om voorspellingen te maken, adviezen te formuleren of beslissingen te nemen. Ze kunnen in de data verbanden ontdekken die de mens niet vindt. Algoritmes en big data spelen een belangrijke rol in het creëren van slimme steden en kunnen het dagelijkse leven eenvoudiger maken. Zo maken ook overheden er gebruik van om geautomatiseerde beslissingen te nemen en om tot een efficiënter beleid te komen. Belangrijk is om voldoende transparantie te bieden bij het instellen van algoritmes en de gekozen criteria. Wanneer bijvoorbeeld criteria als inkomen, huidskleur of geslacht gebruikt worden kunnen algoritmes discriminerend werken voor bepaalde groepen in de samenleving (bijvoorbeeld voor het inschatten van risico's bij misdaad of recidive)⁶³.

5.3 Ethische kwesties

Technologische ontwikkelingen en digitalisering roepen ook maatschappelijke vragen op. Zo bestaat er vandaag een maatschappelijk debat over ethische kwesties, privacy en cyberveiligheid. In welke mate vinden we bijvoorbeeld beslissingen van technologie en machines wenselijk? Er dient verder ingezet te worden op de evaluatie van technologie en haar maatschappelijke en ethische impact. Dit moet gebeuren door experts uit verschillende disciplines: technologen samen met ingenieurs en sociale wetenschappers. Alsook met de gebruikers van de technologie⁶⁴. En er zullen *checks and balances*, een wettelijk kader, moeten ingebouwd worden voor systemen die (persoonlijke) data beheeren. Enorme hoeveelheden data worden beheerd door publieke of private actoren en het is voor mensen belangrijk dat deze data op correcte manier gebruikt worden, met name in het belang van de klant en/of de samenleving⁶⁵.

5.4 Social media

Facebook blijft de belangrijkste sociale media in Vlaanderen (70,4% van de Vlamingen). Hoewel instagramgebruik minder wijdverspreid is kent het een sterke opmars sinds 2015. YouTube kent vooral een sterke opmars bij tieners. De populariteit van Twitter daarentegen neemt af.

⁶³ Trouw, discriminatie ligt op de loer bij gebruik van big data. 5 juni 2018.

⁶⁴ SERV (2018)

⁶⁵ Datanews Knack, 'als we ons goed willen voelen in deze slimme samenleving, is een nieuw vertrouwensmodel nodig'. 15 februari 2018.

Voor 7 op 10 Vlamingen zijn sociale media een manier om aan nieuwsinformatie te komen. Vooral bij twintigers zijn sociale media belangrijk voor nieuwsinformatie. Voor 44,4% van de jongeren is Facebook de belangrijkste nieuwsbron⁶⁶. Men noemt dit een ‘gesnackte’ manier van nieuws consumeren waarbij ongeveer de helft het bericht opent en gedeeltelijk leest. Jongeren zijn zich vaak ook niet bewust van de filterbubble van facebook, dit is vooral zo bij laagopgeleide jongeren maar ook bij bijna een kwart van jongeren met universitaire opleiding. Ook op het gebied van *fake news* zijn hoogopgeleide jongeren beter in staat dan laagopgeleiden om dit te herkennen⁶⁷.

6 ECOLOGISCHE TRENDS

6.1 Klimaatverandering (zie SDG's 6.4; 13.3)

De overtuiging dat menselijke activiteit een zware en bijna uitsluitend negatieve impact heeft op ons ecologisch systeem, wordt steeds breder gedragen. Toch blijven de veranderingen in ons ecologisch systeem voor velen een abstract gegeven met als gevolg dat maatregelen om de klimaatverandering structureel te keren en een mentaliteitswijziging te creëren moeilijk van de grond komen ondanks het urgente karakter ervan. Ook politieke, economische en andere belangen en de impact van de klimaatverandering naar gelang de geografische ligging spelen hierin een rol. De lange tijdshorizon van de effecten dragen bij aan de immobiliteit⁶⁸.

Nochtans blijkt uit de 4^{de} klimaatenquête in België dat Belgen klimaatverandering als een probleem beschouwen dat een dringende aanpak vereist. Voor 81% van de Belgen behoort het klimaat tot de voornaamste bezorgdheid. 7% ontkent de klimaatverandering. Gezinnen onderschatten wel vaak hun eigen verantwoordelijkheid en bijdrage die ze kunnen leveren en wijzen vooral naar de rol van de industrie en transport. Opvallend is dat veel Belgen wel goede intenties hebben en meer willen doen maar hierin weinig of geen verdere vooruitgang boeken. Er wordt vooral gekeken naar de rol die Europa en de overheid zou moeten spelen. Volgens de enquête is slechts 42% tevreden met de inspanningen van de overheid⁶⁹.

Wereldwijd wilt men de opwarming van de aarde beperken tot 1,5 °C om de ergste rampen te voorkomen. De huidige klimaatplannen zijn onvoldoende om de opwarming tot 2°C te beperken. Uit de nationale klimaatenquête blijkt ook dat er op internationaal niveau een kloof tussen ambitie en actie bestaat. Volgens de BBL is het hoog tijd dat België een tandje bijsteekt: *“Op vlak van klimaatbeleid hoort België dan ook bij de achterblijvers onder de Europese lidstaten ([Climate Change Performance Index 2018](#)). De laatste jaren nemen de Belgische broeikasgasemissies zelfs opnieuw toe. Ter illustratie: in 2016 was de Vlaamse uitstoot hoger dan in 2005, terwijl Vlaanderen haar CO2-uitstoot met 15,7% moet verminderen tegen 2020”*.⁷⁰

⁶⁶ IMEC (2017)

⁶⁷ Deprez, A., Janssens, C. e.a. (2018)

⁶⁸ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

⁶⁹ Klimaat.be, perceptie van de Belg, publieksenquête over klimaatverandering.

⁷⁰ Bond Beter Leefmilieu, België: maak werk van een ambitieus klimaatbeleid. 31 mei 2018.

6.2 Hernieuwbare energie (zie SDG 7.2)

Het aandeel hernieuwbare energie in de Europese unie moet tegen 2030 32% bedragen. In 2018 lag dit aandeel op 17%. België stelde zich als doel om tegen 2020 het aandeel hernieuwbare energie naar 13% op te trekken. Volgens de meest recente cijfers bedraagt het aandeel hernieuwbare energie in Vlaanderen 6,6%⁷¹. De stijging hernieuwbare energie is de laatste jaren voornamelijk te danken aan de toename van groene warmteproductie en biobrandstoffen in transport⁷².

6.3 Duurzaam ruimtegebruik (SDG11.3 & 11.7)

Demografische en maatschappelijke ontwikkelingen dagen ook onze manier om met ruimte om te gaan uit. Bevolkingsgroei, vergrijzing, gezinsverdunning en het toenemend aantal éénpersoonsgezinnen hebben allen een invloed op hoe we met ruimtegebruik omgaan en dwingen tot een efficiënt en innovatief gebruik van ruimte. Er is ook een toenemend duurzaam en ecologisch bewustzijn bij de invulling en vormgeving van ruimte. En ook de aantrekkelijkheid van ruwe ruimte (leegstand, pop up, industrieel terrein...) groeit.

Tendensen als bevolkingsgroei en stijgend aantal éénpersoonsgezinnen laten zich in stedelijke gebieden vaak sterker voelen. Steden zijn daarom dé plaats voor experiment rond alternatief ruimtegebruik. Ook de superdiverse samenleving vraagt een andere omgang met ruimte om tegemoet te aan de behoeftes op vlak van levenskwaliteit. De inrichting, de beschikbaarheid, de toegankelijkheid en de bereikbaarheid van de publieke ruimte hebben invloed op het samenleven. Hier vindt met name ontmoeting, uitwisseling en interactie plaats. Daarom is het belangrijk om ruimtes niet enkel vorm te geven vanuit een focus op economische meerwaarde maar ook uit te werken vanuit sociaal-culturele doelen. Pistes die voorhanden liggen zijn de multifunctionele inzetbaarheid van ruimtes en het delen van ruimtes, zij het publiek, semipubliek of privaat, waarbij samenwerking en interactie gestimuleerd wordt.

6.4 Mobiliteit (SDG 11.2)

Hoe verplaatst de Vlaming zich? 65% van de verplaatsingen gebeurt met de auto. Zo'n 5% met het openbaar vervoer, 15% met de fiets en 12% te voet. Er zijn in Vlaanderen zo'n 3,4 miljoen auto's op de baan. Iets meer dan 1 op 5 van de Vlamingen bezit geen auto⁷³. Het aantal elektrische auto's groeit sterk hoewel voorlopig het aandeel in het Vlaamse wagenpark beperkt⁷⁴. Jaar na jaar neemt de verkeersdruk toe. In 2017 nam het verkeer met 0,6% toe op de Vlaamse snelwegen en de files worden langer. Volgens het Vlaams verkeerscentrum is de toename van de opstopping: *"... grotendeels structureel en een gevolg van de hoge mate van verzadiging of zelfs oververzadiging van grote delen van het Vlaamse snelwegennet"*. Verschillende steden bezitten vandaag autodeel systemen die het aantal privéauto's moeten terugdringen. De vraag naar autodelen neemt toe en de sector kent een sterke groei⁷⁵.

Het openbaar vervoer kampt in Vlaanderen met een imagoprobleem. Ondanks de fileproblemen lijkt het openbaar vervoer geen aantrekkelijk alternatief voor de automobilist. De drukte op de weg maakt

⁷¹ Energiesparen, Groene energie en WKK.

⁷² Vlaams energieagentschap (2017)

⁷³ Departement Mobiliteit en Openbare Werken (2017)

⁷⁴ [Milieuvriendelijke voertuigen. Statistieken en cijfers. 2018.](#)

⁷⁵ Bruzz, gratis proeven van autodelen deze zomer. 25 juni 2018.

ook dat de stiptheid van het openbaar vervoer verslechtert. Voorgaande jaren heeft de Lijn ook moeten snijden in haar aanbod vanwege besparingen waardoor sommige lijnen minder frequent bediend worden of afgeschaft zijn⁷⁶. Hoewel ook de NMBS zwaar heeft moeten besparen steeg daar het aanbod met 5% in 2017.

6.5 Voedselvoorziening (zie SDG 12.3 & 2.4)

Het FAO schetst een somber beeld van voedselvoorziening vanwege uitdagingen zoals de druk die de mens legt op natuurlijke hulpbronnen, de groeiende ongelijkheid en klimaatverandering. Tegen 2050 zijn we met 10 miljard mensen wat de vraag naar landbouwproducten doen toenemen met 50% en de druk op de reeds beperkte natuurlijke hulpbronnen vergroot. Het FAO pleit voor ingrijpende veranderingen en duurzame voedingssystemen die efficiënter gebruik maken van land en water, drastisch het gebruik van fossiele brandstof verminderen, inzetten op het behouden van biodiversiteit en voedselverspilling tegengaan⁷⁷.

Vandaag leeft al meer dan de helft van de mensen in steden en dit zal enkel toenemen. Steden zullen in de toekomst dus ook een belangrijke rol spelen in de voedselvoorziening. In 2015 ondertekenden honderd burgemeesters (waaronder ook Gent, Brugge en Brussel) het Milan Urban Food Policy Pact en engageerden zich daarmee om duurzame voedselsystemen en strategieën te ontwikkelen. Zo wil 'Gent en Garde' samen met burgers korte ketens stimuleren, sociale meerwaarde creëren in de voedselvoorziening, duurzame productie en consumptie promoten en voedselafval voorkomen. Er zijn talrijke initiatieven rond duurzame voedselvoorziening en landbouw die ontstaan, vaak met een grote betrokkenheid van burgers. Zeker in steden wordt er vaak geëxperimenteerd en zetten initiatieven in op het promoten van korte ketens in de voedselvoorziening, het samenbrengen van lokale gemeenschappen en de band met voeding versterken. Een voorbeeld is het Community Sustained Agriculture–Netwerk (CSA) dat staat voor landbouw gedragen door een gemeenschap.

6.6 Afval en recyclage (SDG 12.5)

Plastic is over de decennia heen deel gaan uitmaken van ons dagelijks leven. Intussen is het besef gegroeid dat veel plastic terechtkomt in het leefmilieu met kwalijke en dodelijke gevolgen voor het milieu. The *great pacific garbage patch* oftewel plasticsoep in de Stille Oceaan is een drijvende afvalberg met 79.000 ton plastic met een omvang van ongeveer 50 keer de oppervlakte van België. En dit is niet de enige drijvende vuilnisbelt⁷⁸. In België hebben Brussel en Wallonië een verbod op plastic wegwerpzakken ingevoerd. In Vlaanderen is dergelijk verbod op komst. Recent wordt in Vlaanderen het debat over de invoering van statiegeld op petflessen en blikjes. Maar vooral politiek ontbreekt er eensgezindheid over de invoering van statiegeld⁷⁹.

Een manier om te vermijden dat afval ontstaat alsook nieuwe grondstoffen te gebruiken is vermijden dat een product als afval wordt beschouwd door het te hergebruiken, herbouwen, te repareren... Ook de transitie naar een circulaire economie en het circulair ontwerpen (eco-design) van producten is op termijn de oplossing om afval en de behoefte aan nieuwe grondstoffen te vermijden. Vlaanderen (visienota Vlaanderen 2050) heeft de ambitie om tegen 2050 de transitie naar een

⁷⁶ Treintramibus.be, De pijn van de reiziger. 25 juni 2018.

⁷⁷ FAO.org, world's futur food security 'in jeopardy' due to multiple challenges, report warns. 22 februari 2017.

⁷⁸ VRTNWS.be, plasticsoep blijkt veel groter dan tot nog toe gedacht. 22 maart 2018.

⁷⁹ DeMorgen.be, Meer dan 60 procent is voorstander van statiegeld op blikjes en plastic flessen. 23 maart 2018

circulaire economie te voltooien. Maar volgens OIKOS worden hiervoor te weinig concrete acties ondernomen⁸⁰.

7 POLITIEK-MAATSCHAPPELIJKE TRENDS

In dit stuk bekijken we welke belangrijkste politiek-maatschappelijke trends zich voordoen. We vatten het begrip politiek ruim op en integreren alle actoren die meedoen aan het maatschappelijke debat: burgers, het middenveld en de overheid. We hebben het over het politiek-maatschappelijk veld en niet louter over ‘de’ politiek.

7.1 De politieke wereldorde

Het gevoel leeft bij velen dat de wereld vandaag minder stabiel is. Enkele gebeurtenissen die tot dat gevoel bijdroegen zijn de verkiezing van Amerikaans President Trump, de BREXIT, de annexatie van de Krim door Rusland, de migratiecrisis van 2015, etc. Nochtans deden zich op het wereldtoneel van de internationale politiek recent geen grote machtsverschuivingen voor. De Verenigde Staten blijven vanwege hun economische en militaire kracht de belangrijkste speler op het internationale toneel. Toch blijft de trend naar een meer multipolaire wereldorde bestaan door de relatieve terugval van de VS en de opkomst van bijvoorbeeld de BRIC-Landen. Op termijn vertaalt economische groei zich vaak in een grotere militaire kracht. Landen zoals China zijn zo in staat om op termijn hun militaire capaciteit te vergroten⁸¹. Wat betreft Europa zagen we eerder dat het aandeel van Europa in de wereldbevolking en economie kleiner wordt. Dit maakt het voor de Europese Unie een des te belangrijkere uitdaging om met één stem te spreken en het potentieel van haar collectieve gewicht te benutten.

7.2 Populisme (SDG 16.7)

Populisme is de laatste jaren een belangrijk fenomeen geworden binnen de lidstaten van de Europese unie en daarbuiten. Velen situeren de opkomst van het populisme tijdens de financiële en economische crisis, anderen linken de opkomst ervan aan de aanslagen op de WTC-torens in de VS in 2001.

Vandaag spinnen (rechts-)populistische partijen in Europa vooral garen met thema's als migratie en het verlies van nationale soevereiniteit aan b.v. de Europese Unie en de bedreiging die deze zou inhouden voor de nationale welvaart. Populisten richten zich voornamelijk tot een deel van de bevolking dat het gevoel heeft dat hun bezorgdheden niet worden aangepakt door het establishment en spelen in op gevoelens van angst. Rechtspopulisten doen dit met concepten als ‘massamigratie’ en zetten in op het thema identiteit. Linkspopulisten (vnl. in Zuid-Europa) richten zich voornamelijk tegen het kapitalisme en globalisering⁸².

De opkomst van populistische partijen zorgt ook voor een invloed van Rusland binnen de Europese lidstaten. Vele van de rechts-populistische partijen voelen zich aangetrokken door Rusland's onbevangen patriotisme en nationaal zelfvertrouwen. In verschillende Europese landen zitten populistische partijen mee aan het roer of hebben ze zelf een meerderheid. Sommigen slagen erin

⁸⁰ Malcorps, J. (2016)

⁸¹ European Parliamentary research service (2017)

⁸² Euronews, The rise and rise of populism in Europe. 15 maart 2018.

om democratische waarden en rechten zoals vrijheid van pers, vereniging en van mening, ... uit te hollen⁸³.

7.3 Detentie en justitie

Vlaanderen telt 17 gevangenis, Brussel telt er 2. In 2017 werd België bezocht door het Anti-Foltercomité van de Raad van Europa. De bezorgdheden van de experts die de gevangenis bezochten waren: incidenten van slechte behandeling van gedetineerden door het gevangenispersoneel, overbevolking en een tekort aan georganiseerde activiteiten (wat leidt tot opgelopen spanningen, frustratie, geweld en een groter risico op radicalisering). Het Anti-Foltercomité verwelkomde de hervorming van de internering met het forensisch-psychiatrisch centrum (FPC) in Gent als eerste centrum.⁸⁴ Intussen is er ook een tweede FPC in Antwerpen.⁸⁵

Op het vlak van politie-optreden hekelde het Anti-Foltercomité in zijn advies het brutaal en gewelddadig politie-optreden in het bijzonder tijdens arrestaties en kort daarna.⁸⁶

De aanslagen in Parijs in december 2014, de aanslag in het Joods museum in Brussel eerder dat jaar, de geplande terreuracties die begin januari 2015 in Verviers konden worden vrijdeld en de aanslag in Brussel op 22 maart 2016 toonde het gevaar van radicalisering in de gevangenis en zette de overheid aan om te werken aan de aanpak van radicalisering en terrorisme in de gevangenis. Twee belangrijke maatregelen naast spreiding, zijn de systematische betrokkenheid van de vertegenwoordigers van erediensdiensten enerzijds, en deradicaliserings- en disengagementsprogramma's anderzijds.⁸⁷ Cipiers en pers blijven kritisch over deradicalisering in de gevangenis.⁸⁸

De laatste jaren klonk het pleidooi veelvuldig vanuit vzw De Huizen en Hans Claus om de klassieke gevangenis te vervangen door een nieuw detentieconcept: kleinschalige huizen of detentiehuisen waar er gedifferentieerd kan worden op vlak van beveiliging en die goed geïntegreerd zijn in de samenleving.⁸⁹ Voormalig minister van Justitie Geens startte een pilootproject op om op te starten met transitiehuisen. Gedetineerden worden er in de laatste fase van hun straf voorbereid op hun leven na de gevangenis. Het eerste transitiehuis startte in september 2019 in Mechelen.⁹⁰

⁸³ Brookings, [The rise of European populism and the collapse of the center-left](#), 8 maart 2018.

⁸⁴ Rapport au Gouvernement de la Belgique relatif à la visite effectuée en Belgique par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 27 mars au 6 avril 2017, zie ook <https://www.coe.int/en/web/cpt/-/belgium-anti-torture-committee-calls-for-improved-prison-conditions-better-care-for-psychiatric-internees-and-stronger-action-against-police-brutality>.

⁸⁵ <https://www.fpcnv.be/>

⁸⁶ <https://www.coe.int/en/web/cpt/-/belgium-anti-torture-committee-calls-for-improved-prison-conditions-better-care-for-psychiatric-internees-and-stronger-action-against-police-brutality>.

⁸⁷ <https://www.koengeens.be/search?q=Radicalisering+in+de+gevangenis+%3A+welke+aanpak+%3F+>

⁸⁸ "Cipier getuigt over radicalisering in onze gevangenis. Ik ken er al zeker 10 die bereid zijn een aanslag te plegen", Het Laatste Nieuws 31 mei 2018, <https://www.hln.be/nieuws/binnenland/cipier-getuigt-over-radicalisering-in-onze-gevangenis-ik-ken-er-al-zeker-tien-die-bereid-zijn-om-aanslag-te-plegen~adba7417/>

⁸⁹ 'Detentiehuis moet drempel tussen gedetineerde en samenleving verlagen', Knack 1 februari 2017, https://www.knack.be/nieuws/belgie/detentiehuis-moet-drempel-tussen-gedeteneerde-en-samenleving-verlagen/article-opinion-809213.html?cookie_check=1563376912

⁹⁰ <https://www.koengeens.be/news/2019/04/06/eerste-transitiehuis-in-mechelen>

7.4 De Belgische & Vlaamse politiek

7.4.1 Verkiezingen 26 mei 2019:

Op 26 mei 2019 werden verkiezingen georganiseerd en konden alle Belgen nieuwe politieke vertegenwoordigers kiezen voor het regionale, federale en het Europese niveau. De aanwezigheid van het klimaatthema in de media en gunstige peilingen voor Groen in aanloop naar de verkiezingen hebben in Vlaanderen niet gezorgd voor een groene golf. Het opvallendste resultaat van de Vlaamse en Federale verkiezing is de groei van extreemrechts (i.e. Vlaams Belang). Hun fractie groeit in het Vlaams Parlement aan met 17 zetels en 15 zetels in het Federaal Parlement. De traditionele centumpartijen (SP.a, Open VLD en CD&V) verloren opnieuw zetels op beide niveaus ten voordele van partijen die zich verder weg van het centrum bevinden (Groen/Ecolo, Vlaams Belang, PTB/PVDA). De Vlaams-nationalistische partij N-VA blijft de grootste partij ondanks een verlies van 8 zetels op zowel Vlaams als Federaal niveau. De N-VA en het Vlaams Belang komen vandaag amper 8 zetels te kort om een mogelijks Vlaams front te vormen in het Vlaams Parlement.

Opsteker bij de Europese verkiezingen is de opkomst en dus interesse bij Europese burgers. Voor het eerst sinds 1994 bracht meer dan de helft van de Europeanen (51%) hun stem uit. Vooral een groter aantal jongeren (16-24j) ging naar de stembus⁹¹. De EPP (Europese Volkspartij) en de Sociaaldemocraten blijven de 2 grootste fracties in het Europese Parlement. Beiden verloren zetels en hebben samen niet langer een meerderheid in het parlement. De winnaars van de Europese verkiezingen waren in de eerste plaats de liberale (ALDE) en groene (EFA) fractie.

7.4.2 Vertrouwen in de politiek:

De eurobarometer peilt naar het vertrouwen bij Europese burgers in de politiek en de socio-economische situatie. Zo'n 70% van de Belgen zijn tevreden over de werking van de democratie in eigen land (tegenover gemiddeld 5 op de 10 in andere Europese lidstaten). Wanneer er specifieker naar de politiek wordt gepeild liggen de resultaten lager. De helft van de Belgen zegt vertrouwen te hebben in de regering en het nationale parlement. Slechts 22% zegt vertrouwen te hebben in de politieke partijen. Gewestelijke en lokale overheden doen het iets beter met gemiddeld (64%)⁹².

7.4.3 De Belgische staatsstructuur:

Met de 6^{de} staatshervorming zijn verschillende bevoegdheden (inzake kinderbijslag, arbeidsmarkt, gezondheidszorg, ...) overgeheveld naar de deelstaten. De staatshervorming had tot doel te zorgen voor een efficiëntere federale staat en meer autonomie voor de deelstaten. Critici stellen vast dat er niet aan efficiëntie gewonnen is op bestuurlijk vlak. Er is gebrek aan homogene bevoegdheidspakketten en transparantie vanwege bevoegdheden die versnipperd zijn tussen de federale overheid en de deelstaten en een ingewikkelde financieringswet. Sinds de 6^{de} staatshervorming klinkt een luidere roep aan beide kanten van de taalgrens om terug tot homogenere bevoegdheidspakketten te komen (b.v. voor mobiliteit, gezondheid, energie, klimaat). De kans dat dit op korte termijn gebeurt is klein omdat partijen eveneens aangeven dat ze niet meteen staan wachten op nieuwe communautaire en institutionele discussies.

⁹¹ Knack, Vooral jongeren dreven opkomst Europese verkiezingen de hoogte in. 12 juli 2019.

⁹² [VRT NWS, Belgen weinig positief over Belgische politiek volgens nieuwste Eurobarometer. 26 februari 2018](#)

7.5 Maatschappelijk engagement bij burgers (SDG 16.10)

De sterke individualisering van tijdsinvulling bemoeilijkt mogelijke solidariteit, groepsvorming

en (langdurig) engagement van burgers. Ook demografische veranderingen en superdiversiteit in de steden zijn maatschappelijke trends die de manier waarop en waarin mensen zich engageren beïnvloeden en diversifiëren.

Het dalende aantal vrijwilligers en participatie in het klassieke verenigingsleven is een belangrijke trend die al langer zichtbaar is. Burgers kiezen vaker voor flexibele vormen en informele verbanden om zich te engageren of zetten zelf initiatieven op. Burgers doen mee aan het maatschappelijke debat via subpolitiek (van onderuit acties organiseren die het maatschappelijk debat beïnvloeden), vaak ondersteund door sociale media. Door een initiatief op te zetten rond een bepaalde kwestie willen burgers de aandacht van de overheid op een bepaalde problematiek vestigen en de overheid hierbij betrekken. In dit geval spreekt men ook wel van de derde generatie burgerparticipatie. Deze vorm van burgerparticipatie gaat er om een overheid te betrekken bij wat er bij burgers leeft en niet andersom. De superdiversiteit vergroot ook de uitdaging voor de overheid om de complexe groep van burgers te appelleren en te vertegenwoordigen en te zoeken naar nieuwe vormen van participatie. Het is een uitdaging voor het middenveld om hierin haar eigen positie en rol te vinden.

Tot slot zijn innovaties in digitale communicatie een opportuniteit voor burgers. ICT, sociale media en (mobiele) digitale toepassingen faciliteren, verruimen en versnellen de mogelijkheden om te verenigen en te participeren. Tegelijk houden ze ook het gevaar in nieuwe barrières m.b.t. verenigen en participeren te creëren voor mensen met een beperkte digitale geletterdheid.

Twee voorbeelden van burgerinitiatieven die recent op de politieke agenda wogen:

***Youth4Climate**⁹³ is een actiegroep opgericht door jongeren die eind 2018 en begin 2019 de media en politiek domineerden met hun wekelijkse spijbelacties voor een ambitieuzer klimaatbeleid. Door te spijbelen en te protesteren klagen ze het gebrek aan politieke ambitie aan m.b.t. het klimaatbeleid en willen ze de klimaatkwestie hoog op de politieke agenda plaatsen. Youth4climate organiseerde zo'n 20 weken lang spijbelacties als klimaatprotest en bracht daarmee wekelijks honderden tot duizenden jongeren op straat. Toch zijn het niet in de eerste plaats het aantal jongeren die de politiek onder druk zetten. Wel was het wegblijven van school en de burgerlijke ongehoorzaamheid van hun protest hetgeen wat hun boodschap extra in de verf zette. De spijbelacties deden zich ook in verschillende andere Europese landen voor en sociale media speelden een belangrijke rol in het mobiliseren van jongeren⁹⁴.*

*Ook de **gele hesjes** kunnen een grassroots burgerbeweging worden genoemd. Sinds eind 2018 trekken boze burgers de straat op om te protesteren tegen nieuwe belastingen op brandstof die deel uitmaakten van een transitiebeleid naar meer duurzame energie. Als snel groeide de beweging uit tot een bredere beweging tegen het sociaaleconomische en fiscale beleid onder President Macron⁹⁵. Over heel Frankrijk organiseerden de gele hesjes acties en blokkades. Deze waaiden ook over naar Nederland en België (vooral Wallonië), hoewel de acties hier beperkt bleven. Ook bij deze beweging speelde het internet en sociale media (via petitie's, video's, ...) een belangrijke rol in het ontstaan en organiseren*

⁹³ [Youthforclimate.be](https://youthforclimate.be), [Waarvoor staat Youth for Climate?](#)

⁹⁴ DeMorgen, Het succes van de spijbelacties: "dit is een nieuwe vorm van politiek". 18 januari 2019.

⁹⁵ TheGuardian, Who are the gilets jaunes and what do they want? 7 december 2018

van het protest. Vele Fransen steunden de beweging van de gele hesjes. Maar acties werden vaak ontsierd door vernielingen en hevig geweld tussen actievoerders en veiligheidsdiensten wat het imago van de beweging schaadde. De continue protesten en acties zetten de President onder druk om met voorstellen te komen. Een groot nationaal debat, waaraan honderdduizenden Fransen deelnamen, werd opgezet op lokaal niveau om naar de Franse bevolking te luisteren hoewel het resultaat en de impact ervan op de boze burgers beperkt bleef.⁹⁶

7.6 Relaties tussen de maatschappelijke actoren

Het middenveld wordt geconfronteerd met een terugtrekkende overheid met financiële implicaties tot gevolg (minder subsidies) maar ook politieke. De groeiende onzekerheid over de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat zoals we die nu kennen, leidt tot een debat over de kerntaken van de overheid en een verscherpte formulering van beleidsprioriteiten. Ook het ‘marktdenken’ en het gebruik van managementprincipes hebben hun intrede gedaan bij de overheid en het middenveld. Getuige hiervan zijn de beheers- en beleidscyclus die bij gemeentelijke overheden geïntroduceerd werd en de stijgende verantwoordingsdruk bij middenveldorganisaties. Er is tevens een toenemende druk naar verdere professionalisering van het verenigingsleven vanuit de overheid en de participanten. Vanuit de overheid wint het stimuleren en ondersteunen van sociale innovatie aan belang. Daarbij worden burgers, middenveld, lokale gemeenschappen en economische actoren aangezet om mee te zoeken naar creatieve oplossingen voor de uitdagingen van vandaag.

Kijken we naar de relatie tussen burgers en het middenveld dan zien we dat burgers het middenveld niet altijd nodig hebben om deel te nemen aan het maatschappelijke debat. Ze ontwikkelen zelf in flexibele verbanden eigen initiatieven met een sociaal cultureel karakter. Hierbij zijn autonomie en het informele karakter belangrijke kenmerken. Het middenveld wordt dus uitgedaagd om ten opzichte van deze maatschappelijke ontwikkelingen haar positie te vinden in relatie tot de overheid en de burgers. Alsook wat haar rol is in de relatie tussen de burger en overheid. Zo is het een uitdaging voor middenveldorganisaties om burgerinitiatieven te detecteren en zich ten opzichte van deze initiatieven te positioneren. Middenveldorganisaties kunnen afhankelijk van de behoefte een stimulerende, faciliterende of ondersteunende rol opnemen. Voor de vormingplussen ligt er in de veranderende relaties tussen de maatschappelijke actoren een kans om burgers en middenveldorganisaties te blijven verbinden rond deze initiatieven, samenstromen te creëren en participatie van burgers aan het maatschappelijke debat te blijven stimuleren.

⁹⁶ LeMonde, ‘Gilets jaunes’: Macron face à une crise sans fin. 18 maart 2019.

8 BIBLIOGRAFIE

Cijfers:

BISA (2017) Schoolloopbaan. http://bisa.brussels/themas/onderwijs#.W7zA_aAxFE

Publicaties:

Corijn, E. (2018) Een stad is geen land. Pleidooi voor de stedelijke revolutie. VUBpress

Departement Mobiliteit en Openbare Werken (2017) Onderzoek verplaatsingsgedrag Vlaanderen (2016-2017) analyserapport. Vlaanderen.

Deprez, A., Janssens, C. e.a. (2018) Fake nieuws en facebook: nieuwswijsheid van Vlaamse jongeren tussen 15 en 24 jaar onderzocht. Artevelde University college Ghent.

Europese Commissie (2017) Witboek over de toekomst van Europa. Beschouwingen en scenario's voor de EU-27 tegen 2025

European Parliamentary research service (2017) Global trends to 2035: geopolitics and international power. European parliament.

Federaal Planbureau (2018) Het welzijn in België gemeten. Opbouw van een composiete indicator om het huidige welzijn in België te meten. Working paper 2-18.

Federaal Planbureau (juni 2018) Economische vooruitzichten 2018-2023. Brussel

Geldoff, D. (2013) Superdiversiteit als onverwerkte realiteit. Een uitdaging voor het sociaal werk. Jaargang 39, nummer 3, juli 2013.

Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018) Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten.

IMEC (2017) Digimeter 2017: Measuring digital media trends in Flanders.

Malcorps, J. (2016) Naar een duurzame circulaire economie in Vlaanderen? Hoe ambitieus durft Vlaanderen te zijn? *In Ecologische Economie, Oikos* 76, 1/2016.

McAuliffe M., Ruhs M. (2017) World Migration Report 2018. International Organization for Migration, Geneva.

Noppe, J., Vanweddungen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., Buysschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur

OECD (2017) How's Life? 2017 Measuring well-being. OECD Publishing. Paris

Penne, K. (2017) Rapport Freelancers in Vlaanderen. Stichting innovatie en arbeid.

SERV (2018) 'Visienota. De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda'. Brussel. 17 januari 2018.

Studiedienst Vlaamse Regering (2017) Vlaamse Armoedemonitor 2017. Departement Kanselarij en Bestuur.

Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013) (2013) toekomstverkenning: de blik van sociaal-cultureel volwassenwerk, amateurkunst en jeugdwerk gericht op 2025. Eindrapport. Idea consult 20 december 2013.

Verbiest, I. (2018) Kif Kif onderzoek: hoe divers is de Vlaamse elite? Kif Kif.

Vlaams energieagentschap (2017) Inventaris hernieuwbare energie in Vlaanderen 2016. Versie oktober 2017.

World Economic Forum (2017) The global gender gap report 2017.

Artikels:

Brookings, [The rise of European populism and the collapse of the center-left. 8 maart 2018.](https://www.brookings.edu/blog/order-from-chaos/2018/03/08/the-rise-of-european-populism-and-the-collapse-of-the-center-left/)
<https://www.brookings.edu/blog/order-from-chaos/2018/03/08/the-rise-of-european-populism-and-the-collapse-of-the-center-left/>

Bruzz, kinderarmoede stijgt ook in Brussel. 14 juni 2018.

<https://www.bruzz.be/samenleving/kinderarmoede-stijgt-ook-brussel-2018-06-14>

Bruzz, gratis proeven van autodelen deze zomer. 25 juni 2018.

<https://www.bruzz.be/mobiliteit/gratis-proeven-van-autodelen-deze-zomer-2018-06-25>

Datanews Knack, 'als we ons goed willen voelen in deze slimme samenleving, is een nieuw vertrouwensmodel nodig'. 15 februari 2018. <https://datanews.knack.be/ict/nieuws/als-we-ons-goed-willen-voelen-in-deze-slimme-samenleving-is-een-nieuw-vertrouwensmodel-nodig/article-opinion-965119.html>

DeMorgen, Het succes van de spijbelacties: "dit is een nieuwe vorm van politiek". 18 januari 2019.

<https://www.demorgen.be/nieuws/het-succes-van-de-spijbelacties-dit-is-een-nieuwe-vorm-van-politiek~b25099a1/>

DeMorgen.be, Meer dan 60 procent is voorstander van statiegeld op blikjes en plastic flessen. 23

maart 2018 <https://www.demorgen.be/binnenland/meer-dan-60-procent-is-voorstander-van-statiegeld-op-blikjes-en-plastic-flessen-b13a81af/>

DeMorgen, Specialisten niet verwonderd over slechte armoedecijfers: "met dit beleid kun je geen

daling verwachten. 12 juni 2018. <https://www.demorgen.be/binnenland/specialisten-niet-verwonderd-over-slechte-armoedecijfers-met-dit-beleid-kun-je-geen-daling-verwachten-b1095151/>

De Wereld Morgen, Niet de deeleconomie, maar de commonseconomie kan de wereld redden. 29

mei 2016. <https://www.dewerldmorgen.be/artikel/2016/05/29/niet-de-deeleconomie-maar-de-commonseconomie-kan-de-wereld-redden/>

Euronews, The rise and rise of populism in Europe. 15 maart 2018.

<https://www.euronews.com/2018/03/15/explained-the-rise-and-rise-of-populism-in-europe>

Knack, Vooral jongeren dreven opkomst Europese verkiezingen de hoogte in. 12 juli 2019.

<https://www.knack.be/nieuws/belgie/vooral-jongeren-dreven-opkomst-europese-verkiezingen-de-hoogte-in/article-belga-1486859.html>

Knack, Ongelijkheid in België neemt niet toe. 10 april 2018.

<http://www.knack.be/nieuws/belgie/ongelijkheid-in-belgie-neemt-niet-toe/article-normal-1033527.html>

Knack, België daalt verder op wereldwijde Index Gendergelijkheid. 2 november 2017.
<http://weekend.knack.be/lifestyle/maatschappij/belgie-daalt-verder-op-wereldwijde-index-gendergelijkheid/article-normal-920525.html>

LeMonde, 'Gilets jaunes': Macron face à une crise sans fin. 18 maart 2019.
https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/03/18/gilets-jaunes-macron-face-a-une-crise-sans-fin_5437659_3232.html

TheGuardian, Who are the gilets jaunes and what do they want? 7 december 2018.
<https://www.theguardian.com/world/2018/dec/03/who-are-the-gilets-jaunes-and-what-do-they-want>

Trouw, discriminatie ligt op de loer bij gebruik van big data. 5 juni 2018.
<https://www.trouw.nl/opinie/discriminatie-ligt-op-de-loer-bij-gebruik-van-big-data~ad7d00d1/>

Websites:

Agentschap zorg & gezondheid, Evolutie van sterfte door zelfdoding (2016). <https://www.zorg-en-gezondheid.be/evolutie-van-sterfte-door-zelfdoding-2016>

Bond Beter Leefmilieu, België: maak werk van een ambitieus klimaatbeleid. 31 mei 2018.
<https://www.bondbeterleefmilieu.be/artikel/belgi-maak-werk-van-een-ambitieuw-klimaatbeleid>

Commons Josaphat. Les biens communs / De Commons.
<https://commonsjosaphat.wordpress.com/common-goods/#Nederlands>

Energiesparen, Groene energie en WKK. <https://www.energiesparen.be/groene-energie-en-wkk>

FAO.org, world's futur food security 'in jeopardy' due to multiple challenges, report warns. 22 februari 2017. <http://www.fao.org/news/story/en/item/471169/icode/>

Gezinsenquête 2016: Overzicht van de voornaamste resultaten uit de gezinsenquête,
www.gezinsenquête.be.

Klimaat.be, perceptie van de Belg, publieksenquête over klimaatverandering.
<https://www.klimaat.be/nl-be/klimaatverandering/belgie/perceptie-van-de-belg>

Milieuvriendelijke voertuigen. Statistieken en cijfers. 2018.
<http://milieuvriendelijkevoertuigen.be/cijfers-en-statistieken-0>

Vlaams instituut gezond leven, Cijfers. <https://www.gezondleven.be/themas/geestelijke-gezondheidsbevordering/cijfers>

STATBEL, 29,9% van de bevolking heeft een diploma hoger onderwijs. 23 maart 2016. <https://statbel.fgov.be/nl/node/1150>

STATBEL, Loop van de bevolking, 17 juni 2019. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/loop-van-de-bevolking>

STATBEL, Risico op armoede of sociale uitsluiting. 17 mei 2018. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting#news>

STATBEL, volwasseneneducatie. 19 juli 2018. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/volwasseneneducatie#news>

Treintrambus.be, De pijn van de reiziger. 25 juni 2018. <http://www.treintrambus.be/actueel/blog/2636-de-pijn-van-de-reiziger.html>

VRTNWS.be, plasticsoep blijkt veel groter dan tot nog toe gedacht. 22 maart 2018. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/03/22/plasticsoep-blijkt-veel-groter-dan-tot-nog-toe-gedacht/>

VRT NWS, Belgen weinig positief over Belgische politiek volgens nieuwste Eurobarometer. 26 februari 2018. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/02/26/belgen-weinig-positief-over-belgische-politiek-volgens-nieuwste-/>

Youthforclimate.be, Waarvoor staat Youth for Climate? <https://youthforclimate.be/over-yfc/>

BIJLAGE: SDG's (VN)

SAMENLEVEN

Superdiversiteit:

SDG 10.2 Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst, economische of andere status – door in te zetten op inclusief werken en op het thema 'participatie' (Kempen, Limburg, W&D actief)

SDG 10.3 Gelijke kansen verzekeren en ongelijkheden wegwerken, ook door het afvoeren van discriminerende wetten, beleidslijnen en praktijken en door het bevorderen van de geschikte wetgeving, beleidslijnen en acties in dit opzicht – door voor iedere volwassen burger gelijke kansen tot deelname aan ons aanbod te garanderen (Kempen, Limburg)

Armoede en ongelijkheid

SDG 1.4 Er tegen 2030 voor zorgen dat alle mannen en vrouwen, in het bijzonder de armen en de kwetsbaren, gelijke rechten hebben op economische middelen, alsook toegang tot basisdiensten, eigenaarschap en controle over land en andere vormen van eigendom, nalatenschap, natuurlijke hulpbronnen, gepaste nieuwe technologie en financiële diensten, met inbegrip van microfinanciering (Limburg, W&D actief)

SDG 1.5 Tegen 2030 de weerbaarheid opbouwen van de armen en van zij die zich in kwetsbare situaties bevinden en hun blootstelling aan en kwetsbaarheid voor klimaatgerelateerde extreme gebeurtenissen en andere economische, sociale en ecologische schokken en rampen beperken – door via onze 'dienstverlening' activiteiten aan te bieden die hierop inspelen. (Kempen, Limburg, VIAD, W&D actief)

Leren: SDG 4.6 Er tegen 2030 voor zorgen dat alle jongeren en een groot aantal volwassenen, zowel mannen als vrouwen, geletterd en rekenvaardig zijn – thema 'dichten van de digitale kloof' als we focussen op het verwerven van digitale geletterdheid via onze dienstverlening nl. aanbieden van activiteiten die deze vaardigheden verhogen (Kempen, Limburg, W&D actief)

Welzijn en geluk:

SDG 3.5: De preventie en behandeling versterken van misbruik van verslavende middelen, met inbegrip van drugsgebruik en het schadelijk gebruik van alcohol – thema 'gezondheid' in samenwerking met LOGO die hier al een aanbod rond hebben (Kempen, Limburg)

Gender:

SDG 5.1 Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal – verder inzetten op het thema ‘gender’ (Kempen, Limburg, W&D actief)

SDG 5.2 Alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes in de openbare en de privésfeer uitroeien, ook inzake vrouwenhandel en seksuele en andere soorten uitbuiting – indien we kiezen om te werken rond dit subthema (Kempen, Limburg)

SDG 5.4 Erkennen en naar waarde schatten van onbetaalde zorg en thuiswerk door het voorzien van openbare diensten, infrastructuur en een sociaal beschermingsbeleid en door de bevordering van gedeelde verantwoordelijkheden binnen het gezin en de familie, zoals dat nationaal van toepassing is – hier verder op inzetten (Kempen, Limburg)

SDG 5.5 Verzekeren van de volledige en doeltreffende deelname van vrouwen en voor gelijke kansen inzake leiderschap op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven – indien we kiezen om te werken rond dit subthema (Kempen, Limburg)

ECOLOGIE

Klimaatverandering:

SDG 6.4 Tegen 2030 in aanzienlijke mate de efficiëntie van het watergebruik verhogen in alle sectoren en het duurzaam winnen en verschaffen van zoet water garanderen om een antwoord te bieden op de waterschaarste en om het aantal mensen dat af te rekenen heeft met waterschaarste, aanzienlijk te verminderen – in het kader van duurzaam watergebruik hierrond sensibiliseren, informeren (Kempen, Limburg)

SDG 13.3 De opvoeding, bewustwording en de menselijke en institutionele capaciteit verbeteren met betrekking tot mitigatie, adaptatie, impactvermindering en vroegtijdige waarschuwing inzake klimaatverandering – bewustmaking, sensibiliseren, informeren (Kempen, Limburg, VIAD, W&D actief)

SDG ????: Tegen 2030 in aanzienlijke mate het aantal sterfgevallen en ziekten verminderen als gevolg van gevaarlijke chemicaliën en de vervuiling en besmetting van lucht, water en bodem – door het thema ecologische transitie blijvend op de agenda te plaatsen (Kempen, Limburg)

SDG 7.2 Tegen 2030 in aanzienlijke mate het aandeel hernieuwbare energie in de globale energiemix verhogen (Limburg, W&D actief)

SDG 7.3 Tegen 2030 de globale snelheid van verbetering in energie-efficiëntie verdubbelen - in het kader van duurzaam energiegebruik hierrond sensibiliseren, informeren (Kempen, Limburg)

Duurzaam ruimtegebruik

SDG 11.3 Tegen 2030 inclusieve en duurzame stadsontwikkeling en capaciteit opbouwen voor participatieve, geïntegreerde en duurzame planning en beheer van menselijke nederzettingen in alle landen – ontwikkelen, ondersteunen van participatieve processen met betrekking tot ruimtelijke ordening (Kempen, W&D actief)

SDG 11.7 Tegen 2030 universele toegang voorzien tot veilige, inclusieve en toegankelijke, groene en openbare ruimtes, in het bijzonder voor vrouwen en kinderen, ouderen en personen met een handicap – thema ‘het reclaimen van de openbare ruimte’ (Kempen, Limburg, VIAD, W&D actief)

Voedselvoorziening

SDG 12.3 Tegen 2030 de voedselverspilling in winkels en bij consumenten per capita halveren en voedselverlies reduceren in de productie- en bevoorradingsketens, met inbegrip van verliezen na de oogst – door in te zetten op het thema duurzame voeding (Kempen, Limburg, W&D actief)

SDG 2.4 Tegen 2030 duurzame voedselproductiesystemen garanderen en veerkrachtige landbouwpraktijken implementeren die de productiviteit en de productie kunnen verhogen, die helpen bij het in stand houden van ecosystemen, die de aanpassingscapaciteit verhogen in de strijd tegen klimaatverandering, extreme weersomstandigheden, droogte, overstromingen en andere rampen en die op een progressieve manier de kwaliteit van het land en de bodem verbeteren (Limburg, VIAD)

Mobiliteit

SDG 11.2 Tegen 2030 toegang voorzien tot veilige, betaalbare, toegankelijke en duurzame vervoerssystemen voor iedereen, waarbij de verkeersveiligheid verbeterd wordt, met name door het openbaar vervoer uit te breiden, met aandacht voor de behoeften van mensen in kwetsbare situaties, vrouwen, kinderen, personen met een handicap en ouderen – verder inzetten op het thema vervoersarmoede (Kempen, Limburg, W&D passief)

Afval en recyclage

SDG 12.5 Tegen 2030 de afvalproductie aanzienlijk beperken via preventie, vermindering, recyclage en hergebruik – via sensibiliseren en informeren (Kempen, Limburg, W&D passief)

POLITIEK

SDG 16.7 Ontvankelijke, inclusieve, participatieve en representatieve besluitvorming op alle niveaus garanderen – thema beleidsparticipatie (Kempen, Limburg, W&D passief)

Maatschappelijk engagement

SDG 16.10 Publieke toegang tot informatie en beschermen van fundamentele vrijheden, volgens de nationale wetgeving en internationale overeenkomsten garanderen – thema beleidsparticipatie (Kempen, Limburg)

Andere

SDG 4.7 Er tegen 2030 voor zorgen dat alle leerlingen kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn om duurzame ontwikkeling te bevorderen, onder andere via vorming omtrent duurzame ontwikkeling en duurzame levenswijzen, mensenrechten, gendergelijkheid, de bevordering van een cultuur van vrede en geweldloosheid, wereldburgerschap en de waardering van culturele diversiteit en van de bijdrage van de cultuur tot de duurzame ontwikkeling – enkel voor leerlingen die 18+ zijn (Kempen, Limburg, W&D actief)

SDG 12.8 Tegen 2030 garanderen dat mensen overal beschikken over relevante informatie over en zich bewust zijn van duurzame ontwikkeling en levensstijlen die in harmonie zijn met de natuur – via activiteiten, projecten en acties informeren en sensibiliseren (Kempen, Limburg, VIAD, W&D actief)

Bijlage 3. Een maatschappelijke blik op de situatie in Limburg op basis van kerncijfers

'Cijferdossier april 2019', Koen Snyers, cel Data & Analyse, Provincie Limburg.



Een maatschappelijke blik op de situatie in Limburg op basis van kerncijfers

Wat kunnen kerncijfers ons leren over de maatschappelijke situatie in Limburg en de Limburgse gemeenten? Het online platform Limburg in cijfers biedt een massa aan cijfers en statistieken. Zelfs kerncijfers zijn zo talrijk dat het moeilijk is om door de bomen het bos te blijven zien. Daarom dit cijferdossier. In dit dossier werpen we een blik op de maatschappelijke situatie in Limburg met behulp van kerncijfers, die we vanuit een visie samenbrengen in verschillende synthesesmaten. De synthesesmaten laten toe een globaal en samenvattend beeld te schetsen, de aparte indicatoren helpen ons in te zoomen op details.

Korte inhoud

We werpen een blik op de maatschappelijke situatie in Limburg in tien hoofdstukken. Om te beginnen kijken we naar het leeftijdsprofiel (01) en de diversiteit van de bevolking (02). De situatie op het vlak van armoede (03) bekijken we op basis van een synthesesmaat voor vijf levensdomeinen. Omdat armoede meer is dan een gebrek aan inkomen en in feite verwijst naar uitsluiting op meerdere levensdomeinen tegelijk, construeerden we een synthesesmaat die een ruime set van indicatoren in vijf dimensies bundelt. In deze armoedemaat kijken we naar de relatieve aanwezigheid van groepen mensen voor wie volgende sociale grondrechten in het gedrang komen: het recht op inkomen (04), op arbeid (05), op gezin (06), op wonen (07) en op onderwijs (08). Met een blik op de criminaliteit (09) en de verkeersveiligheid (10) sluiten we dit cijferdossier af.

De standaardscore als maat voor afwijking

Omdat de waarden van verschillende indicatoren onderling niet te vergelijken zijn en omdat het moeilijk te objectiveren is in welke mate een gebied afwijkt van een vergelijkingsgebied, zetten we de oorspronkelijke waarde van elke indicator om naar een standaardscore of z-score. Een standaardscore geeft weer hoeveel standaardafwijkingen de waarde van een indicator in een bepaald gebied (bv. een gemeente) afwijkt van een vergelijkingsgebied (bv. de provincie Limburg). Zo krijgt elk gebied voor elke indicator een standaardscore. Op basis van de standaardscore krijgt elk gebied voor elke indicator een inkleuring in een profielkaart, vergeleken met een vergelijkingsgebied: van donkerblauw via lichtblauw, grijs en oranje tot donkeroranje. De interpretatie ervan hangt af van de (rubriek van de) indicator. Limburg en de andere provincies vergelijken we met Vlaanderen, de Limburgse gemeenten worden vergeleken met Limburg.

CIJFERDOSSIER / april 2019

analyse & redactie: Koen Snyers, Data & Analyse, provincie Limburg

Leeftijdsprofiel van de bevolking

Methodologie en indicatoren

Wat is het leeftijdsprofiel van de bevolking? Om daar uitspraken over te doen, wordt er vaak apart gekeken naar het procentueel aandeel jongeren en ouderen onder de bevolking. Hier bundelen we beide indicatoren in een synthesesmaat, om een globale uitspraak te kunnen doen over het leeftijdsprofiel van de bevolking.

Naarmate het percentage 0- tot 24-jarigen (indicator 01) lager is dan gemiddeld, zien we dit als een indicatie voor een oudere bevolking. Een hoger percentage 65-plussers (indicator 02) is uiteraard ook een indicatie voor een oudere bevolking. Zo krijgen we voor beide indicatoren apart en voor beide indicatoren samen een inkleuring van veel jonger (donkerblauw) naar veel ouder (donkeroranje).

We kijken bij deze indicatoren niet alleen naar de meest recente situatie (2018), maar ook naar de prognosecijfers (2035).

Limburg heeft een bevolking die niet jong, niet oud is

Limburg telt in 2018 verhoudingsgewijs minder jongeren dan Vlaanderen: 26,2 % t.o.v. 27,3 %. Het percentage ouderen in Limburg is met 19,7 % gemiddeld te noemen, vergeleken met Vlaanderen (20,0 %). Globaal, op basis van beide indicatoren, heeft de Limburgse bevolking, in vergelijking met Vlaanderen, een gemiddeld leeftijdsprofiel: niet jong, niet oud.

Antwerpen en Vlaams-Brabant hebben een jongere bevolking, West-Vlaanderen een veel oudere bevolking dan Vlaanderen.

Nog steeds het oudere zuiden en het jongere noorden

In 2018 heeft de bevolking van volgende gemeenten een ouder leeftijdsprofiel dan Limburg: Hasselt, Tongeren, Sint-Truiden, Wellen, Borgloon, Voeren, Zutendaal, Lanaken, Riemst, Halen, Lummen en Hamont-Achel.

Als we de provincie geografisch opdelen in een noordelijke en zuidelijke helft, dan komen gemeenten met een ouder leeftijdsprofiel, op Hamont-Achel na, alleen voor in het eerder zuidelijke deel.

Ook in 2018 heeft de bevolking van Beringen en Houthalen-Helchteren een veel jonger leeftijdsprofiel dan Limburg. Gemeenten met een jonger leeftijdsprofiel van de bevolking zijn Genk, Heusden-Zolder, Oudsbergen, As, Maasmechelen, Hechtel-Eksel, Dilsen-Stokkem en Peer. Deze gemeenten bevinden zich, op Genk en Maasmechelen na, allemaal in het eerder noordelijke deel van de provincie.

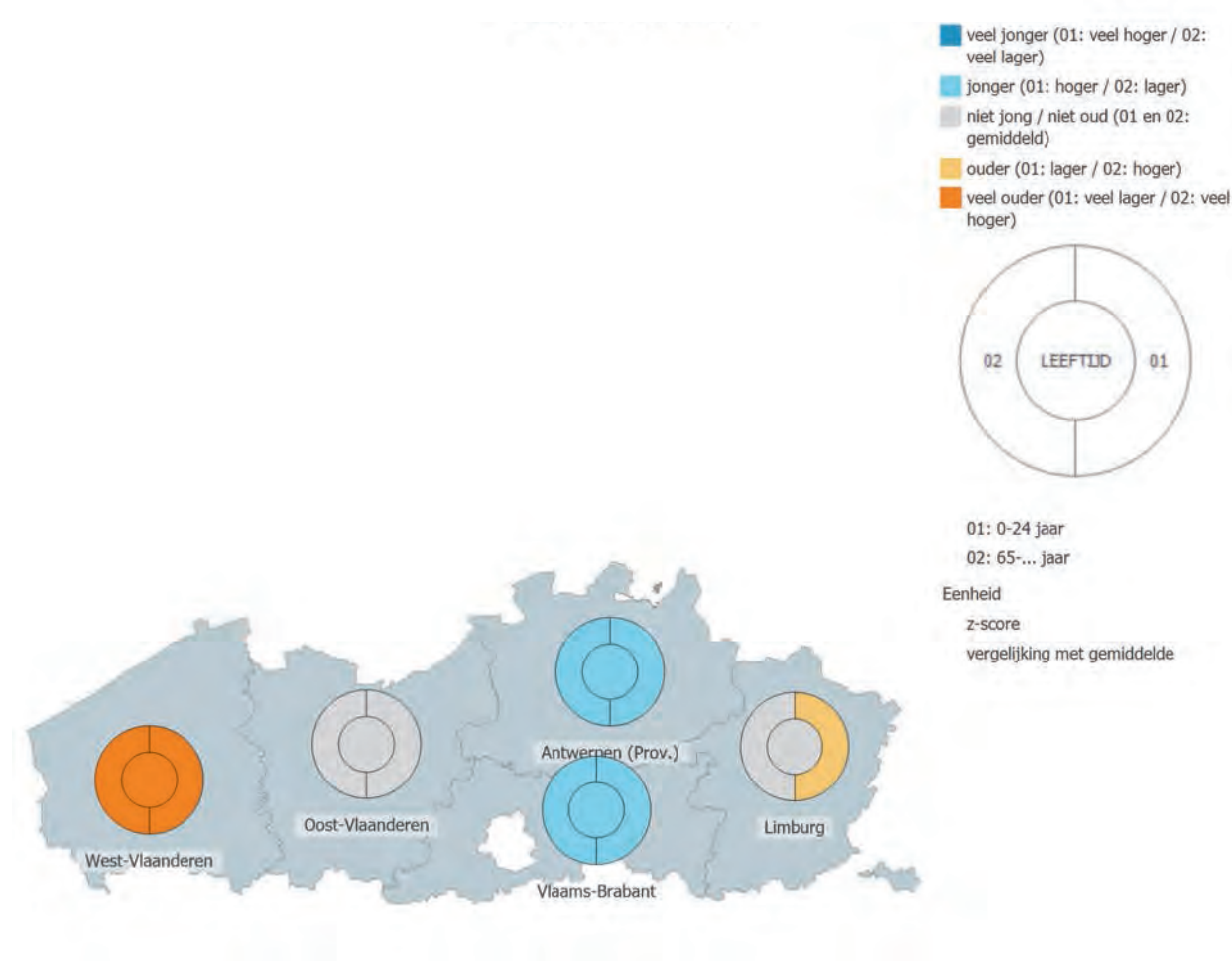
In 2035 zal de Limburgse bevolking een ouder leeftijdsprofiel hebben

Als we kijken naar de prognosecijfers, dan zien we dat Limburg in 2035 een oudere bevolking zal hebben dan Vlaanderen. Dat trekt zich door in de prognosecijfers voor beide indicatoren. Langs de ene kant zal Limburg een lager aandeel jongeren (25,7 %) hebben dan Vlaanderen (27,3 %). Langs de andere kant zal het percentage ouderen in Limburg (27,1 %) hoger zijn dan in Vlaanderen (25,5 %).

In Antwerpen en Vlaams-Brabant zal de bevolking een jonger leeftijdsprofiel blijven hebben, in West-Vlaanderen een veel ouder leeftijdsprofiel dan de hele Vlaamse bevolking.

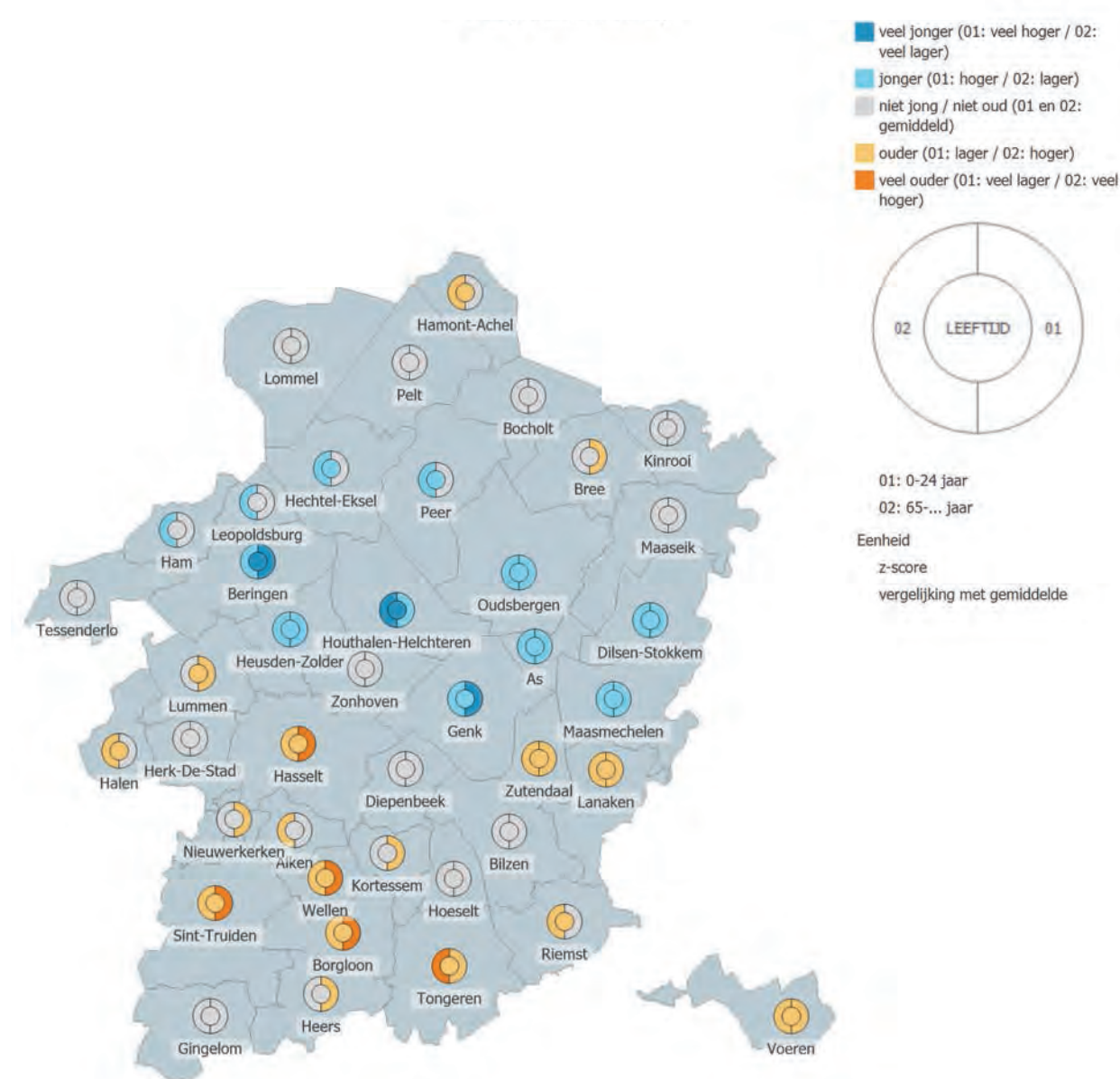
FIGUUR 01

Leeftijdsprofiel van de bevolking, op basis van twee indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)
(cijfers 2018)



FIGUUR 02

Leeftijdsprofiel van de bevolking, op basis van twee indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)
(cijfers 2018)

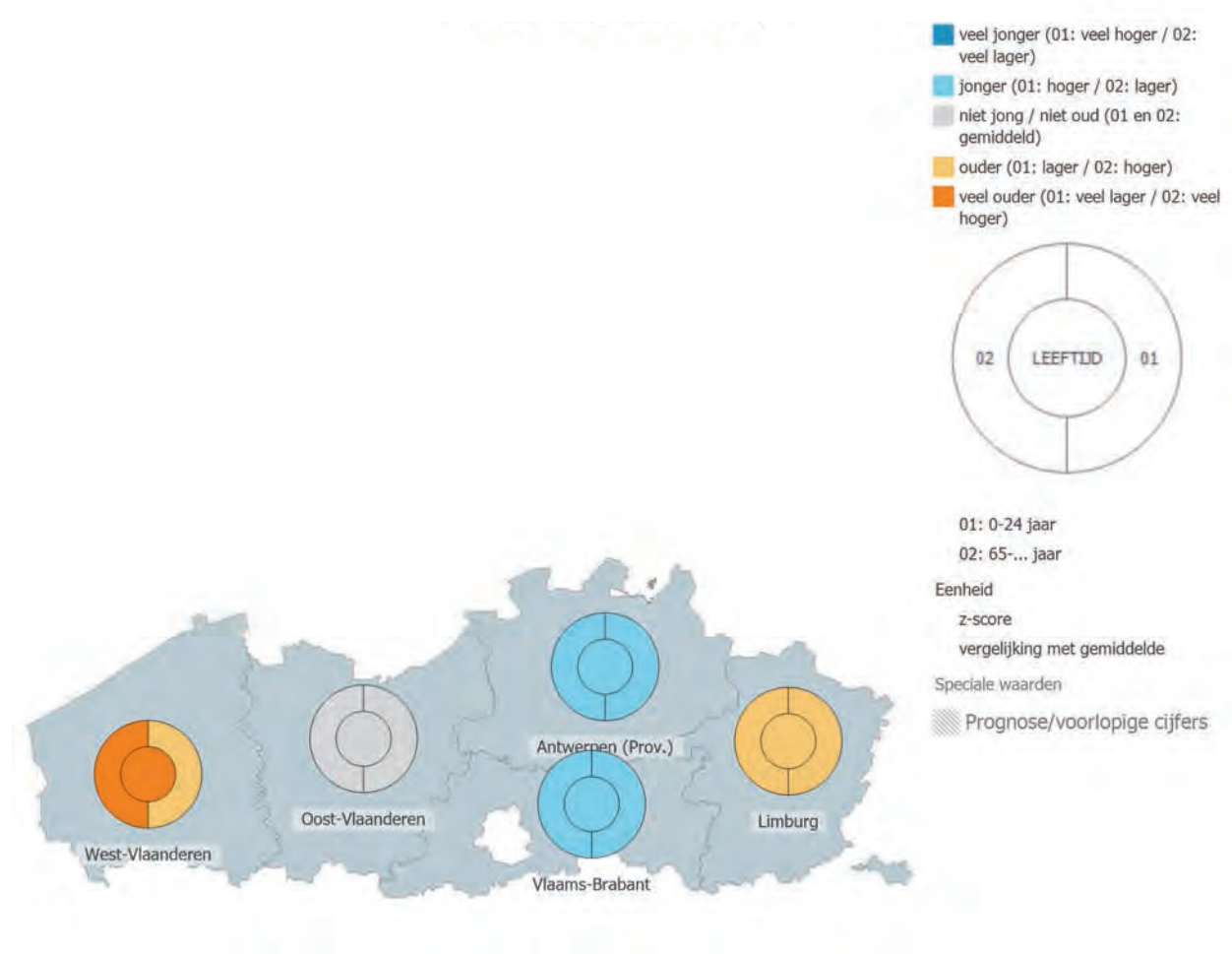


In 2035 is er meer geografische spreiding van jongere en oudere bevolkingen over de provincie

Volgens de prognosecijfers zal de bevolking van Beringen in 2035 de enige zijn met een veel jonger leeftijdsprofiel dan Limburg. Gemeenten met een jonger leeftijdsprofiel in 2035 zijn Ham, Leopoldsburg, Heusden-Zolder, Hechtel-Eksel, As, Maasmechelen, Dilsen-Stokkem, Nieuwerkerken, Gingelom en Genk. Ook volgens de prognosecijfers zal de bevolking van Wellen en Tongeren in 2035 een veel ouder leeftijdsprofiel hebben dan Limburg. Gemeenten met een ouder leeftijdsprofiel in 2035 zijn Voeren, Sint-Truiden, Lanaken, Zutendaal, Hasselt, Halen, Maaseik, Lommel, Kinrooi en Bocholt. Het jongere noorden versus het oudere zuiden van de provincie: dat beeld gaat in 2035 dus niet meer helemaal op. Zo heeft de bevolking van de zuidelijke gemeenten Nieuwerkerken en Gingelom een jonger leeftijdsprofiel, terwijl de bevolking van de noordelijke gemeenten Hamont-Achel, Lommel, Kinrooi en Maaseik een ouder leeftijdsprofiel heeft.

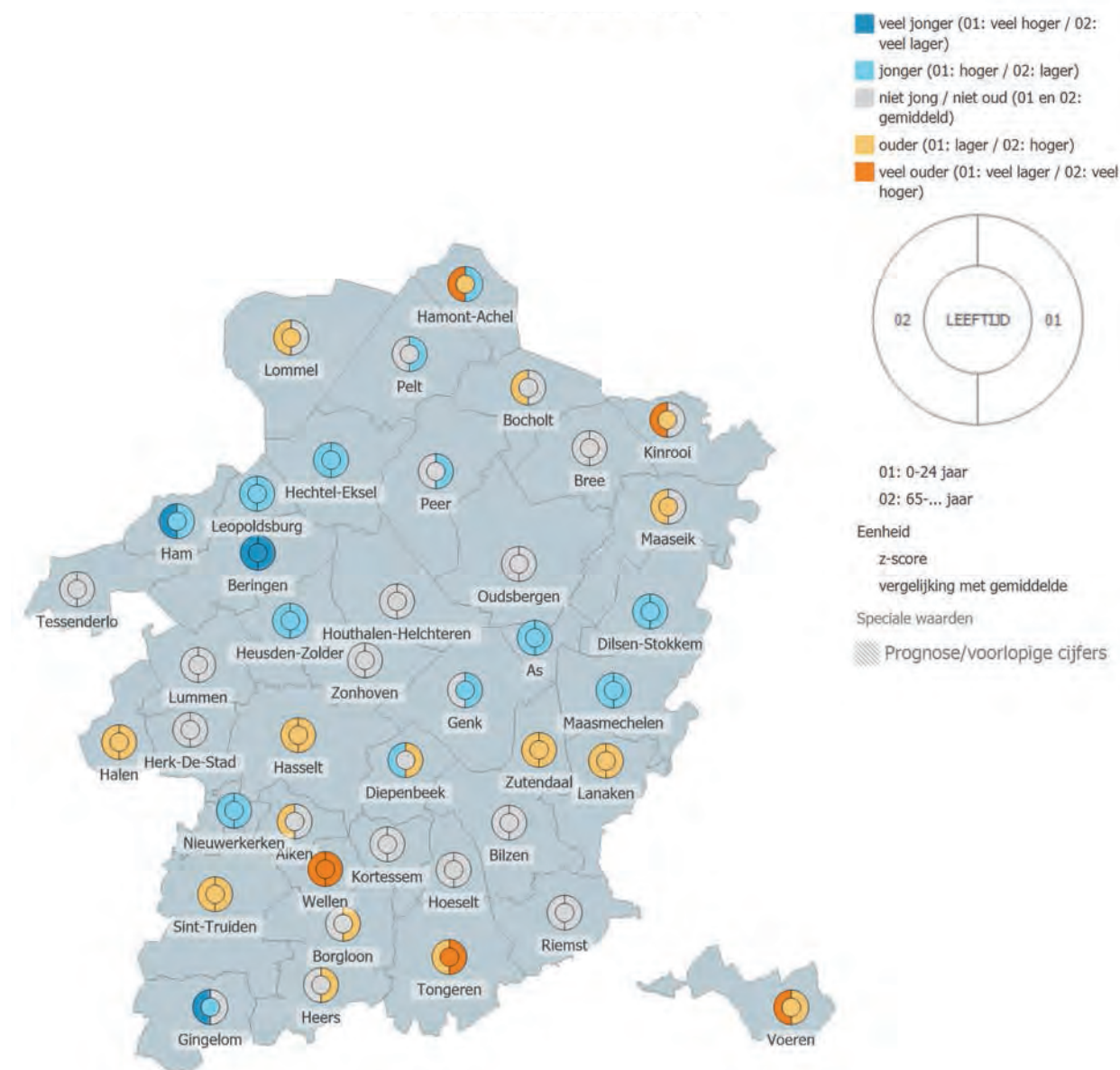
FIGUUR 03

Prognose leeftijdsprofiel van de bevolking, op basis van twee indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores) (prognose 2035)



FIGUUR 04

Prognose leeftijdsprofiel van de bevolking, op basis van twee indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores) (prognose 2035)



Diversiteit van de bevolking

Methodologie en indicatoren

De diversiteit van de bevolking bekijken we aan de hand van de herkomst (cijfers 2018). Om te beginnen kijken we naar de inwoners met een niet-Belgische herkomst, als percentage van de totale bevolking (indicator 01). Onder inwoners met een niet-Belgische herkomst verstaan we het volgende: personen met een andere dan de Belgische nationaliteit, personen die nu de Belgische nationaliteit bezitten maar bij hun geboorte een andere nationaliteit bezaten en personen van wie minstens één van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat.

Naast het percentage inwoners met een niet-Belgische herkomst, brengen we ook meer specifieke herkomstgroepen in kaart, ook als percentage van de totale bevolking: Belgische herkomst (indicator 02), Nederlandse herkomst (indicator 03), Noord-/West-Europese (EU-)herkomst (indicator 04), Zuid-Europese (EU-)herkomst (indicator 05), Oost-Europese (EU-)herkomst (indicator 06), Oost-Europese (niet-EU-)herkomst (indicator 07), herkomst uit een ander rijk OESO-land (indicator 08), Maghreb-herkomst (indicator 09), Turkse herkomst (indicator 10), Afrikaanse herkomst (indicator 11), Aziatische herkomst (indicator 12) en Centraal-/Zuid-Amerikaanse herkomst (indicator 13).

Op het niveau van de individuele indicatoren spreken we over een (veel) lagere score, een gemiddelde score of een (veel) hogere score t.o.v. het vergelijkingsgebied.

Des te meer herkomstgroepen (veel) hoger scoren dan gemiddeld, des te hoger de gemiddelde standaard-score over alle indicatoren heen en des te meer divers we de bevolking kunnen noemen.

Limburg scoort gemiddeld qua diversiteit van de bevolking

In de Vlaamse context scoort de provincie Limburg (net als Oost-Vlaanderen), op basis van de dertien geselecteerde herkomstindicatoren, gemiddeld qua diversiteit van de bevolking.

De provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant hebben een bevolking die diverser is dan de hele Vlaamse bevolking. West-Vlaanderen heeft dan weer een minder diverse bevolking.

Kijken we naar de individuele indicatoren, dan zien we in 2018 in Limburg een hogere score dan gemiddeld voor het percentage inwoners met een niet-Belgische herkomst (27,6 % t.o.v. 21,5 %). Dat hogere percentage wordt veroorzaakt door het veel hogere percentage inwoners met Nederlandse herkomst (7,6 % t.o.v. 3,3 %), met Zuid-Europese (EU-)herkomst (5,0 % t.o.v. 2,0 %) en met Turkse herkomst (5,4 % t.o.v. 2,1 %). Alle andere herkomstgroepen komen in Limburg (veel) minder voor dan in heel Vlaanderen.

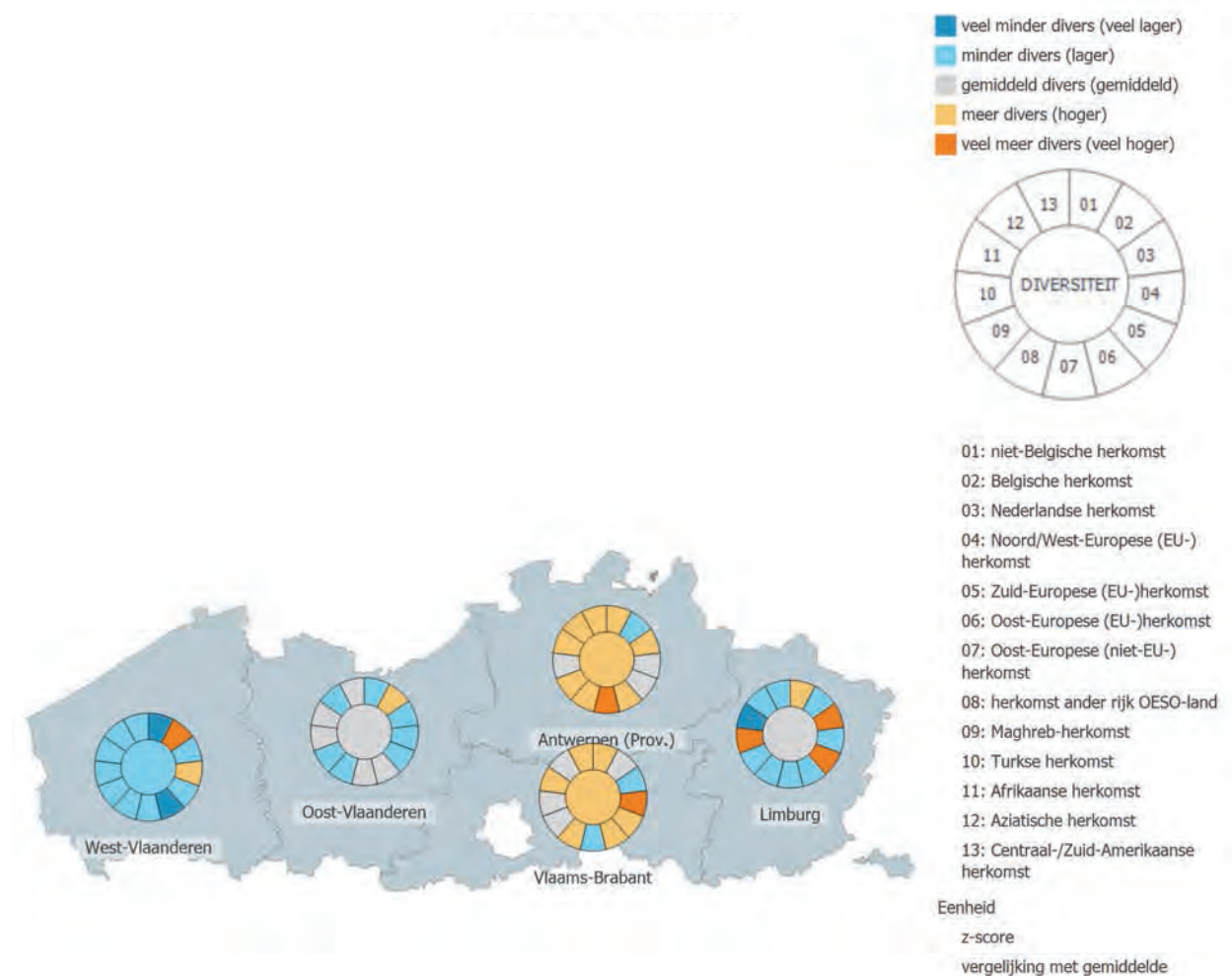
Meest diverse bevolking in Genk en Maasmechelen

Genk en Maasmechelen zijn de twee enige gemeenten die op basis van de dertien herkomstindicatoren een diversere bevolking hebben dan Limburg.

In Genk is er een veel hogere aanwezigheid van mensen met een niet-Belgische herkomst, hetgeen zich vertaalt in veel meer mensen met een Noord-West-Europese (EU-)herkomst, Zuid-Europese (EU-)herkomst, Oost-Europese (EU-)herkomst, Maghreb-herkomst en Turkse herkomst.

FIGUUR 05

Diversiteit van de bevolking, op basis van dertien indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)
(cijfers 2018)



Ook in Maasmechelen komt niet-Belgische herkomst veel meer voor, wat zich vertaalt in veel meer mensen met Zuid-Europese (EU-)herkomst en Oost-Europese (EU-)herkomst, terwijl Noord-/West-Europese (EU-)herkomst, Oost-Europese (niet-EU-)herkomst, Maghreb-herkomst en Turkse herkomst er meer voorkomen.

Het gros van de Limburgse gemeenten scoort gemiddeld qua diversiteit van de bevolking. In die grote groep scoort Lanaken op zeven indicatoren (veel) hoger dan Limburg, Houthalen-Helchteren op zes indicatoren, Hasselt en Tongeren op vijf indicatoren en het duo Sint-Truiden / Hamont-Achel op vier indicatoren.

Zes gemeenten hebben een minder diverse bevolking dan Limburg

Tot slot zijn er zes gemeenten met een minder diverse bevolking dan Limburg: Wellen, Hoeselt, Nieuwerkerken, Lummen, Halen en Ham.

FIGUUR 06

Diversiteit van de bevolking, op basis van dertien indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)
(cijfers 2018)



Methodologie en dimensies

De situatie op het vlak van armoede bekijken we op basis van een synthesesemaat voor vijf levensdomeinen. Armoede is meer dan een gebrek aan inkomen en verwijst in feite naar uitsluiting op meerdere levensdomeinen tegelijk. Daarom construeerden we een synthesesemaat die een ruime set van indicatoren in vijf dimensies bundelt. In deze armoedemaat kijken we naar de relatieve aanwezigheid van groepen mensen voor wie volgende sociale grondrechten in het gedrang komen: het recht op inkomen (I), op arbeid (A), op gezin (G), op wonen (W) en op onderwijs (O).

In dit hoofdstuk focussen we alleen op de mate waarin er sprake is van minder of meer armoede op basis van de globale armoedemaat en met welk van de vijf sociale grondrechten dat te maken heeft.

In de vijf volgende hoofdstukken kijken we in detail naar de vijf sociale grondrechten, met ook een blik op de achterliggende indicatoren.

Limburg scoort gemiddeld op armoede

In de Vlaamse context scoort Limburg gemiddeld op armoede, net als de provincies West- en Oost-Vlaanderen. Vlaams-Brabant scoort minder arm, terwijl er in de provincie Antwerpen meer armoede is. De gemiddelde armoedescore van Limburg zet zich door in een gemiddelde score voor vier van de vijf sociale grondrechten. Alleen voor het recht op gezin scoort Limburg gunstiger / minder arm dan heel Vlaanderen.

In Genk, Maasmechelen en Sint-Truiden is de armoede het hoogst

Slechts in drie Limburgse gemeenten is er, gemiddeld over de vijf dimensies heen, meer armoede dan in heel Limburg. Genk spant de kroon, met een veel minder gunstige situatie voor de dimensies wonen en onderwijs, plus een minder gunstige situatie voor de dimensies inkomen, arbeid en gezin. In Maasmechelen is de situatie minder gunstig voor de vijf dimensies. In Sint-Truiden is de situatie minder gunstig voor de dimensies inkomen, gezin en wonen, terwijl er een gemiddelde score is voor de dimensies arbeid en onderwijs.

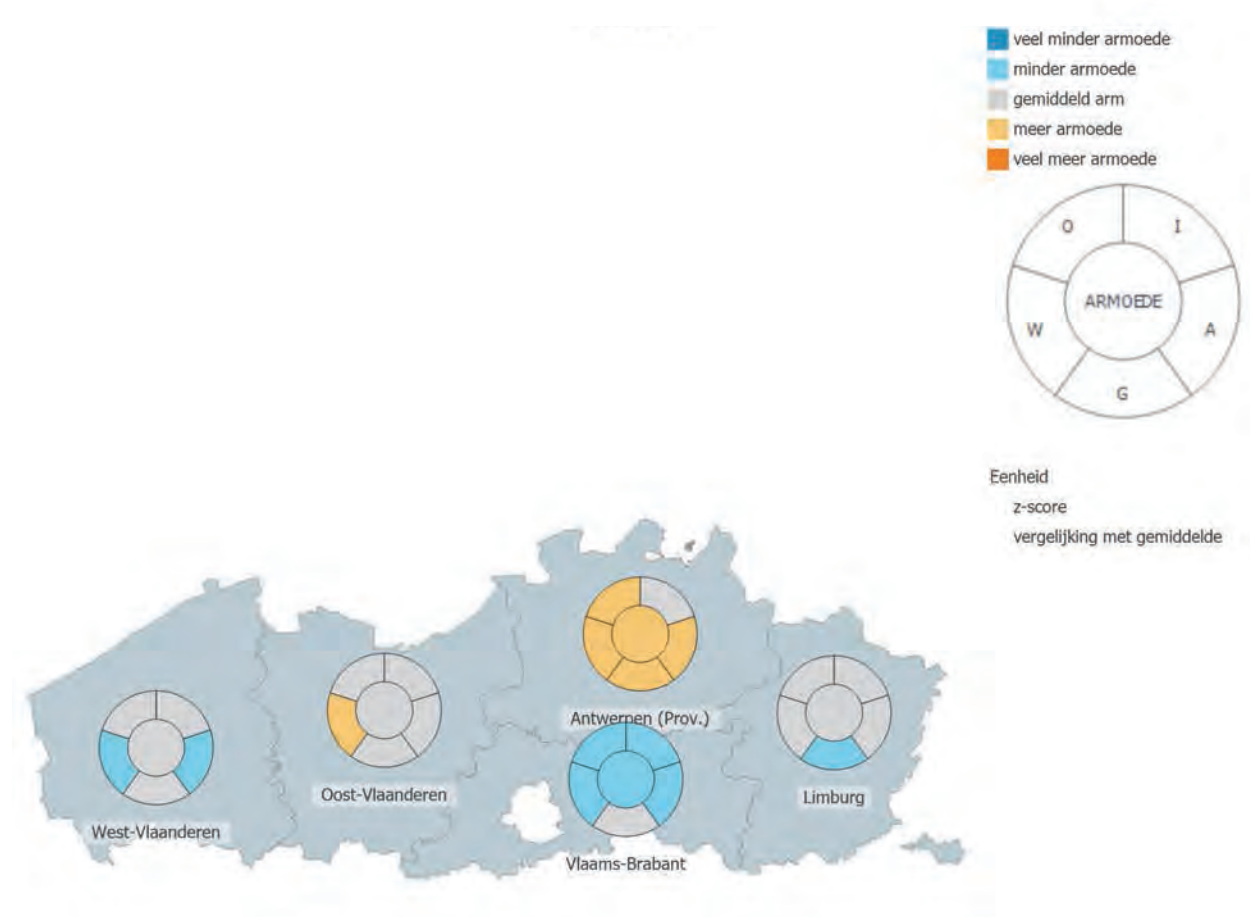
Liefst twintig gemeenten hebben een gemiddelde armoedescore. In die groep zijn er wel vijf gemeenten waar we een minder gunstige situatie vaststellen voor minstens één dimensie, om die reden ook in de gaten te houden. In Leopoldsburg is er een minder gunstige situatie voor de dimensies wonen en onderwijs. Beringen en Heusden-Zolder scoren minder gunstig voor onderwijs, Tongeren voor inkomen en Hasselt voor gezin.

In vier gemeenten is de armoede het laagst

Aan het andere uiteinde van het spectrum tellen we in achttien gemeenten minder armoede dan in heel Limburg. In die groep zijn er bovendien vier gemeenten die gunstiger scores dan Limburg voor de vijf dimensies van armoede. Het gaat om Lummen, Hechtel-Eksel, Peer en Alken. Dit zijn de gemeenten met de laagste graad van armoede.

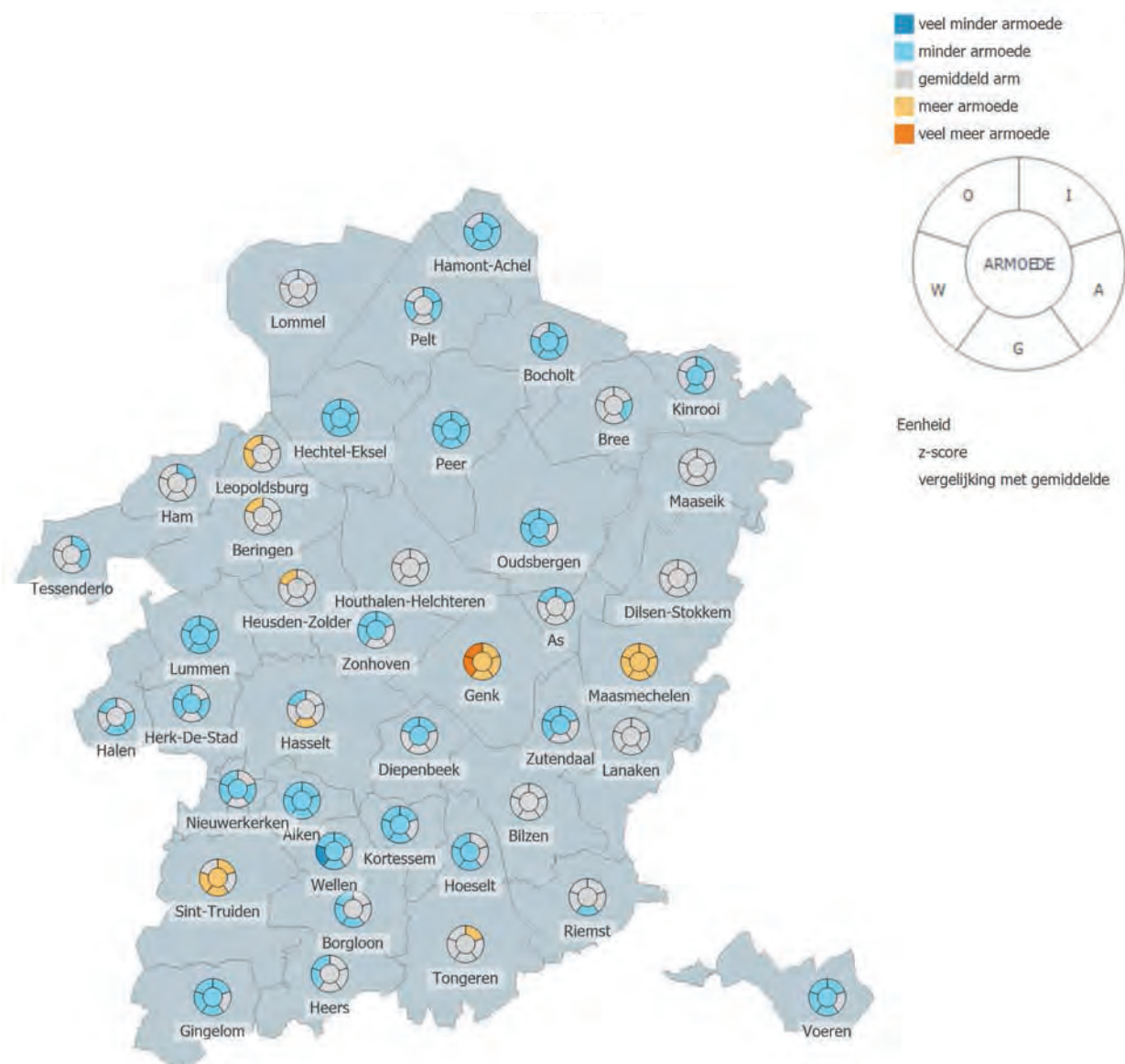
FIGUUR 07

Armoede, samengevat in vijf dimensies: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)



FIGUUR 08

Armoede, samengevat in vijf dimensies: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)



Methodologie en indicatoren

In welke mate komt het recht op inkomen in het gedrang voor de bevolking? Die vraag beantwoorden we met behulp van acht indicatoren, met cijfers van 2016, 2017 en 2018: bevolking onder de Europese armoedegrens (indicator 01), jonge bevolking onder de Europese armoedegrens (indicator 02), hulpbehoevende ouderen met een laag inkomen (indicator 03), leefloners (indicator 04), lage inkomens (indicator 05), hoge inkomens (indicator 06), gemiddeld inkomen (indicator 07) en kredietnemers met achterstallig krediet (indicator 08).

Voor zes van de acht indicatoren geldt dat ze het recht op inkomen het meest in het gedrang brengen naarmate de indicator een hogere score laat optekenen. Bij de indicatoren hoge inkomens en gemiddeld inkomen geldt het omgekeerde: hier betekent een lagere score dat ze het recht op inkomen meer in het gedrang brengen.

Indicator 01 en 02: (jonge) bevolking onder de Europese armoedegrens

De Europese armoedegrens valt samen met 60 % van het mediaaninkomen in een bepaald gebied. Een goede schatter voor de bevolking die moet rondkomen met een inkomen onder de Europese armoedegrens, is het aantal inwoners dat recht heeft op het voorkeurtarief in de ziekteverzekering. Het recht op dit voorkeurtarief is immers gekoppeld aan strenge inkomensvoorwaarden. Als indicatoren kijken we hoeveel procent van de totale bevolking recht heeft op het voorkeurtarief en hoeveel procent van de min-20-jarigen er recht op heeft.

In 2017 heeft 15,0 % van de Limburgse bevolking een voorkeurtarief in de ziekteverzekering. Dat is gemiddeld, vergeleken met de Vlaamse bevolking (14,3 %). Van de Limburgse min-20-jarigen heeft 13,9 % een voorkeurtarief in de ziekteverzekering, nagenoeg even veel als bij de Vlaamse min-20-jarigen (14,0 %). Antwerpen scoort als enige provincie minder gunstig op beide indicatoren.

Indicator 03: hulpbehoevende ouderen met een laag inkomen

Een indicator voor hulpbehoevende ouderen met een laag inkomen vinden we in het percentage 65-plussers met een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden.

In 2017 is 10,1 % van de Limburgse 65-plussers op basis van deze indicator hulpbehoevend met een laag inkomen. Daarmee scoort Limburg samen met West-Vlaanderen hoger (lees: negatiever i.f.v. het recht op inkomen) dan Vlaanderen (8,1 %).

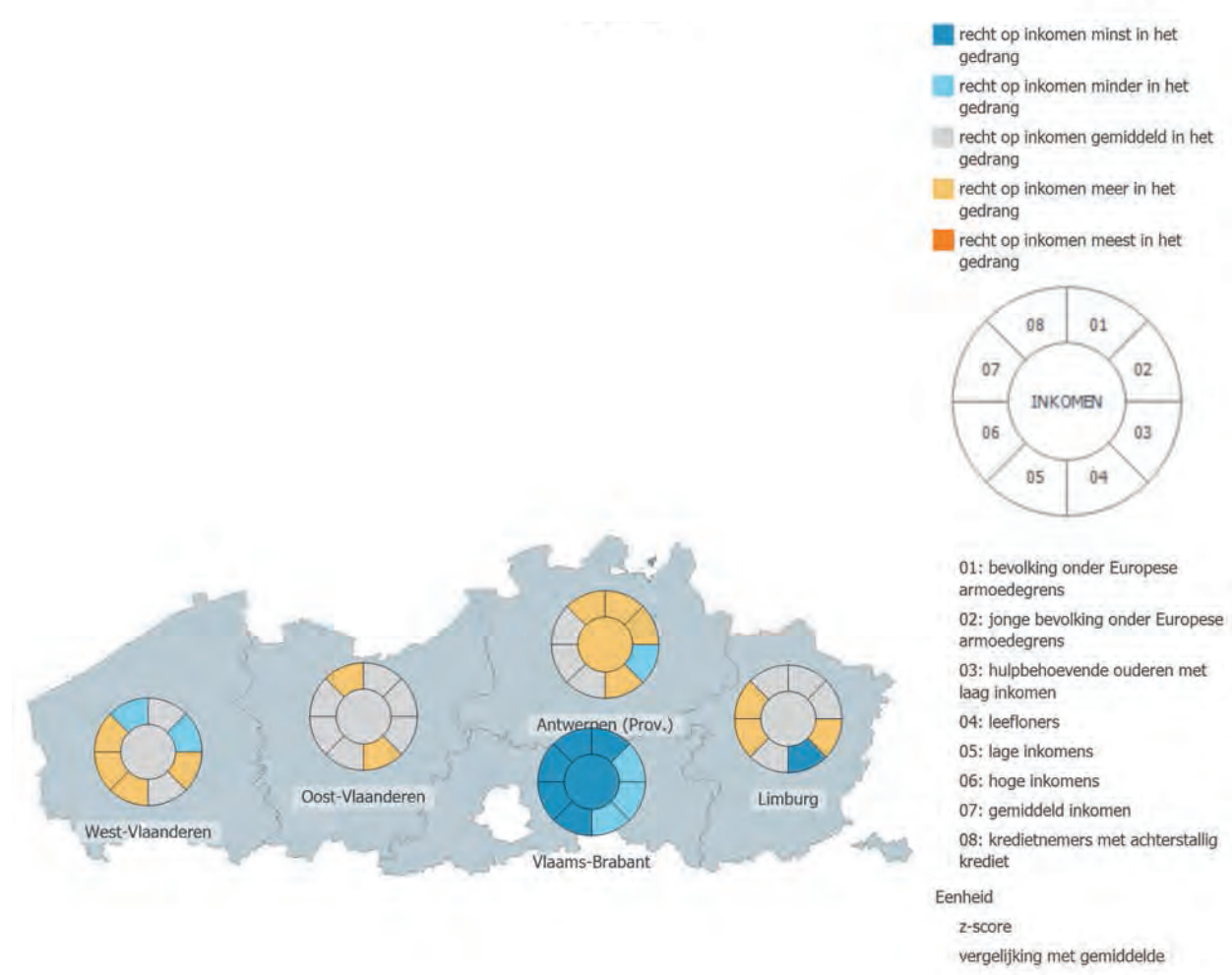
Indicator 04: leefloners

Ver onder de Europese armoedegrens ligt de wettelijke armoedegrens. Het leefloon als sociale bijstandsuitkering vult het inkomen aan tot de wettelijke armoedegrens. Het recht op inkomen komt dus zeer sterk in het gedrang voor wie het moet stellen met een leefloon of het equivalent daarvan. Als indicator kijken we naar het percentage ten opzichte van het aantal 18- tot 64-jarigen.

FIGUUR 09

Het recht op inkomen, op basis van acht indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers 2016, 2017 en 2018)



In 2016 is 0,53 % van de Limburgse bevolking op actieve leeftijd een leefloner. Dat is beduidend minder (lees: veel positiever i.f.v. het recht op inkomen) dan voor heel Vlaanderen (0,88 %). Antwerpen en Oost-Vlaanderen scoren minder gunstig dan Vlaanderen op deze indicator.

Indicator 05: lage inkomens

Hoeveel procent van alle inkomensaangiften betreft een aangifte lager dan 20.000 euro? Dat is de vraag naar de relatieve aanwezigheid van lage inkomens.

In het inkomensjaar 2016 is in Limburg 37,1 % van alle inkomensaangiften een laag inkomen. Dat is gemiddeld, vergeleken met Vlaanderen (36,8 %). In West-Vlaanderen is het percentage lage inkomens het hoogst.

Indicator 06: hoge inkomens

Hoeveel procent van alle inkomensaangiften betreft een aangifte hoger dan 50.000 euro? Dat is de vraag naar de relatieve aanwezigheid van hoge inkomens.

In het inkomensjaar 2016 is in Limburg 16,0 % van alle inkomensaangiften een hoog inkomen. Dat is lager (lees: negatiever i.f.v. het recht op inkomen) dan in Vlaanderen (18,5 %). Ook West-Vlaanderen scoort op deze indicator minder gunstig dan Vlaanderen.

Indicator 07: gemiddeld inkomen

Het gemiddeld inkomen per inwoner zegt ook iets over de inkomenssituatie van de bevolking.

In het inkomensjaar 2016 is het gemiddeld inkomen per inwoner in Limburg 17.790 euro. Samen met West-Vlaanderen scoort Limburg hier lager (lees: negatiever i.f.v. het recht op inkomen) dan Vlaanderen (19.102 euro).

Indicator 08: kredietnemers met achterstallig krediet

Hoeveel procent van alle kredietnemers heeft minstens één achterstallig krediet? Dat is de vraag naar afbetalingsproblemen van kredieten en zegt ook iets over de inkomenssituatie van de bevolking.

In 2018 heeft 3,7 % van alle kredietnemers in Limburg minstens één achterstallig krediet. Dat is vergelijkbaar met de situatie in heel Vlaanderen (3,8 %). In Oost-Vlaanderen en Antwerpen tellen we verhoudingsgewijs meer mensen met achterstallig krediet.

Limburg scoort gemiddeld wat het recht op inkomen betreft

Vergeleken met Vlaanderen doet Limburg het gemiddeld wat de inkomenssituatie van de bevolking betreft, net als de provincies West- en Oost-Vlaanderen. Antwerpen is de enige provincie waar het recht op inkomen meer dan gemiddeld in het gedrang komt. Vlaams-Brabant is de provincie waar het recht op inkomen het minst in het gedrang komt.

Genk, Maasmechelen, Sint-Truiden en Tongeren hebben de minst gunstige inkomenssituatie

Het recht op inkomen komt het meest in het gedrang voor de bevolking van Genk en Maasmechelen. In Genk gaat het om zeven op acht (veel) negatievere scores dan Limburg, in Maasmechelen om zes op acht veel negatievere scores dan Limburg.

Ook in Sint-Truiden en Tongeren komt het recht op inkomen meer in het gedrang dan in heel Limburg. Dat uit zich in beide gemeenten in één veel negatievere score en vier negatievere scores dan Limburg.

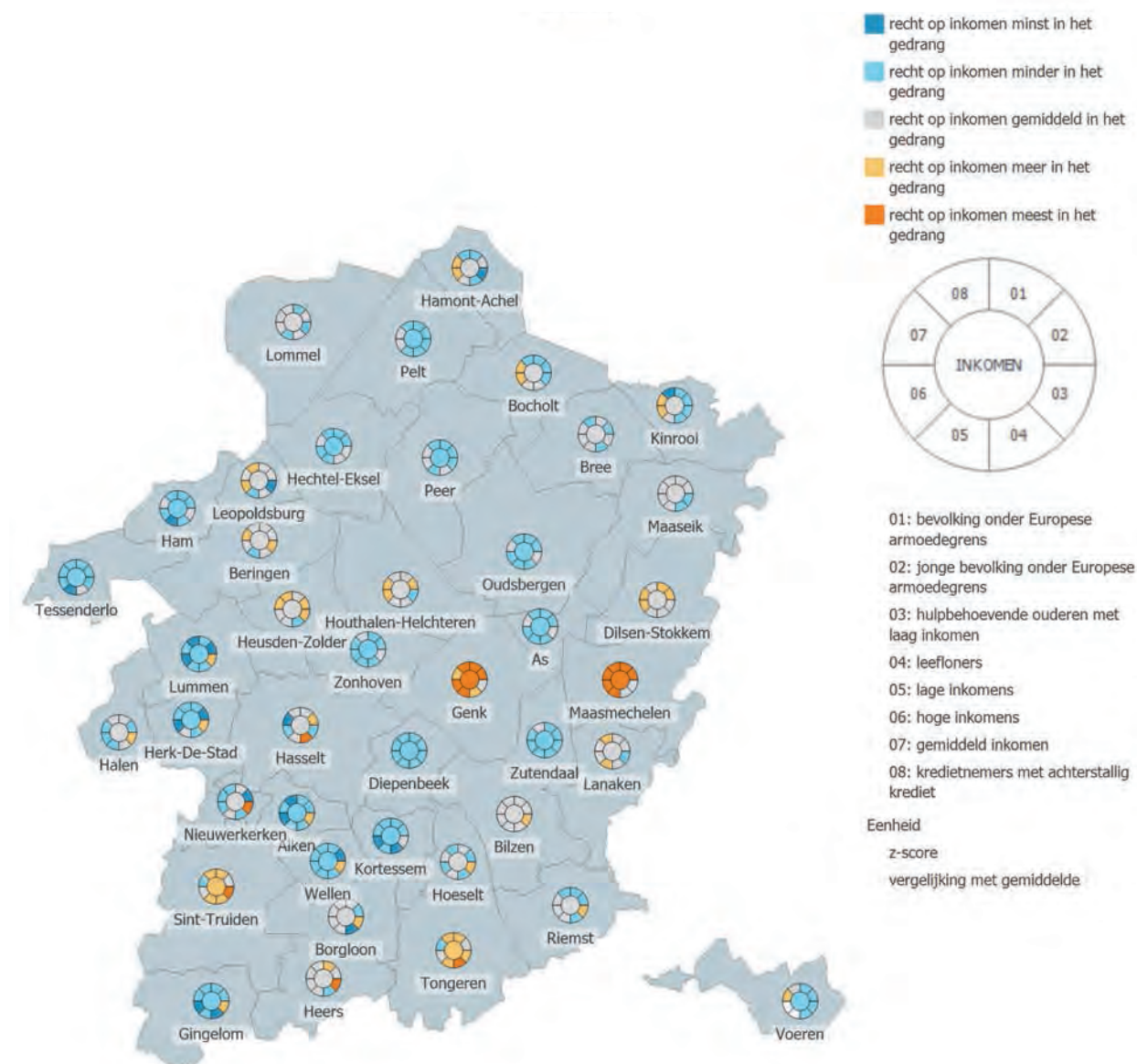
Diepenbeek, Tessenderlo, Kortesseem en Zutendaal hebben de meest gunstige inkomenssituatie

Liefst zeventien gemeenten scoren qua inkomenssituatie gunstiger dan Limburg. De best scorende gemeenten, met een (veel) gunstigere score dan Limburg op minstens zeven van de acht indicatoren (en op geen enkele indicator minder gunstig dan gemiddeld), zijn deze: Diepenbeek, Tessenderlo, Kortesseem en Zutendaal.

FIGUUR 10

Het recht op inkomen, op basis van acht indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)

(cijfers 2016, 2017 en 2018)



Methodologie en indicatoren

Ook het recht op arbeid is een belangrijk sociaal grondrecht. In welke mate dit recht in het gedrang komt voor de bevolking, bekijken we via deze acht indicatoren, op basis van cijfers van 2016 en 2017: werkloosheidsdruk (indicator 01), niet-werkende werkzoekenden met de kenmerken langdurig werkzoekend (indicator 02), laaggeschoold (indicator 03) en jong (indicator 04), werkloosheidsgraad (indicator 05), jeugdwerkloosheidsgraad (indicator 06), werkzaamheidsgraad (indicator 07) en werkgelegenheidsgraad (indicator 08).

Voor zes van de acht indicatoren geldt dat het recht op arbeid het meest in het gedrang komt naarmate de indicator een hogere score laat optekenen. Bij de indicatoren werkzaamheidsgraad en werkgelegenheidsgraad geldt het omgekeerde: hier betekent een lagere score dat het recht op arbeid meer in het gedrang komt.

Indicator 01: werkloosheidsdruk

Hoeveel procent van de bevolking op actieve leeftijd is een niet-werkende werkzoekende (nwwz)? Dat is de vraag naar de werkloosheidsdruk.

In 2017 is 5,3 % van de Limburgse 18- tot 64-jarigen niet-werkend werkzoekend. Dat is vergelijkbaar met de werkloosheidsdruk in heel Vlaanderen (5,4 %). De provincie Antwerpen scoort hoger of minder gunstig dan Vlaanderen op deze indicator.

Indicator 02, 03 en 04: niet-werkende werkzoekenden - langdurig werkzoekend, laaggeschoold en jong

Onder de niet-werkende werkzoekenden (nwwz) kijken we naar drie kwetsbare categorieën: wie langer dan twee jaar werkzoekend is, wie geen diploma secundair onderwijs heeft en wie jonger dan 25 jaar is, telkens als percentage van de niet-werkende werkzoekenden.

In 2017 is 31,0 % van de niet-werkende werkzoekenden in Limburg langdurig werkzoekend, t.o.v. 30,8 % in Vlaanderen. Ook in dat jaar is 46,0 % van de Limburgse werkzoekenden laaggeschoold en 19,3 % jonger dan 25 jaar, t.o.v. 46,6 % en 19,9 % bij werkzoekenden uit heel Vlaanderen.

Op de drie indicatoren scoort Limburg gemiddeld, vergeleken met Vlaanderen. Antwerpen scoort hoger (lees: negatiever) dan Vlaanderen voor langdurig werkzoekenden, West-Vlaanderen voor laaggeschoolde werkzoekenden, West- en Oost-Vlaanderen voor jonge werkzoekenden.

Indicator 05 en 06: werkloosheidsgraad en jeugdwerkloosheidsgraad

We kijken ook naar het percentage niet-werkende werkzoekenden onder de beroepsbevolking (werkloosheidsgraad) en onder de beroepsbevolking jonger dan 25 jaar (jeugdwerkloosheidsgraad).

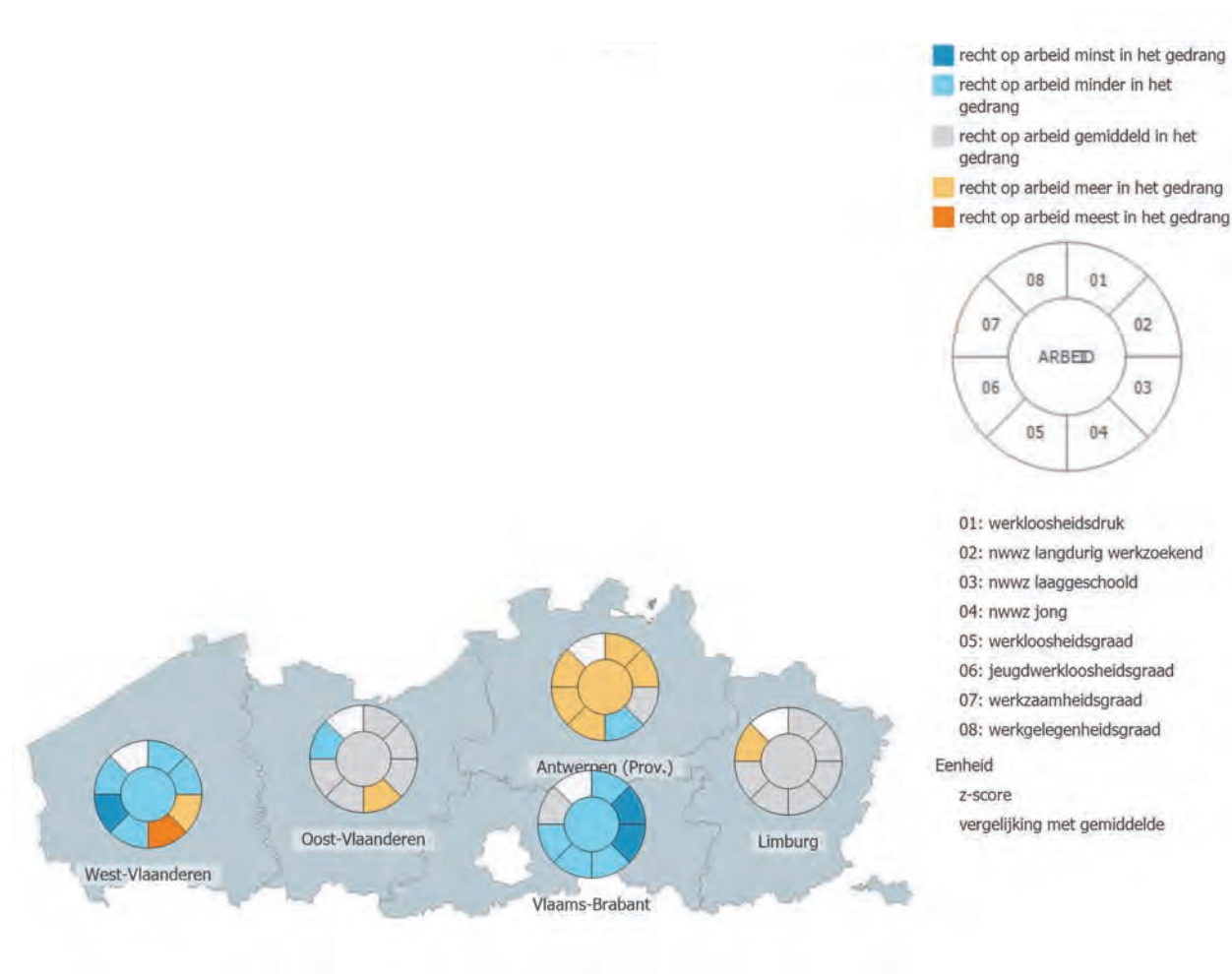
In 2016 is de werkloosheidsgraad in Limburg 7,9 %, t.o.v. 7,4 % in heel Vlaanderen. De jeugdwerkloosheidsgraad in Limburg bedraagt in hetzelfde jaar 17,9 %, t.o.v. 17,4 % in heel Vlaanderen.

Limburg scoort op beide indicatoren gemiddeld binnen de Vlaamse context. Alleen in de provincie Antwerpen ligt de (jeugd)werkloosheidsgraad hoger dan in heel Vlaanderen.

FIGUUR 11

Het recht op arbeid, op basis van acht indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers 2016 en 2017)



Indicator 07: werkzaamheidsgraad

Hoeveel procent werkenden zijn er onder de bevolking van 15 tot 64 jaar? Dat is de vraag naar de werkzaamheidsgraad.

Limburg heeft in 2016 een werkzaamheidsgraad van 65,2 %, in Vlaanderen bedraagt die 67,2 %. Limburg scoort hiermee, samen met de provincie Antwerpen, lager (lees: minder goed i.f.v. het recht op arbeid) dan Vlaanderen.

Indicator 08: werkgelegenheidsgraad

Hoe is het gesteld met de werkgelegenheid? Dat berekenen we door de optelsom van jobs in loondienst, jobs van zelfstandigen in hoofdberoep en jobs van zelfstandigen actief na pensioen te delen door het jaargemiddelde van de bevolking van 15 tot 64 jaar. De werkgelegenheidsgraad wordt weergegeven als een percentage.

In 2016 bedraagt de werkgelegenheidsgraad in Limburg 59,4 %. Dat is lager (lees: negatiever i.f.v. het recht op arbeid) dan in Vlaanderen (65,0 %).

Limburg scoort gemiddeld wat het recht op arbeid betreft

Binnen de context van heel Vlaanderen scoort Limburg gemiddeld wat het recht op arbeid betreft, net als Oost-Vlaanderen. In West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant komt het recht op arbeid minder in het gedrang, in Antwerpen meer.

In Maasmechelen en Genk komt het recht op arbeid het meest in het gedrang

Maasmechelen en Genk zijn de enige gemeenten waar het recht op arbeid meer in het gedrang komt dan in heel Limburg.

In Maasmechelen gaat het om zeven op acht (veel) negatievere scores dan Limburg, in Genk om vijf veel negatievere scores.

In volgende gemeenten is de globale score gemiddeld, maar we tellen er wel minstens drie negatievere scores dan Limburg: Houthalen-Helchteren (zes), Lanaken en Tongeren (elk vier) en Dilsen-Stokkem (drie).

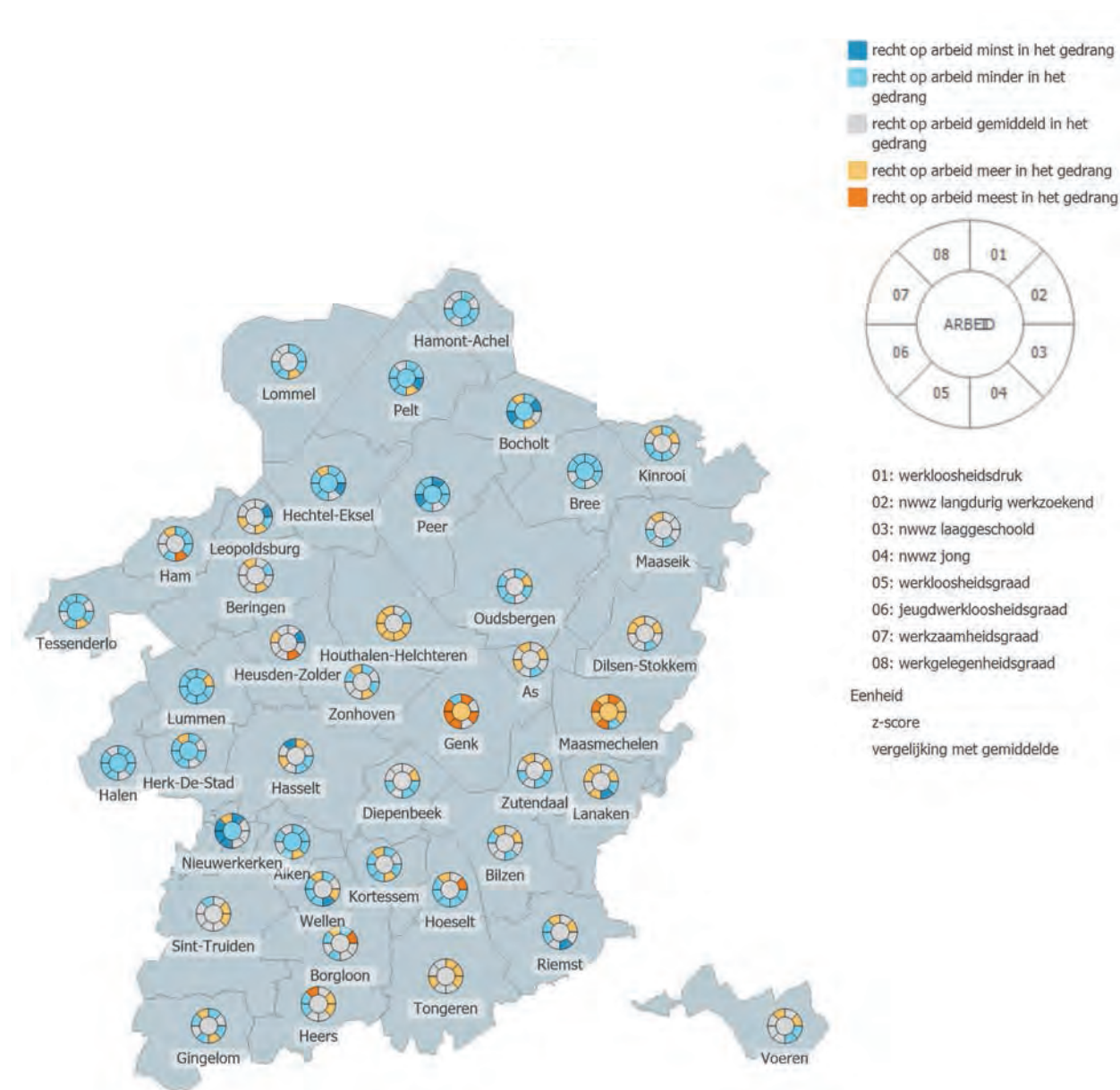
Een grote groep gemeenten doet het beter dan Limburg wat het recht op arbeid betreft

In liefst twaalf gemeenten komt het recht op arbeid minder in het gedrang dan gemiddeld voor Limburg. Van deze gemeenten scoren Peer, Lummen, Halen, Pelt, Hechtel-Eksel en Bree het gunstigst, met minstens op zes van de acht indicatoren een (veel) gunstigere score dan gemiddeld.

FIGUUR 12

Het recht op arbeid, op basis van acht indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)

(cijfers 2016 en 2017)



Methodologie en indicatoren

Ook het recht op gezin kan in het gedrang komen. Dit brengen we in kaart met behulp van vijf indicatoren, op basis van cijfers van 2017 en 2018: geboorten in kansarm gezin (indicator 01), alleenwonenden (indicator 02), alleenwonende hoogbejaarden (indicator 03), eenoudergezinnen met minderjarig kind (indicator 04) en grote gezinnen (indicator 05).

Voor elk van deze indicatoren betekent een hogere score een hoger risico dat het recht op gezin in het gedrang komt.

Indicator 01: geboorten in kansarm gezin

Geboren worden in een kansarm gezin brengt het recht op gezin in gevaar. Hoeveel procent van alle geboorten is een geboorte in een kansarm gezin? Kind & Gezin screent jaarlijks de gezinnen waarin er een geboorte plaatsvindt. Volgens deze screening is een gezin kansarm als er problemen zijn op minstens drie van zes criteria: het maandinkomen, de arbeidssituatie van de ouders, de huisvesting, het opleidingsniveau van de ouders, het stimulatie niveau naar de kinderen toe en de gezondheidssituatie. Om de jaarlijkse schommelingen te ondervangen, berekent Kind & Gezin de teller en de noemer van de indicator als een gemiddelde van het betreffende jaar en de twee jaren ervoor.

In 2017 is 14,2 % van alle Limburgse geboorten een geboorte in een kansarm gezin. In heel Vlaanderen gaat het om 13,8 %. Limburg scoort hiermee gemiddeld in de context van Vlaanderen, terwijl Antwerpen hoger (lees: negatiever) scoort.

Indicator 02 en 03: alleenwonenden en alleenwonende hoogbejaarden

Alleen wonen is een risicofactor, niet alleen voor armoede. We kijken naar het percentage alleenwonenden onder alle private huishoudens en meer in het bijzonder naar het percentage alleenwonenden onder 75-plussers. Voor de groep van hoogbejaarden is alleen wonen immers nog meer een risicofactor dan voor jongere leeftijdsgroepen, ook op vereenzaming.

In 2018 bestaat 27,9 % van alle Limburgse gezinnen uit een alleenwonende, t.o.v. 31,4 % bij alle Vlaamse gezinnen. Van alle Limburgse 75-plussers woont 31,7 % alleen, t.o.v. 34,5 % bij alle Vlaamse 75-plussers. Limburg scoort op beide indicatoren veel lager (lees: veel gunstiger) dan Vlaanderen.

West-Vlaanderen scoort op beide indicatoren hoger (lees: minder gunstig), Antwerpen alleen op de indicator alleenwonenden.

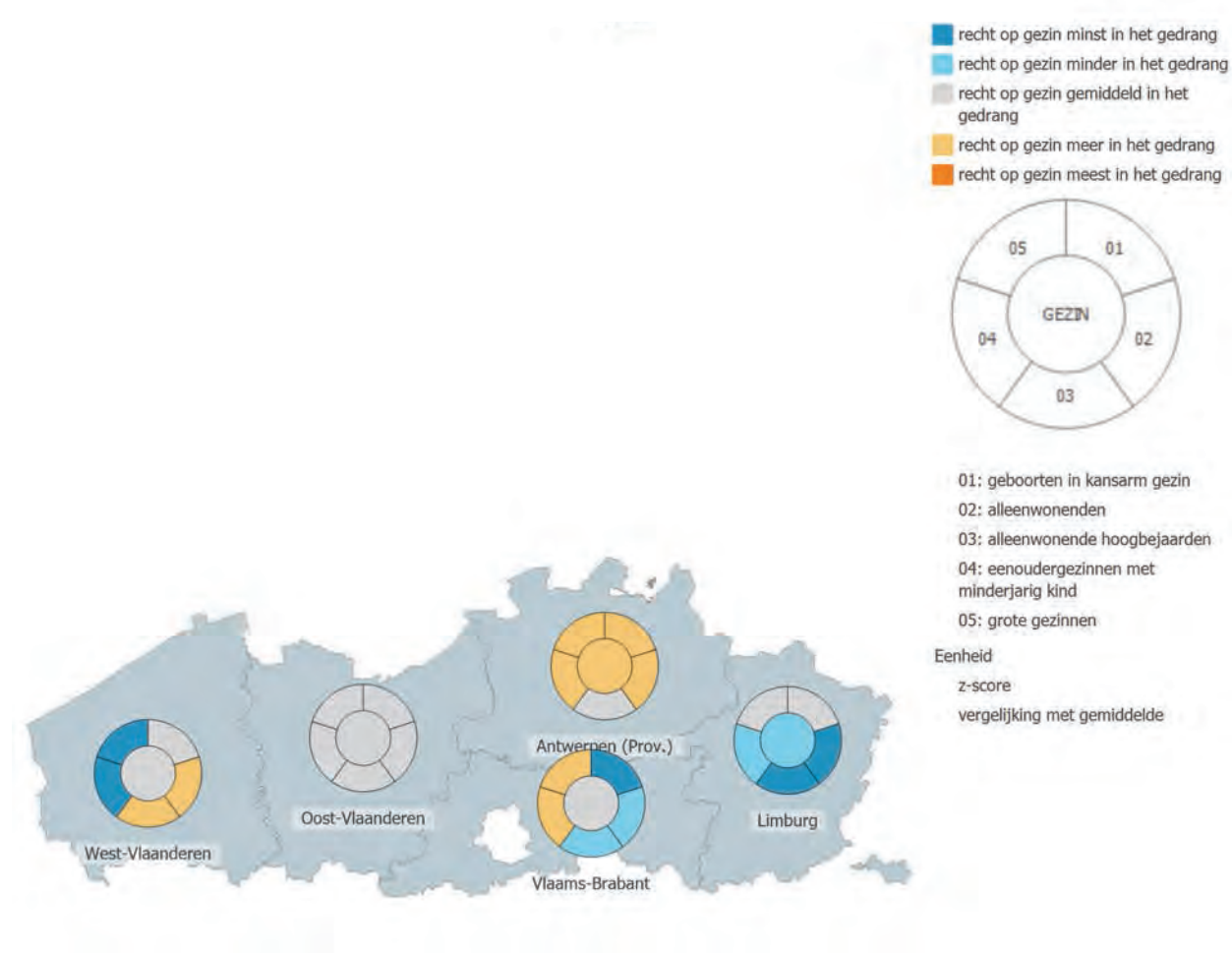
Indicator 04: eenoudergezinnen met minderjarig kind

Ook eenoudergezinnen zijn een kwetsbare groep in termen van risico's op armoede en het recht op gezin dat in gevaar komt. We kijken hier naar het percentage eenoudergezinnen t.o.v. alle private huishoudens. In 2018 is 3,8 % van alle Limburgse gezinnen een eenoudergezin met minderjarig kind, t.o.v. 4,1 % bij alle Vlaamse gezinnen. Limburg scoort hiermee lager (lees: gunstiger) dan Vlaanderen, terwijl Antwerpen en Vlaams-Brabant minder gunstig (lees: hoger) scoren.

FIGUUR 13

Het recht op gezin, op basis van vijf indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers 2017 en 2018)



Indicator 05: grote gezinnen

Gezinnen van vijf of meer personen, als percentage t.o.v. alle private huishoudens, geven zicht op de kwetsbare groep van grote gezinnen.

In 2018 is 6,5 % van alle Limburgse gezinnen een groot gezin. Dat is gemiddeld, vergeleken met het Vlaamse cijfer (6,6 %). In Vlaams-Brabant en Antwerpen is het percentage grote gezinnen hoger (lees: minder gunstig) dan in heel Vlaanderen.

In Limburg komt het recht op gezin minder in het gedrang dan in heel Vlaanderen

Limburg is de enige Vlaamse provincie waar het recht op gezin minder in het gedrang komt dan in heel Vlaanderen. West- en Oost-Vlaanderen plus Vlaams-Brabant scoren gemiddeld, in Antwerpen komt het recht op gezin meer in het gedrang.

In vier gemeenten komt het recht op gezin meer in het gedrang dan in Limburg

Genk, Hasselt, Maasmechelen en Leopoldsburg zijn de vier Limburgse gemeenten waar het recht op gezin meer dan gemiddeld in het gedrang komt. In Hasselt heeft dat te maken met het (veel) hogere percentage alleenwonenden, alleenwonende hoogbejaarden en eenoudergezinnen. In Genk en Maasmechelen heeft het te maken met het (veel) hogere aandeel geboorten in kansarme gezinnen, eenoudergezinnen en grote gezinnen. In Leopoldsburg is er een hoger percentage geboorten in kansarme gezinnen, alleenwonenden, alleenwonende hoogbejaarden en eenoudergezinnen.

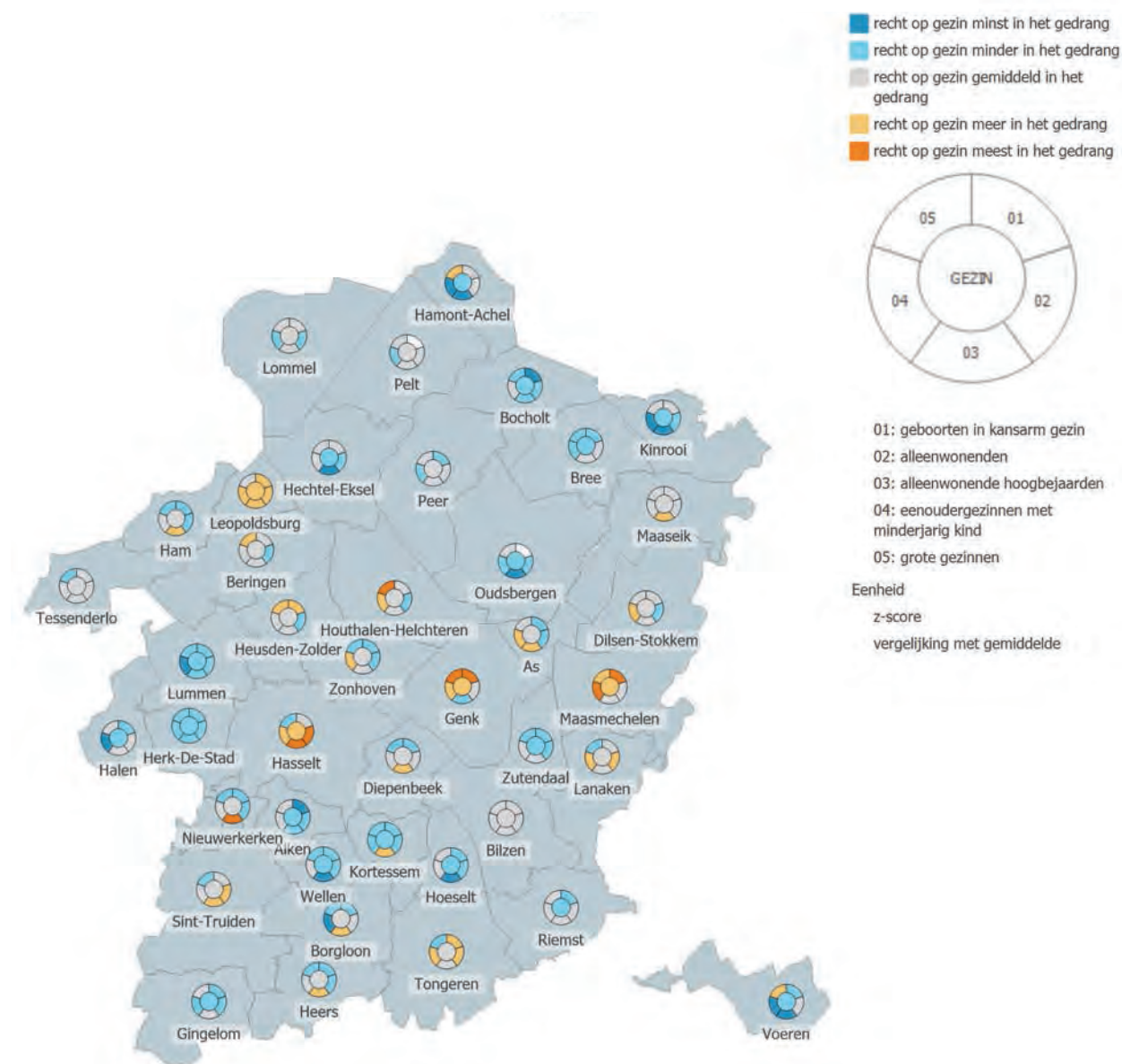
In Lummen en Bocholt komt het recht op gezin het minst in het gedrang

In liefst zeventien gemeenten komt het recht op gezin minder dan gemiddeld in het gedrang. Twee gemeenten springen eruit: in Lummen en Herk-de-Stad is de situatie voor elk van de vijf indicatoren (veel) gunstiger dan in heel Limburg.

FIGUUR 14

Het recht op gezin, op basis van vijf indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)

(cijfers 2017 en 2018)



Methodologie en indicatoren

Voor welke groepen in de samenleving komt het recht op wonen in het gedrang? Deze vraag beantwoorden we met behulp van vier indicatoren, op basis van cijfers van 2017 en 2018: huurders van een sociale woning (indicator 01), kandidaat-huurders van een sociale woning (indicator 02), elektriciteitsklanten met een budgetmeter (indicator 03) en ambtshalve geschrapt (indicator 04).

Voor elk van deze indicatoren betekent een hogere score dat het recht op wonen meer in het gedrang komt.

Indicator 01 en 02: huurders en kandidaat-huurders van een sociale woning

Wie huurder is van een sociale woning, kan vaak niet terecht op de privé-huurmarkt en is meestal niet in staat om een woning als eigendom te verwerven. Kandidaat-huurders van een sociale woning staan op een wachtlijst voor een sociale woning. Voor hen komt zelfs het recht op sociaal wonen in het gedrang. Beide indicatoren worden berekend als percentage t.o.v. alle private huishoudens.

In 2018 is 5,4 % van de Limburgse huishoudens huurder van een sociale woning, 4,9 % is kandidaat-huurder. Voor heel Vlaanderen gaat het om respectievelijk 5,2 % en 4,7 %.

Limburg scoort op beide indicatoren gemiddeld in de context van Vlaanderen. Oost-Vlaanderen scoort hoger (lees: negatiever) dan Vlaanderen wat huurders van een sociale woning betreft, Antwerpen wat kandidaat-huurders betreft.

Indicator 03: elektriciteitsklanten met een budgetmeter

Een indicator voor wie moeite heeft om de energiekosten van het wonen te betalen, vinden we in de elektriciteitsklanten met een budgetmeter. In geval van niet-betaling van de energiekosten mag een sociale leverancier overgaan tot het plaatsen van een budgetmeter of stroombegrenzer bij de klant. Het zijn de klanten bij wie effectief een budgetmeter of stroombegrenzer geplaatst is, die we hier in rekening nemen, als promille t.o.v. het totaal aantal elektriciteitsklanten.

In 2017 zijn er in Limburg per 1.000 elektriciteitsklanten 14,3 klanten met een budgetmeter, in heel Vlaanderen 14,8. Limburg scoort daarmee gemiddeld, vergeleken met Vlaanderen. Oost-Vlaanderen scoort veel hoger (lees: negatiever) dan Vlaanderen op dit vlak.

Indicator 04: ambtshalve geschrapt

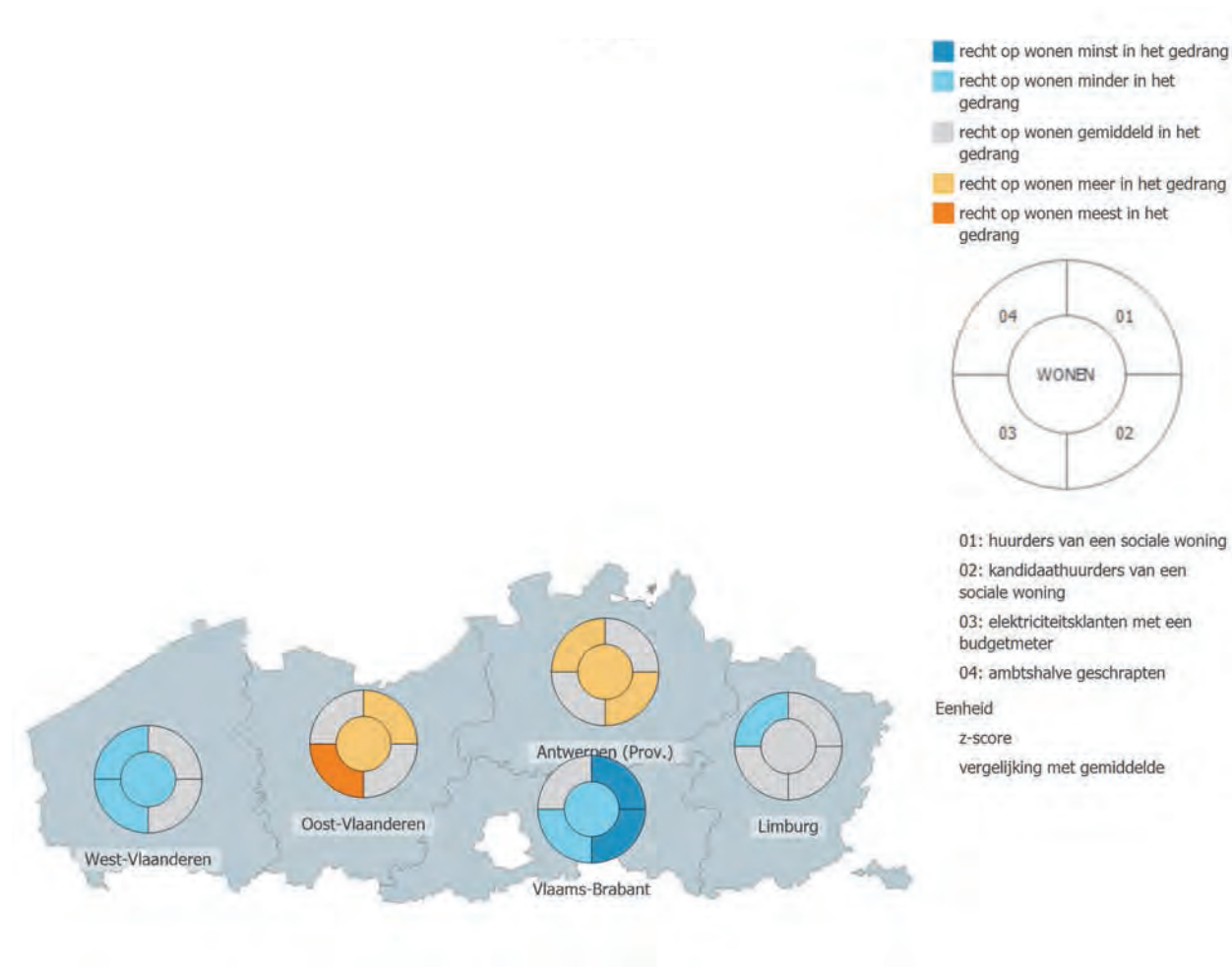
Wie niet meer verblijft op het adres waar hij/zij staat ingeschreven in het bevolkingsregister, wordt (als zijn/haar nieuwe hoofdverblijfplaats niet is vast te stellen) ambtshalve geschrapt. Wie ambtshalve geschrapt is, heeft geen officieel adres meer, bestaat administratief niet meer en dreigt heel wat rechten te verliezen.

In 2017 telt Limburg 2,08 ambtshalve geschrapt per 1.000 inwoners, Vlaanderen 2,98. Dat is minder (lees: positiever) dan in heel Vlaanderen. De provincie Antwerpen scoort op deze indicator hoger (lees: negatiever) dan Vlaanderen.

FIGUUR 15

Het recht op wonen, op basis van vier indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers 2017 en 2018)



Limburg scoort gemiddeld wat het recht op wonen betreft

In de context van Vlaanderen scoort Limburg als enige provincie gemiddeld wat het recht op wonen betreft. In Antwerpen en Oost-Vlaanderen komt het recht op wonen meer in het gedrang, in Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen minder.

In vier gemeenten komt het recht op wonen (veel) meer in het gedrang dan in Limburg

Genk is de gemeente waar het recht op wonen voor de bevolking het meest in het gedrang komt, met een score die veel hoger dan gemiddeld is voor drie van de vier indicatoren. Alleen voor de indicator ambtshalve geschrapt is de score slechts hoger dan Limburg.

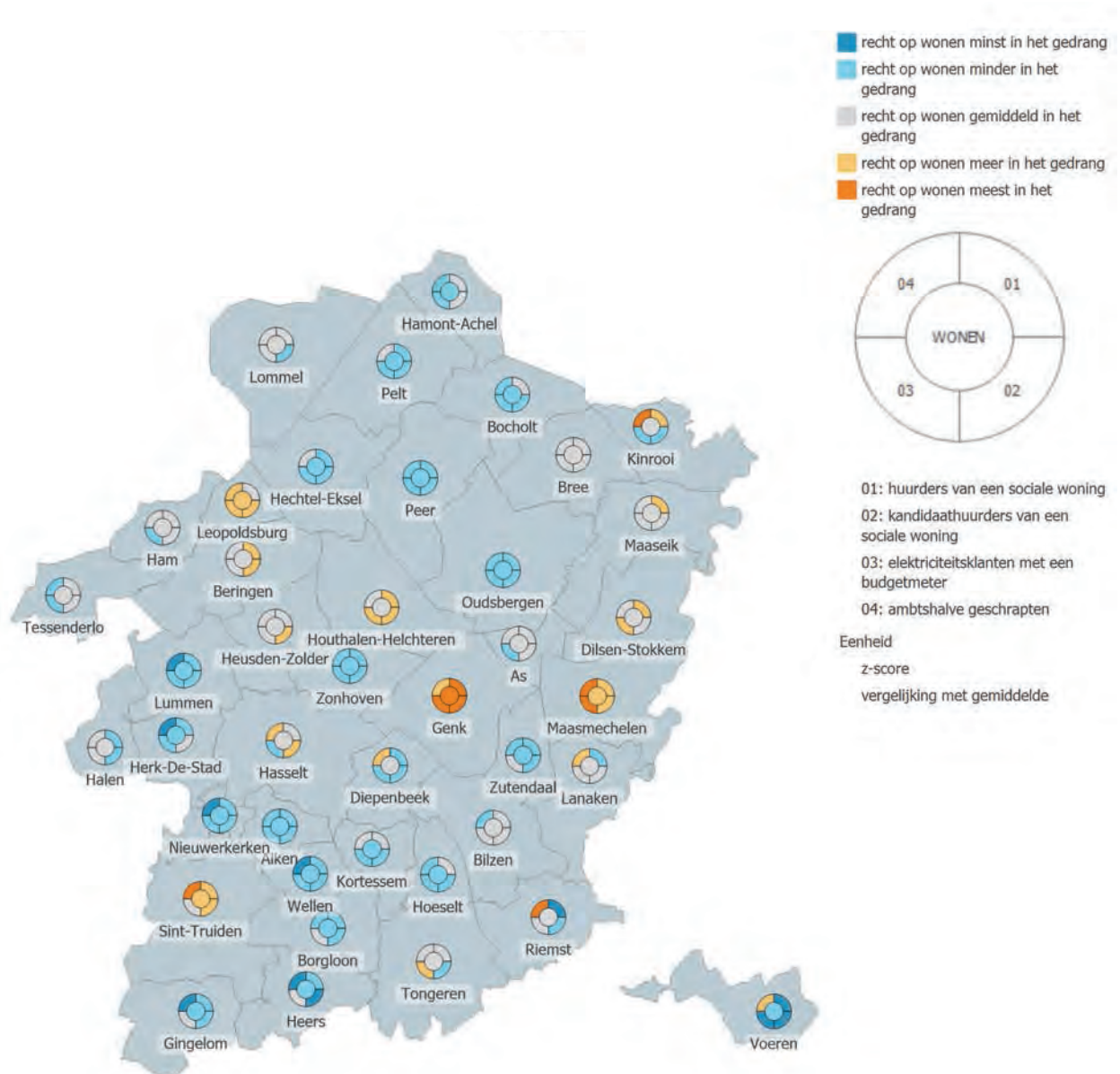
In Maasmechelen, Sint-Truiden en Leopoldsburg komt het recht op wonen ook nog meer in het gedrang dan in de rest van Limburg.

Liefst negentien gemeenten scoren beter dan Limburg wat het recht op wonen betreft

Bijna de helft van de Limburgse gemeenten doet het beter dan Limburg wat het recht op wonen betreft. In Wellen, Nieuwerkerken, Lummen, Alken, Zonhoven, Oudsbergen en Peer komt dat tot uiting in een (veel) gunstigere score voor de vier indicatoren.

FIGUUR 16

Het recht op wonen, op basis van vier indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)
(cijfers 2017 en 2018)



Methodologie en indicatoren

Een vijfde en laatste sociaal grondrecht is het recht op onderwijs. Waar onderwijskansen in het gedrang komen, staat de toekomst van kinderen en jongeren op het spel. We weerhouden deze acht indicatoren, op basis van cijfers van 2015, 2016 en 2017: leerlingen lager en secundair onderwijs met een risicoschoolloopbaan (indicator 01 en 02), leerlingen in het gewoon lager en secundair onderwijs scorend op minstens twee achtergrondkenmerken (indicator 03 en 04), leerlingen BSO en ASO (indicator 05 en 06), vroegtijdige schoolverlaters (indicator 07) en doorstromers naar het hoger onderwijs (indicator 08).

Voor zes van de acht indicatoren betekent een hogere score dat het recht op onderwijs meer in het gedrang komt. Voor de indicatoren leerlingen ASO en doorstromers naar het hoger onderwijs geldt het omgekeerde: een hogere score betekent dat het recht op onderwijs minder in het gedrang komt.

Indicator 01 en 02: leerlingen lager en secundair onderwijs met risicoschoolloopbanen

We spreken over risicoschoolloopbanen bij schoolloopbaan kenmerken met hogere risico's op het niet voltooien van de schoolcarrière, een lager einddiploma en een zwakkere maatschappelijke positie als volwassene.

In het lager onderwijs beschouwen we schoolse vertraging in het gewoon onderwijs en het volgen van buitengewoon onderwijs als deelindicatoren van een risicoschoolloopbaan. In het secundair onderwijs zijn naast deze twee deelindicatoren het volgen van deeltijds beroepssecundair onderwijs en leerling zijn in een onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers bijkomende deelindicatoren. De optelsom van de deelindicatoren, in verhouding tot het totaal aantal leerlingen in het lager of secundair onderwijs, geeft zicht op het percentage leerlingen met een risicoschoolloopbaan.

In 2017 ontwikkelt 16,0 % van de Limburgse leerlingen in het lager onderwijs een risicoschoolloopbaan, in het secundair onderwijs gaat het om 30,7 %. Vergeleken met Vlaanderen, waar we 16,7 % en 31,1 % risicoschoolloopbanen optekenen, scoort Limburg gemiddeld. Oost-Vlaanderen scoort negatiever dan Vlaanderen voor de risicoschoolloopbanen in het lager onderwijs, Antwerpen voor de risicoschoolloopbanen in het secundair onderwijs.

Indicator 03 en 04: leerlingen in het gewoon lager en secundair onderwijs scorend op minstens twee achtergrondkenmerken

In het gewoon lager en secundair onderwijs wordt geregistreerd op welke van vier achtergrondkenmerken elke leerling scoort: thuistaal niet-Nederlands, moeder zonder diploma secundair onderwijs, het hebben van een schooltoelage en wonen in een buurt met veel schoolse vertraging.

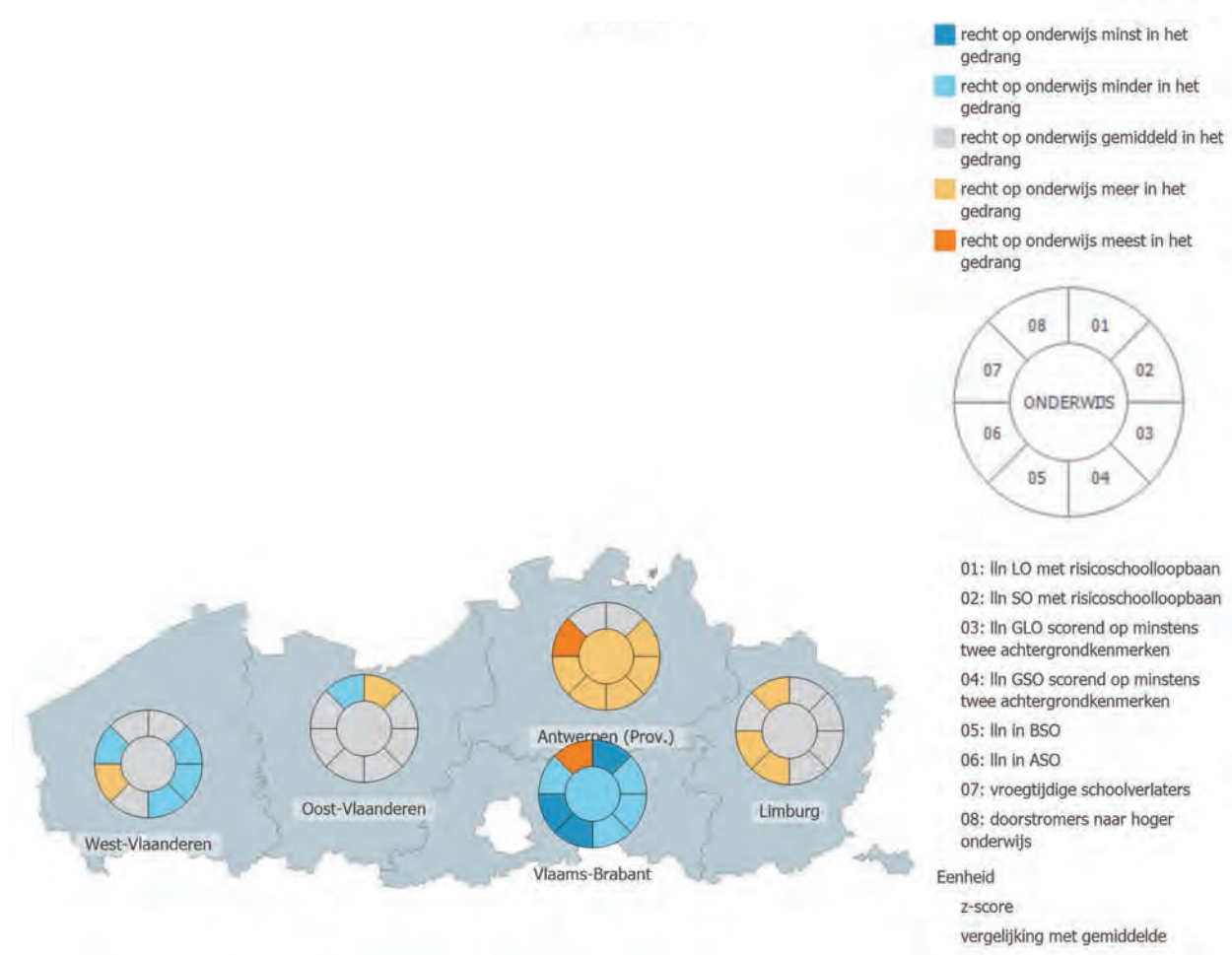
We kijken naar het percentage leerlingen dat scoort op minstens twee van deze vier kenmerken, als indicator voor de aanwezigheid van kansarme leerlingen in het onderwijs.

In 2017 tellen we op die manier in Limburg 19,8 % kansarme leerlingen in het gewoon lager onderwijs en 23,6 % in het gewoon secundair onderwijs. Dat is in beide gevallen gemiddeld, vergeleken met Vlaanderen. Antwerpen is voor beide indicatoren de enige provincie die hoger (lees: negatiever) scoort.

FIGUUR 17

Het recht op onderwijs, op basis van acht indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers van 2015, 2016 en 2017)



Indicator 05 en 06: leerlingen BSO en ASO

De deelname aan de onderwijsvormen in de tweede en derde graad van het gewoon secundair onderwijs zegt iets over doorstromingskansen naar het hoger onderwijs en kansen op de arbeidsmarkt. De perspectieven op doorstroming naar het hoger onderwijs zijn kleiner voor wie beroepssecundair onderwijs (BSO) volgt en groter voor wie algemeen secundair onderwijs (ASO) volgt.

Enkel wie in het BSO met succes een zevende jaar beëindigt, haalt een diploma secundair onderwijs, hetgeen nodig is om toegang te hebben tot het hoger onderwijs. Om vanuit het BSO goede kansen op de arbeidsmarkt te hebben, is dat zevende jaar ook al meer en meer een must. Wie ASO volgt, wordt sowieso voorbereid op verder studeren na het secundair onderwijs.

We kijken hier naar het percentage BSO- en ASO-leerlingen onder leerlingen uit de tweede en derde graad van het gewoon secundair onderwijs.

In 2017 volgt 27,3 % van de leerlingen uit Limburg BSO. Vergeleken met heel Vlaanderen, waar er 25,2 % BSO-leerlingen zijn, scoort Limburg hoger (lees: negatiever), net als de provincie Antwerpen.

In datzelfde jaar telt Limburg 37,9 % ASO-leerlingen. Dat is, net als Antwerpen en West-Vlaanderen, minder (lees: negatiever) dan Vlaanderen (41,2 %).

Indicator 07: vroegtijdige schoolverlaters

Hoeveel procent van de schoolverlaters beëindigt de schoolloopbaan vroegtijdig, dit wil zeggen zonder eindkwalificatie in de onderwijsvorm of -soort waarin ze hun loopbaan afsluiten? Vroegtijdig de schoolloopbaan beëindigen hypothekeert alleszins de kansen van deze jongeren op de arbeidsmarkt.

In 2015 is 10,4 % van alle Limburgse schoolverlaters een vroegtijdige schoolverlater, voor heel Vlaanderen gaat het om 10,7 %. Vergeleken met Vlaanderen scoort Limburg gemiddeld, terwijl de provincie Antwerpen veel hoger (lees: veel negatiever) scoort.

Indicator 08: doorstromers naar hoger onderwijs

Hoeveel procent van de 18-jarigen stroomt voor het eerst door naar het hoger onderwijs? Dat is de vraag naar de participatiegraad aan het hoger onderwijs, met later, bij het behalen van een diploma hoger onderwijs, meestal ook betere kansen op de arbeidsmarkt.

In 2016 zet 59,2 % van de Limburgse 18-jarigen voor het eerst de stap naar het hoger onderwijs. Dat is minder (lees: negatiever) dan bij Vlaamse 18-jarigen (61,3 %). Vlaams-Brabant scoort zelfs veel minder goed dan Vlaanderen op deze indicator.

Limburg scoort gemiddeld wat het recht op onderwijs betreft

In de context van heel Vlaanderen doet Limburg het gemiddeld wat het recht op onderwijs betreft. Antwerpen is de enige provincie die minder goed scoort dan Vlaanderen, Vlaams-Brabant de enige provincie die beter scoort dan Vlaanderen.

In vier ex-mijngemeenten en Leopoldsburg komt het recht op onderwijs meer in het gedrang dan in Limburg

In Genk komt het recht op onderwijs veruit het meest in het gedrang, met voor vijf van de acht indicatoren een veel negatievere score dan gemiddeld. Ook Maasmechelen scoort minder goed dan Limburg, met voor vier indicatoren een veel negatievere score. Beringen en Heusden-Zolder vervolledigen het rijtje van ex-mijngemeenten waar het recht op onderwijs meer in het gedrang komt dan gemiddeld. Ook in Leopoldsburg is dat het geval.

Dan zijn er nog Tongeren, Sint-Truiden en Houthalen-Helchteren, die globaal voor het recht op onderwijs gemiddeld scoren, maar toch voor vier, drie en drie indicatoren een negatievere score laten optekenen.

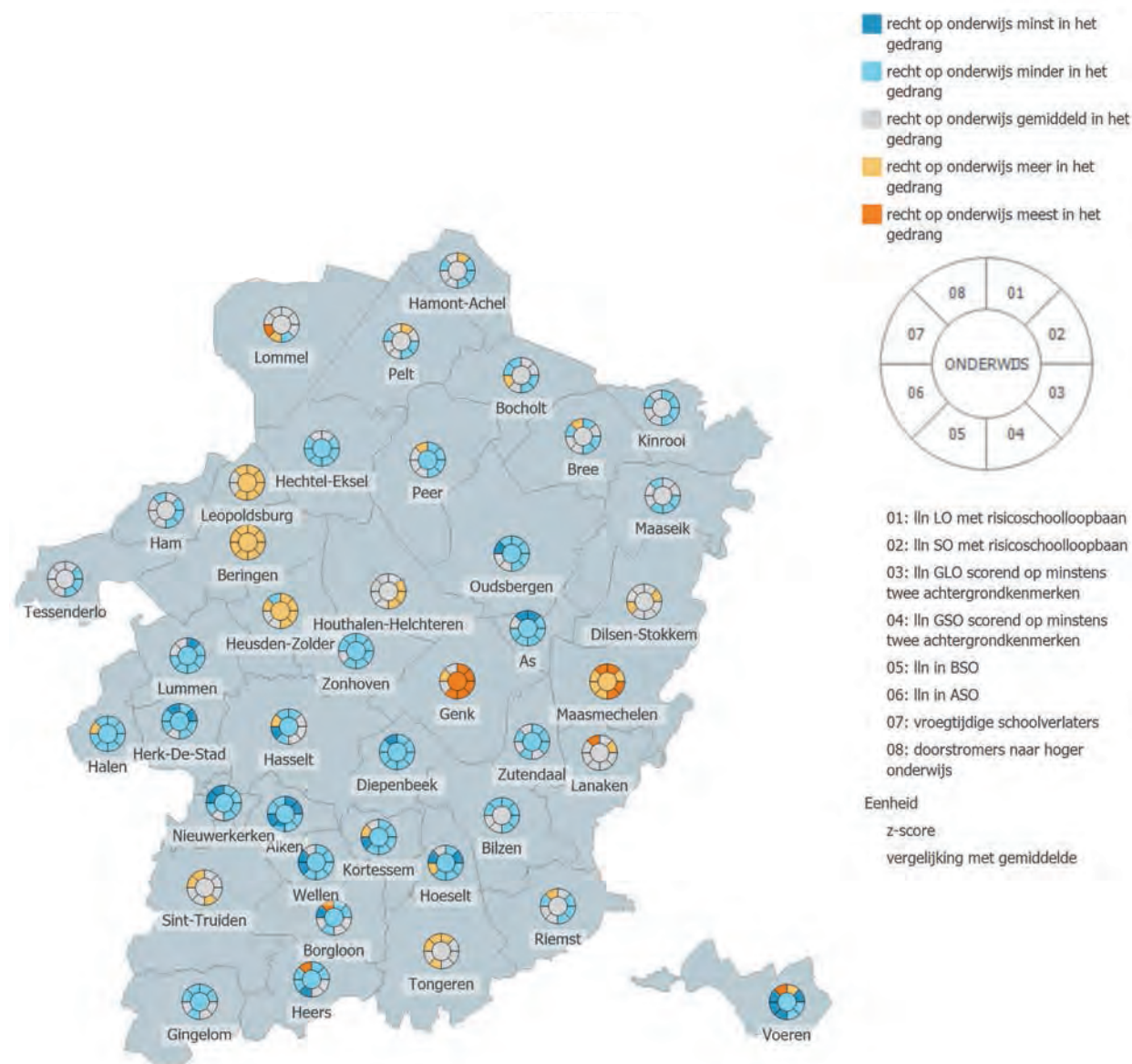
Liefst twintig gemeenten doen het beter dan Limburg wat het recht op onderwijs betreft

Bijna de helft van de Limburgse gemeenten doet het beter dan Limburg wat het recht op onderwijs betreft. In Alken en Diepenbeek uit zich dat in een gunstiger score op de acht indicatoren.

FIGUUR 18

Het recht op onderwijs, op basis van acht indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)

(cijfers van 2015, 2016 en 2017)



Methodologie en indicatoren

Om zicht te krijgen op de criminaliteit, maken we gebruik van een synthesesemaat met zes indicatoren, op basis van cijfers van 2017: één algemene indicator over geregistreeerde misdrijven (indicator 01) en vijf indicatoren voor evenveel types van misdrijven. Het gaat om diefstal en afpersing (indicator 02), beschadigen van eigendom (indicator 03), drugsgerelateerde misdrijven (indicator 04), misdrijven tegen de lichamelijke integriteit (indicator 05) en bedrog (indicator 06).

Voor de zes weerhouden indicatoren geldt dit: des te hoger de score, des te meer criminaliteit.

Bij het gebruik van cijfers over criminaliteit is voorzichtigheid geboden. De onderlinge vergelijking van gemeenten is een delicate oefening. Gemeenten kunnen sterk van elkaar verschillen op tal van gebieden die een impact hebben op criminaliteit: toerisme, pendelaars, grensgebied, studentenstad, verkeersaders, enzovoort. Ook al schetsen we op basis van meerdere deelindicatoren een genuanceerder beeld, toch blijft het aangewezen om bij de interpretatie rekening te houden met andere criteria of karakteristieken, specifiek voor het grondgebied.

Indicator 01: geregistreeerde misdrijven

In de loop van 2017 zijn er in Limburg 54,1 geregistreeerde misdrijven per 1.000 inwoners, in Vlaanderen gaat het om 64,0. Limburg scoort op deze indicator lager (lees: positiever) dan heel Vlaanderen, de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen scoren hoger (lees: negatiever).

Indicator 02: diefstal en afpersing

Per 1.000 inwoners tellen we in de loop van 2017 in Limburg 17,0 misdrijven die te maken hebben met diefstal en afpersing, in Vlaanderen 22,2. Voor deze indicator scoort Limburg, net als West-Vlaanderen, positiever (lees: lager) dan Vlaanderen. Antwerpen is de enige provincie die negatiever (lees: hoger) scoort dan Vlaanderen.

Indicator 03: beschadigen van eigendom

In de loop van 2017 zijn er in Limburg 6,4 gevallen per 1.000 inwoners waarbij er sprake is van beschadigen van eigendom, in Vlaanderen 6,5 gevallen. Limburg scoort hier gemiddeld in de Vlaamse context, terwijl West- en Oost-Vlaanderen negatiever scoren.

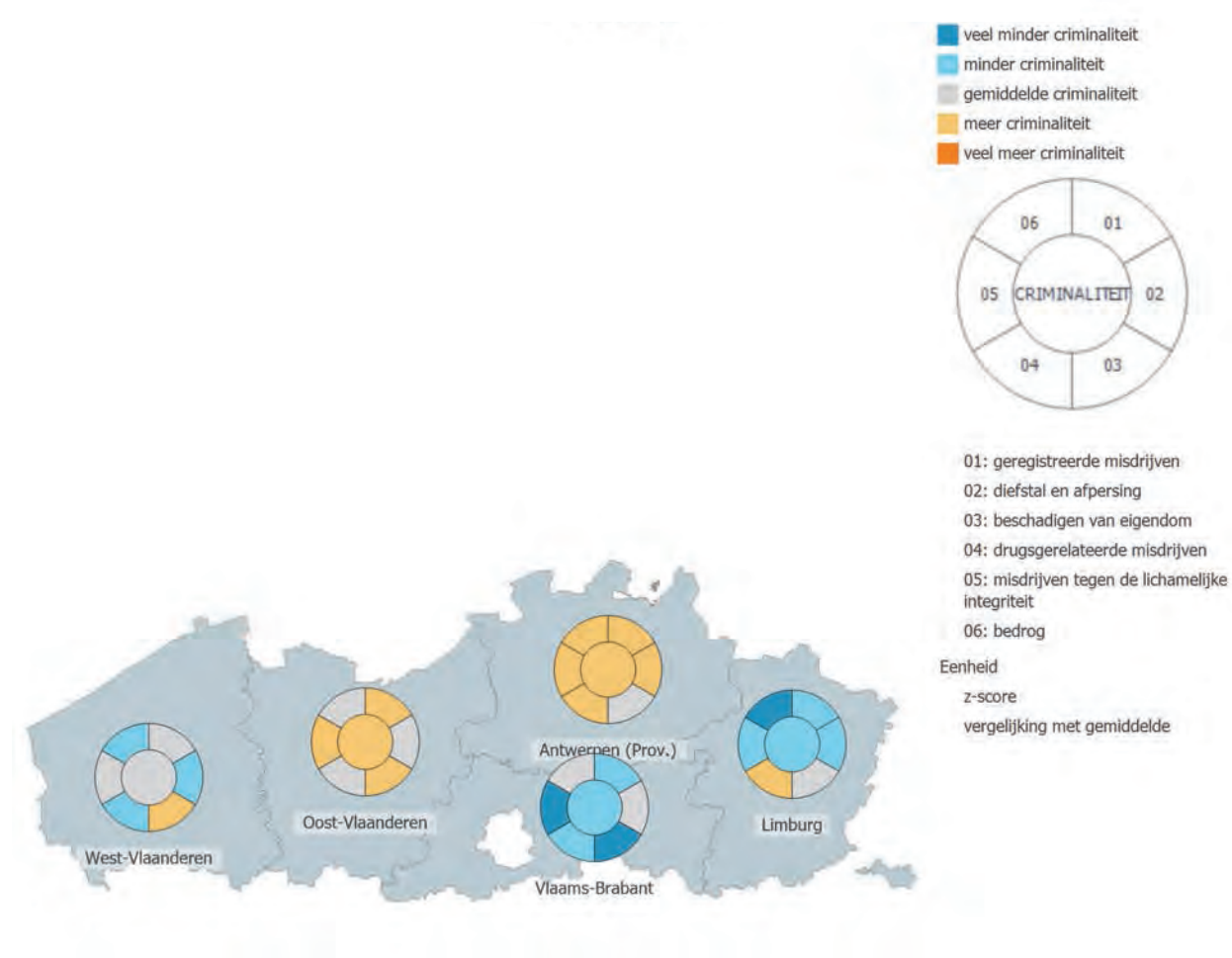
Indicator 04: drugsgerelateerde misdrijven

Het aantal drugsgerelateerde misdrijven per 1.000 inwoners is in de loop van 2017 nergens hoger dan in Limburg (5,9), vergeleken met 5,0 voor heel Vlaanderen. Daarmee scoort Limburg, samen met Antwerpen, hoger (lees: negatiever) dan Vlaanderen. De andere provincies scoren gemiddeld of positiever.

FIGUUR 19

Criminaliteit, op basis van zes indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers 2017)



Indicator 05: misdrijven tegen de lichamelijke integriteit

In de loop van 2017 telt Limburg 4,8 misdrijven tegen de lichamelijke integriteit per 1.000 inwoners, Vlaanderen 5,7. Dit is een lagere (lees: positievere) score dan Vlaanderen. Oost-Vlaanderen en Antwerpen scoren negatiever dan Vlaanderen op deze indicator.

Indicator 06: bedrog

Bedrog komt in Limburg (2,4 misdrijven per 1.000 inwoners in de loop van 2017) veel minder voor dan in Vlaanderen (3,4). Antwerpen scoort negatiever (lees: hoger) dan Vlaanderen wat dit type van misdrijf betreft.

In Limburg is er minder criminaliteit dan in Vlaanderen

Vergeleken met heel Vlaanderen doet Limburg het positiever qua criminaliteit. Die positievere score geldt voor vier van de zes indicatoren, op de indicator bedrog is de score zelfs veel positiever. Wel blijkt Limburg samen met Antwerpen negatiever te scoren dan Vlaanderen wat drugsgelateerde misdrijven aangaat. In Antwerpen en Oost-Vlaanderen is er meer criminaliteit dan gemiddeld in heel Vlaanderen.

Een (veel) hogere criminaliteit dan gemiddeld in zes gemeenten

Vergeleken met Limburg is er in drie gemeenten veel meer criminaliteit. Het gaat om Hasselt, Tongeren en Voeren. Verder zijn er Genk, Sint-Truiden en Houthalen-Helchteren, waar er meer criminaliteit dan gemiddeld is.

In Hasselt zijn er verhoudingsgewijs veel meer geregistreerde misdrijven in het algemeen, wat zich doortrekt in veel meer diefstal en afpersing plus veel meer misdrijven tegen de lichamelijke integriteit. De drie andere types van misdrijven komen er verhoudingsgewijs meer voor dan in Limburg.

In Tongeren zijn er verhoudingsgewijs meer geregistreerde misdrijven in het algemeen, maar beschadigen van eigendom, misdrijven tegen de lichamelijke integriteit en bedrog komen er veel meer voor dan in Limburg.

In Voeren is er een hoger aandeel geregistreerde misdrijven in het algemeen, plus veel meer drugscriminaliteit en meer bedrog.

In meer dan de helft van de gemeenten is er minder criminaliteit dan in Limburg

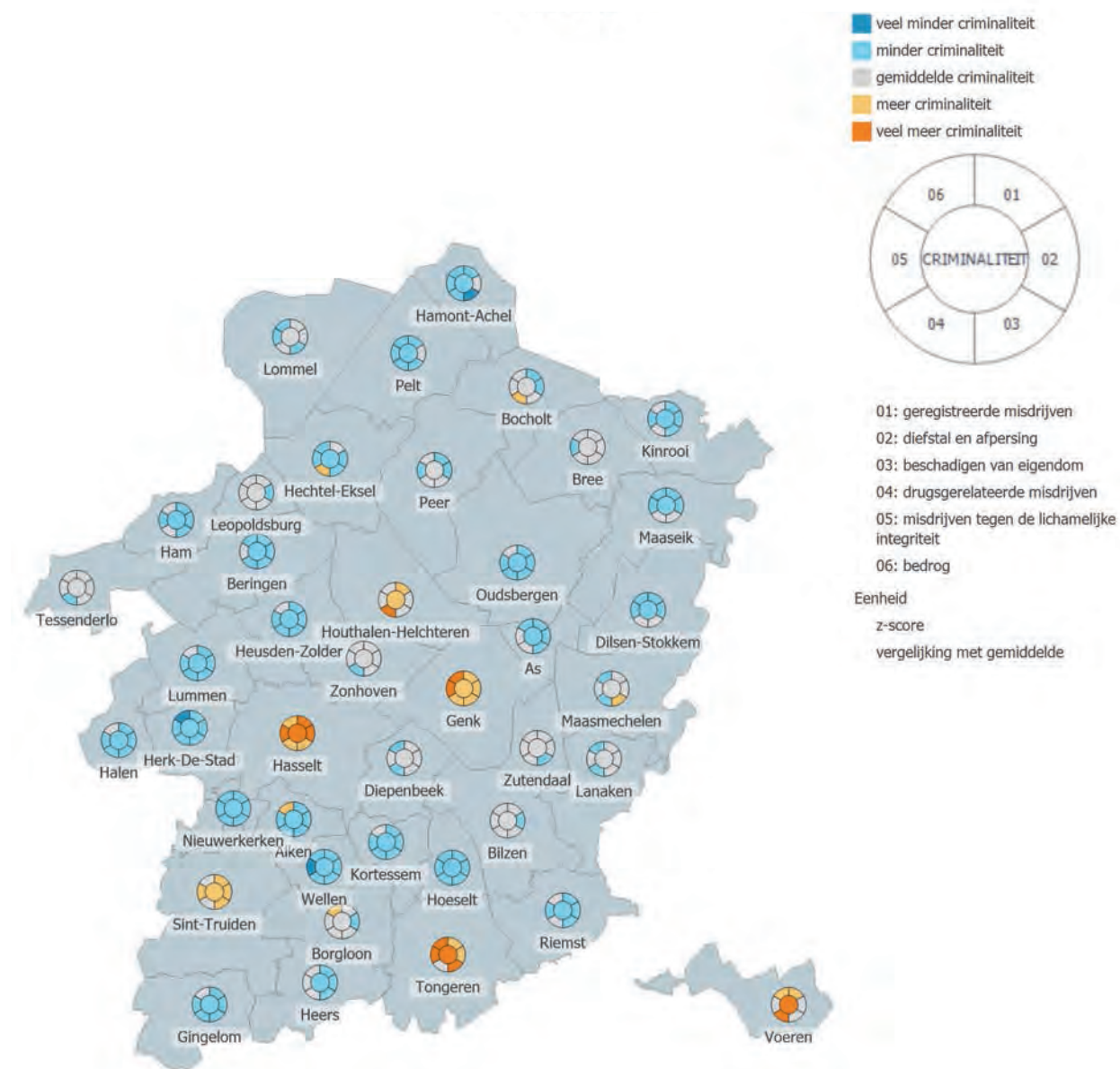
Aan de andere kant van het spectrum zien we dat er in ruim de helft van de gemeenten verhoudingsgewijs minder criminaliteit is dan in Limburg.

In Wellen, Hoeselt, Nieuwerkerken en Herk-de-Stad trekt de gunstigere globale criminaliteitsscore zich door tot op het niveau van de zes weerhouden indicatoren. Deze gemeenten halen dus de gunstigste criminaliteitsscores.

FIGUUR 20

Criminaliteit, op basis van zes indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)

(cijfers 2017)



Methodologie en indicatoren

Om de verkeersveiligheid in kaart te brengen, gebruiken we een synthesesmaat met zeven indicatoren, op basis van cijfers van 2017. Een algemene indicator geeft zicht op verkeersongevallen met letsel (indicator 01). Daarnaast zijn er drie indicatoren over de verkeersongevallen naar type letsel: verkeersongevallen met doden (indicator 02), met zwaargewonden (indicator 03) en met lichtgewonden (indicator 04). Tot slot zijn er drie indicatoren over de slachtoffers van verkeersongevallen naar type letsel: doden na 30 dagen (indicator 05), zwaargewonden (indicator 06) en lichtgewonden (indicator 07).

Voor de zeven weerhouden indicatoren geldt dit: des te hoger de score, des te meer verkeersongevallen/-slachtoffers en des te lager de verkeersveiligheid.

Bij het gebruik van cijfers over verkeersveiligheid, is, net als bij cijfers over criminaliteit, voorzichtigheid geboden. De onderlinge vergelijking van gemeenten is een delicate oefening. Gemeenten kunnen sterk van elkaar verschillen op tal van gebieden die een impact hebben op verkeersveiligheid: toerisme, pendelaars, grensgebied, studentenstad, verkeersaders, enzovoort. Ook al schetsen we op basis van meerdere deelindicatoren een genuanceerder beeld, toch blijft het aangewezen om bij de interpretatie rekening te houden met andere criteria of karakteristieken, specifiek voor het grondgebied.

Indicator 01 : verkeersongevallen met letsel

Als hoofdindicator kijken we naar het totaal aantal verkeersongevallen met letsel per 1.000 inwoners in de loop van 2017. In dat jaar telt Limburg 3,15 verkeersongevallen met letsel per 1.000 inwoners, in heel Vlaanderen zijn er dat 3,56. Daarmee scoort Limburg lager (lees: positiever) dan Vlaanderen, terwijl Vlaams-Brabant veel positiever scoort en Oost-Vlaanderen negatiever.

Indicator 02: verkeersongevallen met doden

Hoeveel procent van de verkeersongevallen met letsel is een ongeval met doden? In 2017 gaat het in Limburg om 1,3 % van de verkeersongevallen met letsel, in Vlaanderen om 1,2 %. Limburg scoort hiermee gemiddeld, West-Vlaanderen scoort als enige provincie negatiever dan Vlaanderen.

Indicator 03: verkeersongevallen met zwaargewonden

Bij 10,5 % van de verkeersongevallen met letsel in Limburg komen er in 2017 zwaargewonden aan te pas, in Vlaanderen bij 10,2 %. Ook hier scoort Limburg gemiddeld, West-Vlaanderen scoort als enige provincie veel negatiever dan Vlaanderen.

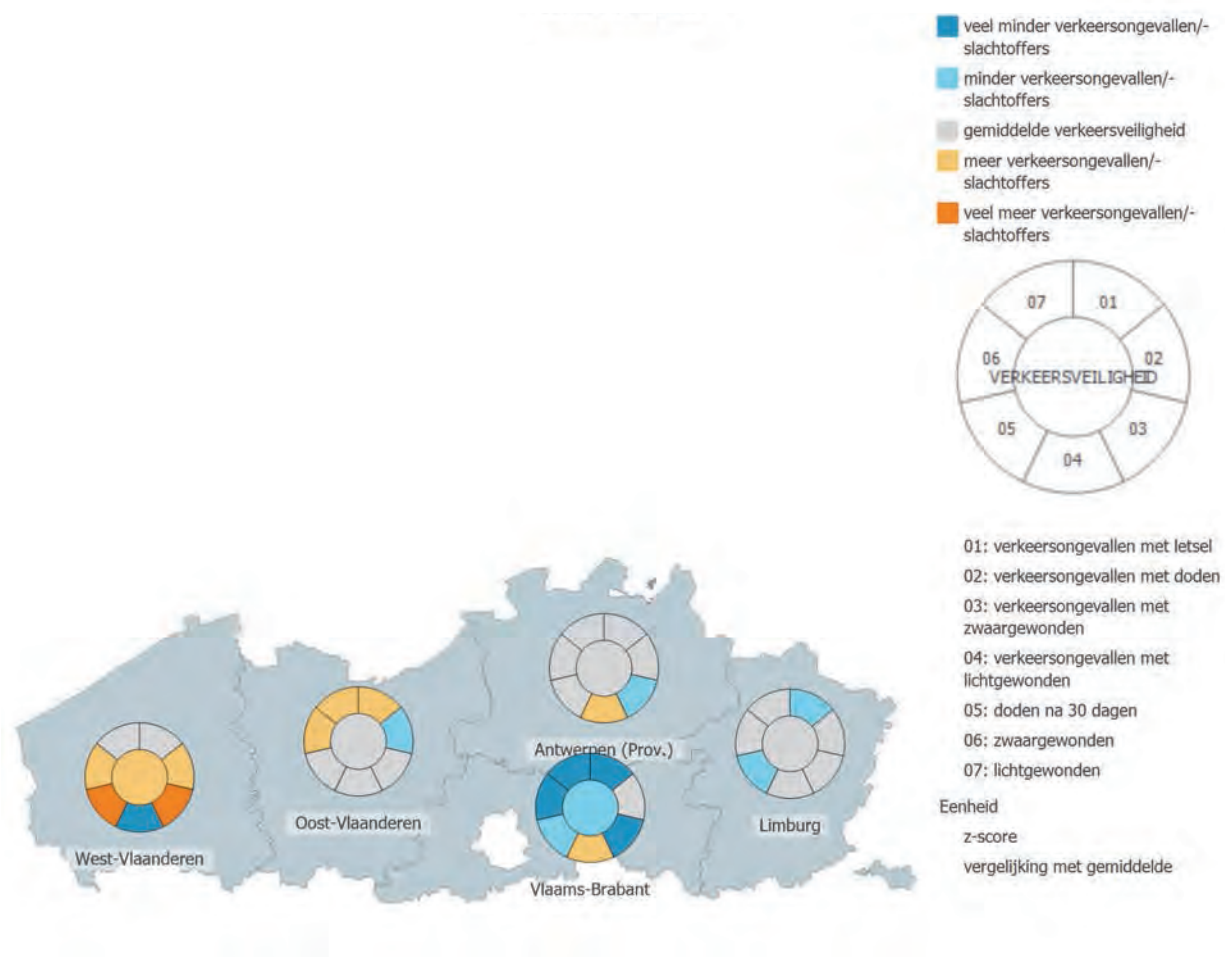
Indicator 04: verkeersongevallen met lichtgewonden

Bij het merendeel van de verkeersongevallen met letsel gaat het om ongevallen met lichtgewonden: voor Limburg in 88,2 % van de gevallen in 2017, voor Vlaanderen om 88,6 % van de gevallen. Daarmee scoort Limburg opnieuw gemiddeld, Vlaams-Brabant en Antwerpen scoren hoger (lees: negatiever).

FIGUUR 21

Verkeersveiligheid, op basis van zeven indicatoren: de provincies vergeleken met Vlaanderen (z-scores)

(cijfers 2017)



Indicatoren 05: doden na 30 dagen als verkeersslachtoffer

We kijken ook naar de slachtoffers van verkeersongevallen, om te beginnen naar het aantal doden na 30 dagen per 1.000 inwoners. In Limburg strandt het aantal dodelijke verkeersslachtoffers in 2017 op 0,04 per 1.000 inwoners, in Vlaanderen op 0,05. Hier scoort Limburg gunstiger dan Vlaanderen, terwijl West-Vlaanderen als enige provincie veel negatiever scoort dan Vlaanderen.

Indicator 06: zwaargewonden als verkeersslachtoffer

Het aantal zwaargewonde slachtoffers van verkeersongevallen bedraagt 0,37 per 1.000 inwoners in Limburg, t.o.v. 0,39 in heel Vlaanderen. Hier scoort Limburg gemiddeld, terwijl West- en Oost-Vlaanderen hoger (lees: negatiever) scoren.

Indicator 07: lichtgewonden als verkeersslachtoffer

Ook met de 3,82 lichtgewonde slachtoffers van verkeersongevallen per 1.000 inwoners scoort Limburg in 2017 gemiddeld, vergeleken met Vlaanderen (4,08). Hier valt alleen Oost-Vlaanderen op in negatieve zin.

Limburg scoort gemiddeld op verkeersveiligheid

Op het vlak van verkeersveiligheid scoort Limburg gemiddeld vergeleken met Vlaanderen. Wel zien we voor twee indicatoren een positievere score: de globale indicator verkeersongevallen met letsel en de indicator dodelijke verkeersslachtoffers na 30 dagen.

West-Vlaanderen is de enige Vlaamse provincie die negatiever scoort dan Vlaanderen op verkeersveiligheid, met voor twee indicatoren een veel negatievere score en voor twee indicatoren een negatievere score. Vlaams-Brabant scoort als enige Vlaamse provincie beter op verkeersveiligheid dan Vlaanderen.

In zeven gemeenten is er minder verkeersveiligheid dan gemiddeld in Limburg

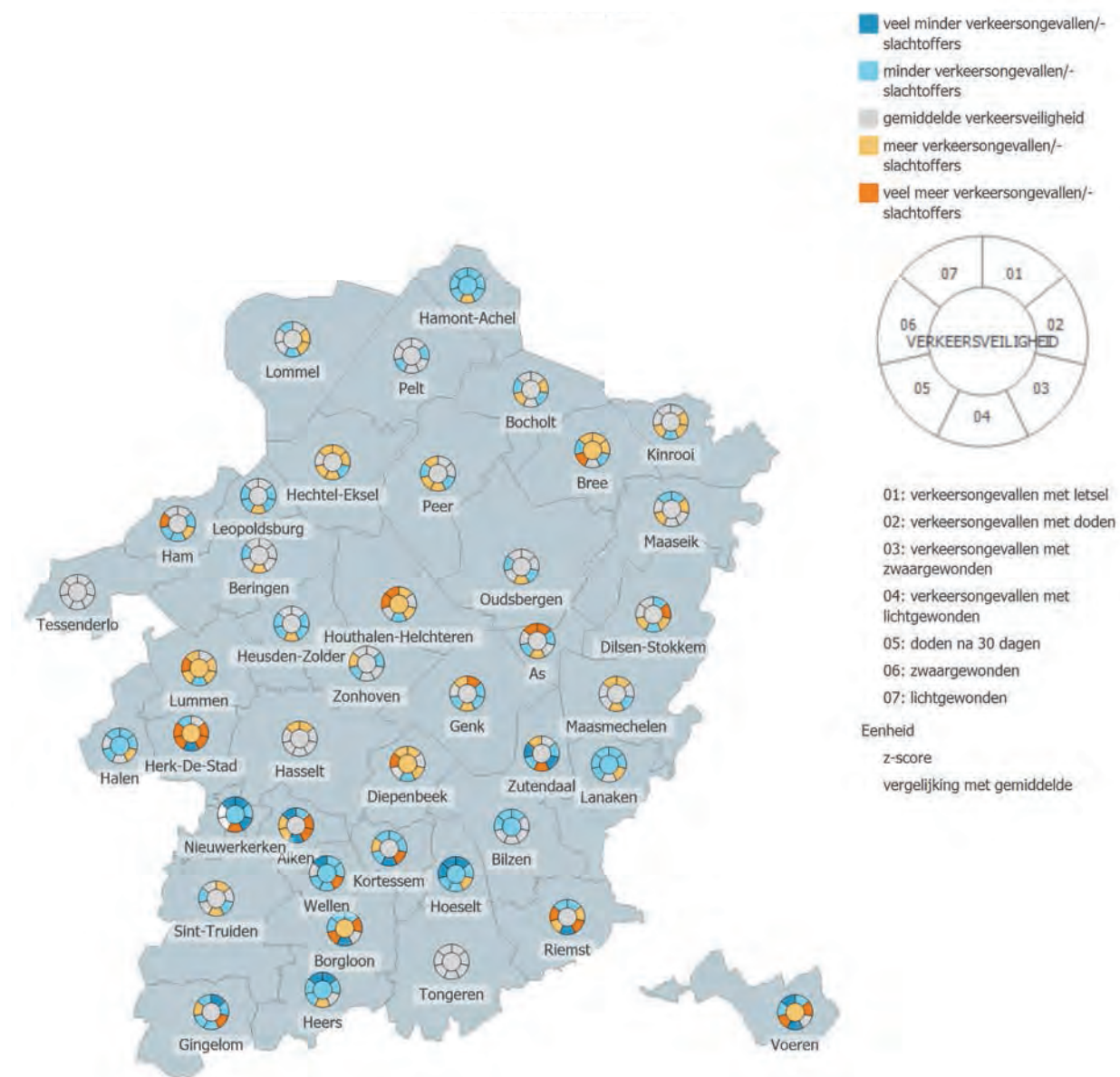
Lummen, Herk-de-Stad, Houthalen-Helchteren, Diepenbeek, Bree, Borgloon en Voeren zijn de gemeenten die over de zeven indicatoren heen in 2017 meer verkeersongevallen/-slachtoffers tellen dan gemiddeld in Limburg.

Lummen scoort (veel) hoger dan gemiddeld op vijf indicatoren. Herk-de-Stad, Houthalen-Helchteren, Diepenbeek en Bree tellen vier (veel) hogere scores. In Borgloon en Voeren is de minder gunstige situatie op het vlak van verkeersveiligheid uitsluitend terug te brengen tot verkeersongevallen met doden en dodelijke verkeersslachtoffers, twee indicatoren waarbij de absolute cijfers zo laag zijn dat er grote schommelingen kunnen optreden tussen gemeenten in het ene jaar t.o.v. het andere.

FIGUUR 22

Verkeersveiligheid, op basis van zeven indicatoren: de gemeenten vergeleken met Limburg (z-scores)

(cijfers 2017)



In acht gemeenten is er meer verkeersveiligheid dan gemiddeld in Limburg

Aan de andere kant van het spectrum zijn er acht gemeenten waar er minder verkeersongevallen/-slachtoffers zijn dan gemiddeld in 2017. Het gaat om Hoeselt, Hamont-Achel, Heers, Wellen, Nieuwerkerken, Lanaken, Bilzen en Halen. Op Hamont-Achel na zijn dit allemaal gemeenten uit de zuidelijke helft van de provincie.

Bronnen

FIGUUR 01 en 02

Rijksregister (2018)

FIGUUR 03 en 04

Statistiek Vlaanderen - Bevolkingsprojecties (2035)

FIGUUR 05 en 06

Rijksregister (2018)

FIGUUR 09 en 10

Statistiek Vlaanderen (2017) / FOD Sociale Zekerheid - Personen met een handicap (2017) /

POD Maatschappelijke Integratie (2016) / Statistics Belgium - Fiscale inkomens (2016) /

Nationale Bank van België - Kredietcentrale (2018)

FIGUUR 11 en 12

VDAB Studiedienst - Arvastat (2017) / Steunpunt Werk (2016) / RSZ en RSVZ (2016)

FIGUUR 13 en 14

Kind & Gezin (2017) / Rijksregister (2018)

FIGUUR 15 en 16

Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (2018) / VREG (2017) / Statistics Belgium - Demografie (2017)

FIGUUR 17 en 18

Vlaanderen - Departement Onderwijs & Vorming:

Stafdiensten (2015 en 2017) / Databank Tertiair Onderwijs (2016)

FIGUUR 19 en 20

Criminaliteitsstatistieken Federale Politie (2017)

FIGUUR 21 en 22

Statistics Belgium (2017)

MEER WETEN?

Surf naar het online platform limburg.incijfers.be. Raadpleeg daar de cijfers.

Heb je vragen? Bel dan naar Data & Analyse via 011 23 72 35 of e-mail naar dataenanalyse@limburg.be.

Volg alle nieuws over Limburg in cijfers op twitter: [@LIMBURGinCFRS](https://twitter.com/LIMBURGinCFRS).

Bijlage 4. Aanpak en resultaten stakeholdersbevraging

1. Plan van aanpak

Wat bevragen bij welke stakeholders? Wat onderzoeken via welke bron?	Hoe?
FASE 0 - Definitie "maatschappelijke uitdaging"	
Wat is de definitie van "maatschappelijke uitdaging"? Tot een werkbare definitie komen: bevragen bij deskundigen (filosofen, sociologen, Socius, ...).	Telefonisch/mail
FASE 1 - Opstellen longlist maatschappelijke uitdagingen Maatschappelijke uitdagingen detecteren en omschrijven door:	
- Analyse van data en teksten: - o Maatschappelijke contextanalyse Socius - o Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) VN - o Rapport "Limburg in cijfers" cel Data en Analyse, Provincie	Zelfstudie
- Bevraging experts met breed perspectief over maatschappelijke uitdagingen in de Limburgse context, bv. - o Wetenschappers - o Trendwatchers, journalisten - o Invloedrijke bovenlokale figuren (gouverneur, ...) - o ...	Diepte-interviews 1-op-1
- Longlist maatschappelijke uitdagingen opstellen o.b.v. input supra - Vbn. vragen om o.b.v. de longlist in gesprek te gaan: - o Liggen ze wakker van deze uitdagingen? - o Wat is voor hen het belangrijkste? - o Zijn we iets vergeten? - o Wat kan V+ doen rond deze uitdaging? - o Hebben we in deze regio wel impact op die uitdaging? - o Wat gebeurt er al rond? Waarmee kunnen we complementair zijn?	Analyse input supra, uitwerken vragen tot leidraad gesprekken en tot enquête (cf. infra)
FASE 2 - Komen tot shortlist maatschappelijke uitdagingen Verhalen verzamelen bij stakeholders, met hen in gesprek gaan over de longlist om deze te verfijnen.	
- In gesprek gaan met ervaringsdeskundigen uit kansengroepen.	Bijeenkomsten
- Enquête, die aanleiding kan zijn tot verder gesprek, afnemen van: - o Sleutelfiguren met expertise over een bepaald thema (organisaties, individuen), bv. werken, wonen, integratie, cultuur, ... - o Collega-organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vormingswerk - o Betrokkenen bij onze huidige werking: vrijwilligers, freelancers, deelnemers	Enquête via mail
- In gesprek gaan met "friends, family and fools": personen die we nog niet bereiken, potentiële deelnemers, de man in de straat, ... De onbevangen gewone burger.	Gesprekken
FASE 3 - Terugkoppelen Terugkoppelen van de gemaakte keuzes in het beleidsplan naar alle bovenstaande stakeholders.	

2. Diepte-interviews met 'experten'

In de zomer en het najaar van 2018 deden we 17 diepte-interviews met personen die een breed perspectief, of net een bijzondere invalshoek hebben over maatschappelijke uitdagingen binnen de Limburgse context.

Onze gesprekspartners (functie op moment van het gesprek):

- Johan Ackaert, hoogleraar centrum Overheid en Recht, UHasselt. Decaan faculteit Rechten. Onderzoek rond lokale politiek, bestuur en beleid, politieke participatie en de integratie van etnisch-culturele minderheden in een stedelijke context.
- Stijn Bijnens, CEO Limburgse investeringsmaatschappij LRM.
- Anna Maltezis en Tamara Sujew, directeur en stafmedewerker Buurtgezondheidscentrum Althea in Zwartberg, Genk.
- Jan Boelen, artistiek directeur Z33 House for Contemporary Art in Hasselt en Atelier LUMA in Arles, Frankrijk. Curator van de Designbiënnale in Istanbul. Opleidingshoofd 'Social Design' aan de Design Academy Eindhoven, Nederland.
- Dominiek Claes, chef economie Het Belang van Limburg.
- Luc De Schepper, rector Universiteit Hasselt.
- Indra Dewitte, hoofdredacteur Het Belang van Limburg.
- Wim Dries, burgemeester Genk en voorzitter Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten.
- Nele Lijnen, federaal volksvertegenwoordiger en schepen.
- Ive Marx, hoogleraar Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, UAntwerpen. Onderzoeksleider rond inkomens- en vermogensongelijkheid, arbeidsmarkt en migratie.
- Carien Neven, secretaris beweging.net Limburg en voorzitter Vereniging van Vlaamse Huisvestingsmaatschappijen.
- Ides Nicaise, professor HIVA, KULeuven. Onderzoeksleider rond sociaal beleid, vnl. i.v.m. de relatie tussen onderwijs, arbeidsmarkt(beleid) en sociale inclusie.
- Jan Peumans, voorzitter Vlaams Parlement.
- Herman Reynders, gouverneur provincie Limburg.
- Bezoekers en vrijwilligers van vzw De Sfeer, een erkende vereniging waar armen het woord nemen uit Genk.
- Patricia Zanoni, professor vakgroep Gedragswetenschappen, communicatie en linguïstiek UHasselt. Onderzoek rond diversiteit.
- Elke Plovie, docent en onderzoekster Hogeschool UC Leuven-Limburg. Onderzoek rond kwetsbare vrijwilligers en actief burgerschap.

Onze vraagstelling:

Vormingplus Limburg werkt aan een beleidsplan voor de periode 2021-2025. In dat beleidsplan willen we, geïnspireerd door onze missie en visie, inspelen op maatschappelijke uitdagingen. Voor de uitwerking van dat beleidsplan willen we vooraf graag een aantal deskundigen bevragen, mensen die vanuit hun positie en ervaring een interessant licht kunnen werpen op de maatschappelijke uitdagingen van vandaag en op de Limburgse context. Onze vraag is: welke maatschappelijke uitdagingen zie je, welke potentiële bedreigingen voor onze samenleving zie je, waar kunnen we als socio-culturele vormingsorganisatie mee het verschil maken?

3. Longlist van 12 maatschappelijke uitdagingen

Op basis van deze gesprekken kwamen we tot een longlist van 12 maatschappelijke uitdagingen:

1. Mobiliteit en ruimtelijke ordening
2. Geletterdheid
3. Geestelijke gezondheid
4. Milieu
5. Economie en werk
6. Armoede en uitsluiting
7. Diversiteit
8. Eenzaamheid
9. (Actief) burgerschap
10. Cultuur
11. Veiligheid
12. Relaties

Met deze 12 uitdagingen begonnen we aan fase 2: in gesprek gaan met stakeholders om tot een shortlist te komen (zie 'plan van aanpak').

4. Gesprekken met ervaringsdeskundigen uit kansengroepen

We deden drie rondetafelgesprekken:

- Met de leden van onze interne 'klankbordgroep inclusie', een gemixte groep van intermediairs en ervaringsdeskundigen uit minderheden, met een beperking en uit armoede,
- de mensen van De Sfeer in Genk, een erkende vereniging waar armen het woord nemen,
- en de bezoekers van SOMA in Maasmechelen, een ontmoetings- en dienstencentrum van en voor mensen die het op een of andere manier moeilijk hebben (organisatie van RIMO Limburg).

Methodologie: we kozen een passende foto bij elke maatschappelijke uitdaging. We lieten de gesprekspartners aan de hand van de beelden en een korte uitleg een keuze maken en bepalen welke uitdaging ze het belangrijkste vinden. Daarover gingen we verder in gesprek.

De respondenten vonden alle uitdaging belangrijk. Armoede sprong eruit, en kwam telkens terug in het gesprek.

Enkele reacties:

Cultuur
“Dit zijn plekken van innovatie en creativiteit.”
“We moeten niet enkel de Westerse kunst in de kijker zetten.”
Diversiteit
“Eten en drinken is altijd een bindmiddel: iedereen doet het.”
“Tolerantie is eigenlijk het minimum. Respect opbrengen naar het anders zijn en dingen die je niet kan begrijpen.”
Geestelijke gezondheid
“De psychiatrie is geen deel van de samenleving. We steken mensen weg. Dit staat lijnrecht tegenover inclusie.”

“Er is heel veel stress in de samenleving.”
(Actief) burgerschap “We moeten kwetsbare mensen ondersteunen in hun burgerschap.”
Armoede en uitsluiting “De houding ten opzichte van mensen in armoede is ook vaak van: “Zwijg maar, want je krijgt al veel van de samenleving”. Dit zie je ook bij mensen met een beperking: “Wees maar blij dat je mag meedoen.”” “Armoede is een belangrijke oorzaak van eenzaamheid. Dat is de binnenkant van armoede.” “Je moet medische kosten niet onderschatten. Horen, zien en lachen zijn luxeproducten geworden.”
Relaties “Mensen hebben nood aan betekenisvolle relaties.”

Wat vulden de respondenten nog aan buiten de longlist?

- Inclusie in de ruimte zin, als maatschappelijk thema, is belangrijk.
- Identiteit is een belangrijk thema. Zondebokken zoeken, polariseren, wit privilege.
- Ons mijnverleden in Limburg is belangrijk.

Hartelijk dank aan Eddy Beuten en Ina Arts voor het begeleiden van de gesprekken.

5. Online enquête bij betrokkenen bij huidige werking

We deden een online bevraging bij de meest nabij betrokkenen bij onze werking:

- Onze eigen deelnemers
- Onze samenwerkingspartners
- Onze freelancers
- Onze vrijwilligers

5.1. Deelnemers

Methodologie:

- We verstuurden enquêtes naar een steekproef van personen die deelnamen aan een activiteit van Vormingplus Limburg in de periode 2017-2018. We werkten met een getrapte steekproef per opleidingsniveau.
- De enquête begon elke maatschappelijke uitdaging met een korte uitleg, en stelde dan de vraag: “Lig jij hier wakker van (ja/nee)?” Aanvullend waren er twee (niet verplichte) open vragen: “Wat verwacht je van Vormingplus over dit thema?” en “Met welke Limburgse organisaties of partners kan Vormingplus samenwerken rond deze uitdaging?”

Resultaten:

- Voor alle trappen van de steekproef hadden we een lage respons. Ondanks een herinneringsmail en de mogelijkheid om een geschenkbond te winnen na deelname.
- Prioriteiten: zie tabel op de volgende pagina.
- Er waren geen significante verschillen naar opleidingsniveau.

Uitdaging:	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	TOT. %	TOT. #
	<i>niet geschoold</i>		<i>lager middelbaar</i>		<i>hoger middelbaar</i>		<i>HO (bachelor)</i>		<i>HO (universitair)</i>		<i>alle opl.niveaus</i>	
(Actief) burgerschap	0	0	67	6	54	7	50	8	55	6	54	27
Armoede en uitsluiting	100	1	78	7	85	11	81	13	82	9	82	41
Cultuur	0	0	44	4	62	8	63	10	55	6	56	28
Diversiteit	0	0	56	5	77	10	88	14	64	7	72	36
Economie en werk	100	1	44	4	69	9	81	13	36	4	62	31
Eenzaamheid	0	0	67	6	69	9	56	9	55	6	60	30
Geestelijke gezondheid	100	1	89	8	77	10	69	11	73	8	76	38
Geletterdheid	0	0	44	4	54	7	44	7	64	7	50	25
Milieu	100	1	44	4	85	11	88	14	100	11	82	41
Mobiliteit en ruimtelijke ordening	100	1	44	4	46	6	56	9	55	6	52	26
Relaties	100	1	44	4	39	5	50	8	36	4	44	22
Veiligheid	0	0	44	4	69	9	31	5	27	3	42	21

> 75% ligt er wakker van

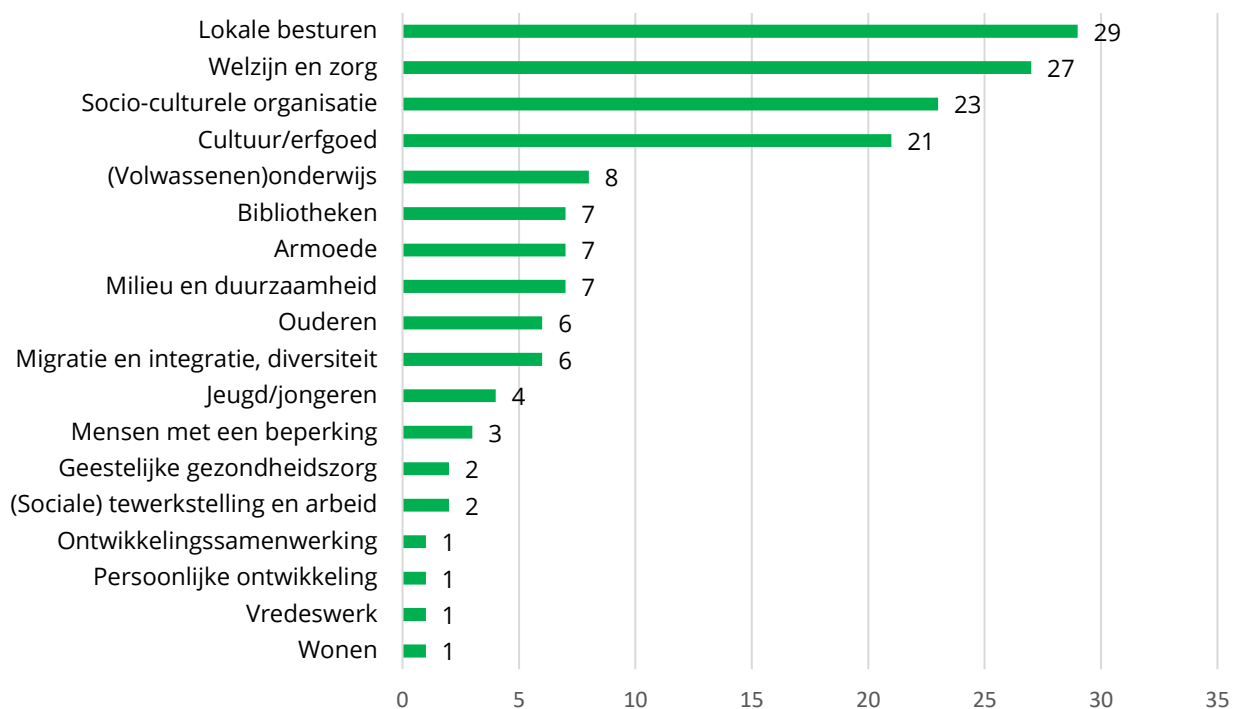
< 50% ligt er wakker van

5.2. Partners

Methodologie:

- We verstuurden enquêtes naar al onze samenwerkingspartners.
- De enquête begon elke maatschappelijke uitdaging met een korte uitleg, en stelde dan de vraag: "Lig jij hier wakker van (ja/nee)?" Aanvullend waren er twee (niet verplichte) open vragen: "Wat verwacht je van Vormingplus over dit thema?" en "Met welke Limburgse organisaties of partners kan Vormingplus samenwerken rond deze uitdaging?"

Resultaten: hoge respons, 156 antwoorden. Achtergrond van de respondenten, per sector:



Prioriteiten:

Uitdaging:	% respondenten dat er van wakker ligt:
GEESTELIJKE GEZONDHEID	89
ARMOEDE EN ONGELIJKHEID	89
MILIEU	87
ECONOMIE EN WERK	85
DIVERSITEIT	79
MOBILITEIT EN RUIMTELIJKE ORDENING	74
EENZAAMHEID	69
(ACTIEF) BURGERSCHAP	65
GELETTERDHEID	63
CULTUUR	59
RELATIES	50
VEILIGHEID	39

5.3. Freelancers

Methodologie:

- We verstuurden enquêtes naar al onze actieve freelancers, die vormingsactiviteiten en projecten begeleiden.
- De enquête begon elke maatschappelijke uitdaging met een korte uitleg, en stelde dan de vraag: "Lig jij hier wakker van (ja/nee)?" Aanvullend waren er twee (niet verplichte) open vragen: "Wat verwacht je van Vormingplus over dit thema?" en "Met welke Limburgse organisaties of partners kan Vormingplus samenwerken rond deze uitdaging?"

Resultaten: we ontvingen 27 antwoorden.

Prioriteiten:

Uitdaging:	% respondenten dat er van wakker ligt:
GEESTELIJKE GEZONDHEID	85
MILIEU	85
ARMOEDE EN ONGELIJKHEID	70
DIVERSITEIT	70
ECONOMIE EN WERK	67
MOBILITEIT EN RUIMTELIJKE ORDENING	63
EENZAAMHEID	59
(ACTIEF) BURGERSCHAP	52
CULTUUR	48
RELATIES	48
GELETTERDHEID	41
VEILIGHEID	22

5.4. Vrijwilligers

Methodologie:

- We verstuurden enquêtes naar al onze actief bij de werking betrokken vrijwilligers.
- De enquête begon elke maatschappelijke uitdaging met een korte uitleg, en stelde dan de vraag: "Lig jij hier wakker van (ja/nee)?" Aanvullend waren er twee (niet verplichte) open vragen: "Wat verwacht je van Vormingplus over dit thema?" en "Met welke Limburgse organisaties of partners kan Vormingplus samenwerken rond deze uitdaging?"

Resultaten: we ontvingen 14 antwoorden.

Prioriteiten:

Uitdaging:	% respondenten dat er van wakker ligt:
ARMOEDE EN ONGELIJKHEID	100
ECONOMIE EN WERK	93
MOBILITEIT EN RUIMTELIJKE ORDENING	86
GEESTELIJKE GEZONDHEID	86
MILIEU	86
GELETTERDHEID	79
EENZAAMHEID	79
CULTUUR	79
RELATIES	79
DIVERSITEIT	71
(ACTIEF) BURGERSCHAP	71
VEILIGHEID	50

5.5. Aanvullingen uit de online enquêtes

De vier bevraagde groepen vulden nog aan, buiten de 12 maatschappelijke uitdagingen:

- **Justitie:** strenger straffen of niet?
- De **vredesproblematiek:** bewapening, conflicthantering
- **Religie en zingeving,** spiritualiteit
- **Buurtontwikkeling**
- **Zorg** en de zware belasting op de generatie mantelzorgers die voor hun kleinkinderen én ouders moet zorgen
- Waardering voor **vrije tijd** en sport, participatie van verschillende doelgroepen
- **Vergrijzing** en de (technische) kloof tussen generaties, 'de kunst van het collectief ouder worden': *"We hebben steeds minder voeling met mekaar. Blijkbaar is het moeilijk om te begrijpen dat jongeren betogen voor hun toekomst. Iets wat andere generaties altijd al deden."*
- (Lichamelijke) **gezondheid:** gezonde voeding, omgaan met medicatie, drugs, beweging
- Artificiële intelligentie, robots, blockchain, ...: **technologie** van de toekomst en impact daarvan op de samenleving
- **Privacy** en **informatie** (media-educatie): kritisch omgaan met (wat je leest op) sociale media en nieuws
- De uitdagingen van het **onderwijs:** te veel gericht op het cognitieve, te weinig waardering voor technisch onderwijs, link met arbeidsmarkt
- Bewustwording, wijsheid, **filosofie:** nadenken over wat er met jezelf en met de wereld rondom gebeurt
- **Liberalisering** van de maatschappij ten voordele van economische groei en winstbejag en de desastreuze gevolgen daarvan
- **Wonen:** woonzorg bij ouderen die verkiezen thuis te blijven wonen, huisvesting voor verschillende doelgroepen (starters, armoede, ...), betaalbaar wonen, gezond wonen, nieuwe woonvormen
- **Verdraagzaamheid, polarisering,** respect: maatschappelijke samenhang/cohesie als bepalende voorwaarde voor een echte democratie

- **Opvoeding:** al die labels voor kinderen tegenwoordig, die waaier aan mogelijke hobby's en de vraag wanneer een kind overbelast wordt, omgaan met gamen en schermtijd etc., wanneer ze welke vrijheid geven, wanneer en hoe ze op eigen benen laten staan vs. "hotel mama", ...
- **Ontwikkelingssamenwerking,** de relatie met het Zuiden en de invloed die wij hier daarop hebben
- Rol van de **vrijwilliger:** *"Onder de aandacht brengen van de noodzaak van vrijwilligerswerk. Onze maatschappij kan niet zonder. Maar het levert ook sociaal contact, vaardigheden en competenties op."*

Stof tot denken, tot slot, van deze respondent:

"De mate waarin deze uitdagingen met mekaar gelinkt zijn, wordt (volgens mij) continu schromelijk onderschat.

Vormingplus is een van de niet zo vele organisaties die thema-overschrijdend het eilanddenken (vol goede bedoelingen benaderd vanuit specialismen door specialisten) mee kan doorbreken. Overkoepelende visie is nodig, de ingrediënten daarvoor moeten beter in de wereld gezet worden.

Met vriendelijke groet!"

6. Gesprekken met 'de m/v/x in de straat'

Op een vrijdagvoormiddag 22 maart 2019 trokken drie vormingswerkers naar de wekelijkse markt op het Kolonel Dusartplein in Hasselt.

- Keuze locatie en tijdstip: hier komen verschillende generaties en bevolkingsgroepen samen. De student op weg naar school, de gepensioneerde, de werknemer op weg naar zijn kantoor... ze passeren er allemaal. Behalve de markt is er een grote overstapplaats voor bovenlokaal busverkeer en liggen de universiteit en hogescholen op wandelafstand. Vormingplus was een groot deel van de voormiddag en tijdens de lunchpauze aanwezig.
- Methodiek: we kozen passende foto's bij de 12 maatschappelijke uitdagingen, die we op groot formaat printten. We stelden de openingsvraag: "waar lig jij wakker van?". Zo knoopten we korte gesprekjes aan. We lieten onze respondenten kiezen welke van de 12 maatschappelijke uitdagingen voor de toekomst ze het belangrijkste vonden, en vroegen een korte uitleg waarom. Om mensen te overtuigen met ons in gesprek te gaan, deelden we herbruikbare winkeltassen uit.
- Respondenten:
 - o 20 personen. Ongeveer 1 op 3 van de passanten maakte tijd om met ons in gesprek te gaan.
 - o Grote diversiteit in bereik naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Minder naar etniciteit.

Resultaten per maatschappelijke uitdaging:

6.1. Eenzaamheid

21x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Door bijna alle respondenten benoemd als een groot probleem.

Samenvatting:

- Eenzaamheid bij oudere mensen
- Jongeren: eenzaamheid vs. sociale media
- "Egoïstische Westerse gemeenschap"
- Link met armoede: geen middelen om te participeren
- Isolatie van mensen met gezondheidsproblemen

Enkele reacties:

"De regering zou hier meer moeten aan doen."

"Ik ben zelf dikwijls eenzaam."

"Tijdens de week doe ik elke namiddag vrijwilligerswerk, maar tijdens het weekend ben ik alleen. De kinderen hebben hun eigen leven en komen niet vaak."

"Ik ben in een serviceflat gaan wonen voor het contact, maar dat is er eigenlijk niet. Ik ben er zelf niet tijdens de koffiepauze, en in het weekend zit iedereen bij zijn familie."

"Ik ben vrijwilliger bij Ziekenzorg en zie veel eenzaamheid bij de mensen."

"Ook jongeren zijn vaak eenzaam, met al die sociale media en zo."

"Triest: ik ga zelf naar het rusthuis, zo heb ik mijn verzet. Maar als ik terug thuis kom, ben ik ook maar alleen. En je ziet toch veel mensen in het rusthuis die geen bezoek krijgen."

"Het probleem ligt aan de jongere generatie: zij steken mensen in een home en gaan ze dan niet bezoeken."

"Organisaties zouden moeten inzetten op plekken waar groepen gemixt kunnen samen komen, jong en oud."

"Het Westen is een egoïstische gemeenschap. We helpen elkaar niet meer. En wie het wel doet, raakt ontmoedigd omdat ze zich daar alleen in voelen."

"Bij armen is er veel eenzaamheid. Als je niet veel geld hebt, kan je niet veel doen en word je vaak aan de kant gezet. Bv. lidgeld betalen om ergens bij te kunnen."

"Het is moeilijk voor mensen die lijden aan ziekte: als je niet meer buitenkomt, word je snel eenzaam. Maar bezoek is ook niet altijd mogelijk."

6.2. Armoede en uitsluiting

16x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Armoede neemt toe en ongelijkheid wordt groter
- Politiek doet te weinig moeite
- Link met andere uitdagingen: diversiteit, werk, (geestelijke) gezondheid, eenzaamheid, mobiliteit, participatie, ...
- Sensibiliseren: informatie, begrip, inleving nodig

Enkele reacties:

"Ik heb gewerkt als bode bij CM in de Heilig Hart-wijk: ik heb veel armoede gezien."

"Oude mensen zijn vaak beschaamd om te bekennen dat ze arm zijn, en durven bijvoorbeeld niet naar het OCMW gaan. Ze zien dit als bedelen."

"Armoede is afschuwelijk. Ik zie de verschillen steeds groter worden."

“Jammer dat ministers wetten voor anderen maken en niet voor zichzelf. Ze zouden hun eigen rijkdom moeten herverdelen.”

“Ik ben vrijwilliger bij Sint-Vincentius in Runkst. Daar komen veel alleenstaande jonge meisjes die in de steek zijn gelaten en geen familie hebben. Ze staan er helemaal alleen voor. Maar toch ook steeds meer vluchtelingen die het ook heel moeilijk hebben. Wij zijn zelf op zoek naar erkenning. Er zijn ook nog steeds veel burens die gewoon niet weten wat we doen.”

“Dit hangt met zoveel andere domeinen samen. Mensen in armoede hebben vaak geen werk. Maar er is ook een link tussen armoede en geestelijke gezondheid, armoede en eenzaamheid, armoede en mobiliteit, ...”

“Op school zie je veel kansarmoede. Jongeren die soms niet alle opleidingen kunnen doen door financiële problemen in het gezin.”

“Ze moeten de armoedegrens optrekken! Terwijl geld aan de andere kant aan de vensters uitgegooid wordt.”

“Je ziet veel mensen op straat die in armoede leven. Veel vluchtelingen nemen plaats in in sociale woningen.”

“Helaas is armoede nog altijd aanwezig. Mensen kunnen het niet doorzien. De oogkleppen moeten af!”

“Je ziet het bij veel mensen, bv. ook bij zieken.”

“We moeten altijd inleveren. De regering houdt te veel voor zichzelf, het zijn oplichters. Het gaat niet per se over de vreemdelingen, maar over de profiteurs.”

“Voor al alleenstaanden hebben het moeilijk om rond te komen, bepaalde rekeningen kloppen ook niet. Bv. dat je als alleenstaande meer moet betalen dan een gezin.”

6.3. Milieu

15x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- “Er is al veel bewustzijn, maar er is nog meer nodig!”
- Toekomstgericht denken vs. winstbejag: schijnheiligheid?
- Alle beetjes helpen: wat kan ik zelf doen?
- Ergernis aan het vele zwerfvuil, afval, plastic in zee, ...
- Link met gezondheid

Enkele reacties:

“We moeten zuinig zijn.”

“Daar is meer aandacht voor nodig. Er is al veel bewustzijn, maar er is nog meer nodig. We moeten ook de voordelen van de alternatieven leren kennen.”

“Milieu is business. Er gebeurt niks voor het milieu, er wordt alleen maar geld uitgeslagen. Bv. bomen mogen gekapt worden om nieuwe fabriekshallen op de zetten, maar oh wee als je één boom in je tuin omhakt. Ik kan niet tegen die schijnheiligheid.”

“Aandacht voor het milieu is belangrijk, zeker vandaag.”

“Ik probeer minder met de auto te rijden.”

“Alles heeft zijn prijs: investeringen voor het milieu zijn duur.”

“Iedereen moet voor zijn deur keren. Alle beetjes helpen.”

“Overal liggen blikjes. Er ligt veel afval op de grond, zelfs langs de vuilnisbakken. En ook in zee!”

“Ik ben van Nederland, daar is veel discussie over het milieu. Ik vraag me af of al die zonnepanelen en windmolens wel een verschil uitmaken.”

“Ik lig wakker van het milieu, voor de gezondheid van mensen en een betere voeding.”

“Mensen zijn nog te weinig bezig met plastic afval. Uit gemakzucht? Het is gemakkelijker om iets op de grond te gooien dan twee meter verder te lopen en het in de vuilbak te gooien.”

6.4. Geestelijke gezondheid

14x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Mensen hebben te veel stress
- Velen hebben er zelf of in hun directe omgeving ervaring mee
- Ondersteuning nodig voor mantelzorgers
- Wachtlijsten in welzijnssector zijn een probleem!
- Meer sociale cohesie nodig
- Taboe: drempel om hulp te zoeken is hoog
- Link met andere uitdagingen

Enkele reacties:

“Mensen speculeren en piekeren te veel, ze jagen zichzelf op: “Ik moet nog dit... nog dat... Rap, rap, rap, ...” Dat geeft stress en is niet goed voor de gezondheid.”

“De oplossing? Jezelf kalmeren en niet zo hoge eisen stellen.”

“Goed in je vel zitten is belangrijk.”

“Ik heb er zelf ervaring mee. Mensen staan snel met een oordeel klaar: “je ziet er toch goed uit.” Terwijl je je vanbinnen slecht voelt.”

“Mijn schoonmoeder had dementie. Ze woonde alleen en is op den duur helemaal vereenzaamd.”

“Er zou meer ondersteuning moeten zijn voor kinderen van dementerenden.”

“Er is nog veel werk aan de winkel: wachtlijsten in de gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg, ... In rusthuizen zouden ze mensen meer moeten activeren en betrekken, meer met de mensen doen. Bv. hen laten zorgen voor elkaar i.p.v. alles te professionaliseren.”

“Er is te weinig hulp, er zijn te veel wachtlijsten.”

“Mensen zouden meer terug in verenigingen moeten gaan. In elke wijk zou een plaats moeten zijn waar mensen goedkoop bij elkaar kunnen komen.”

“Dit is een moeilijk thema. Er is veel burn-out, dat heeft vooral te maken met de werkdruk.”

“Er zijn veel alleenstaanden, die alles alleen moeten doen.”

“Mensen wachten nog te lang voor ze hulp gaan zoeken. De drempel is nog te hoog. Als ze dan toch hulp gaan vragen, hebben ze te lang gewacht, en is het dringen, maar moeten ze te lang wachten voor ze de juiste hulp krijgen. De impact hiervan wordt niet goed ingeschat!”

“Er zijn veel geestelijke gezondheidsproblemen, vooral bij jonge mensen.”

“Dit is zeker een belangrijk thema. We worden achtergehouden door scholen en de overheid: niemand weet hoe de mens marcheert, alles speelt zich af in ons denken. Door ons eigen

denken kunnen we onszelf ziek maken of net beter. Godsdienst, eigendom, landen zouden we moeten afschaffen, alles is voor iedereen en iedereen zorgt voor elkaar.”

“Veel dingen hangen samen, je geestelijke gezondheid moet bv. in orde zijn voor je iets voor het milieu gaat doen.”

6.5. Diversiteit

11x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Toenemende diversiteit maakt de samenleving complex
- Te weinig interactie tussen ‘oud’ en ‘nieuw’
- Gemengde gevoelens: ‘ze krijgen te weinig kansen’ vs. ‘maar er zijn ook profiteurs’
- Eigen identiteit bewaren is voor beide zijden een uitdaging
- Discriminatie en racisme zijn een probleem

Enkele reacties:

“Dat er vreemden komen is van alle tijden, maar nu komen er veel van een andere cultuur en zij moeten zich aanpassen, niet wij.”

“We moeten nieuwkomers meer betrekken en zorgen voor interactie tussen ‘nieuw’ en ‘oud’. Enerzijds krijgen veel nieuwe mensen te weinig kansen, anderzijds zijn er ook wel profiteurs, die gaan met alles lopen.”

“Het is complex, ook voor het beleid.”

“Er zou voor iedereen een aanbod qua vorming hierover moeten zijn.”

“Voor allochtonen moet er – naast focus op integratie – ook vorming over hun eigen cultuur zijn. Ze moeten hun eigen identiteit kunnen bewaren.”

“Ik ben zelf van een andere cultuur en zie dat er op school anderen door gepest worden.”

“Er zou veel minder racisme mogen zijn.”

“Ik heb het gevoel dat ze probleem overdrijven.”

“Als wij op vakantie gaan moeten wij ons ook aanpassen (verhaal over vakantie in Iran lang geleden). Als zij hier komen moeten ze zich ook aanpassen. Nu ze mogen het ook goed hebben, maar niet ten koste van onze mensen. Zij krijgen meer voordelen en er zijn hier al zoveel armen. Dat ze die eerst helpen. Er is geen goede hulpverlening. Er zou op 1 plaats alle info te verkrijgen moeten zijn. Zodat je weet waar je recht op hebt. En die allochtonen die weten wel waar ze moeten zijn om alles te krijgen. Pas op ik ben geen Vlaams Belanger hoor, maar toch.”

6.6. Veiligheid

11x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Nadruk ligt sterk op verkeersveiligheid
- Klopt het onveiligheidsgevoel, of wordt het vooral aangewakkerd op sociale media?
- Kleine criminaliteit relativeren vs. terrorisme-dreiging serieus nemen

Enkele quotes:

“Het wordt hoe langer, hoe gevaarlijker in het verkeer. Het autoverkeer is enorm toegenomen.”

“Er zijn kleine frustraties, zoals een gestolen fiets.”

“We wonen mooi en dat trekt criminaliteit aan.”

“Investeren in camera's kost veel geld, en dient enkel als afschrikking.”

“Mensen voelen zich vandaag niet veilig. Hoe kan je je veiliger voelen? 's Nachts, op de trein, ...”

“Alles wordt breed uitgesmeerd op sociale media, moeten we onze kinderen daar niet wat van afhouden?”

“Met dat terrorisme: als je naar het nieuws kijkt en dan ergens naar toe moet, vraag je je af of je daar nog wel naar toe zou gaan.”

“Ik werk als cipier in de gevangenis en ben soms toch bang om op de straat te lopen.”

6.7. Mobiliteit en ruimtelijke ordening

11x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Vooraf mobiliteit werd vermeld, ruimtelijke ordening niet.

Samenvatting:

- Bereikbaar en toegankelijk wonen: keuzes maken in je leven
- (Woon-werk)verkeer als stressfactor: toenemende files, ...
- Link met andere uitdagingen: milieu, armoede, geletterdheid, ...
- Politiek moet meer inzetten op de duurzame keuze: fiets en openbaar vervoer

Enkele reacties:

“We wonen nog in ons huis. Dat is afgelegen, dus dat gaat goed zolang we nog gezond zijn. Maar bereikbaarheid zonder auto is een probleem. We denken erover om naar een appartementje in de stad te verhuizen.”

“Je verplaatsen, het woon-werkverkeer, is vandaag stresserend.”

“Al die files... Toen ze de grote ring hier aan het aanleggen waren zeiden ze wie gaat daar over rijden, en nu staan ze zelfs daar vast.”

“Fietspaden zijn veel te smal. Mijn gehandicapte buurjongen kan er maar juist op en als ik over een paar jaar misschien een rollator nodig heb, ga ik hetzelfde aan de hand hebben.”

“Dit zou beter moeten, maar ligt politiek moeilijk. Vooral het openbaar vervoer moet beter: je zou overal moeten geraken.”

“Fietsers moeten centraal staan. Bv. goede werking van kruispunten zou op fietsers gebaseerd moeten zijn. Ook de voetpaden, verbindingswegen naar bv. ziekenhuizen, zouden beter moeten.”

“Het openbaar vervoer, vooral de bussen, is vreselijk! Ze komen te laat, ze staken... Je kan er niet altijd op rekenen.”

“Mobiliteit en milieu worden misbruikt. Jonge mensen worden opgezet om te betogen, terwijl ze vaak niet goed weten waar het over gaat.”

“Er moeten meer investeringen in fietssnelwegen komen.”

6.8. Economie en werk

9x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Zorgt voor sociale cohesie: via het werk contacten opbouwen
- Toekomst, (klein)kinderen: moeten hard werken voor inkomen

Enkele reacties:

“Werken is de basis: je maakt bijvoorbeeld ook vrienden op het werk.”

“De politiek moet werk creëren.”

“Werk is belangrijk voor onze kinderen en kleinkinderen: het geeft een inkomen.”

“Onze kinderen moeten hard werken.”

“Je moet studeren voor later: ik heb zelf een opleiding gekozen in functie van de kans op werk.” (Quote van een vrouw die ingenieur bouwkunde is)

“Voor jongeren is het moeilijk om werk te vinden, terwijl ze zeggen dat er veel werk is, bv. als leerkracht in het kleuteronderwijs.”

6.9. Relaties

5x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Belangrijk voor geestelijke gezondheid
- Uitdagingen: echtscheiding, nieuwe samenlevingsvormen, ...

Enkele reacties:

“Er is een goede band tussen mij en mijn zus en broer, we komen geregeld samen, wonen naast elkaar en zorgen voor elkaar. Mijn zus heeft onze mama in huis genomen en altijd voor haar gezorgd.”

“Goede relaties zijn belangrijk voor je geestelijke gezondheid.”

“Contact met de kleinkinderen is belangrijk. Dat is niet altijd zo evident na de echtscheiding van onze zoon.”

“Ik heb zelf ervaring met een mislukt huwelijk.”

“Mensen staan snel met goede raad klaar: “Ik zou dat niet doen...” Terwijl ze zelf niet in die situatie zitten.”

“Tegenwoordig zijn er veel mensen die scheiden. Zelf ben ik bijna 50 jaar getrouwd en dat vind ik wel mooi. Ik heb het ook vaak moeilijk gehad en had mijn man ook soms achter het behang willen plakken, maar het is toch de moeite geweest om samen te blijven, en nu met de kleinkinderen is dit toch mooi.”

6.10. (Actief) burgerschap

4x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Veranderd: niet meer zuilgebonden, meer online
- Hoe als individu iets betekenen?
- Jongeren vs. ouderen: het heft in eigen handen nemen, maar kritiek krijgen

Enkele reacties:

“Dat is nu meer voor jongeren dan vroeger. Het is niet meer zuilgebonden, en meer online.”

“Hart boven Hard, de gele hesjes: hoe kan je zo’n mensen bereiken? Hoe moeten we daar mee samenwerken?”

“Hoe kan ik als individu toch iets betekenen? Maar dan wel onderbouwd! Op straat komen, doe je best alleen als je weet waar het over gaat.”

“Jongeren nemen het heft in eigen handen. Dat stelt gerust. Maar als je ouderen op sociale media hoort, staan de jongeren er eigenlijk alleen voor.”

6.11. Geletterdheid

4x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting: vooral nadruk op digitalisering als uitdaging voor ouderen.

Enkele reacties:

“Hoogbejaarden kunnen niet overweg met de computer, dat maakt hen erg afhankelijk. Voor hen is het erg als bankkantoren in de buurt sluiten. Velen zijn te oud om het nog te leren, ook al doe ik het vijf keer voor. Dan doe ik, als jong bejaarde, het maar voor hen.”

“Het is toch belangrijk om mee te kunnen.”

“Zowel taal als computer is belangrijk. Hier zijn mensen mee bezig, en willen ze graag iets rond bijleren.”

“Vooral voor ouderen is het belangrijk om mee te kunnen met pc’s. Er is maar een beperkt aanbod van cursussen. En dit zou ook gratis moeten voor mensen met een lagere status.”

6.12. Cultuur

3x vermeld als 1 van de belangrijkste uitdagingen.

Samenvatting:

- Belangrijke ontspanningsfunctie
- Aanbod in Limburg is beperkt
- Weinig toegankelijk

Enkele reacties:

“Ik vind het belangrijk om nieuwe cultuur te leren kennen. En het biedt ontspanning, is plezierig.”

“Als het voor ontspanning en recreatie is vind ik cultuur heel belangrijk. Je zou dit sociaal moeten inzetten, tegen armoede.”

“Ik mis dit heel hard in Limburg, een goed aanbod. Voor heel jong of heel oud vind ik nog wel iets, maar ertussen? Of het is heel duur. In andere provincies heb ik het gevoel dat dit veel toegankelijker is en dat er meer aanbod is.”

Enkele algemene opmerkingen, ruimer dan de 12 uitdagingen:

- Levensduurte: "Kostprijs hoor ik vaak als drempel, maar gratis kan natuurlijk ook niet". "Je moet tegenwoordig voor alle betalen".
- Aanbod Vormingplus in Limburg: "Zou meer moeten zijn. In de andere provincies zijn er drie Vormingplussen, bij ons maar 1. Dat merk je ook in het aanbod."

Hartelijk dank aan Ina Arts, Kathleen Haesen en Mieke Dury voor het afnemen van de interviews.

Bijlage 5. Mogelijke partners per beleidsuitdaging

In de online enquête over de longlist van 12 beleidsuitdagingen (zie bijlage 3), stelden we de vraag: "Met welke Limburgse organisaties of partners kan Vormingplus samenwerken rond deze uitdaging?". We vulden de antwoorden van onze stakeholders (deelnemers, vrijwilligers, freelancers en partners) aan met eigen inzichten van het personeel.

Hieronder een overzicht per uitdaging uit de longlist die gerelateerd is aan de 5 gekozen beleidsuitdagingen en aan onze werking rond vrijwilligers.

Mobiliteit en ruimtelijke ordening

Agentschap Wegen en Verkeer
(Innovatieve) architecten
Armoedeorganisaties
Autodelen: Cambio, ...
Beweging.net
Bond Beter Leefmilieu
Burgerbewegingen/lobbygroepen i.v.m. fietsen
Cohousing
Corda-Campus
Cultuurcentra
Politieke partijen, o.a. Groen
Hart boven Hard
Jeugdzorg
Klimaatorganisaties, bv. Youth for Climate
Leo Van Broeck (voormalig Vlaams Bouwmeester)
Lokale besturen: dienst ruimtelijke ordening
MAV - MMC
Mobidesk
Mobiël 21
Mobiliteitsverenigingen/gebruikersorganisaties, bv. Fietsersbond, TreinTramBus, Voetgangersvereniging
Netwerk Duurzame Mobiliteit en lidverenigingen
Onderwijs en onderzoek: PXL, UHasselt opleiding mobiliteitswetenschappen, IMOB
Organisaties die uitstappen of evenementen organiseren voor valide en mindervalide mensen
Politie
Provincie Limburg
Vakbonden
Verenigingen en organisaties die vorming geven
Vervoersmaatschappijen: De Lijn, NMBS
Vlaams Ministerie mobiliteit en openbare werken
VVSG
Vzw Ecolife
Werkgevers(organisaties)

Geestelijke gezondheid

Alternatieve geneeskunde
Armoedeverenigingen, o.a. Welzijnsschakels
Artsen, ziekenhuizen, huisartsenkringen
Auteur boek 'Ruimte voor het onverwachte'
Basiseducatie
Bert Cools (www.bertcools.be)
Burn-out en andere coaches, o.a. via VESB: vereniging voor erkende stress- en burnoutcoaches
Buurtwerkingen
CAD Limburg
CAW
CGG
Consilplus
CSZ: netwerk cultuursensitieve zorg
DAGG
Dementie: Experticeentrum dementiecontact
Dirk De Wachter
Eigen Kracht Conferenties
Ervaringsdeskundigen
Familieplatform
FDGG: Federatie van Diensten GGZ
Femma
Herstelacademie
Huis van de Mens
Impuls vzw
Jongerenwelzijn: kinderpsychiaters, CLB, ...
Koning Boudewijnstichting
KVLV
Limburgs Ervaringsdeskundigen Forum
LOGO Limburg
Lokale besturen
Lokale dienstencentra
Markant
Mindfulness-trainers
Natuurgidsen
Noolim
OCMW's
Onder Ons
Onderwijs en onderzoek, o.a. Universiteit Hasselt
Palliatieve zorg: Pallion & NPZL vzw
PRH
Project "Het kleine helpen"
Psychiaters, psychologen/psychotherapeuten
Psychiatrische instellingen, o.a. ASSTER
Reling
RIMO
Samana
SPiL

Steunpunt Geestelijke Gezondheid
Te Gek!?
Treade
UPV
VAD
Vakbonden
Verenigingen en organisaties (al dan niet die werken rond geestelijke gezondheidszorg)
VGGZ: Vlaamse vereniging voor geestelijke gezondheid
Vlaams instituut gezond leven
Vzw De Vuurtoren
Wijk-/buurtgezondheidscentra (VWGC: vereniging van wijkgezondheidscentra)
Wijkwerkingen
Woonzorgcentra
Ziekenfondsen
Zorgnet/Icuro
Zorg-Saam

Milieu & duurzaamheid

Armoedeverenigingen
Aveve
Bioforum
Bond beter leefmilieu
Broederlijk delen
Commonslab
De landgenoten
De Limburgse Milieukoepel
Dialogo
Dierenrechtenorganisaties
Enabel
Energiebedrijven
Eva Limburg
Fabriek Ecologique
Greenpeace
Imkerverenigingen
Klimaatling
Klimaatzaak
Landbouworganisaties
Limburg.net
Lokale besturen (milieudiensten)
Media
Milieu Op School
Natuurdomeinen, o.a. regionale landschappen
Natuurpunt
Netwerk bewust verbruiken, Repair & share
Netwerk rechtvaardigheid en Vrede
(Kleinschalige) ondernemers
Onderwijs, o.a. UHasselt, PXL, secundaire scholen, basisscholen
Overheid (Vlaams, federaal)

Overtuigde burgers en kleinschalige, particuliere initiatiefnemers
Oxfam
P2Pfoundation
Politieke partijen, o.a. Groen
Producenten
Provincie Limburg (dienst milieu en natuur, PNC - Pieter Boussemaere)
Sociale sector
Socio-culturele verenigingen en organisaties
Transitie Limburg
VELT
(Milieu-/duurzaamheids)verenigingen en -organisaties
VITO
Vlaamse Milieumaatschappij
Vzw De Vuurtoren
Wetenschappers
WWF
Zorgsector

Armoede en uitsluiting

11.11.11
Arktos
Café Anoniem
CAW
De Brug
De Sfeer in Genk
Groep Intro
Horizont vzw
Huis van de Mens
Inloopcentra
Klavertje Vier
Kringloopwinkels
Lets Limburg
Lokale besturen, dienst welzijn
Lucia
Netwerk duurzame mobiliteit
OCMW's
Onderwijs, o.a. PXL Social Work
Ons Centrum in Leopoldsburg
Open School
Opleidingsorganisaties
Politiek, politici
Provincie Limburg
RIMO
Samenlevingsopbouw
Sint-Vincentiusverenigingen
Soma in Maasmechelen
Stebo
Studio Globo

Universiteit van de hartelijkheid
Vakbonden
VDAB
Verenigingen waar armen het woord nemen
Vluchtelingenwerk Vlaanderen
Voedselbanken
Vrijwilligersorganisaties
Weggeefwinkels
Welzijnsregio Noord-Limburg
Welzijnsschakels
Welzijnszorg
Ziekenfondsen

Diversiteit

11.11.11
Agentschap Integratie en Inburgering
Asielcentra
Basiseducatie
Bibliotheken
Buurtwerkingen
Cavaria
Dienst Vreemdelingenzaken
Erfgood
Etnisch-culturele minderheden: de mensen zelf
Gastvrij Limburg en aangesloten groepen
Gastvrij Sint-Truiden
Genks comité voor vluchtelingen
Gezinsbond
Hand in hand
Huis van de Mens
Interculturele verenigingen
International Comité
KVLV
Kwadraet
KWB
Limburgs Platform Vluchtelingen
Lokale besturen: integratiediensten, Huizen van de wereld, ...
Lokale gemeenschappen
Moskeeën
OCMW's (sociale dienst)
Onderwijs: scholen NT2, Qrios
Politiek
PRH
Provincie Limburg
Regenbooghuis
Turkse Unie
Verenigingen en organisaties
Vluchtelingenorganisaties

Vluchtelingenwerk Vlaanderen
Vriend en Taal
Vriendschap vzw
Vzw Laat Laos leren
Zelforganisaties van mensen met migratieachtergrond

Eenzaamheid

Armoedeverenigingen
Babysitdiensten
Bond zonder Naam
Buurtopbouwwerk, lokale wijkwerkingen
Gezinsbond
Helpende handen
Jongerenverenigingen
Lokale besturen
Lokale dienstencentra
Lokale ontmoetingscentra
Neos vzw
OCMW's, ...
OKRA
Onderwijs
Organisaties en verenigingen die met vrijwilligers werken
Organisaties met buddywerking
Ouderenzorg
PRH
Samana
Seniorenadviesraden lokale besturen
Socio-culturele organisaties
Straathoekwerkers
Thuiszorgorganisaties
VDAB (i.v.m. langdurig werkzoekenden)
Verenigingen voor alleenstaanden, bv. JAG vzw
Vrijzinnig punt/Huis van de Mens
Woonzorgcentra
Zie thema geestelijke gezondheid, zelfde partners
Zorg-Saam

(Actief) burgerschap (vrijwilligersacademie)

'Jij kiest'
Burgerplatformen
Citizenlab
Collectief Goed
De Landgenoten
De vuurtoren
De Wakkere Burger
Demos
Dorpsraden

G1000
Happy Aging
LEF/Uilenspiegel
Lokale besturen (afdeling welzijn)
Lokale politici
Onderwijs
Oudercomités
Politie
Politieke partijen
Provincie Limburg
PXL
RIMO opbouwwerk
Ringland (Manu Claeys)
Sociaal-culturele werkers
UHasselt
Universiteit van het Maatschappelijk Belang
Vakantieparticipatie
Verenigingen en lokale (sociaal-culturele) organisaties
Vlaamse Steunpunt Vrijwilligerswerk
Vormingpluscentra andere regio's
Vrijwilligerswerk.be
VVSG
Vzw De droomboom
Wooncoop

Cultuur

Adviesraden cultuur lokale besturen
Alden Biesen
Artiesten, kunstenaars
Bazarts vzw
Bibliotheken
Cultuurcentra, gemeenschapscentra
Culturele verenigingen
Cultuurcafé Leopoldsborg, i.s.m. Rimo, Ons Centrum
Dauidsfonds
De Serre
Deeltijds kunstonderwijs
Dommelhof
Erfgoedcellen
Erfgoedsites
Harmonie/fanfare
Heemkringen
Heemkunde Limburg
Horizont vzw
Jonge, creatieve mensen
Lokale overheden (dienst cultuur)

Musea
Neos vzw
Politiek
Provincie Limburg
Subsidiërende overheid (departement cultuur Vlaanderen)
Toerisme
Universiteit Hasselt
Welzijnsschakels, verenigingen waar armen het woord nemen

Vrijwilligersbeleid Vormingplus Limburg

1. Visie en waardering

Waarom kiezen we voor vrijwilligerswerk

Werken met vrijwilligers past in de missie en visie van Vormingplus

Onze vrijwilligers stralen onze missie, visie en waarden uit. Samen met hen werken we aan een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

Versterken

“We creëren een breed gamma aan leerrijke praktijken voor volwassenen, dat is onze expertise. We brengen mensen in hun vrije tijd samen en versterken hen, als gemeenschap, groep en individu.”

Vormingplus wil volwassenen Limburgers versterken. Dit doen we niet alleen door volwassenen te laten deelnemen aan leerrijke praktijken. Maar ook door hen de kans te geven hierin vrijwillig engagement op te nemen. Zo krijgen ze de kans om talenten in te zetten, te groeien en te ontplooiën.

Veranderen

“Maatschappelijke dynamiek, daar is het ons om te doen. Daarom laten we kritische stemmen horen en stimuleren we sociale innovatie. Altijd met volle aandacht voor wat in de toekomst anders en beter kan.”

Vrijwilligerswerk organiseren is een belangrijke bron van Bottom-up innovatie voor Vormingplus. Vrijwilligers krijgen de kans om vanuit hun ervaringen, expertise en engagement de werking mee vorm te geven. Van onze missie en visie tot meeschrijven aan het vrijwilligersbeleid.

Verbinden

“We zijn bruggenbouwers. Onze deur staat voor iedereen open. Netwerken en samenwerken zijn onze tweede natuur. We bundelen onze krachten met die van organisaties, burgerinitiatieven, steden en gemeenten... Ieder zet zijn eigen sterktes in. Elkaar aanvullen is een troef.”

Vrijwilligerswerk is een vorm van maatschappelijke betrokkenheid die we ondersteunen en past binnen ons beleid van inclusie. Het biedt mensen de kans om erbij te horen en blijf te geven van hun solidariteit en betrokkenheid.

Vrijwilligers die, via eender welk medium, discriminerende, racistische of haatdragende uitspraken doen, horen niet thuis binnen Vormingplus. Dit past niet binnen onze waarden. We gaan het gesprek aan als dit zich voordoet en beëindigen waar nodig de samenwerking. We blijven streven naar verbinding.

Werken met vrijwilligers heeft een toegevoegde waarde voor Vormingplus

In het werken met vrijwilligers zien we 4 grote troeven:

- Onze vrijwilligers zijn onze ambassadeurs. Ze voelen zich verbonden met Vormingplus en stralen dit uit naar onze professionele medewerkers, onze huidige of toekomstige deelnemers en partnerorganisaties.
- Vrijwilligers maken de ploeg meer divers. Andere standpunten en achtergronden inspireren de gehele organisatie.
- Vrijwilligers behoren tot ons doelpubliek en staan er korter bij. Hun ideeën en expertise maakt onze werking laagdrempeliger en inclusiever.
- Vrijwilligers ondersteunen vaste medewerkers in hun takenpakket. Hierdoor versterken en verruimen ze de dagelijkse werking van Vormingplus.

Vrijwilligers en andere medewerkers bij Vormingplus

Professionele medewerkers versus vrijwilligers

De verhouding tussen vrijwilligers en professionelen is gebaseerd op wederzijds respect. Dat maakt van hen één sterk team. De professionele medewerkers van Vormingplus zien het werken met vrijwilligers niet hoofdzakelijk als tijdbesparend. Zij maken juist tijd om hen op maat te coachen, te waarderen en op te volgen. We streven naar een win-winsituatie. Er moet ruimte zijn voor kwetsbare vrijwilligers en persoonlijke situaties.

Freelancers versus vrijwilligers

Vormingplus werkt zowel met freelancers als met vrijwilligers om vormingsactiviteiten te begeleiden. Daarnaast nemen vrijwilligers ondersteunende taken op binnen de interne werking van Vormingplus (zowel praktisch als inhoudelijk) of zetten hun schouders onder acties en projecten.

Onze vrijwilligers doen dit vanuit een engagement dat zij in de maatschappij willen opnemen. Van Vormingplus krijgen zij de kans om dit engagement waar te maken en daarin te groeien. Belangrijk daarbij is dat de vrijwilliger beroep kan doen op ondersteuning en coaching van de organisatie.

Onze freelancers daarentegen zetten we in wanneer zij een specifieke expertise hebben die Vormingplus niet heeft bij het begeleiden van activiteiten. Zij begeleiden de activiteiten op zelfstandige basis zonder dat er inhoudelijke ondersteuning nodig is. Ondersteuning op methodisch en procesmatig vlak bieden we wel.

2. Waarderingsbeleid: wat bieden wij onze vrijwilligers?

We baseren ons waarderingsbeleid op herkenning, erkenning en waardering van al onze vrijwilligers. Dat doen we door hun inzet zichtbaar te maken én het belang van de vrijwilliger en vrijwilligerswerk binnen onze organisatie ernstig te nemen. Maar ook door elke vrijwilliger te informeren en inspraak te geven.

Het waarderingsbeleid voor vrijwilligers bij Vormingplus steunt op 5 pijlers:

1. Binding en ontmoeting

We organiseren één vrijwilligers-bedank-moment per jaar voor al onze vrijwilligers tijdens de Week van de Vrijwilliger.

We sturen elke vrijwilliger een verjaardagskaart.

2. Coaching en ondersteuning

Elke vormings-of administratief collega met eigen vrijwilligers stuurt deze zelf aan (informeren, coachen, vorming...).

We nemen het mee in ons intern leerbeleid dat onze eigen medewerkers de mogelijkheid krijgen om bij te leren rond het coachen en ondersteunen van vrijwilligers.

3. Communicatie en participatie

Om de inspraak en participatie van vrijwilligers in onze organisatie te garanderen werken we met een klankbordgroep. Zo krijgen de vrijwilligers inspraak rond specifieke onderwerpen.

We komen 3 keer per jaar samen met een klankbordgroep.

Wie willen we in onze klankbordgroep? Elke vrijwilliger, ongeacht zijn engagement krijgt telkens 2 maanden voor de samenkomst een uitnodiging. Daarin vermelden we steeds vooraf het thema en doel in de uitnodiging. We geven de vrijwilligers ook de kans om zelf vooraf inbreng te doen. In elke klankbordgroep lichten we de belangrijkste acties en projecten toe.

We willen onze vrijwilligers bevragen, daarnaast willen we hun ideeën laten geven over inhoudelijke en organisatorische items.

De klankbordgroep kan ook informatief zijn, we geven meer inhoudelijke informatie bij een bepaald thema om hun zo meer te ondersteunen.

We vragen onze vrijwilligers bij elke klankbordgroep dat ze zich engageren bij eigen voorstellen. Wie wil kan concreet acties mee uit werken en projecten ondersteunen.

4. Vorming en overleg

Het leer- en ontwikkelbeleid voor onze vrijwilligers maakt deel uit van ons algemene leerbeleid van Vormingplus.

Elke vrijwilliger krijgt jaarlijks een budget van € 50 om deel te nemen aan onze vormingen (telkens aan standaardtarief).

5. Kostenvergoeding

We vergoeden de vrijwilligers volgens vaste afspraken op basis van hun taak (ondersteuning, begeleiding of actie). Vrijwilligers kunnen steeds van hun vergoeding afzien op eigen initiatief. Onze vrijwilligers kunnen niet ingeschakeld worden in het statuut verenigingswerker. We streven ernaar dat alle begeleiders van eenzelfde activiteit volgens hetzelfde profiel (freelancer of vrijwilliger) ingezet en vergoed worden.

Forfaitaire kostenvergoeding voor ondersteunende vrijwilligerstaken:

- € 10/avond
- € 20/halve dag (4u)
- € 30/dag (6u)

Forfaitaire kostenvergoeding voor begeleidende vrijwilligerstaken:

- de maximaal wettelijke vergoeding als vrijwilliger

Geen vergoeding voor actievrijwilligers:

- de vrijwilligers nemen gratis deel aan de activiteit.

Voor meer info zie in bijlage het overzicht 'Vrijwilliger versus freelancer'.

3. Vinden, werven en selecteren van vrijwilligers

- Vormingplus werft gericht vrijwilligers aan volgens de behoeftes van onze organisatie.
- We willen uitstralen dat we een vrijwilligersorganisatie zijn, bv via onze promotiekanalen.

4. Verwelkomen, onthalen en informatie

Wanneer Vormingplus en een vrijwilliger een engagement aangaan, is een warm onthaal en informeren waardevol. We vinden het van belang dat de vrijwilligers onze missie, visie en kernwaarden uitstralen. Daarom vragen we uitdrukkelijk om deze tekst te ondertekenen.

Bij een gesprek zal een bundel overhandigd worden aan de vrijwilliger die in een gesprek volledig overlopen wordt.

Deze bundel bestaat uit:

- Een document met de missie, visie en kernwaarden van Vormingplus.
- Een contract met het document 'ter informatie van de vrijwilliger'. Hierin staan alle praktische informatie die een vrijwilliger moet weten.
- Documenten van de RVA als dit nodig is.
- Nota vrijwilligersbeleid
- Een blanco onkostennota

5. Evalueren en feedback geven

Het coachen en ondersteunen van onze vrijwilligers gebeurt door:

De trekker van de werkgroep vrijwilligers:

- Is het globale aanspreekpunt en de vertrouwenspersoon voor de vrijwilligerswerking.
- Bewaakt de visie op het vrijwilligersbeleid en coördineert de afstemming tussen de vrijwilligersbegeleiders.
- Coördineert overkoepelende initiatieven voor vrijwilligers (klankbordgroep, leerbeleid...).

De vrijwilligersbegeleiders:

- De professionele Vormingplus medewerker die de vrijwilliger inschakelt voor de inhoudelijk of praktische ondersteuning, het begeleiden van vormingen, projecten of acties.
- Stuurt de desbetreffende vrijwilliger taakgericht aan en faciliteert groeikansen.
- Voorziet de behoeften en de organisatie van de werkplek'.

Uitgangspunten van de ondersteuning zijn:

- Zowel het **competentieprofiel** voor onze 3 soorten vrijwilligers als het persoonlijk engagement en talent van de vrijwilliger is de basis voor de coaching en ondersteuning vanuit Vormingplus.
- De vrijwilligersbegeleiders volgen op regelmatige basis de vrijwilligers in hun taken op en koppelen daar feedbackmomenten aan waarin zowel ruimte is voor motiverend leidinggeven en taakgericht bijsturen.
 - **Motiverend leidinggeven:** Samen met de vrijwilligers bekijken de vrijwilligersbegeleiders hoe hun engagement vorm kan krijgen vanuit persoonlijke noden, de competenties en de motivatie van de vrijwilliger.
 - **Taakgericht bijsturen:** In evaluatie en feedback concentreren de vrijwilligers-verantwoordelijken zich op hoe de taak verliep en hoe die aangepakt werd, niet op hoe die persoon is en wat het gevolg hiervan is voor de taak.
- Binnen deze aansturing kan zowel de vrijwilliger als de vrijwilligersbegeleider het initiatief nemen om **vorming** voor te stellen. Vrijwilligers kunnen deelnemen aan ons **open aanbod** van vormingen (ter waarde van 50 euro per jaar) en aan het aanbod vormingen in het kader van ons **leer- en ontwikkelbeleid**. In onderling overleg worden mogelijkheden van **externe vorming** besproken.

Daarnaast neemt Vormingplus zich voor zelf het werken met vrijwilligers op regelmatige tijdstippen te evalueren en te verbeteren:

- De trekker van de werkgroep vrijwilligers neemt het initiatief om te evalueren hoe het zit met de tevredenheid (motivatie, het verloop, de inzet, taakverdeling ...) van vrijwilligers, het functioneren van de vrijwilligersbegeleiders en de tevredenheid van derden over onze vrijwilligerswerking.

- Via het leer-en ontwikkelbeleid worden de vrijwilligersbegeleiders gecoacht in het begeleiden en bijsturen van vrijwilligers.

6. Afscheid en waardering

De vrijwilligersbegeleider houdt een afscheidsgesprek met de vrijwilliger.

De vrijwilliger wordt uitgenodigd op het volgende vrijwilligersfeest.

We volgen een financiële richtlijn bij afscheid van ondersteunende en begeleidende vrijwilligers volgens de termijn dat ze actief waren.

- Minder dan 3 maanden actief: een kaartje
- Meer dan 3 maanden en minder dan 1 jaar: een kaartje en een cadeau van € 25
- Meer dan 1 jaar: per dienstjaar een cadeau van € 10 met een minimum van €25 en een maximum van € 50

7. Bijlage: vrijwilliger versus freelancer

VRIJWILLIGER	FREELANCER
<i>Wie?</i>	
Iemand die een engagement opneemt in de maatschappij en binnen Vormingplus de kans krijgt om dit engagement waar te maken en daarin te groeien. Via dat engagement voelt een vrijwilliger zich verbonden met Vormingplus Limburg.	Iemand met een bepaalde, specifieke expertise die Vormingplus niet heeft.
<i>Wat?</i>	
Allerlei taken binnen Vormingplus, - ondersteunende taken van de interne werking (klussen, administratie, onthaal, ...) - begeleiden van vormingsactiviteiten waarbij de vrijwilliger kan beroep doen op ondersteuning / coaching van de organisatie.	Activiteiten begeleiden op zelfstandige basis, zonder dat er inhoudelijke ondersteuning nodig is. Ondersteuning op het methodische en het proces kan wel.
<i>Hoe?</i>	
Vanuit de missie en visie van Vormingplus.	
<i>Via welk statuut?</i>	
Vrijwilliger. <u>Niet</u> als verenigingswerker. Waarom? Wanneer meerdere personen zich willen engageren voor dit vrijwilligerswerk, bewaken we dat iedereen die kans krijgt. Vergoeding voor ondersteunende taken: € 10/avond € 20/halve dag (4u) € 30/dag (6u) Vergoeding voor begeleidende taken:	Zelf te kiezen door de freelancer. Opties zijn: - Zelfstandige al dan niet in bijberoep - Facturatie via kostenstaat - Vrijwilligersvergoeding - Vergoeding als verenigingswerker Wat doen we niet: - Zwartwerk - Vergoeding in natura (bonnen, ...) Maximale vergoeding: € 40/u (incl. btw).

de maximaal wettelijke vergoeding als vrijwilliger Vergoeding voor actievrijwilligers, zoals gangmakers, vormingsassistenten... : de vrijwilligers nemen gratis deel aan de activiteit. Afzien van vergoeding kan altijd op eigen initiatief, maar alle vrijwilligers hebben recht op bovenstaande.	Afzien van deze vergoeding kan altijd op eigen initiatief, maar alle freelancers hebben recht op bovenstaande.
--	---

1. Op basis van dit schema bepaalt Vormingplus per activiteit welk profiel we willen inzetten: vrijwilliger of freelancer. We trekken gelijk dat alle begeleiders van eenzelfde activiteit volgens hetzelfde profiel ingezet en verloond worden. Het statuut kan dan onderling verschillen naar wens van de vrijwilliger of freelancer.

Voor partnerorganisaties die de begeleiding van de vrijwilliger niet kunnen betalen – organisaties met weinig middelen - betaalt V+ de begeleidingskosten.

2. Er is een link met ons prijzenbeleid voor deelnemers:

- activiteiten die door freelancers begeleid worden, vallen onder de standaardprijzen (€ 9/5/2), zonder uitzondering (tenzij via uitkoop door partner).
- activiteiten die voor deelnemers een lagere deelnameprijs (€ 5/2) hebben o.w.v. verhoogd mede-eigenaarschap worden per definitie begeleid door iemand met het profiel vrijwilliger. De begeleider krijgt dus de daaraan gekoppelde vergoeding.

Bijlage 7. Procedure bij de werkbepreking

1. Positieve werkbepreking

Bij een positieve werkbepreking krijgt de medewerker felicitaties. Hij krijgt een morele beloning, geen financiële.

Er komen ook aandachtspunten aan bod: dingen die de medewerker goed of voldoende doet, maar waarin hij nog wil verbeteren.

2. Werkbepreking met verbeterpunten

Bij een werkbepreking met verbeterpunten maken de medewerker en leidinggevende afspraken. Welke zaken moeten verbeteren? Hoe? Het verslag formuleert de verbeterpunten zo duidelijk mogelijk, met een concrete beschrijving van verbeteracties (hoe bijsturen?).

Na 6 maanden volgt een opvolggerek over de verbeterpunten, en de gerealiseerde verbeteracties. Indien nodig zet de medewerker de verbeteracties verder.

3. Negatieve werkbepreking

Bij een negatieve (= onvoldoende) van een generieke competentie, een functiegebonden competenties, en/of taken formuleren de medewerker en leidinggevende samen verbeterdoelen. Deze omschrijven ze in een actieplan, op termijn van 6 maanden: welke acties onderneemt de medewerker om de verbeterdoelen te bereiken?

Na 3 maanden is er een tussentijdse evaluatie. Na 6 maanden is er een opvolggerek over de doelen en de gerealiseerde acties. Indien positief, dan ronden we de bijsturing af.

Indien negatief, dan maken we nieuw actieplan met nieuwe verbeterdoelen en -acties. Opnieuw op een termijn van 6 maanden, met een tussentijdse evaluatie na 3 maanden.

Indien het probleem zich nog stelt na de tweede periode van 6 maanden, geeft de directeur daarover verslag op de Raad van Bestuur. Er start een derde actieplan op een termijn van 6 maanden, met een tussentijdse evaluatie na 3 maanden.

Indien een derde keer een negatieve evaluatie van het actieplan, dan bespreekt de Raad van Bestuur het probleem, na advies van het Dagelijks Bestuur.

Verslag van de werkbepreking

De medewerker maakt een verslag van de werkbepreking na het einde van het gesprek. Indien nodig kan de medewerker 1 week bedenktijd vragen om het verslag af te ronden. Daarna ondertekenen beide partijen het verslag.

Als het verslag van de werkbepreking niet ondertekend wordt o.w.v. een meningsverschil, vraagt de leidinggevende een lid van het Dagelijks Bestuur als moderator.

Verslag overleg team en RvB

17/06/2019

Welzijn op het werk

Aanwezig: Carine Lenaers, Greet Poelmans, Hugo Keunen, Karolien Nouwen (verslag), Lieve Pollet, Lut Ulburghs, Roeland Schaeken

1. Hoe kunnen we de neuzen in dezelfde richting zetten op vlak van visie en waarden?

- Bij de opmaak van het nieuwe beleidsplan werd de RvB graag vroeger in het proces betrokken.
- In het algemeen is het belangrijk om regelmatig met elkaar af te stemmen. Meer bepaald over visie, strategie en de vertaling van de beleidsuitdagingen in acties.

Voorstel: personeel en RvB evalueren en toetsen regelmatig/structureel (timing te bepalen) de afgelopen én toekomstige actieplannen en indicatoren (met aandacht voor aanwezige middelen).

- De RvB ziet een goed uitgewerkt operationeel kader (operationele doelen mét acties en indicatoren) van de personeelsploeg als de basis om te werken aan veiligheid en vertrouwen voor beide partijen.
 - o Gezamenlijke betrokkenheid op de dagdagelijkse werking. Maakt waardering uitend mogelijk.
 - o Met gemeenschappelijke taal kunnen spreken over de werking.
 - o Dit maakt resultaten tastbaar en meer toetsbaar.
- De RvB wil vaker horen over de successen van de ploeg.
- Een succesvol V+ is niet de (hoofd)verdienste van de RvB. Wel die van een goed functionerende werkvloer. Dit vertrouwen is er vanuit de RvB.

2. Hoe kunnen we de afstand tussen RvB en werkvloer verkleinen?

- Dit is niet makkelijk met een RvB en personeelsploeg die veel in beweging is (geweest).
- Maar zowel personeel als RvB-leden moeten 'een gezicht' hebben.
 - Vb. Een voorstellings-moment
 - Vb. recente foto's personeel én RvB op de website
- Daarnaast moet er ook gewaakt worden over een goed evenwicht tussen afstand en nabijheid. Nabijheid is nodig in de vorm van vertrouwen en veiligheid. Enige afstand is nodig om met kritische en neutrale blik naar elkaars rol te kijken.

- Verwachtingen van personeel t.o.v. de RvB moeten uitgesproken en soms bijgesteld worden. Vb. het is niet voor alle RvB-leden mogelijk om regelmatig V+ activiteiten te volgen.
- In dit kader zijn punt 3. en 4. (communicatie en kennis van taken/rollen) heel belangrijk.
- Punt 1. is daarnaast het uitgangspunt om te bouwen aan wederzijds vertrouwen en veiligheid.

3. Hoe kunnen we de werkvloer meer zicht geven op de taken en werking van de beleidsorganen?

- Deze bepalingen (statuten, huishoudelijk reglement) zijn terug te vinden op de server. Het personeel heeft ook een eigen verantwoordelijkheid om zichzelf hierover te informeren. Deze documenten eens opnieuw onder de aandacht (herhaling) brengen. En zoeken naar een beter 'zichtbare' plek op de server. Zeker ook onder de aandacht brengen van nieuwe collega's (onthaalmap!).

Bij vragen van het personeel over de uitvoer van deze afspraken is de directeur het doorgeefluik (zie punt 4.).

- Ook nieuwe RvB-leden worden wegwijs gemaakt in het decreet, beleidsplan, de waarden en de visie van V+ én de taken/werking RvB. Dit verloopt via de nodige documentatie en een gesprek met de directeur en voorzitter.
- De RvB is op de eerste plaats een dienstverlenend orgaan. Het personeel kan er altijd terecht met vragen naar ondersteuning of voorstellen. De RvB zal steeds beargumenteren waarom iets of wat wel/niet kan. Wanneer een voorstel niet wordt goed gekeurd staat niets in de weg om het te herwerken en later nog eens te proberen.
- Voortgang maken met de geplande 'alarmbel'-procedure.

4. Hoe kunnen werk maken van een meer transparante communicatie?

- Belang van 'kort op de bal spelen'. Collega's moeten hun vragen maar zeker ook successen makkelijk met de RvB kunnen delen.
- Welke communicatie kan er zijn tussen personeel en RvB:
 - o Personeel kan vragen/visie/voorstellen overbrengen naar de RvB
 - o De RvB Zal argumenteren bij een beslissing die zij namen.
 - o Belangrijk: bij een vraag naar uitwisseling tussen RvB en personeel moet de status (de doelen) van het gesprek duidelijk zijn.

De direct(rice)(eur) is hier het doorgeefluik die dit zo transparant en 'ruis'loos doet.

Bijlage 9. Beoordelingselementen

Inhoudelijke beoordelingselementen en -criteria

1° De bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet.
a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie;
Met Vormingplus Limburg engageren we ons in het proces van de dertien Vormingpluscentra om tot een gezamenlijke missie en visie te komen. Zowel met het team van medewerkers, als met het bestuur bespreken we de voortgang van het proces, formuleren we voorstellen, en keuren de tekst goed. Alle elementen van missie en visie die we vooropstellen in onze werking, komen aan bod in de gezamenlijke tekst 'Missie en Visie'. We hebben geen behoefte om een heel eigen versie te maken en vertrekken vanuit de gemeenschappelijke tekst van de dertien, en benadrukken enkele elementen: - we kiezen voor 5 maatschappelijke uitdagingen, om onze missie te concretiseren. De verantwoording van deze keuze volgt verderop in deze tekst. - bij 'versterken', het leeraspect, - bij 'voor iedereen', de aandacht voor kwetsbare groepen met specifieke noden. Zie hoofdstuk 1: Waar staan we voor? voor de volledige tekst van onze missie en visie.
b. De organisatie toont haar (gerealiseerde) bijdrage aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving aan en expliciteert haar ambities daarin voor de toekomst: 2. Door aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen zal bevorderen, welke samenlevingsvraagstukken ze tot publieke zaak zal maken en welke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord bieden.
In de huidige werking kiezen we voor een inhoudelijk breed aanbod om onze missie te realiseren. Zie Voortgangsrapport 2017 – 2018, actie V.3. en V.4. In het nieuwe beleidsplan focussen we op 5 maatschappelijke uitdagingen: armoede en uitsluiting, cultuur, diversiteit, een duurzame samenleving, en gelukkig zijn. Het zijn kernproblematieken die voor de Limburgse context belangrijk zijn. Dat hebben we althans geleerd van de bevraging van onze stakeholders, en van interne besprekingen. Zie Bijlage 4. Aanpak en resultaten stakeholdersbevraging. We doen dat op een participatieve manier, met veel aandacht voor inclusie en voor het versterken van mensen en groepen, met name van kansengroepen. In de operationalisering laten we zien hoe we dat realiseren, welke klemtonen we leggen, en hoe we dat in praktijken omzetten. Zie Strategische en operationele doelstellingen. De concrete praktijken die daaruit voortvloeien, zijn we op dit moment aan het uitwerken in beleidsgroepen per beleidsthema. Tegen het bezoek van de visitatiecommissie kunnen we een eerste aanzet tot jaarplan per thema voorleggen.

Nog aanstippen dat we een beperkte marge – max. 10 % van de tijd – overhouden om in te spelen op de actualiteit, op acute thema's, op blinde vlekken in Limburg, die afwijken van de gekozen maatschappelijke uitdagingen, én die een extra kans bieden om onze ambities te realiseren.
2° De relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die de organisatie heeft omschreven.
b. De organisatie expliciteert in een maatschappelijke contextanalyse welke ontwikkelingen relevant zijn in relatie tot haar missie en visie, welke ontwikkelingen ze als uitdaging wil aangrijpen om een toekomstige werking errond te ontplooien en welke impact ze daarbij nastreeft.
Met de 13 Vormingpluscentra maken we een gezamenlijke contextanalyse die inzoomt op een brede waaier van thema's. Zie hoofdstuk 4: Maatschappelijke contextanalyse .
3° De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie aan de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen.
a. De organisatie expliciteert haar visie op de drie sociaal-culturele rollen;
Vormingplus Limburg vult in het aanbod de drie rollen van het sociaal cultureel werk in. In functie van de doelstellingen van de activiteit, ligt de klemtoon afwissend op de verbindende, de kritische en de labo rol, soms apart soms ook gecombineerd in één activiteit. We besteden daar reeds aandacht aan in de huidige werking, zie bv. operationele doelstelling 4.1. We vinden elk van de drie rollen even belangrijk, maar dat betekent niet dat ze even frequent op de agenda zullen staan voor het publiek. Zo vraagt de labo rol veel meer organisatie en voorbereiding dan de verbindende en kritische rol. We streven er wel naar om binnen elk van de 5 beleidsuitdagingen 1 spelregel te zoeken waarover we mensen aan het denken en veranderen willen zetten. We gaan daarbij voor kwaliteit en niet voor kwantiteit. We maken een evenwichtige keuze tussen laagdrempelige verbindende en kritische activiteiten en meer projectmatige laboactiviteiten.
b. De organisatie geeft aan hoe ze in de toekomst wil inzetten op de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen.
Zie paragraaf 7.1: Visie op de drie sociaal-culturele rollen. Concrete voorbeelden van alle drie de rollen willen we tijdens het bezoek van de visitatiecommissie graag illustreren op basis van de praktijken die we tegen dan aan het uitwerken zijn in ons jaarplan.
4° De strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.
a. De werking van de organisatie is gestoeld op een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen.

Na een intens proces (zie Bijlage 4. Aanpak en resultaten stakeholdersbevraging.) komen we tot nieuwe beleidsuitdagingen die vertaald zijn in strategische en operationele doelstellingen – zie Strategische en operationele doelstellingen - waarin morgen acties en criteria ontwikkeld worden. De samenhang van de beleidsdoelstellingen vindt zijn echte toets in de maatschappelijke relevantie voor de regio.	
5° De uitwerking van de vier sociaal-culturele functies op de volgende wijze:	
a. De organisatie heeft een onderbouwde visie op de vier functies en op de werkwijzen die de organisatie hanteert om de gekozen functies te realiseren;	
In functie van de doelstellingen van de activiteit kiezen we de meest adequate interventies, voeren uit, evalueren en sturen bij waar nodig. Het soort interventies maakt duidelijk welke sociaal- culturele functies we inzetten. We benoemen de functie(s) en maken daarvan een overzicht voor het geheel van de organisatie. Op die manier gaan we na of alle functies aan bod komen, en sturen bij waar nodig. Vanuit onze ervaring (zie Visie op de vier sociaal-culturele functies) weten we dat het dikwijls gaat over een functiemix, noodzakelijk om het gewenste effect te bekomen. Toch leggen we ons organisatie de klemtoon op de lerende functie. Voor ons moet er binnen elke activiteit een lerend aspect zijn, ook binnen de cultuurfunctie, de gemeenschapsvormende functie en de maatschappelijke bewegingsfunctie. Anders past de activiteit niet bij onze identiteit.	
b. De organisatie kan aangeven wat haar ambities met betrekking tot de vier functies zijn voor de toekomst:	
1. Voor de cultuurfunctie: i. De visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie en de verantwoording van de werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;	Zie hoofdstuk 7.2.2: Cultuurfunctie.
2. Voor de leerfunctie: i. De visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om leeromgevingen op te zetten;	Zie hoofdstuk 7.2.1: Leerfunctie.
3. Voor de gemeenschapsvormende functie:	Zie hoofdstuk 7.2.3: Gemeenschapsvormende functie.

i. De visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen;	
4. Voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: i. De visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken.	Zie hoofdstuk 7.2.4: Maatschappelijke bewegingsfunctie.
6° De werking met een relevantie en uitstraling voor de regio in kwestie, afgestemd op de culturele en maatschappelijke context van de regio en complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio.	
a. In een regionale contextanalyse expliciteert de organisatie welke maatschappelijke ontwikkelingen specifiek relevant zijn voor de regio, verantwoordt ze en toont ze aan hoe ze in de werking daar specifiek op inspeelt en wat de resultaten zijn;	
Zie hoofdstuk 4: Maatschappelijke contextanalyse voor de analyse welke maatschappelijke ontwikkelingen specifiek relevant zijn voor de regio. De complementariteit aan andere spelers onderzochten we tijdens het bevragen van onze stakeholders, zie Bijlage 5. Mogelijke partners per beleidsuitdaging.	
b. De organisatie staft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, het bereik of het effect van haar werking;	
Aan de operationele doelstellingen zijn indicatoren gekoppeld die een beeld geven van de relevantie van de werking in de regio. De bedoeling is om dit te doen per beleidsuitdaging.	

Gegevens die we in kaart brengen zijn het aantal vormingsactiviteiten (per type), vormingsuren en deelnames. Voor de deelnames kijken we naar de deelnames waar de activiteit doorgaat, én de woonplaats van de deelnemers. We brengen ook de (unieke) deelnemers in kaart. Voor de zichtbaarheid in de regio kijken we naar de communicatiecijfers, zoals die ook in SISCA zijn opgenomen.
c. De organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio.
Van onze beleidsuitdagingen gaan we na wie in Limburg actief is, zie Bijlage 5. Mogelijke partners per beleidsuitdaging. Deze lijst actualiseren is een permanente opdracht. Belangrijk wordt alvast de nieuwe sociaal culturele tekening vanaf 2021. We blijven verkennen welke activiteiten inhoudelijk en methodisch ontwikkeld worden in de regio, welk publiek beoogd wordt, met welke ambitie. Zo ontdekken we ‘wat’ onderbelicht blijft, en dat wordt bij voorrang uitgangspunt van actie, liefst samen met relevante partners. In zo’n samenwerking kan onze taak organiserend, uitvoerend, coördinerend, ondersteunend ... zijn. Dit wordt afgewogen in onderling overleg i.f.v. de aanwezige expertise, de potentiële inbreng, de financiële mogelijkheden, ... van de betrokken partners, stakeholders en/of overheden.
7° Een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd.
a. De organisatie toont aan dat de regio-werking waarvoor de organisatie wordt gesubsidieerd, zich aantoonbaar en hoofdzakelijk zal afspelen binnen de vrije tijd van volwassenen, gestaafd aan de hand van kerngegevens en cijfers over de financiën, het personeel en de werking;
Vormingplus Limburg organiseert vorming voor volwassenen in de vrije tijd. Hierbij maken we enkele kanttekeningen: - We sluiten niet uit dat individuele deelnemers toch vanuit hun professionele bezigheden en in hun werktijd deelnemen aan een vorming van Vormingplus. Vormingplus zal dit niet stimuleren, en zal zijn vormen daar niet op afstemmen. - Het kan zijn dat een partner een bepaalde vorming uit het open aanbod van Vormingplus wil aanbieden aan personeelsleden. Dat kan, maar het blijft wel de bedoeling dat deze vorming openstaat voor een breed publiek. Het is niet de bedoeling dat een vorming in een open aanbod enkel wordt afgestemd op professionele deelnemers. Feitelijk besteden we gans onze werking – financiën en personeel – aan vormingsactiviteiten in de vrije tijd. Zie ook besluit hieronder (7b).
b. Het eventuele gedeelte van de werking dat zich uitzonderlijk buiten de vrije tijd zal afspelen, omschrijft en verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie.
In het kader van de realisatie van onze beleidsuitdagingen kan Vormingplus er voor kiezen om vorming expliciet aan te bieden aan professionelen: - Werking met intermediairen, in het kader van de emancipatie van kansengroepen.

- Vormingplus zet in op kansengroepen. Om die te bereiken is het belangrijk een goede band op te bouwen en te onderhouden met intermediaire organisaties en spilfiguren. Soms kan het daarbij wel van belang zijn om ook in te zetten op versterking van deze intermediairen. Dit blijft een beperkt aspect van onze werking. Het zwaartepunt van werking naar kansengroepen blijft liggen op de kansengroepen zelf, en niet op de werking met intermediairen.
- Werken met vrijwilligersorganisaties.
- Deze redenering kan doorgetrokken naar werking met vrijwilligersorganisaties. Via de vrijwilligersacademie zetten we in op versterking van vrijwilligers. Soms kan het daarbij van belang zijn om ook in te zetten op versterking van beroepsmedewerkers die vrijwilligers moeten ondersteunen.
- Strategische redenen. Soms kan het om strategische redenen van belang zijn om de know how van Vormingplus ook aan te bieden aan beroepsmedewerkers. Dat kan sporadisch, op vraag van een partner ook expliciet naar professionelen. Het moet dan gaan om een thema dat wij expliciet in de kijker willen zetten en waarop wij ons willen profileren. Het kan ook gaan over vormen die we willen overdragen naar een andere organisatie.

In de rapportage maken we dit zichtbaar in het overzicht open versus gesloten aanbod.

8° De werking voor het brede publiek en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen.

- a. De organisatie expliciteert haar werking voor het **brede publiek** en de keuzes die ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of kansengroepen.

In onze werking willen we een breed publiek bereiken. Eigenlijk willen we een evenredig aandeel van Limburgers bereiken met onze activiteiten, evenredig naar geslacht, leeftijd, religie, politieke overtuiging, opleidingsniveau, werksituatie, inkomensgroep, etnisch culturele afkomst. Deze ruime omschrijving van diversiteit is uitgangspunt van onze werking. Iedereen krijgt op één of andere manier wel te maken met diversiteit. De toenemende diversiteit zet druk op de solidariteit in onze samenleving. Daarom willen we een diverse groep mensen bereiken, en zo systematisch werken aan gemeenschapsvorming. En dat kan maar als we ook inclusief werken. Vormingplus wil op een inclusieve manier met de toenemende diversiteit omgaan. Zie hoofdstuk inclusie.

Om diversiteit en inclusie waar te maken, besteden we extra energie aan het bereiken van kansengroepen, prioritair aan mensen in armoede, mensen met een beperking, mensen in detentie, en mensen van vreemde afkomst. We doen er alles aan om hen op een inclusieve manier te laten participeren.

In verhouding bereiken we vandaag veel hooggeschoolden. Ons huidig publiek bestaat voor bijna 70 procent uit mensen die een diploma hoger onderwijs bezitten. Voor kortgeschoolden is de (mentale)afstand tot het volgen van vorming groter. We doen inspanningen om ook hen te bereiken.

We richten ons ook naar vrijwilligers, met de Vrijwilligersacademie. Wij doen dit omdat vrijwilligers zich samen inzetten met anderen voor anderen. Vrijwilligers dragen zo bij aan een menselijke omgeving. Daarom helpt de vrijwilligersacademie hun talenten ontplooien en maakt ruimte om nieuwe initiatieven op te zetten.

b. Binnen de gemaakte keuzes expliciteert en verantwoordt de organisatie haar beleid en aanpak om sociaal-culturele participatie van iedereen, met specifieke aandacht voor kansengroepen, in de regio na te streven, de resultaten die ze bereikte en hoe ze dat beleid opvolgt en desgewenst bijstuurt.

Zonder gerichte inspanningen zal de sociaal culturele participatie, die we bereiken met onze vormingen, geen representatief beeld geven van de Limburgse bevolking. Het Matheuseffect zal dan ook hier spelen: wie al veel vorming (o.a. schoolse opleiding)gevolgd heeft, zal nog meer deelnemen. We remmen geen 'spontane' participatie af, én nemen initiatieven op verschillende terreinen om de deelname van kansengroepen en kortgeschoolden te vergroten.

Inclusie is het recht op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet van alle burgers, op een onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en met respect voor individuele keuzes. Diversiteit gaat over 'de mix', de verschillen. Inclusie over hoe we met 'de mix', de verschillen omgaan. Inclusie gaat over gedrag, waarden en spelregels.

Als je alleen aandacht geeft aan het vergroten van de diversiteit en niets doet aan het verbeteren van de inclusie, dan is de kans groot dat er meer conflicten komen en dat nieuwe mensen niet blijven. Omdat zij zich niet thuisvoelen, niet gezien worden. Diversiteit brengt immers verschillen in opvattingen en stijlen met zich mee. Inclusie is onlosmakelijk verbonden aan diversiteit. Zie verder onze visie op inclusie en diversiteit, zie hoofdstuk 6: [Voor iedereen en voor verschil: kwetsbare doelgroepen en inclusie.](#)

Zo doen we een serieuze inspanning (ongeveer 50% korting op de standaardprijs) om de bijdrage voor kortgeschoolden en deelnemers met een inkomen uit de sociale zekerheid te reduceren. En voor kansengroepen met recht op verhoogde tegemoetkoming vragen we een minimale bijdrage. Dit is geen vrijblijvend verhaal, want dit drukt fors op de inkomsten van onze organisatie. We volgen de financiële implicaties op, en evalueren of de inspanningen voldoende resultaat opleveren in aantallen gewenste deelnames.

We besteden aandacht aan fysieke drempels. We voeren de voorstellen van het onderzoek 'toegankelijkheid' uit en maken onze eigen gebouw meer toegankelijk. Op verplaatsing kiezen we voor toegankelijke vormingslokalen.

We besteden aandacht aan mentale drempels. Bv.:

- Duidelijk doelstellingen van vormingen
- Inleven in verwachtingen van deelnemers
- Geen voorkennis vragen
- Freelancers vragen op een laagdrempelige manier vormingen te begeleiden, evaluatieformulier gebruiken om dat te evalueren
- ...

We besteden aandacht aan laagdrempelige aanpak in onze communicatie in de verschillende communicatiekanalen die we gebruiken:

- Duidelijke taal (mondeling en schriftelijk),
- Gebruik taaliconen
- Overzichtelijk en laagdrempelig tijdschrift met korte achtergrondartikels
- Specifieke publicaties voor kwetsbare doelgroepen
- ...

Voor sommige mensen blijft de drempel om deel te nemen te hoog. Daarom kiest Vormingplus nog voor een aangepast of exclusief aanbod. Bij onze exclusieve activiteiten is er aandacht voor de toeleiding naar het open aanbod. Voor mensen in detentie in de gevangenis van Hasselt organiseren we exclusieve activiteiten. Daarnaast proberen we ook projectmatig dialoog met de burgers buiten de gevangenis te bewerkstelligen. We brengen het aantal exclusieve activiteiten/uren en deelnames in kaart per kansengroep. We gaan na of deelnemers van exclusieve activiteiten doorstromen naar het open aanbod. In de vrijwilligerswerking naar vrijwilligers is elke actieve Limburger welkom. Of ze nu vrijwilligerswerk doen in verenigingen, sportclubs en dienstencentra, of zich inzetten voor ouderraden, burgerinitiatieven of buurten. Voor hen organiseren we training, workshops om vrijwilligers te versterken. Door te luisteren naar de uitdagingen en toekomstdromen van organisaties die werken met vrijwilligers werken wij een aanbod op maat uit. Daarnaast organiseren wij ook ontmoeting tussen de verschillende organisaties om kennisdeling te bevorderen. Wij hebben onze Vrijwilligersacademie de afgelopen jaren kunnen ontwikkelen in samenwerking en met ondersteuning van de provincie Limburg. Daarbij werden netwerken en freelancerpoules op- en uitgebouwd. Deze expertise is nog steeds aanwezig en de vraag en nood naar ondersteuning van vrijwilligers groeit nog steeds. De ondersteuning van het provinciebestuur is weggefallen en zo missen wij nu (financiële ondersteuning). Als oplossing voor de vraag naar een ondersteuningsaanbod schuiven wij samen met de andere Vormingpluscentra een duurzame samenwerking met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk naar voor: de Vlaamse Vrijwilligersacademie. Deze samenwerking gaat vorm geven aan een sterk uitgebouwd aanbod. Door de handen in elkaar te slaan, kunnen wij de garantie bieden dat er in Limburg een vormingsaanbod voor en over vrijwilligers(werk) tot stand komt dat inspeelt op de reële noden van vrijwilligers en verenigingen en actuele tendensen in het vrijwilligerswerk.
c. De organisatie toont aan welke processen en praktijken ze heeft opgezet om haar publiek te bereiken en welke vorm deze in de praktijk krijgen.
In de operationele doelstellingen geven we aan welk soort activiteiten we willen ontwikkelen voor het brede publiek en voor de kansengroepen. Deze aanpak is een concretisering van de aanpak zoals we die hierboven hebben voorgesteld. De aanpak ligt in het verlengde van de inclusieve werking, in combinatie met exclusieve activiteiten, zoals die het laatste jaar gestalte kreeg. Wat verandert is de focus op de vijf beleidsuitdagingen.
9° De plaats van vrijwilligers in de organisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden.
a. De organisatie geeft aan welke <i>rollen en taken</i> vrijwilligers effectief zullen opnemen in de organisatie of de regio-werking;
De werking van Vormingplus steunt voor een groot stuk op de inzet van vrijwilligers. Deze vrijwilligers stralen onze missie, visie en waarden uit. Samen met hen werken we aan een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

Vormingplus wil volwassenen Limburgers versterken. Dit doen we niet alleen door volwassenen te laten deelnemen aan leerrijke activiteiten. Maar ook door hen de kans te geven een vrijwillig engagement op te nemen. Zo krijgen ze de kans om talenten in te zetten, te groeien en te ontplooiën. Zo krijgen vrijwilligers de kans om vanuit hun ervaringen, expertise en engagement de werking mee vorm te geven. Van onze missie en visie tot meeschrijven aan het vrijwilligersbeleid. Vrijwilligers ondersteunen vaste medewerkers in hun takenpakket. Hierdoor versterken en verruimen ze de dagelijkse werking van Vormingplus. Vormingplus wil een rol spelen tegen eenzaamheid en individualisme. Vrijwilligerswerk is een plek voor ontmoeting, sociaal contact en het bouwen aan een netwerk. Het is een vorm van maatschappelijke betrokkenheid die we ondersteunen. Het biedt mensen de kans om erbij te horen en blijf te geven van hun solidariteit en betrokkenheid. Vrijwilligers maken Vormingplus meer divers. Andere standpunten en achtergronden inspireren de hele organisatie. We zetten daarom in op diversiteit binnen de vrijwilligersploeg door expliciet in te zetten op werven van vrijwilligers uit de kansengroepen. Onze vrijwilligers zijn onze ambassadeurs. Ze voelen zich verbonden met Vormingplus en stralen dit uit naar onze professionele medewerkers, onze huidige of toekomstige deelnemers en partnerorganisaties. Onze vrijwilligers behoren vaker tot de kansengroepen of staan er kort bij. Hun ideeën en expertise maakt onze werking laagdrempeliger en inclusiever.
b. De organisatie expliciteert haar ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers en hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm zal geven.
Zie Bijlage 6. Vrijwilligersbeleid Vormingplus Limburg.

Zakelijke beoordelingselementen en -criteria

1° Een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid
a. De organisatie expliciteert haar professioneel beleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;
Zie paragraaf 8.1: Professioneel beleid.
b. De organisatie expliciteert haar integrale kwaliteitsbeleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;
Zie paragraaf 8.2: Integraal kwaliteitsbeleid.
c. De organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan;

Zie hoofdstuk 8.3: Financieel meerjarenbeleid .
d. De organisatie legt financiële afrekeningen voor en maakt een prognose van de evolutie van haar financiële situatie voor de komende beleidsperiode.
Zie hoofdstuk 8.3: Financieel meerjarenbeleid .
2° De toepassing van de principes van goed bestuur
a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie in en verantwoording van haar bestuur organiseert;
Zie hoofdstuk 8.4: Principes van goed bestuur .
b. De organisatie expliciteert, vanuit haar missie en doelen, de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;
Zie hoofdstuk 8.4: Principes van goed bestuur .
c. Het bestuur geeft aan hoe het interne en externe stakeholders bij strategische beslissingen betreft;
Zie hoofdstuk 8.4: Principes van goed bestuur .
d. De organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke initiatieven ze daarvoor heeft genomen of zal nemen.
Zie hoofdstuk 8.4: Principes van goed bestuur .
3° De afstemming tussen het voormelde inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan
a. De organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen;
Zie hoofdstuk 8: Zakelijk plan .
b. De organisatie geeft aan hoe ze de afstemming tussen haar inhoudelijke en zakelijke plan opvolgt, evalueert en eventueel bijstuurt.
Zie hoofdstuk 8: Zakelijk plan .