

Beleidsplan 2026 – 2030



Inhoud

Algemene introductie	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Geschiedenis van Avansa Oost-Brabant	4
Werkwijze opmaak beleidsplan	7
2.1 Intern proces	7
2.2 Stakeholdermapping en -bevraging	9
Inhoudelijk deel	12
3.1 Missie en visie	12
3.1.1 Gezamenlijke missie en visie	12
3.1.2 Specifieke missie en visie voor Avansa Oost-Brabant	13
3.2 Analyse van de maatschappelijke context	14
3.2.1 Oost-Brabant en de ruimere context	14
3.2.2 Demografische verschuivingen	15
3.2.3 Sociale ongelijkheid en uitsluiting	15
3.2.4 Ervaringen met discriminatie	17
3.2.5 Middenveld, markt, overheid, burgers en hun verhoudingen	17
3.2.6 Polarisatie	19
3.2.7 Klimaat en duurzaamheid	20
3.2.8 Ruimte en ruimtegebruik	21
3.3 Zelfevaluatie	21
3.3.1 SWOART	21
3.3.2 Intern: quickscan	24
3.3.3 Sustatool	26
3.3.4 Van het huidige naar het nieuwe beleidsplan	27
3.4 Beleidskeuzes	30
3.5 Strategische (SD) en operationele (OD) doelstellingen	31
3.5.1 De DOEkomst	31
3.5.2 De SAMENkomst	34
3.5.3 De OPkomst	37
3.6 De drie beleidsdomeinen en het DNA van Avansa	40
3.6.1 Visie en rol duurzaamheid	40
3.6.2 Visie en rol meerstemmige dialoog en participatie	45

3.6.3	Visietekst inclusie, macht en privileges	48
3.6.4	DNA en grondhouding	54
3.7	Functies en rollen	57
3.7.1	Over rollen	57
3.7.2	Over functies	59
3.8	Impactgedreven werken	63
3.8.1	Ambitie	63
3.8.2	Interventiestrategieën	63
3.8.3	Interventiestrategieën per strategische doelstelling	64
3.9	Vrijwilligersbeleid	65
3.9.1	Deelnemers/vrijwilligers	65
3.9.2	Organisatievrijwilligers	66

Zakelijk deel 68

4.1	Maatschappelijk duurzaam ondernemen	68
4.1.1	Personeelsfuncties	68
4.1.2	Organisatiestructuur en organigram	69
4.1.3	Organisatiecultuur	69
4.1.4	HR-beleid	70
4.1.5	Kennis en informatiemanagement	73
4.1.6	Facilitair beleid	75
4.2	Communicatie	76
4.3	Kwaliteitsbeleid	77
4.3.1	Systematisch beoordelen	78
4.3.2	Verbetercultuur in stand houden	78
4.4	Principes van goed bestuur	79
4.4.1	Transparantie in en verantwoording van het bestuur	79
4.4.2	Samenstelling bestuursorganen, rol en bevoegdheidsverdeling	80
4.4.3	Betrekken van stakeholders bij strategische beslissingen	81
4.4.4	Toepassing van de principes van goed bestuur in de organisatie	82
4.5	Afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan	82
4.5.1	Relatie tussen financiën, mensen middelen en de strategische en operationele doelstellingen	82

Beoordelingselementen 90

Algemene introductie

1.1 Inleiding

Avansa Oost-Brabant is een middelgrote socio-culturele organisatie met een regionale werking. Het werkingsgebied omvat het oosten van Vlaams-Brabant: dit is Leuven als centrumstad, het Dijleland en het Hageland. Avansa Oost-Brabant aligneert zich op het regiodecreet en krijgt er vanaf 2026 twee gemeenten bij: Overijse en Hoeilaart.

Avansa Oost-Brabant (12,6 VTE) telt 16 medewerkers. Vóór 2021 heette de vzw, die stamt uit een traditie met een breed vormingsaanbod, Vormingplus Oost-Brabant. In 2016 maakte de organisatie een transitie naar meer maatschappelijke relevantie door in te zetten op verandering door groepen mensen in plaats van door individuen.

1.2 Geschiedenis van Avansa Oost-Brabant

2003

In 2003 stemde de Vlaamse regering een nieuw decreet dat een ware aardverschuiving in de sector veroorzaakte. Heel belangrijk was de oprichting van 13 regionale Volkshogescholen waarvoor een groot aantal instellingen fuseerde.

2004 - 2005

Bij de oprichting van de volkshogeschool in de regio Oost-Brabant werden de personeelsleden van de organisaties Ebbe, Elcker-ik Leuven, De Brabantse Volkshogeschool en De Facto bijeengebracht onder de naam Vormingplus Oost-Brabant. Doordat die organisaties een sterke traditie hadden in het organiseren van cursussen, werd die lijn doorgetrokken.

Daarnaast was er aandacht voor mensen met een educatieve achterstand en werkten we aan de uitbouw van een sterk regionaal netwerk. We namen ook de nieuwe taak op ons om de niet-formele educatie in de regio te coördineren en op elkaar af te stemmen.

2006 - 2010

In de tweede beleidsperiode bouwde Vormingplus verder aan een breed, gespreid en toegankelijk vormingsaanbod in de regio, met aandacht voor doelgroepen en gelijke kansen.

De strategische doelstellingen werden een stukje verscherpt en zorgden ervoor dat de ervaring uit de eerste beleidsperiode de werking versterkte. De spreiding van de activiteiten in de regio werd een belangrijk aandachtspunt, om zo inwoners gelijke kansen op actieve participatie te bieden.

2011 – 2015

Eind 2015 waren er vier antennes actief (Noord-Hageland, Zuid-Hageland, Noord-Dijleland en Druivenstreek) met daarin 12 gemeenten.

2016 - 2020

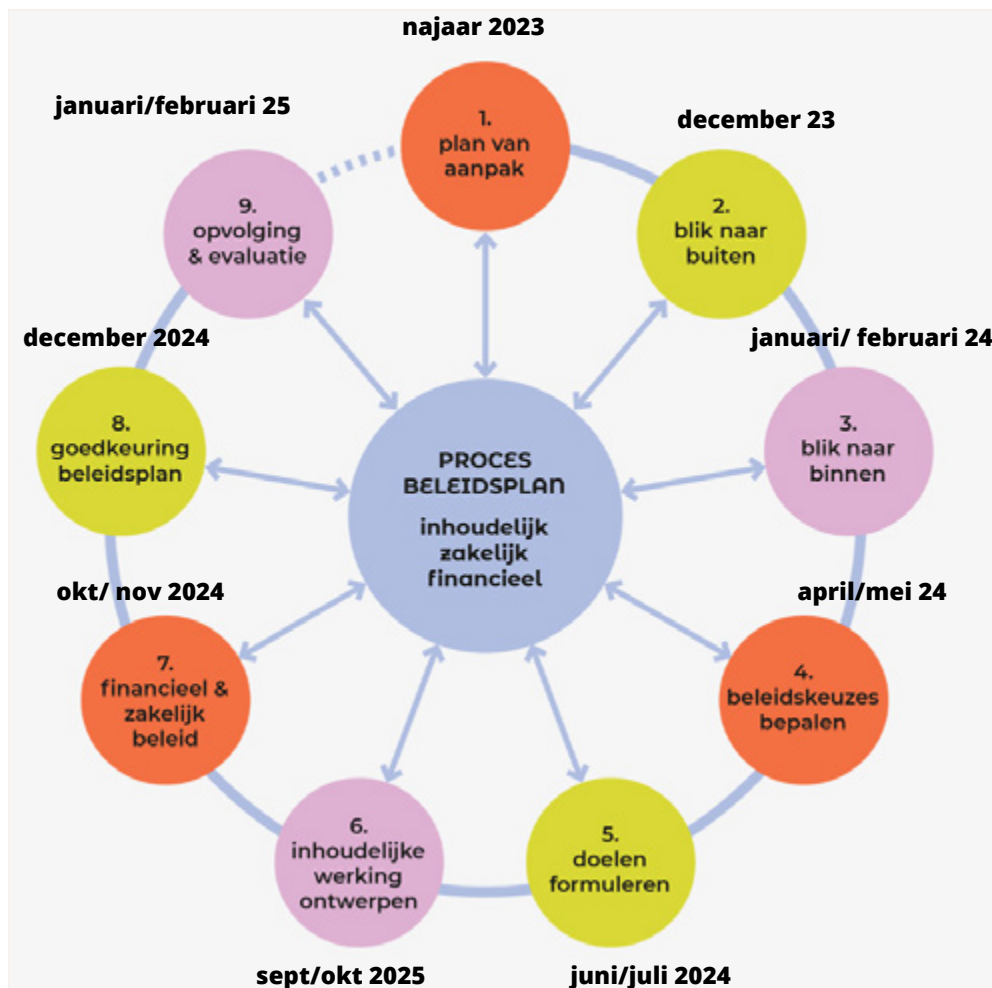
We begonnen in 2016 ook met een zoektocht naar nieuwe mogelijke oplossingen voor de uitdagingen ‘de publieke ruimte’, ‘diversiteit’ en ‘duurzaamheid’. We focusten op groepen mensen. Na jaren de nadruk te leggen op de verantwoordelijkheid van elk individu herontdekten we dat dingen samendoen, leidt tot meer verandering. We wilden groepen mensen aansporen om tot daadkracht te komen, om samen

2021 – 2025

Werkwijze opmaak beleidsplan

2.1 Intern proces

We deden waar we sterk in zijn: een participatief proces opzetten waar medewerkers, partnerorganisaties, bestuurders en stakeholders hun inbreng deden en mee beslisten over de toekomstige keuzes van Avansa Oost-Brabant. In het najaar 2023 tekenden we een plan van aanpak uit.



We stelden een regiegroep samen met zeven personeelsleden en twee leden van het bestuursorgaan. De taak van deze groep was de coördinatie van het proces, de planning van de participatieve momenten en de controle van de voortgang om zo te komen tot een gedragen eindproduct. De regiegroep vergaderde tweemaandelijks en kwam 7 keer samen. Per onderdeel legde de regiegroep het RACI-model vast: er werd telkens gekeken wie Responsible, Accountable, Consulted en Informed moest zijn.

Op de participatieve momenten werd iedereen uit het team en/of het bestuursorgaan uitgenodigd om mee te brainstormen, bedenken, reflecteren en beslissen.



WANNEER



WIE



WAT

19 oktober 2023	Regiegroep	Start met de selectie van de maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor onze werking in de algemene contextanalyse van Socius. Van daaruit werd bepaald welke elementen interessant waren om te onderzoeken voor de regionale contextanalyse
23 oktober 2023	Teamvergadering	Eerste oefening over de missie en visie
December 2023	Inhoudelijke werkgroepen van medewerkers	Bepaling welke stakeholders ze wilden bevragen rond huidige en toekomstige thema's. Begin 2024 werden er diepte-interviews afgenomen
4 maart 2024	Teamvergadering	Individuele oefening gedaan om de aspiraties van de medewerkers voor de toekomst in kaart te brengen. Ter voorbereiding van de SWOART-analyse werden alle gegevens uit interne en externe bronnen verzameld in een matrix. Vier medewerkers en één bestuurder quoteerden deze gegevens op relevantie om tot een shortlist te komen
27 februari 2024	Bestuursvergadering	Voorstelling van de visie, missie en resultaten van de zelfscan
28-29 maart 2024	Teamtweedaagse met het team en één bestuurslid	We maakten een SWOART-analyse om te komen tot de beleidsuitdagingen
	Subgroep van de regiegroep	Ging aan de slag met de beleidsuitdagingen om te komen tot een helder kader met beleidskeuzes
April 2024	Regiegroep en volledig educatief team	Aanvulling beleidskeuzes
Voorjaar 2024	Inhoudelijke werkgroepen	Actualiseerden de visieteksten rond de prioritaire thema's (duurzaamheid, polarisatie, participatie en privileges)

19 juni 2024	Inhoudelijke werkgroepen en bestuur	Voorstelling visies op de prioritaire thema's aan de bestuursvergadering en samen werd de eerste versie van de strategische doelstellingen bekeken
9 september 2024	Educatief team	Dacht na over het beslissingsmodel en de overlegstructuren
23 september 2024	Teamvergadering	Bespreking uitvoering van de strategische en operationele doelstellingen
1 oktober 2024.	Bestuursorgaan	Krijgt voorstel van meerjarenbegroting en strategische en operationele doelstellingen
26 november 2024	Algemene vergadering	Goedkeuring beleidsplan

2.2 Stakeholdermapping en -bevraging

2.2.1 Extern

De regiegroep van 18 december 2023 brainstormde over mogelijke vragen voor stakeholders. De educatieve medewerkers reikten vanuit hun inhoudelijke werkgroepen een lijst met interessante mensen aan. We kozen ervoor om diepte-interviews af te nemen met bewust geselecteerde personen, omdat we geloven dat dit soort gesprekken het meest inzichten naar boven brengt. De interviews werden door de medewerkers in duo afgenomen; waar mogelijk werden stakeholders samengebracht. De stakeholders kregen op voorhand het voortgangsrapport van Avansa. De vragen verschilden volgens de expertise van de stakeholders. Samen bestreken de interviews alle thema's: impact, doelgroepen, participatie, polarisatie, privileges, duurzaamheid, activisme en toekomst.

De volgende personen namen deel aan een diepgaand gesprek.

Vanuit het vraagstuk rond onze rol binnen Leuven Restorative City/herstel/detentie:

- Moussa Don Pandzou, freelancer en oprichter van Yaya Yaba Leki Agency
- Tinneke Tailleur, beleidscoördinator hulp- en dienstverlening Hulpgevangenis Leuven
- Karen De Win, beleidscoördinator Hulp- en Dienstverlening Centrale Gevangenis Leuven

Vanuit de invalshoeken van armoedeorganisatie/mensen van kleur¹:

- Paul Beller, verantwoordelijke Bij ons Thuis vzw, een vrijwilligersorganisatie die zich inzet voor de opvang, begeleiding en ondersteuning van vluchtelingen in Aarschot en het Hageland
- Dirk Masquillier, directeur Saamo en trekker van project F.E.A.S.T rond gezonde en duurzame voeding voor kwetsbare doelgroepen

Vanuit de invalshoeken activisme/duurzaamheid/gender:

- Marilia Breite, politiek wetenschapper, milieuactiviste en oprichter van Bin Your Butts Leuven, deel van Droomteam LOV2030

Vanuit de invalshoeken privileges/stem van kansengroepen bij participatie:

- Gianni Canu, projectmanager voor Vlaams-Brabant van Internationaal Comité, een multiculturele federatie
- Jan Ieven, deskundige cultuur en participatie Herent en voormalige evenementenbeheerder Kortenberg.

Vanuit de invalshoek polarisatie:

- Maarten Dewaele, VVSG, projectmedewerker preventie gewelddadige radicalisering en polarisering
- Mohamed Aoragh, outreachend jongerenwerker Stelplaats Leuven

Vanuit het stakeholdergesprek met Saamo groeide het idee voor een structurele samenwerking, opgenomen in beider beleidsplannen rond het thema betaalbaar, kwalitatief en duurzaam wonen in het oosten van onze regio. Overleg vond plaats op 10 juni, 9 juli en 10 oktober 2024. Een gezamenlijk project komt tot groei (zie acties).

2.2.2 Intern

Medewerkers

Aan de hand van drie richtvragen interviewden de medewerkers tijdens een teamvergadering een collega om zicht te krijgen op de persoonlijke aspiraties. Ze vertelden waar zij van droomden voor Avansa, wat hun persoonlijke ambitie was en wat ze bereikt willen hebben in 2030. De antwoorden werden verwerkt in de SWOART-analyse.

Vrijwilligers

Bij enkele vrijwilligers, onze interne stakeholders, werd er ook gepeild naar de sterktes en zwaktes van Avansa, de impact, de communicatie, hun ondersteuning, de inspraak en het contact. Tenslotte werd er ook gevraagd naar hun aspiraties binnen Avansa.

1. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

Met de volgende personen werd het gesprek aangegaan:

- Aileen Tang, vrijwilliger bij de strategische doelstelling over privileges (React to Racism)
- Christiane Borremans, vrijwilliger bij de strategische doelstelling duurzaamheid (Klimaatnetwerk Druivenstreek)
- Dirk Geysen, vrijwilliger bij de strategische doelstelling duurzaamheid (LETS)
- Joris Derwael, vrijwilliger bij de strategische doelstelling duurzaamheid (Repair Café Haacht / Maakbaar Leuven)
- Lieve Van Woensel, vrijwilliger bij de strategische doelstelling participatie (Seniorenraad Leuven)
- Linda Robben, vrijwilliger bij de strategische doelstelling duurzaamheid (Natural Farming)
- Paul Vandeweerd, organisatievrijwilliger op het vlak van ICT
- Ria Baeck, vrijwilliger bij de strategische doelstelling duurzaamheid (Buurland)
- Timothy Lacroix, vrijwilliger bij de strategische doelstelling duurzaamheid (Voedselbossen en vlogteam)

De verslagen van de gesprekken van zowel de externe als de interne stakeholders werden gelezen door drie verschillende medewerkers, zij quoteerden inzichten uit de gesprekken. Daarna werd er beslist welke van de opmerkingen opgenomen werden in de SWOART-analyse.

Inhoudelijk deel



3.1 Missie en visie

Avansa Oost-Brabant onderschrijft de missie en visie die samen met alle Avansa-centra werden opgesteld. Daarnaast ontwikkelden we een specifieke missie en visie voor onze regionale werking in Oost-Brabant waarin we accenten leggen die onze eigenheid in de verf zetten.

3.1.1 Gezamenlijke missie en visie

Missie

Avansa, dat zijn wij. Dertien, binnenkort twaalf, pluralistische sociaal-culturele organisaties actief in evenveel regio's in Vlaanderen en Brussel. Samen streven we naar een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

VOLUIT VOOR DE REGIO'S ...

Wij houden de vinger aan de pols van de samenleving. Wat leeft bij de inwoners en organisaties in onze regio's, 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.

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.

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.

Visie

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.

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.

3.1.2 Specifieke missie en visie voor Avansa Oost-Brabant

Missie

Avansa gelooft dat mensen invloed hebben op de wereld rondom hen. Daarom ondersteunt ze al wie de samenleving vorm wil geven. Als je een nieuwe samenleving vormt geeft, doe je dit niet mét enkelen, voor enkelen. Daarom slaat Avansa de armen in elkaar met mensen die ongelijkheid ervaren.

Mensen zijn in groep, op kleine of op grotere schaal, motor van verandering. Avansa helpt om alternatieve oplossingen, duurzaam en inclusief, te ontdekken, uit te proberen en te verspreiden. Avansa koppelt grote maatschappelijke kwesties aan de regionale en lokale leefomgeving. Zo helpt Avansa om kwesties (weer) op de agenda te plaatsen.

Avansa faciliteert de dialoog rond maatschappelijke kwesties op een verbindende manier en ontmijnt toxische polarisatie. Daarnaast durft Avansa gangbare denkkaders kritisch onder de loep te nemen. Denkkaders die dikwijls onrecht in stand houden. Dat doet Avansa door vele verschillende stemmen aan het woord te laten. En door medestrijder te zijn van geminoriseerde groepen die het heft in handen nemen en hun plaats opeisen.

Avansa capteert verontwaardiging én positieve energie. Die energie ontdekt Avansa door actief te zijn in een steeds wisselend netwerk van bewegingen, coöperaties, organisaties en overheden. Deze co-creatieve ontmoetingen resulteren in leerrijke, participatieve praktijken.

Visie

Mensen zijn in staat om rechtvaardige, duurzame oplossingen te bedenken zonder iemand uit te sluiten. Zo geven ze mee vorm aan de samenleving. Avansa gelooft in de kracht van een meerstemmig, genuanceerd verhaal. Naast het bedenken van oplossingen, slaan mensen de handen in elkaar om die verandering waar te maken. Avansa begeleidt groepen om de verandering te realiseren en niet te vervallen in moedeloosheid of foertgedrag.

Avansa toont hoe eenieder hun privileges kan inzetten om ruimte te geven aan anderen die ongelijkheid ervaren en moedigt aan om die ongelijkheid te benoemen. Zo bouwt Avansa mee aan een regio waar actieve, geëngageerde inwoners samenwerken aan een duurzame en solidaire regio.

3.2 Analyse van de maatschappelijke context

3.2.1 Oost-Brabant en de ruimere context

Avansa Oost-Brabant onderzocht enkele maatschappelijke tendensen waartoe ze zich verhoudt. In de bijlage zit de uitgebreide analyse. Vertrekkend vanuit de visie en missie en de huidige werking selecteerden we relevante tendensen voor onze werking en regio in onderstaande samenvatting. Waar mogelijk analyseerden we zes type-gemeenten: Leuven als centrumstad, Aarschot als kleinere stad, Herent als overgangsgebied van een centrumstad naar het platteland, Overijse als het gebied tussen Leuven en Brussel, Bekkevoort en Linter als plattelandsgemeenten.



Oost-Brabant maakt deel uit van de provincie Vlaams-Brabant en valt samen met het arrondissement Leuven. De 30 oorspronkelijke gemeenten worden uitgebreid naar 32 om te aligneren op het regiodecreet van 3 februari 2023 dat Vlaanderen onderverdeelt in referentieregio's. De 2 gemeenten die erbij komen zijn Hoeilaart en Overijse. Zij maken beide deel uit van het stedelijk gebied rond Brussel.

3.2.2 Demografische verschuivingen

In Oost-Brabant kent geen enkele gemeente momenteel een krimp in de bevolking. De bevolkingsgroei gaat samen met een toename van de vraag naar woningen en stijgend energiegebruik. In het merendeel van de Vlaamse gemeenten wordt tussen 2020 en 2030 een groei van de bevolking verwacht. Algemeen is er een grote bevolkingsgroei in en rond de grote steden in Vlaanderen. In de Vlaamse Rand is er een grotere groei die tot Tienen reikt.

Het migratiesaldo in Oost-Brabant is positief, voornamelijk door de internationale immigratie. Dit positieve saldo wordt in de meeste gemeenten waargenomen, met enkele uitzonderingen zoals Tervuren en Hoeilaart. Het aandeel van personen met een buitenlandse herkomst neemt dan ook in elk van de 6 type-gemeenten toe over de laatste jaren. In Overijse en Leuven zijn opvallend meer personen met buitenlandse origine van EU-afkomst én niet-EU-afkomst. Dat is deels te verklaren door de aantrekkingskracht van onderwijsinstellingen als KU Leuven, de beschikbare werkgelegenheid en de groeiende internationale gemeenschap.

Verwacht wordt dat de grijze druk nog verder zal toenemen in alle uitgelichte gemeenten, waar dat bij de groene druk minder eenduidig en minder uitgesproken is. Momenteel is binnen onze 6 type-gemeenten de grijze druk reeds voelbaar in Aarschot en Linter. Kijken we naar de verhouding van het aantal jongeren (0-19 jaar) ten opzichte van het aantal inwoners op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), dan zien we dat Overijse en Herent hoog scoren. Voor Oost-Brabant als geheel verwacht men dat de verhouding jongeren ten opzichte van het aantal bewoners op beroepsactieve leeftijd ongeveer gelijkaardig blijft.

3.2.3 Sociale ongelijkheid en uitsluiting

De manier waarop we in onze samenleving met verschillen tussen mensen omgaan, kan bijdragen tot inclusie of uitsluiting. We belichten hieronder enkele opvallende verschillen in de regio.

Wanneer we kijken naar de kaart van Vlaanderen, valt het op dat inwoners van de regio Oost-Brabant (specifiek: 25-64 jaar) opvallend hooggeschoold (diploma hoger onderwijs) zijn. Als we kijken naar het aantal laaggeschoolden (maximum lager secundair onderwijs) dan valt in onze regio enkel de hogere score van Tienen op (23,7%).

Niet altijd lijkt een hoger diploma ook effectief tot een job te leiden. Kijken we naar de cijfers voor de uitgelichte gemeenten in onze regio, dan valt op dat de werkzaamheidsgraad voor inwoners geboren in het buitenland overal lager ligt dan bij personen die in België werden geboren. Uitschieters zijn Leuven en Overijse. In Leuven ligt de werkzaamheidsgraad van inwoners geboren in de EU (niet-België) opvallend lager dan in de andere referentiegemeenten. Ook Overijse is een wat apart geval. Daar hebben inwoners geboren buiten de EU een hogere tewerkstellingsgraad dan personen geboren in de EU (niet-België).

In Oost-Brabant geven 14% van de mensen in de burgerbevraging van 2023 aan dat ze heel erg moeilijk of moeilijk rondkomen met hun beschikbare inkomen. Kijken we naar de 6 uitgelichte gemeenten dan valt op dat vooral Bekkevoort het minder goed doet. Algemeen, scoren vooral gemeenten in het oosten van de regio slechter en de gemeenten tussen Brussel en Leuven sterker.

Kinderen geboren in een gezin waar de origine van de moeder niet-Belg is, hebben in alle gemeenten een hoger risico op kansarmoede. Dit suggereert dat etnische afkomst een belangrijke factor is in de sociale kwetsbaarheid van gezinnen. Als we kijken naar de evolutie van kansarmoede binnen onze regio, valt het op dat in de meeste gemeenten de kansarmoede-index daalde tussen 2022 en 2023. Als we ons beperken tot de gezinnen waarvan de moeder niet-Belg is, zien we dat de kansarmoede-index in 12 gemeenten steeg. Diest, Bekkevoort, Scherpenheuvel-Zichem, Tielt-Winge en Zoutleeuw steken er bovenuit. Daar is de kans dat een kind in een kansarm gezin wordt geboren maar liefst 30% hoger dan wanneer de origine van de moeder niet-Belg is. Die gemeenten situeren zich allemaal in het noordoosten van de regio.

Het aandeel inwoners dat behoort tot een huishouden dat elektriciteit, water, gas of stookolie niet (op tijd) kan betalen, ligt in Oost-Brabant gemiddeld op 6% en in het Vlaamse gewest op 7%. Binnen de regio vallen de volgende gemeenten op met een hoog percentage: Hoegaarden, Landen, Linter, Zoutleeuw, Geetbets, Kortenaken, Begijnendijk, Keerbergen en Overijse. Opvallend is dat dat heel wat gemeenten zijn in Zuid-Hageland.

Kijken we naar de betalingsondersteuning voor energie en water, dan zien we dat het aantal budgetmeters voor zowel elektriciteit als aardgas zijn gestegen sinds 2020-2021 in



Gelijkheid betekent dat elk individu of elke groep mensen dezelfde middelen of kansen krijgt. Gelijkwaardigheid erkent dat elke persoon met verschillende omstandigheden te maken heeft en wijst precies die middelen en kansen toe die nodig zijn om een gelijk resultaat te bereiken.

alle uitgelichte gemeenten. Het aantal klanten met afbetalingsplannen voor drinkwater bleef wat stabiel, maar nam niet meer verder af. Vergelijken we de cijfers over het hele Vlaamse gewest, dan lijken de cijfers in Oost-Brabant nog relatief goed, vooral rond Leuven. Het oosten van Oost-Brabant scoort ook hier minder goed.

3.2.4 Ervaringen met discriminatie

Uit een bevraging van het Agentschap Binnenlands Bestuur (2022) blijkt dat in Vlaanderen maar liefst 43% van de respondenten van Congolese herkomst aangeven in de voorbije 12 maanden minstens één keer slachtoffer te zijn geweest van discriminatie. Ook voor de respondenten met de andere herkomstlanden liggen deze cijfers tussen de 19 en 34%.

In de regio Oost-Brabant geven de meeste inwoners aan dat ze een positieve of neutrale houding hebben ten opzichte van diversiteit. 15% van de bevroagden in de regio staat negatief ten opzichte van diversiteit. Als we kijken naar de 6 uitgelichte gemeenten valt op dat bijna 20% van de respondenten in Aarschot zeggen negatief te staan ten opzichte van diversiteit. In vergelijking met Vlaanderen scoren we wel iets lager, waar 23% aangeeft negatief te staan ten opzichte van diversiteit.

Ten opzichte van 2020 antwoordden de inwoners van Linter, Bekkevoort en Overijse in de bevraging van 2023 iets vaker positief. In Aarschot en Herent neemt het aandeel inwoners dat positief antwoordt iets af, respectievelijk met 1 en 3 procent, daar stijgt het aandeel inwoners dat neutraal antwoordt. In Leuven geeft hetzelfde percentage inwoners aan positief te staan tegenover diversiteit in 2020 als in 2023. Het aandeel inwoners dat negatief staat tegenover diversiteit neemt in de 6 type-gemeenten overal licht af tussen 2020 en 2023.

In de gemeentemonitor werden inwoners bevroagd over de diversiteit van hun vriendenkring. Inwoners werd gevraagd of ze vrienden hebben van niet-Belgische herkomst, met een andere seksuele geaardheid of met een fysieke of mentale beperking. Een meerderheid scoort op die vragen in de verschillende gemeenten gemiddeld. In Overijse is het aandeel inwoners met een diverse vriendenkring wel wat groter. Dat komt vooral door een hoger aandeel van mensen met vrienden van niet-Belgische herkomst. Worden de cijfers van 2023 vergeleken met die van 2020 dan neemt het aandeel mensen die slechts in lage mate scoren op diversiteit in hun vriendenkring wel overal enkele procentpunten af, behalve in Linter waar het aandeel van mensen die hier laag op scoren 1% is gestegen.

3.2.5 Middenveld, markt, overheid, burgers en hun verhoudingen

Vlamingen zijn anno 2023 zeer kritisch over de democratie en het democratisch proces in ons land. Sinds 2019 is er significant minder vertrouwen in politieke instellingen, minder tevredenheid met de werking van onze democratie en minder tevredenheid met het regeringsbeleid. Dat alle beleidsniveaus vertrouwen verliezen bij alle kiezers toont dat politieke ongenoegen de laatste jaren steeg. In een geïndividualiseerde samenleving en

tegen de achtergrond van zo'n mismatch tussen burgers en politici gaan overheden en politici op zoek naar verbinding. Sociale media zijn daarbij erg in trek.

Kijken we naar de opkomst bij de laatste gemeenteraadsverkiezingen, waarbij de stemplicht werd afgeschaft, dan schommelt de opkomst in de meeste gemeenten tussen de 60-70%. Dit is lager dan werd verwacht. In Oost-Brabant lag de opkomst lager dan 65% in Tienen, Overijse, Kortenberg, Haacht, Aarschot, Diest en Scherpenheuvel-Zichem. In Scherpenheuvel-Zichem was deze het laagst van allemaal met 60,8%. Glabbeek had de hoogste opkomst stemmers in de regio Oost-Brabant met 76,6%. Ook Linter, Kortenen, Holsbeek en Oud-Heverlee scoorden relatief hoog, met meer dan 70% stemmers die kwamen opdagen. Als centrumstad scoort Leuven met 67,4% opkomst ook beter dan de andere centrumsteden. In *De Tijd* werd op 14 oktober al een eerste analyse van de resultaten gemaakt, waaruit blijkt dat er vooral minder werd gestemd in gemeenten die armer, dichter bevolkt zijn of veel inwoners tellen met een migratieachtergrond of lagere opleiding.

Kijken we naar de uitslag van de gemeenteraadsverkiezingen, dan zien we dat Vlaams Belang in Oost-Brabant meer dan 10% scoort in Scherpenheuvel-Zichem (16,2%), Aarschot (12,8%), Tremelo (12,6%) en Tienen (11,2%).

Kijken we naar de kaart die de grootste partij weergeeft, dan zien we dat dit in Oost-Brabant vooral veel lokale partijen, coalities van partijen of partijen die niet (meer) opkomen onder de naam van hun vroegere Vlaamse partij zijn. In Leuven heeft Vooruit, die al in het bestuur zat, wel een sterke score neergezet van 41,7%.

Gevraagd naar hun vertrouwen in hun lokaal gemeentebestuur, geeft voor Oost-Brabant 31% van de inwoners aan veel vertrouwen te hebben in hun lokaal bestuur, 46% staat er neutraal tegenover en 23% geeft aan weinig vertrouwen te hebben. We scoren hiermee in onze regio iets beter dan gemiddeld in Vlaanderen. Kijken we naar de 6 gemeenten die we belichten, dan scoort Leuven opmerkelijk hoger. Nog opvallend is dat sinds 2017 het aandeel inwoners dat aangeeft veel vertrouwen te hebben in hun lokaal bestuur overal is afgenomen, behalve in Leuven. Leuven scoort ook hoger op vertrouwen in de andere overheidsniveaus en scoort hierbij hoger dan andere centrumsteden. In Aarschot is vertrouwen in de lokale overheid ten opzichte van 2020 wel opnieuw wat gestegen, maar in de 4 andere gemeenten is er een dalende trend.

Het vertrouwen in de Vlaamse overheid neemt sinds 2017 in de 6 type-gemeenten af. Het vertrouwen in de federale overheid kende over metingen in 2017, 2020 en 2023 een duidelijk dieptepunt in 2020, maar is sindsdien overal terug gestegen. Behalve in Overijse waar het verder is afgenomen. In Bekkevoort valt het nog op dat, met uitzondering voor het lokale gemeentebestuur, het aandeel inwoners dat aangeeft weinig vertrouwen te hebben in de betreffende overheid meer dan 50% bedraagt.

Participatie

In de regio Oost-Brabant vond in 2023 gemiddeld 31% van de inwoners dat het gemeente- of stadsbestuur voldoende inspanningen doet om bewoners te consulteren en tevreden is over de manier hoe er met vragen wordt omgegaan. Kijken we naar de 6 uitgelichte gemeenten, dan scoren Aarschot, Herent en Overijse hier iets lager, terwijl Leuven en

Bekkevoort hier iets hoger op scoren. Bij deze gemeenten is er sinds 2017 wel overal een dalende trend waar te nemen, behalve bij Leuven dat, sinds 2017, 10% vooruit is gegaan. Al scoort Leuven ook wel terug wat lager ten opzichte van 2020.

Kijken we naar de andere gemeenten in Oost-Brabant, dan zien we dat Bierbeek (50%), Glabbeek (58%) en Kortenaken (46%) er positief bovenuit springen. Bierbeek en Kortenaken blijven sinds 2017 ongeveer op hetzelfde niveau. Terwijl Glabbeek — ondanks de hoogste score in de regio sinds 2017 — wel 7% gedaald is. Inwoners uit de gemeenten Boortmeerbeek (13%), Scherpenheuvel-Zichem (18%) en Tienen (19%) zijn het minst tevreden over de inspanningen van hun gemeentebestuur om bewoners te consulteren.

In Oost-Brabant gaf 17% van de respondenten uit de burgerbevraging van 2023 aan dat ze het afgelopen jaar actief zijn geweest om iets in de buurt of hun gemeente/stad te verbeteren. Nog eens 49 % gaf aan dat ze dat niet waren, maar dat ze dit in de toekomst misschien wel zouden doen. De cijfers van de 6 uitgelichte gemeenten sluiten hier wat bij aan. De actieve betrokkenheid van de inwoners ligt nog iets hoger in Leuven, Herent, Overijse en Bekkevoort (telkens met 19%) en iets lager in Aarschot en Linter. Met bijna de helft van de inwoners die aangaven dat ze het afgelopen jaar niet actief waren, maar dat mogelijks wel willen zijn in de toekomst, lijkt daar nog veel potentieel te liggen om deze groep te betrekken en inwoners hiertoe in de toekomst voldoende kansen te bieden.

3.2.6 Polarisation

Polarisation is een doorgedreven wij-zij-denken, een proces waarbij de tegenstellingen tussen groepen in de samenleving sterker worden, waardoor groepen steeds meer tegenover elkaar komen te staan. Vaak ontstaat dat omdat twee groepen een tegenstrijdig standpunt innemen op maatschappelijke breuklijnen. Een democratie heeft polarisation nodig. Polarisation kan productief zijn om een verandering in de samenleving op gang te brengen. Maar polarisation kan ook grote schade aanrichten.

Er bestaan weinig feitelijke gegevens over de mate waarin polarisation in Vlaanderen en Brussel voorkomt. Een aantal indirecte aanwijzingen helpen om de voedingsbodem voor polarisation in onze regio in te schatten: vertrouwen in de medemens en verbondenheid, veiligheidsgevoel, vertrouwen in instellingen.



In Oost-Brabant heeft 46% van de bevolking veel vertrouwen in de politie, en 14% weinig. De overige 40% heeft een neutrale houding. Dit komt ongeveer overeen met de cijfers op Vlaams niveau. Als we kijken naar het vertrouwen in de verschillende overheidsniveaus, dan valt het op dat hoe verder het overheidsniveau van mensen staat, hoe minder vertrouwen er lijkt te zijn.

83% van de inwoners van de regio voelt zich alles bij elkaar genomen gelukkig. Dat is hetzelfde percentage als op Vlaams niveau. Aarschot, Tienen, Glabbeek en Bekkevoort scoren binnen de regio Oost-Brabant het laagste. Uit cijfers voor heel België blijkt dat het geluksgevoel gemiddeld lager ligt bij werklozen en langdurig zieken, en hoger bij mensen met een hoger inkomen en een hogere opleidingsgraad.

Het vertrouwen in de medemens nam toe in de regio. Ten opzichte van 2020 is het aantal mensen met veel vertrouwen in zijn medemens iets gestegen in Oost-Brabant (van 30% naar 37%) en het aantal mensen dat aangeeft weinig vertrouwen te hebben in hun medemens is iets afgenomen (van 10% naar 8%). Tegelijkertijd lijkt het onveiligheidsgevoel in de buurt in de 6 uitgelichte gemeenten wel lichtjes te zijn gestegen ten opzichte van 2017.

De helft van de inwoners geeft aan een sterk sociaal weefsel in de buurt te hebben, 39% een matig sociaal weefsel en 12% een zwak sociaal weefsel. De steden lijken hier iets lager te scoren dan de kleinere gemeenten. Leuven scoort met 45% iets hoger dan het gemiddelde van de andere centrumsteden waar dat 41% is. Kijken we naar de cijfers meer in detail, dan scoren in de steden vooral het contact met de burens lager en in tweede instantie dan ook de burenhulp, maar lijkt het aantal mensen dat aangeeft dat de mensen in de buurt wel te vertrouwen zijn daar niet noodzakelijk lager te liggen.

3.2.7 Klimaat en duurzaamheid

Elke gemeente in Oost-Brabant ondertekende (een versie van) een burgemeesterconvenant. Ze willen hun regio's sneller koolstofvrij maken. Ook willen ze hun burgers veilige, betaalbare en duurzame energie aanbieden om hen zo te verzekeren van een betere toekomst. Het doel is om tegen 2050 klimaatneutraal te worden. De meeste gemeenten ondertekenden de versie van 2030, net zoals 98% van de gemeenten in Vlaanderen. Die versie van het burgemeesterconvenant stelt dat we tegen 2030 40% minder broeikasgassen mogen uitstoten. Holsbeek, Aarschot en Tielt-Winge ondertekenden ook de versie van 2050, die het doel om broeikasgassen te verminderen aanscherpte tot 55%.

Leuven engageert zich ook voor het plan om tegen 2050 klimaatneutraal te worden. Daarom stelde Leuven2030 samen met een heel aantal experts, de roadmap naar een klimaatneutraal Leuven in 2050 op. Ondertussen werd de ambitie nog verhoogd om het plan versneld uit te voeren met de hoop tegen 2030 al klimaatneutraal te zijn. Ook hier wil Leuven dus haar pioniers- en voortrekkersrol vervullen naar andere steden en de regio toe.

Kijken we naar de gemiddelde energiescore van woningen in onze regio, dan scoort Oost-Brabant niet veel anders dan het Vlaamse Gewest. Kijken we naar de 6 uitgelichte gemeenten dan zien we dat vooral Leuven al beter scoort, met een lagere energiescore van

woningen die onder de 300 kwh/m² gaat. Linter scoort het slechts, met een score van meer dan 450 kwh/m².

Kijken we naar het aandeel woningen dat een slechte EPC-score haalt (label E of F) dan scoort de regio met 23,4% iets slechter dan het gemiddelde van het Vlaams Gewest (21,7%). Ook van de zes uitgelichte gemeenten scoort enkel Leuven beter dan het Vlaams gemiddelde. In Bekkevoort en Linter hebben nog meer dan 40% van de woningen een label E of F.

3.2.8 Ruimte en ruimtegebruik

In het Vlaams Gewest was een huis in het eerste kwartaal van 2024 het duurst in de provincie Vlaams-Brabant. Een huis in gesloten of halfopen bebouwing kostte er € 355 000. Voor een huis in open bebouwing was de mediaanprijs er € 469 000. Onze provincie was ook het duurst voor de appartementen: € 269 000. Kijken we naar de evolutie van de prijzen, dan zien we dat deze voor elk type is gestegen ten opzichte van 2015. Kijken we naar het energielabel van de huizen, dan zien we dat de prijs van de woningen met een goed energielabel (label A) nog veel sterker zijn gestegen. De huisprijzen zijn het hoogst in het gebied tussen Brussel en Leuven.

De ligging van huizen en appartementen speelt in het gebied tussen Brussel en Leuven een grotere rol in het bepalen van huur- en verkoopprijzen dan elders in de regio.

3.3 Zelfevaluatie

3.3.1 SWOART

Het letterwoord SWOART staat voor: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Aspirations, Results, Threats (Sterktes, Zwaktes, Kansen, Aspiraties, Resultaten, Bedreigingen).

	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	schade beheersen	kiezen	herbevragen
STERKTES	verdedigen	investeren	inzetten
ASPIRATIES	omdenken	realiseren	riskeren

In het voorjaar van 2024 analyseerden enkele leden van de regiegroep alle interne en externe gegevens die we hadden verzameld. We interpreteerden die als sterktes en zwaktes (intern) en als kansen of bedreigingen (extern). Maar ook onze aspiraties (intern) en de meetbare resultaten (extern) die we in de toekomst willen bereiken, namen we mee in de oefening. Dat resulteerde in lange lijsten met sterktes, zwaktes, aspiraties, kansen, bedreigingen en resultaten, die verder uitgepuurd moest worden.

Om met de meest relevante gegevens verder aan de slag te kunnen gaan, stelden we samen een aantal criteria op die voor ons belangrijk zijn bij de opmaak van het nieuwe beleidsplan. Deze waren:

- relevantie voor Oost-Brabant
- complementaire rol
- invloed op inertie (zie 3.8.1)
- bondgenootschap
- voorbeeldfunctie

Zo kregen we de volgende sterktes, zwaktes, aspiraties, bedreigingen, kansen en resultaten waarmee we de SWO-ART analyse konden verderzetten.

Sterktes

- Avansa bouwt bewust partnerschappen uit die een meerwaarde bieden voor haar werking.
- Avansa levert kwalitatieve, hoogstaande participatietrajecten op kleine schaal.
- (De stad) Leuven ziet Avansa als een betrouwbare partner en doet veel beroep op de expertise van Avansa.
- Avansa heeft een reputatie opgebouwd rond de werking antiracisme.
- Avansa is een geloofwaardige expert m.b.t. het thema polarisatie.
- Avansa slaagt erin om nieuwe, jonge stemmen met diverse achtergronden een plaats op het podium te geven.

Zwaktes

- Avansa wordt door potentiële deelnemers van kleur nog niet gezien als een 'veilige' organisatie.
- Avansa slaagt er niet in om als opiniërende stem de macht uit te dagen.
- Avansa slaagt er niet in om bijstander te zijn voor mensen in (kans)armoede voor het thema duurzaamheid.
- Doelgroepen betrekken bij participatieve processen blijft een uitdaging.
- Met Stoorzender vindt Avansa kiemen van initiatieven, maar die zijn niet disruptief.
- Intersectionaliteit is nog voornamelijk een theoretisch kader.
- De burgerinitiatieven die we ondersteunen zijn klein, versnipperd en voornamelijk met de *usual suspects*.

Aspiraties

- Avansa ontwikkelt een nieuw narratief voor de samenleving — een verbeelding van alternatieven — dat gestoeld is op eigen praktijken waarin we bouwen aan een meer gelijke samenleving.

- Avansa is een burgergedreven organisatie die groepen aan het roer durft zetten van projecten/activiteiten; daardoor versterken we hun *sense of belonging*.
- Multiperspectief groeit uit tot een centrum/netwerk dat organisaties ondersteunt in hun transformatie naar multiperspectief.
- Avansa kan vanuit haar maatschappelijk rol de 'lijm' zijn die burgerinitiatieven met elkaar in contact brengt en zo ervoor zorgt dat er voldoende engagement blijft bestaan.
- Avansa verbreedt en verdiept haar methodische expertise om verschillende stemmen te horen, te betrekken en te bereiken.

Bedreigingen

- Het vertrouwen in de overheid, de democratie en het democratische proces neemt af.
- In Oost-Brabant geeft 14% van de inwoners aan moeilijk rond te komen. Dat percentage ligt hoger in gemeenten in het oosten van onze regio (oosten van Tienen en Aarschot).
- Het ideaalbeeld van een open, globale en democratische wereld staat onder druk door de opkomst van autocratieën, protectionisme en nationalisme.
- Het Nederlands is een barrière voor velen. Tal van inwoners van de regio hebben nog te weinig taalkennis van het Nederlands.
- Er zijn weinig intergemeentelijke samenwerkingsverbanden in Oost-Brabant. Avansa is geen partner waar men spontaan aan denkt.
- De expertise van Avansa rond polarisatie en privileges wordt opgemerkt en gevraagd buiten de regio Oost-Brabant. Dat is in conflict met de regionale opdracht.

Kansen

- Avansa kan zich profileren als meerzijdig partijdig. Dit is niet volledig neutraal, maar met begrip en respect voor het standpunt van anderen.
- 17% van de inwoners van Oost-Brabant gaf aan dat ze zich het afgelopen jaar hebben ingezet om iets in hun buurt of stad te verbeteren. Nog eens 49% gaf aan dat ze dat niet hebben gedaan, maar dat in de toekomst misschien wel willen doen. Daar ligt potentieel.
- Avansa kan opleidingen rond participatief denken opzetten voor diensten, overheden of organisaties.
- Saamo staat open voor een langdurige, experimentele samenwerking om het belang van solidariteit en herverdeling aan te kaarten.
- De stad Leuven neemt initiatief vanuit de kunstensector om nieuwe radicale verbindingen aan te gaan in samenwerking met alle gemeenten van de regio Oost-Brabant om zo de titel van culturele hoofdstad van Europa 2030 binnen te halen.

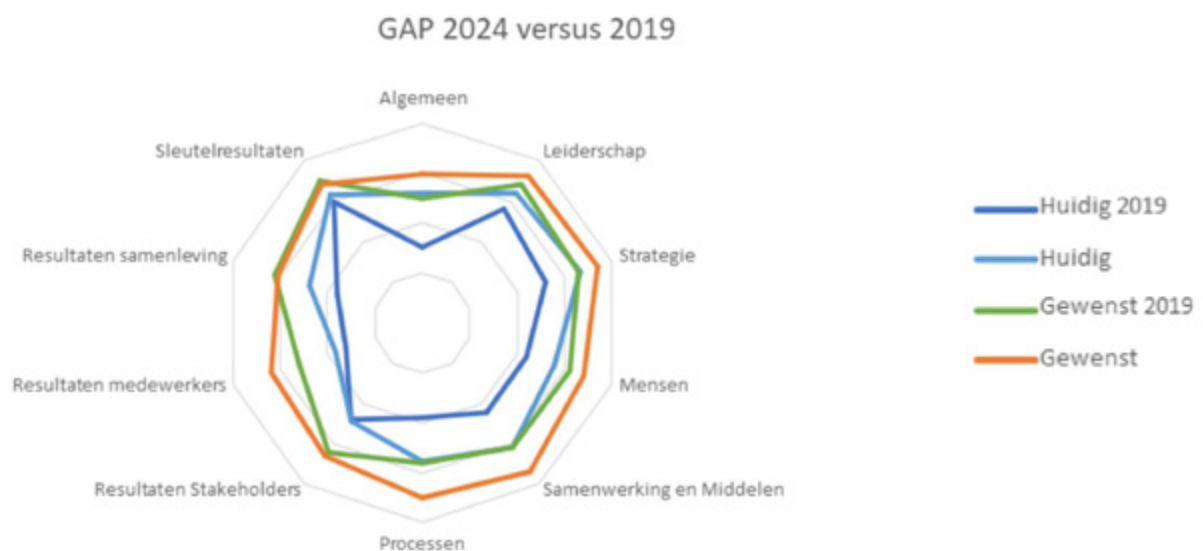
Resultaten

- Avansa is bondgenoot van mensen uit geminoriseerde groepen door te 'normaliseren' in plaats van te 'problematiseren'.
- Avansa is een heel professioneel alternatief binnen het participatieveld, met de SCW als DNA.
- Waar andere organisaties of lokale besturen vaak geen constructief gehoor geven aan de inspraak van burgers is Avansa de organisatie die actief luistert en constructief aan de slag gaat met de inbreng van lokale vrijwilligers.
- Avansa zet alleen in op participatieprocessen als die de macht herverdelen en werken aan de ongelijkheid. Andere participatieprocessen dienen tot niets.
- Avansa deelt verhalen van verschillende strijdfronten (activisten).

3.3.2 Intern: quickscan

Zowel het bestuursorgaan als het team werden bevraagd via een Quickscan. Die scan is een zelfevaluatietool gebaseerd op het EFQM-model. In dit model worden negen domeinen onderscheiden die elk op hun beurt bevraagd worden. Een tiende, algemeen domein dat specifiek peilt naar het gebruik van evaluatietools op organisatieniveau, werd aan de Quickscan toegevoegd.

We deden deze bevraging in 2018 en vonden het zinvol om ze te herhalen in 2024, zodat we ook kunnen peilen naar verschuivingen.



Als we de scores van de twee bevragingen (2018 en 2024) naast elkaar leggen zien we dat we onszelf op elk domein momenteel een hogere score geven dan in 2018. We verleggen daarmee ook onze ambities, dus ook de gewenste scores zijn meestal hoger dan in 2018. Op sommige vlakken geven we onszelf nu een score die even hoog (of hoger) is dan de ambitie die we in 2018 hadden. We kunnen dus stellen dat we als organisatie een positieve evolutie doorgemaakt hebben.

De grootste verbeteringen detecteerden we in onze huidige werking bij de volgende onderdelen:

- **Algemeen**
We gebruiken steeds meer kwaliteitsmodellen en tools in de werking die evaluatie van de werking mogelijk maken.
- **Leiderschap**
We beschikken over een duidelijker organigram waarin de taakverdeling en beslissingslijnen (bevoegdheden) duidelijk zijn.
- **Strategie**
We werken structureel met jaarplanningen en begrotingen.
- **Mensen**
We beschikken over een duidelijker uitgeschreven VTO-beleid waarin aandacht is voor elke medewerker.
- **Samenwerkingsverbanden en -middelen**
We beschikken over een manier om de vinger aan de pols te houden in ons werkingsgebied.
- **Processen**
We hebben de kernprocessen en kernactiviteiten van de organisatie vastgelegd. We verbeteren en vernieuwen onze werking op basis van (meet) resultaten en feedback.

Voor de tien domeinen is er tevens ook een gap, een kloof tussen de huidige en de gewenste situatie. Die is momenteel het meest uitgesproken bij de vier volgende domeinen.

- **Domein 6 – Processen**
Dit domein peilt naar de manier waarop processen en procesmanagement binnen de organisatie de kernactiviteiten (= de werking) vormgeven, beheersen, verbeteren en vernieuwen. Hoewel we in dit domein ook progressie gemaakt hebben (zie eerder), noteren we voor onszelf ook een aantal actiepunten.
- **Domein 7 – Resultaten stakeholders**
Hierin peilt men naar de mate waarin instrumenten gebruikt worden om tevredenheid van deelnemers en partners te bevragen, te meten en verbeteracties op te zetten. De verschuiving van ons aanbod van activiteiten naar projecten speelt daarbij een rol. Projecten vragen om andere manieren van evaluatie: het is niet langer mogelijk om één uniform instrument te gebruiken om de tevredenheid en de impact te meten. We willen op zoek gaan naar nieuwe manieren om het effect van projecten in kaart te brengen. Dat vraagt een ander instrumentarium dan louter een evaluatieformulier. In onze indicatoren formuleren we hoe we dat in het nieuwe beleidsplan willen aanpakken en welke gegevens we systematisch willen monitoren.
- **Domein 8 – Resultaten Medewerkers**
Dit resultaatgebied peilt naar de tevredenheid van de medewerkers binnen

de organisatie. Gevraagd wordt of er tevredenheidsmetingen zijn en of die verder worden opgevolgd. De afwezigheid van een systematische peiling wordt aangegeven als een gemis. Avansa heeft reeds een gedegen feedbackcultuur waarin medewerkers op een mature manier feedback geven aan elkaar op het functioneren of over conflicten. Door blijvend te investeren in een open en constructieve organisatiecultuur (zowel formeel als informeel) wordt die wens aangepakt.

■ Domein 9 – Resultaten samenleving

Dit domein peilt naar de mate waarin maatschappelijk verantwoord ondernemen vorm krijgt binnen Avansa. Daarnaast peilen we in dit domein ook naar de manier waarop Avansa haar interne beleid vormgeeft volgens de principes van duurzaamheid (zowel mbt de logistiek als het personeelsbeleid). We hebben de afgelopen jaren heel wat initiatieven genomen om ons gebouw en onze werking te verduurzamen. Uit de bevraging blijkt vooral dat er nog kansen liggen m.b.t. de opvolging van de effecten en de interne/externe communicatie erover.



De acties die we ondernemen naar aanleiding van de gaps staan beschreven in het zakelijke plan.

3.3.3 Sustatool

We maakten een scan van de organisatie op het vlak van maatschappelijk duurzaam ondernemen aan de hand van de Sustatool van het kenniscentrum duurzaam ondernemen van de Vlaamse overheid. Met de scan namen we de huidige situatie onder de loep. Duurzaam ondernemen is in deze tool een heel brede benadering, er worden 15 thema's bevraagd. Op basis van de resultaten van de scan en de domeinen waar er nog verbetering mogelijk is, kozen we om op een aantal domeinen te focussen. In combinatie met de

resultaten van de quickscan en de SWOART levert dit enkele verbeterpunten op die we willen uitvoeren in de komende beleidsperiode. De thema's in de Sustatool worden onderverdeeld in drie grote subthema's: product en service excellence, operational excellence en organisational excellence. De acties waar we het komend beleidsplan nadruk op willen leggen zijn te vinden in het hoofdstuk 4.1.5 Maatschappelijk duurzaam ondernemen.

3.3.4 Van het huidige naar het nieuwe beleidsplan

Voor het beleidsplan 2021-2025 formuleerden we vier ambitieuze doelstellingen. In dit hoofdstuk reflecteren we kritisch over onze bereikte doelstellingen, waar we niet in slaagden of waar we juist heel goed in waren. Deze teksten zijn het resultaat van een intern evaluatieproces waarbij de inhoudelijke werkgroepmedewerkers per strategische doelstelling een evaluatie maakten en van daaruit naar de toekomst keken.

SD 1 rond privileges: iedereen mee aan boord en aan het roer

Avansa Oost-Brabant is erin geslaagd om bondgenoot te zijn van mensen van kleur². Vele organisaties en individuele burgers associëren Avansa met de thema's antiracisme, dekolonisatie en multiperspectief door onze opgebouwde expertise en gerealiseerde projecten. Avansa heeft twee extra medewerkers van kleur aangeworven en heeft intern het proces van dekolonisatie van de eigen organisatie verdergezet. Verder is intersectionaliteit als uitgangspunt geïnstalleerd om te kijken naar projecten en activiteiten. Om geloofwaardig te zijn als bondgenoot, is het ook nodig om vertrouwen te creëren en los te komen van het imago van 'witte' organisatie. Kleine stappen zijn al gezet en daarmee willen we verdergaan in de volgende beleidsperiode. We noemen onszelf niet langer bondgenoot, maar medestrijder, want woorden doen ertoe. Daar waar bondgenoot nog een paternalistische connotatie heeft, is medestrijder gebaseerd op gelijkwaardigheid. We kiezen uitdrukkelijk om daarmee standpunt in te nemen en hier voor uit te komen.

Avansa Oost-Brabant is er niet zo goed in geslaagd om bondgenoot te zijn van mensen in (kans)armoede. Dat heeft meerdere oorzaken: de regio Oost-Brabant heeft sterke armoede-organisaties waarmee gesprekken werden gevoerd in het begin van de beleidsperiode om samenwerkingen op te zetten. De gesprekken werden echter gestaakt door corona, de armoede-organisaties hadden hun handen vol. Er werd geen *common ground* gevonden voor duurzame, impactvolle samenwerking. Daarnaast is de Avansa-medewerker op dit thema wegens ziekte op een lager pitje gaan werken. We lagen wel mee aan de basis van de oprichting van de Community Land Trust in Leuven. Daar gingen we participatief aan de slag met potentiële bewoners: mensen met een laag inkomen.

Avansa Oost-Brabant besloot na de impactoefening (in 2021, zie 3.8) opiniërend naar buiten komen om de macht uit te dagen en op te komen tegen onrecht en onderdrukking. Ondanks het verschijnen van artikels en opiniestukken, zijn we er niet in geslaagd om

2. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

onze stem voldoende te laten wegen op het publieke debat. Om echt een verschil te kunnen maken, zou je je moeten kunnen concentreren op één item. Je klopt dan telkens op dezelfde nagel, met dezelfde boodschap. We zijn als organisatie breed in onze thema's, we slaagden er niet in om naar buiten te komen rond één specifiek item. Dit nemen we daarom niet verder op in onze doelstellingen. We willen geen opiniërende stem in de media meer zijn.

Tijdens deze beleidsperiode verkenden we of 'disruptie' bruikbaar was als interventiestrategie. Via de projectoproep Stoorzender konden groepen een beroep doen op Avansa om hun disruptieve acties financieel en logistiek te ondersteunen. Dat leverde mooie resultaten op, maar de acties en ideeën waren niet heel disruptief. Het bleek echter wel het ideale middel om kiemen van (burger)initiatieven te detecteren. We laten de disruptie als interventiestrategie voor Avansa varen, maar blijven inzetten op Stoorzender om kiemen van verandering op te sporen en die te ondersteunen.

SD2 rond polarisatie: voluit voor dialoog en een inclusieve samenleving

Onze doelstelling rond polarisatie leek visionair, want plots was daar de coronacrisis en scheerde de toxische polarisatie hoge toppen. Het heeft een tijdje geduurd vooraleer Avansa Oost-Brabant haar plaats vond binnen dit onderwerp, maar medio 2024 hebben we die gevonden en worden we daarvoor ook erkend. We bouwen theoretische expertise op rond dit thema en als trekker van het jaarlijkse Frictiefest brengen we sinds 2022 alle know-how rond polarisatie bijeen en voorzien we tal van boeiende workshops voor iedereen die in aanraking komt met het thema. In het Wij/Zij netwerk zijn we een van de partners die theoretische vormingen over polarisatie geven. Het doel hiervan is mensen inzicht te laten krijgen in de kaders en de dynamiek van zowel offline als online polarisatie.

Met het project 'Dialoog' organiseerde Avansa Oost-Brabant drie jaar lang lezingen, debatten, filmavonden en gevangenisbezoeken rond het gepolariseerde thema 'misdaad, straf en herstel'. We verzamelden en deelden verhalen van (ex-)gedetineerden, slachtoffers, familie en professionals. Het project bracht burgerpanels samen en had als apotheose een herstelconferentie met meer dan 200 deelnemers. Het onderwerp werd in heel Vlaanderen *in the picture* gezet. We geloven dat we door die samenwerking met andere Avansa's meer impact genereerden dan we alleen hadden kunnen doen. Momenteel groeit er opnieuw een idee om samen een langdurig project op te zetten. Heel wat Avansa-regio's merkten op dat veel mensen, onder andere door polarisatie, zijn vervreemd van elkaar en dat zij het geloof in de anderen, de instellingen en de democratie verliezen. We broeden op een project om met hen in dialoog te gaan.

We experimenteerden in deze beleidsperiode ook met methodieken om dialoog rond gepolariseerde thema's aan te zwengelen. We ontwikkelden, in samenwerking met alle partners van Leuven Restorative City, de methodiek van de democratische dialoogtafels. Dat is een georganiseerd gesprek in de (semi-)publieke ruimte waar mensen uitgenodigd en ondersteund worden om 'een andere bril op te zetten'.

In de volgende beleidsperiode zetten we de opgedane ervaring verder in. Naast de verspreiding van de theoretische kennis over polarisatie, willen we ons begeven

op plaatsen met sterke polarisering en ruimte maken om in dialoog te gaan met andersdenkenden. In de dialoog zorgen we ervoor dat er plaats is voor stemmen van mensen die op verschillende assen zitten van uitsluiting zodat er zich een meerstemmig narratief ontplooit.

SD3 rond transitie naar een duurzame samenleving: wat als we de krachten bundelen?

Een heel sterke poot van de huidige werking is het project 'Voedselbosnetwerk Oost-Brabant'. Avansa detecteerde een nood bij pionierende initiatieven en werd samen met enkele kernvrijwilligers de spil van het regionale netwerk. Naast de realisatie van 4 voedselbossen creëerde Avansa een sterk netwerk én kregen we vele vrijwilligers op de kar. Die zetten mee de schouders onder het activiteitenaanbod: van vormgeving tot uitvoering en promotie (bvb. het vlogteam). Dat is de manier waarop we verder willen gaan: langdurige trajecten opzetten met burgers die engagement opnemen en die zo een beweging vormen. Al doende kijken we naar wie drempels ervaart en ondersteunen we vrijwilligers om die drempels neer te halen zodat de beweging inclusiever wordt.

In Leuven stonden we mee aan de wieg van de Community Land Trust beweging (CLT). Avansa zette de schouders onder het participatieve luik om enerzijds toekomstige bewoners inspraak te leren opnemen en anderzijds het debat over (betaalbaar) wonen naar de brede gemeenschap te brengen. En dat is nodig, want in 2024 stootte Leuven Antwerpen van de troon als duurste stad in Vlaanderen om een appartement te huren of een huis te kopen/huren. Een bedenkelijke eer die ons aanspoort om verder in te zetten op het thema.

We verenigden commoners en ondersteunden burgerinitiatieven die werken aan een duurzame samenleving. Dergelijke ondersteuning van projecten van burgers brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. Hoe zorg je dat het engagement blijft bestaan? Wat gebeurt er als Avansa zich terugtrekt? Avansa wil een handelingskader maken zodat de educatieve medewerker een houvast heeft om netwerken op te starten en te verzelfstandigen. We willen ons verder inzetten om engagement van burgers te ondersteunen en de handen uit de mouwen te steken.

Avansa pioniert zelf met een grote loods achter het kantoor: de Deelgarage. In de garage krijgt een groep mensen uit de buurt de ruimte om invulling te geven aan een plaats die de buurtgemeenschap ten goede komt. Nieuwe ideeën worden bedacht en getest, op microschaal kan er geëxperimenteerd en gecreëerd worden. Avansa wil dit project verderzetten in de volgende beleidsperiode: de Deelgarage als plaats voor geëngageerde burgers waar een levendige buurt kan bloeien en verbinden met elkaar.

SD4 rond participatie: burgers mee aan zet

Avansa is gekend als een heel professionele actor binnen het participatieveld, met een sociaal-cultureel DNA. Daar zijn we fier op. We hebben afgelopen beleidsperiode participatieve processen opgezet in Herent, Lubbeek, Diest, Bierbeek, Werchter, Leuven, Hoegaarden, Kortenberg en Holsbeek. Uniek voor Avansa is dat er steeds op zoek wordt gegaan naar stemmen die dikwijls vergeten worden bij dergelijke participatieprocessen.

In de volgende beleidsperiode wil Avansa haar expertise verbreden en verdiepen om nog meer verschillende stemmen te horen, te betrekken en te bereiken. Naast de participatieprocessen zelf willen we lokale besturen overtuigen van het belang van échte participatie. We voelen dat nog niet elke gemeente overtuigd is van de meerwaarde en dat ze handvaten missen om ermee aan de slag te gaan.

3.4 Beleidskeuzes

Uit alle evaluaties en plannen groeiden de volgende beleidskeuzes:

Avansa stimuleert de ecologische en sociale transitie door samen te werken met burgers en partners. Daar worden ideeën omgezet in concrete acties en experimenten. Avansa fungeert als verbinder tussen mensen en organisaties en maakt collectieve initiatieven zichtbaar om zo een duurzaam samenlevingsverhaal te creëren.

Avansa ziet democratie als meer dan alleen stemmen bij verkiezingen en maakt participatie en dialoog mogelijk, waarbij burgers actief meedenken en meebeslissen. Ze ondersteunt initiatieven die de democratie versterken en moedigt beleidsmakers aan om burgers meer te betrekken bij besluitvorming. Avansa helpt ook om toxische polarisatie te ontmijnen door respectvolle dialoog te bevorderen, zonder oordelen of vijandsbeelden, en geeft ruimte aan diverse stemmen binnen de samenleving.

Avansa streeft naar een inclusieve samenleving waarin niemand achtergesteld is. Ze werkt vanuit een intersectioneel perspectief en brengt de stemmen en initiatieven van mensen uit geminoriseerde groepen naar buiten. Avansa is medestrijder van mensen van kleur³ en zet zich actief in tegen racisme. Daarvoor bouwt ze aan wederzijds vertrouwen.

3. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

3.5 Strategische (SD) en operationele (OD) doelstellingen

Vanuit te beleidskeuzes schrijven we de volgende doelstellingen:

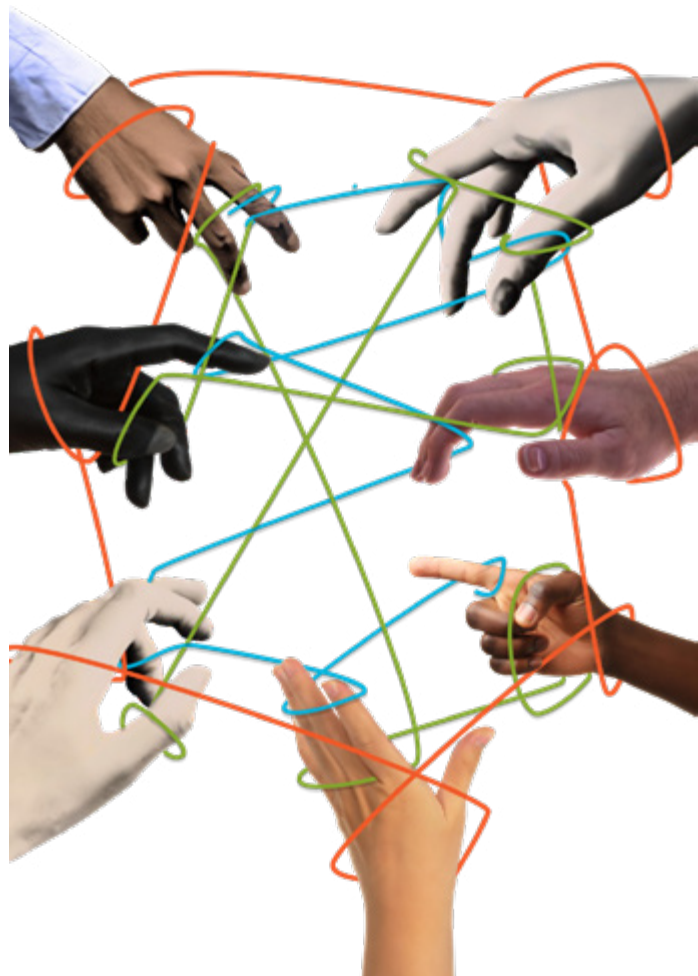
3.5.1 De DOEkomst

SD 1: In de regio Oost-Brabant is het aantal (burger)initiatieven dat bijdraagt tot een nieuw samenlevingsverhaal toegenomen.

De ecologische en sociale transitie blijft een van de prioriteiten van Avansa. Door krachten te bundelen en door het overstijgen van het individuele belang streven we naar een verandering. Een verandering die verder gaat dan het eigenbelang, en voorbij de vraag of we het over alles met elkaar eens zijn. Door de stap te zetten van ideeën naar actief doen en experimenteren, stimuleert Avansa praktijken die het bestaande verhaal van individualisme en winstbejag vervangen. Zo maken we een nieuw samenlevingsverhaal dat aandacht heeft voor de grenzen van de planeet en het sociaal fundament. Avansa werkt hiervoor samen met burgers en partners en experimenteert op een aantal plaatsen. Ook initieert Avansa zelf een aantal langdurige praktijken rond prangende Oost-Brabantse thema's zoals wonen en energietransitie.

Om de transitie te realiseren staat Avansa met de voeten in de grond van de gemeenten in de regio. Ze ontdekt kiemen van actie, kent de actoren en treedt op als 'wever' waarbij ze nieuwe verbanden weeft tussen organisaties zodat ze elkaar versterken. Avansa verbindt plekken, mensen en maakt zo netwerken. Ze brengt trekkers in contact met actoren in de buurt, met de juiste personen, met andere inspirerende initiatieven. Avansa werkt vanuit vertrouwen in initiatiefnemers of dromers, zoekt hen op, neemt hen ernstig, luistert naar hun noden en zoekt naar gemeenschappelijk belang en actie.

Avansa maakt die collectieve engagementen en praktijken zichtbaar door deze naar buiten te brengen. Zo wordt een nieuwe werkelijkheid geconstrueerd, met nieuwe perspectieven en krijgt het nieuwe samenlevingsverhaal inhoud.



- O.D. 1.1 Experimenten rond het thema wonen in de regio genereren vernieuwende ideeën en praktijken die van belang zijn voor duurzaam wonen in de toekomst.

ACTIES

- ➔ In samenwerking met Saamo zet Avansa een langdurig proefproject op in de streek tussen Leuven en Brussel om sociale rechtvaardigheid in de ecologische transitie te vergroten rond bv. energietransitie.
- ➔ Het project 'Grondstof tot nadenken' mondt uit in een breed project dat het maatschappelijk debat over het recht op betaalbaar en kwalitatief wonen voedt met vernieuwende ideeën en praktijken.



- O.D. 1.2 Om een duurzame transitie te realiseren, zijn lokale initiatieven die zorg centraal stellen versterkt. Het gaat om zorg voor verleden en toekomst, voor hier en elders, voor mens en natuur.

ACTIES

- ➔ Avansa ontwerpt en gebruikt een handelingskader om te bepalen met welke lokale initiatieven we samenwerken en hoe die samenwerking vorm krijgt.
- ➔ Jaarlijks selecteren we 5 projecten die financiële ondersteuning krijgen van Avansa zodat ze worden uitgevoerd.



- ➔ We ondersteunen, op een andere manier dan financieel, jaarlijks 5 nieuwe initiatieven. Minstens 1 initiatief schalen we op tot een project van meerdere jaren.
- ➔ Buurtbewoners maken van de Deelgarage van Avansa een bruisende plek voor de buurt. Avansa coördineert de werking en stimuleert een inclusieve werking. Er gaan 100 activiteiten door in De Deelgarage.

O.D. 1.3 Vrijwilligers en deelnemers van (burger)initiatieven in Oost-Brabant zijn versterkt in hun capaciteiten en engagement.

ACTIES

- ➔ Jaarlijks vinden 15 sociaal-culturele activiteiten plaats die inspelen op de noden van vrijwilligers en deelnemers aan (burger)initiatieven.

O.D. 1.4 Verhoogde zichtbaarheid van (burger)initiatieven in Oost-Brabant geeft invulling aan een nieuw samenlevingsverhaal.

ACTIES

- ➔ We maken elk project dat we ondersteunen zichtbaar op een gepaste manier. We zetten hierbij een diversiteit aan vormen in: blogposts, podcasts, video's, tentoonstellingen, verhalen of andere events.
- ➔ We zoeken actief naar externe platformen en kanalen om (burger) initiatieven in Oost-Brabant kenbaar te maken bij een breed publiek.
- ➔ Avansa brengt verhalen van (burger)initiatieven uit 15 gemeenten naar buiten.

O.D. 1.5 Door (mee) te bouwen aan netwerken/partnerschappen van (burger) initiatieven, zijn kennis en ervaring vlot gedeeld waardoor hun zelfredzaamheid en impact is vergroot.

ACTIES

- ➔ Als we merken dat er een nood is, neemt Avansa initiatief om samen met partners en (burger)initiatieven een nieuw (lerend) netwerk op te starten.
- ➔ We ondersteunen bestaande netwerken met onze expertise.

Indicatoren

- ⊕ 500 mensen denken na over het thema wonen/energie en genereerden ideeën. Dat leidt tot een praktijk dat als model kan dienen op andere plaatsen.
- ⊕ 25 mensen in de regio tussen Leuven en Brussel zijn bereid om een stuk van hun eigendom om te vormen of in te brengen in een collectief project.
- ⊕ Het aantal initiatieven dat Avansa ondersteunt is verdubbeld ten opzichte van de vorige beleidsperiode.
- ⊕ Het aantal vrijwilligers dat een actieve rol opneemt in de werking/projecten van Avansa is in 2030 verdubbeld ten opzichte van de vorige beleidsperiode.

3.5.2 De SAMENkomst

SD 2: De democratie in Oost-Brabant is versterkt doordat burgers – ook mensen uit geminoriseerde groepen – gehoord worden en participeren aan de (publieke) meerstemmige dialoog.



Avansa gelooft dat democratie niet enkel gaat over je stem uitbrengen bij de verkiezingen. Het is ook niet enkel het terrein van de politici, maar van ieder van ons. Elke persoon heeft het potentieel om de democratie te maken. Daarom blijven we inzetten op participatie en dialoog.

Avansa stimuleert en ondersteunt participatieve praktijken die inzetten op de versterking van de democratie door burgers te laten meedenken en meebeslissen. Omdat écht kiezen voor de collectieve intelligentie van de samenleving, meer gedegen besluiten garandeert. Avansa daagt de (lokale) beleidsmakers en organisaties uit om hun blik te verruimen en de bestaande beslissingssystemen in vraag te stellen. Zo tonen we dat de stem van de burger een

hulp kan zijn om antwoorden te vinden op complexe vragen. Dit doen we door overheden en organisaties te laten ervaren dat vertrouwen in en betrokkenheid van de burger leidt tot beter(e) beslissingen en beleid.

In een democratie is het gezond om van mening te verschillen. Iedereen mag een eigen mening hebben en deze uiten, we hoeven er niet mee akkoord te gaan. Avansa biedt kansen om in dialoog te treden met andersdenkenden. Dialoog waarbij men respect heeft voor de mening van anderen zonder het creëren van een vijandsbeeld van die andere. Want die creatie mondt snel uit in toxische polarisatie, die focust op een deelidentiteit. Deze vorm van polarisatie is schadelijk want ze ontmenselijkt, segregert en roept op tot haat. Avansa is expert op het gebied van versterken van democratische dialoog én ontwijken van toxische polarisatie. Niet alleen theoretisch, maar ook door praktijken op te zetten en te ondersteunen waarin mensen leren hoe je toxische polarisatie kan ontwijken en hoe je kan dialogeren zonder te oordelen. In de dialoog zorgen we steeds voor plaats voor stemmen van mensen die op verschillende assen van uitsluiting zitten, zodat er zich een meerstemmig narratief ontplooit.

O.D. 2.1 Lokale besturen en organisaties zijn in 2030 geïnformeerd over het belang en de verschillende vormen van participatie.

ACTIES

- ➡ Avansa zet jaarlijks acties op om lokale besturen en organisaties te informeren over het belang van participatie.
- ➡ In 2028 en 2029 sensibiliseren we — naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen van 2030 — lokale ambtenaren en politici over het belang van participatie zodat dit in de verkiezingsprogramma's en de bestuursakkoorden opgenomen wordt.

O.D. 2.2 Door participatieve praktijken op te zetten en/of te ondersteunen in de regio Oost-Brabant en daarin de stem van geminoriseerde groepen te laten klinken, is meerstemmige besluitvorming gestimuleerd.

ACTIES

- ➡ 20 verschillende lokale besturen en organisaties doen een beroep op Avansa voor het ontwerpen en/of uitvoeren van een participatief proces.

O.D. 2.3 Burgers herkennen polarisatie en reageren adequaat om toxische polarisatie te voorkomen.

ACTIES

- ➡ Avansa geeft minstens 6 keer per jaar vorming over polarisatie. Het gaat zowel om kennisoverdracht als om vaardigheidstrainingen.

-
- ➔ Avansa organiseert in samenwerking met partners twee keer een studiedag over de nieuwste inzichten en praktijken rond polarisatie.
-

O.D. 2.4 Burgers leren respectvol in dialoog gaan met andersdenkenden, waardoor ze beter inzicht krijgen in elkaars leefwereld en verschillende perspectieven.

ACTIES

- ➔ Avansa zet methodieken in om jaarlijks 150 mensen respectvol in dialoog te laten gaan.
 - ➔ Avansa zet samen met de andere Avansa's een langdurig project op over het vertrouwen in de samenleving en de instellingen. In 2025 wordt er een gezamenlijk projectplan opgesteld. Vanaf 2026 wordt het uitgevoerd.
 - ➔ In 2028 en 2029 activeren en informeren we mensen uit geminoriseerde groepen over het belang van verkiezingen en over de standpunten van de partijen.
 - ➔ Avansa zet in de loop van de beleidsperiode 2026-2030 drie keer een sociaal-artistisch project op over polarisatie.
-

O.D. 2.5 Verhalen uit onze praktijken bouwen mee aan het meerstemmige verhaal in Oost-Brabant.

ACTIES

- ➔ Avansa ontwikkelt een set van aanbevelingen voor organisaties en lokale overheden over effectieve manieren om mensen van geminoriseerde groepen te betrekken bij participatie en deelt deze met besturen/organisaties
 - ➔ De expertise die we opbouwen rond het in dialoog gaan met andersdenkenden delen we met lokale besturen, organisaties en burgers.
 - ➔ Avansa brengt verhalen van meerstemmigheid uit 15 gemeenten naar buiten.
-

O.D. 2.6 Door (mee) te bouwen aan netwerken/partnerschappen rond meerstemmige dialoog en polarisatie zijn kennis, ervaring, methodieken en strategieën gedeeld.

ACTIES

- ➔ We ondersteunen bestaande netwerken met onze expertise.
Actieve netwerken in 2024: Wij/Zij netwerk, Leuven Restorative City.
 - ➔ Waar nodig richten we (mee) nieuwe netwerken op rond meerstemmige dialoog en polarisatie in Oost-Brabant.
-

Indicatoren

- ⊕ 90% van de lokale besturen en organisaties die een beroep deden op Avansa rond participatie geven aan dat betrokkenheid van burgers geleid heeft tot betere beslissingen en/of beleid.
- ⊕ 80 % van de deelnemers aan een dialoog met andersdenkenden geeft aan dat de methodieken ertoe leidden dat hun inzichten verruimden en hun eventuele standpunt genuanceerder werden.
- ⊕ 70 % van de deelnemers aan een vorming rond polarisatie geeft na 6 maanden aan dat ze de verworven kennis over polarisatie hebben toegepast in de praktijk.
- ⊕ Een onderzoek bij de deelnemers aan het gezamenlijke Avansa-project over het vertrouwen in de samenleving en de instellingen geeft inzichten in de redenen van de gelatenheid en hoe deze inertie te doorbreken.

3.5.3 De OPkomst

SD 3: De machtsposities in Oost-Brabant zijn veranderd: geminoriseerde groepen eisen hun plek op in het nieuwe samenlevingsverhaal.



Als je een nieuwe samenleving vormgeeft, doe je dit niet mét enkelen, voor enkelen. Een samenleving kan maar goed zijn, als niemand achtergesteld, machteloos noch bevoorrecht is. In onze huidige samenleving is dit nog steeds geen realiteit.

Daarom stimuleert Avansa in de regio solidariteit met geminoriseerde groepen. We tonen hoe inwoners onderling de armen in elkaar kunnen haken, hoe ze hun privileges kunnen benoemen en inzetten om ruimte te geven aan wie ongelijkheid ervaart. Avansa deelt de mensen niet op in kansengroepen maar kijkt altijd door de bril van intersectionaliteit, want kruisingen

van bepaalde identiteiten zorgen ervoor dat je sociale ongelijkheid en uitsluiting ervaart of een meer bevoorrechte positie inneemt. Avansa wil de stemmen van personen die sociale ongelijkheid en uitsluiting ervaren, laten klinken in de initiatieven of processen en wil hen initiator laten zijn van nieuwe processen. Avansa gelooft in de kracht van een meerstemmig, genuanceerd verhaal en brengt dit ook naar buiten.

De as 'kleur' bepaalt in heel grote mate je maatschappelijke positie. Daarom kiest Avansa er uitdrukkelijk voor medestrijder te zijn van mensen van kleur⁴. Medestrijder zijn betekent continu leren wat medestrijd inhoudt, het leiderschap van mensen van kleur ondersteunen zonder over te nemen, reageren op racistische voorvallen (zowel op individueel als op structureel niveau), bestrijden van racisme én witte mensen mobiliseren om antiracist te worden. Om medestrijder te kunnen zijn, bouwt Avansa aan wederzijds vertrouwen. Avansa is in Oost-Brabant dé expert in het (leren) herkennen van racisme, racismebestrijding en anti-onderdrukking.

Avansa doet dit met de nodige zorg. Mensen die zich kwetsbaar opstellen, hebben zorg nodig, van elke medewerker van Avansa, maar ook van andere deelnemers aan een project. Avansa waakt over het welbevinden van de deelnemers/vrijwilligers.

O.D. 3.1 Burgers in Oost-Brabant herkennen de fenomenen van racisme en onderdrukking en reageren adequaat.

ACTIES

- ➡ Elk jaar organiseert Avansa 10 vormingen over racisme, effecten van racisme, omgaan met en reageren op racisme. Het gaat zowel om kennisoverdracht als vaardigheidstrainingen.
- ➡ In 2026 zet Avansa een project op over onderdrukking en uitsluiting. Vanaf 2027 verwerken we deze expertise in ons aanbod.

O.D. 3.2 Organisaties stellen dominante denkkaders in vraag, gaan diepgaande structurele veranderingen aan en evolueren naar een inclusieve werking.

ACTIES

- ➡ Het traject Multiperspectief wordt voortgezet en jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd. Elk jaar voeren we 5 (deel) trajecten uit.
- ➡ Vanuit perspectieven in 3.3 ontwikkelt Avansa tools en trajecten met organisaties en beleidsmakers zodat ze evolueren naar een inclusieve werking.

4. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

O.D. 3.3 Mensen van geminoriseerde groepen brengen in co-creatieve trajecten perspectieven binnen en ontwikkelen een divers (cultureel) aanbod in de regio Oost-Brabant.

ACTIES

- ➡ Vanuit co-creatieve trajecten met mensen uit geminoriseerde groepen ontwikkelen we een cultureel aanbod met jaarlijks 15 activiteiten.
- ➡ We ontwikkelen een wisselend portfolio met activiteiten en concepten voor en met partners op verschillende plaatsen in de regio. Er wordt jaarlijks een stijgend aantal activiteiten afgenomen.
- ➡ We sluiten Avansa aan bij de Uitpasregio's van Oost-Brabant.

O.D. 3.4 Dankzij verhalen over geminoriseerde groepen die hun plek opeisen in Oost-Brabant wordt het nieuw samenlevingsverhaal geschreven

ACTIES

- ➡ We maken op een gepaste manier verhalen zichtbaar van geminoriseerde groepen die hun plek opeisen. We zetten hierbij een diversiteit aan vormen in: blogposts, podcasts, video's, tentoonstellingen, verhalen of andere events.
- ➡ Avansa brengt verhalen van geminoriseerde groepen die hun plek opeisen uit 15 gemeenten naar buiten.

O.D. 3.5 Door (mee) te bouwen aan netwerken/partnerschappen rond sociale rechtvaardigheid zijn kennis en ervaring vlot gedeeld waardoor meer wordt samengewerkt en de impact vergroot.

ACTIES

- ➡ Avansa bouwt verder partnerschappen uit met organisaties die werken met geminoriseerde groepen.
- ➡ Avansa versterkt de stem van mensen van kleur⁵ die opkomen voor sociale rechtvaardigheid door haar stem te verheffen bij onrecht op dat vlak.

5. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

Indicatoren

- + 80% van de deelnemers aan vormingen over racisme geven aan dat ze over de vaardigheden beschikken om te reageren op racisme, micro-agressie en/of onderdrukking.
- + Het aantal partnerschappen met organisaties die werken voor/met geminoriseerde groepen is met 30% gestegen.
- + 6 maanden na afloop van een traject Multiperspectief geeft 80% van de organisaties aan dat acties ondernamen die geminoriseerde groepen meer macht geven.
- + Een jaarlijkse analyse leert dat het vertrouwen in Avansa groeit bij deelnemers aan de co-creatieve trajecten.

De acties die onder de operationele doelstellingen genoteerd staan zijn een minimaal richtinggevend kader. Die kunnen geactualiseerd worden als de context verandert. Ook de indicatoren zijn onderhevig aan voortschrijdend inzicht.

3.6 De drie beleidsdomeinen en het DNA van Avansa

We ontwikkelden in 2019 visies op de beleidsthema's. Die visies waren anno 2024 toe aan een update: onze eigen expertise is toegenomen en de maatschappelijke context is veranderd. Elke inhoudelijke werkgroep heeft de eigen visietekst onder de loep genomen, geactualiseerd en de rol van Avansa ten opzichte van het onderwerp bepaald. De visietekst rond participatie werd uitgebreid met polarisatie. De relatie tot de thema's en de rol die we onszelf daarin toekennen bepaalt het DNA van Avansa en haar unieke, complementaire rol in het landschap.

3.6.1 Visie en rol duurzaamheid

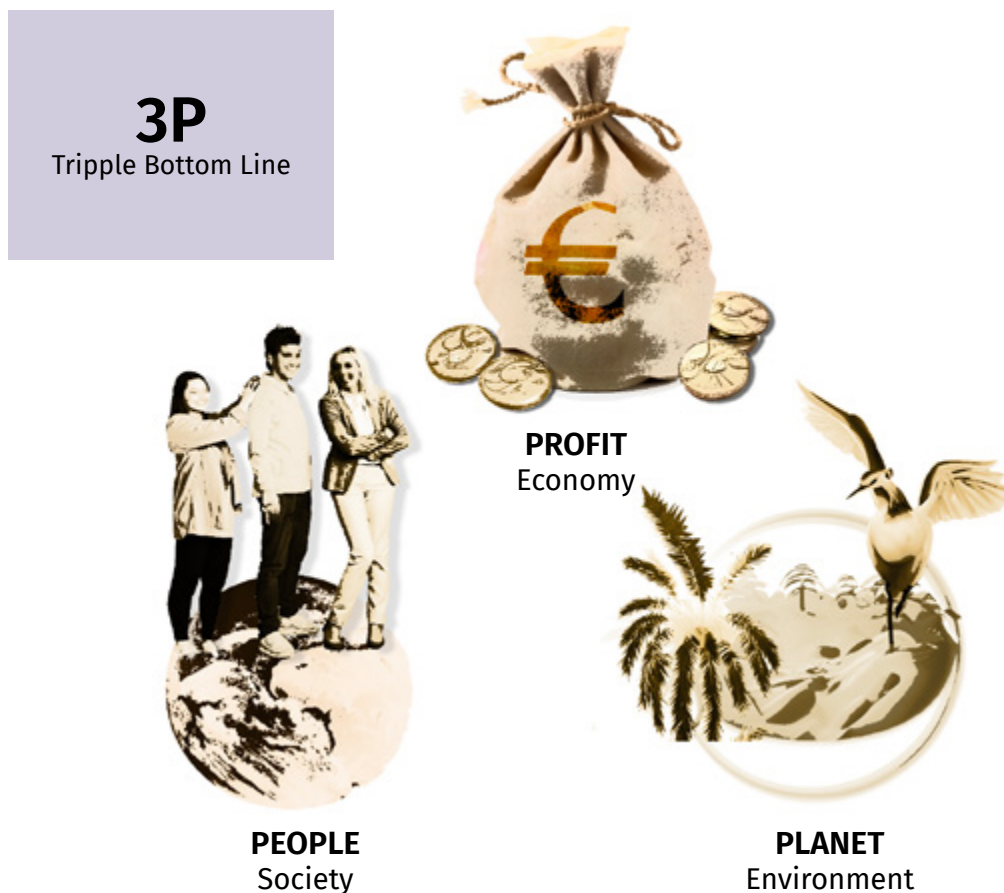
Duurzame ontwikkeling

Het begrip duurzame ontwikkeling wordt voor het eerste in 1972 door de Club van Rome op de wereld losgelaten met het rapport Grenzen aan de groei. In dat rapport wordt er een verband gelegd tussen economische groei en de gevolgen voor het milieu. In het rapport werd ook voor het eerst een beeld geschilderd van grondstoffenschaarste in de toekomst. Na de aanvankelijke ophef deemstert het rapport en de aandacht voor milieukwesties echter weg.

In de loop van de jaren 80 wordt het bestaan van vervuiling en van wereldwijde abnormale verschijnselen (zoals het gat in de ozonlaag, zure regen, klimaatverandering en ontbossing) duidelijk en bekend gemaakt bij het grote publiek. Die aantastingen van de natuurlijke omgeving gebeuren verspreid over de planeet en de oorsprong ervan is niet gemakkelijk te achterhalen. Tegelijk met de bewustwording wint de idee aan belang dat 'duurzame ontwikkeling' niet alleen de druk op het milieu kan verminderen, maar ook de sociale ongelijkheid.

In 1987 stelt de World Commission on Environment and Development (Brundtland-rapport⁶) de eerst officiële definitie van duurzame ontwikkeling voor: "Duurzame ontwikkeling is een ontwikkeling die tegemoetkomt aan de noden van het heden zonder de behoeftevoorziening van de toekomstige generaties in het gedrang te brengen". In deze definitie vinden we dezelfde filosofie terug als wat 'Chief Seattle', Native American en leider van de Suquamish en Duwanish gemeenschappen zei: "De aarde behoort ons niet toe, we hebben ze in bruikleen voor onze kinderen."

In de eerste jaren wordt duurzame ontwikkeling vaak voorgesteld volgens het 3P-model. In dit model spreekt men van duurzame ontwikkeling wanneer de 3 domeinen mens (people), omgeving (planet) en economie (profit) in evenwicht zijn. Veel gehoorde kritieken op dit model: de drie polen zijn (onterecht) even groot, er zijn geen grenzen aan groei, het is een lineair proces, sterke nadruk op groei, botsende logica's ...



6. Bruntland, G (ed.) (1987) *Our Common Future. The World Commission on Environment and Development* United Nations, Oxford University Press

In 2017 kwam er een meer radicaal model: *The Doughnut of social and planetary boundaries* (2017) van Kate Raworth⁷. Uitgangspunt bij dit model is dat er grenzen aan de economische groei zijn, anders is een duurzame toekomst onmogelijk. Raworth spreekt over een bovengrens en een ondergrens om de “safe and just space for humanity” te kunnen bewaken. Onze verslaving aan economische groei heeft namelijk geleid tot extreme ongelijkheid en een ongekende aantasting van de Aarde. Wij zijn deel van een systeem dat zorgt voor uitsluiting en uitbuiting. We moeten een economisch systeem creëren dat past bij de daadwerkelijke aard van de mens. Een systeem waarin verbondenheid met anderen én met de levende planeet centraal staat en waarin economische activiteit draait om het herstellen van de natuur en het herverdelen van welvaart.



De buitenste kring symboliseert de negen planetaire grenzen die het plafond vormen boven de menselijke ontwikkeling. Deze negen grenzen zijn: chemische vervuiling, landontwikkeling, verdunning van de ozonlaag, luchtvervuiling, klimaatverandering, het verlies van biodiversiteit, oceaanzuuriging, stikstof- en fosforkringloop en de uitputting van zoet water.

De binnenste kring staat voor het sociaal fundamenteel, de basisvoorwaarden voor een menswaardig leven. Deze 12 voorwaarden zijn afgeleid van de Sustainable Development Goals (2015): onderwijs, gezondheidszorg, sociale en gendergelijkheid, recht op wonen, arbeid, water, voedsel, toegang tot energie, sociale netwerken en onafhankelijke rechtspraak.

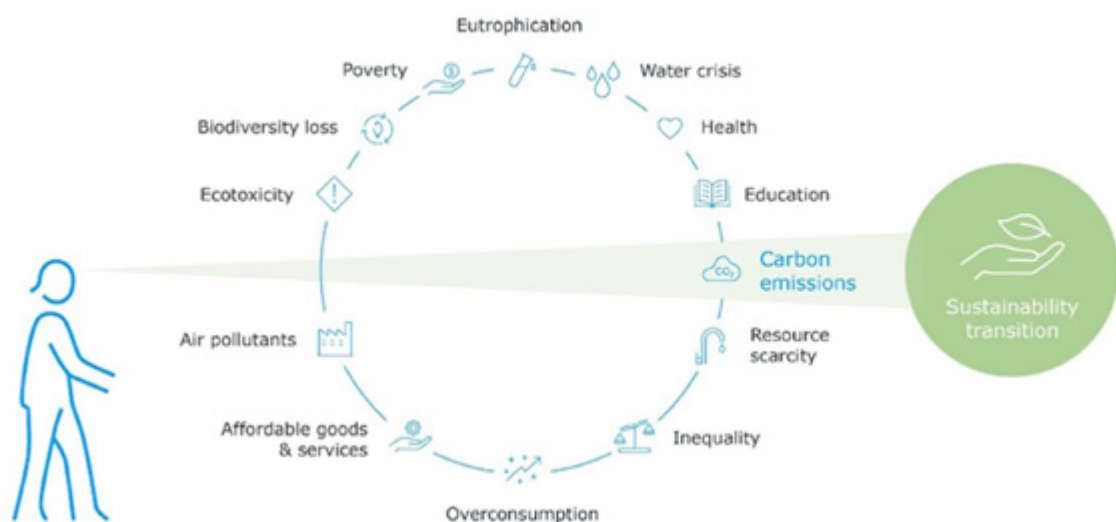
Met haar donut-model biedt Kate Raworth een ander beeld waar radicale transitie mogelijk is, waar bestaande politieke en economische machtsstructuren en de

7. Raworth, K. (2019) *Donuteconomie*. In zeven stappen naar een economie voor de 21e eeuw. Nieuw Amsterdam

gangbare relatie mens-natuur grondig in vraag worden gesteld en waar sociale inclusie integraal deel uitmaakt van duurzame ontwikkeling. Het model zet zicht af tegen het neoliberale gedachtegoed dat de afgelopen decennia dominant was, het vooruitgangsoptimisme dat stelt dat economische groei en technologie oplossingen zullen brengen voor ecologische problemen.

De 'Carbon Tunnel Vision' van Jan Konietzo⁸ illustreert hoe eenzijdig er binnen onze dominante systemen vaak gekeken wordt naar duurzame transitie. Hierbij wordt voorbijgegaan aan de sociale fundamenteën. Momenteel brengen olie- en gasbedrijven hun producten bijvoorbeeld op de markt als 'schoon' of 'koolstofneutraal'; ze focussen slechts op één aspect (CO₂) en gaan voorbij aan de schade die ze aanrichten op andere vlakken (vb. mensenrechten, biodiversiteit, watervervuiling ...). Een radicale transitie lijkt voor de gevestigde orde zelden noodzakelijk, omdat de bestaande balans (status quo) in het voordeel van de winnaars uitdraait. De bestaande politieke en economische machtsstructuren en de gangbare relatie mens-natuur moeten grondig in vraag worden gesteld.

Carbon tunnel vision



Hishuk Tsawak⁹

In het vorig beleidsplan legden we de focus op de ecologische bovengrenzen zoals Raworth ze stelt. In dit nieuw beleidsplan willen we duurzaamheid benaderen vanuit zorg, voor zowel de planetaire bovengrens als de sociale ondergrens, om te komen tot een veilige en rechtvaardige samenleving. Omdat we als mens niet boven de natuur staan, maar er integraal deel van uitmaken. Met dit concept vermijden we de indruk dat duurzaamheid een kwantitatieve aangelegenheid is. In tegenstelling tot wat het donut-model suggereert, gaat het er niet louter om de juiste hoeveelheid te produceren, zodat we als maatschappij de

8. Konietzo, J. (2021) *Carbon Tunnel Vision: The Trap of Focusing on Carbon Alone*.

9. De Nu-uh-chah-nulth uitdrukking 'Hishuk Tsawak', wat 'alles is met elkaar verbonden' betekent, benadrukt de holistische benadering van het leven.

sociale ondergrens overstijgen maar onder de ecologische bovengrens blijven, maar gaat het ook over de manier waarop we produceren, verdelen, leven.

We zijn als mensen als het ware verbonden in het 'web of life' en het 'samen-leven'. Duizenden jaren geleden benoemde het Hindoeïsme dit als Brahman, 2500 jaar geleden deed de Griekse filosoof Heraclitos de uitspraak 'Panta Rhei' (alles stroomt), waarmee hij stelde dat alles verbonden is en voortdurend in verandering is. Vandaag de dag toont ook onderzoek in kwantummechanica en antropologie aan dat alles met elkaar verstrengeld is. Voor inheemse volkeren is dit soort wijsheid niet nieuw. Generatie na generatie hebben zij cumulatieve, lokale en spirituele kennis over de natuur ontwikkeld, waarin de natuur wordt opgevat als een bewuste, onderling samenhangende entiteit waarin zij zelf ook op niet-hiërarchische wijze participeren. Veel First Nations¹⁰ hanteren een waardensysteem waarbij de hele gemeenschap medeverantwoordelijk is om te voorzien in basisbehoeften, waarbij rekening wordt gehouden met de impact van het handelen op de komende zeven generaties¹¹.

Duurzaamheidskwesties zijn complex en moeilijk te beïnvloeden, omdat hun oorzaken diepgeworteld zijn in maatschappelijke systemen, institutionele structuren, dominante productie- en consumptiepatronen. De problemen spelen op verschillende niveaus tegelijk en worden door belanghebbenden op een andere manier geframed. Wat 'goed' of 'juist' is voor de ene is dat niet noodzakelijk voor de andere. Verschillende actoren geven een ander antwoord op de vraag naar een gewenst toekomstbeeld, omdat er onenigheid bestaat over allerlei normen en waarden.

Rol van Avansa Oost-Brabant

Avansa Oost-Brabant wil tegenover een eenzijdige benadering die de machtsstructuren en het technologische groeidenken ongemoeid laten, katalysator zijn van initiatieven waar zorg centraal staat: voor verleden en toekomst, voor hier en elders, voor mens en natuur. De nadruk komt te liggen op verbondenheid en op collectieve verantwoordelijkheid voor het welzijn van alle levensvormen.

Ook de noden van toekomstige generaties trachten we daarbij in rekening te brengen. We laten het teleologische vooruitgangsoptimisme achterwege. We zien de idee dat de mensheid gericht is op een doel van voortdurende verbetering en groei als een pure geloofsovertuiging die niet door objectieve argumenten gedragen is. Belangrijker dan het geloof dat nieuwe technologie onze problemen zal oplossen, is de vraag wie die nieuwe technologie zal bezitten, en aan wie het macht en voordeel zal opleveren.

Onze zorgreflex houdt in dat we ook zorg dragen voor personen met andere meningen. We focussen niet op schuldige mensen, maar zoomen uit naar de systemen die ervoor zorgen dat we met z'n allen voorbijgaan aan de interdependentie.

10. [Wikipedia: First Nations](#)

11. *The Seventh Generation Principle*, 7th Generation International Foundation

- ondersteunt, faciliteert, initieert burgerinitiatieven die helpen het sociaal fundament te versterken en die lokaal verankerd zijn in een gemeenschap.
- werkt mee aan een paradigmaverschuiving door verhalen te vertellen van alternatieven en praktijken die zorg dragen voor het sociaal fundament én rekening houden met de planetaire grenzen.
- spoort duurzaamheidsinitiatieven op in de regio waarin burgers van onderuit praktijken ontwikkelen om sociale vraagstukken aan te pakken. We delen de inzichten en resultaten van deze lokale initiatieven om andere burgers te inspireren en aan te zetten tot actie. Waar zinvol bouwen we (mee) aan netwerken.
- is verbinder van broed- en zijn-plekken, verbinder van netwerken, verbinder van mensen. Avansa brengt trekkers in contact met actoren in de buurt, met de juiste personen, met andere inspirerende initiatieven, met minder luide stemmen (inclusief fauna, flora, toekomstige generaties).
- schrijft zich in in bestaande netwerken die ons dominant economisch model in vraag stellen. Hierbij brengen wij ideeën in van onderuit en wakkeren we het debat aan over de waarden die ons drijven om de transitie mogelijk te maken.
- vergroot binnen haar sociaal-culturele praktijken het besef van interdependentie, dat we verbonden zijn met 'elders' en 'later' en dat we deel zijn van een globaal systeem dat het leefmilieu vernietigt en tegelijk mensen uitsluit en uitbuit. Avansa helpt burgerinitiatieven om dit besef mee te nemen in hun werking, ook al focust die op heel lokale oplossingen voor heel lokale gemeenschappen. (act local, think global)¹².
- werkt vanuit vertrouwen met initiatiefnemers of dromers, ze neemt hen ernstig, luistert naar hun noden, gaat op bezoek naar hun plek en zoekt naar het gemeenschappelijk belang.
- zoekt naar mogelijkheden om ecologische initiatieven en oplossingen toegankelijk te maken voor iedereen.

3.6.2 Visie en rol meerstemmige dialoog en participatie

Samen samenleving maken

Mensen maken de samenleving door hun stem te laten horen. Avansa Oost-Brabant streeft naar meer actieve en betrokken participatie van burgers, omdat het inspeelt op democratische rechten van mensen om medezeggenschap te hebben over hun leven. En omdat het bijdraagt tot een gelijkwaardigere samenleving en betere besluitvorming. Avansa is zich daarbij bewust van de aanwezige machtsongelijkheden in onze

12. United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*

maatschappij en heeft in haar praktijken aandacht voor alle relevante stemmen, ook de minder machtige of mondige belanghebbenden worden betrokken en gehoord.

Participatieve processen kunnen worden opgezet door de overheid, maar ook van onderuit of in een tussenvorm. Avansa mikt bij het ontwerpen van processen zo hoog mogelijk op de participatieladder (Arnstein) door te kiezen voor participatievormen waar de burgers een actieve rol opnemen in alle fases van besluitvorming, diagnoses, plannen en ontwerpen, uitvoeren, evalueren en beheren. Het gaat dus om participatie in het denken én doen. We gaan niet mee in draagvlakacties waarbij een proces enkel tot doel heeft om de steun voor een bepaald project, idee of beleid te vergroten waarvan het besluit vooraf al werd genomen.

Leren van meningen/meningsverschillen

Verschillende standpunten tussen groepen van mensen kunnen ons uitdagen om over de structurele dynamieken van onze samenleving na te denken. Meningen die botsen in het maatschappelijke debat zijn nodig voor een gezonde democratie. Dat kan tijdelijke spanningen opleveren, maar leidt uiteindelijk tot een verrijking van onze samenleving. Avansa stimuleert meerstemmige dialoog en samenwerking. We bouwen bruggen tussen verschillende groepen en bevorderen zo een sterkere gemeenschapszin. Een meerstemmige dialoog zorgt ervoor dat de verschillende opvattingen die diversiteit met zich meebrengt, evenwaardig aan bod komen en op een veilige en respectvolle wijze met elkaar in gesprek gaan.

Polarisatie

Polarisatie is een maatschappelijk fenomeen waarbij groepen tegenover elkaar komen te staan omdat ze (totaal) andere meningen hebben over specifieke thema's. Denk bijvoorbeeld aan het hoofddoekendebat of het klimaatdebat. Wanneer polarisatie escaleert, kan dat leiden tot conflicten en zelfs geweld. Avansa kiest ervoor om polarisatie te benaderen als een fundamenteel onderdeel van een democratie waar de samenleving op een constructieve manier mee moet leren omgaan.

Avansa sluit zich aan bij de politieke theorie van het 'agonisme'. Dit is een benadering van politiek die streeft naar het erkennen en accepteren van politieke conflicten als een onvermijdelijk onderdeel van democratische samenlevingen. Botsende meningen zijn nodig om vastgeroeste idealen in vraag te stellen.

Sinds kort maakt de wetenschappelijke literatuur het onderscheid tussen 2 vormen van polarisatie: gewenste en toxische polarisatie. Wanneer het over gewenste polarisatie gaat, zijn twee groepen verdeeld, maar ze behouden een zekere vorm van respect of vrede tegenover elkaar. De focus van Avansa ligt op het faciliteren van gewenste polarisatie.

Wanneer het maatschappelijke weefsel verbrokkeld wordt door polarisatie, spreken we van toxische polarisatie. Deze vorm van polarisatie is een bedreiging voor het samenleven. In dit geval zullen twee mensen of groepen elkaar als de vijand beschouwen, gevoelens van wantrouwen, angst of haat ervaren tegenover elkaar en mogelijk zelfs gewelddadig handelen.

Desinformatie en stereotypen spelen een grote rol in het verergeren van de bestaande polarisatie.

Daarom kiezen we er ook voor om inzichten rond (online) polarisatie te blijven verspreiden. De afgelopen jaren is er veel geschreven en gesproken over het maatschappelijke fenomeen. Doordat niet iedereen dezelfde begripsbenadering of hetzelfde theoretisch kader toepast, is er een zekere begripsverwarring ontstaan. Met dit vormingsaanbod richt Avansa zich niet enkel op burgers die vanuit intrinsieke motivatie willen bijleren over het thema, maar ook op burgers die in hun vrije tijd als vrijwilliger aan de slag gaan met groepen.

Samen met lokale overheden

Avansa stelt zich op als samenwerkingspartner en procesbegeleider voor gemeenten die participatiever willen werken. We streven naar participatie met de grootste mogelijke inbreng van burgers in onze regio, zoals co-creatie en het faciliteren van burgerinitiatief. We ontwerpen processen, stellen doelen scherp en zetten goede participatiemethodieken in. Hoe meer mensen de kans krijgen om deel te nemen aan een proces van samenleving maken, hoe democratischer dat proces verloopt. Daarbij moet je 'meer mensen' niet enkel zien in puur kwantitatieve termen, maar ook m.b.t. welke bevolkingsgroepen allemaal toegang krijgen tot het proces.

We vinden het belangrijk dat gemeenten openstaan voor meerstemmigheid en zorgen voor goede begeleiding van participatietrajecten, met kennis van polarisatiemechanismen. Zo kunnen burgers ook leren omgaan met activisme, inclusief dat van andersdenkenden, zonder die anderen te zien als vijand. Avansa zet haar expertise in over polarisatie om dit soort processen te begeleiden. Degelijke participatieve initiatieven van burgers bij beleidsbeslissingen werken preventief en zullen toxische polarisatie helpen voorkomen.

Rol van Avansa Oost-Brabant

Avansa Oost-Brabant ...

- streeft naar co-creatieve projecten en faciliterende bestuurshouding tov burgerinitiatieven in de regio.
- zet in op denken én doen.
- stelt zich op als samenwerkingspartner en procesbegeleider voor gemeenten.
- werkt samen met partners met thematische expertise.
- zet in op het betrekken van alle relevante stemmen.
- deelt ervaringen en kennis van binnen en buiten de regio.
- sluit zich aan bij de politieke theorie van het 'agonisme' en trekt dit door naar onze benadering van polarisatie.
- leert burgers en gemeenten omgaan met meerstemmigheid.
- verspreidt het nodige inzicht en nuancering rond het thema (online) polarisatie.
- zet praktijkgerichte projecten op in/met buurten waar polarisatie sterk aanwezig is.

3.6.3 Visietekst inclusie, macht en privileges

Evoluties en tendensen

Van diversiteit naar superdiversiteit

‘Diversiteit’ was lang het slagwoord, en in dat discours over ‘diversiteit’ gaat het vaak over ‘de andere’, een normatief denken dat vertrekt vanuit één illusoir dominant perspectief. Diversiteitsdenken verenigt zich in vele gevallen tot het toevoegen van wat kleur aan de dominante samenleving, maar het denken blijft wit. De term veranderde in ‘superdiversiteit’¹³, wat zowel een kwantitatieve toename van diversiteit (veel meer diversiteit) als een kwalitatieve toename (diversiteit binnen de diversiteit) betekent. ‘Superdiversiteit’ dook voor het eerst op in 2007 naar aanleiding van een onderzoek over diversiteit in Londen door Steven Vertovec¹⁴. Daarna verscheen het ook in onze steden, en later volgden de kleinere gemeenten¹⁵.

Wat met integratie?

Integratie bestaat doorgaans uit planmatige, methodisch onderbouwde ontmoetingen tussen twee duidelijk afgebakende groepen. Op termijn moeten die ontmoetingen leiden tot het inpassen van ‘nieuwe’ groepen in bestaande (licht bijgestuurde?) structuren en werkwijzen. De positie en het referentiekader van de dominante bevolkingsgroep staat meestal buiten discussie. Maar dat verandert. Het aantal plaatsen waar minderheden de meerderheid uitmaken, neemt toe. Er bestaat niet langer een stabiele, homogene samenleving waarin nieuwkomers zouden kunnen opgaan, zelfs al zouden ze dat willen. De realiteit van de superdiversiteit zorgt ervoor dat de traditionele kijk op integratie ter discussie staat

Ondanks vele integratie-inspanningen, blijken er bovendien nog steeds breuklijnen te bestaan van sociaal-economische en politieke ongelijkheid, van diverse gradaties van macht en machteloosheid. Uit onderzoek¹⁶ blijkt dat er bij de toegang tot arbeid op globaal niveau nog steeds fors gediscrimineerd wordt op grond van gender, leeftijd, beperking, fysieke aantrekkelijkheid, etnische origine. De discriminatie lijkt over de jaren heen niet af te nemen, ondanks de verhoogde aandacht die in vele landen wordt besteed aan antidiscriminatiebeleid.

Kruispuntdenken

Het begrip ‘intersectionality, intersectionaliteit of kruispuntdenken’ werd geïntroduceerd in 1989 door de Amerikaanse juriste, burgerrechtenactiviste, filosofe en hoogleraar Kimberlé Crenshaw¹⁷. Nadien kwam de term ‘intersectionaliteit of kruispuntdenken’

13. Jan Blommaert, [Superdiversiteit](#)

14. [Wikipedia: Steven Vertovec — Super-diversity and its implications](#)

15. [De stad van de 21ste eeuw is superdivers: over stedelijkheid en superdiversiteit](#), Dirk Geldof & Roxanne Vanhaeren,

16. *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*, Louis Lippens, Siel Vermeiren, Stijn Baert 2023

17. [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#), Kimberlé Crenshaw 1989

frequent voor in titels van wetenschappelijke artikels of conferenties binnen de sociale wetenschappen. Intersectionaliteit of kruispuntdenken vindt zijn oorsprong in het activisme van Afro-Amerikaanse feministen in de jaren 70. Die vrouwen wezen op de moeizame strijd voor emancipatie van zwarte vrouwen: die wordt niet enkel bepaald door discriminatie op basis van geslacht of het gebrek aan vrouwenrechten, maar ook door onderdrukking, discriminatie op basis van etniciteit of huidskleur. Intersectionaliteit is de notie dat individuen in een samenleving discriminatie en onderdrukking (zoals seksisme, racisme, homofobie) ondervinden op grond van een veelvoud van factoren. Deze factoren worden gezamenlijk en in hun onderlinge verband bestudeerd, omdat anders niet alle oorzaken en gevolgen verklaard kunnen worden.

Ella vzw onderscheidt in haar handleiding 'Intersectioneel denken' drie niveaus die ze toepast op de groep van mensen met een migratie-achtergrond. Zo speelt op persoonlijk niveau de toewijzing van etniciteit aan individuen een rol in iedere samenleving die door etnische afkomst gestructureerd en daarmee hiërarchisch georganiseerd is. Het wij/zij-discours is daar een gevolg van. Op sociaal en symbolisch vlak bestaat een heel stelsel van ideeën en verwachtingen rond etnische groepen. Telkens weer worden bepaalde gedragingen, kwaliteiten, vaardigheden aan verschillende (minderheids) groepen toegeschreven. Vaak gebeurt dat in termen van zogenaamde cultuurkenmerken: 'Turks' of 'Marokkaans' gedrag wordt geplaatst tegenover dat van 'autochtonen'. Ook binnen minderheidsgroepen gesproken over zogenaamd typisch Belgische of Vlaamse gewoonten of cultuur, maar met dat verschil dat de impact van het dominante discours over minderheden veel groter is dan andersom. Op symbolisch niveau wordt wit tegenover 'anders' of 'vreemd' geplaatst en worden de erbij behorende kenmerken of waarden als geheel tegengesteld voorgesteld. Zoals reeds vermeld worden daarbij de kenmerken van de meerderheid of de dominante groep als 'normaal' (en dus positief) gezien.

Privileges

Geïnspireerd door de burgerrechtenbeweging, zei Theodore W. Allen midden de jaren 70 dat het witte ras door de heersende klasse werd uitgevonden als een vorm van sociale controle¹⁸. Volgens hem was het een manier om zwarte en witte tot slaaf gemaakte mensen van elkaar te onderscheiden en de strijd voor sociale rechten van de onderklasse te saboteren. Het was dus een verdeel-en-heersstrategie. Een centraal element in dit proces was het toekennen van privileges aan witte Europese Amerikanen op de plantages van de VS tijdens de 17de en 18de eeuw. Volgens Allen was die speciale status voor witte tot slaaf gemaakte mensen een vergiftigd cadeau: eigenlijk ging die status in tegen de belangen van de werkende klasse want hij vertraagde hun strijd voor gelijke rechten door verdeling.

Privileges zijn onzichtbaar en onbenoembaar in de ogen van velen die de machtsposities bezetten. Etniciteit wordt door witte mensen bijvoorbeeld gezien als iets voor de gekleurde medemens waar de witte mens zich niet mee moet bezighouden. Als persoon met een witte huidskleur is het moeilijk zich voor te stellen hoe het leven eruitziet zonder de privileges die met een lichte huidskleur samengaan, het is zelfs vaak een blinde vlek.

18. CLASS STRUGGLE AND THE ORIGIN OF RACIAL SLAVERY: The Invention of the White Race — THEODORE WILLIAM ALLEN Second Edition 2006 (First Edition 1975, Second Printing 1976) — https://www.jeffreybperry.net/attachments/allen_class_struggle.pdf

Op die manier wordt de ongelijkheid niet bespreekbaar. Maar wit is alleen onzichtbaar en onbenoembaar in de ogen van vele witte mensen, niet in de ogen van personen van kleur. Voor hen is het een duidelijk voelbare realiteit. Het ontbreken van de meest basale terminologie om op niet-aanstootgevende en insluitende wijze over ‘ras’ en etniciteit te praten, is symptomatisch voor de kloof die nog gaapt tussen het dominante zelfbeeld en de werkelijkheden zoals mensen van kleur¹⁹ die ervaren. De blindheid voor de eigen dominante positie, houdt het normerende denken en de daarmee gepaard gaande uitsluitingsmechanismen mee in stand.

Machtsverhoudingen en dekolonisatie

Op maatschappelijk en institutioneel niveau zien we segregatie ontstaan op basis van etniciteit of kleur. Dat gaat vaak gepaard met klassensegregatie, volgens de nog steeds bestaande breuklijn van sociaal-economische en politieke ongelijkheid, van diverse gradaties van macht en machteloosheid.

Vandaag zijn er ook intellectuelen en activisten binnen etnisch-culturele minderheden met dekolonisatie bezig. Ze denken na over hun positie in West-Europa en stellen een asymmetrie vast tussen het globale Noorden en het globale Zuiden. Er zijn systematische machtsverschillen met dezelfde grenzen als de koloniale grenzen van vroeger. Zogenaamd ras is wat deze ongelijkheid in stand houdt. De term wit privilege maakt deel uit van dat analysekader. Men kijkt niet alleen naar uitsluitingsfactoren maar ook naar de privileges.

De strijd tegen uitsluitings- en discriminatiemechanismen kan maar slagen als de machtsverschillen worden blootgelegd, als de dominante groepen tot zelfreflectie komen en de bestaande machtsverhoudingen ook in vraag willen stellen.

Wit ongemak

Het jargon dat gebruikt wordt in heel het dekolonisedebat, zoals de term ‘wit privilege’, botst op tegenstand. Heel wat witte mensen reageren als gestoken wanneer ze worden aangesproken op racisme, witte suprematie en slavernijverleden; ze ervaren raciale stress. De kijk op de raciale wereld lijkt als het in twijfel trekken van de goede, morele mensen en de rechtmatige positie in de maatschappelijke hiërarchie. Voor velen komt het gesprek over het systeem van racisme als zeer onaangenaam over, als een persoonlijk, moreel oordeel. Witte mensen zijn niet gewend om zichzelf te zien als onderdeel van een raciaal systeem, het roept een individuele schuld bij hen op, en het zorgt ervoor dat ze zich aangevallen voelen en in de verdediging gaan.

Het is niet comfortabel om discussies over racisme te voeren. Men reageert daardoor vaak gepikeerd of men klapt dicht, wat een gesprek over het thema verhindert. Die gevoeligheid noemt men ‘white fragility’ of ‘wit ongemak’. Wit ongemak vormt vaak een obstakel op de weg naar inclusie.

19. We gebruiken het begrip ‘mensen van kleur’ op basis van het Lexicon van Orbit ‘Woorden in beweging’ van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

Strijd tegen uitsluitings- en discriminatiemechanismen of 'anti-onderdrukingsbeweging'

De anti-onderdrukingsbeweging (*anti oppression movement*) is een bredere sociale en politieke beweging die zich inzet tegen verschillende vormen van onderdrukking en ongelijkheid in de samenleving. Onderdrukking kan vele vormen aannemen, zoals racisme, seksisme, homofobie, transfobie, ableïsme (discriminatie van mensen met een mentale of fysieke beperking), klassisme (discriminatie op basis van sociale klasse), en nog veel meer. Deze beweging streeft naar het creëren van een rechtvaardigere en inclusievere samenleving door bewustzijn te vergroten, systemische ongelijkheden aan te pakken en solidariteit te bevorderen onder verschillende gemarginaliseerde groepen.

De anti-onderdrukingsbeweging zoals we die vandaag kennen, heeft geen enkelvoudige oorsprong, omdat het een SAMENkomst is van verschillende sociale en politieke bewegingen die zich hebben ontwikkeld over de afgelopen eeuwen. De beweging is geëvolueerd uit een breed scala aan strijd voor gerechtigheid en gelijkheid, elk met zijn eigen historische wortels. Hoewel de wortels van de anti-onderdrukingsbeweging ver teruggaan in de geschiedenis, is de beweging zoals we die vandaag kennen voornamelijk gevormd door de sociale rechtvaardigheidsbewegingen van de 20ste en 21ste eeuw. Deze bewegingen brachten verschillende vormen van onderdrukking samen en benadrukten de noodzaak van een inclusieve en intersectionele benadering om alle vormen van ongelijkheid en onrecht te bestrijden.

Er zijn verschillende hedendaagse wetenschappers en auteurs die zich richten op de anti-onderdrukingsbewegingen. Ze analyseren de bewegingen vanuit verschillende invalshoeken, zoals intersectionaliteit, sociale rechtvaardigheid, racisme, gender en seksuele identiteit, en de structurele mechanismen van onderdrukking. Bekende namen zijn Angela Davis, Patricia Hill Collins, Kimberlé Crenshaw, Judith Butler, Robin DiAngelo, Ta-Nehisi Coates, bell hooks, Achille Mbembe, Sara Ahmed.

Hoofdkenmerken van de anti-onderdrukingsbeweging:

1. **Intersectionaliteit**

Een belangrijk concept binnen de anti-onderdrukingsbeweging is intersectionaliteit. (zie hierboven)

2. **Strijd tegen systemische onderdrukking**

De beweging richt zich niet alleen op individuele gevallen van discriminatie of vooroordelen, maar vooral op de bredere, systemische en institutionele structuren die ongelijkheid en onderdrukking in stand houden. Dit kan bijvoorbeeld het rechtssysteem, onderwijs, gezondheidszorg of economische systemen betreffen.

3. **Solidariteit en bondgenootschap**

De anti-onderdrukingsbeweging benadrukt het belang van solidariteit tussen verschillende gemarginaliseerde groepen. Dit houdt in dat mensen erkennen dat hun strijd voor rechtvaardigheid verbonden is met de strijd van anderen, en dat het belangrijk is om elkaars campagnes en initiatieven te ondersteunen.

4. **Educatie en bewustwording**

Een belangrijk onderdeel van de beweging is het vergroten van bewustzijn over onderdrukking en de manieren waarop het zich manifesteert. Dit gebeurt vaak via educatie, workshops, publicaties, en online platforms. Door mensen bewust te maken van hun eigen vooroordelen en de structuren van ongelijkheid, hoopt de beweging verandering te bewerkstelligen.

5. **Activisme en beleidsverandering**

Naast bewustwording zet de beweging zich ook in voor activisme en het bewerkstelligen van concrete beleidsveranderingen. Dit kan variëren van protesten en demonstraties tot lobbyen voor wetswijzigingen of het creëren van nieuwe gemeenschapsinitiatieven.

De anti-onderdrukkingsbeweging is breed en divers, met verschillende organisaties, activisten en initiatieven die allemaal werken aan een gemeenschappelijk doel: een rechtvaardigere wereld waarin iedereen gelijk wordt behandeld en gerespecteerd, ongeacht hun achtergrond of identiteit.

Racisme: een prangend en blijvend probleem

Unia publiceerde in 2023 een stand van zaken over racisme naar aanleiding van de dag tegen racisme²⁰. Racisme is nog steeds een diepgaand probleem met historische wortels dat generaties lang schade heeft veroorzaakt en dat nog steeds wijdverspreid is. Racisme heeft langdurige en verwoestende gevolgen voor individuen en gemeenschappen, die kunnen variëren van discriminatie op de werkvloer en ongelijke toegang tot onderwijs en gezondheidszorg, tot psychologische schade en sociaal isolement. Racisme is niet alleen een kwestie van individuele vooroordelen, maar is ingebed in institutionele en systemische structuren. Dit betekent dat wetten, beleidsmaatregelen en praktijken onbedoeld of opzettelijk raciale ongelijkheden kunnen bevorderen. Veel mensen zijn zich niet volledig bewust van de manieren waarop racisme zich manifesteert, vooral als ze er zelf geen directe ervaring mee hebben. Als racisme niet wordt aangeklaagd, bestaat het risico dat discriminerend gedrag en ideeën genormaliseerd blijven of worden. Dit kan ertoe leiden dat mensen denken dat racistische houdingen en praktijken acceptabel zijn, wat de strijd tegen ongelijkheid ernstig belemmert.

Het blijven bespreken en het reageren zijn manieren om solidariteit te tonen met degenen die er direct door worden getroffen. Het toont aan dat de bredere samenleving zich inzet voor rechtvaardigheid en gelijkheid, en dat het niet enkel de verantwoordelijkheid is van gemarginaliseerde groepen om tegen racisme te vechten. Door racisme te blijven aankaarten, eren we de strijd van degenen die hebben geleden onder raciale onderdrukking. Dit helpt ons te voorkomen dat dezelfde fouten worden herhaald en zorgt ervoor dat we leren van de geschiedenis. Sociale verandering vereist voortdurende inspanning en dialoog. Door racisme onder de aandacht te blijven brengen, blijven we druk uitoefenen op beleidsmakers, instellingen en de samenleving als geheel om actie te ondernemen en concrete stappen te zetten richting gelijkheid en rechtvaardigheid.

20. [Dag tegen racisme](#), Unia, 17/03/2023

Avansa Oost-Brabant is er zich van bewust dat het een overwegend witte, geprivilegieerde organisatie is, inherent ingebed in en gesubsidieerd door een systeem waarvan machtsongelijkheid helaas nog deel uitmaakt. Dit is bij het bijdragen aan diversiteit, inclusie en gelijkheid tegelijkertijd haar sterkte en haar obstakel.

In de strijd tegen ongelijkheid kan Avansa haar privilege als gevestigde waarde binnen het sociaal-cultureel veld inzetten als kracht voor verandering. Het biedt haar mogelijkheden om plaats te maken en plaats te vragen voor geminoriseerde stemmen. Anderzijds kunnen we er niet omheen dat op dit moment Avansa Oost-Brabant deel uitmaakt van 'de macht' of 'het systeem', hetgeen haar geloofwaardigheid, authenticiteit en competenties als medestrijder van geminoriseerde groepen kan bemoeilijken. Zelfbewustzijn en kritische zelfreflectie hierrond kan het verschil maken.

Inzicht en bewustwording rond mechanismes ongelijkheid

Avansa is ervan overtuigd dat er voor echte inclusie en gelijkheid een fundamentele, systemische verandering nodig is. Als we het menen met de diversiteit en echt vooruitgang wil boeken, moeten we onszelf en het systeem in vraag durven stellen. Inzicht in de mechanismes van machtsongelijkheid en uitsluiting enerzijds, en zelfreflectie en bewustzijn over de eigen al dan niet bevoorrechte positie anderzijds, zijn noodzakelijke eerste stappen om duurzaam aan inclusie te kunnen bijdragen. Dat geldt volgens Avansa op persoonsniveau, maar ook op organisatieniveau. Daarnaast is het belangrijk dat mensen een helder beeld krijgen van de verschillende manieren en lagen waarop ongelijkheden zich manifesteren, in de grotere samenleving enerzijds, maar ook in de eigen omgeving en in zichzelf anderzijds.

- In de educatie die Avansa voorziet voor burgers en organisaties zet ze voluit in op inzicht en bewustwording.
- Avansa stimuleert witte mensen en instellingen om structurele veranderingen door te voeren die een gelijke verdeling van macht en invloed beogen, zodat inclusie verder gaat dan goodwill en symbolische gebaren.
- Avansa omarmt deze uitdaging ook intern. Ze tracht haar werking permanent vanuit verschillende perspectieven te screenen op blinde vlekken en ongelijkheid. En ze streeft waar nodig verandering na in functie van inclusie. Deze screening kan soms tot ontregelende vaststellingen leiden en is daardoor geen eenvoudig proces, maar wel een noodzakelijk engagement.

Reageren en ageren

Inzicht zonder daadkracht leidt niet tot voldoende verandering. Daarom versterkt Avansa via educatie en ondersteuning de mogelijkheden van mensen om actief te (re)ageren tegen discriminatie en onderdrukking. Avansa moedigt aan om structurele mechanismen die ongelijkheid in stand houden te herkennen, te benoemen en te ontmantelen.

3.6.4 DNA en grondhouding

Kruispuntdenken als uitgangspunt

Avansa neemt het kruispuntdenken in al haar praktijken als uitgangspunt. Avansa Oost-Brabant herleidt mensen nooit tot één aspect van hun identiteit: elke persoon combineert immers verschillende facetten van identiteit, die hem of haar meer of minder kwetsbaar maken voor uitsluiting. Bij elk project wordt nagegaan welke mensen op welke as(sen) wel of niet bereikt worden.

Inclusiviteit als uitgangspunt

Avansa Oost-Brabant is een organisatie die continu in ontwikkeling is. We zetten actief in op het diversifiëren van onze organisatie en het aanpassen van onze werkwijzen. Door samen te werken met mensen uit geminoriseerde groepen, streven we naar een organisatie waarin iedereen zich thuis voelt en waar we samen kunnen werken aan een inclusieve samenleving. Door die aanpassingen te maken, kan Avansa Oost-Brabant een meer inclusieve organisatie worden die beter aansluit bij de behoeften van de diverse gemeenschappen in Oost-Brabant.

- Avansa zet zich actief in om personeel en vrijwilligers van geminoriseerde groepen aan te werven en te behouden.
- Avansa wil een werkomgeving creëren die inclusief is, waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd kan voelen. We stimuleren open en eerlijke communicatie over culturele en andere verschillen, en bewaken daarbij de veiligheid voor iedereen om de eigen stem binnen te brengen. We vermijden elkaar in hokjes te steken en gaan met respect om met ieders ervaring en mening, zowel met die van mensen uit geminoriseerde groepen als die van mensen die een norm vertegenwoordigen.
- Om tegemoet te komen aan diverse leefstijlen en behoeften, streven we naar flexibiliteit in de organisatie van de werking. Bij besluitvormingsprocessen zorgen we voor input vanuit verschillende perspectieven.
- We werken actief aan het tegengaan van micro-agressies of subtiele discriminatie en vragen medewerkers zich in te zetten als medestrijders van geminoriseerde groepen en in te gaan tegen onrechtvaardigheid.

Plaats maken voor mensen uit geminoriseerde groepen

Avansa maakt in haar programma plaats voor mensen uit geminoriseerde groepen, in het bijzonder voor mensen van kleur²¹.

- Als er, binnen welk thema dan ook, een beroep moet worden gedaan op een zelfstandige medewerker, een begeleider of een partner, wordt er altijd gekeken

21. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

of er iemand uit een geminoriseerde groep kan worden aangetrokken. Er wordt bewust ruimte gemaakt voor inclusie, erkenning en empowerment, om historische en systemische ongelijkheden te doorbreken.

- Plaats maken betekent dat mensen niet alleen aanwezig zijn, maar ook invloed hebben, gerespecteerd worden, en een gelijkwaardige rol spelen in de samenleving. En ook dat mensen hun ervaringen en perspectieven kunnen delen zonder dat ze worden gemarginaliseerd, genegeerd, of overruled. Daarom ontwikkelen we praktijken in co-creatie met mensen uit geminoriseerde groepen. Dat betekent dat ze actief en gelijkwaardig betrokken worden bij elk aspect van het proces, van conceptontwikkeling tot implementatie. Het proces vermijdt neerbuigende of top-down benaderingen die de autonomie van mensen ondermijnen. Het gaat om het bouwen aan oplossingen die de realiteit van mensen weerspiegelen, hun behoeften centraal stellen, en hun expertise respecteren. Dit leidt tot praktijken die relevanter, effectiever en duurzamer zijn, terwijl ze ook bijdragen aan het versterken van de gemeenschappen zelf.
- Om samen te kunnen werken met mensen uit geminoriseerde groepen moet er een vertrouwensband zijn. Het is een proces dat niet over één nacht ijs gaat en dat met vallen en opstaan gepaard gaat. De organisatie kiest daarom bewust om de nodige tijd te geven aan het opbouwen van wederzijds vertrouwen. In haar activiteiten streven de medewerkers naar emotionele veiligheid voor iedereen.
- Avansa Oost-Brabant wil solidair zijn met mensen uit geminoriseerde groepen. Ze zet haar geprivilegieerde positie in om hen plaats te laten innemen en positioneert zich als medestrijder, als solidaire partner, facilitator en ondersteuner van activistische groepen/organisaties die een pioniersrol opnemen richting emancipatie en vooruitgang, met name voor mensen van kleur²².

Toxische polarisatie vermijden

Om het aantal ongenueanceerde denkers rond gepolariseerde thema's niet te vergroten, vergroot Avansa in leerprocessen met witte mensen het draagvlak voor solidariteit met mensen van kleur (en bij uitbreiding geminoriseerde groepen). Ze stelt zich streng en duidelijk op naar ongelijkheid toe, maar combineert deze begrenzing met inleving en begrip. Avansa is ervan overtuigd dat oordelen, schuld en schaamte vaak tot defensieve reacties en verharding in onbegrip leiden. Met het oog op impact, zal Avansa mensen terechtwijzen, nooit afwijzen.

Honorering

Bij het rekruteren van een externe medewerker, begeleider of spreker is het een automatische reflex om een beroep te doen op een persoon die op een as van uitsluiting zit. Avansa Oost-Brabant creëerde een kader voor prijszetting van het honoreren van

22. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

begeleiders. Het kader is een tegenbeweging van discriminerende mechanismes die in onze samenleving gangbaar zijn. Zo willen we om onbewuste patronen doorbreken die bijdragen tot ongelijkheid en uitsluiting van wie niet beantwoordt aan de heersende norm van kennis en kennisoverdracht.

Dit zijn de principes:

- Geen onderscheid in tariefsetting tussen een kennisoverdracht op basis van theorie of op basis van ervaring.
- Een zelfstandige die een uiteenzetting of workshop geeft, wordt hoger vergoed dan mensen die in een vast contract tewerkgesteld zijn.
- Een moderator wordt hoger vergoed dan een panellid omdat die ook als taak heeft eventuele ongelijke machtverhoudingen te herkennen en te benoemen en om de veiligheid te bewaken.
- Sprekers die getuigen over een vorm van discriminatie die zij zelf meemaken worden hoger vergoed.

Grondhouding

Een Avansa-medewerker heeft een persoonlijk bewustwordingsproces doorlopen waarbij die stereotiep denken herkent, zich bewust is van privileges, het ongemak of de weerstand die dat oproept, en medestander kan worden. De medewerker ziet waar de macht zit in een groep en beschikt over een set van tools om de minderheidsstem mee te nemen in de besluitvormingen.

Het opzetten van participatieve en co-creatieve leerprocessen vraagt een open grondhouding en insluitende taal van de begeleider. In deze benadering is die geen instructeur en al evenmin een facilitator van het leren, maar iemand die het vanzelfsprekende 'onderbreekt'. Hij/zij/hun laat bij interventies alle standpunten aan bod komen, ook de minderheidsstem, en stuurt niet naar een 'gewenste' zienswijze.

Deelnemers aan, of begeleiders van, geven zichzelf bloot en zijn daardoor soms kwetsbaar. Het is aan de medewerkers om in interventies een kader te bieden waarin elke deelnemer zich veilig voelt, zich kan uiten zonder opnieuw gekwetst. De medewerkers zijn sensitief en spreken een zorgkader af om dit te garanderen.

Medewerkers zijn zich bewust van hun eigen gevoelens, meningen, rollen ... Ze proberen neutraal te interveniëren of kunnen aanduiden wanneer ze niet meer de rol van neutrale begeleider (kunnen) opnemen. Er is echter nooit plaats voor stemmen van uitsluiting, haat of onverdraagzaamheid. Begeleiders ontwikkelen zich in de kunst en de houding om verbindend vragen te stellen naar wat mensen werkelijk beweegt, wat hen raakt, kortom: wat de 'werkelijke kwestie' is²³.

23. Brandsma, B. (2016) *Polarisatie. Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*

Dankzij politiserende bewegingen/handelingen²⁴ die de medewerker inzet geraken deelnemers meer betrokken op maatschappelijke kwesties en zijn ze beter gewapend om in actie te komen en de samenleving te veranderen. We geloven dat burgers op die manier komen tot meer begrip voor andere meningen en invalshoeken, nieuwe alternatieven kunnen verbeelden en engagement kunnen opnemen in de samenleving.

3.7 Functies en rollen

3.7.1 Over rollen

Verbindende rol

Avansa Oost-Brabant werkt aan veerkrachtig en relationeel burgerschap dat mensen leert om de heersende maatschappelijke spelregels en mechanismen waarbinnen de macht verdeeld wordt, in vraag te stellen. We zien burgerschapsvorming met andere woorden niet als vooropgestelde kennis, vaardigheden en attitudes waarmee we mensen willen opvoeden, maar geloven in een voortdurend democratisch experiment²⁵ waarbij mensen kunnen omgaan met diversiteit, verschil en conflict.

Daarom bouwen wij bruggen tussen mensen, groepen en organisaties. We zetten verbinding en ontmoeting in als middel om mensen bewust te maken van en te betrekken bij maatschappelijke kwesties, niet als doel op zich. Als we dit soort burgerschap willen stimuleren, impliceert het daarom een continu leerproces in het omgaan met de diversiteit, verschil en conflict. Dat doen we inclusief waar mogelijk, exclusief waar nodig, en altijd in samenwerking met (lokale) partnerorganisaties. Het perspectief blijft altijd de impact op en de verbinding met de brede samenleving, Exclusief werken kan nodig zijn om vertrouwen op te bouwen als voorbereiding tot het verbinden met de ruime samenleving.

We verbinden groepen vanuit maatschappelijke kwesties met de samenleving en/of andere groepen. We geloven dat verbinding en ontmoeting zorgen voor een basis van solidariteit, gelijkheid, zorg en wederzijds respect in een groep. We hebben oog voor de kwetsbare kruispunten waarop sommige mensen of groepen zich bevinden, zorgen voor een veilige omgeving en hebben in leerprocessen met groepen aandacht voor de gelaagdheid van ieders identiteit.²⁶

Door de macht te (h)erkennen bij jezelf en de ander worden mensen zich bewust van hun eigen gelaagde identiteit. We laten mensen reflecteren over die gelaagdheid, de heersende normen en de privileges die hiermee samenhangen. We benoemen de lagen die inherent meer of minder macht in de maatschappij krijgen (intersectionaliteit, zie boven). Dat geeft

24. Van Poeck K. en Östman L. (2017) *Creating space for 'the political' in environmental and sustainability education practice: a Political Move Analysis of educators' actions*

25. Biesta, G. (2014) *De vorming van de democratische professional*.

26. Wekker, G. (2013) *Lezing: Kruispuntdenken, Studiedag Ella kenniscentrum gender en etniciteit*.

ons de kracht om het verschil tussen mensen en het onrecht dat hier vaak mee gepaard gaat een stem geven.²⁷

Kritische rol

Maatschappelijke verandering is zowel oorzaak als gevolg van kritisch denken. De maatschappij is voortdurend in verandering. Mensen zelf veranderen echter moeilijker. Dikwijls wordt het 'gangbare' als norm beschouwd en ziet men de noodzaak (nog) niet in om zaken anders aan te pakken. Soms leidt dat echter tot exclusie van sommigen, tot stilstand of zelfs achteruitgang. Met de kritische rol willen wij mensen laten nadenken over het 'gangbare' en met verbeelding de gangbare normen in vraag stellen en alternatieven verkennen. Oplossingen liggen niet klaar, we moeten ze (her)uitvinden. Dit kritisch bevragen kan leiden tot of gepaard gaan met het verbeelden, creëren, uitproberen, verankeren... van nieuwe, alternatieve antwoorden op complexe samenlevingsvraagstukken.

We vervullen de kritische rol door sociaal-culturele praktijken op te zetten die zich bevinden op de as tussen 'informer' en 'actie'. Daarom heeft elke sociaal-culturele praktijk een expliciete component van kritische reflectie. Het informeren van deelnemers gebeurt in functie van het kritisch reflecteren ten aanzien van zichzelf én de samenleving. We geven groepen mensen fysieke en mentale ruimte én ondersteuning om de reflectie te laten plaatsvinden. De groep reflecteert, verbeeldt en krijgt eventueel zin tot creatie. Avansa heeft hierbij aandacht voor de diversiteit van kritische stemmen en laat ook de stemmen van personen die sociale ongelijkheid en uitsluiting ervaren, klinken in de zoektocht naar alternatieven.

We nemen kwesties uit de leefwereld van de inwoner van Oost-Brabant onder de loep, stellen het 'evidente' ervan in vraag en bekijken de gevolgen voor onszelf en anderen, hier en nu, later en elders. De begeleider staat voor de waarden van Avansa, heeft een open houding, laat alle opvattingen op een veilige en respectvolle manier evenwaardig aan bod komen en deelnemers met elkaar in gesprek gaan zonder sturend te zijn. Avansa stimuleert meerstemmige dialoog en begeleiders beschikken over de vaardigheden om in geval van toxische polarisatie²⁸ dit te benoemen en de deelnemers met de kwestie te verbinden.

Verschillende standpunten tussen groepen van mensen kunnen ons uitdagen om over de structurele dynamieken van onze samenleving na te denken. Meninge die botsen in het maatschappelijke debat zijn nodig voor een gezonde democratie. Dit kan tijdelijke spanningen opleveren, maar leidt uiteindelijk tot een verrijking van onze samenleving.

Laboratoriumrol

De samenleving is complex en de vraagstukken waarmee we kampen evenzeer. Omwille van die complexiteit is het niet eenvoudig te reflecteren op de samenleving en er nieuwe betekenis aan te geven.²⁹ Avansa Oost-Brabant gelooft in de maakbaarheid van

27. Vandenabeele, J. (2017) [Een gedeelde plek is niet voldoende, het is een eerste stap naar een nieuw gemeenschappelijk belang](#), MO*

28. Brandsma, B. (2016). *Polarisatie Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*

29. Holemans D. (2013). [Iedereen politiek: De toekomst heroveren](#), De Wereld Morgen

de samenleving, en ondersteunt burgers in het hertekenen van de samenleving. Dit hertekenen kan niet gerealiseerd worden zonder naast kritische reflectie over te gaan tot de actie.³⁰ Het is in deze constante wisselwerking tussen actie en reflectie dat verandering mogelijk is.

Via de laboratoriumrol ont Avansa vernieuwing op de samenleving. Dat realiseren we door ruimte te geven aan experiment met en voor groepen burgers en onszelf. Binnen de laboratoriumrol worden nieuwe ideeën bedacht, getest en in de samenleving uitgerold. Deze maatschappelijk innoverende praktijken sluiten aan op een veel bredere stroom van praktijken die een gelijkaardige verandering beogen. Het is in die 'samenstroom' van praktijken dat maatschappelijke verandering haar beslag kan krijgen. Want maatschappelijke innovatie als 'het veranderen van spelregels' is in regel een 'historisch proces', een proces van lange adem en van vele mensen en instituties.

We durven ambitieus en visionair zijn. Willen we de samenleving veranderen dan zal de deelnemer (maar ook wijzelf) uit zijn comfortzone moeten worden gehaald. Avansa wil blijven inzetten op transitie, niet door in te zetten op het individuele, maar door de krachten te bundelen om collectief dingen te veranderen. Een verandering die verder gaat dan het eigenbelang, en voorbij de vraag of we het over alles met elkaar eens zijn. Enkel door te experimenteren en actief te doen, kom je tot praktijken die onderzoeken welk verhaal het bestaande verhaal van individualisme en winstbejag vervangt.

3.7.2 Over functies

Cultuurfunctie

Avansa Oost-Brabant zet de cultuurfunctie in als middel. Cultuur kan dan een methode zijn, zoals in de actieve kunsteducatie, waarbij we deelnemers in de scheppende rol plaatsen. De deelnemers gaan een creatief proces aan met een groep. Mensen worden uitgedaagd om kritisch stil te staan bij hun eigen denken en handelen, het denken en handelen van anderen, de maatschappelijke structuren. Cultuurparticipatie zonder de scheppende rol, maar als eerder passieve beleving kan een uitnodiging zijn tot reflectie, tot het onderbreken van het gangbare. Aangezien we een complementaire rol spelen, schakelen we partners in voor de actieve of passieve kunstbeleving en zien we onze rol voornamelijk in het leerproces.

Avansa Oost-Brabant zet de cultuurfunctie eveneens in als middel voor de gemeenschapsvormende functie. We zien cultuur ook als drager van identiteit en diversiteit. Hier erkennen we onze maatschappelijke opdracht binnen een sterk veranderende, meer diverse samenleving. We zetten in op bewustwording en verkenning van de vele, eigen culturele lagen (identiteit) én die van andere mensen en groepen in de samenleving. We kiezen voor interventies/processen waar mensen ervaringen opdoen via 'contact' in alle betekenissen van het woord. De meerstemmige dialoog vertrekt vanuit respect, is gelijkwaardig en zoekt/benut gemeenschappelijkheid én verschillen.

30. Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*, 30th Anniversary Edition, Bloomsbury Academic

Tenslotte zien we cultuur ook als middel om van private kwesties publieke kwesties te maken (= maatschappelijke bewegingsfunctie). Als taal voor communicatie tussen deelnemers, doelgroepen, kansengroepen ... om de ervaringen en boodschap na educatieve processen over te brengen. Cultuur kan dan bewust ingezet worden als drager, als communicatietool, omdat die krachtiger is, geschikter om genuanceerde boodschappen over te brengen. Of omdat deze tool een beroep doet op de verbeelding van de kijker, omdat ze het publiek confronteert en onderbreekt.

Leerfunctie

De samenleving verandert constant, snel en op allerlei gebieden. Mensen maken elke dag grote en kleine dingen mee die gevolgen hebben voor hun eigen leven. Ze worden uitgedaagd om om te gaan met grote maatschappelijke veranderingen en de gevolgen daarvan voor hen persoonlijk, hun gezin, de groepen en gemeenschappen waarvan ze deel uitmaken.

Gangbaar leren — gericht op kwalificatie en socialisatie — moedigt mensen vooral aan om zich aan te passen. Ze worden benaderd als object en deel van het probleem. Educatie die de nadruk legt op subjectificatie benadert mensen als subject en deel van de oplossing.³¹ Het gaat niet om zich (leren) aanpassen aan de veranderende wereld, maar om zich (leren) engageren in die wereld en mee richting geven aan de veranderingen. Gangbaar leren houdt ook in dat iemand of een instantie de kennis in pacht heeft.

Een kernbegrip in de visie op educatie die bijdraagt tot subjectificatie is 'onderbreken'. Mensen worden uitgedaagd om kritisch stil te staan bij hun eigen denken en handelen, het denken en handelen van anderen, de maatschappelijke structuren, de kennismacht ...

Als civiele actor wil Avansa Oost-Brabant sociaal-culturele praktijken opzetten als 'leeromgeving' waar mensen, groepen en gemeenschappen de kans krijgen om kritisch stil te staan bij vanzelfsprekend denken en handelen en bij de gevestigde orde. Goede vorming is niet het bevestigen van wat men al weet of kan, maar net het bevragen daarvan. Andere overtuigingen en perspectieven ontdekken, met 'vreemde' manieren van leven (en leren) geconfronteerd worden, alternatieve opvattingen en opties onderzoeken is daarvoor essentieel. Het is zowel een cognitieve, esthetische als ethische bezigheid. Alle zintuigen komen aan bod, niet enkel de verstandelijke capaciteiten. Het is een taak van de begeleider om vragen te stellen die zorgen voor een onderbrekende gemeenschapsdynamiek.³² Tegelijk is zijn of haar opdracht als begeleider van leerprocessen begrensd. Vorming is inspireren en loslaten. Gevormd worden, is aangesproken worden en zelf verantwoordelijkheid opnemen.

De meervoudige verandering maakt duidelijk dat de grens tussen de leerfunctie en de maatschappelijke activeringsfunctie van Avansa Oost-Brabant niet haarscherp is. Bekeken vanuit de leerfunctie moeten we benadrukken dat de uitkomst van educatieve sociaal-culturele praktijken niet te voorspellen valt of te controleren. Ze hebben een

31. Biesta, G. (2006). *Beyond learning. Democratic education for a human future.*

32. Wildemeersch, D. (2019). *Grensverleggers. Over kwesties die ons verdelen.*

open einde. Bovendien gaat het vaak om eerder trage processen. Het in vraag stellen van vanzelfsprekende oplossingen en nieuwe ideeën laten groeien, vraagt niet alleen ruimte (een leer-omgeving), maar ook tijd. Dat kan haaks staan op de druk om snel actie te voeren of (al dan niet op vraag van de overheid) mensen te overtuigen van bepaalde oplossingen omdat de uitdagingen nu eenmaal urgent zijn.

Maatschappelijke bewegingsfunctie

Avansa Oost-Brabant betreft burgers op maatschappelijke kwesties³³ en laat hen door middel van ‘collective meaning making’ richting geven aan mogelijke oplossingen, toekomstbeelden en acties die tot verandering kunnen leiden³⁴. We zien het als onze taak om ruimte te creëren waar mensen worden verrast door andere standpunten, waar we op zoek gaan naar manieren om om te gaan met de veelheid aan waarheden en de waarden, normen en gevoelens die daarmee samengaan.

Binnen de maatschappelijke bewegingsfunctie maken we plaats om antwoorden te zoeken op en betekenis te geven aan complexe samenlevingsvraagstukken of kwesties. Om te kunnen omgaan met deze complexe realiteiten, moeten we de samenlevingsvraagstukken eerder zien als ‘leerruimte voor samenleven’ dan als ‘op te lossen problemen’³⁵. Het vraagt durf en engagement van burgers, om nieuwe vormen van samenleven uit te denken en uit te proberen. Avansa Oost-Brabant is medestrijder, ondersteunt en faciliteert waar mogelijk en is vangnet waar nodig³⁶.

Elk vraagstuk heeft meerdere waarheden en meerdere alternatieven die vaak conflicterend zijn. Het nadenken over en vormgeven van mogelijke oplossingen voor de samenlevingsvraagstukken brengt dus mogelijk conflict met zich mee. Avansa Oost-Brabant wil dat conflict een plaats geven in de samenleving, als manier om voorbij de polariteit te gaan, om op zoek te gaan naar antwoorden (maar geen nieuwe waarheden) op complexe samenlevingsvraagstukken. Avansa preekt niet over, maar toont in haar praktijken de superdiversiteit en de ruimte voor alle stemmen.

Avansa Oost-Brabant erkent dat er geen kant-en-klare oplossingen zijn. We bieden wel kaders en handelingsperspectief aan burgers, organisaties en initiatieven om hun private kwestie publiek te maken, om het signaal te geven dat het anders kan en moet, om hun draagvlak te verbreden en te vergroten³⁷. We zijn ervan overtuigd dat we door een brede groep te betrekken op de publieke kwestie, mensen in beweging komen. Beweging maken rond maatschappelijke kwesties, actie ondernemen, opschalen en zichtbaar maken, is onderdeel van die taak.

33. Marres N. (2005). *No issue, no public. Democratic deficits after the displacement of politics*. PhD diss. University of Amsterdam.

34. Van Poeck K. & Vandenabeele J. (2012). *Learning from sustainable development: education in the light of public issues*, Environmental Education Research, 18:4, 541-552.

35. Biesta, G. (2006). *Beyond learning. Democratic education for a human future*. London: Paradigm Publishers.

36. Biesta, G. (2013). *The Beautiful Risk of Education*. Boulder: Paradigm.

37. Van Poeck K., Vandenabeele J. & Goeminne G. (2017). *Making Climate change public? A dramaturgically inspired case-study of learning through transition management*, Int.J. Global Warming, Vol.12, Nos. 3/4, pp. 366-385.

Gemeenschapsvormende functie

Als Avansa Oost-Brabant kiezen wij ervoor om het ‘schildpadgedrag’³⁸ waarbij gelijken zich terugtrekken in hun schulp, te doorbreken en mee te bouwen aan een nieuw ‘wij’. Door de brug te slaan tussen groepen, om groepen/gemeenschappen op basis van gelijkwaardigheid te verbinden rond een gezamenlijke kwestie, willen wij impact hebben op de maatschappij.

Voor deze functie verbinden we (doel)groepen/organisaties om in te zetten op het aspect ‘bonding’³⁹. Om samen te kunnen werken met mensen uit geminoriseerde groepen moet er een vertrouwensband zijn. Het gaat erom een omgeving creëren waarin mensen zich veilig voelen om hun gedachten en gevoelens te uiten zonder angst voor repercussies, discriminatie of microagressies. Inzetten op gemeenschapsvorming helpt bij de herwaardering van kennis die is geworteld in de ervaringen van gemarginaliseerde groepen. Dit is cruciaal omdat traditionele kennis vaak wordt gemarginaliseerd in het voordeel van ‘dominante’ kennis uit het Globale Noorden⁴⁰.

Daarna volgt de taak van ‘bridging’: vanuit die gemeenschap de brug maken naar de ander, naar de ruime maatschappij. We zetten in op het leren deel uitmaken van een conviviale, diverse gemeenschap. Dit leidt tot praktijken die relevanter, effectiever en duurzamer zijn, terwijl ze ook bijdragen aan het versterken van de gemeenschappen zelf.

Het onderwerp van de praktijk heeft niet (noodzakelijk) te maken met het specifieke kenmerk van een deel van de groep. Voor Avansa Oost-Brabant is het belangrijk om een praktijk op te zetten waarbij de deelnemer zich engageert voor een gemeenschappelijk doel, wars van het verschil. We herleiden mensen nooit tot één aspect van hun identiteit: elke persoon combineert immers verschillende facetten van identiteit, die hem of haar meer of minder kwetsbaar maken voor uitsluiting (intersectionaliteit, zie ook boven). Mensen worden aangesproken op hun engagement voor een kwestie en ervaren dat hun perspectief op maatschappelijke kwesties ertoe doet⁴¹.

De groep behandelt belangrijke vragen in verband met samenleven en gemeenschapsvorming op basis van gelijkwaardigheid. Avansa Oost-Brabant stimuleert de groep om zelf hun proces en inzichten te delen met nog meerdere groepen. Zo worden persoonlijke thema's, conflicten, opgetild tot maatschappelijk discours.

38. Putman, D. (2003). *Better Together: Restoring the American Community*.

39. Putman, D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*.

40. Osman P. (2024). *Do Black People Care about the Environment?*

41. Schuermans, N. ea. (2017). *Solidariteit in Superdiversiteit Handvaten voor concrete actie*. Leuven: Acco.

3.8 Impactgedreven werken

3.8.1 Ambitie

Een stuurgroep van vijf medewerkers en een bestuurder liep van eind 2021 tot begin 2022 een traject om een impactstrategie voor Avansa Oost-Brabant uit te werken. Een vraag die al in het begin van het traject opkwam was: blijf je inzetten op *business as usual*, met een aanbod dat een trouw publiek smaakt, maar dat niet écht voor systeemverandering zorgt? Of heb je meer ambitie?

Avansa Oost-Brabant formuleerde deze uitgesproken en gedeelde ambitie om tegen 2035 in het eigen werkgebied te realiseren: “Een kritische, diverse en meerstemmige massa van burgers werkt in 2035 in Oost-Brabant actief en geëngageerd samen”. Met de focus op ‘samen’ (minder inertie en meer collectief engagement) wil Avansa Oost-Brabant bijdragen tot een participatieve en inclusieve maatschappij, tot een duurzame samenleving en tot solidariteit. We onderschrijven deze ambitie opnieuw voor de volgende beleidsperiode.

3.8.2 Interventiestrategieën

Avansa Oost-Brabant werkt impactgedreven en streeft om daadwerkelijk maatschappelijke verandering teweeg te brengen. Daarom verdiepten we ons in mogelijke interventiestrategieën om een verandering te realiseren. Er leven vele veronderstellingen en theorieën over wat sociale verandering tot stand brengt. In de realiteit gaat het vaak over een combinatie van mechanismen. Voor een organisatie is het belangrijk zich daarvan expliciet bewust te worden en te beslissen welke veranderingsstrategieën je zal inzetten.

We baseerden ons op het model van Strategies en Leaders⁴² (S&L) en kozen welke strategieën het best bij onze organisatie en medewerkers passen. Er zijn volgens S&L drie grote stromingen hoe mensen streven naar verandering:

- Je verandert de wereld door je persoonlijk gedrag
- Je verandert de wereld door invloed uit te oefenen op de machthebbers in de samenleving
- Je verandert de wereld door alternatieven te creëren

Onder elk van die invalshoeken zitten er assumpties van verandering. Avansa Oost-Brabant kiest om binnen elke stroming een assumptie van verandering te gebruiken in haar praktijken.

1. Persoonlijke verandering

met als assumptie: inzetten op verandering van individueel gedrag

Als voldoende mensen hun individuele gedrag veranderen, dan zal er ook iets veranderen in de maatschappij. Verandering begint met werk maken van een ander bewustzijn en daar als individu naar handelen. Het gaat eerder om educatie en

42. [S&L: Hoe komt verandering tot stand](#) (YouTube)

sensibilisering van individuen dan over politisering. We bouwen aan een kritische massa van individuele gedragsverandering. Het doel is om mensen te inspireren en aan te zetten om gezond van mening te verschillen.

2. Invloed uitoefenen op de machthebbers

met als assumptie: versterken en verbeteren van bestaande instellingen

De institutionele ontwikkelingstheorie gaat ervan uit dat een langetermijninvestering in sterke en meer democratische instituties de beste garantie is op duurzame sociale verandering. Die instituties kunnen zowel politiek als economisch van aard zijn. We durven in vraag stellen 'wat ze doen' en 'hoe ze dingen doen'. Door onze eigen expertise in te zetten en samen met bestaande instellingen duurzame trage veranderingsprocessen op te zetten, geloven we erin dat we de participatiekansen voor burgers in de regio vergroten en versterken.

3. Alternatieven creëren

met als assumptie: we doen het zelf en veroveren stap per stap terrein binnen het bestaande systeem

Om ervoor te zorgen dat mensen tot individuele gedragsverandering komen is het nodig om alternatieven op de markt te brengen. We geloven niet enkel in de overheid of het bestaande systeem om dit te doen. We doen het zelf en we veroveren stap per stap terrein binnen het bestaande systeem. We beheren deze praktijken meer democratisch zodat ze in het belang zijn van de burgers van Oost-Brabant. We starten met een groep pioniers, die samen met de innovators en early adoptors de sprong willen wagen. Dikwijls zijn dat mensen met veel privileges. Avansa helpt deze pioniers zich te organiseren en geleidelijk meer en meer mensen aan te trekken om mee te bouwen aan een rechtvaardige, solidaire, duurzame en democratische samenleving.

3.8.3 Interventiestrategieën per strategische doelstelling

Bij het ontwikkelen van een project bepaalt de stuurgroep welke interventiestrategieën worden ingezet om verandering teweeg te brengen. De beoogde verandering wordt geformuleerd, naast de doelstellingen van het project en maakt integraal deel uit van het projectontwerp.

De strategische en operationele doelstellingen zijn geschreven met bovenstaande assumpties van veranderingen in gedachten. We zetten per strategische doelstelling één of meerdere assumpties in:

1. In de regio Oost-Brabant is het aantal (burger)initiatieven dat bijdraagt tot een nieuw samenlevingsverhaal toegenomen: de DOEkomst

Bij deze doelstelling zetten we vooral in op de assumptie: we doen het zelf en veroveren stap per stap terrein binnen het bestaande systeem.

2. De democratie in Oost-Brabant is versterkt doordat burgers – ook mensen uit geminoriseerde groepen – gehoord worden en participeren aan de (publieke) meerstemmige dialoog: de SAMENkomst

Bij deze doelstelling zetten we vooral in op de assumpties: 'Inzetten op verandering van individueel gedrag' en 'versterken en verbeteren van bestaande instellingen'.

3. De machtsposities in Oost-Brabant zijn veranderd: geminoriseerde groepen eisen hun plek op in het nieuwe samenlevingsverhaal: de OPkomst

Bij deze doelstelling zetten we vooral in op de assumpties: 'We doen het zelf en veroveren stap per stap terrein binnen het bestaande systeem' en 'inzetten op verandering van individueel gedrag'

3.9 Vrijwilligersbeleid

3.9.1 Deelnemers/vrijwilligers

Het maatschappelijke belang van vrijwilligers staat buiten kijf. Een samenleving is warmer als burgers zich belangeloos en vrijwillig inzetten voor (het welzijn van) andere mensen en voor een gunstige leefomgeving. Een maatschappij waarin alleen het politieke en het economische zich daarover buigt, is een kille en ziellose wereld. Avansa Oost-Brabant verengt het vrijwillig engagement niet tot de invulling van allerlei taken die niet of onvoldoende door markt en overheid opgenomen (kunnen) worden of tot economische meerwaarde. Vrijwilligerswerk is voor Avansa de vrijwillige inzet van mensen om van de wereld een betere en zorgzame plaats te maken voor alle inwoners.

Avansa werkt met mensen in hun vrije tijd. Vrijwilligerswerk is voor Avansa in dit opzicht vrije tijd die mensen inzetten om actie te ondernemen om paradigmashifts te realiseren, om mee te werken aan de laboratoria van verandering. Zo zorgen de vrijwilligers/deelnemers voor dynamiek en verandering in de samenleving. Ze zijn het kloppende hart van Avansa Oost-Brabant. Het is ook een maatschappelijke tendens dat de identiteit van mensen in toenemende mate mede blijkt uit hun engagement, dat aangegaan wordt vanuit hun eigen waarden. In die zin vinden de organisatie en de burger elkaar door de betrokkenheid op de kwestie.

Avansa Oost-Brabant biedt mensen een traject van mogelijke engagementen aan, al naargelang de individuele wensen en interesses. Aan de ene kant kan het individu simpelweg een deelnemer zijn, tijdens of na de sociaal-culturele praktijk zal hij echter door ons geappelleerd worden, er is een oproep tot verder engagement. Gaat hij daarop in, dan wordt hij een mede-actor, betrokken op de kwestie. Een persoon die zich aangesproken voelt, kan kortstondig helpen als vrijwilliger. Er kan ook een langdurig engagement groeien waarin hij mee ambassadeur wordt voor de kwestie of voor Avansa. Als beleidsvrijwilliger bijvoorbeeld.

Om geëngageerden te laten bewegen over die as reiken Avansa en haar partners hefboomen aan, zoals informatie, verbinding van de mensen met elkaar en zichtbaarheid van het engagement. Avansa neemt een enthousiasmerende en een ondersteunende rol op, door kennis te verschaffen, mensen emotioneel te betrekken, empathie te creëren, ervaringen te faciliteren en die bekend te maken aan de buitenwereld. Dat laatste als voorbeeld voor andere geëngageerde mensen.

De lijn tussen deelnemer, geëngageerde persoon, begeleider en uitvoerder is heel flou. Al naargelang de omstandigheden kan het juridische statuut van de persoon in kwestie veranderen. Dat soort engagement is vanzelfsprekend ook een troef voor de individuele persoon: op sociaal vlak creëert het netwerken, sociale cohesie en begrip. Mensen ontwikkelen ook vaardigheden en verwerven competenties die hen op alle levensdomeinen versterken.

De inzet van medestanders is voor Avansa een troef. Het helpt de professionele organisatie om te vertrekken vanuit de maatschappij. Vrijwilligers komen naar Avansa met hun eigen kennis, inzicht en netwerk in de gemeenschap. Zo kunnen we meer realiseren dan met louter een professioneel team. Het maakt ons als organisatie sterk en verankerd. We kunnen geminoriseerde groepen co-creatief betrekken bij het ontwerp, de uitvoering en de opvolging van onze praktijken. We werden in onze manier van werken gesterkt door de visitatiecommissie die Avansa aanmoedigde om een brede groep van vrijwillig engagement niet in een strak keurslijf te forceren.

3.9.2 Organisatievrijwilligers

Er zijn ook vrijwilligers die zich niet engageren op een kwestie maar voor de organisatie als geheel. Zij hebben inspraak in de taken die ze uitvoeren. We zoeken naar een win-win situatie en maken afspraken met de vrijwilliger in kwestie.

Deze mensen noemen wij de organisatievrijwilligers, waarbij wij volgende categorieën onderscheiden:

- Onthaalvrijwilligers bij sociaal-culturele praktijken. Zij zijn betrokken op de praktijk van Avansa en zorgen voor de goede gang van zaken.
- Beleidsvrijwilligers zijn de personen die zetelen in de beleidsorganen van Avansa.
- Groenvrijwilligers zijn de personen die de tuin onderhouden. Zij krijgen een kostenvergoeding. Hiervoor worden de nodige financiële middelen gereserveerd.

Informatieverstrekking

Avansa is transparant en informeert organisatievrijwilligers over de visie en missie, het waardenkader en de doelstellingen. Daarbij komen ook de zakelijke aspecten aan bod zoals het juridische statuut van de organisatie, de verantwoordelijken, de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid, het type van kostenvergoeding. Ze ondertekenen ook de vrijwilligersovereenkomst.

Formele en informele waardering

Eenzijds proberen we de vrijwilliger te bedanken en te waarderen via een aantal vaste momenten. Daarnaast bieden de professionele medewerkers ook informele waardering door hen te bedanken, bij te staan, een babbeltje te maken. We integreren onze omgang met vrijwilligers ook in ons nieuw ontwerpplan voor projecten.

Zakelijk deel

4.1 Maatschappelijk duurzaam ondernemen

4.1.1 Personeelsfuncties

Er zijn verschillende functies in de organisatie, met elk hun eigen verantwoordelijkheid en taken.

De **directeur** die de blik (voornamelijk) naar buiten en naar de toekomst op middellange termijn werpt. Die zorgt voor de visieontwikkeling, de netwerkvorming, de vertegenwoordiging en bouwt een kwalitatief hoogstaande organisatie uit met een eigentijds communicatiebeleid.

De **zakelijk coördinator** heeft de blik (voornamelijk) naar binnen en naar de toekomst op korte termijn en doet beleidsvoorbereidend werk op het vlak van financiën en flankerende wetgeving. Deze heeft als verantwoordelijkheid: ICT, processen en kwaliteitsbeleid, gebouwenbeheer en borging kennis/data. De zakelijk coördinator is een nieuw profiel dat we aanwerven in 2025. Voorheen werden de taken verdeeld over verschillende medewerkers. We zagen echter een lacune in de zakelijke coördinatie, vooral na het pensioen van een ICT-medewerker die we niet vervangen en door de langdurige ziekte van een van de organisatiemanagers. We hopen dat de zakelijke coördinator helemaal ingewerkt is tegen de start van de nieuwe beleidsperiode.

De **educatieve medewerker** is een expert op verschillende domeinen, kent de tendensen en de evoluties van de inhoud van zijn/haar strategische doelstelling, is een planner van activiteiten van bij het concipiëren tot en met de evaluatie. Zij/hij/hun kan projecten opzetten en uitvoeren, zet participatieve methoden in, kan besluitvorming faciliteren en tot gedragen besluiten komen.

Daarnaast neemt één educatieve medewerker de rol op van **organisatiemanager**, deze zet met de directeur processen op om tot jaarplannen, evaluaties en verslaggeving te komen.

Er is ook één **ondersteunend educatieve medewerker**, een expert planning die als kerntaak het plannen van socio-culturele activiteiten heeft, van bij het concipiëren tot en met de evaluatie.

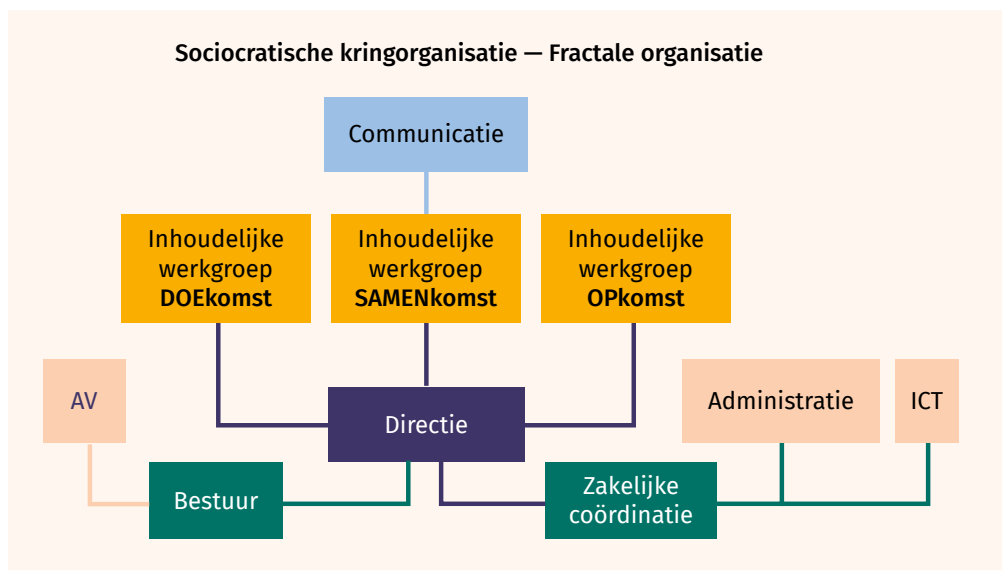
De **communicatiemedewerkers** zijn het uithangbord van Avansa en zorgen voor de organisatiecommunicatie, website, social media, nieuwsbrieven en de projectcommunicatie.

De **administratieve medewerkers** ondersteunen op logistiek, financieel vlak, doen personeelsadministraties, beheer van inschrijvingen, vrijwilligersbeheer en onthaal.

4.1.2 Organisatiestructuur en organigram

Avansa is een volledige autonome organisatie die niet behoort tot een groter geheel. Het organigram is heel simpel: de organisatie is opgebouwd uit enkele kringen. Een kring is een groep van medewerkers met een gemeenschappelijk doel. Een kring is zelfsturend en bepaalt jaarlijks het proces en de acties om de strategische en operationele doelen te bereiken. De kring organiseert de drie elementen: plannen, uitvoeren en meten. Deze zijn nodig voor het goed verlopen van het kringproces. De verbinding tussen twee kringen bestaat uit een persoon die de koppeling vormt zodat er rekening kan gehouden worden met wat er in een andere kring gebeurt.

De lijnen vormen de directe aanspreekpunten en de eindverantwoordelijkheid.



4.1.3 Organisatiecultuur

Omdat Avansa inzet op participatie en meerstemmige besluitvorming kiest ze ervoor om in haar interne werking enkele principes bewust in te zetten:

Driestappenmeetings

Op interne vergaderingen hanteren we een stramien van drie stappen. Stap 1 bestaat uit het delen (updates en issues), stap 2 uit het opmaken van de agenda en beslissen en stap 3 uit het samenvatten van de acties die volgen. Voordelen: iedereen krijgt een stem en wordt getriggerd om zowel te reflecteren als deel te nemen; bovendien zorgt de actiegerichtheid voor tijdswinst.

No-objection decision making in meetings

Zo komen we tot gezamenlijke beslissingen. Iedereen kan een beslissing nemen op voorwaarde dat zij of hij vooraf input en advies zoekt en geen bezwaar krijgt. Iedereen heeft het recht en dezelfde kans om beslissingen voor te stellen en te nemen. Mensen

worden aangespoord om buiten hun afgesproken rollen en verantwoordelijkheden te kijken en initiatieven te nemen buiten hun directe werkgebied.

Verbindende communicatie

Dit is een manier om op een oprechte en eerlijke manier te communiceren met de collega's en zo tegemoet te komen aan elkaars behoeften. Op die manier groeit er binnen de organisatie een sfeer van vertrouwen en welbevinden en werken we aan het vermijden van moralistische oordelen.

Meenemen van de minderheidsstem in besluitvorming

Dit gaat over een manier van besluiten nemen waarbij de wijsheid van de minderheid wordt meegenomen in het meerderheidsbesluit. Niet vanuit de gedachte dat we dwarsliggers moeten manipuleren en verleiden om zonder al te veel morren het genomen besluit te volgen. Wel vanuit de overtuiging dat krachtige besluiten juist ontstaan als we de aanwezige diversiteit aan kennis, talenten, ervaringen en emoties combineren. Daarbij zijn conflicten essentieel en onvermijdelijk: zonder conflict kunnen organisaties en mensen niet groeien en zich ontwikkelen.

Fluide structuren

In plaats van functieomschrijvingen hebben de medewerkers een set van meerdere rollen. Aangezien de omgeving, de organisatie en de mensen constant veranderen, veranderen de rollen en de set van rollen ook. Vandaar dat we geen tijd meer besteden aan statische en/of uniforme functiebeschrijvingen.

Veilige omgeving en zorgzaamheid

We willen de medewerkers een veilige haven bieden waar mensen zichzelf mogen zijn en fouten mogen maken. Om te durven uit de comfortzone te stappen, om nieuwe allianties aan te gaan, om innoverende praktijken te testen is een veilige omgeving nodig waarin mislukken mogelijk is. We willen geen machocultuur waarin alleen de successen een plaats krijgen, maar een attitude van medewerkers die hun twijfels en kwetsbaarheid uiten. Niemand heeft de wijsheid in pacht en we geloven dat mensen kunnen groeien vanuit een respectvolle en milde houding. We maken een zorgkader om deze veiligheid en zorgzaamheid te garanderen.

4.1.4 HR-beleid

Avansa Oost-Brabant kiest ervoor om een duurzaam HR-beleid te voeren, erop gericht om het menselijk kapitaal optimaal te benutten en te respecteren. Duurzaamheid is niet enkel een concept naar buiten toe, het krijgt ook consequent een plaats in het HR-beleid. De belangen van werkgever, werknemers en de ruimere maatschappij worden daarbij uitdrukkelijk en vanuit een langetermijnperspectief met elkaar in verbinding gebracht.

Respect: erkenning en waardering van het menselijk kapitaal

Avansa streeft naar goed werknemerschap en werkgeverschap. Dat krijgt gestalte in respect en dialoog, waarbij beide partijen zich inleven in de positie van de ander. De medewerkers krijgen ondersteuning en autonomie. Er wordt ruimte geboden om van fouten te leren, voor opleidingen, flexibele arbeidsvoorwaarden en uitdagend werk. De medewerker aligneert zijn eigen sterkten en passies met de organisatiedoelstellingen en ambities en verzoent voortdurend twee perspectieven, dat van de organisatie en dat van zichzelf.

We hanteren een waarderende insteek, we geloven in een positieve, energiegelovende focus in plaats van een louter oplossingsgerichte aanpak. Ook daarom vertrekken we vanuit de talenten van de medewerkers.

Dat vertaalt zich in *de rollen en taken* die de medewerkers opnemen, *het opleidingsbeleid*, en in *de feedbackcultuur en functioneringsgesprekken*.

Opnemen van rollen en taken

Naast het opnemen van rollen en taken binnen de comfortzone, motiveren we de medewerkers ook om af en toe naar hun stretchzone te gaan. Vooral daar zit immers potentieel om stapjes vooruit te zetten en meer bevlogenheid te genereren. De Avansa-cultuur geeft daarbij vertrouwen: mislukkingen kunnen en worden als leermomenten gezien. We zoeken voor een ieder uitdagend werk: een evenwicht van voldoende routine én uitdaging om zo te komen tot kwaliteitsvolle en bevredigende functies.

Opleidingsbeleid

Naast een aantal gezamenlijke opleidingen rond de organisatiecultuur in huis krijgen de medewerkers informatie over opleidingen. Ze beslissen zelf of ze er al dan niet op ingaan (zelfsturing ontplooiing). Op die manier nemen de medewerkers verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Ze brengen ook zelf opleidingsideeën in.

We zien vanuit de strategische doelstellingen en de grondhouding een aantal vaardigheden die we sterker willen ontwikkelen bij de medewerkers of die voorop staan bij nieuwe aanwervingen. We maken een kader voor een vormingsbeleid onderverdeeld in vijf rubrieken:

1. **Inhoudelijke know-how ontwikkelen rond de beleidsthema's:** voornamelijk kennis van de domeinen en het landschap over polarisatie, racisme, intersectionaliteit-kruispuntdenken, onderdrukkingsmechanismes/privileges, duurzaamheid, diversiteit, participatie, sociaal-culturele ontwikkelingen, regionale ontwikkelingen.
2. **Procesmatige vaardigheden ontwikkelen:** omgaan met polarisatie, interveniëren bij racisme, bij onderdrukking, begeleidershouding, co-creatief en participatief werken, minderheidsstemmen naar boven laten komen, conflict toelaten, omgaan met diversiteit, projectbeheer ...

3. **Technische of praktische vaardigheden ontwikkelen:** m.n. ICT, communicatie, financies, boekhouding, logistiek, management, organisatie ...
4. **Intermenselijke vaardigheden ontwikkelen voornamelijk voor het bevorderen van de positieve organisatiecultuur:** m.n. verbindende communicatie, vergaderskills, beslissingskills, feedback geven, coachen, omstaanderstraining ...
5. **Feedbackcultuur en functioneringsgesprekken:** In zelfsturende teams kunnen de medewerkers op een mature manier feedback geven aan elkaar over het functioneren en conflicten. We stimuleren medewerkers om met elkaar in gesprek te gaan. Daarnaast organiseren we ook functioneringsgesprekken. Dat zijn geen een-op-een gesprekken met een leidinggevende maar gemeenschappelijke gesprekken. Iedereen definieert mee het proces en de output en we geven er samen een betekenis aan. De vorm kan verschillen, in elk geval benoemen de medewerkers elkaars talenten en werkpunten. Op basis van de inzichten bepaalt de medewerker actiepunten.

ACTIES

- ➔ De competenties, kennis en hulpmiddelen voor Avansa medewerkers wordt tweejaarlijks geüpdatet.
- ➔ Tweejaarlijks wordt er een trainingssessie rond een van de intermenselijke vaardigheden in de organisatie georganiseerd voor alle medewerkers.
- ➔ We zetten het beslissings- en overlegmodel bewust in, regelmatig worden de medewerkers hieraan herinnerd.

Omgevingsbewustzijn: de organisatie als open systeem in de omgeving

Wat er zich in de samenleving afspeelt, speelt zich ook af binnen Avansa. Ons HR-beleid verhoudt zich ook tot zaken zoals individualisering en sociale ongelijkheid. Het eerste betekent dat er naast de collectieve afspraken, ook rekening wordt gehouden met eventuele individuele noden. Concreet worden er soms persoonlijke en vrijwillige afspraken overwogen over arbeidsvoorwaarden, werktijden of werkomstandigheden, die voor beide partijen een voordeel opleveren en die afwijken van wat standaard is. Dit zijn win, win, wins: voordelig voor de werknemer, voor de organisatie en ook voor de naaste collega's. De wijze waarop deze beslissingen genomen worden zijn rechtvaardig en transparant.

Aangezien we uitdrukkelijk kiezen om medestrijder te zijn van mensen van kleur⁴³ en inzetten op intersectionaliteit is het logisch dat het personeel ook bestaat uit mensen die op assen van uitsluiting zitten. Dat geldt niet alleen voor de medewerkers in loondienst maar is ook een prioriteit voor begeleiders en medewerkers in allerlei hoedanigheden.

43. We gebruiken het begrip 'mensen van kleur' op basis van het Lexicon van Orbit 'Woorden in beweging' van mei 2023. We beseffen dat sommige mensen zich niet gerepresenteerd voelen door deze term. We staan open voor een meer omvattend begrip, en zoeken mee naar een alternatief.

Continuïteit: hoe werken we in de toekomst

We willen een aantrekkelijke werkgever blijven. We verwachten veel van de Avansa-medewerker: een ruim netwerk, een kritische blik, beleidsdenken, een flexibele geest, een brede inzetbaarheid, creativiteit, een analytische geest én inhoudelijke en procesmatige expertise. Op dit moment is Avansa Oost-Brabant een aantrekkelijke werkgever. Door de waarde- en missiegedrevenheid van de organisatie, zien potentiële werknemers Avansa als een plaats waar ze zingeving vinden en hun passie kunnen inzetten. Dat is een pluspunt. Maar de krapte op de arbeidsmarkt, de veranderende en kortere loopbaanduren, dwingen Avansa om alert te blijven om haar aantrekkelijkheid als werkgever te behouden. Instrumenten die we hiervoor inzetten zijn loonbeleid, flexibel werken, zelfsturend werken, tijds- en plaatsonafhankelijk werken, gedeeld leiderschap, participatie en co-creatie, *work-lifebalance*, deeltijdswerken, flexibele werkuren, gezinsvriendelijke cultuur. Uit de quickscan ter zelfevaluatie blijkt er ook nood te zijn aan een tevredenheidsmeting. We plannen om dat dan ook regelmatig te doen.

ACTIES

- ➔ De medewerkerstevredenheid wordt tweejaarlijks gemeten
- ➔ We onderzoeken en implementeren een flexibel tewerkstellings- en loonbeleid

4.1.5 Kennis en informatiemanagement

Veel kennis, netwerken en know-how zit bij de individuele medewerker van Avansa. Het werken met meerdere mensen vraagt om afspraken en procedures om een proces vlot te laten verlopen. Het vergt de nodige zorg om de afspraken en kennis te documenteren en te delen.

De teamvergadering is hét informatiekruispunt. Daar worden de items kort aangesneden, en worden mensen uitgenodigd om nadien informeel verder met elkaar in gesprek te gaan. De educatieve medewerkers houden intervisievergaderingen over zelfgekozen onderwerpen waarin ze ervaringen uitwisselen en elkaar vragen stellen.

Daarnaast streven we ernaar om minstens twee educatieve medewerkers verantwoordelijk te maken voor één project zodat ze met elkaar kunnen overleggen en elkaar versterken.

Wanneer er een nieuwe medewerker in dienst treedt, krijgt die persoon voor elk onderdeel van het takenpakket een verschillende 'coach' toegewezen. De coach ondersteunt de nieuwe medewerker bij het uitvoeren van zijn taken. Dat is geen éénrichtingsverkeer, de brede kennis van ervaren medewerkers en de toegespitste of elders verworven kennis van nieuwe medewerkers versterken elkaar.

We stimuleren ook de informele gesprekken, de inspirerende babbels aan de koffie of de lunch, het delen van interessante artikels en boeken, het verwijzen naar filmpjes of doorspelen van namen. Zo heerst er een inspirerende cultuur en zin om steeds nieuwe dingen te verkennen.

Het borgen van procedures en afspraken gebeurt aan de hand van de wikipagina 'Wegwijs bij Avansa Oost-Brabant'. De zakelijk coördinator is eindverantwoordelijke en zorgt dat wikipaginabeheerders de pagina's up-to-date houden. Dat is dan ook het naslagwerk voor iedereen op zoek naar gemaakte afspraken en dient voor nieuwe medewerkers als start en houvast.

We beschikken over een degelijk onderbouwd CRM-pakket voor management van activiteiten en van projecten met activiteiten, Event 360, ontwikkeld door Parcours op het platform Salesforce. Parcours heeft na een moeilijke periode een herstart gemaakt. Avansa Oost-Brabant zetelt in het bestuur van Parcours om te zorgen dat er een performant en hedendaags Salesforce-platform blijft bestaan. Parcours biedt ondersteuning aan de sleutelgebruikers, zorgt voor het beheer en de ontwikkeling van Event 360 en het onderhoud aan integraties met Uit in Vlaanderen en Exact Online. Ook is Parcours het aanspreekpunt voor het technische gedeelte van de Craft-websites. De transitie van Parcours vraagt aan de lidorganisatie een actieve bijdrage voor het beheer en het opnemen van enkele rollen voor de verdere ontwikkeling.

We zoeken ook intern constant naar een adequaat gebruik van alle ICT-systemen voor de werking. De nieuwe zakelijke coördinator coördineert dit. We blijven regelmatig nagaan of de gebruikte systemen nog steeds de meest adequate zijn én de medewerkers krijgen regelmatig opfrissings- en verdiepingsmomenten in het gebruik van de systemen.

ACTIES

- ➔ Er wordt een ICT-werkgroep opgericht, gecoördineerd door de zakelijk coördinator, die werkgroep maakt elk jaar een planning en een begroting
- ➔ Er is een actief engagement van verschillende personeelsleden in Parcours.
- ➔ Het beheer van documenten (momenteel op Teams) wordt tweejaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd.
- ➔ Er wordt elk jaar minstens één interne vorming georganiseerd rond het gebruik van Teams, Event 360, Canva of bepaalde tools en apps.
- ➔ De borging van de verzamelde kennis, de procedures en afspraken wordt jaarlijks bijgewerkt.
- ➔ We gebruiken Event 360 maximaal voor onze processen en projecten.
- ➔ We bekijken of de organisatie nog in orde is conform de GDPR-wetgeving. We sensibiliseren medewerkers hieromtrent, we herbekijken de toegang tot gegevens.
- ➔ We herbekijken de data van deelnemers, leveranciers en medewerkers en bewaren die niet langer dan nodig.
- ➔ We investeren in dataveiligheid en voorkomen datalekken en maken een plan voor in het geval van dataverlies.

4.1.6 Facilitair beleid

Een duurzame transitie is enkel mogelijk als we zelf het goede voorbeeld tonen in ons facilitair beleid. Hieronder volgt een stand van zaken van ons facilitair beleid en enkele specifieke acties voor de komende beleidsperiode

Duurzaam aankoop- en materialenbeleid

De catering en aankoop van voeding/drank is zoveel mogelijk lokaal, biologisch of ecologisch. Na de coronacrisis schraptten we ons driemaandelijkse magazine. Zo besparen we heel wat drukwerk. Daarnaast schakelden we volledig over naar een ethische bank.

ACTIE

- ➔ We maken een checklist duurzaam en circulair aankopen om beslissingen en aankopen te screenen, daarbij wordt de nadruk gelegd lokale producten, erkende labels en certificaten, energie-efficiëntie, recyclage, circulaire mogelijkheden, verpakking en transport

Duurzaam mobiliteitsbeleid

Avansa heeft reeds grote aandacht voor duurzame verplaatsingen: medewerkers krijgen een kilometervergoeding voor de fiets die gelijk is aan die van de auto. Abonnementen openbaar vervoer voor woon- werkverkeer worden volledig terugbetaald. Alle werknemers komen op een duurzame manier naar het werk. Daarnaast is er een abonnement van Cambio voor verplaatsingen waar je moeilijk met het openbaar vervoer geraakt. Bij teamactiviteiten die niet bereikbaar zijn met het openbaar vervoer wordt er steeds gecarpoold. We promoten ook video-vergaderingen en medewerkers kunnen tijds- en plaatsonafhankelijk werken om hun verplaatsingen te beperken. Er is een fietsenstalling én douches voor fietsers, en medewerkers krijgen een maandelijks budget voor (duurzame) mobiliteit.

ACTIES

- ➔ We voorzien een fietsherstelpunt met b.v. een fietspomp.
- ➔ We voorzien een elektrisch laadpunt met groene stroom voor elektrische fietsen.
- ➔ We zoeken een nieuw fietsleaseplan uit of abonnementen voor fietsdeelsystemen.

Duurzaam energieverbruik en gebouw

Avansa plaatste zonnepanelen op het gebouw met de energiecoöperatie Ecoob. Er werd ook een warmtepomp geïnstalleerd op elektriciteit die zowel voor afkoeling als verwarming kan dienen. De energiecrisis zorgde ervoor dat de medewerkers werden gesensibiliseerd rond energiebesparing op de werkvloer. Er werd ook bewust gekozen om rond het gebouw bomen te plaatsen voor verkoeling. Die werpen nu al voldoende schaduw

op het gebouw. Het energieverbruik voor verlichting werd verminderd door overal led-verlichting te installeren. Een regenput werd gestoken waarop de toiletten zijn aangesloten. Het terrein werd onthard, de ondergrond is nu waterdoorlatend en beplant met ecologische struiken, planten en bomen. Er hangt ook een bijenhotel. Een aanzienlijk deel van het gebouw, wordt permanent verhuurd, om de bezetting van het gebouw te maximaliseren. We delen het eigen gebouw verder met andere organisaties zodat we het gebouw optimaal gebruiken. Een duurzaam gebouw is ook een gebouw zonder rommel. Materialen die niet meer gebruikt worden, moeten zo snel mogelijk worden weggegeven of gerecycleerd.

ACTIES

- ➡ We organiseren jaarlijks een 'clean-up day' waarop de werkruimte of het magazijn volledig wordt opgeruimd en overtollig materiaal wordt verzameld of zichtbaar wordt gemaakt om te hergebruiken, te recyclen of weg te geven.

Duurzaam afvalbeleid

Avansa heeft de voorbije jaren twee containers bijgeplaatst: een voor compostafval en één voor glasafval. Alle afval wordt nu gescheiden opgehaald. De compostafval verwerken de groenvrijwilligers op ons eigen terrein.

4.2 Communicatie

Avansa Oost-Brabant wil zich tonen als dé specialist in het samenbrengen van mensen om te bouwen aan een duurzame, democratische en inclusieve samenleving. Die communicatiedoelstelling vertaalt zich per strategisch organisatiedoel als volgt:

- **DOE**komst — De communicatie draagt bij aan een hogere zichtbaarheid van (burger)initiatieven en partners in Oost-Brabant die bouwen aan een ecologische en sociale transitie.
- **SAMEN**komst — De communicatie draagt bij aan het informeren van lokale besturen, organisaties en burgers over het belang en de verschillende vormen van participatie. We maken het belang van meerstemmige dialoog en participatie in Oost-Brabant zichtbaar door verhalen uit de praktijk.
- **OP**komst — Communicatie brengt de verhalen mee naar buiten over geminoriseerde groepen die hun plek opeisen in Oost-Brabant. De focus ligt op burgers die willen leren reageren tegen racisme en ongelijkheid, organisaties die naar een meer inclusief beleid streven en mensen van geminoriseerde groepen.

Die communicatiedoelgroepen willen we vergroten én verwerven.

ACTIES

- ➡ We onderzoeken hoe we de data in onze CRM best segmenteren volgens de bestaande en nieuwe doelgroepen die we willen bereiken.

- ➔ We bekijken hoe we verschillende communicatiekanalen strategisch kunnen inzetten om die doelgroepen te bereiken.
- ➔ We maken inspirerende content waarbij storytelling een belangrijk element is.

Wervende merkpositionering speelt een belangrijke rol. We positioneren Avansa Oost-Brabant, de daaraan verbonden projecten, acties en tone of voice als gedreven, geëngageerd, inspirerend, betrouwbaar, verbindend maar ook kritisch of als medestander.

We passen onze huisstijl nog consequenter toe in alle communicatie met wervende beelden waaruit emoties spreken.

Podcasts, blogs, vlogs, video's en foto's fungeren niet enkel als documentatie, maar ook als inspirator, motivator en bron van hoop. De technische expertise rond video, vlogs en podcasts bouwen we verder uit.

We verfijnen hoe we verschillende communicatiekanalen strategisch kunnen inzetten om onze communicatiedoelgroepen te bereiken.

ACTIES

- ➔ We bouwen een data-gedragen e-mailstrategie uit.
- ➔ We verfijnen de social-mediastrategie. Op basis van regelmatige datamonitoring sturen we contentformats en kanalen bij waar nodig.
- ➔ We herstructureren de website gebaseerd op de nieuwe strategische doelen en daaraan verbonden communicatiedoelstellingen.
- ➔ Kanalen van projectpartners worden ingezet waar relevant.
- ➔ Drukwerk: Flyers en affiches zetten we op kleine schaal nog in waar relevant.

4.3 Kwaliteitsbeleid

Om de visie en de missie en de doelen van Avansa Oost-Brabant te realiseren zijn we erop gericht om voortdurend te verbeteren en te vernieuwen. Dat doen we door systematisch de aanpak te beoordelen en door het in standhouden van een verbetercultuur.

We kiezen geen specifiek kwaliteitsmodel omdat alle onderdelen van een mogelijk model vervat zitten in dit zakelijk plan en in alle beoordelingselementen. De overheid haalt, door middel van het decreet en de uitvoeringsbesluiten, alle facetten van een kwalitatieve organisatie aan. Als we ons daartoe verhouden en die goed uitvoeren, leveren we kwaliteitsvol werk.

4.3.1 Systematisch beoordelen

Elke vijf jaar maken we grondig werk van een beleidsplan, waar we twee jaar lang aan werken. De strategische en operationele doelen komen er na grondige bevestigingen, analyses en feedbackmomenten.

Elk jaar formuleren we doelen en acties. Die hebben betrekking op de sociaal-culturele praktijken maar ook op de ondersteunende werking. Daarbij staan twee vragen centraal: waarom doen we dit (wat is de link met de missie en visie?) en wat willen we met deze praktijk(en) bereiken (impact)? In tweede instantie komt de vraag van hoe we die praktijk(en) verwezenlijken en op welke manier we ze kwaliteitsvol uitvoeren, grondig evalueren en bijsturen.

Tijdens de voorbereiding en de uitvoering van de praktijken en hun acties worden alle processen onder de loep genomen en eventueel bijgestuurd, op alle niveaus van de organisatie (bijsturen en wijzigen van de totstandkoming, de inhoud, de manier van werken, de planning, de communicatie, de financiële/administratieve afhandeling en de nazorg). De primaire zorg is de deelnemer en de partner. Wij als organisatie werken eraan om alle hindernissen voor de twee partijen weg te nemen en om een kwalitatief hoogstaande praktijk af te leveren. De lat leggen we hoog, met geloofwaardigheid en betrouwbaarheid als inzet.

Na afloop van elke sociaal-culturele praktijk krijgt de deelnemer de mogelijkheid om een evaluatieformulier in te vullen. Die feedback, maar ook de gesprekken met organiserende partners, de ervaring van eventuele stuurgroepen, de ervaring van de begeleider en de aanwezige medewerker van Avansa vormen een startpunt van de evaluatie. Dat alles wordt aangevuld met kwantitatieve data.

Minstens één keer per jaar houden we een grondige evaluatie van de werking. Met een kritische blik kijken we wat er verbeterd moet worden en wat bestendigd. Eventuele mislukkingen durven we benoemen om eruit te leren. We rapporteren hierover naar zowel de overheid als de algemene vergadering.

ACTIES

- ➔ We maken een nieuw ontwerpplan voor projecten, met aandacht voor de interventiestrategie en ook de plaats en waardering van de betrokken vrijwilligers.
- ➔ Evaluatieformulieren worden nog meer gedifferentieerd volgens de praktijken.

4.3.2 Verbetercultuur in stand houden

Iedereen is betrokken bij het kwaliteitsdenken want het heeft betrekking op alle aspecten van de werking. Als organisatie vinden we onszelf elke dag opnieuw uit, de organisatie is nooit het doel op zich, maar is de motor om veranderingen in gang te zetten. Dat is niet evident in een gestructureerde, planmatig werkomgeving met systemen/procedures en

afspraken. Die mogen ons nooit lam leggen of als reden ingezet worden om dingen op hun beloop te laten.

Het vergt een flexibele geest van medewerkers; afspraken en procedures kunnen te allen tijde herzien worden, we beschouwen niets als evident of verworven. Als je voor Avansa werkt, moet je gebeten zijn door de veranderingsmicrobe, nooit is iets goed omdat het vroeger goed was. Het is onontbeerlijk voor een fluïde organisatie om wat in het verleden goed was te vertalen naar de uitdagingen en de veranderingen van vandaag.

4.4 Principes van goed bestuur

Avansa Oost-Brabant is er zich van bewust dat een goed bestuur geen luxe is maar een absolute noodzaak. Aangezien Avansa met publieke middelen werkt en een breed publiek wil bereiken, springt ze zorgvuldig om met deze middelen. Vandaar dat Avansa principes voor goed bestuur onderschrijft. De algemene vergadering van 24 november 2021 keurde een statutenwijziging goed. De statuten werden onder meer aangepast aan het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) dat op 1 mei 2019 in werking trad.

4.4.1 Transparantie in en verantwoording van het bestuur

De algemene vergadering komt tweemaal per jaar bijeen om een goede opvolging en controle mogelijk te maken. De algemene vergadering is bevoegd voor de benoeming en de afzetting van de bestuurders. Om een effectieve controle op het bestuursorgaan mogelijk te maken, zijn er voldoende leden van de algemene vergadering die geen lid zijn van het bestuursorgaan. Er zetelen 26 mensen in de algemene vergadering van Avansa en 14 mensen in het bestuursorgaan.

Het bestuursorgaan ziet toe op het functioneren van de directeur. De directeur legt verantwoording af aan het bestuursorgaan. Het bestuursorgaan neemt bij een directievacature de verantwoordelijkheid voor werving en doet bij de wervingsprocedure ook beroep op externe deskundigen. De structuur en de hoogte van de bezoldiging van de directie sluit aan bij het karakter van Avansa. Eén keer per jaar gaat een vertegenwoordiging van het bestuursorgaan in gesprek met de directeur over het functioneren, de ambities, de kansen of de drempels.

De directeur en één personeelslid nemen deel aan de vergaderingen van het bestuursorgaan, zij het zonder stemrecht. De directeur informeert het bestuursorgaan tijdig en op een adequate manier over de werking van de organisatie. Afhankelijk van de betrokkenheid van het personeel bij de geagendeerde punten, kan aan het personeel gevraagd worden om de vergadering tijdelijk te verlaten.

De voorzitter van het bestuursorgaan fungeert als primair aanspreekpunt voor de leden van het bestuursorgaan en voor de directeur. De voorzitter wordt in functie aangesteld. Hij of zij is verantwoordelijk voor het adequaat functioneren van het bestuursorgaan, een goede teamgeest en streeft naar collegialiteit bij het nemen van beslissingen.

De samenstelling van het bestuursorgaan is openbaar, deze is ook opgenomen op de website. Het mandaat van een lid van het bestuur geldt voor 4 jaar. Wanneer de plaats van een bestuurder openvalt voor het einde van zijn mandaat, hebben de overblijvende bestuurders het recht een nieuwe bestuurder te coöpteren. De bestuurders cumuleren hun mandaat niet met een taak als werknemer Avansa.

De directie verschaft de andere bestuursorganen de informatie die nodig is voor een goede taakvervulling van de bestuursorganen. De stukken voor de vergaderingen worden een week voordien bezorgd aan het bestuursorgaan. Een revisor controleert jaarlijks de boekhouding.

Het vier-ogenprincipe wordt toegepast bij alle betalingen. Dit houdt in dat er altijd twee mensen betrokken zijn bij de uitvoering van een betaling in het betalingssysteem van de bank. De persoon die de bestelling geplaatst heeft of de opdracht gegeven heeft, controleert de betaling met de offerte. De persoon die de betaling effectief uitvoert is een andere persoon. Daarnaast controleert de financiële organisatiemanager elk halfjaar alle betalingen en inkomsten. Twee keer per jaar controleert het bestuur de financiële voortgang.

4.4.2 Samenstelling bestuursorganen, rol en bevoegdheidsverdeling

De bestuursorganen werden gekozen in functie van de rechtspersoonlijkheid (een vzw) van de organisatie. Naast de decretale taken, krijgen de bestuursorganen ook een duidelijke rol binnen de organisatie mee. Deze rol staat ten dienste van de doelstellingen en missie van de organisatie.

Er is een algemene vergadering, een bestuursorgaan en een professioneel orgaan bevoegd voor het dagelijkse reilen en zeilen in de organisatie, de directie. Het bestuursorgaan heeft het dagelijks bestuur toevertrouwd aan een dagelijks bestuurder of directeur en de bevoegdheden van deze persoon nauwkeurig omschreven in een delegatiebesluit.

Er worden duidelijke afspraken gemaakt in verband met taakafbakening en bevoegdheden van de verschillende bestuursorganen. De afspraken zijn gebaseerd op een transparante scheiding tussen algemene vergadering, het bestuursorgaan en directieteam. De bevoegdheden zijn omschreven in de statuten.

Eén keer per beleidsperiode wordt er een grondige evaluatie gemaakt van de samenstelling en de werking van het bestuursorgaan. Op basis van die evaluatie wordt de werking aangepast. Zo besliste het bestuursorgaan begin 2023 om de informatieve punten schriftelijk te behandelen en meer te focussen op advies of input.

Voor de samenstelling van het bestuursorgaan wordt gekeken naar diverse bestuurdersprofielen, de nodige competenties en een gedifferentieerde samenstelling. De gedifferentieerde samenstelling betreft niet alleen de gewenste profielen en competenties maar ook genderverhoudingen, etnische diversiteit, verschillende generaties, enz. Uitgangspunt is dat er gestreefd wordt naar een zo divers mogelijke en evenwichtige samenstelling.

De samenstelling wordt ook bekeken aan de hand van de volgende criteria:

■ **Regionale spreiding**

Gezien de regionale opdracht, zijn bestuursleden nodig die voeling hebben met Oost-Brabant. Bestuurders die wonen of werken in verschillende plaatsen van de regio geven een vollediger beeld van het werkingsgebied.

■ **Inhoudelijke expertise**

Kan op inhoudelijk vlak zijn, of op het vlak van bestuursverantwoordelijkheden.

■ **Netwerken en partnerorganisaties**

Partnerschappen versterken en bestendigen kan door bestuurders van de organisaties aan boord te hebben.

■ **Vertegenwoordigers van geminoriseerde groepen**

Mensen die op bepaalde assen van uitsluiting zitten en dus ook ervaringsdeskundige zijn, kunnen blinde vlekken zijn mee blootleggen.

■ **Bestuurlijke expertise**

Aangezien het orgaan een organisatie degelijk moet besturen, is er ook bestuursexpertise en -ervaring gewenst.

■ **Andere talenten, competenties en ervaringen**

Gezien de vele opdrachten, kunnen ook andere talenten, competenties en ervaringen bepalen of bestuursleden een meerwaarde zijn voor de organisatie.

4.4.3 Betrekken van stakeholders bij strategische beslissingen

Het bestuur van een culturele organisatie speelt zich niet af in een vacuüm, maar binnen een maatschappelijke context waarin een veelheid aan actoren op een of andere manier betrokken zijn bij de organisatie.

De belangrijkste stakeholders van de organisatie zijn de bestuursorganen, de medewerkers, de vrijwilligers en de deelnemers. Daarnaast is er nog het maatschappelijke niveau: de externe stakeholders, waaronder de overheid, en alle andere mogelijke actoren uit o.a. het middenveld.

Bij elke beleidsperiode worden de stakeholders heel nauw betrokken bij het tot stand komen van de strategische en operationele doelstellingen. Zij worden bevraagd en betrokken op heel uiteenlopende manieren.

Naast de stakeholdersbevraging voor het beleidsplanningsproces, is de organisatie als netwerkorganisatie continu in gesprek met alle mogelijke stakeholders. Alle praktijken komen tot stand door samenwerking met stakeholders én via co-creatie. Vandaar dat onze praktijken nooit tot stand komen in een vacuüm binnen de eigen organisatie, maar altijd ingebed zijn in een plaatselijke context, rekening houdend met alle actoren en stakeholders ter plekke.

Zoals hoger vermeld zetelen er in de bestuursorganen heel wat mensen die van uit een stakeholderorganisatie komen.

Een belangrijke stakeholder is en blijft de overheid. Als subsidiënt wordt zij regelmatig en correct geïnformeerd over de werking van de organisatie via het jaarverslag of regelmatige contactmomenten. Ook op netwerkmomenten binnen de sector is er informeel contact.

Verder voorziet Avansa geen politieke vertegenwoordiging aangezien de organisatie het uitermate belangrijk vindt om een pluralistisch karakter uit te stralen.

4.4.4 Toepassing van de principes van goed bestuur in de organisatie

Alle bovenvermelde zaken dragen bij tot een goed bestuur.

4.5 Afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan

4.5.1 Relatie tussen financiën, mensen middelen en de strategische en operationele doelstellingen

We maakten een meerjarenbegroting waarin onze ambities duidelijk zijn. Aan de hand van enkele boekhoudnummers leggen we de relatie tussen het financieel plan en het inhoudelijk plan uit.

Kosten

Personeelskosten

De loonkost is voor Avansa de grootste kost. Ingrepen op het vlak van personeelsbeleid hebben de grootste impact op de begroting. De loonkost wordt jaarlijks aan 2% geïndexeerd, de anciënniteitskosten worden ook berekend. De loonkosten zijn enorm gestegen. De structurele subsidie volgt de stijging niet. Daardoor kunnen we de extra middelen die we krijgen voor twee bijkomende gemeenten in de regio niet onmiddellijk inzetten voor extra personeel. We starten dus met hetzelfde volume arbeidskracht voor een grotere regio. Slechts op het einde van de beleidsperiode gaan we naar een lichte verhoging van educatief personeel.

De educatieve medewerkers worden toegewezen aan de strategische doelstellingen. Om het beleidsplan uit te voeren hebben we 7,4 VTE educatieve medewerkers nodig.

- Strategische doelstelling 1 DOEkomst (2,35 VTE)
- Strategische doelstelling 2 SAMENkomst (2,6 VTE)
- Strategische doelstelling 3 OPkomst (2,45 VTE)

De omkadering ziet er als volgt uit: coördinatie (1,75 VTE); communicatie (1,6 VTE) en administratieve ondersteuning (1,5 VTE).

Dit is in totaal 12,3 VTE, ongeveer evenveel als in 2024 (op 1 okt 2024: 12,6 onder contract) en als in 2019 (15 okt 2019: 11,93 effectief aan het werk). In de loop van de beleidsperiode

gaat er één medewerker, namelijk een educatief medewerker, op pensioen (juni 2028). We plannen om die medewerker te vervangen en de werktijd van de vervanger uit te breiden zodat we met een totaal komen van 12,8 VTE. Pas in het vijfde jaar is daar wat budgettaire ruimte voor.

Andere kosten

- 610, 6110, 6120, 6118, 61320, 61321, 6137, 6138, 614, 615, 616 zijn gebaseerd op de kosten van de voorbije jaren
- 6111 is gevoelig gestegen omwille van de meerkosten van de ICT-ondersteuning bij Parcours en andere leveranciers en de steeds hogere noden op ICT-vlak
- 6130 de vrijwilligersvergoeding wordt consequent hooggehouden. Zie tekst over vrijwilligers/deelnemers.
- 61330 wordt verlaagd. Gezien de budgettaire context kiezen we ervoor om minder organisaties financieel te ondersteunen (Project Stoorzender wordt kleiner)
- 630 afschrijvingen: vanaf 2027 verminderen de afschrijvingen sterk omdat het gebouw dan is afgeschreven. In 2026 voorzien we de vervanging van het ICT-park ter waarde van € 16 000. In 2027 doen we schilderwerken ter waarde van € 10 000.

Inkomsten

Als basissubsidie-enveloppe gaan we uit van het inwonersaantal per regio x € 1,9. Het arrondissement Leuven telt 527 443 inwoners en de gemeenten Hoeilaart en Overijse 37 606. Dat betekent een inwonersaantal van 565 049 personen. We verwachten een werkingssubsidie van € 1 073 593,10 voor het eerste jaar van de beleidsperiode.

De andere inkomsten zijn voornamelijk inkomsten van de activiteiten, de inhoudelijke samenwerkingen met partners en de betaalde dienstverlening aan derden (700 – 701 – 703). In het totaal bedraagt dit € 112 200 voor het jaar 2026. Dit zijn inkomsten uit activiteiten, inkomsten uit projecten uitgevoerd met partners en dienstverlening.

Deze inkomsten moeten verworven worden door de medewerkers van de drie strategische doelstellingen. De inhoudelijke werkgroepen krijgen elk jaar het financieel kader dat hieronder staat en gebruiken dit om hun werking elk jaar vorm te geven. Ze weten hoeveel middelen ze dienen te verwerven via inhoudelijke samenwerkingen met partners (dit zijn projectmiddelen waarbij Avansa een projectpartner is maar geen hoofdindieners) of hoeveel betaalde dienstverlening aan derden ze moeten realiseren (dit zijn activiteiten die betaald worden door partners) of hoeveel inschrijfgeld de activiteiten moeten genereren.

Inzet van middelen gedurende vijf jaar

Op deze manier differentiëren we de inhoudelijke werking financieel. We willen middelen verwerven door bepaalde vormingen of dienstverlening te laten inkopen en we hanteren hiervoor verschillende tarieven. We kunnen beslissen om bepaalde zaken gratis of aan een heel laag tarief te houden voor deelnemers. Elke inhoudelijke werkgroep beslist dit zelf binnen het kader dat ze krijgen. Bij de jaarlijkse herbegroting van september kan er geschoven worden tussen budgetten van inhoudelijke werkgroepen. Het vergt een grote inspanning van de medewerkers om deze financiële targets jaarlijks te kunnen halen. Het volgende kader geeft de verdeling van de middelen per jaar weer tussen de verschillende doelstellingen.

2026

	DOEKOMST	SAMENKOMST	OPKOMST	TOTALE BEGROTING VOOR DE POST
INKOMSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Eigen inkomsten				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	14 280,00	4 080,00	2 040,00	20 400,00
Betaalde dienstverlening aan derden	6 630,00	24 990,00	19 380,00	51 000,00
Inhoudelijke samenwerking met partners	7 752,00	2 856,00	30 192,00	40 800,00
Andere subsidies	5 100,00	0,00	0,00	5 100,00
Structurele subsidie	212 334,17	215 894,87	186 720,05	614 949,10
TOTAAL INKOMSTEN	246 096,17	247 820,87	238 332,05	732 249,10
KOSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	9 384,00	5 508,00	5 508,00	20 400,00
Overige aanmaak-, ontwikkelings-, productie- en presentatiekosten	5 100,00	5 100,00	5 100,00	15 300,00
Erelonen inhoudelijke diensten	10 608,00	5 304,00	10 608,00	26 520,00
Bijdragen aan partnerorganisaties in het binnenland	12 750,00	2 250,00	0,00	15 000,00
Aantal VTE	2,35	2,6	2,45	7,4
Personeelskost	208 254,17	230 408,87	217 116,05	655 779,10
TOTAAL KOSTEN	246 096,17	248 570,87	238 332,05	732 999,10

2027

	DOEKOMST	SAMENKOMST	OPKOMST	TOTALE BEGROTING VOOR DE POST
INKOMSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Eigen inkomsten				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	14 565,60	4 161,60	2 080,80	20 808,00
Betaalde dienstverlening aan derden	6 762,60	25 489,80	19 767,60	52 020,00
Inhoudelijke samenwerking met partners	7 907,04	2 913,12	30 795,84	41 616,00
Andere subsidies	5 202,00	0,00	0,00	5 202,00
Structurele subsidie	217 110,27	221 563,50	191 006,39	614 897,50
TOTAAL INKOMSTEN	251 547,51	254 128,02	243 650,63	734 543,50
KOSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	9 571,68	5 618,16	5 618,16	20 808,00
Overige aanmaak-, ontwikkelings-, productie- en presentatiekosten	5 202,00	5 202,00	5 202,00	15 606,00
Erelonen inhoudelijke diensten	10 820,16	5 410,08	10 820,16	27 050,40
Bijdragen aan partnerorganisaties in het binnenland	13 005,00	2 295,00	0,00	15 300,00
Aantal VTE	2,35	2,6	2,45	7,4
Personeelskost	212 948,67	235 602,78	222 010,31	655 779,10
TOTAAL KOSTEN	251 547,51	254 128,02	243 650,63	734 543,50

2028

	DOEKOMST	SAMENKOMST	OPKOMST	TOTALE BEGROTING VOOR DE POST
INKOMSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Eigen inkomsten				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	14 856,91	4 244,83	2 122,42	21 224,16
Betaalde dienstverlening aan derden	6 897,85	25 999,60	20 162,95	53 060,40
Inhoudelijke samenwerking met partners	8 065,18	2 971,38	31 411,76	42 448,32
Andere subsidies	5 306,04	0,00	0,00	5 306,04
Structurele subsidie	225 391,28	230 352,60	198 932,94	654 676,82
TOTAAL INKOMSTEN	260 517,27	263 568,41	252 630,06	776 715,74
KOSTEN SOCIAAL CULTURELE PRAKTIJKEN				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	9 763,11	5 730,52	5 730,52	21 224,16
Overige aanmaak-, ontwikkelings-, productie- en presentatiekosten	5 306,04	5 306,04	5 306,04	15 918,12
Erelonen inhoudelijke diensten	11 036,56	5 518,28	11 036,56	27 591,41
Bijdragen aan partnerorganisaties in het binnenland	13 265,10	2 340,90	0,00	15 606,00
Aantal VTE	2,35	2,6	2,45	7,4
Personeelskost	221 146,45	244 672,67	230 556,94	696 376,06
TOTAAL KOSTEN	260 517,27	263 568,41	252 630,06	776 715,74

2029

	DOEKOMST	SAMENKOMST	OPKOMST	TOTALE BEGROTING VOOR DE POST
INKOMSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Eigen inkomsten				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	15 154,05	4 329,73	2 164,86	21 648,64
Betaalde dienstverlening aan derden	7 035,81	26 519,59	20 566,21	54 121,61
Inhoudelijke samenwerking met partners	8 226,48	3 030,81	32 039,99	43 297,29
Andere subsidies	5 412,16	0,00	0,00	5 412,16
Structurele subsidie	254 517,96	226 315,54	199 399,29	680 232,79
TOTAAL INKOMSTEN	290 346,47	260 195,66	254 170,36	804 712,49
Kosten sociaal culturele praktijken				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	9 958,38	5 845,13	5 845,13	21 648,64
Overige aanmaak-, ontwikkelings-, productie- en presentatiekosten	5 412,16	5 412,16	5 412,16	16 236,48
Erelonen inhoudelijke diensten	11 257,29	5 628,65	11 257,29	28 143,24
Bijdragen aan partnerorganisaties in het binnenland	13 530,40	2 387,72	0,00	15 918,12
Aantal VTE	2,7	2,6	2,5	7,8
Personeelskost	250 188,23	240 922,00	231 655,77	722 766,01
TOTAAL KOSTEN	290 346,47	260 195,66	254 170,36	804 712,49

2030

	DOEKOMST	SAMENKOMST	OPKOMST	TOTALE BEGROTING VOOR DE POST
INKOMSTEN SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN				
Eigen inkomsten				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	15 457,13	4 416,32	2 208,16	22 081,62
Betaalde dienstverlening aan derden	7 176,53	27 049,98	20 977,54	55 204,04
Inhoudelijke samenwerking met partners	8 391,01	3 091,43	32 680,79	44 163,23
Andere subsidies	5 520,40	0,00	0,00	5 520,40
Structurele subsidie	254 124,75	225 561,37	207 558,36	687 244,49
TOTAAL INKOMSTEN	290 669,83	260 119,10	263 424,85	814 213,78
KOSTEN SOCIAAL CULTURELE PRAKTIJKEN				
Activiteiten, acties, vormingen en trainingen	10 157,54	5 962,04	5 962,04	22 081,62
Overige aanmaak-, ontwikkelings-, productie- en presentatiekosten	5 520,40	5 520,40	5 520,40	16 561,21
Erelonen inhoudelijke diensten	11 482,44	5 741,22	11 482,44	28 706,10
Bijdragen aan partnerorganisaties in het binnenland	13 801,01	2 435,47	0,00	16 236,48
Aantal VTE	2,7	2,6	2,6	7,9
Personeelskost	249 708,43	240 459,97	240 459,97	730 628,37
TOTAAL KOSTEN	290 669,83	260 119,10	263 424,85	814 213,78

De bedragen zijn gemiddelde bedragen. Vooral het bedrag inhoudelijke samenwerkingen met partners kan heel erg verschillen. Dat hangt af van opportuniteiten. Partners vragen alsmat frequenter om projectaanvragen mee in te dienen. Als deze aansluiten bij onze strategische doelen gaan we daar graag op in. Het is onmogelijk om deze kansen te plannen. Hetzelfde geldt voor subsidies waarbij Avansa Oost-Brabant hoofdaanvrager is. We weten nog niet welke we in de beleidsperiode zullen indienen en verkrijgen.

Resultaat

De balans van december 2023 toont een opgebouwde reserve van 700.482,62 euro sinds de oprichting. Door een verwacht verlies in 2024 en 2025 zal die nog serieus dalen. We verwachten een reserve op te bouwen van 5.105 euro in de beleidsperiode 26-30.

Beoordelingselementen

1. De uitwerking van de missie en visie van de sociaalculturele volwassenenorganisatie en de inpasbaarheid ervan binnen de doelen.

- a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie;
- b. De organisatie toont aan dat haar missie en visie sluiten aan bij de doelstellingen van het decreet;

- a. Avansa Oost-Brabant onderschrijft de missie en de visie van alle Avansa's, maar maakte nog een meer verfijnde versie, op maat van de eigen regio en organisatie.
- b. Wat in vet staat, is wat aansluit bij de doelstellingen van het decreet.

Missie

Avansa gelooft dat mensen invloed hebben op de wereld rondom hen. Daarom ondersteunt ze al wie de samenleving vorm wil geven. Als je een nieuwe samenleving vormt geeft, doe je dit **niet mét enkelen, voor enkelen. Daarom slaat Avansa de armen in elkaar met mensen die ongelijkheid ervaren.**

Mensen zijn in groep, op kleine of op grotere schaal, motor van verandering. Avansa helpt om **alternatieve oplossingen, duurzaam en inclusief**, te ontdekken, uit te proberen en te verspreiden. Avansa koppelt grote maatschappelijke kwesties aan de regionale en lokale leefomgeving. Zo helpt Avansa om kwesties (weer) op de agenda te plaatsen.

Avansa faciliteert de dialoog rond maatschappelijke kwesties **op een verbindende manier** en ontmijnt toxische polarisatie. Daarnaast durft Avansa gangbare denkkaders kritisch onder de loep te nemen. Denkkaders die dikwijls onrecht in stand houden. Dat doet Avansa door **vele verschillende stemmen aan het woord te laten**. En door medestrijder te zijn van geminoriseerde groepen die het heft in handen nemen en hun plaats opeisen.

Avansa capteert verontwaardiging én positieve energie. Die energie ontdekt Avansa door actief te zijn in een steeds wisselend netwerk van bewegingen, coöperaties, organisaties en overheden. Deze co-creatieve ontmoetingen resulteren in leerrijke, **participatieve praktijken**.

Visie

Mensen zijn in staat om rechtvaardige, duurzame oplossingen te bedenken zonder iemand uit te sluiten. Zo geven ze mee vorm aan de samenleving. Avansa gelooft in de kracht van een meerstemmig, genuanceerd verhaal. Naast het bedenken van oplossingen, slaan mensen de handen in elkaar om die verandering waar te maken. Avansa begeleidt groepen om de verandering te realiseren en niet te vervallen in moedeloosheid of foertgedrag. Avansa toont hoe eenieder hun privileges kan inzetten om ruimte te geven aan anderen die ongelijkheid ervaren en moedigt aan om die ongelijkheid te benoemen. Zo bouwt Avansa

mee aan een regio waar actieve, geëngageerde inwoners samenwerken aan een duurzame en solidaire regio.

2. De verhouding van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de actuele maatschappelijke en regionale context die ze zelf omschreven heeft.

- a. De organisatie: • omschrijft de maatschappelijke regionale ontwikkelingen die voor haar actueel zijn, in een onderbouwde contextanalyse; • expliciteert hoe ze zich met het oog op haar missie en visie positioneert ten opzichte van de omschreven maatschappelijke en regionale ontwikkelingen;
- b. De organisatie geeft aan welke maatschappelijke ontwikkelingen, die relevant zijn voor de regio, ze daadwerkelijk als uitdaging wil aangrijpen om een werking rond te ontplooiën;

-
- a. Er is een uitgebreide omgevings- en regio-analyse te vinden als bijlage en een samenvatting in bovenstaande teksten. De maatschappelijke uitdagingen resulteren voor ons in drie domeinen: 'duurzaamheid', 'meerstemmige dialoog en participatie' en 'inclusie, macht en privileges'. Dit vormde de basis voor onze drie strategische doelstellingen: de 'DOEkomst', de 'SAMENkomst' en de 'OPkomst'. De positie van Avansa binnen deze maatschappelijke uitdagingen en de rol die we onszelf toekennen op die drie domeinen staan ook uitvoerig beschreven in het beleidsplan.
 - b. De inwoners van de regio Oost-Brabant zijn opvallend hoog geschoold. We onderzoeken op welke manier deze mensen ook bereid zijn hun privileges en hun tijd in te zetten om de ecologische transitie te maken én deze sociaal te maken zodat de 10 % die moeilijk rondkomen ook voordelen ondervinden in de 'DOEkomst'. In Oost-Brabant gaf 17% van de respondenten uit de burgerbevraging van 2023 aan dat ze het afgelopen jaar actief zijn geweest om iets in de buurt of hun gemeente/stad te verbeteren. Nog eens 49 % gaf aan dat ze dat niet waren, maar dat ze dit in de toekomst misschien wel zouden doen. Dat is een heel groot potentieel voor de 'DOEkomst' en de 'SAMENkomst'.

De huizen en de appartementen van Oost-Brabant behoren tot de duurste van het land, zeker in het gebied van Leuven en Brussel. De energiescore van de huizen in de hele regio is ook wat lager dan het Vlaamse gemiddelde en in enkele gemeenten hebben meer mensen dan gemiddeld problemen met het betalen van hun energiefactuur. Vandaar dat we de thema's wonen en energie uitlichten in onze keuzes rond duurzaamheid.

De meeste inwoners van Oost-Brabant hebben een positieve of neutrale houding ten opzichte van diversiteit. Het zijn deze mensen die we willen bereiken in de 'SAMENkomst'. Zoals we leren vanuit de theorie van de polarisatie, zijn het niet de extreme meningen waar we onze energie op richten maar de mensen die ook genuanceerd willen en kunnen denken. Waar het vertrouwen in de politieke instellingen en de opkomst bij de laatste gemeenteraadsverkiezingen het laagst is, gaan we in dialoog met de burger. Dit doen we

door momenten van dialoog, door het aanmoedigen van participatie en door praktijken rond polarisatie. We kijken voor het gemeenschappelijk project met alle Avansa's naar de gemeenten die het slechtst scoren qua gelukgevoel, vertrouwen in de medemens, participatie aan de gemeenteraadsverkiezingen en het hoogst in onveiligheidsgevoel.

Slechts 31 % van de inwoners vindt dat hun gemeentebestuur voldoende inspanning levert om bewoners te consulteren. We kloppen met deze cijfers aan bij de gemeenten die het laagst scoren en stellen participatieve trajecten voor met onze meerstemmige methodieken.

Blijkt ook nog dat de inwoners weinig diversiteit in hun vriendenkring hebben, vandaar de keuze om in de 'opkomst' de mensen uit geminoriseerde groepen via co-creatie een divers cultureel aanbod te laten ontwikkelen, het woord te laten nemen en zo zichtbaar te worden in de maatschappij.

De cijfers van mensen die slachtoffer zijn van discriminatie liggen tussen de 19 en 34%. Racisme blijft een prangend probleem waar we ook in onze regio op blijven inzetten.

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 verbindende rol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken;
 - b. De organisatie expliciteert haar visie op de kritische rol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken;
 - c. De organisatie expliciteert haar visie op de laboratoriumrol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken;
-
- a. Avansa Oost-Brabant bevordert een veerkrachtig burgerschap door verbinding en ontmoeting centraal te stellen, waarbij ze bruggen bouwen tussen mensen, groepen en organisaties om hen te betrekken bij maatschappelijke kwesties. Deze benadering creëert een basis van solidariteit, gelijkheid en wederzijds respect en stimuleert mensen om samen om te gaan met diversiteit, verschil en conflict in een voortdurend democratisch leerproces.
 - b. Maatschappelijke verandering is zowel oorzaak als gevolg van kritisch denken, waarbij kritisch reflecteren centraal staat om het gangbare te bevragen en alternatieven te verkennen. Avansa stimuleert dit proces in Oost-Brabant door sociaal-culturele praktijken op te zetten waarin mensen worden geïnformeerd en gestimuleerd om samen kritisch na te denken, met ruimte voor diverse perspectieven, respectvolle dialoog en inclusie.
 - c. Avansa Oost-Brabant gelooft in de maakbaarheid van de samenleving en ondersteunt burgers bij het hertekenen ervan door actie. Via een laboratoriumrol biedt Avansa ruimte voor experimenten, waar vernieuwende ideeën ontstaan en maatschappelijke innovatie mogelijk wordt. Enkel door te experimenteren en actief te doen, kom je tot praktijken die onderzoeken welk verhaal het bestaande verhaal van individualisme en winstbejag vervangt.

4. De strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

- a. De organisatie expliciteert de relatie tussen haar eigen doelen en de maatschappelijke uitdagingen waarop ze wil inzetten; b. De organisatie heeft een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen die ze wil realiseren;

Avansa stimuleert de ecologische en sociale transitie door samen te werken met burgers en partners en door ideeën om te zetten in concrete acties en experimenten. Ze fungeert als wever van nieuwe verbanden tussen mensen en organisaties en maakt collectieve initiatieven zichtbaar om zo een duurzaam samenlevingsverhaal te creëren. Uit de omgevingsanalyse leren we dat er een groot potentieel is van mensen die in actie willen komen.

Avansa ziet democratie als meer dan alleen stemmen bij verkiezingen en maakt participatie en dialoog mogelijk, waarbij burgers actief meedenken en meebeslissen. Ze ondersteunt initiatieven die de democratie versterken en moedigt beleidsmakers aan om burgers meer te betrekken bij besluitvorming. Avansa helpt ook om toxische polarisatie te ontwijden door respectvolle dialoog te bevorderen, zonder oordelen of vijandsbeelden, en geeft ruimte aan diverse stemmen binnen de samenleving.

Avansa streeft naar een inclusieve samenleving waarin niemand achtergesteld is. Ze werkt vanuit een intersectioneel perspectief en brengt de stemmen en initiatieven van mensen uit geminoriseerde groepen naar buiten. Avansa is medestrijder van mensen van kleur¹ en zet zich actief in tegen racisme. Daarvoor bouwt ze aan wederzijds vertrouwen.

Dat resulteert in drie strategische doelstellingen: de 'DOEkomst', de 'SAMENkomst' en de 'OPkomst', elk met hun operationele doelstellingen.

5. De uitwerking van de vier sociaal-culturele functies

- a. De organisatie heeft een onderbouwde visie op de functies:
- de cultuurfunctie: de visie op culturele praktijken om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren;
 - de leerfunctie: de visie op leerprocessen om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren;
 - de gemeenschapsvormende functie: de visie op gemeenschapsvorming om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren;
 - de maatschappelijke bewegingsfunctie: de visie op maatschappelijke bewegingspraktijken om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren;
- b. De organisatie expliciteert welke werkwijzen ze wil hanteren om de functies te realiseren:
- de cultuurfunctie: een verantwoorde toekomstige 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;
 - de leerfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten;
 - de gemeenschapsvormende functie: een verantwoorde

1.

toekomstige werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen; • de maatschappelijke bewegingsfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken

De **cultuurfunctie** is voor Avansa een middel waarbij deelnemers makers zijn of reflecteren over onze thema's. Cultuur is tevens drager van identiteit en deelnemers gaan culturele lagen verkennen via 'contact' in alle betekenissen van het woord. Cultuur wordt ook ingezet als middel om van private kwesties publieke kwesties te maken door cultuur te gebruiken als communicatietool om genuanceerde boodschappen over het nieuw samenlevingsverhaal naar buiten te brengen.

De **leerfunctie**: Avansa Oost-Brabant gelooft dat educatie niet gericht moet zijn op zich aanpassen aan de veranderende wereld, maar op het engageren in die wereld en het mee richting geven aan de veranderingen. Door deelnemers te 'onderbreken' biedt de begeleider ruimte voor mensen om gangbare denkbeelden te bevragen, alternatieve perspectieven te ontdekken en verantwoordelijkheid te nemen in een open, traag proces.

Maatschappelijke bewegingsfunctie: Avansa betreft burgers bij maatschappelijke kwesties door ruimte te creëren voor 'collective meaning making', zodat zij richting kunnen geven aan oplossingen en toekomstbeelden. Door samenlevingsvraagstukken te benaderen als leerruimtes in plaats van op te lossen problemen, moedigt Avansa durf en engagement aan om nieuwe vormen van samenleven te verkennen, waarbij conflicten als waardevolle elementen worden gezien om verder te komen in de zoektocht naar antwoorden op complexe vraagstukken

De **gemeenschapsvormende functie**: Avansa streeft ernaar het 'schildpadgedrag' te doorbreken door groepen op basis van gelijkwaardigheid te verbinden rondom gezamenlijke kwesties, wat leidt tot een nieuw 'wij' dat impact heeft op de maatschappij. Door een veilige omgeving te creëren voor geminoriseerde groepen en het versterken van hun kennis, bevordert Avansa gemeenschapsvorming en 'bridging' naar de bredere samenleving, waarbij deelnemers worden aangesproken op hun engagement en ervaren dat hun perspectief ertoe doet.

In alle doelstellingen zetten we in op de leerfunctie en de cultuurfunctie. De maatschappelijke bewegingsfunctie zit voornamelijk in 'de DOEkomst', de gemeenschapsvormende functie in 'de SAMENkomst' en 'de OPkomst'.

6. De relevantie en uitstraling van de werking voor de regio, complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio

- a. De organisatie staft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, de omvang, het bereik of het effect van haar werking; b. De organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio;
-

Er zijn onder elke operationele doelstelling acties en onder elke strategische doelstellingen indicatoren geformuleerd. Enkele van de acties/indicatoren waren reeds monitorinstrumenten in de beleidsperiode '21-'25, zodat we de evolutie verder kunnen opvolgen. Andere indicatoren zijn nieuw. De combinatie van alle indicatoren en acties toont de relevantie en uitstraling. Acties kunnen veranderen, want die worden jaarlijks herschreven, gebaseerd op de realiteit, de opportuniteiten, de kennis van de specifieke noden en kwetsbaarheden van de gemeenten.

Complementariteit is voor Avansa een handelingsperspectief. We houden permanent overleg met de relevante actoren in de regio en toetsen de werking voortdurend aan de bevindingen en positionering van de stakeholders. Dit doen we o.a. door actief te zijn in verschillende netwerken en samenwerkingsverbanden. We wegen onze eigen inzet en die van anderen af in functie van de aanwezige expertise, de financiële of andere mogelijkheden of beperkingen, de al dan niet expliciet geformuleerde noden, enz. We houden bij die afweging rekening met de voortdurende wijzigingen in het sociaal-culturele landschap en de ruimere samenleving. We kijken welke spelers er in het landschap zijn en zoeken naar onze plek/rol of USP bij elke samenwerking.

7. De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie om sociaal-culturele participatie van iedereen te realiseren:

a. De organisatie expliciteert en onderbouwt de keuzes in haar werking voor individuen, groepen, gemeenschappen en actoren;

b. De organisatie geeft aan hoe ze sociaal-culturele participatie van de gekozen individuen, groepen of gemeenschappen in de regio wil realiseren, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

a. Vanuit de interventiestrategieën en de assumpties van verandering richten we ons soms op individuen, op groepen of op bestaande instellingen. We leggen de nadruk op de kracht van groepen, vanuit de ervaringen en de sterktes uit het verleden. Bij enkele operationele doelstellingen onder de 'SAMENkomst' en de 'OPkomst' gaat het echter over persoonlijke verandering via inzichten. We richten ons op lokale overheden en organisaties wanneer we het belang van participatie aankaarten.

b. In de grondhouding en het DNA van Avansa beschrijven we de manier waarop Avansa alle praktijken bekijkt vanuit de intersectionele bril. Avansa is ervan overtuigd dat er voor echte inclusie en gelijkheid een fundamentele, systemische verandering nodig is. Als we het menen met de diversiteit en echt vooruitgang wil boeken, moeten we onszelf en het systeem in vraag durven stellen. We stellen ons steeds de vraag wie er uit de boot valt en zoeken naar de afwezige stemmen en geminoriseerde groepen. In onze participatietrajecten nemen we die stemmen mee, binnen co-creatietrajecten laten we hen de inhoud bepalen. Daarnaast zijn we medestrijder voor mensen van kleur, omdat de as 'kleur' in heel grote mate de maatschappelijke positie van personen bepaalt. We beschreven hoger wat deze medestrijd inhoudt. De strategische doelstellingen 'SAMENkomst' en 'OPkomst' zijn een uitwerking van onze visie. We verwijzen hierbij ook

naar onze visie op de gemeenschapsvormende functie waarbij wij ervoor kiezen om het 'schildpadgedrag' waarbij gelijken zich terugtrekken in hun schulp, te doorbreken en mee te bouwen aan een nieuw 'wij'. We zetten 'bonding' in om een vertrouwensband te bouwen met mensen uit geminoriseerde groepen. Het gaat erom een omgeving te creëren waarin mensen zich veilig voelen om hun gedachten en gevoelens te uiten. Daarna volgt de taak van 'bridging': vanuit die gemeenschap de brug maken naar de ander, naar de ruime maatschappij. We zetten in op het leren deel uitmaken van een conviviale, diverse gemeenschap.

8. Het betrekken en ondersteunen van vrijwilligers en hun plaats in de organisatie.

- a. De organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers hebben opgenomen en zullen opnemen in de organisatie of de regiowerking;
 - b. De organisatie expliciteert haar toekomstige ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers;
 - c. De organisatie expliciteert hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vormgeeft en zal geven;
-

Deelnemers nemen een vrijwilligersrol op en worden cruciale dragers van maatschappelijke verandering. Tijdens de projectplanningen van de sociaal-culturele praktijken worden deelnemers aangesproken op hun engagement, wat hen uitnodigt om verder bij te dragen en zich als vrijwilliger actief in te zetten voor de kwesties die hen aanspreken. Dit proces, waarin mensen van deelnemer tot betrokken vrijwilliger groeien, is flexibel: zo kan iemand kortdurend helpen, als langdurig ambassadeur optreden, of zelfs als beleidsvrijwilliger meewerken aan de organisatie. Avansa voorziet competentieversterking en netwerkmogelijkheden die hen versterken en inspireren. Door deze benadering blijven vrijwilligers niet alleen verbonden aan de organisatie, maar werken zij mee aan een gemeenschap die zich inzet voor meer solidariteit en sociale cohesie. Ze zetten zich in hun vrije tijd in binnen onze projecten om actie te ondernemen, om paradigmashifts te realiseren, om mee te werken aan de laboratoria van de samenleving. Op deze manier blijft Avansa stevig geworteld in de samenleving, gedragen door een dynamisch netwerk van mensen die van deelnemer tot actieve changemaker groeien. Er zijn ook organisatievrijwilligers, die Avansa als geheel ondersteunen. Zij hebben inspraak in hun taken, met specifieke rollen als onthaalvrijwilligers, beleidsvrijwilligers en groenvrijwilligers. Vrijwilligers krijgen formele erkenning tijdens bedankmomenten en dagelijkse, informele waardering van medewerkers.

9. Het zakelijke beleid van de organisatie om het inhoudelijke beleid te ondersteunen.

- a. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar personeelsbeleid

- b. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar communicatiebeleid;
 - c. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar kwaliteitsbeleid;
 - d. De organisatie informeert over haar interne organisatiestructuur en haar formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken;
-

a. Avansa streeft naar goed werknemerschap en werkgeverschap. Dat vertaalt zich in de rollen en taken die de medewerkers opnemen, het opleidingsbeleid, in de feedbackcultuur en functioneringsgesprekken. De organisatie is een open systeem in de omgeving. Wat er zich in de samenleving afspeelt, speelt zich ook af binnen Avansa. Er wordt, naast de collectieve afspraken ook rekening gehouden met eventuele individuele noden. We willen in de toekomst een aantrekkelijke werkgever blijven, ondanks de hoge eisen die we stellen aan onze medewerkers. We formuleren hiertoe acties.

b. De communicatiedoelstelling vertaalt zich per strategisch organisatiedoel als volgt:

- **DOE**komst — De communicatie draagt bij aan een hogere zichtbaarheid van (burger)initiatieven en partners in Oost-Brabant die bouwen aan een ecologische en sociale transitie.
- **SAMEN**komst — De communicatie draagt bij aan het informeren van lokale besturen, organisaties en burgers over het belang en de verschillende vormen van participatie. We maken het belang van meerstemmige dialoog en participatie in Oost-Brabant zichtbaar door verhalen uit de praktijk.
- **OP**komst — De communicatie brengt de verhalen mee naar buiten over geminoriseerde groepen die hun plek opeisen in Oost-Brabant. De focus ligt op burgers die willen leren reageren tegen racisme en ongelijkheid, organisaties die naar een meer inclusief beleid streven en mensen van geminoriseerde groepen.

We positioneren Avansa Oost-Brabant, de daaraan verbonden projecten, acties en tone of voice als gedreven, geëngageerd, inspirerend, betrouwbaar, verbindend maar ook kritisch of als medestander.

- c. Avansa richt zich op voortdurende verbetering en vernieuwing om haar doelen te realiseren. Dit gebeurt via systematische beoordeling van de aanpak en via een cultuur van continue verbetering. Jaarlijks formuleren we doelen en acties. De organisatie en de partners evalueren alle praktijken grondig en nemen feedback van deelnemers en partners serieus om de kwaliteit te waarborgen. Medewerkers moeten flexibel zijn en bereid om voortdurend te leren en zich aan te passen aan nieuwe kwaliteitsvereisten.
- d. Avansa is een volledige autonome organisatie die niet behoort tot een groter geheel. Het organigram is heel simpel: de organisatie is opgebouwd uit enkele kringen. Een kring is een groep van medewerkers met een gemeenschappelijk doel. Een kring is zelfsturend en bepaalt jaarlijks het proces en de acties om de strategische en operationele doelen te bereiken. De kring organiseert de drie elementen: plannen, uitvoeren en meten. Deze zijn nodig voor het goed verlopen van het kringproces. De verbinding tussen twee kringen bestaat uit een persoon die de koppeling vormt zodat er rekening kan gehouden worden

met wat er in een andere kring gebeurt. De lijnen vormen de directe aanspreekpunten en de eindverantwoordelijkheid.

10. De concretisering en onderbouwing van het inhoudelijke beleidsplan in een realistisch financieel meerjarenplan.

- a. De organisatie expliciteert een realistisch en onderbouwd algemeen financieel meerjarenbeleid;
 - b. De organisatie expliciteert en onderbouwt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten om de strategische en operationele doelstellingen te realiseren;
-

De loonkost is voor Avansa de grootste kost. Ingrepen op het vlak van personeelsbeleid hebben de grootste impact op de begroting. De educatieve medewerkers worden toegewezen aan de strategische doelstellingen. Om het beleidsplan uit te voeren hebben we 7,4 VTE educatieve medewerkers nodig.

Strategische doelstelling 1 DOEkomst (2,35 VTE)

Strategische doelstelling 2 SAMENkomst (2,6 VTE)

Strategische doelstelling 3 OPkomst (2,45 VTE)

De omkadering ziet er als volgt uit: coördinatie (1,75 VTE); communicatie (1,6 VTE) en administratieve ondersteuning (1,5 VTE).

De inkomsten, naast de structurele subsidies zijn: inkomsten van de activiteiten, de inhoudelijke samenwerkingen met partners, en de betaalde dienstverlening aan derden. In het totaal bedraagt dit € 112 200 voor het jaar 2026.

Deze inkomsten moeten verworven worden door de medewerkers van de drie strategische doelstellingen. De werkgroepleden krijgen elk jaar het financieel kader en gebruiken dit om hun werking elk jaar vorm te geven. Ze weten hoeveel middelen ze dienen te verwerven via inhoudelijke samenwerkingen met partners (dit zijn projectmiddelen waarbij Avansa een projectpartner is maar geen hoofdindiener) of hoeveel betaalde dienstverlening aan derden ze moeten realiseren (dit zijn activiteiten die betaald worden door partners) of hoeveel inschrijfgeld de activiteiten genereren.

De bedragen in de kaders per jaar zijn gemiddelde bedragen. Vooral het bedrag inhoudelijke samenwerkingen met partners kan heel erg verschillen. Dat hangt af van opportuniteiten. Partners vragen alsmaar frequenter om projectaanvragen mee in te dienen. Als deze aansluiten bij onze strategische doelen gaan we daar graag op in. Het is onmogelijk om deze kansen te plannen. Hetzelfde geldt voor subsidies waarbij Avansa hoofdaanvrager is. We weten nog niet welke we in de beleidsperiode zullen indienen en verkrijgen.

11. De toepassing van de principes van goed bestuur.

- a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie en verantwoording van en in haar bestuur zal organiseren;
 - b. De organisatie expliciteert vanuit haar missie en doelen de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;
 - c. Het bestuur geeft aan hoe ze interne en externe stakeholders betrokken heeft bij strategische beslissingen die genomen zijn in het kader van het ingediende beleidsplan.
-

Avansa Oost-Brabant zet in op goed bestuur om publieke middelen zorgvuldig te beheren. De organisatie heeft een algemene vergadering die tweemaal per jaar bijeenkomt en verantwoordelijk is voor het aanstellen en evalueren van bestuurders. Het bestuursorgaan ziet toe op de werking van de directeur, die jaarlijks rapporteert over zijn ambities en eventuele uitdagingen. Er is een duidelijke taak- en rolverdeling tussen de algemene vergadering, het bestuursorgaan en de directie, die het dagelijkse beheer uitvoert volgens vastgelegde bevoegdheden. Bij de samenstelling van het bestuursorgaan wordt rekening gehouden met diversiteit, regionale spreiding, en specifieke expertises om de missie en doelstellingen van Avansa optimaal te ondersteunen. Een revisor controleert jaarlijks de boekhouding.

De algemene en regionale maatschappelijke contextanalyse voor Avansa Oost-Brabant

BELEIDSPLAN 2026 - 2030

Inhoud

Inleiding	5
Oost-Brabant, een verkenning	6
1.1 Regionale Landschappen	6
1.1.1 Dijleland	7
1.1.2 Hageland	7
1.2 Leuven als centrumstad	8
1.3 Stedelijk gebied rond Brussel	8
1.4 Culturele samenwerkingsverbanden	9
1.4.1 Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond cultuur	9
1.4.2 Leuven gaat voor culturele hoofdstad van Europa	10
1.5 Types gemeenten	10
1.5.1 Grote en regionale steden	11
1.5.2 Verstedelijkte gemeenten	11
1.5.3 Gemeenten met aantrekking door economische activiteit	11
1.5.4 Woongemeenten	11
1.5.5 Landelijke gemeenten	12
Geopolitieke ontwikkelingen	13
2.1 Algemene impact van geografische verschuivingen	13
2.2 Regionale impact	14
Demografische verschuivingen	15
3.1 Algemene impact van demografische verschuivingen	15
3.2 Regionale impact	16
3.1.1 Bevolkingsdichtheid en bevolkingsgroei	16
3.1.2 Bevolking naar leeftijd	20
3.1.3 Type huishoudens	22

Sociale ongelijkheid en uitsluiting	23
4.1 Algemene impact van sociale ongelijkheid en uitsluiting	23
4.2 Regionale impact	24
4.2.1 Inkomensniveau en scholingsgraad	24
4.2.2 Werkzaamheidsgraad	25
4.2.3 Kansarmoede	28
4.2.4 Energie-armoede	31
4.2.5 Ervaringen met discriminatie	34
4.2.6 Houding ten opzichte van diversiteit	35
4.2.7 Diversiteit van de vriendenkring	36
Middenveld, markt, overheid, burgers en hun verhoudingen	38
5.1 Algemene impact van middenveld, markt, overheid, burgers en hun verhoudingen	38
5.2 Regionale impact	41
5.2.1 Gemeenteraadsverkiezingen	41
5.2.2 Vertrouwen in de overheid	44
5.2.3 Consultatie van de bewoners	45
5.2.4 Betrokkenheid	46
5.2.5 Coöperaties	48
Polarisatie	49
6.1 Algemene impact van polarisatie	49
6.2 Regionale impact	53
6.2.1 Sociale media, nieuwsconsumptie en fake news	53
6.2.2 Criminaliteitsgraad	54
6.2.3 Vertrouwen in politie	54
6.2.4 Geluksgevoel en vertrouwen in de medemens	55
6.2.5 Sociaal weefsel in de buurt	56
Milieu- en natuurrisico's en duurzame ontwikkeling	59
7.1 Algemene impact van milieu- en natuurrisico's en duurzame ontwikkeling	59
7.2 Regionale impact	62
7.2.1 Ambities gemeenten	62
7.2.2 Uitstoot en energietransitie	65

7.2.3 Nieuw nationaal park: Brabantse Wouden	67
7.2.4 Milieubewust handelen	69

Ruimte en ruimtegebruik op het platteland en in de stad 71

8.1 Algemene impact van ruimte en ruimtegebruik	71
8.2 Regionale impact	73
8.2.1 Bebouwingsgraad	73
8.2.2 Woonmarkt	75

Inleiding



Avansa Oost-Brabant ziet enkele maatschappelijke tendensen waartoe ze zich verhoudt, vertrekkend vanuit de visie en de missie en de huidige werking selecteerden we relevante tendensen voor onze werking en regio. Vertrekpunt is [een maatschappelijke contextanalyse](#) van Socius van 2023. We nemen hier alleen de relevante tekst over, de grafieken en bronnen zijn te vinden in de hogervernoemde maatschappelijke contextanalyse van Socius.

In deze contextanalyse richten we afwisselend de blik op deze tendensen vanuit de algemene maatschappelijke context en onze regio Oost-Brabant. In een eerste deel kijken we naar een onderverdeling van de regio en bestaande intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond cultuur. We selecteren 6 diverse gemeenten in onze regio en analyseren vervolgens een aantal cijfers voor onze regio voor deze specifieke gemeenten. Hiervoor volgen we de indeling van de algemene contextanalyse en lichten die aspecten eruit die vanuit onze huidige strategische doelstellingen het meest relevant zijn.

Oost-Brabant, een verkenning

Oost-Brabant maakt deel uit van de provincie Vlaams-Brabant en valt samen met het arrondissement Leuven. De 30 oorspronkelijke gemeenten worden uitgebreid naar 32, de twee gemeenten die erbij komen zijn Hoeilaart en Overijse, die beiden deel uitmaken van het stedelijk gebied rond Brussel.



Bron: [Gemeenten en arrondissementen | Provincie Vlaams-Brabant \(vlaamsbrabant.be\)](http://Gemeenten%20en%20arrondissementen%20|%20Provincie%20Vlaams-Brabant%20(vlaamsbrabant.be))

1.1 Regionale Landschappen

Binnen Oost-Brabant kunnen verschillende onderverdelingen gemaakt worden, al naargelang het doel. Een veel gebruikt onderscheid is de opdeling volgens het regionaal landschap, dat de opsplitsing maakt tussen Dijleland, behorende tot de groene rand rond Brussel, en Noord- en Zuid- Hageland.



Bron: [Ontdek je regio - Regionale Landschappen](#)

1.1.1 Dijleland¹

Van de dertien gemeenten van het Dijleland, vallen er twaalf binnen de uitgebreide regio Oost-Brabant (Bertem, Bierbeek, Boortmeerbeek, Haacht, Herent, Hoeilaart, Huldenberg, Kortenberg, Tervuren, Oud-Heverlee, Overijse en Leuven). De gemeente Kampenhout behoort ook tot het Dijleland, maar ligt in de regio Halle-Vilvoorde.

Het Dijleland omvat de Druivenstreek en een mooi stuk Zoniënwood, een groot deel van de Dijlevallei, het Heverleebos en Meerdaalwoud en het centrum van de Witloofstreek.

1.1.2 Hageland

Alle gemeenten van het Hageland zijn op Europees niveau ook erkend als LEADER-gebied Hageland+. Nieuw ten opzichte van vroeger is dat Begijnendijk, Tremelo en Rotselaar hier nu ook bij zijn opgenomen. Het gaat om: Aarschot, Begijnendijk, Bekkevoort, Bierbeek, Boutersem, Diest, Geetbets, Glabbeek, Hoegaarden, Holsbeek, Kortenen, Landen, Linter, Lubbeek, Rotselaar, Scherpenheuvel-Zichem, Tiel-Winge, Tienen, Tremelo en Zoutleeuw. Initiatieven binnen dit gebied kunnen financiële steun aanvragen van Europa, Vlaanderen en de provincie Vlaams-Brabant, ter versterking van het platteland. De drie prioritaire thema's voor deze programmaperiode zijn: innovatieve en duurzame lokale landbouwproductie en -afzet, biodiversiteit en landschapskwaliteit en leefbare en levendige dorpen.²

1. [Regio - Regionaal Landschap Dijleland | rld.be](#)

2. [Afbakening LEADER-gebied Hageland](#)

1.2 Leuven als centrumstad³

Binnen de regio Oost-Brabant is Leuven door de Vlaamse Overheid erkend als centrumstad. Vlaanderen telt 13 centrumsteden, naast de grootsteden Antwerpen en Gent, zijn dat de 11 regionale steden Aalst, Brugge, Genk, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout. De centrumsteden oefenen een centrale functie uit in hun regio op het vlak van onder andere werkgelegenheid, zorg, onderwijs, cultuur en ontspanning. De centrumsteden creëren dus mee welvaart in hun regio, maar ondervinden tegelijkertijd ook een aantal uitdagingen die er meer dan gemiddeld in Vlaanderen aanwezig zijn. Het gaat onder meer over beschikbare ruimte, huisvesting, mobiliteit en onderwijs. De centrumsteden nemen vaak een voortrekkersrol op om deze uitdagingen aan te gaan.

Vergelijken we een aantal cijfers van Leuven met de andere centrumsteden dan valt op dat Leuvenaars meer dan gemiddeld graag in hun stad wonen (90,2% ten opzichte van 84,8% als gemiddelde in de centrumsteden) en tevreden zijn over hun buurt (82,2% in Leuven ten opzichte van 74,7% over alle centrumsteden). Ze voelen zich ook minder onveilig en ervaren minder buurthinder, slechts 14,1% Leuvenaars geeft aan het afgelopen jaar buurthinder te hebben ondervonden, ten opzichte van 27,4% gemiddeld in de centrumsteden. In Leuven is dit cijfer ook gedaald, terwijl het gemiddelde van de centrumsteden tussen 2020 en 2023 licht is gestegen. In Leuven verplaatsen ook meer inwoners zich met het openbaar vervoer of met de fiets en minder met de auto dan het gemiddelde van alle centrumsteden.

Met 54,5% staat ook een groter deel van de Leuvenaars positief ten aanzien van diversiteit, dan het gemiddelde van 35,1% over alle centrumsteden. Ook het vertrouwen in het stadsbestuur, de politie en de buurtbewoners ligt er hoger dan gemiddeld.

Het aantal Leuvenaars dat regelmatig vrijwilligerswerk doet (20,6%) of deelnam aan een buurtactiviteit het afgelopen jaar (36,5%) ligt ook wat hoger dan het gemiddelde, en loopt in stijgende lijn. De deelname aan een buurtactiviteit kende in het corona-jaar 2020 wel een dip, maar lag in 2023 alweer boven het aantal van 2017 (33,2%).

1.3 Stedelijk gebied rond Brussel

Naast de Belfius-typologie maakt de gemeente-stadsmonitor het ook mogelijk om je gemeenten te vergelijken met de 19 gemeenten rond Brussel die samen de Vlaamse Rand rond Brussel vormen, en vandaar ook specifieke kenmerken hebben. Drie van deze gemeenten liggen in de regio Oost-Brabant, namelijk: Tervuren, Overijse en Hoeilaart. Hoeilaart en Overijse zijn ook de twee nieuwe gemeenten voor de regio Oost-Brabant. Onder meer de snel evoluerende bevolkingssamenstelling is kenmerkend voor deze gemeenten.⁴

3. [Dashboard - Stadsmonitor-Dashboard-2023 - Leuven | incijfers.be](#)

4. [Het Vlaamse karakter van de Rand | Vlaanderen.be](#)

Het team 'Vlaamse Rand' van het Agentschap Binnenlands Bestuur coördineert het beleid van de Vlaamse Regering in de negentien randgemeenten. Dat beleid wil het groene en Vlaamse karakter van de Rand versterken. Via subsidies en via het Vlaamse Randfonds ondersteunen ze initiatieven die de uitdagingen in de Vlaamse Rand aanpakken.⁵



Bron: [Vlaamse Rand | Vlaanderen.be](https://vlaanderen.be)

1.4 Culturele samenwerkingsverbanden

1.4.1 Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond cultuur

Momenteel zijn er in onze regio 2 intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond cultuur actief, tot nu elk maar gedeeltelijk in onze regio gelegen: de Merode en de Druivenstreek. De toekomst van beide IGS'en is voorlopig nog onduidelijk.

Met de toevoeging van Hoeilaart en Overijse zou IGS Druivenstreek volledig in Oost-Brabant komen te liggen. Het IGS haalt momenteel echter niet de kaap van 85 000 inwoners dat als minimum wordt gesteld.

De Merode blijft met de nieuwe regiovorming over drie referteregio's verdeeld. Het is nog onduidelijk of er voor deze IGS een uitzondering wordt gemaakt, of dat de gemeenten van de Merode bij een ander IGS zullen aansluiten.

Voor de regio 13-Dijleland + Hageland, wordt onderzocht of een nieuw IGS wordt gevormd. Dit zou dan om een grote, nieuwe IGS gaan die zowat de hele referentieregio beslaat.

5. [Werking en beleid Vlaamse rand | Vlaanderen.be](https://vlaanderen.be)



Bron: Presentatie OP/TIL bij de Federatie op 1/02/2024 [Regiovorming | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/regiovorming)

1.4.2 Leuven gaat voor culturele hoofdstad van Europa

In 2030 wordt een Belgische stad culturele hoofdstad van Europa. Leuven en de regio Oost-Brabant stellen zich kandidaat als LOV, Leuven & Beyond. De projecten passen steeds binnen de drie centrale thema's: human, nature en innovatie. Om zich kandidaat te stellen werd een bidboek opgesteld, daarin wil Leuven projecten realiseren over verschillende sectoren heen, voor en samen met inwoners. Verschillende gemeenten uit de regio hebben hun engagement uitgesproken voor het project: Aarschot, Begijnendijk, Bekkevoort, Bierbeek, Boortmeerbeek, Boutersem, Diest, Geetbets, Haacht, Holsbeek, Keerbergen, Kortenaken, Kortenbergh, Linter, Lubbeek, Oud-Heverlee, Overijse, Rotselaar, Scherpenheuvel-Zichem, Tervuren, Tielt-Winge, Tienen en Tremelo. Momenteel is Leuven nog in de running samen met Molenbeek en Namen. Enkele plannen van Leuven die momenteel uitgewerkt worden: In 2030 willen ze van het stadhuis een Europees huis van de democratie maken en Art.deco' - niet in de betekenis van de kunststroming, maar als afkorting van artistieke dekolonisatie. Dit biedt mogelijk veel kansen op nieuwe intergemeentelijke samenwerkingen rond cultuur.

1.5 Types gemeenten

De gemeente-stadsmonitor van de Vlaamse overheid laat toe om gemeenten te vergelijken met andere gemeenten of clusters van gemeenten. Naast de algemene groepering in gewest, provincie of referentieregio, worden de gemeenten ook onderverdeeld in types van gemeenten. Hiervoor hanteert de gemeente-stadsmonitor de Belfius-typologie. Die verdeelt de 300 gemeenten van het Vlaamse gewest in zestien clusters, die behoren tot 6 types van gemeenten: woongemeenten, landelijke gemeenten, gemeenten met aantrekking door economische activiteit, verstedelijkte gemeenten, grote en regionale steden en kustgemeenten.⁶

6. [Benchmarking | gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/benchmarking-gemeente-stadsmonitor)

In Oost-Brabant vinden we 5 van deze 6 types terug. Hieronder maken we een overzicht van de verschillende gemeenten in Oost-Brabant onderverdeeld volgens deze typologie, met tussenhaakjes telkens eerst het totaal inwonersaantal en daarna de bevolkingsdichtheid in aantal inwoners per km², beide zijn cijfers van 2023.⁷

1.5.1 Grote en regionale steden

- Leuven (103.009 - 1.791)

1.5.2 Verstedelijkte gemeenten

- Aarschot (30.854 - 489)

1.5.3 Gemeenten met aantrekking door economische activiteit

Cluster 'stad met centrumfunctie en economische activiteit':

- Diest (24.677 - 420)
- Tienen (36.282 - 499)

1.5.4 Woongemeenten

Cluster 'gemeenten in de stadsrand met hoge inkomens en vergrijzende bevolking':

- Keerbergen (13.196 - 712)
- Lubbeek (14.911 - 329)
- Oud-Heverlee (11.545 - 370)

Cluster 'gemeenten in de stadsrand met hogere inkomens en toenemend aantal jongeren':

- Hoeilaart (11.537 - 562)
- Overijse (25.978 - 577)
- Bierbeek (10.469 - 269)
- Herent (22.723 - 694)
- Kortenberg (20.920 - 603)
- Tervuren (23.101 - 687)

Cluster 'woongemeenten met hogere inkomens':

- Begijnendijk (10.487 - 594)
- Bertem (10.276 - 343)
- Boortmeerbeek (13.263 - 707)

7. https://research.belfius.be/wp-content/uploads/2018/06/CLUSTER_NL_INT.pdf

- Boutersem (8.527 - 274)
- Haacht (15.425 - 502)
- Hoegaarden (6.797 - 199)
- Holsbeek (10.158 - 262)
- Huldenberg (10.080 - 252)
- Rotselaar (17.499 - 470)
- Tremelo (15.338 - 701)
- Tielt-winge (11.440 - 257)

Cluster 'woongemeenten met toenemend aantal jongeren':

- Landen (16.284 - 306)

Cluster 'woongemeenten met vergrijzende bevolking':

- Geetbets (6.263 - 176)
- Kortenaken (7.970 - 161)
- Zoutleeuw (8.668 - 185)
- **Linter (7.317 - 198)**
- Scherpenheuvel-Zichem (23.705 - 463)

1.5.5 Landelijke gemeenten

Cluster 'landelijke woongemeente met hogere inkomens':

- **Bekkevoort (6.672 - 179)**
- Glabbeek (5.426 - 201)

Uitgelichte gemeenten voor analyse

Voor het vervolg van deze regionale omgevingsanalyse bekijken we niet enkel de cijfers van onze regio als geheel, maar bekijken we ook de cijfers van enkele uitgelichte gemeenten uit onze regio. Zo kunnen we ook verschillen binnen de regio detecteren.

De gemeenten die we uitlichten zijn Leuven, Aarschot, Herent, Linter, Overijse en Bekkevoort. Leuven, Aarschot, Herent en Linter naar analogie van de vorige regio-analyse en de vroegere VRIND-indeling en ook in de Belfius-typologie verschillende types van gemeenten vertegenwoordigen. Overijse voegen we toe als nieuwe gemeente in onze regio en als gemeente die deel uitmaakt van de stedelijke rand rond Brussel. Bekkevoort voegen we toe als extra landelijke gemeente, vermits Linter in de Belfius-typologie, in tegenstelling tot de vroegere VRIND-indeling, tot het type woongemeente behoort.

Geopolitieke ontwikkelingen

2.1 Algemene impact van geografische verschuivingen

In de eerste 25 jaar na het einde van de Koude Oorlog waren de machtsverhoudingen min of meer voorspelbaar en woedde de 'globalisering' volop. Vandaag lijken we in een andere fase te zijn aanbeland. Invloedssferen verschuiven. Nieuwe mogendheden komen op, de gevestigde machtscentra vechten om hun 'plaats onder de zon' te behouden. Geopolitieke spanningen wereldwijd lopen op. Sommige veranderingen op het wereldtoneel zijn hoopvol, anderen wekken eerder onrust.

Het ideaalbeeld van een open, globale en democratische wereld staat onder druk door de opkomst van [autocratieën, protectionisme en nationalisme](#).

In zijn boek *Van muur tot muur* schetst Jonathan Holslag een evolutie van vooruitgangdenken gedreven door de idee van een globale en open wereld waarbij vrije handel gepaard zou gaan met het verspreiden van de democratische waarden, een nieuwe periode van vrijheid en welvaart wereldwijd. Het symbool voor dat optimisme is de val van de Berlijnse muur (45,3 km). Ondertussen observeert Holslag een ontwikkeling in de richting van protectionisme en nationalisme gedreven door eigen belang en met nieuwe omheiningen langs diverse grenzen in verschillende werelden.

Toch is de wereld de laatste twee eeuwen veel democratischer geworden, ook al leeft 71% van de wereldbevolking niet in een democratisch land. Vandaag is de wereld ongeveer gelijk verdeeld tussen autocratieën en democratieën. Sinds 2017 zien we evenwel terug een daling van het aantal landen met een democratisch regime.

[Digitalisering](#) en social media bieden internationaal tal van nieuwe mogelijkheden, maar zetten overheden en internationale samenwerkingsverbanden ook op scherp in strijd tegen [fake news, cybercriminaliteit, informatieoorlog en oneerlijke handelspraktijken](#).

De voorbije jaren is de digitalisering in bedrijfsvoering, in overheidsbeleid en ook op het middenveld sterk toegenomen. De COVID-19-pandemie heeft die transitie wereldwijd versneld. Door de pandemie groeide het online zakendoen in 2022 sterker dan daarvoor en is ondertussen in het internationale zakendoen niet meer weg te denken. Dat verandert de relatie tussen consumenten (waaronder burgers), marktspelers en overheden grondig. 72% van internationale ondernemers geven aan dat online positionering (zeer) belangrijk is. Bedrijven met een wereldwijde afzetmarkt zoals Nike en Adidas innoveren met hulp van

augmented reality (AR), virtuele realiteit (VR) en metaverse. Ook investeringen in artificiële intelligentie (AI) nemen de laatste jaren sterk toe.

Diensten en goederen worden meer en meer via digitale platforms geleverd. Zij brengen ver voorbij landsgrenzen klanten en dienstverleners met elkaar in contact. Concurrentie is niet langer lokaal. Dat verandert de machtsverhoudingen op de globale markt. Handel via platforms levert bovendien geen evenredige bijdrage aan de overheidsinkomsten. Overheden houden de ontwikkeling van die platformeconomie dan ook nauwlettend in de gaten en proberen samen met het bedrijfsleven te zoeken naar een goede regulering. Overheden en middenveldspelers staan voor de uitdaging om toe te zien op transparantie en eerlijke handel in zo'n platformeconomie.

Naast een groeiend digitaal aanbod aan goederen en diensten circuleert er ook meer en meer informatie via het wereldwijde internet. Sociale media spelen daarin een belangrijke rol. De oorlog in Oekraïne laat zien hoe belangrijk informatie is. De fysieke strijd wordt nog steeds in alle hevigheid gevoerd. Maar er is ook een tweede slagveld, waar niet met wapens maar met informatie wordt gevochten.

2.2 Regionale impact

Bovenstaande verschuivingen spelen op de achtergrond en hebben een invloed op de wereld van nu en morgen waar Avansa Oost-Brabant zich in begeeft. Het zijn echter geen tendensen die kunnen onderzocht worden op regionaal vlak.

Demografische verschuivingen

3.1 Algemene impact van demografische verschuivingen

De bevolking van Vlaanderen en Brussel verandert. De belangrijkste demografische veranderingen zijn de aanhoudende bevolkingsgroei, de vergrijzing, de toenemende culturele diversiteit, de hogere scholingsgraad en het toenemend aantal eenpersoonshuishoudens en eenoudergezinnen.

Die ontwikkelingen hebben gevolgen voor veel maatschappelijke domeinen. Zo gaat bevolkingsgroei samen met een toename van de vraag naar woningen en stijgend energieverbruik. Vergrijzing doet dan weer de zorgvraag toenemen en brengt ook voor de arbeidsmarkt uitdagingen met zich mee. En de toename van het aandeel van de bevolking met een migratieachtergrond zet al enkele decennia de sociale samenhang onder druk.

De [bevolkingsdichtheid](#) is erg hoog in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en varieert in het Vlaamse Gewest op lokale schaal (gemeenten) van erg dicht (bv. in en omheen de 'Vlaamse ruit') tot dunner bevolkt in enkele landelijke gemeenten.

Op 1 januari 2022 bedraagt de bevolkingsdichtheid in België 377 inwoners per km². Dit varieert sterk van plaats tot plaats. Het Vlaams Gewest heeft in 2022 een bevolkingsdichtheid van 492 inwoners/km² en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 7 528 inwoners/km². Op lokale schaal (de gemeenten) zijn de verschillen nog groter.

De bevolkingsdichtheid in Vlaanderen is vooral hoog in en rond de 'Vlaamse ruit': het centrale gebied tussen Gent, Antwerpen, Leuven en Brussel. Dat is ook het geval in enkele gemeenten aan de kust (Oostende, Bredene, Blankenberge en Brugge), in Zuid-West-Vlaanderen (Kortrijk, Roeselare) en in enkele centrale gemeenten van de provincie Limburg (Hasselt en Genk).

In het merendeel van de Vlaamse gemeenten wordt tussen 2020 en 2030 een groei van de bevolking verwacht. Die stijging kan op sommige plaatsen oplopen tot meer dan 10%. 43 gemeenten kennen naar verwachting een stagnatie of een lichte daling (tot -4%) van hun inwonersaantal.

De meeste gemeenten met een matige of negatieve groei liggen in de provincies Limburg en West-Vlaanderen. De meeste gemeenten met een sterke groei bevinden zich in de provincie Vlaams-Brabant.

De evolutie naar een [superdiverse samenleving](#) zet zich door. Na Brussel, Vilvoorde, Antwerpen en Genk volgt langzaam de rest van Vlaanderen.

Momenteel is migratie de belangrijkste reden voor de toename van de bevolking in Vlaanderen en Brussel. Migratiestromen vallen moeilijk te voorspellen en zijn deels verbonden aan onvoorspelbare gebeurtenissen zoals de oorlog in Oekraïne. Vandaag zijn meer dan 8 000 000 Oekraïners op de vlucht. Dat terwijl Europa door omstandigheden ondertussen zelf evolueerde van emigratieregio (wereldoorlogen) naar een immigratieregio (heropbouw). Bovendien zien we ook een toegenomen migratie vanuit Afrika naar Europa.

In 2020 woonde 3,59% van de wereldbevolking niet in het land van geboorte. Dat zijn 281 miljoen mensen, een lichte stijging in vergelijking met 2005 (3,2%). Daarvan migreert 30% naar Europa, vooral als arbeidsmigranten. De overgrote stroom van migranten is legaal. Daartegenover staat groeiende steun voor antimigratiepartijen in Europa en een beleid dat meer en meer mikt op sluiten van de grenzen (Europa telt ondertussen al meer dan 2.000 km hekkens in combinatie met pushbacks). Maar uit onderzoek blijkt dat antimigratieattitude een generatiekenmerk is. Nieuwe generaties zouden meer open staan voor migranten, ook met het vorderen van de leeftijd. Antimigratieattitude is geen leeftijdskenmerk.

Migratie brengt culturele diversiteit met zich mee en de zeer diverse vormen en tijdstippen van migratie maakt die diversiteit superdivers. Superdiversiteit is het gevolg van een proces van diversifiëring in zowel de volledige samenleving als in de migrantengemeenschappen zelf. Daarbij spelen drie onderscheiden dimensies een rol.

- **Kwantitatief:** toename etnisch-culturele diversiteit (evolutie naar majority-minority-steden, geleidelijk aan ook in suburbane gebieden)
- **Kwalitatief:** veranderende migratiepatronen leiden tot groeiende diversiteit in de diversiteit (meer landen van herkomst, grotere meertaligheid, verschillende migratiemotieven en verblijfsstatuten, groeiende verschillen in socio-economische positie ...)
- **(Omstreden) proces van normalisering** waarbij diversiteit niet meer de uitzondering is, maar de norm (wordt)

Begin 2022 woonden er in het Vlaamse Gewest ongeveer 1.677.000 personen (25% van de totale wettelijke bevolking) van buitenlandse herkomst (minstens één ouder met een buitenlandse geboortenationaliteit). In 2010 was dat nog 10%. Ongeveer 4 op de 10 personen van buitenlandse herkomst zijn afkomstig van één van de 27 lidstaten van de Europese Unie.

3.2 Regionale impact

3.1.1 Bevolkingsdichtheid en bevolkingsgroei

Kijken we naar Oost-Brabant dan groeit Leuven ‘maar’ met 5,8%, iets minder dan het gemiddelde voor het Vlaamse Gewest. Algemeen is er een grotere bevolkingsgroei in en rond de grote steden en ook in de Vlaamse Rand is er een grotere groei die aan de kant van Oost-Brabant tot Tienen reikt. Herent groeit heel wat meer dan het gemiddelde met 10,1%

en Bekkevoort zelfs met 11,1%. In Oost-Brabant kent geen enkele gemeente een krimp in de bevolking. Ook naar de toekomst toe wordt nog een groei in de bevolking verwacht voor de zes geselecteerde gemeenten.

Bevolkingsdichtheid en bevolkingsgroei

	Vlaams Gewest	Oost- Brabant	Leuven	Aarschot	Herent	Overijse	Linter	Bekkevoort
Bevolkings- dichtheid								
<i>Aantal inwoners per km² in 2024</i>	501	458	1.809	494	703	577	199	182
Bevolkingsgroei								
<i>Situatie in 2024 ten opzichte van 10 jaar eerder</i>	6,4%	6,6%	5,8%	7,1%	10,1%	5,4%	2,2%	11,1%

Bron: <https://gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be/interactieve-toepassing>

Bevolkingsvooruitzichten

	2024	2030	2040
Aarschot	31.047	32.059	34.015
Bekkevoort	6.678	6.691	6.922
Herent	22.877	23.578	25.003
Leuven	103.572	103.394	109.601
Linter	7.369	7.503	7.780
Overijse	26.080	26.591	27.391
Oost-Braba	564.291	577.989	601.740

Bron: https://provincies.incijfers.be/databank?report=project_d_en_a

De toename van het aantal inwoners is het resultaat van geboorten, overlijdens en de verhuisbewegingen. Het saldo van de geboorten min de overlijdens noemen we het natuurlijk accres of de natuurlijke aangroei. Uit die cijfers blijkt dat verhuisbewegingen meer invloed hebben op de bevolkingsgroei van gemeenten in Oost-Brabant dan het natuurlijk accres, wat in een heel aantal gevallen zelfs negatief is.

Verhuisbewegingen worden onderverdeeld in interne migratie, dat is migratie van of naar een andere gemeente in België en externe migratie, migratie van of naar het buitenland.

Bij Leuven zien we een negatieve interne migratie, er zijn dus meer inwoners die uit Leuven wegverhuizen naar een andere gemeente binnen België, dan inwoners die vanuit een andere gemeente naar Leuven komen. Gemeenten rondom Leuven zoals Herent en Aarschot hebben dan weer een hogere interne migratie. De woondruk en hoge woonprijzen

in Leuven waardoor thuisverlaters in Leuven verhuizen naar omliggende gemeenten/steden kan hiervoor een verklaring zijn. Leuven heeft dan weer een groter aandeel van externe migratie, mensen die vanuit het buitenland naar Leuven verhuizen.

Het migratiesaldo in Oost-Brabant is positief, voornamelijk door de internationale immigratie. Net zoals in andere delen van Vlaanderen zien we een toename van internationale migranten, vooral uit de EU-landen en niet-EU-landen zoals Roemenië, Turkije, en Oekraïne. Dit positieve saldo wordt in de meeste gemeenten waargenomen, met enkele uitzonderingen zoals Tervuren en Hoeilaart. Het aandeel van personen met een buitenlandse herkomst neemt dan ook in elk van de 6 gemeenten toe over de laatste jaren.

Verklaringen bevolkingsgroei

	Vlaams Gewest	Oost- Brabant	Leuven	Aarschot	Herent	Overijse	Linter	Bekkevoort
Natuurlijke accres	-0,6	-1,2	1,7	-2,9	-0,1	0,8	-4,9	0,2
Migratiesaldo	12,0	11,9	7,8	11,5	13,4	2,7	10,6	32,8
Intern migratiesaldo	2,3	2,4	-16,5	7,5	7,7	-1,5	5,1	-0,5
Extern migratiesaldo	9,9	9,0	22,1	4,1	5,4	3,9	5,9	32,9

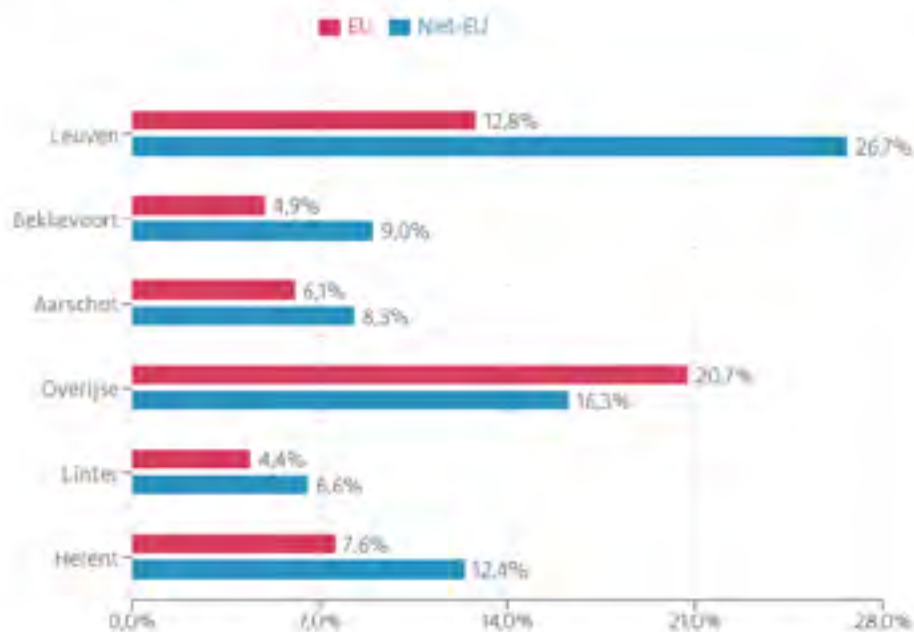
Bron: <https://gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be/indicatorenset> en provincies.incijfers.be - Databank - migratiesaldo met - 2022 - gemeenten [6] - cijfers van 2022

- Natuurlijk accre: aantal geboorten verminderd met aantal overlijdens, per 1000 inwoners
- Migratiesaldo: verschil tussen totale inwijkingen en totale uitwijkingen, per 1000 inwoners
- Intern migratiesaldo: verschil tussen inwijkingen en uitwijkingen naar andere gemeente in België, per 1000 inwoners
- Extern migratiesaldo: verschil tussen inwijkingen en uitwijkingen naar buitenland, per 1000 inwoners

	Vlaams Gewest	Oost-Brabant	Leuven	Aarschot	Herent	Overijse	Linter	Bekkevoort
Inwoners die al meer dan 10 jaar in de gemeente wonen	73%	69%	60%	73%	72%	69%	69%	71%
Personen van buitenlandse herkomst ⁸	26,3% waarvan EU: 10,6% Niet EU: 15,7%	22,9% waarvan EU: 9,4% Niet EU: 13,5%	38,2% waarvan EU: 12,5% Niet EU: 25,6%	13,5% waarvan EU: 5,8% Niet EU: 7,6%	18,9% waarvan EU: 7,4% Niet EU: 11,5%	36,7 % waarvan EU: 20,8% Niet EU: 15,9%	10,3% waarvan EU: 4,0% Niet EU: 6,3%	12,6% waarvan EU: 4,6% Niet EU: 7,9%
Personen met huidige niet Belgische nationaliteit	10,5%	10,6%	21,6%	5,5%	7,2%	17,6%	3,4%	7,4%

Bron: <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be/interactieve-toepassing?gemeente=Leuven>, cijfers 2023

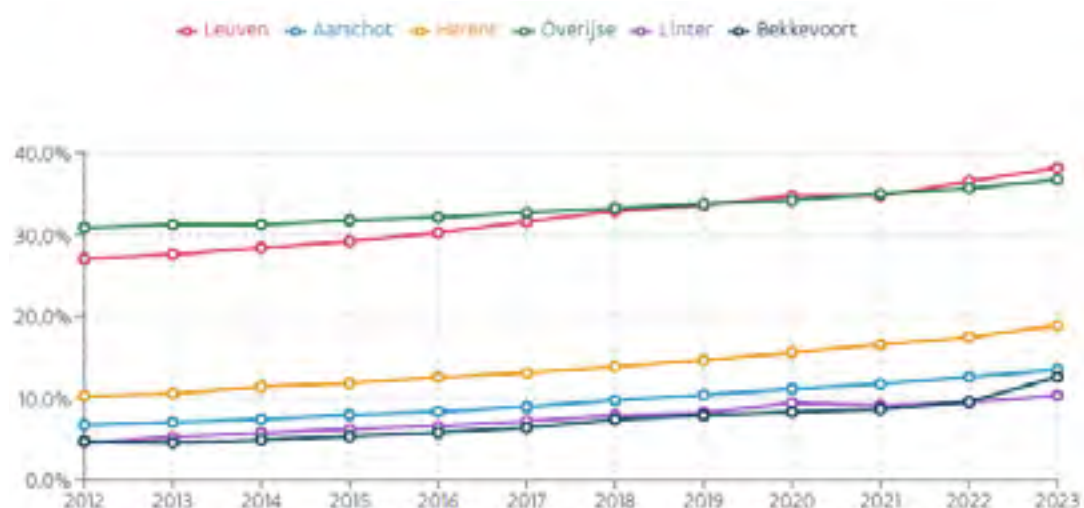
Meest recente situatie (2024)



Bron: <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be/interactieve-toepassing?gemeente=Leuven>, cijfers 2024

8. Om de herkomst van een persoon te bepalen worden vier criteria in rekening gebracht: de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de vader en de geboortenationaliteit van de moeder.

Evolutie aandeel personen van buitenlandse herkomst in procenten



Bron: Statbel, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur via [Gemeentemonitor.vlaanderen.be](https://gemeentemonitor.vlaanderen.be)

3.1.2 Bevolking naar leeftijd

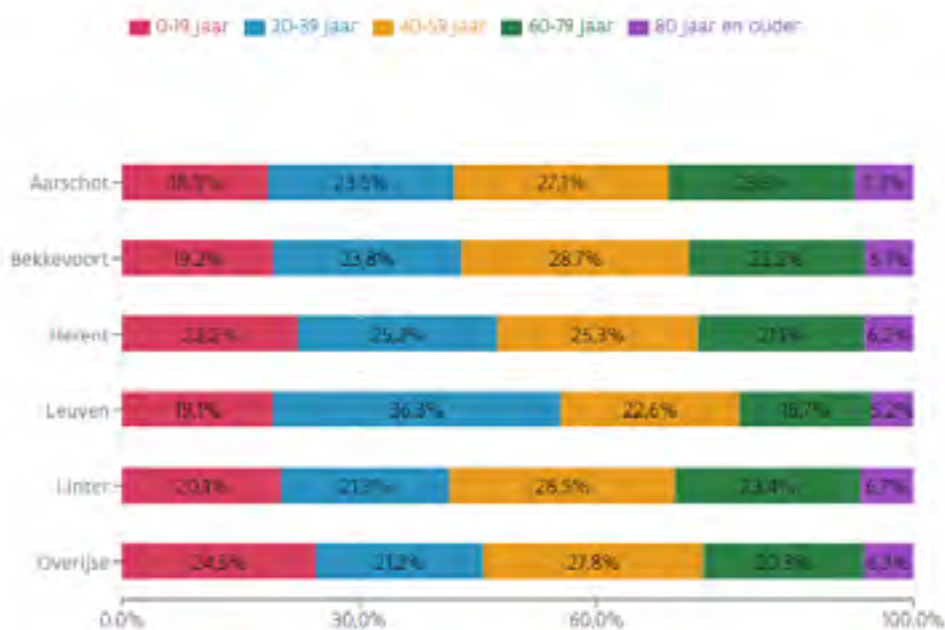
Kijken we naar de verhouding van het aantal ouderen (65+) ten opzichte van het aantal inwoners op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), dan zien we dat Aarschot en Linter daar hoog scoren. Linter is ook opgenomen in de Belfius-typologie als woongemeente met vergrijzende bevolking.

Kijken we naar de verhouding van het aantal jongeren (0-19 jaar) ten opzichte van het aantal inwoners op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), dan zien we dat Overijse en ook Herent daar inderdaad de grootste verhouding jongeren hebben, zoals ze ook vermeld worden in de Belfius-Typologie, als gemeenten in de stadsrand met hogere inkomens en toenemend aantal jongeren.

Kijken we naar Leuven dan zien we dat zowel de verhouding jongeren als ouderen lager ligt dan in de andere gemeenten. Leuven heeft dus in verhouding veel inwoners op beroepsactieve leeftijd, en dan voornamelijk tussen de 20-39 jaar. Het aandeel ouderen in Leuven ligt duidelijk iets lager dan in de andere uitgelichte gemeenten.

Verwacht wordt dat de grijze druk nog verder zal toenemen in alle uitgelichte gemeenten, waar dat bij de groene druk minder eenduidig en minder uitgesproken is. Voor Oost-Brabant als geheel verwacht men dat de verhouding jongeren ten opzichte van het aantal bewoners in beroepsactieve leeftijd ongeveer gelijkaardig blijft.

Aandeel inwoners naar leeftijd (2024)



Bron: [Statbel, aanlevering Statistiek Vlaanderen](https://statbel.fgov.be), bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

Verhoudingen tussen bevolking in beroepsactieve leeftijd versus ouderen of jongeren

	Vlaams Gewest	Oost-Brabant	Leuven	Aarschot	Herent	Overijse	Linter	Bekkevoort
Grijze druk* 2024	37,5%	36,8%	26,5%	40,8%	36,3%	36,9%	40,4%	35,2%
Prognose grijze druk tegen 2040	45,7%	43,6%	32,6%	47,6%	44,6%	39,8%	47,0%	45,7%
Groene druk* 2024	37,7%	36,5%	29,9%	31,9%	39,0%	44,4%	35,4%	32,0%
Prognose groene druk tegen 2040	37,8%	36,6%	25,8%	36,3%	37,1%	42,7%	37,6%	32,2%

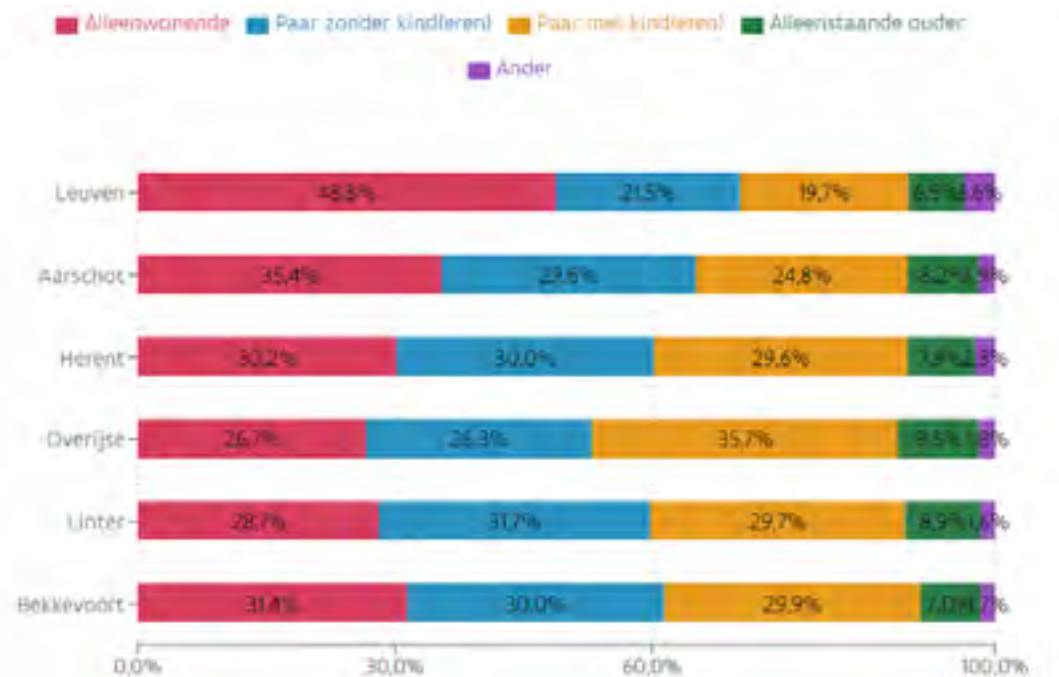
Bron: [Statbel, aanlevering Statistiek Vlaanderen](https://statbel.fgov.be), bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

- Grijze druk: verhouding tussen aantal 65+'ers (teller) en aantal 20-64 jarigen (noemer).
- Groene druk: verhouding tussen aantal 0-19 jarigen (teller) en aantal 20-64 jarigen (noemer).

3.1.3 Type huishoudens

In Oost-Brabant is 33,6 procent van de inwoners alleenwonend. Kijken we naar de evolutie doorheen de tijd dan is dat percentage lichtjes gestegen (van 31% in 2012). Kijken we naar de zes uitgelichte gemeenten, dan scoort vooral Leuven hoger op het aantal alleenwonenden.

Huishoudens naar type, in procenten (2023)



Sociale ongelijkheid en uitsluiting

4.1 Algemene impact van sociale ongelijkheid en uitsluiting

Inwoners uit het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest verschillen van elkaar op een reeks van kenmerken. Denk aan herkomst, beperking(en), gezondheid, gender, seksualiteit, religie, sociaaleconomische positie, opleidingsniveau of leeftijd. De manier waarop we in onze samenleving met die verschillen tussen mensen omgaan, kan bijdragen tot inclusie of uitsluiting.

In Vlaanderen en Brussel blijven een aantal ongelijkheden en uitsluitingsmechanismen zich als hardnekkige maatschappelijke fenomenen presenteren. Verschillen in leeftijd, geslacht, herkomst, scholingsgraad en tewerkstelling en het al dan niet hebben van een handicap of gezondheidsproblemen bepalen er in zeer grote mate de sociaaleconomische positie van specifieke bevolkingsgroepen. Persoonskenmerken die samengaan met een verhoogd risico op uitsluiting komen soms samen voor en kunnen een cumulatie van uitsluitingsmechanismen meebrengen.

Een VN-rapport⁹ van de Werkgroep van deskundigen over mensen van Afrikaanse afkomst concludeerde in 2019 dat rassendiscriminatie een endemisch probleem is in de Belgische instellingen. In de samenleving gaan verschillen in huidskleur en afkomst gepaard met machtsverschillen en statusverschillen. Daardoor kan een kleurenblinde houding ertoe leiden dat de discriminatie-ervaringen van mensen van kleur ontkend worden en de aanpak van racisme en discriminatie bemoeilijkt wordt. In onderzoek zien we ook dat 'kleurenblindheid' of kleurenvermijding (colour evasion) in de praktijk leidt tot meer vooroordelen in plaats van minder.¹⁰

Heel wat personen combineren meer dan één van die kenmerken die tot sociale ongelijkheid en uitsluiting leiden. Het kruispuntdenken of intersectionaliteit besteedt aandacht aan de koppeling van verschillende maatschappelijke indelingen en biedt een interessant kader om de samenloop van discriminatie- en uitsluitingsgronden en de complexe dynamieken die daaruit voortvloeien, onder ogen te zien.

Een gemiddeld lager opleidingsniveau en minder tewerkstellingskansen, maar ook meer ervaringen van discriminatie bepalen [de kansen van de groep personen met een niet-Europese herkomst](#).

In 2022 was 48,6% van de personen uit het Vlaams Gewest en geboren in België hooggeschoold. Bij personen geboren in een ander land van de Europese Unie (EU27)

9. Statement to the media by the United Nations Working Group of Experts on People of African Descent, on the conclusion of its official visit to Belgium - OHCHR (2019)

10. [Neville, et al. 2013](#); [Poteat & Spanierman, 2012](#); [Richeson & Nussbaum, 2004](#); [Zou, & Dickter, 2013](#)

waren dat er minder (44,2%). Bij personen geboren buiten de EU was dat 33,3%. Omgekeerd lag het aandeel laaggeschoolden bij personen geboren buiten de EU (37,1%) duidelijk hoger dan bij personen geboren in België (11,6%) of in een ander EU-land (18,5%). De relatief lagere geschooldheid van personen geboren buiten de EU kan voor die groep laaggeschoolden samen met hun herkomst de kloof met andere burgers verdiepen.

Ook op de arbeidsmarkt is er sprake van een herkomstkloof. In 2022 was 72,5% van de personen geboren in België aan het werk, terwijl 1,9% werkloos en 25,5% niet-beroepsactief was. In 2007 was 67,3% aan het werk, 2,6% werkloos en 30,2% niet-beroepsactief. Bij personen geboren in een ander land van de Europese Unie (EU27) lag het aandeel werkenden in 2022 op 73,5%, tegenover 61,7% in 2007. Het aandeel werklozen daalde van 4,8% in 2007 naar 3,0% in 2022 en het aandeel niet-beroepsactieven van 33,5% naar 23,5%. Dat is erg verschillend van personen die buiten de Europese Unie zijn geboren. In 2022 werkte 60,5% onder hen, tegenover 50,6% in 2007. Het aandeel werklozen daalde van 9,0% in 2007 tot 5,7% in 2022 en het aandeel niet-beroepsactieve personen daalde van 40,5% naar 33,8%.

35,9% van de inwoners van het Vlaamse Gewest ervaren in de loop van 2022 discriminatie omwille van hun herkomst, huidskleur of geloof. Relatief meer personen die niet van de EU afkomstig zijn rapporteren zo'n ervaring. En binnen die groep rapporteren relatief meer personen van de tweede generatie zo'n ervaring.

Unia telde tussen 2017 en 2022 6775 meldingen van discriminatie in verschillende maatschappelijke domeinen op basis van "raciale" criteria in het Vlaamse Gewest en 2336 meldingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

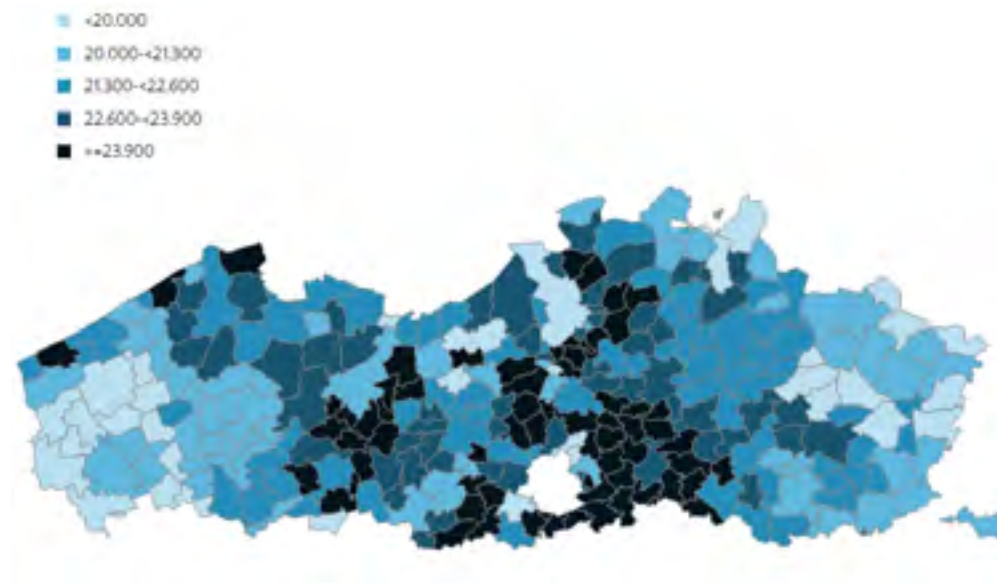
4.2 Regionale impact

4.2.1 Inkomensniveau en scholingsgraad

Kijken we naar de regio Oost-Brabant dan ligt het gemiddeld inkomen per inwoner met € 24 625 in 2021 wat hoger dan het Vlaams gemiddelde (€ 21 926). Als we naar de overzichtskaart kijken zien we dat zowel voor het gemiddelde inkomen als de scholingsgraad de regio hoger scoort dan het Vlaams gemiddelde, zeker in het gedeelte tussen Brussel en Leuven.

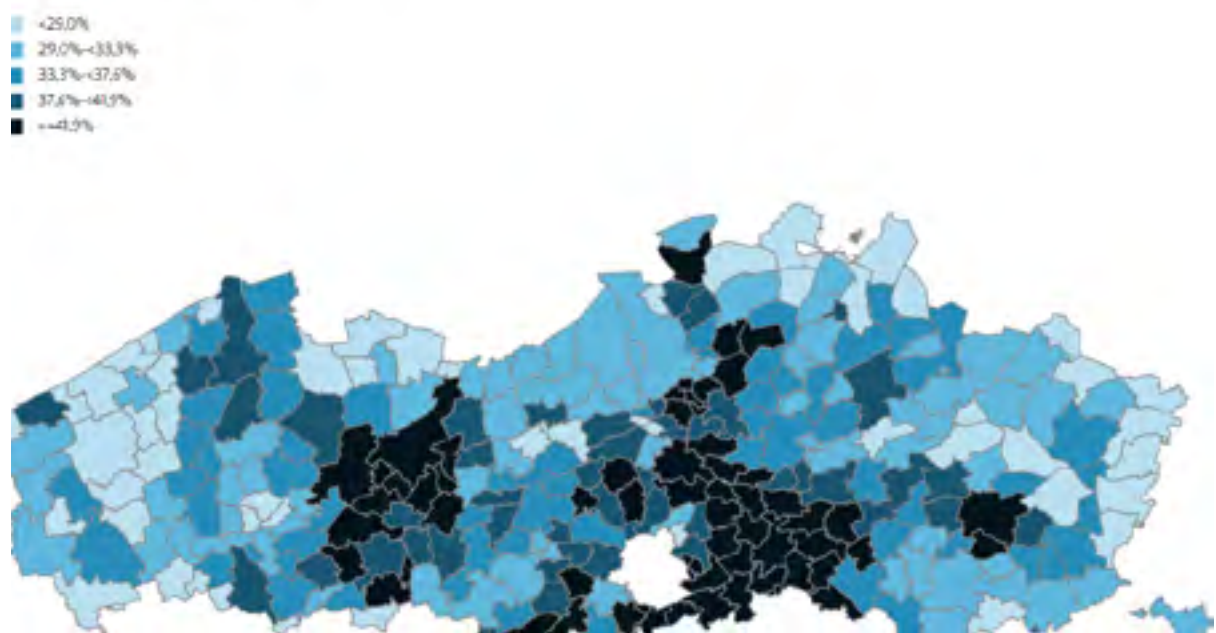
Gemiddeld netto belastbaar inkomen in euro, per inwoner (2021)

Bron: [Statbel, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur](#)



Aandeel inwoners (25-64 jaar) die hooggeschoold zijn (2021)

De gemeenten op kaart (2021)



Bron: [Statbel, bewerking Statistiek Vlaanderen en Agentschap Binnenlands Bestuur](#)

4.2.2 Werkzaamheidsgraad

In 2023 lag de werkzaamheidsgraad bij de bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaamse Gewest op 76,8%. Dat betekent dat 76,8% van de 20- tot 64-jarigen in dat jaar arbeid

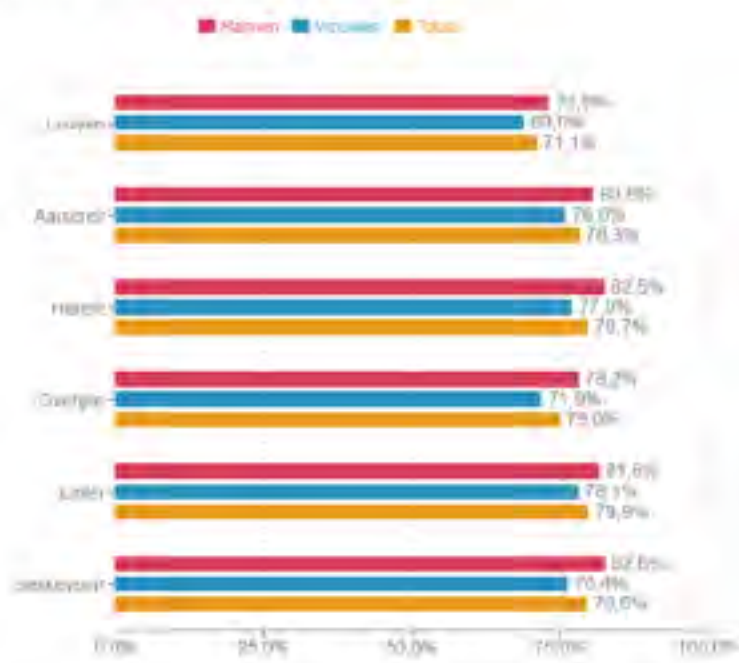
verrichtte. De werkzaamheidsgraad is tussen 1999 en 2019 toegenomen van 67,9% tot 75,5%. In 2020 was er een lichte daling tot 74,7%, gevolgd door een stijging in 2021-2022 en een stabilisatie in 2023.

In 2023 lag de werkzaamheidsgraad bij mannen op 80,3%. Dat is duidelijk hoger dan bij vrouwen (73,3%). Bij vrouwen (+6,4 %) steeg de werkzaamheidsgraad sinds 2013 wel sterker dan bij mannen (+3,5 %).¹¹ Ook voor de geselecteerde gemeenten ligt de werkzaamheidsgraad hoger bij mannen, al is het verschil wel minder groot dan op Vlaams niveau.

Kijken we naar de cijfers voor de uitgelichte gemeenten in onze regio, dan valt op dat de werkzaamheidsgraad voor personen geboren buiten de EU in Leuven nog een heel pak lager ligt, met 53,1%.

Werkzaamheidsgraad naar geslacht

Meest recente situatie (2019)

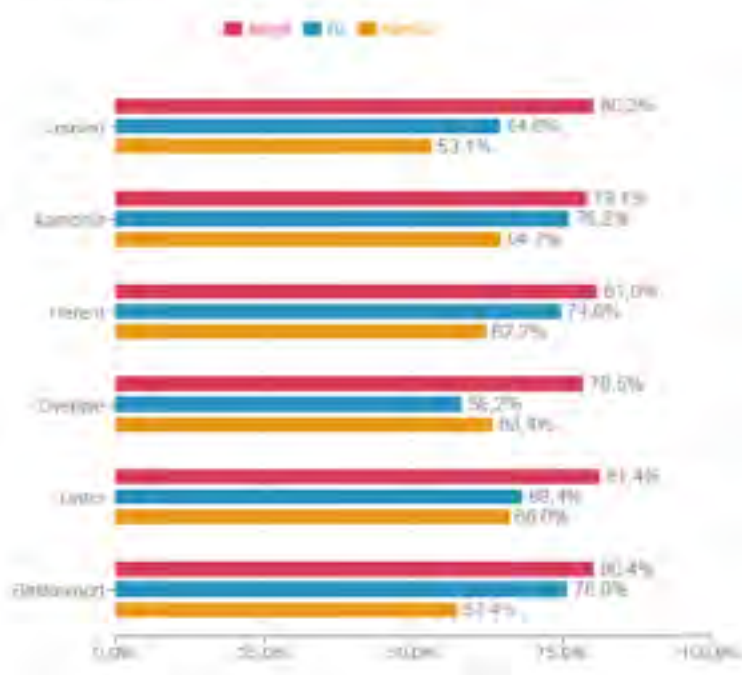


Bron: Steunpunt Werk - Vlaamse Arbeidsrekening, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

11. Bron: [Werkzaamheidsgraad | Vlaanderen.be](https://werkzaamheidsgraad.vlaanderen.be)

Werkzaamheidsgraad naar herkomst

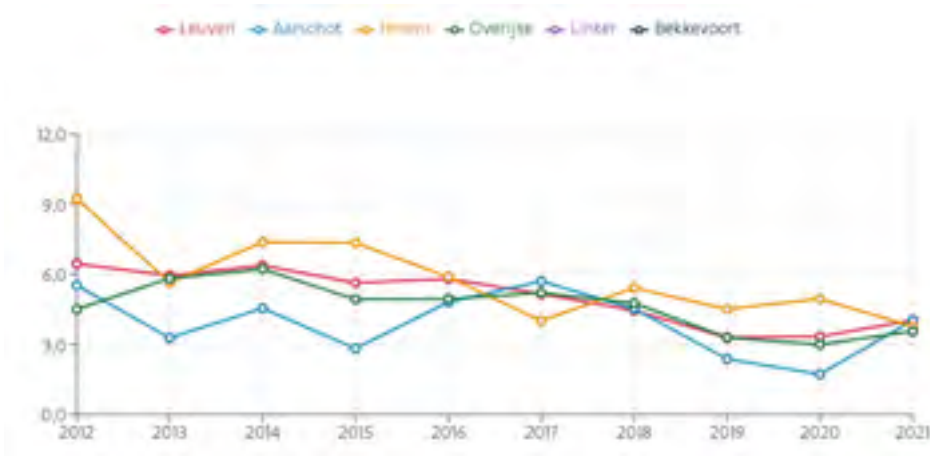
Meest recente situatie (2021)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de KSZ, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur; via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

Het verschil tussen de werkloosheidsgraad van personen van niet-EU-herkomst en personen van Belgische herkomst, bedroeg op Vlaams Niveau in 2021 6,5%. Kijken we naar de 6 uitgelichte gemeenten, dan ligt deze in deze gemeenten iets lager, maar bedraagt deze meer dan 3%. Er is ook nog geen eenduidige neergaande trend te zien sinds 2012.

Verskil tussen werkloosheidsgraad van personen van niet-EU-herkomst en personen van Belgische herkomst, in procentpunten (2021)

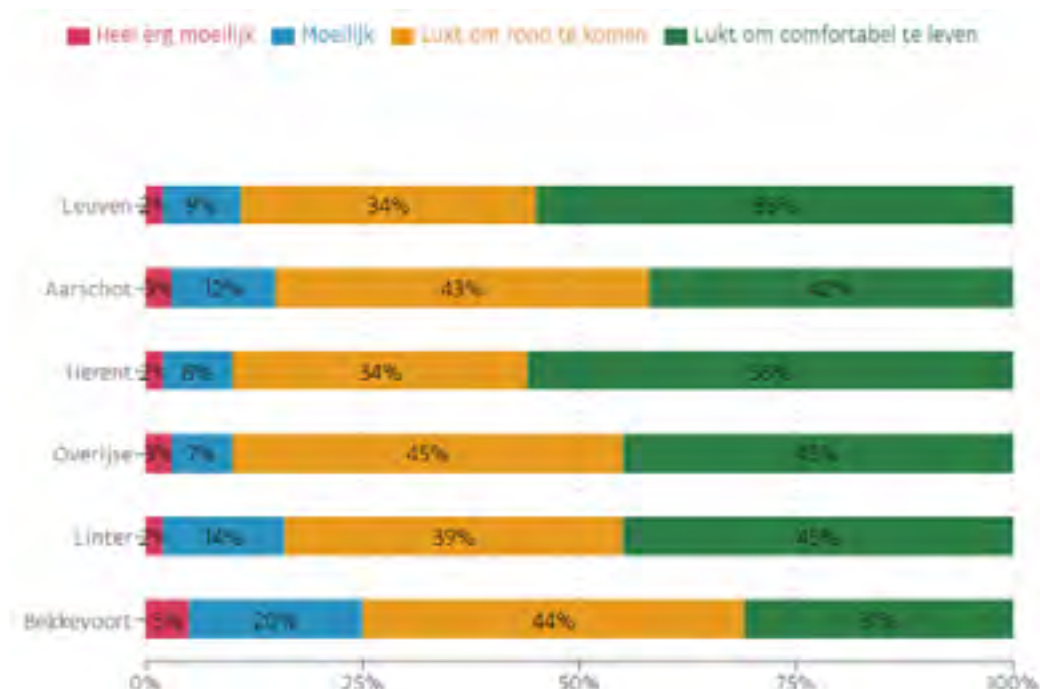


Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de KSZ, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur; via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

4.2.3 Kansarmoede

In Oost-Brabant geven 14% van de mensen in de burgerbevraging van 2023 aan dat ze heel erg moeilijk of moeilijk rondkomen met hun beschikbare inkomen. Kijken we naar de zes uitgelichte gemeenten dan valt op dat vooral Bekkevoort hier slechter scoort. In de regio Oost-Brabant zien we dat vooral gemeenten in het oosten van de regio hier slechter scoren en de gemeenten tussen Brussel en Leuven sterker.

Subjectieve armoede – aandeel inwoners dat (heel erg) moeilijk rondkomt met het maandelijks beschikbare inkomen in procenten (2023)



Kijken we naar het aantal kinderen dat geboren wordt in een gezin in kansarmoede, dan zien we dat de cijfers hoger liggen in de steden binnen de regio Oost-Brabant. Word je geboren in een gezin waarbij de origine van de moeder niet-Belg is, heb je in alle gemeenten een hoger risico om geboren te worden in Kansarmoede. Dit suggereert dat etnische afkomst een belangrijke factor is in de sociale kwetsbaarheid van gezinnen.

Op Vlaams niveau heeft 26% van de kinderen met minstens 1 ouder die geboren is in een land buiten de EU een verhoogd armoederisico. Bij kinderen in een gezin waar alle volwassenen geboren zijn in een EU-land is dat 5%. Ook de subjectieve armoede en de ernstige materiële en sociale deprivatie ligt merkelijk hoger bij kinderen uit een niet-EU-gezin.

Ook qua gezinstype is er een groot verschil tussen kinderen in een eenoudergezin en kinderen in een tweeoudergezin. Op Vlaams niveau kent 23% van de kinderen in een eenoudergezin een verhoogd armoederisico en geeft 28% aan moeilijk rond te komen, bij koppels liggen die cijfers heel wat lager.

Kinderen in een laagopgeleid gezin (waar geen van de volwassenen een diploma hoger secundair onderwijs heeft) situeren zich vaker onder de armoedegrens (44%) dan kinderen uit een gezin met middenopgeleide of hoger opgeleide ouders (7%). 23% van de kinderen uit een laagopgeleid gezin kent een ernstige materiële en sociale deprivatie.

Aandeel kinderen geboren in kansarm gezin, in procenten

	Kansarmoede- index Kind en Gezin 2022	Kansarmoede- index Kind en Gezin 2023	Kansarmoede- index Kind en Gezin 2022, origine moeder is niet-Belg	Kansarmoede- index Kind en Gezin 2023, origine moeder is niet-Belg
Aarschot	10,9	9,2	30,1	25,3
Tienen	14,8	11,9	26,4	22,5
Diest	14,8	14,2	40,3	38,3
Leuven	12,5	10	22,3	17,1
Begijnendijk	5,7	5,1	17,4	21,2
Bekkevoort	4,1	6,6	20,8	32,1
Bertem	2,9	2,8	7,4	12,5
Bierbeek	6,5	4,9	21,8	18,9
Boortmeerbeek	3,6	5,5	16	24,7
Boutersem	5,8	5,6	16,3	13
Geetbets	6,7	6,5	30,8	22,2
Glabbeek	4,5	4,2	13,3	5,9
Haacht	5,1	4	17,5	14
Herent	6,6	5,8	15,7	17,8
Hoegaarden	7,6	5	29,4	13,3
Hoeilaart	2,6	2,8	10,7	7,9
Holsbeek	3,5	1,6	8,7	4,8
Huldenberg	0,8	1,1	4	2,3
Keerbergen	5,3	6,2	16,7	20,8
Kortenaken	4,3	4,1	11,5	15
Kortenberg	5,2	5	13,1	11
Landen	10,9	11,5	21,1	17,1
Linter	3,5	2,8	10,5	2,9
Lubbeek	5,6	5,4	21,1	18,5
Oud-Heverlee	1,7	1,7	5,6	7,1
Overijse	3,0	2,2	9,0	7,5
Rotselaar	3,7	2,5	21,1	12,7
Scherpenheuvel-Zichem	11,7	12,9	35,5	41,1
Tervuren	2,4	3,2	4,6	8
Tielt-Winge	8,2	10,7	26,6	30,1
Tremelo	6,5	5,8	23,3	20
Zoutleeuw	11,7	11,7	26,8	35

Bron: <https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/gezinsinkomen-en-kansarmoede/cijfers-op-maat>

Als we kijken naar de evolutie van kansarmoede binnen onze regio, valt het op dat tussen 2022 en 2023 in 8 gemeenten de kansarmoede-index gestegen is, in 24 gemeenten daalde die. Als we ons beperken tot de gezinnen waarvan de moeder niet-Belg is zien we dat de kansarmoede-index in 12 gemeenten steeg. Deze 12 gemeenten liggen verspreid over de regio.

Kijken we naar de lijst van de gemeenten, dan zijn er nog grote verschillen tussen de gemeenten op te merken. Zo schieten Diest, Bekkevoort, Scherpenheuvel-Zichem, Tielt-Winge en Zoutleeuw er bovenuit. Daar is de kans dat een kind in een kansarm gezin wordt geboren maar liefst 30% hoger wanneer de origine van de moeder niet-Belg is. Deze gemeenten situeren zich allemaal in het noordoosten van onze regio.

4.2.4 Energie-armoede

Kijken we naar de betalingsmoeilijkheden voor energie en water, dan zien we dat het aantal budgetmeters voor zowel elektriciteit als aardgas zijn gestegen sinds 2020-2021 in alle uitgelichte gemeenten. Het aantal klanten met afbetalingsplannen voor drinkwater blijft wat stabiel, maar nam niet meer verder af. Vergelijken we de cijfers over het hele Vlaamse gewest, dan lijken de cijfers in Oost-Brabant nog relatief goed, vooral rond Leuven. Het Oosten van Oost-Brabant scoort ook hier minder goed.

Aandeel inwoners dat behoort tot een huishouden dat elektriciteit, water, gas of stookolie niet (op tijd) kan betalen ligt in Oost-Brabant gemiddeld op 6%, in het Vlaams gewest op 7%. Binnen de regio vallen de volgende gemeenten op met een hoog percentage: Hoegaarden, Landen, Linter, Zoutleeuw, Geetbets, Kortenaken, Begijnendijk, Keerbergen en Overijse. Opvallend is dat dit heel wat gemeenten zijn in Zuid-Hageland.

Alle gemeenten op kaart (2023)

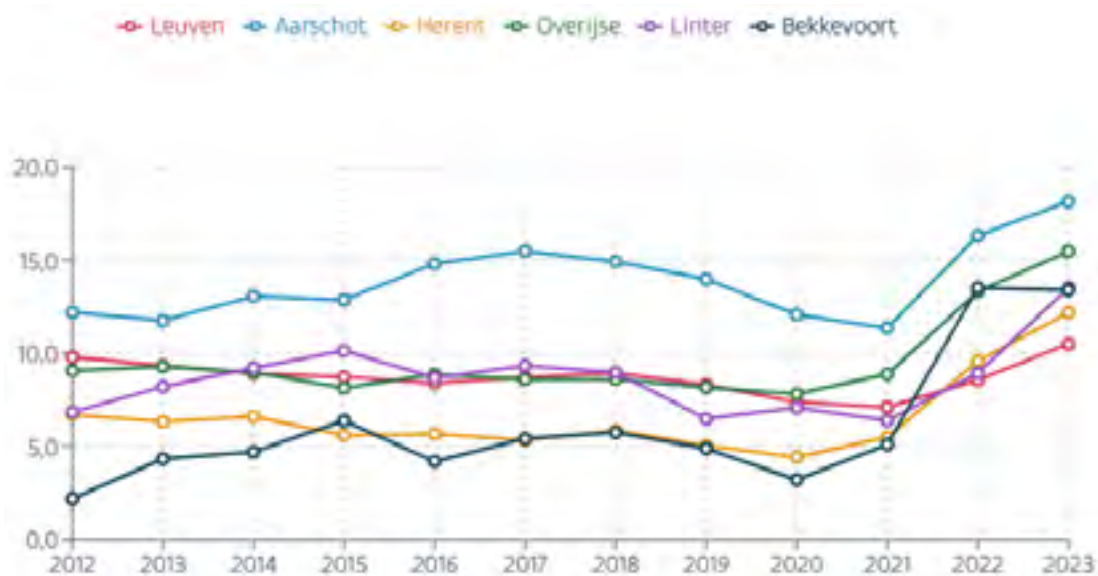


Bron: Burgerbevraging Gemeente-Stadsmonitor, Agentschap Binnenlands Bestuur

Als we dieper kijken naar het aantal budgetmeters valt het op dat:

- Voor elektriciteit: overal stijgen budgetmeters, maar meer in Hoegaarden, Tienen en Landen.
- Voor aardgas: overal stijgen de budgetmeters, maar meer in Hoegaarden, Tienen, Landen en Linter
- Afbetalingsplannen voor drinkwater daalden overal in de regio

Aantal budgetmeters elektriciteit, per 1000 toegangspunten

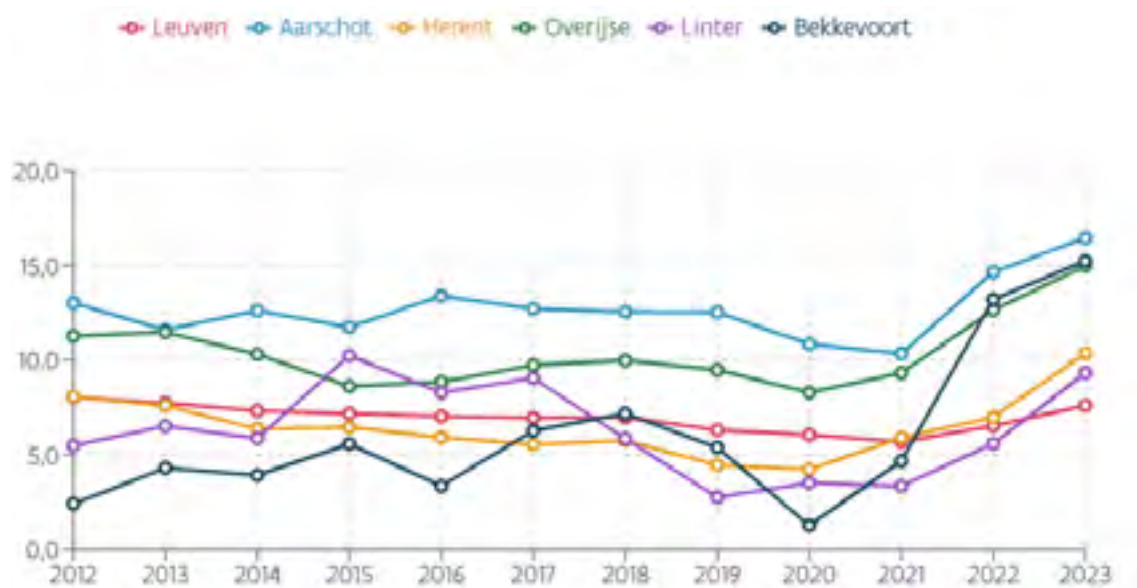


Bron: Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

Aantal budgetmeters elektriciteit, per 1000 toegangspunten in het Vlaams Gewest in 2023



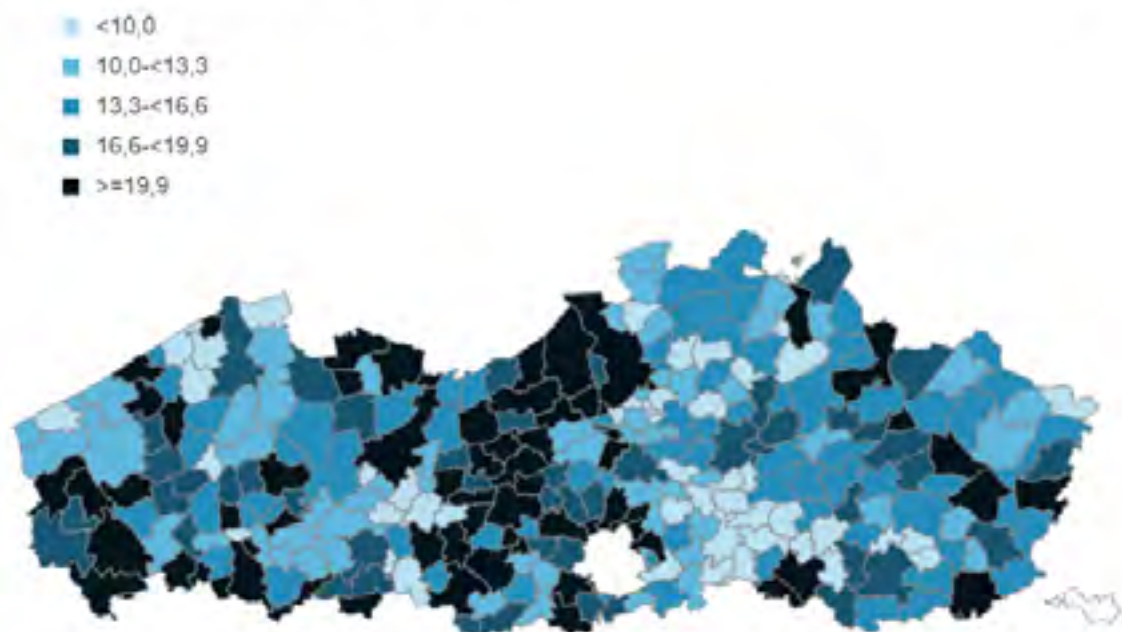
Aantal budgetmeters aardgas, per 1000 toegangspunten



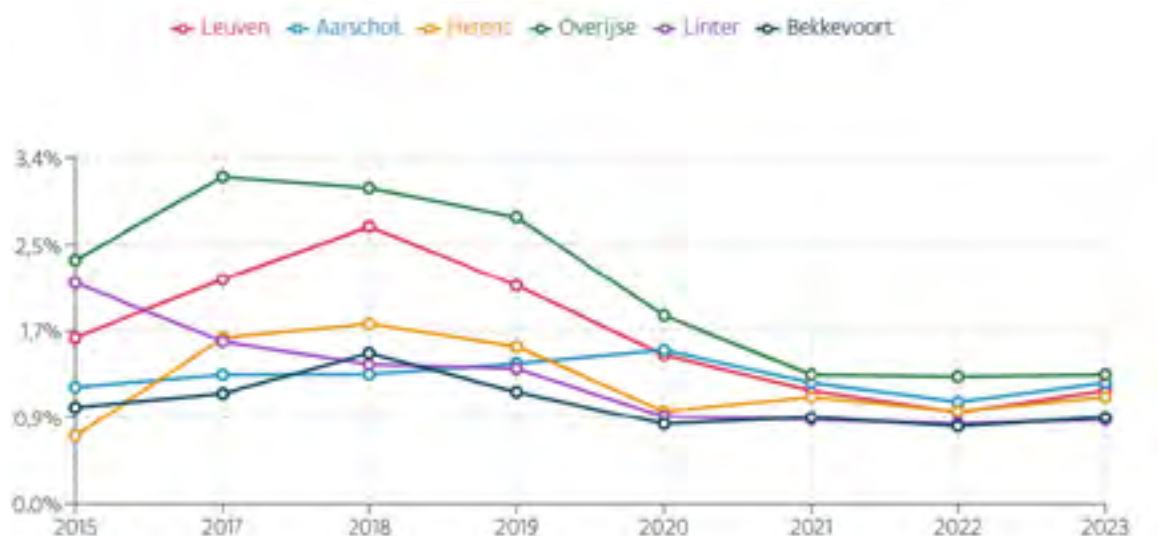
Bron: Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

Aantal budgetmeters aardgas, per 1000 toegangspunten in het Vlaams Gewest in 2023

Alle gemeenten op kaart (2023)



Aandeel klanten met aangevraagde of opgelegde afbetalingsplannen voor drinkwater, in procenten



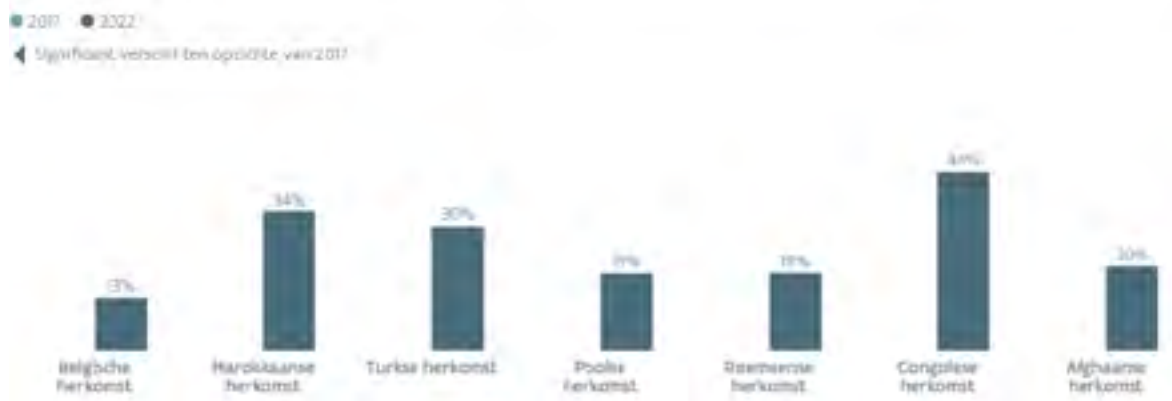
Bron: Vlaamse Milieumaatschappij, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, via gemeentemonitor.vlaanderen.be, 2024

4.2.5 Ervaringen met discriminatie

In 2022 organiseerde het Agentschap Binnenlands Bestuur voor de tweede keer de survey Samenleven in Diversiteit. (De eerste bevraging werd afgenomen in 2017.) Een representatieve groep inwoners van Belgische, Marokkaanse, Turkse, Poolse, Roemeense en Congolese herkomst werd uitgenodigd om deel te nemen. In 2022 werd ook een groep inwoners van Afghaanse herkomst aangeschreven. Uit deze bevraging blijkt dat in Vlaanderen maar liefst 43% van de respondenten van Congolese herkomst aangeven in de voorbije 12 maanden minstens één keer slachtoffer te zijn geweest van discriminatie. Ook voor de respondenten met de andere herkomstlanden liggen deze cijfers tussen de 19 en 34%.

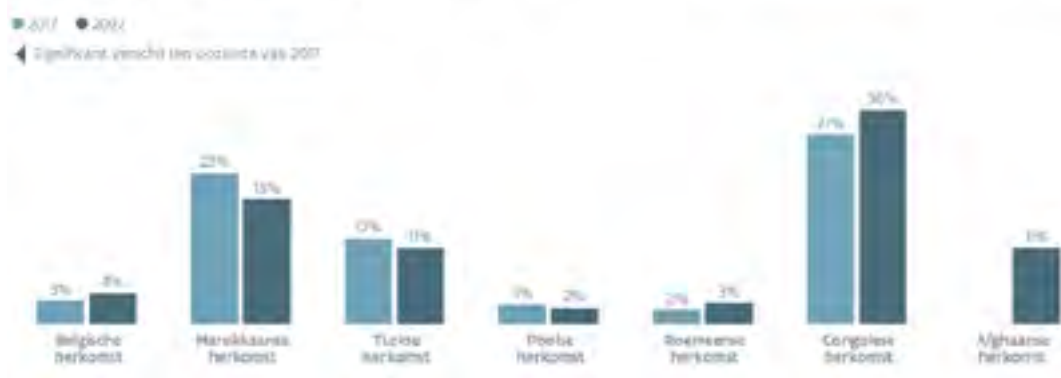
Ervaring discriminatie in Vlaanderen

Aandeel (%) respondenten dat de voorbije 12 maanden minstens één keer slachtoffer geweest is van discriminatie, in 2022



Bron: <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/domein/ervaren-discriminatie>

Aandeel (%) respondenten dat de voorbije 12 maanden minstens één maal volgende negatieve ervaring heeft meegemaakt in de openbare ruimte: 'Mensen ontweken mij (bijvoorbeeld: ze willen niet naast mij zitten in de bus, wachtzaal,...)', in 2017 en 2022



Bron: <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/domein/openbare-ruimte>

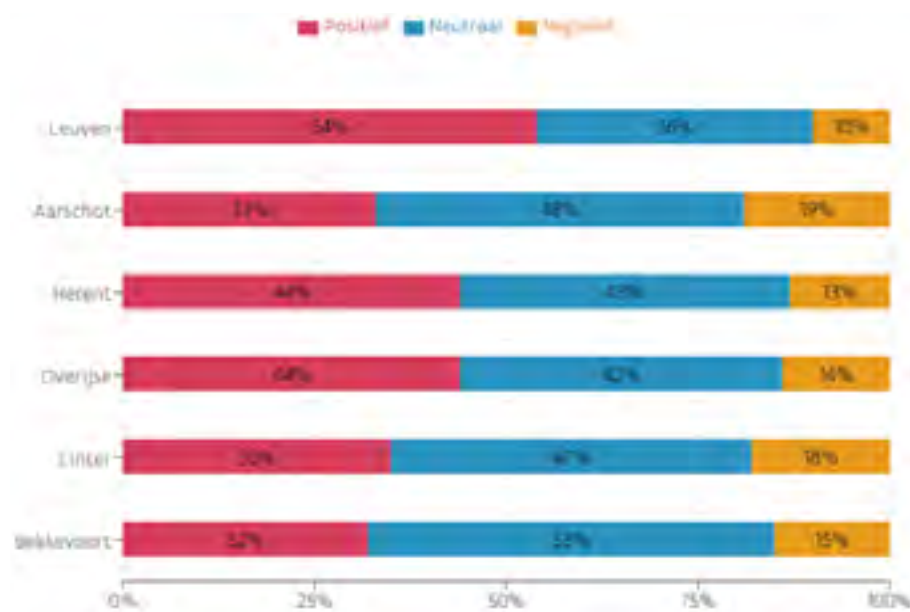
4.2.6 Houding ten opzichte van diversiteit

Gevraagd naar hun houding ten opzichte van diversiteit, antwoorden de meeste inwoners van de regio positief of neutraal. Toch antwoordt in Oost-Brabant 15% van de bevroegden negatief te staan ten opzichte van diversiteit, met 19% in Aarschot als hoogste aantal van de zes gemeenten. Bijna 1/5 van de respondenten in Aarschot zegt dus negatief te staan ten opzichte van diversiteit. In vergelijking met Vlaanderen scoren we wel iets lager, waar 23% aangeeft negatief te staan ten opzichte van diversiteit.

Ten opzichte van 2020 antwoorden in de bevraging van 2023 de deelnemers iets vaker positief in Linter, Bekkevoort en Overijse. In Aarschot en Herent neemt het aandeel inwoners dat positief antwoordt iets af, respectievelijk met 1 en 3 procent, daar stijgt het aandeel inwoners dat neutraal antwoordt. In Leuven geeft hetzelfde percentage inwoners aan positief

te staan tegenover diversiteit in 2020 als in 2023. Het aandeel inwoners dat negatief staat tegenover diversiteit neemt in de zes gemeenten overal licht af tussen 2020 en 2023.¹²

Houding tov diversiteit (2023)



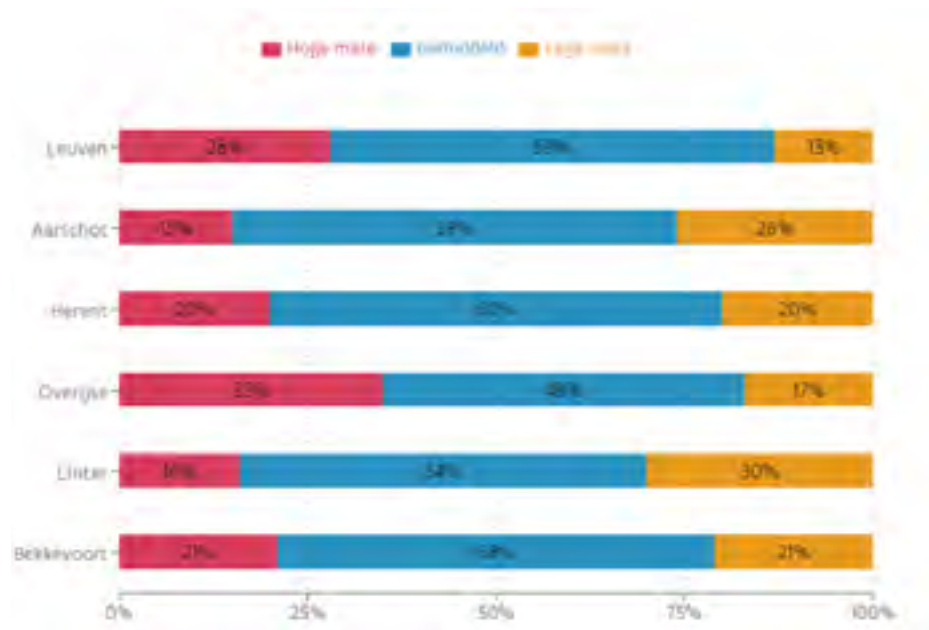
Bron: [Burgerbevraging Gemeente-Stadsmonitor, Agentschap Binnenlands Bestuur](#)

4.2.7 Diversiteit van de vriendenkring

De diversiteit van de vriendenkring werd ook bevestigd met de gemeentemonitor. Inwoners werd gevraagd of ze vrienden hebben van niet-Belgische herkomst, met een andere seksuele geaardheid of met een fysieke of mentale beperking. Een meerderheid scoort op die vragen in de verschillende gemeenten gemiddeld. In Overijse is het aandeel inwoners met een diverse vriendenkring wel wat groter, dat komt vooral door een hoger aandeel van mensen met vrienden van niet-Belgische herkomst. Worden de cijfers van 2023 vergeleken met die van 2020 dan neemt het aandeel mensen die slechts in lage mate scoort op diversiteit in hun vriendenkring wel overal enkele procentpunten af, behalve in Linter waar het aandeel van mensen die hier laag op scoren 1% is gestegen.

12. <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be/interactieve-toepassing?gemeente=Linter>

Diversiteit vriendenkring (2023)



Bron: [Interactieve toepassing](#) | [Gemeente-Stadsmonitor \(vlaanderen.be\)](#)

Middenveld, markt, overheid, burgers en hun verhoudingen

5.1 Algemene impact van middenveld, markt, overheid, burgers en hun verhoudingen

Sociaal-cultureel volwassenenorganisaties handelen niet in een vacuüm, maar gaan in interactie met andere maatschappelijke actoren: andere middenveldspelers, marktspelers, overheden (staat) en gemeenschappen en burgers. Elk van die actoren kent eigen doelstellingen en werkwijzen.



Het middenveld beweegt tussen overheid, markt en gemeenschappen en burgers. De scheidslijnen met het middenveld zijn theoretische scheidingen. In de praktijk zijn de grenzen soms moeilijk te trekken en voortdurend in verandering¹³. Middenveldinitiatieven positioneren zich op verschillende manieren tegenover andere actoren. Sommige organisaties behoren niet strikt tot het middenveld, maar zijn bijvoorbeeld ook (ten dele) een marktspeler en willen voor bepaalde activiteiten doelbewust winst maken. Dergelijke 'hybride' vormen kunnen de verhouding tussen verschillende soorten actoren veranderen en spanningen of compromissen met zich meebrengen. Ook maatschappelijke uitdagingen zoals klimaat, migratie en sociale ongelijkheid zetten bij momenten de verhoudingen tussen overheid, markt, middenveld en burgers onder druk.

Een overgrote meerderheid van burgers vindt het belangrijk om in een democratie te leven, ook al daalt het vertrouwen van de burger in de overheden (van lokaal tot Europees) en de ontevredenheid over de manier waarop democratie in België werkt.

13. CSI Flanders, www.middenveldinnovatie.be

Vlamingen zijn anno 2023 zeer kritisch over de democratie en het democratisch proces in ons land. Sinds 2019 is er significant minder vertrouwen in politieke instellingen, minder tevredenheid met de werking van onze democratie en minder tevredenheid met het regeringsbeleid. De tevredenheid met de democratie in ons land is (statistisch significant) afgenomen tussen 2022 en 2023.

Die ontevredenheid treft een heel aantal aspecten van politiek:

- Het vertrouwen in instellingen is laag, vooral partijen en politici moeten het ontgelden.
- Respondenten geven aan dat politici en partijen niet luisteren naar de bevolking, niet handelen in lijn met de voorkeur van de mensen en er niet in slagen een beleid te voeren dat overeenstemt met wat mensen willen.
- Nogal wat Vlamingen stellen zich vragen bij het basisprincipe van de representatieve democratie en zeggen dat volksvertegenwoordigers het volk niet kunnen vertegenwoordigen of dat het beter is dat de burgers rechtstreeks zelf beslissen.
- In de perceptie is de corruptie toegenomen.

Toch blijft een overgrote meerderheid van de burgers het belangrijk vinden om in een democratie te leven, ook al vinden ze dat die democratie bij ons momenteel niet goed werkt. Ze onderschrijven dus het democratisch principe, maar stellen de representanten en de instellingen van onze democratie in vraag.

Dat ongenoegen is veruit het diepst bij de electoraten van de twee meest radicale partijen, PVDA en vooral Vlaams Belang. Politieke ontevredenheid is ook sterk gecorreleerd met scholing en inkomen. Bij minder sterke sociaaleconomische groepen zit het ongenoegen het diepst.

De burger heeft nog meest vertrouwen in lokale overheden, daarna volgen provincie, gemeenschap/gewest, staat en Europa. Lokale overheden doen het traditioneel altijd beter dan de andere niveaus, met dank aan de sterkere nabijheid. Maar het valt op dat in 2023 ook de lokale besturen in de klappen delen. De gemiddelde tevredenheid over alle beleidsniveaus (van lokaal tot Europees) was de voorbije jaren al laag, al was er in 2022 een lichte opstoot. Maar in 2023 boeren alle niveaus achteruit.

Dat alle beleidsniveaus vertrouwen verliezen bij alle kiezers toont dat politieke ongenoegen de laatste jaren steeg.

Uit onderzoek (De Stemming) blijkt dat politici de publieke opinie heel belangrijk vinden, maar lang niet altijd accuraat inschatten. Ze schatten de publieke opinie vaak rechtser in dan ze in werkelijkheid is. Dat is overigens niet alleen in Vlaanderen, ook in andere westerse landen waar gelijkaardig onderzoek gevoerd werd, is dat het geval. Politici lijken effectief onvoldoende te weten wat burgers willen. Maar ook burgers stemmen lang niet altijd voor die partijen die het dichtst aansluiten bij de eigen standpunten.

In een geïndividualiseerde samenleving en tegen de achtergrond van zo'n mismatch tussen burgers en politici gaan overheden en politici op zoek naar verbinding. Sociale media zijn

daarbij erg in trek. Politici hebben platforms als Facebook, Twitter en Instagram omarmd als instrumenten in campagnes, maar ook in de dagelijkse politiek. Ze gebruiken het gretig om hun kiespubliek te informeren en te mobiliseren en om een relatie op te bouwen met hun kiezers. Ondertussen geven politieke partijen recordbedragen uit aan advertenties op sociale media. NVA en Vlaams Belang zijn daarbij absolute koplopers.

Op zoek naar verbinding tussen politiek en burger speelt ook het middenveld en sociaal-cultureel volwassenenwerk haar rol, zeker in praktijken waarbij ze de politieke participatie van burgers stimuleren en versterken. Ook overheden experimenteren hier en daar met nieuwe vormen van burgerparticipatie. Zo brengt VVSG (belangenbehartiger, kennisdeler en netwerkbouwer van en voor de lokale besturen) voortrekkers samen die willen bijdragen aan de versnelling van innovatieprocessen in lokale burgerparticipatie. De focus ligt op lokale praktijken die co-productief of met een burgerinitiatief aangepakt worden.

Een minderheid van burgers beschikt naar eigen inschatting niet over een voldoende uitgebouwd [sociaal netwerk](#) en een minderheid van burgers [participeert aan politieke activiteiten](#).

De burger bestaat niet. Onder meer verschillen in leeftijd, herkomst, woonplaats, opleiding, gezinssamenstelling, gender, gezondheid en andere bepalen niet alleen hun sociaaleconomische positie, ook hun sociale contacten en maatschappelijk en politieke engagementen.

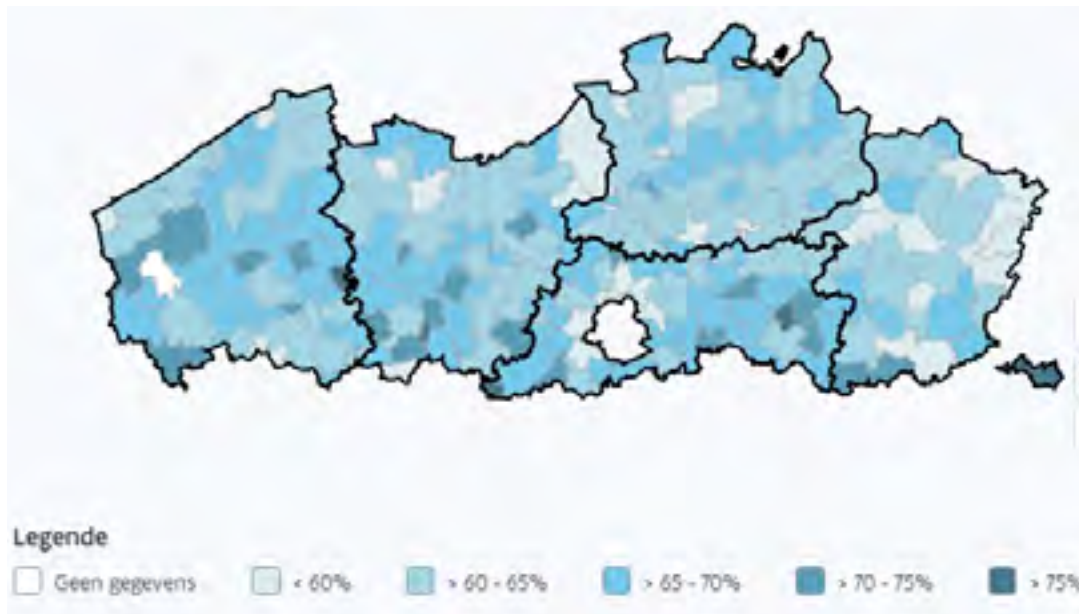
De wettelijke beperkingen op het aantal sociale contacten in het kader van de strijd tegen de COVID-19-pandemie in 2021 en de vele reacties daarop toonden het grote belang van sociale contacten. Na die maatregelen, in het voorjaar van 2022, had ongeveer de helft van de inwoners van het Vlaamse Gewest van 18 jaar en ouder minstens wekelijks contact met burens (53%) en niet-inwonende familie (47%). 38% had minstens wekelijks contact met vrienden of kennissen. 20% van de bevolking had in diezelfde periode minder dan maandelijks contact met burens, 21% met niet-inwonende familie en 24% minder dan maandelijks contact had met vrienden of kennissen.

Naast verschillen in contacten naar geslacht, leeftijd, gezinssamenstelling en scholingsgraad beïnvloedt ook de woonplaats het aantal contacten. Personen die in de gemeenten van het platteland, het overgangsgebied en de kleinere steden wonen, hebben vaker contact met familie dan de personen uit andere gemeenten. Bij de contacten met vrienden of kennissen en burens zijn de verschillen naar woonplaats minder uitgesproken.

5.2 Regionale impact

5.2.1 Gemeenteraadsverkiezingen

Opkomst gemeenteraadsverkiezingen 13 oktober 2024 in procenten



Bron: <https://okt24.vlaanderenkiest.be/#/gemeente, 2024>

Kijken we naar de opkomst bij de laatste gemeenteraadsverkiezingen, waarbij de stemplicht werd afgeschaft, dan schommelt de opkomst in de meeste gemeenten tussen de 60-70%. Dit is lager dan werd verwacht.¹⁴

In Oost-Brabant lag de opkomst lager dan 65% in Tienen, Overijse, Kortenberg, Haacht, Aarschot, Diest en Scherpenheuvel-Zichem. In Scherpenheuvel-Zichem was deze het laagst van allemaal met 60,8%. Glabbeek had de hoogste opkomst stemmers in de regio Oost-Brabant met 76,6%. Ook Linter, Kortenaak, Holsbeek en Oud-Heverlee scoorden relatief hoog, met meer dan 70% stemmers die kwamen opdagen. Als centrumstad scoort Leuven met 67,4% opkomst ook beter dan de andere centrumsteden.

In De Tijd wordt op 14 oktober al een eerste analyse van de resultaten gemaakt, waaruit lijkt dat er vooral minder werd gestemd in gemeenten die armer en dichter bevolkt zijn, of veel inwoners tellen met een migratieachtergrond of lagere opleiding.

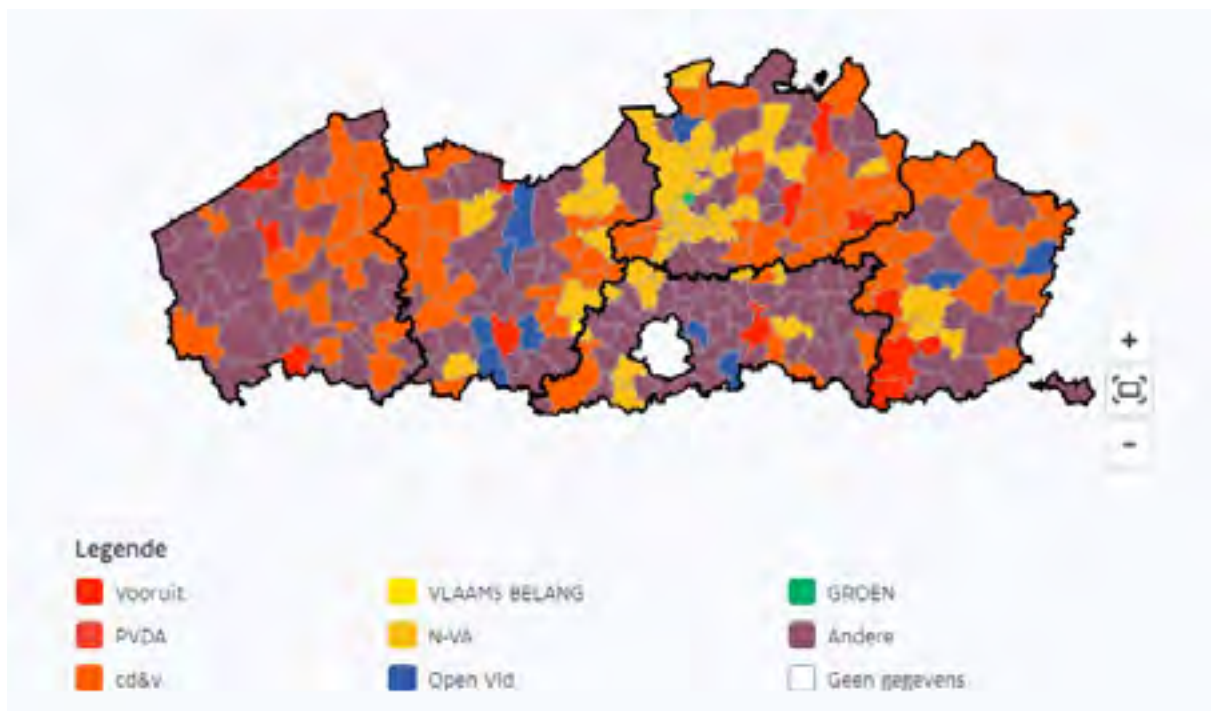
Kijken we naar de uitslag, dan zien we dat Vlaams Belang in Oost-Brabant meer dan 10% scoort in Scherpenheuvel-Zichem (16,2%), Aarschot (12,8%), Tremelo (12,6%) en Tienen (11,2%).

14. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/10/13/opkomstplicht-afgeschaft-opkomstcijfer-lokale-verkiezingen-cijfe/>



Bron: <https://okt24.vlaanderenkiest.be/#/gemeente>, 2024

Kijken we naar de kaart die de grootste partij weergeeft, dan zien we dat dit in Oost-Brabant vooral veel andere partijen, coalities van partijen of partijen die niet (meer) opkomen onder de naam van hun vroegere Vlaamse partij zijn. In Leuven heeft Vooruit, die al in het bestuur zat, wel een sterke score neergezet van 41,7%.



Bron: <https://okt24.vlaanderenkiest.be/#/gemeente>, 2024

Als we kijken naar de gemeenten waar er na de verkiezingen meteen een absolute meerderheid was, dan zien we dat in 25% (8 van de 32) gemeenten in onze regio dat het geval was: Rotselaar, Holsbeek, Begijnendijk, Hoegaarden, Linter, Zoutleeuw, Geetbets en Hoeilaart. In Vlaanderen was er in 40% van de gemeenten een absolute meerderheid, onze regio scoort dus eerder laag. Populaire burgemeesters, gezamenlijke lijsten en een uniek zetelverdelingssysteem vormen een deel van de verklaring.



In 36 gemeenten slaagde de grootste partij er na 2 weken nog niet in om een coalitie te vormen. Zoals de nieuwe regels het voorschrijven, krijgt de tweede grootste lijst nu de kans om een meerderheid te zoeken. In onze regio gaat het over de gemeenten: Oud-Heverlee (SAMEN (een gezamenlijke lijst van Groen en Vooruit), Keerbergen (N-VA), Tiel-Winge (WIJ, voormalig Open VLD), Diest (Iedereen Diest, gezamenlijke lijst van Vooruit en Open Diest) en Bekkevoort (Ons Dorp).

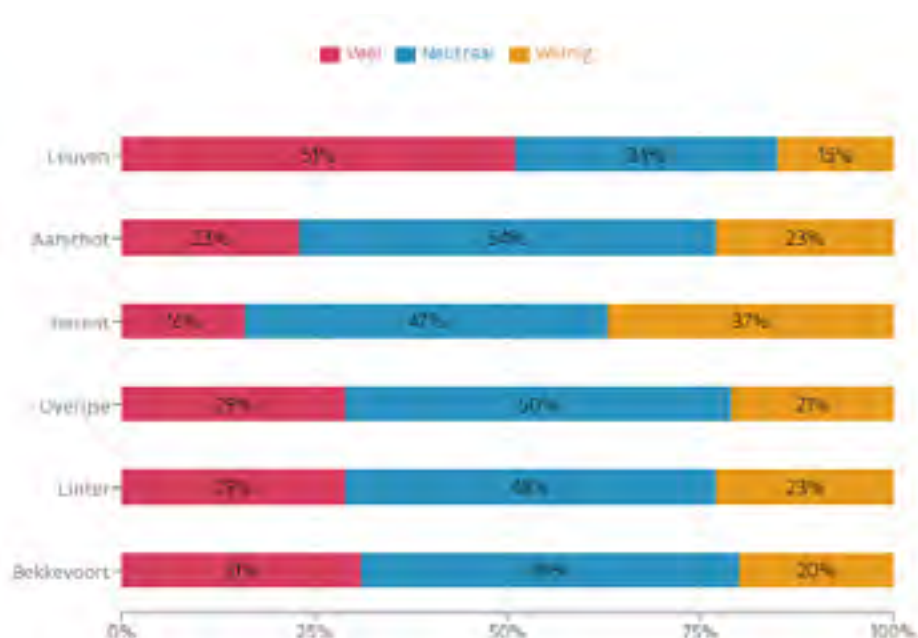
Bron: <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/10/25/initiatiefrecht-afgelopen-coalities-burgemeester-lokale-besturen>



5.2.2 Vertrouwen in de overheid

Gevraagd naar hun vertrouwen in hun lokaal gemeentebestuur, geeft voor Oost-Brabant 31% aan veel vertrouwen te hebben in hun lokaal bestuur, 46% staat er neutraal tegenover en 23% geeft aan weinig vertrouwen te hebben. Kijken we naar de 6 gemeenten die we belichten, dan scoort Leuven van de verschillende gemeenten opmerkelijk hoger op het aandeel mensen dat aangeeft veel vertrouwen te hebben in hun lokaal gemeentebestuur, met 51% in 2023. Nog opvallend is dat sinds 2017 het aandeel inwoners dat aangeeft veel vertrouwen te hebben in hun lokaal bestuur overal is afgenomen, behalve in Leuven. In Aarschot is het ten opzichte van 2020 wel terug wat gestegen, maar in de 4 andere gemeente is er een dalende trend. Bij Leuven neemt het aandeel inwoners met veel vertrouwen in het lokaal gemeentebestuur toe ten opzichte van 2017 (51% t.o.v. 40%), maar is het ten opzichte van 2020 wel terug wat gedaald (toen lag het op 56%).

Vertrouwen in gemeentebestuur



Kijken we op het niveau van Oost-Brabant naar het vertrouwen in de verschillende overheidsniveaus, dan valt op dat het vertrouwen in het lokale gemeentebestuur wel nog hoger ligt dan dat in de Vlaamse of Federale overheid. Het vertrouwen in de Europese Overheid scoort daar tussenin.

Het vertrouwen in de Vlaamse Overheid neemt sinds 2017 in de zes gemeenten in dalende trend af.

Het vertrouwen in de federale overheid kende over metingen in 2017, 2020 en 2023 een duidelijk dieptepunt in 2020, maar is sindsdien overal terug gestegen, behalve in Overijse waar het verder is afgenomen.

Opvallend is ook nog dat Leuven niet alleen hoger scoort op vertrouwen in het lokale gemeentebestuur, maar ook hoger dan gemiddeld in de regio op vertrouwen in de andere

overheidsniveaus. Leuven scoort daarbij ook hoger dan de andere centrumsteden. Aarschot en Linter scoren overal lager op vlak van veel vertrouwen in de verschillende overheidsniveaus. In Bekkevoort valt het nog op dat, met uitzondering voor het lokale gemeentebestuur, het aandeel inwoners dat aangeeft weinig vertrouwen te hebben in de betreffende overheid meer dan 50% bedraagt (54% geeft aan weinig vertrouwen te hebben in de Vlaamse Overheid, 61% heeft weinig vertrouwen in de federale overheid en 58% heeft weinig vertrouwen in de Europese overheid.)

Regio Oost-Brabant – vertrouwen in verschillende overheidsniveaus

	Veel vertrouwen	Neutraal	Weinig vertrouwen
Gemeentebestuur	31%	46%	23%
Vlaamse overheid	16%	41%	43%
Federale overheid	15%	38%	47%
Europese overheid	22%	39%	39%

Percentage inwoners dat veel vertrouwen heeft in de verschillende overheidsniveaus

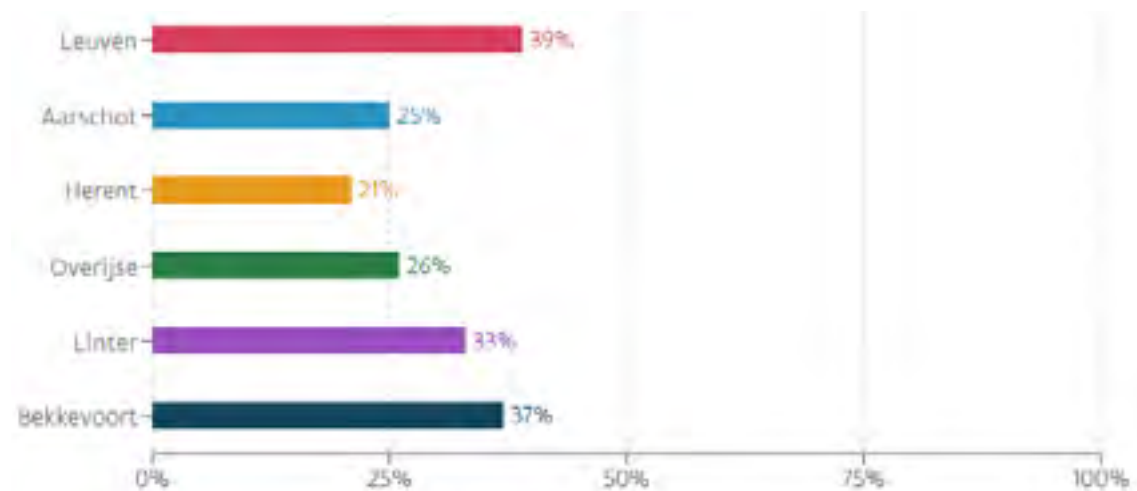
	Gemeente- bestuur	Vlaamse overheid	Federale overheid	Europese overheid
Regio Oost-Brabant	31%	16%	15%	22%
Leuven	51%	23%	23%	33%
Aarschot	23%	13%	13%	16%
Herent	16%	19%	17%	25%
Overijse	29%	21%	18%	30%
Linter	29%	12%	10%	14%
Bekkevoort	31%	15%	10%	16%

5.2.3 Consultatie van de bewoners

In de regio Oost-Brabant vond in 2023 gemiddeld 31% van de inwoners dat het gemeente- of stadsbestuur voldoende inspanningen doet om bewoners te consulteren en tevreden is over de manier hoe er met vragen wordt omgegaan. Kijken we naar de 6 uitgelichte gemeenten, dan scoren Aarschot, Herent en Overijse hier iets lager, terwijl Leuven en Bekkevoort hier iets hoger op scoren. Bij deze gemeenten is er sinds 2017 wel overal een dalende trend waar te nemen, behalve bij Leuven dat, sinds 2017, 10% vooruit is gegaan. (Al scoort Leuven ook wel terug wat lager ten opzichte van 2020.)

Kijken we naar de andere gemeenten in Oost-Brabant, dan zien we dat Bierbeek (50%), Glabbeek (58%) en Kortenaken (46%) er hier positief bovenuit springen. Bierbeek en Kortenaken blijven sinds 2017 ongeveer op hetzelfde niveau, terwijl Glabbeek, ondanks de hoogste score in de regio sinds 2017 wel 7% gedaald is. Boortmeerbeek (13%), Scherpenheuvel-Zichem (18%) en Tienen (19%) scoren dan weer het laagste, met percentages lager dan 20%.

Aandeel inwoners dat vindt dat het gemeente-/stadsbestuur voldoende inspanningen doet om bewoners te consulteren en dat tevreden is over de wijze waarop het bestuur met vragen omspringt, in procenten (2023)

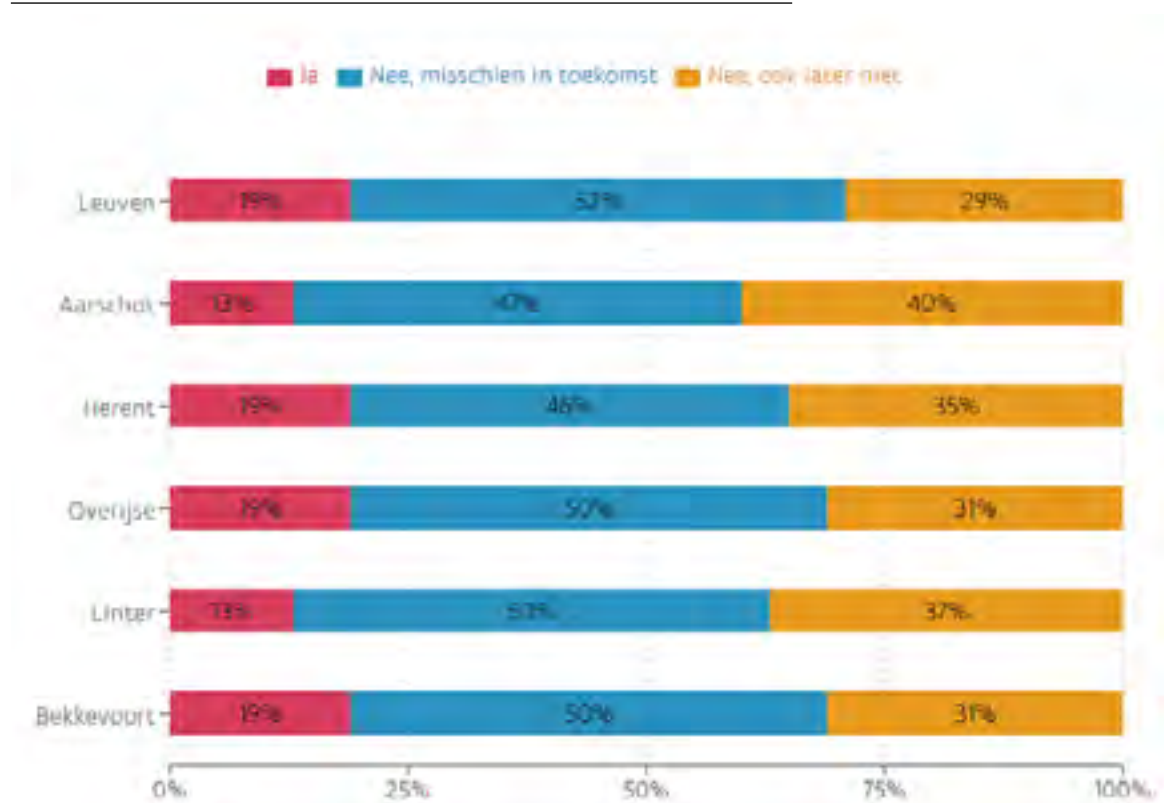


Bron: <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be/interactieve-toepassing?gemeente=Leuven>

5.2.4 Betrokkenheid

In Oost-Brabant gaf 17% van de respondenten uit de burgerbevraging van 2023 aan dat ze het afgelopen jaar actief zijn geweest om iets in de buurt of hun gemeente/stad te verbeteren. Nog eens 49 % gaf aan dat ze dat niet waren, maar dat ze dit in de toekomst misschien wel zouden doen. De cijfers van de 6 uitgelichte gemeenten sluiten hier wat bij aan. De actieve betrokkenheid van de inwoners ligt nog iets hoger in Leuven, Herent, Overijse en Bekkevoort (telkens met 19%) en iets lager in Aarschot en Linter. Met bijna de helft van de inwoners die aangaven dat ze het afgelopen jaar niet actief waren, maar dat mogelijks wel willen zijn in de toekomst, lijkt daar nog veel potentieel te liggen om deze groep te betrekken en inwoners hier in de toekomst voldoende kansen toe te bieden.

Aandeel inwoners dat het afgelopen jaar actief is geweest om iets in de buurt of de gemeente/stad te verbeteren, in procenten (2023)



Bereidheid om mee te praten over de gemeente (2023)



Bron: Burgerbevraging Gemeente-Stadsmonitor, Agentschap Binnenlands Bestuur

5.2.5 Coöperaties

Coöperaties zijn belangrijk voor het creëren van nieuwe vormen van economie en samenleving omdat ze economische democratie bevorderen. Ze zijn gebaseerd op gemeenschappelijk eigendom en gedeelde besluitvorming, waarbij winst niet het enige doel is, maar ook sociale en ecologische waarden centraal staan. Door mensen actief te betrekken bij productie, consumptie en besluitvorming, versterken coöperaties solidariteit, lokale verankering en duurzaamheid. Ze bieden een alternatief voor winstgedreven systemen door collectief welzijn voorop te stellen en zo bij te dragen aan een inclusievere en rechtvaardigere samenleving.¹⁵

Tussen januari 2020 en oktober 2024 kwamen er 29 coöperaties bij in onze regio. Daarvan situeren er zich 13 in groot Leuven.¹⁶

Vliegwiél is een recent netwerk van coöperaties dat actief is in verschillende regio's, waaronder Leuven. Het ondersteunt coöperaties die bijdragen aan de transitie naar een sociaal rechtvaardige en duurzame economie. Wereldcafé.coop, een van de drijvende krachten achter Vliegwiél, fungeert als een centrale hub en ontmoetingsplaats voor deze coöperaties. Het netwerk omvat diverse coöperaties, waaronder energiecoöperaties, coöperatieve woonprojecten en initiatieven op het gebied van duurzame landbouw en verpakkingsvrije winkels. Dit vliegwiélmodel stimuleert samenwerking en innovatie tussen verschillende coöperaties om zo bij te dragen aan een sociaal rechtvaardige transitie in de regio Leuven.

15. United Nations General Assembly, Report of the Secretary-General on Cooperatives in Social Development, A/74/57, 2019

16. Bron: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_tsv/rech_res.pl, 2024

Polarisatie

6.1 Algemene impact van polarisatie

Polarisatie is een doorgedreven wij-zij denken, een proces waarbij de tegenstellingen tussen groepen in de samenleving sterker worden, waardoor groepen steeds meer tegenover elkaar komen te staan. Vaak ontstaat dat omdat twee groepen een tegenstrijdig standpunt innemen op maatschappelijke breuklijnen. Polarisatie kan ook ontstaan vanuit groepen burgers die zich afzetten van overheid en instituties. Polarisatie manifesteert zich op verschillende locaties, bijvoorbeeld in een buurt, op een school of op de werkvloer, maar ook op (sociale) media.

Een democratie heeft polarisatie nodig. Polarisatie kan productief zijn om een verandering in de samenleving op gang te brengen. Soms is polarisatie nodig om botsende standpunten, scheidslijnen of conflicterende belangen helder te maken. Polarisatie heeft vaak maatschappelijke vooruitgang of emancipatie tot gevolg. Dat soort polarisatie kan vanuit een democratische en sociaal-culturele invalshoek best ruimte krijgen. Maar polarisatie kan ook grote schade aanrichten. Als een polarisatieproces te lang doorgaat of als tegenstellingen te veel op de spits worden gedreven, raakt de samenleving verdeeld. Dat kan leiden tot conflicten tussen groepen, segregatie, het verdwijnen van de ruimte voor genuanceerde meningen, radicalisering en geweld.

Hoe intenser die schadelijke polarisatie, hoe moeilijker het wordt om samen te leven, te wonen, te leren en te werken. Er bestaan weinig feitelijke gegevens over de mate waarin polarisatie in Vlaanderen en Brussel voorkomt, wel veel literatuur over de mechanismen van polarisatie en de wijze waarop we daarmee kunnen omgaan. Een aantal indirecte aanwijzingen helpen om de voedingsbodem voor polarisatie in onze samenleving in te schatten: vertrouwen in de medemens en verbondenheid, veiligheidsgevoel, vertrouwen in instellingen.

Evoluties op vlak van vertrouwen in de medemens, gevoel van veiligheid en vertrouwen in instellingen wijzen in vergelijking met andere landen niet direct op een onrustwekkende [voedingsbodem voor polarisatie](#) in Vlaanderen en Brussel.

Indicatoren beschreven in de contextanalyse van Socius suggereren dat de voedingsbodem voor polarisatie bij ons nogal meevalt. Dat sluit aan bij onderzoek dat verschillende types van democratieën over de wereld vergeleek naar de mate waarin polarisatie aanwezig is. Consensusdemocratieën, zoals België, Nederland en de Scandinavische landen, blijken minder gepolariseerd te zijn dan meerderheidsdemocratieën, zoals de VS of Frankrijk. In het huidige mediadiscours

waarin het Belgische politieke model voortdurend onder vuur wordt genomen, toont dit onderzoek aan dat onze staatsstructuur toch gelinkt kan worden aan minder polarisatie.

Tegelijkertijd aan dat er ook in België sprake is van polarisatie. In Vlaanderen suggereert de mediaberichtgeving alvast dat de polarisatie en de spanningen in onze samenleving toenemen. In het publieke debat en op sociale media wordt er inderdaad serieus gebikkeld over controversiële kwesties zoals migratie, klimaat en het coronabeleid. Uit studies van [Textgain](#) blijkt bijvoorbeeld dat tussen 2015 en 2020 het aantal Nederlandstalige berichten op sociale media met een beledigend, racistisch, seksistisch of bedreigend karakter is toegenomen, en dat ook de toxiciteit van die berichten verhoogd is. Niet alleen lijkt de polarisering tussen extremistische ideologieën toe te nemen, er is ook een verharding en verscherping van het taalgebruik waarneembaar op sociale media. Longitudinale analyses geven aan dat opstoten van racistisch taalgebruik vaak kunnen worden teruggekoppeld naar nieuwsberichten of ophefmakende opiniestukken

[Polarisatie](#) manifesteert zich op [verschillende maatschappelijke breuklijnen](#). Naast spanningen op basis van culturele identiteit, zien we ook spanning op basis van (extreme) standpunten en van sociaal-economische breuklijnen.

Hoewel de wetenschappelijke en publieke belangstelling voor het fenomeen de laatste jaren enorm is toegenomen, is en blijft polarisatie een omstreden concept met veel mogelijke betekenissen en conceptualisering. Los van het feit dat iedereen het erover eens is dat polarisatie een belangrijke bron van conflicten is in hedendaagse samenlevingen, blijft de betekenis en de intensiteit van polarisatie onderwerp van debat onder academici en het publiek. Daarom is polarisatie ook moeilijk met feitelijke data te vatten.

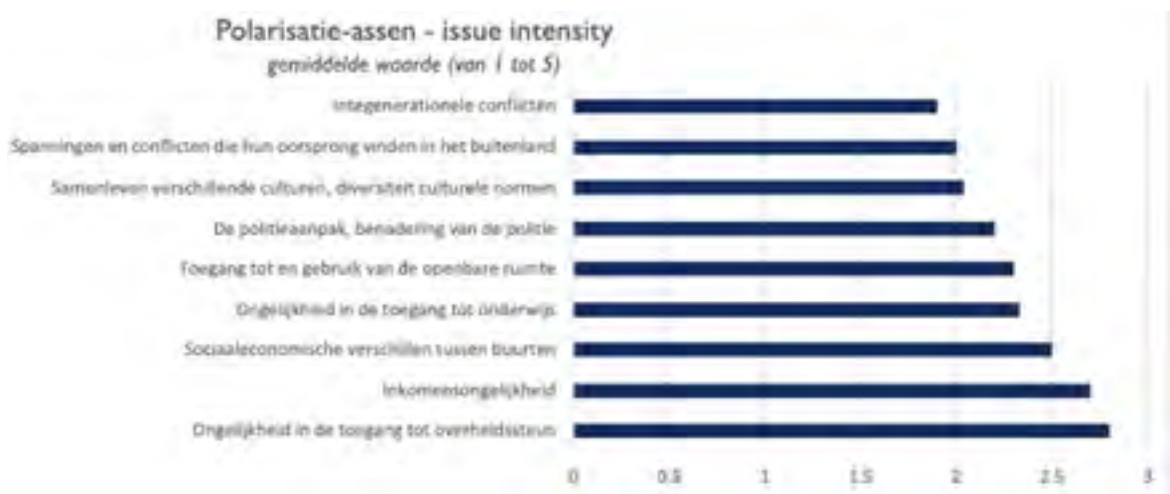
Hoewel er veel verschillende opvattingen over polarisatie bestaan, kunnen we twee vaak besproken soorten polarisatie onderscheiden: polarisatie op basis van ideeën en polarisatie op basis van identiteit.

- Polarisatie op basis van ideeën is het proces waarbij verschillende groepen het onverzoenlijk oneens zijn over bepaalde ideeën (bijvoorbeeld opwarming van de aarde en vaccinatie tegen COVID-19). Deze vorm van polarisatie uit zich door scherpe ideologische verschillen of verschillen in attitudes tussen actoren. Polarisatie blijft echter niet beperkt tot een op ideeën gebaseerde onenigheid.
- Soms botsen groepen niet noodzakelijk over bepaalde ideeën, maar door de identiteit van de ander. We spreken dan over identiteitsgebonden polarisatie. In tegenstelling tot polarisatie op basis van ideeën, waarbij het conflict vooral tot uiting komt in beargumenteerde argumenten, richt polarisatie op basis van identiteit zich op antipathie en conflicten tussen groepen. De interactie tussen groepen is dan vaak veel emotioneler van aard. Internationaal vergelijkend onderzoek toont dat beide vormen van polarisatie wereldwijd zijn toegenomen.

In het rapport 'Radicalisering en polarisatie' inventariseert de VVSG verschillende breuklijnen waar hun leden (lokale besturen) polarisatie en radicalisering in hun gemeente observeren. Lokale besturen gaven tot voor kort steeds aan dat het merendeel van de signalen van gewelddadige radicalisering gebaseerd waren op een Islamitisch of Salafi Jihadi discours. Recent observeert VVSG hier een kentering. In 2022 zijn er voor het eerst meer lokale besturen die signalen van rechts geïnspireerd extremisme (54%) ontvangen dan signalen van Islamitisch geïnspireerd extremisme (51%).

Naast die twee meest voorkomende vormen zijn er twee nieuwe categorieën die hoog scoren, met name COVID-19-gerelateerde (43%) en anti-overheidsradicalisering (35%). Daarnaast zien we ook een toename in links-extremisme (28% i.p.v. 5%), milieu-en klimaatactivisme (24% i.p.v. 3%), dierenrechten (21% i.p.v. 1%), ultranationalisme (20% i.p.v. 4%) en sekten en sektarische organisaties (18% i.p.v. 1%) tegenover de ledenbevraging in 2020.

Uit een enquête blijkt dat sociaaleconomische kwesties de belangrijkste impact hebben op polarisatie en spanningen tussen verschillende bevolkingsgroepen in Brussel. Bewoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest lijken zich meer zorgen te maken over economische problemen (ongelijke toegang tot overheidssteun, inkomensongelijkheid) dan over kwesties gerelateerd aan samenleven in diversiteit of spanningen tussen de generaties. De negen meest voorkomende polarisatie-assen in Brussel verschillen van elkaar in intensiteit.



Hoewel digitale media op zichzelf niet tot polarisatie leiden, maar altijd in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen, kunnen algoritmen, snelheid en bereik van [sociale media bijdragen tot polarisatie](#).

Online discussiefora en sociale media bieden kansen op een rijker democratisch debat. Ze vergroten de interactiemogelijkheden tussen overheden en burgers, klassieke media en burgers, en burgers onderling. Tegelijk houden ze risico's in. Interacties op sociale media leiden regelmatig tot bitsige conflicten en kunnen polarisatie in de hand werken. Die online polarisatiedynamieken brengen ook risico's mee op intimidatie of geweld in de fysieke wereld.

De sociale media worden beheerd door grote internationale bedrijven. Ze functioneren op basis van algoritmen. Algoritmen worden gebruikt om de betrokkenheid van gebruikers te optimaliseren. Op basis van data-analyses schotelen mediabedrijven gerichte informatie voor aan gebruikers, informatie die overeenkomt met hun interesses. Het doel van sociale media is uiteindelijk om zoveel mogelijk gebruikers aan te trekken en hen zo lang mogelijk op hun platform te houden. Sociale mediabedrijven zijn immers marktspelers en gericht op winstbejag.

Door het gebruik van algoritmes kunnen sociale mediaplatformen veranderen in ruimtes waar eigen overtuigingen steeds weerkaatsen en eigen meningen voornamelijk bevestigd worden. We spreken dan over informatiebubbels, waarbij het algoritme de informatie die de gebruiker te zien krijgt filtert. Een algoritmische herhaling van het eigen standpunt kan het gevoel voor nuance doen afnemen bij de gebruiker die steeds minder open staat voor kritiek vanuit andere invalshoeken. De algoritmen houden het standpunt van de tegenpool verborgen. Gebruikers raken er zo mogelijks van overtuigd dat hun standpunt het enige correcte is en dat de meerderheid van de mensen die mening deelt. Zo ontstaat er een voedingsbodem voor polarisatie.

Wetenschappers hebben niet altijd een goed zicht op de algoritmen. Dat maakt het voor overheden niet makkelijk om wetenschappelijk onderbouwd beleid te voeren tegenover online polarisatie. Digitale media leiden niet op zichzelf tot polarisatie, maar altijd in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. Een adequaat beleid ambieert daarom best een holistische aanpak waarbij de technologische aspecten (bv. algoritmen) niet los gezien worden van de specifieke maatschappelijke context waarbinnen polarisatie optreedt^[1].

Online polarisering kent verschillende vormen: hatespeech, trolling en desinformatie. Online polarisering kan door verschillende gebruikers op sociale media versterkt worden:

Wat deelname aan online debatten betreft, kunnen er vijf groepen socialemediagebruikers onderscheiden worden^[2]: disputanten, hartluchters, meelezers, trollen, en debat-entrepreneurs. Elk van die vijf groepen heeft verschillende doelen met hun socialemediagebruik, en dit beïnvloedt de verwachtingen die ze hebben over het platform en over andere gebruikers. De berichten van disputanten, hartluchters en meelezers kunnen soms bijdragen aan polarisatie, maar dat is een onbedoeld gevolg van oprechte frustraties die ze ervaren. Die groepen kunnen daarom waarschijnlijk overtuigd worden om op een constructieve manier deel te nemen aan online debatten. Dat is echter niet het geval voor trollen en polarisatie-entrepreneurs, die polarisatie bewust lijken uit te lokken.

- **Disputanten** willen een inhoudelijk en constructief debat en zijn voorstander van expliciete online gedragsregels, maar de soms heftige uitwisselingen op sociale media kunnen tot frustraties leiden, waardoor ze soms de pedalen verliezen en affectief polariseren, of soms ook sociale media de rug toekeren.
- **Hartluchters** gebruiken sociale media vooral om stoom af te blazen en frustraties van zich af te schrijven. Hun acties zijn spontaan en emotioneel, wat de polarisering kan aanjagen.

- **Meelezers** zijn dan weer erg terughoudend bij het zelf plaatsen van berichten, vooral omdat ze beducht zijn voor felle reacties. Ze gebruiken sociale media vooral als informatiebron en graadmeter van wat er leeft in de samenleving.
- **Debat-entrepreneurs** streven specifieke politieke of maatschappelijke doelen na en spelen daarom strategisch in op gepolariseerde debatten. Daartoe trekken ze soms zelf polarisering op gang, maar ze kunnen zich even goed verzoenend opstellen. Alles hangt af van hun doelstellingen. In ieder geval handelen ze uiterst beredeneerd. Onder de debat-entrepreneurs vinden we ook echte polariseringsondernemers, die er baat in zien om voortdurend olie op het vuur te gooien en er op uit zijn om polarisering aan te jagen.
- **Trollen** zijn actief op sociale media om te choqueren en te provoceren. Machthebbers en prominente figuren zijn daarbij een geliefkoosd doelwit. Ze vinden dat de vrijheid van meningsuiting absoluut is. Vaak opereren ze volledig anoniem.

6.2 Regionale impact

6.2.1 Sociale media, nieuwsconsumptie en fake news

Specifieke regionale cijfers zijn hiervoor moeilijker te vinden, maar we belichten toch een aantal cijfers op Vlaams niveau. Het aantal Vlamingen voor wie het gebruik van een sociaal medium en/of chatdienst een dagelijkse gewoonte is was in 2022 85%. Bij de twee jongste leeftijdsgroepen (18-24 jaar en 25-35 jaar) is deze dagelijkse gewoonte het sterkst aanwezig (98%).¹⁷

Het merendeel van de Vlamingen vond in 2022 het volgen van nieuws belangrijk (81%), al daalt dit aandeel wel wat ten opzichte van 2021 (-3%). Bij de 18-24-jarigen zien we dat slechts 63% (-11% t.o.v. 2021) nog gemotiveerd is om het nieuws te volgen. Vlamingen consumeren nieuws meer en meer via verschillende toestellen en platformen. In zijn dagelijkse gewoontes stemt de Vlaming af op een mix van traditionele en digitale nieuwsdragers. Hoewel de nationale tv dagelijks nog steeds de belangrijkste nieuwsbron is, bereikt dit bij de jongste leeftijdsgroepen een opvallend dieptepunt. Ten opzichte van een status quo bij nieuwswebsites en lichte dalingen bij de apps van nieuwsmedia, zien we voor sociale media het omgekeerde. Het belang van sociale media voor dagelijks en wekelijks nieuws stijgt verder. Het belang van sociale media voor nieuwsconsumptie is het hoogst en het sterkst gegroeid bij de 18-24-jarigen. Wekelijks consumeerde 82% van hen in 2022 nieuws via sociale media.

In het algemeen stijgt het vertrouwen in nieuws lichtjes (60%, +2% t.o.v. 2021), maar de bezorgdheid over de invloed van desinformatie en fake news neemt tegelijkertijd ook toe. Deze bezorgdheid stijgt zowel op persoonlijk (39%, +2) als op maatschappelijk (75%, +1) niveau. Die stijgende bezorgdheid hangt samen met een aantal tegenstrijdige

17. https://www.imec.be/sites/default/files/2023-03/imec_digimeter_2022.pdf

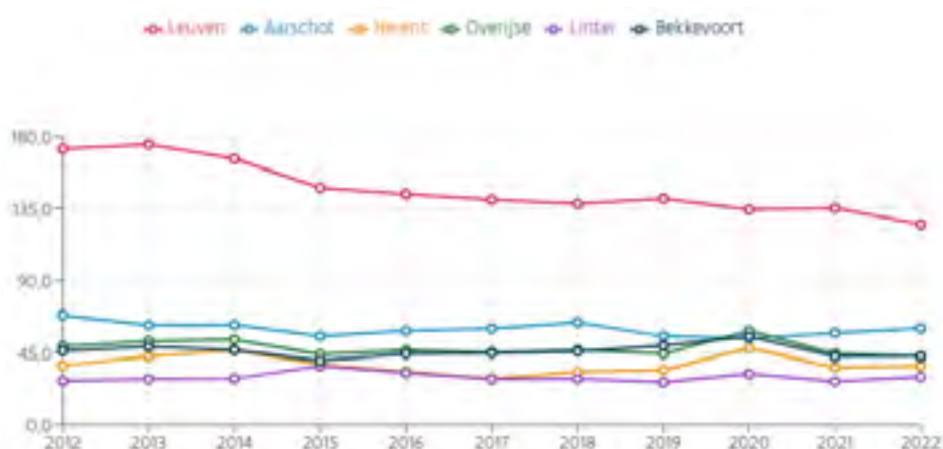
vaststellingen. De voornaamste bron van desinformatie (sociale media) blijft terrein winnen en de overtuiging dat we dankzij het internet beter geïnformeerd zijn, blijft hoog (65%). Toch ervaren heel wat Vlamingen hierbij paradoxale gevoelens: 50% voelt zich door het internet beter geïnformeerd, maar is tegelijk ook bezorgd over de invloed van valse nieuwsberichten op de maatschappij.

We zien een dalende proportie Vlamingen (49%, -3) die de waarheidsparadox onder controle probeert te houden, door af en toe te verifiëren hoe betrouwbaar een nieuwsartikel is. Toch zien we dat 18-24-jarigen daar opnieuw van afwijken: waar zij eveneens in toenemende mate worstelen met de waarheidsparadox, stijgt het aandeel 'mediawijze' jongeren die actie ondernemen om iets te doen aan deze paradox (58%, +9).¹⁸

6.2.2 Criminaliteitsgraad

In de regio Oost-Brabant werden in 2022 58,4 strafbare feiten geregistreerd per 1000 inwoners, iets lager dan het Vlaams gemiddelde (64,3). Kijken we naar de verschillen binnen de regio, dan zijn de cijfers het hoogst in Leuven (125,2), en ook in de andere steden zijn ze iets hoger in vergelijking met de andere gemeenten (Tienen: 67,7; Aarschot: 60,1; Diest 57,5). In Leuven is er wel een dalende trend vast te stellen, in de andere 5 uitgelichte gemeenten minder.

Aantal geregistreerde feiten, per 1000 inwoners



6.2.3 Vertrouwen in politie

In Oost-Brabant heeft 46% van de bevolking veel vertrouwen in de politie, en 14% weinig. De overige 40% heeft een neutrale houding. Dit komt ongeveer overeen met de cijfers op Vlaams niveau. De 6 gemeenten die we eruit lichten voor Oost-Brabant, schommelen ook rond deze cijfers. In Leuven, Herent en Overijse is er iets meer vertrouwen in de politie,

18. https://www.imec.be/sites/default/files/2023-03/imec_digimeter_2022.pdf

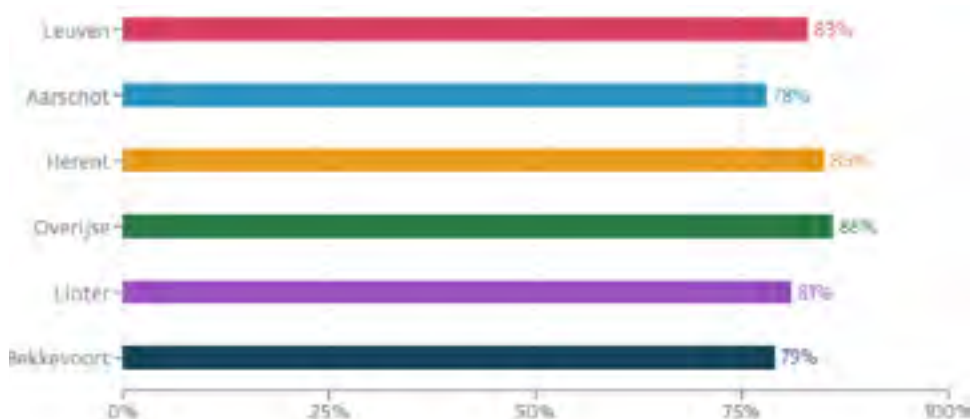
Vertrouwen in politie



Uit cijfers voor heel België blijkt dat het geluksgevoel gemiddeld lager ligt bij werklozen en langdurig zieken, en hoger bij mensen met een hoger inkomen en een hogere opleidingsgraad.¹⁹

55

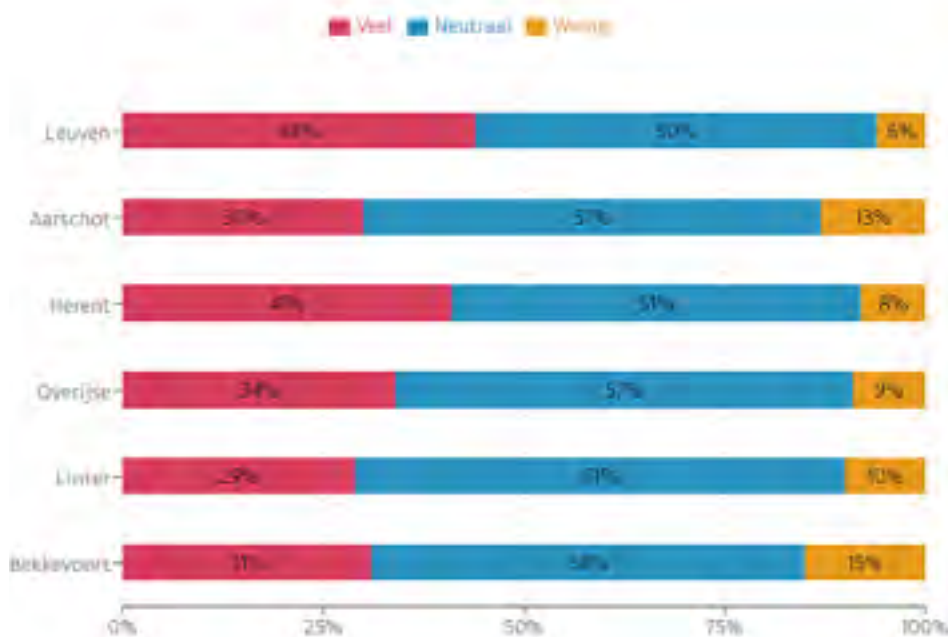
Aandeel inwoners dat zich alles bij elkaar genomen gelukkig voelt (2023)



Bron: <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be/interactieve-toepassing?gemeente=Leuven>

In de regio Oost-Brabant had in 2023 37% veel vertrouwen in de medemens, en 8% weinig. Respondenten werden hier ook in 2020 naar gevraagd, ten opzichte van die cijfers is het aantal mensen met veel vertrouwen in zijn medemens iets gestegen in Oost-Brabant (van 30% naar 37%) en het aantal mensen dat aangeeft weinig vertrouwen te hebben in hun medemens is iets afgenomen (van 10% naar 8%).

Vertrouwen in de medemens (2023)



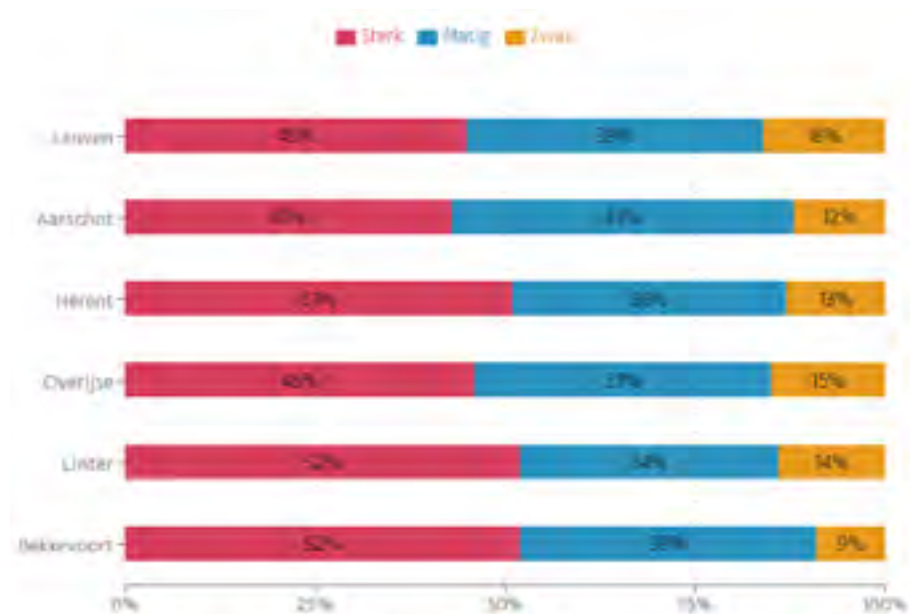
6.2.5 Sociaal weefsel in de buurt

In de regio Oost-Brabant geeft 49% aan een sterk sociaal weefsel in de buurt te hebben, 39% een matig sociaal weefsel en 12% een zwak sociaal weefsel. De steden lijken hier iets lager te scoren dan de kleinere gemeenten. Leuven scoort met 45% iets hoger dan het gemiddelde van de andere centrumsteden waar dat 41% is. Kijken we naar de cijfers meer

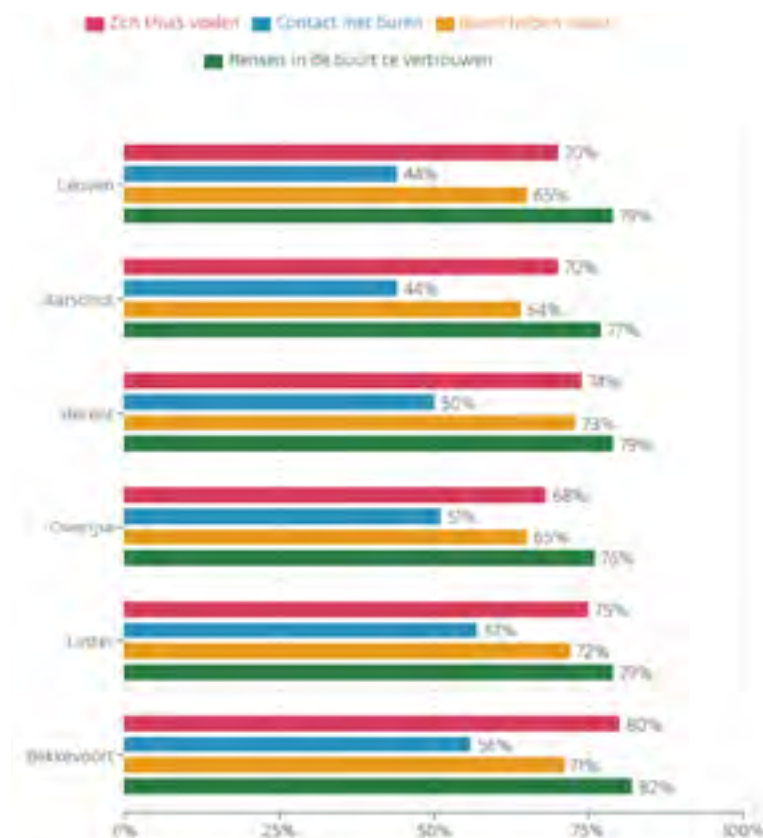
in detail, dan scoren in de steden vooral het contact met de buren lager en in tweede instantie dan ook de burenhulp, maar lijkt het aantal mensen dat aangeeft dat de mensen in de buurt wel te vertrouwen zijn daar niet noodzakelijk lager te liggen.

Tegelijkertijd lijkt het onveiligheidsgevoel in de buurt in de 6 uitgelichte gemeenten wel lichtjes te zijn gestegen ten opzichte van 2017.

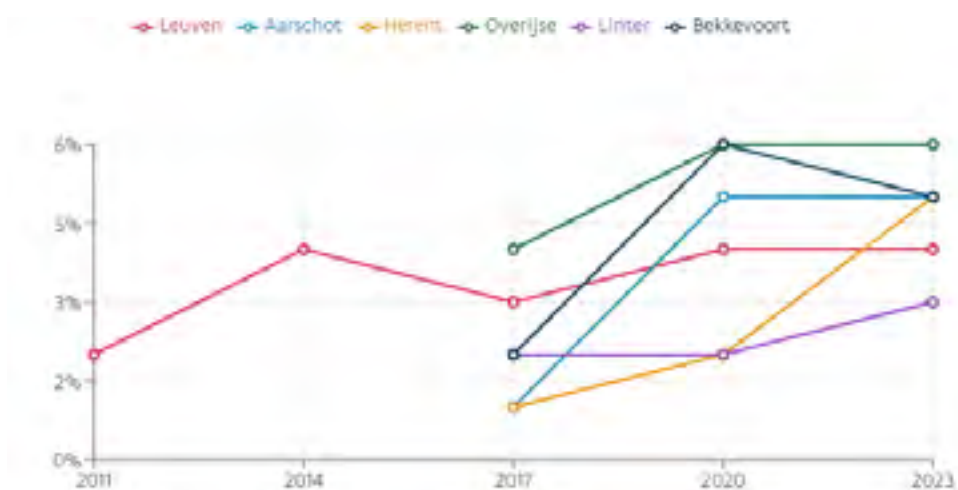
Aandeel inwoners met een sterk sociaal weefsel in de buurt, in procenten (2023)



Aandeel inwoners met een sterk sociaal weefsel in de buurt, in procenten (2023), in detail



Aandeel inwoners dat zich onveilig voelt in de buurt, in procenten (2023)



Bron: [Burgerbevraging Gemeente-Stadsmonitor, Agentschap Binnenlands Bestuur](#)

Milieu- en natuurrisico's en duurzame ontwikkeling

7.1 Algemene impact van milieu- en natuurrisico's en duurzame ontwikkeling

De afgelopen decennia hebben we allemaal veel aandacht besteed aan het milieu en de natuur en inspanningen om daaraan verbonden risico's te beheersen. Het gevoel van urgentie voor veel milieu- en natuurproblemen is sterk toegenomen. In grote lijnen kunnen we in al die aandacht en inspanningen, naast een minderheid van ontkenners, twee paradigma's onderscheiden: de profeet en de tovenaar.

De profeet predikt grenzen aan de groei, terwijl de tovenaar inzet op innovatie en technologische ontwikkeling om het milieu en onze natuur te redden. Profeten en tovenaars zijn het ondertussen min of meer eens over één ding: het is tijd voor actie. Met acties zullen we verstoringen van ons milieu en de natuur niet meer tegenhouden, laat staan terugdraaien. We moeten ook acties ondernemen om die verstoringen te verzachten (mitigatie) en om met de gevolgen van zo'n verstoringen om te gaan (adaptatie).

Ondertussen evolueren een aantal indicatoren gunstig. Zo is onze afvalberg sterk geslonken, gebruiken we veel meer hernieuwbare energie, daalt de vleesconsumptie en worden we minder blootgesteld aan fijn stof. Maar we blijven worstelen met CO₂-uitstoot. Daar halen we de vooropgestelde doelstellingen niet. De aarde warmt verder op en de maximaal gemeten neerslag in korte periode neemt toe. Het Federaal Planbureau concludeert in haar evaluatie van het 'Plan voor duurzame ontwikkeling' van de federale regering dat het niet voor de trendbreuk zorgt die nodig is om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) te bereiken. Het plan bevat te weinig bindende maatregelen en de maatregelen hebben vaak geen directe invloed op de realisatie van de doelstellingen.

Ook het sociaal-cultureel volwassenenwerk speelt haar rol, en wel op twee manieren: organisaties uit de sector werken mee aan een duurzame transitie en een duurzaam toekomstbeeld voor onze samenleving (ecologische handdruk), en ze zoeken ook hoe ze hun eigen activiteiten en organisatie kunnen verduurzamen (ecologische voetafdruk).

Om de [opwarming van de aarde](#) leefbaar te houden, zullen we koolstofneutraal (zero-emissie) moeten worden en ons tegelijkertijd moeten aanpassen aan andere klimaatomstandigheden.

Het gebruik van fossiele brandstoffen, grootschalige houtkap en de veeteelt beïnvloeden steeds meer het klimaat en de temperatuur van de aarde. Daardoor komen onnatuurlijk grote hoeveelheden broeikasgassen in de atmosfeer, wat het broeikaseffect versterkt en de opwarming van de aarde versnelt. De gemiddelde temperatuur op aarde ligt nu 1,1°C

boven het gemiddelde van voor de industriële revolutie. Door toedoen van de mens stijgt de temperatuur op aarde nu gemiddeld 0,2°C per decennium.

Als die temperatuur 2°C hoger uitkomt dan in pre-industriële tijden, dan dreigen ernstige negatieve gevolgen voor natuur, volksgezondheid en welzijn. Ook de kans op catastrofale veranderingen in het milieu wereldwijd zal toenemen. Daarom is de internationale gemeenschap het erover eens dat de opwarming van de aarde ruim onder de 2°C moet worden gehouden, en streeft ze naar maximaal 1,5°C.

Schattingen leren ons dat zonder inspanningen de aarde verder opwarmt met 4,1 tot 4,8°C in vergelijking met het pre-industriële tijdperk. Op basis van het actueel gevoerde beleid zouden we dat beperken tot een opwarming met 2,9°C. Wanneer we wereldwijd alle gemaakte toezeggingen nakomen, dan zal de aarde vermoedelijk met 2,6°C opwarmen. Die prognoses tonen dat beleid en internationaal overleg werken. Daarbij spelen civiele actoren een onmiskenbare rol. Zij zetten overheden aan om internationaal afspraken te maken en zelf ook eigen maatregelen te nemen. Toch ziet het er niet naar uit dat de ambitie (maximaal 1,5°C opwarming) gehaald wordt. Daarvoor is het noodzakelijk om de inspanningen op te drijven en tegen 2050 koolstofneutraal te zijn (zero-emissie).

De grootste aanjager van klimaatverandering is het broeikaseffect. Sommige gasen in de atmosfeer werken zoals het glas van een broeikas: ze houden de warmte van de zon vast en daardoor warmt de aarde op. Veel van die broeikasgasen komen in de natuur voor, maar door toedoen van de mens nemen de concentraties in de atmosfeer toe. Het gaat vooral om koolstofdioxide (CO₂), methaan, distikstofoxide en gefluoreerde gasen. De CO₂ die vrijkomt bij menselijke bedrijvigheid, is de grootste factor. In 2020 was de concentratie in de atmosfeer al 48% hoger dan vóór het industriële tijdperk (voor 1750). In België slagen we er sinds de eeuwwisseling in om de CO₂ te verminderen, maar blijft het niveau nog ver boven dat van voor het industriële tijdperk. Om koolstofneutraal te worden, is er nog een lange weg te gaan. Een van de belangrijkste strategieën daarbij is de zogenaamde energietransitie. Verderop behandelen we deze transitie in een aparte bespreking.

Wanneer de klimaatverandering zich de komende decennia doorzet, kunnen door meer extreme neerslag (in de zomer) of bij langer aanhoudende neerslag (in de winter) extra gebouwen bedreigd worden door wateroverlast. Uitgaande van een hoog-impactscenario kan het aandeel gebouwen geconfronteerd met wateroverlast gemiddeld over het Vlaamse Gewest bijna verdubbelen van de huidige 4,5% naar 7,8% in 2050. Lokaal kan de impact veel hoger worden, met 20 tot 30% gebouwen met mogelijke wateroverlast in bepaalde steden en gemeenten.

De belangrijkste hefboom om meteen bij de bron CO₂-uitstoot te vermijden, is werken aan de energie-efficiëntie. Economen menen dat er voor de bouw van particuliere woningen, het transport en de productie van elektriciteit alternatieve technologieën bestaan en dat klimaatneutraliteit in theorie haalbaar is.

Niettemin staan we niet alleen voor de uitdaging om klimaatopwarming verder af te remmen (mitigatie) onder meer door koolstofneutraliteit na te streven. We zullen onvermijdelijk ook moeten leren leven met andere klimaatomstandigheden (adaptatie). Civiele spelers nemen en kunnen daarin een belangrijke rol opnemen. Ze kunnen

burgers informeren, stimuleren en toerusten om hun eigen ecologische voetafdruk te verkleinen. Daartoe kunnen ze de weg wijzen naar hernieuwbare energiebronnen, naar mogelijkheden om te isoleren, de aanschaf van zonnepanelen stimuleren en mogelijk maken, milieuvriendelijke verplaatsingen aanmoedigen en organiseren en alternatieven aanreiken voor de consumptie van vlees. Ook kunnen ze burgers op weg helpen om planeetvriendelijk te investeren (ethisch bankieren) en zelf als actieve burgers bij te dragen aan de duurzame transitiebeweging. Inspiratie daarover vind je op drawdown.org, een internationale bron voor klimaatacties en wetenschappelijk onderbouwde oplossingen voor het klimaatprobleem.

In België neemt de industrie een groot aandeel van de uitstoot van broeikasgassen voor haar rekening. Ook transport en residentiële verwarmingen stoten een relatief groot aandeel broeikasgassen uit.

We staan voor een ingrijpende [transitie](#) naar groenere, slimmere en zuinigere [energie](#)productie en -gebruik. Zonder onze leefgewoonten aan te passen, lukt dat niet. Bovendien kan dat beter geen bestaande uitsluitingsmechanismen versterken of nieuwe meebrengen.

Momenteel zijn in België de industrie, het transport en de gebouwde omgeving ongeveer gelijkwaardige energieverbruikers. Gas en olie zijn nog steeds dominant in het energieverbruik. Elektriciteit is net als waterstof een secundaire (niet natuurlijke) energievorm. Elektriciteit is moeilijk te stockeren en wordt idealiter in real time verbruikt. Elektriciteit kunnen we zowel uit fossiele brandstoffen (vroeger steenkool, nu olie en gas), biobrandstoffen (hout, biogas, biofuel), nucleaire bronnen als uit hernieuwbare bronnen halen.

Om tegen 2050 een klimaatneutraal Europa te realiseren moeten we in onze gebouwen, bedrijven en op de baan afstappen van stookolie, gas, benzine of diesel. We staan voor een transitie waarin we overstappen van onze huidige manier van energie gebruiken naar een **zuinigere, slimmere en groenere** aanpak. Omwille van de vele interacties en substromen in het energiesysteem is zo'n transitie een stevige uitdaging die onvermijdelijk gepaard zal gaan met aanpassingen in onze levenswijze. Tegelijkertijd is het belang van energie voor de kwaliteit van ons leven immens. Energie was en is de belangrijkste motor van de toenemende welvaart sinds het begin van de industriële revolutie. Hieronder zie je een beeld van de complexe energietransitie waar we tussen 2021 en 2050 voor staan.

In 2021 werd in België 13 % van het bruto finaal energieverbruik geproduceerd uit hernieuwbare bronnen. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling (SDG's) tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer stijgen naar 17,5 %. Volgens de projecties van het *Belgisch geïntegreerd nationaal Energie- en Klimaatplan 2021-2030* zal dat doel bereikt worden. Het gebruik van hernieuwbare energie evolueert dus gunstig.

In het Vlaamse Gewest lag het aandeel van hernieuwbare energie in het bruto finaal energiegebruik in 2021 op 9,2%. Ook dat aandeel is de afgelopen jaren gestegen. In

2005 ging het nog om 1,9%. In dit cijfer zit niet alleen de inlandse productie van groene stroom en warmte, maar ook het gebruik van hernieuwbare energiebronnen voor transportdoeleinden, zoals biobrandstoffen.

Installaties van nieuwe zonnepanelen en van windturbines deden het aandeel van zon- en windenergie in de groene stroomproductie verder oplopen. Sinds 2016 wordt er meer groene stroom uit zon en wind opgewekt dan uit bio-energie. De productie op basis van biologisch materiaal – biomassa, biogas en de organische fractie van het huisvuil (bio-energie) – was in 2021 goed voor 31% van de groene stroomproductie.

Ondanks het stijgend gebruik en de stijgende productie van energie uit hernieuwbare energiebronnen blijven kernenergie en brandstoffen in 2021 de belangrijkste productiebronnen voor elektriciteit. Zij waren goed voor 45% en 41% van de totale Vlaamse elektriciteitsproductie. Wind, water en zon zorgden samen voor 13% van de productie. De vraag naar elektriciteit zal in de toekomst toenemen omwille van de elektrificatie van het wagenpark. Dat vergroot alleen maar het belang om verder in te zetten op elektriciteit uit groen energiebronnen.

Maar de meest milieuvriendelijke energie blijft hoe dan ook de energie die niet verbruikt wordt. Daarom zet de Vlaamse overheid ook in op energiezuinige woningen. Mee onder impuls van maatregelen van de Vlaamse overheid worden woningen in Vlaanderen jaar na jaar energiezuiniger. Aan de hand van energiescores krijgen woningen een label toegekend, gaande van A+ (meest energie-efficiënt) tot F (minst energie-efficiënt). 14% van de eengezinswoningen behaalt energielabel A+, A of B, 33% heeft label F. Appartementen zijn meer energie-efficiënt: bijna 44% van de appartementen behaalt energiescore A+, A of B. Het aandeel woningen en appartementen met labels C tot en met F toont dat er nog marge is om het energieverbruik verder te optimaliseren.

De energietransitie is op zich al een complexe uitdaging. Bovendien moeten we ervoor zorgen dat die transitie bestaande uitsluitingsmechanismen niet bestendigd of verstrekt. Onder de noemer rechtvaardige duurzaamheid zetten meer en meer middenveldspelers zich in om onder meer de energietransitie sociaal rechtvaardig te organiseren en een sociale dimensie in die transitie in te bouwen.

7.2 Regionale impact

7.2.1 Ambities gemeenten

Burgemeesterconvenanten

Het Burgemeestersconvenant is een document dat lokale besturen vrijwillig ondertekenen om zich te engageren voor een beter klimaat. Van het document bestaan ondertussen verschillende hernieuwde versies. Elke gemeente in Oost-Brabant ondertekende een versie van deze burgemeesterconvenant. De meesten gemeenten ondertekenden die van 2030, net zoals 98% van de gemeenten in Vlaanderen. Deze versie van de burgemeesterconvenant stelt dat we tegen 2030 40% minder broeikasgassen mogen

uitstoten. Holsbeek, Aarschot en Tielt-Winge ondertekenden ook die van 2050, die het doel om broeikasgassen te verminderen aanscherpte. Gemeenten zich hierbij om 55% minder broeikasgassen uit te stoten tegen 2030. Ze willen hun regio's sneller koolstofvrij maken. Ook willen ze hun burgers veilige, betaalbare en duurzame energie aanbieden om zo hun te verzekeren van een betere toekomst. Het doel is om tegen 2050 klimaatneutraal te worden.²⁰

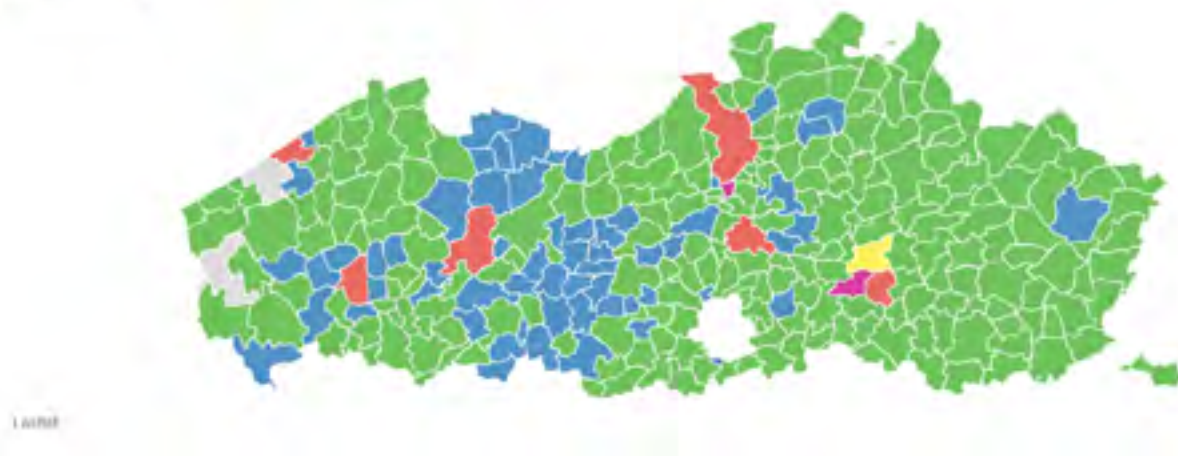
Ondertekening Burgemeestersconvenant

Versie opgemaakt op 18 juni 2024

☐ Geen erkende Burgemeestersconvenant ondertekend

■ 2020 en 2030 ■ 2030 ■ 2020 en 2050 ■ 2030 en 2050 ■ 2020, 2030 en 2050

Ondertekende ▼



Bron: [Burgemeestersconvenant \(vvsg.be\)](https://www.vvsg.be/burgemeestersconvenant)

Leuven 2030

Leuven engageert zich ook voor het plan om tegen 2050 klimaatneutraal te worden. Daarom stelde Leuven2030 in 2019, samen met een heel aantal experts, de roadmap naar een klimaatneutraal Leuven in 2050 op. Ondertussen werd de ambitie nog verhoogd om het plan versneld uit te voeren met de hoop tegen 2030 al klimaatneutraal te zijn. Ook hier wilt Leuven dus haar pioniers- en voortrekkersrol vervullen naar andere steden en de regio.²¹

Vervoerregio Leuven

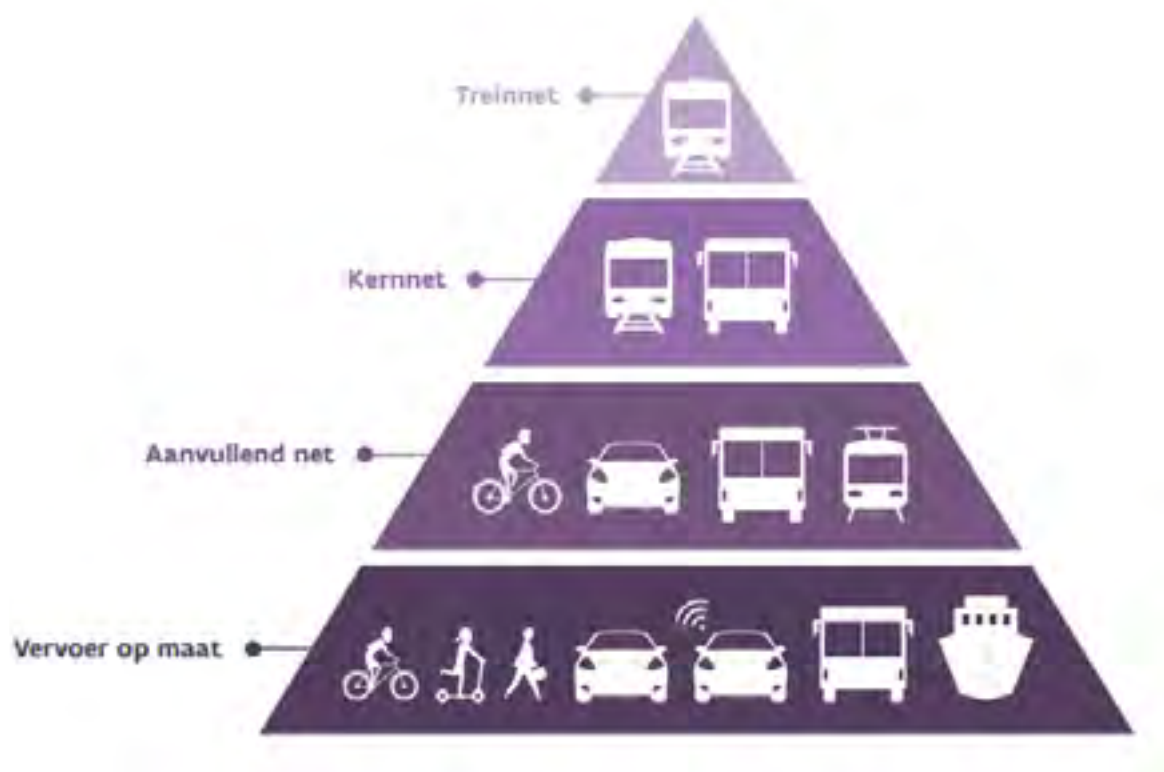
In 2019 werd Vlaanderen ingedeeld in 15 vervoerregio's, vervoerregio Leuven is daar één van. De vervoerregio Leuven is een van de grootste vervoerregio's en telt 31 gemeenten (uit onze regio ontbreekt enkel Boortmeerbeek). Met de oprichting van de vervoerregio's wil de Vlaamse overheid de regionale aanpak een boost geven. De gemeenten en steden krijgen een kader en een platform om samen te werken aan beter, vlotter, veiliger en duurzamer vervoer.

Het decreet Basismobiliteit stelde in 2001 vast dat elke Vlaming recht heeft op een bepaald openbaar vervoersaanbod nabij zijn woning. Dit bleek in praktijk duur en niet evident.

20. <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/burgemeestersconvenant>

21. <https://www.leuven2030.be/>

Het decreet basisbereikbaarheid draait die redenering om en vertrekt van een nieuwe, vraaggestuurde visie op mobiliteit. Openbaar vervoer zal vooral daar rijden waar een grote vervoersvraag bestaat. Die visie vertrekt van een sterk openbaar vervoer, maar combineert en integreert dat binnen een uitgebreid vervoersnetwerk met andere vervoersmodi.



Dagelijks verplaatsen een half miljoen mensen zich in onze regio. Dat zijn 1,8 miljoen verplaatsingen per dag. Onderstaande tabel geeft de modal split van personenvervoer voor de Vervoerregio Leuven weer.

Autobestuurder	Passagier	Trein	Bus-Tram-Metro	Fiets	Te voet
56%	20%	5%	5%	9%	5%

Bron: Vlaamse Verkeersmodel, Departement MOW, basistoestand 2017

In elke vervoerregio werd een vervoerregioraad ingesteld. Die zal strategische beslissingen over de mobiliteitsontwikkeling in de vervoerregio nemen en adviseren. Het regionaal mobiliteitsplan krijgt vorm aan de hand van vijf onderzoekslijnen: openbaar vervoer, fietsnetwerken, verkeersnetwerken, mobipunten en ruimtelijk kader.

7.2.2 Uitstoot en energietransitie

CO₂ uitstoot gemeenten

Gemeenten houden zelf cijfers bij over de uitstoot CO₂ per jaar in Mton CO₂. Kijken we naar de verschillende provincies dan zien we dat deze cijfers sinds 2011 licht dalen, maar niet sterk. Eenzelfde trend is er terug te vinden bij de 6 uitgelichte gemeenten in onze regio. Willen de gemeenten tegen 2030 klimaatneutraal zijn, zal er dus nog een versnelling moeten plaatsvinden in het terugdringen van de CO₂ uitstoot. Leuven lijkt wel al de meeste vooruitgang te hebben gemaakt, maar zit als centrumstad ook met hogere cijfers.

Tabel: CO₂-emissies¹ per provincie/gemeente per jaar in Mton CO₂

Provincie/gemeente	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Antwerpen	10,42	10,62	11,07	10,43	10,45	10,48	10,33	10,32	10,24	9,71	10,31	9,12
Limburg	4,75	4,68	4,88	4,70	4,65	4,47	4,43	4,37	4,33	4,10	4,37	3,90
Oost-Vlaanderen	8,73	8,72	9,00	8,61	8,52	8,56	8,41	8,30	8,23	7,84	8,23	7,28
Vlaams-Brabant	6,44	6,45	6,60	6,26	6,27	6,26	6,16	6,10	6,04	5,74	5,99	5,34
West-Vlaanderen	7,47	7,50	7,55	7,62	7,35	7,32	7,21	7,18	7,14	6,85	7,14	6,33
Vlaanderen	37,81	37,97	39,50	37,62	37,25	37,69	36,54	36,27	35,98	34,25	36,05	31,97

¹ Energetische CO₂-emissies t.g.v. het totaal energieverbruik op het grondgebied van een provincie/gemeente voor de sectoren "Gebouwen, installaties/voorzieningen & ondernemingen", "residentieel, tertiair, niet-ETS industrie", "transport over de weg: openbaar transport, privé & commercieel transport" en "overige: landbouw & bosbouw".

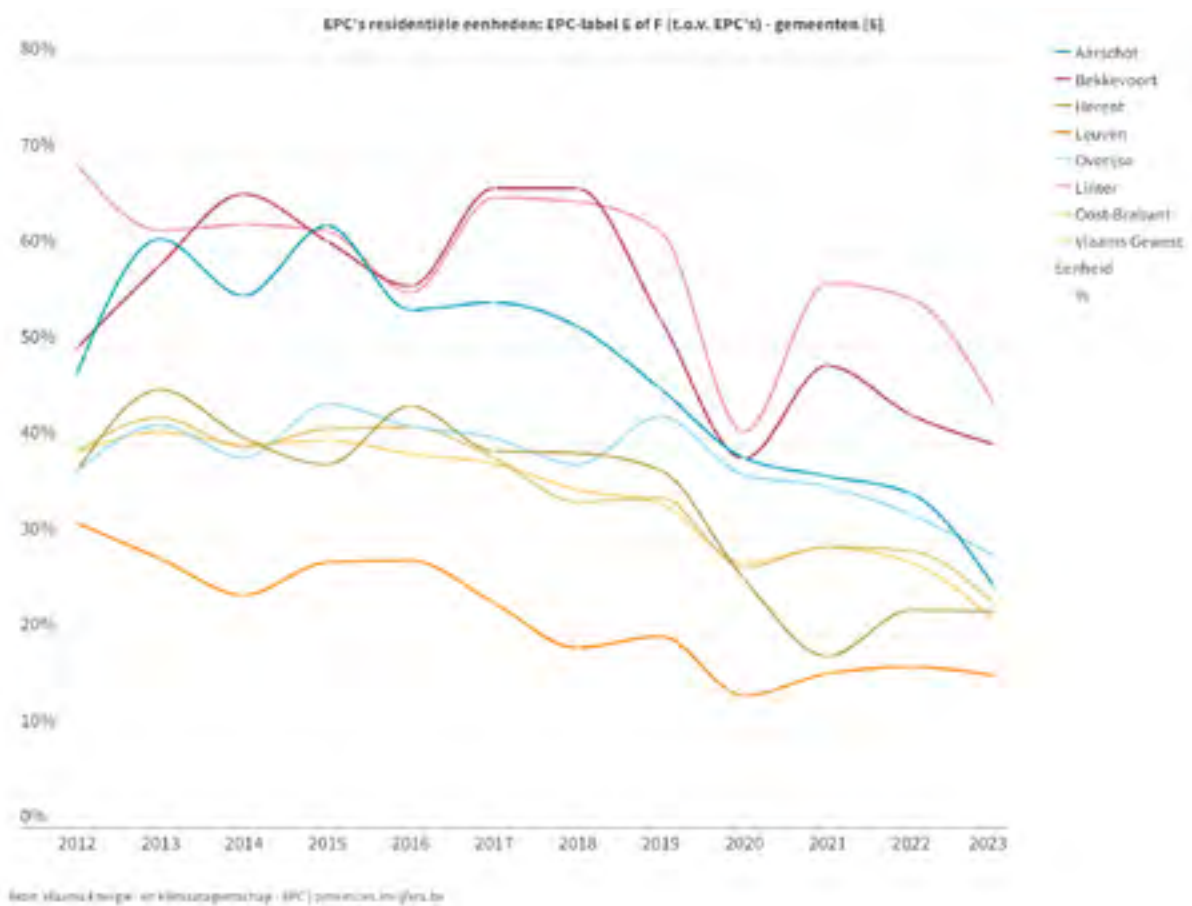
Provincie/gemeente	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vlaams-Brabant	6,44	6,45	6,60	6,26	6,27	6,26	6,16	6,10	6,04	5,74	5,99	5,34
AARSCHOT	0,19	0,18	0,18	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16	0,16	0,16	0,14
BEKKEVOORT	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06	0,07	0,06
HERENT	0,09	0,09	0,09	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,07
LEUVEN	0,64	0,60	0,60	0,63	0,64	0,64	0,63	0,63	0,63	0,60	0,61	0,56
LINTER	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,02
OVERSE	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,14	0,14	0,14	0,14	0,13

Bron: <https://www.vlaanderen.be/lokaal-energie-en-klimaatbeleid/burgemeestersconvenant/co2-inventarissen>

Gemiddelde energiescore woningen

Kijken we naar de gemiddelde energiescore van woningen in onze regio, dan scoort Oost-Brabant gemiddeld niet veel anders dan het Vlaamse Gewest. Kijken we naar de 6 uitgelichte gemeenten dan zien we dat vooral Leuven al beter scoort, met een lagere energiescore van woningen die onder de 300 kwh/m² gaat. Linter scoort het slechts, met een score van meer dan 450 kwh/m².

Kijken we naar het aandeel woningen dat een slechte EPC-score haalt (label E of F) dan scoort Oost-Brabant met 23,4% van de woningen die EPC label E of F haalt, iets lager dan het gemiddelde van het Vlaams Gewest (21,7%). Ook van de 6 uitgelichte gemeenten scoort enkel Leuven beter dan het Vlaams gemiddelde. In Bekkevoort en Linter hebben nog meer dan 40% van de woningen een label E of F.

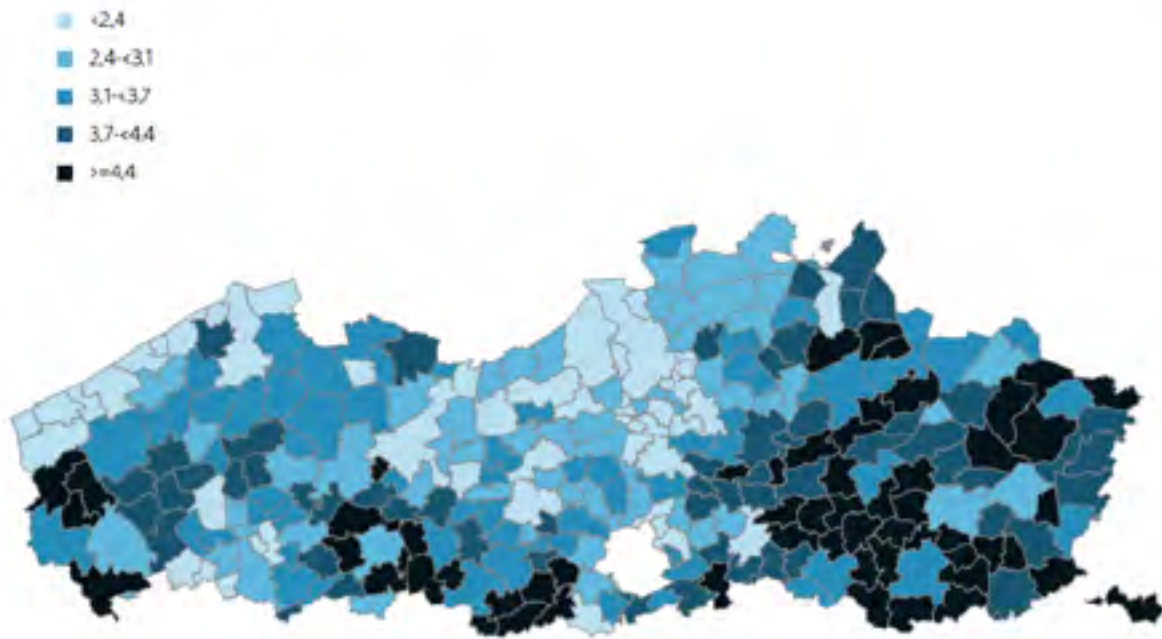


Bron: Vlaams Energie- en Klimaatagentschap – EPC, via provincie.incijfer.be, 2024

CO₂-emissies door verwarming huishoudens

In verhouding met Vlaanderen is het energieverbruik bij huishoudens in Oost-Brabant (36,2%) hoger dan Vlaanderen (30,4%). Als we kijken naar het aantal ton CO₂-uitstoot door brandstofverbruik voor verwarming bij huishoudens, per huishouden dan kleurt onze regio redelijk donker. Gemiddeld stoot een huishouden in Vlaanderen 3 ton uit per jaar, in onze regio is dat 3,8 ton. Hoewel er zich sinds 2015 een dalende trend aftekent, dicht de kloof met het Vlaamse gemiddelde maar heel erg langzaam.

Alle gemeenten op kaart (2022)



Bron: Vlaamse Milieumaatschappij, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur

7.2.3 Nieuw nationaal park: Brabantse Wouden

Vlaanderen telt 4 nationale parken en 5 landschapsparken. Sinds 13 oktober 2023 is er met de oprichting van het Nationaal Park 'Brabantse Wouden' ook een nationaal park dat deels in de regio Oost-Brabant ligt. Het wordt gevormd door het Hallerbos, Zoniënwoud, Dijlevallei en Meerdaalwoud. De Brabantse Wouden zijn de oudste van ons land. Door versnippering staat de streek onder druk. Ongebreidelde recreatie bedreigt de kwetsbare zones. Een erkenning als nationaal park zorgt ervoor dat de natuur in dit bijzondere gebied beter kan worden beschermd en versterkt. Met minder versnippering en meer bos en natuur. En met plaats voor duurzame recreatie en landbouw. De komende decennia wil men de natuur in de Brabantse Wouden verbinden en versterken. Naast de bescherming van fauna en flora gaat veel aandacht naar duurzame landbouw, toerisme en erfgoed. Het nieuwe nationaal park moet de Belgische bossen ook weerbaarder maken tegen klimaatverandering. Samen met en voor de lokale gemeenschap.

De 4 kernpartners van het project zijn: Agentschap voor Natuur en Bos, Provincie Vlaams-Brabant, Vrienden van Heverleebos en Meerdaalwoud en Koninklijke Schenking. Sinds maart 2024 werd ook een parkbureau opgericht, de vzw Nationaal Park Brabantse Wouden Vlaanderen.²² De gemeenten die deel uitmaken van het gebied zijn de volgende 12: Beersel, Bertem, Bierbeek, Halle, Hoeilaart, Huldenberg, Kortenberg, Leuven, Linkebeek, Oud-Heverlee, Overijse en Tervuren. Daarvan vallen er 9 in de regio Oost-

22. [Brabantse Wouden | Provincie Vlaams-Brabant \(vlaamsbrabant.be\)](https://vlaamsbrabant.be)

Brabant, namelijk: Bertem, Bierbeek, Hoeilaart, Huldenberg, Kortenberg, Leuven, Oud-Heverlee, Overijse en Tervuren.

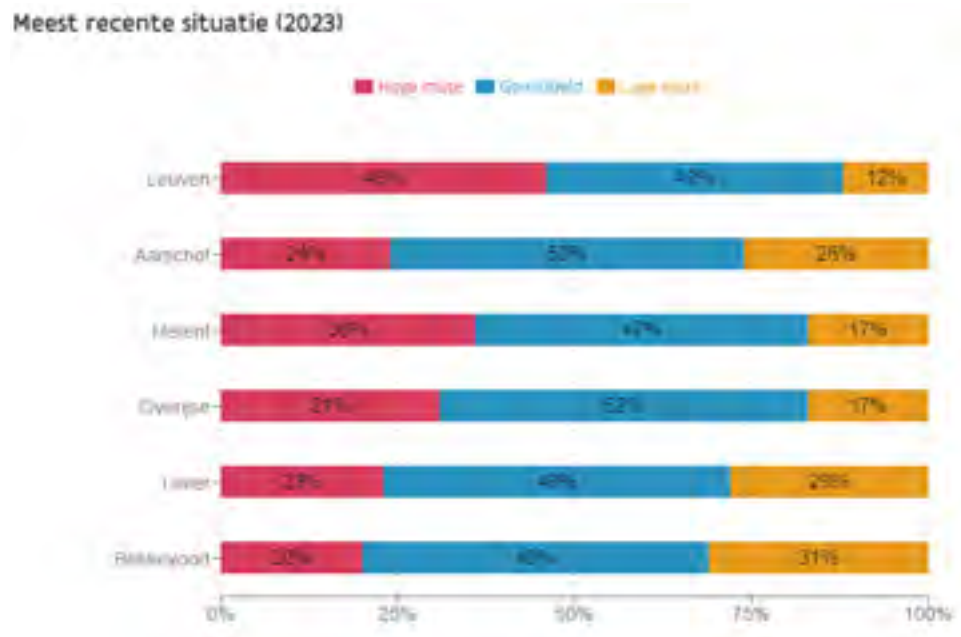


Bron: [Brabantse Wouden | Provincie Vlaams-Brabant \(vlaamsbrabant.be\)](https://vlaamsbrabant.be)

Op initiatief van en samen met de gemeente Oud-Heverlee dienden de gemeenten Huldenberg, Bertem, Leuven, de provincie Vlaams-Brabant en het Agentschap voor Natuur en Bos het project 'WALDEN'. De projectpartners slaan drie jaar lang (2021-2023) de handen in elkaar om samen met het Departement Omgeving van de Vlaamse overheid de open ruimte tussen het Meerdaalwoud en het Zoniënwoud met het landbouwplateau van Duisburg en de valleien van de Dijle, de Laan, de IJse en de Voer te versterken. Dit strategisch project luistert naar de naam WALDEN, wat staat voor 'Wouden, Akkers en Landschappen langsheen de Dijlevallei Ecologisch laten Netwerken'. Momenteel wordt bekeken hoe dit project kan verdergezet worden.

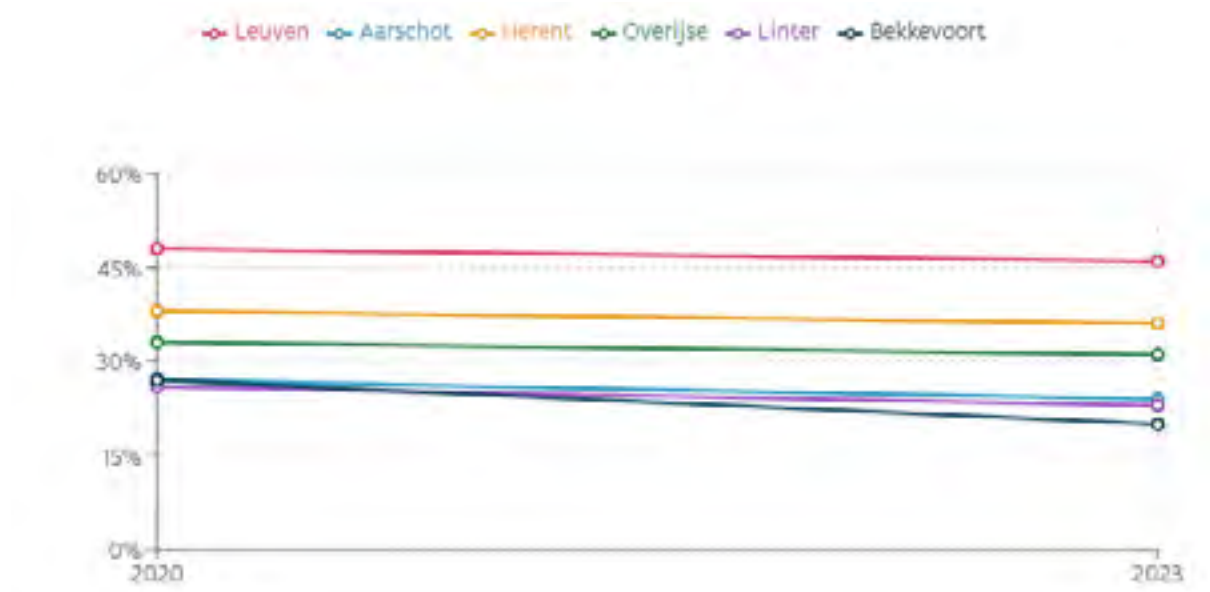
7.2.4 Milieubewust handelen

Aandeel inwoners dat milieubewust handelt, in procenten

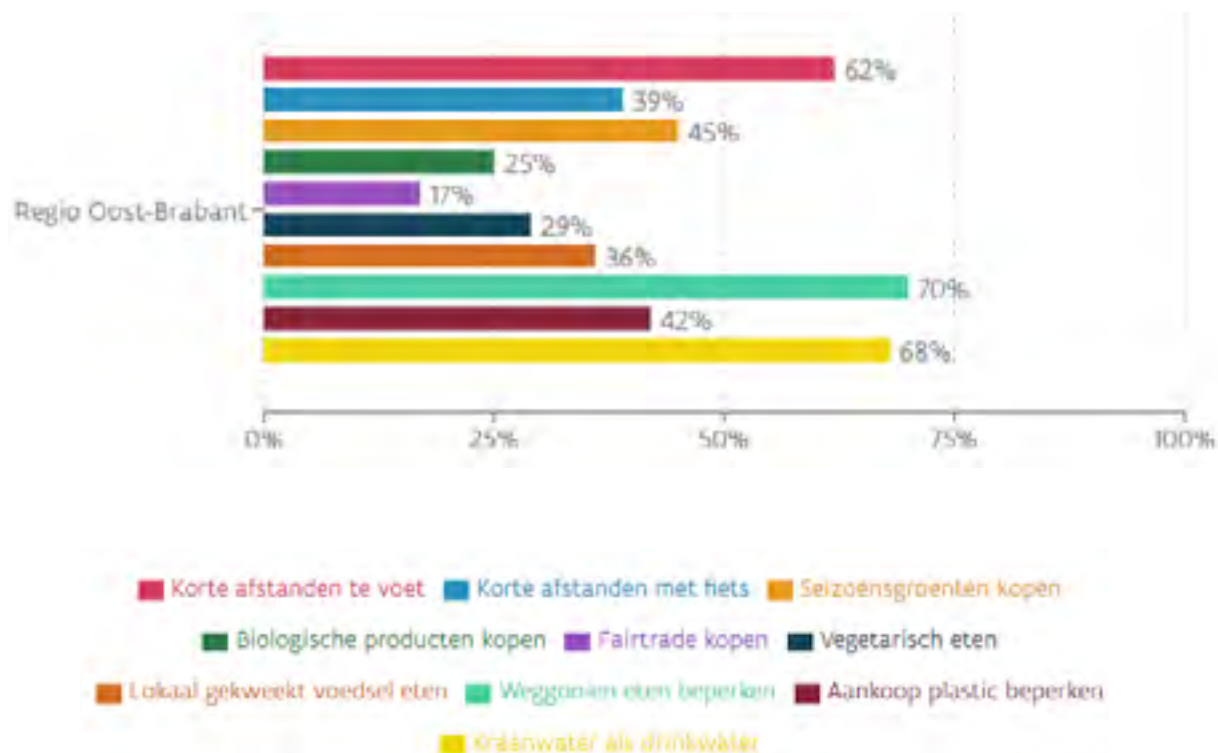


Bron: Burgerbevraging Gemeente-Stadsmonitor, Agentschap Binnenlands Bestuur via <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be/>

Evolutie inwoners dat in hoge mate milieubewust handelt (2020-2023)



Aandeel inwoners dat bepaalde milieubewuste handelingen stelt, in procenten (2023)



Ruimte en ruimtegebruik op het platteland en in de stad

8.1 Algemene impact van ruimte en ruimtegebruik

Europa is een van de meest intensief gebruikte landmassa's ter wereld, met een zeer hoog ruimtebeslag en druk landgebruik voor landbouw, wonen, mobiliteit en ondernemen.

Al zeker in Brussel en ook in Vlaanderen leven en ondernemen we met velen op een relatief kleine oppervlakte. We nemen heel veel en steeds meer ruimte in om te wonen, te werken en ons te verplaatsen. Ruimtebeslag door stedelijke gebieden en infrastructuur is over het algemeen onomkeerbaar. De vele (groot)stedelijke concentraties in Vlaanderen zijn verbonden door lintbebouwing. Daardoor ziet Vlaanderen er vanuit de lucht erg versnipperd uit.

Beschikbare ruimte wordt in Vlaanderen en al zeker in Brussel een schaars goed. Schaarse ruimte bepaalt de mogelijkheden van tal van activiteiten (wonen, werken, ondernemen, verplaatsen, ontspannen ...). Dat levert bij het bestemmen en gebruiken van beschikbare ruimte flink wat discussies op tussen verschillende belangen. Ruimtelijke vraagstukken en maatschappelijke veranderingsprocessen hangen bovendien sterk samen. Zo brengt verstedelijking specifieke maatschappelijke uitdagingen met zich mee. De manier waarop we land gebruiken, heeft bovendien grote gevolgen voor het milieu en de natuur. Omgekeerd beïnvloedt klimaatverandering het toekomstige ruimtegebruik. We moeten meer rekening houden met de kwetsbaarheid van natuurlijke habitats, met overstromingsrisico's, met beschikbare ruimte voor het exploiteren van hernieuwbare energiebronnen ...

Schaarser wordende ruimte dwingt ook civiele actoren om creatief te zoeken naar beschikbare ruimte voor sociaal-culturele praktijken of afhankelijk van hun missie om ook te wegen op de inrichting en het gebruik van de ruimte.

In de publieke ruimte komen zeer diverse mensen, groepen en gemeenschappen elkaar tegen en vinden tal van activiteiten plaats. Zo'n ontmoetingen kunnen een aanleiding zijn voor sociaal-culturele praktijken of kunnen zo'n praktijken ondersteunen. Sociaal-culturele praktijken hebben zelf ook (semi-)publieke ruimte nodig om te kunnen ontplooiën. Dat kunnen zeer verschillende ruimtes zijn, van virtuele ruimtes over vormingslokalen en natuurgebieden tot openbare plaatsen. (Semi-)publieke ruimtes bieden specifieke mogelijkheden voor gemeenschapsvorming, maatschappelijke beweging, collectief leren of culturele betekenisgeving. In (semi-)publieke ruimtes brengen sociaal-cultureel werkers

verbinding tot stand, maken ze plaats voor kritische reflectie en kunnen ze experimenteren met nieuwe antwoorden op maatschappelijke vraagstukken.

De kenmerken van die ruimtes bepalen mee de aard, betekenis en beleving van sociaal-culturele praktijken. In veel gevallen kiezen sociaal-cultureel werkers zorgvuldig een specifieke plaats uit voor hun initiatieven: een plaats met een publiek dan wel (semi-) privaat karakter, een plaats met een betekenisvolle geschiedenis, een toegankelijke plaats, een plaats met een symbolische betekenis, een plaats met voldoende bewegingsruimte ... Omgekeerd bepalen sociaal-culturele praktijken mee de aard, betekenis en beleving van de ruimtes waarin ze zich afspelen of op gericht zijn. De wijze waarop de publieke ruimte betekenis en vorm krijgt, is immers het resultaat van voortdurende politieke en sociale processen. En dat zijn uitgelezen processen waarin sociaal-cultureel werkers zich engageren. Denk aan de herbestemming van een gebouw, het inrichten van herdenkingsplaatsen of safe places, het aanklagen van gentrificatie in een bepaalde wijk, het optimaliseren van de toegang tot en de inrichting van parken en pleinen ... De publieke ruimte is bovendien een uitgelezen plaats om maatschappelijke discussies te voeren. Je kan er betogingen organiseren en zo een standpunt zichtbaar maken voor een ruimer publiek. Je kan er ook ludieke of creatieve acties voeren, zoals het plaatsen van alternatieve straatnaambordjes om genderkwesties onder de aandacht te brengen of wildbreien om meer kleur aan de publieke ruimte toe te voegen.

Bevolkingsgroei en groeiende tewerkstelling gaan samen met een groter ruimtebeslag. Ruimte wordt in Vlaanderen en Brussel meer en meer een schaars goed. Dat ervaren ook sociaal-culturele actoren, al beschikken we in Brussel en in de Vlaamse steden en gemeenten over een grote diversiteit aan cultuur- en jeugdinfrastructuur beheerd door verschillende actoren. Cultuur- en jeugdinfrastructuur kunnen eigendom zijn van private rechtspersonen (o.a. vzw's), van gemeentebesturen of van de Vlaamse overheid. In Vlaanderen telt de lokale vrijetijdsmonitor 1,42 cultuurhuizen (cultureel centrum, een gemeenschaps-, belevings-, en of ontmoetingscentrum) per 10.000 inwoners. Toch daagt de toenemende druk op beschikbare ruimte ook het sociaal-cultureel werk uit om efficiënt, multifunctioneel en flexibel gebruik te maken van andere (semi-)publieke ruimtes en infrastructuur. Uit een bevraging door beweging.net leren we dat 35,36% van de bevraagde vrijwilligers uit de sociaal-culturele sector aangeeft over eigen ruimtes te beschikken. 25% van alle bevraagde vrijwilligers (naast de sociaal-culturele sector ook jeugdwerk, welzijnswerk, sport ...) vindt moeilijk betaalbare ruimte in de nabije omgeving voor eigen activiteiten. Voor 32% van de bevraagde vrijwilligers zijn grotere ruimtes in de omgeving voor evenementen te duur. Voor 46% onder hen zijn administratieve rompslomp en regels een grote drempel om iets te organiseren in de openbare ruimte.

Een van de manieren om de gesignaleerde drempels op te vangen, is om de beschikbare (publieke) ruimtes en gebouwen zo efficiënt mogelijk te benutten. Gedeeld gebruik focust op een divers gebruik van beschikbare ruimte in de tijd. Dat houdt bijvoorbeeld in dat een gebouw per dagdeel verschillende functies heeft, een deel van een pand gedeeld wordt met andere gebruikers of een leegstaande ruimte, in afwachting van een definitieve (her) bestemming, tijdelijk in gebruik wordt genomen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alleen al staat naar schatting ruim 2 km² aan leegstaande kantoorgebouwen. Tijdelijk

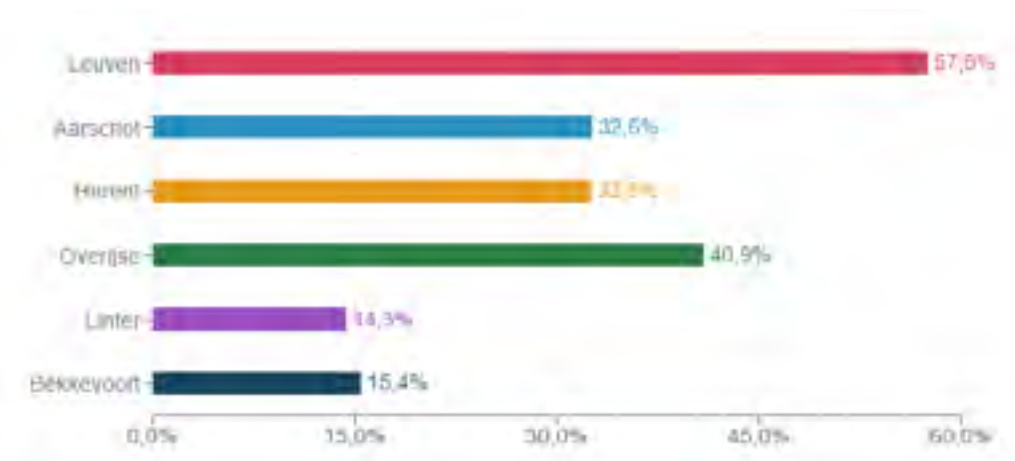
gebruik kan een oplossing bieden. Verder kunnen ook 'pop-up'-functies in de publieke ruimte georganiseerd worden of het gebruik van (semi-)private buitenruimtes mogelijk gemaakt worden, zoals de infrastructuur van scholen buiten de schooluren.

8.2 Regionale impact

8.2.1 Bebouwingsgraad

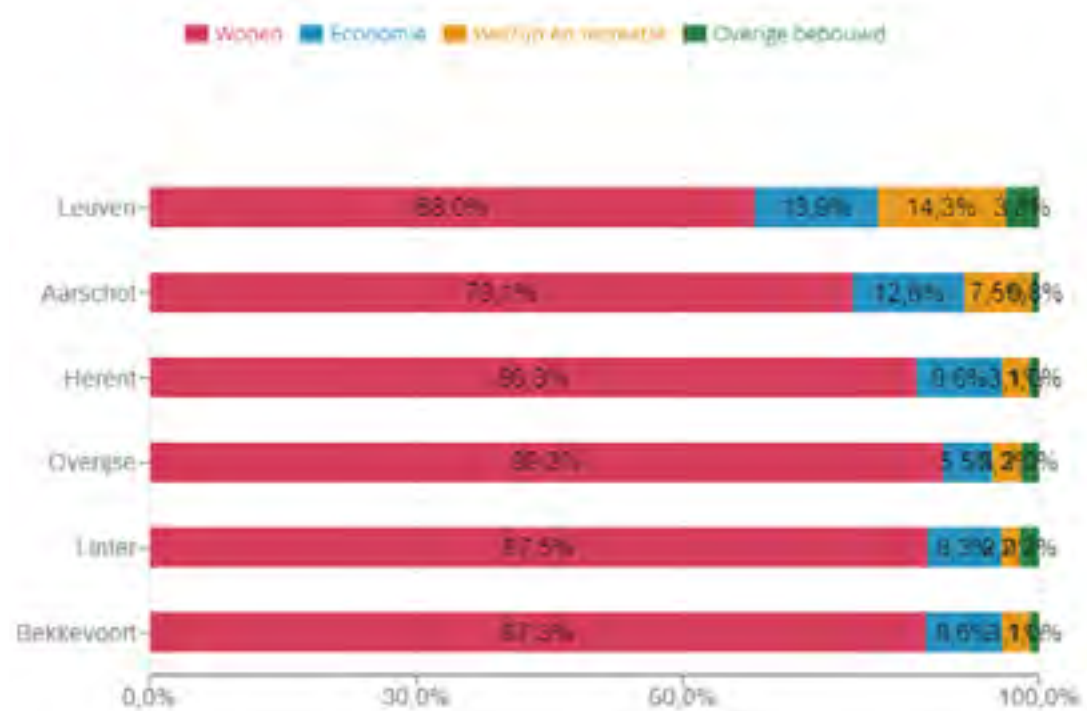
De regio Oost-Brabant heeft een bebouwingsgraad van 26,3% en ligt daarmee iets onder het Vlaamse gemiddelde van 28,9%. Kijken we echter naar de bebouwingsgraad van de uitgelichte gemeenten, dan vallen grote verschillen binnen de regio op. Leuven scoort met een bebouwingsgraad van 57,5% veruit het hoogst. Splitsen we echter verder op naar functie van bebouwing, dan valt op dat er in Leuven in verhouding meer ruimte wordt gebruikt voor welzijn en recreatie.

Aandeel bebouwde oppervlakte, in procenten (2022)



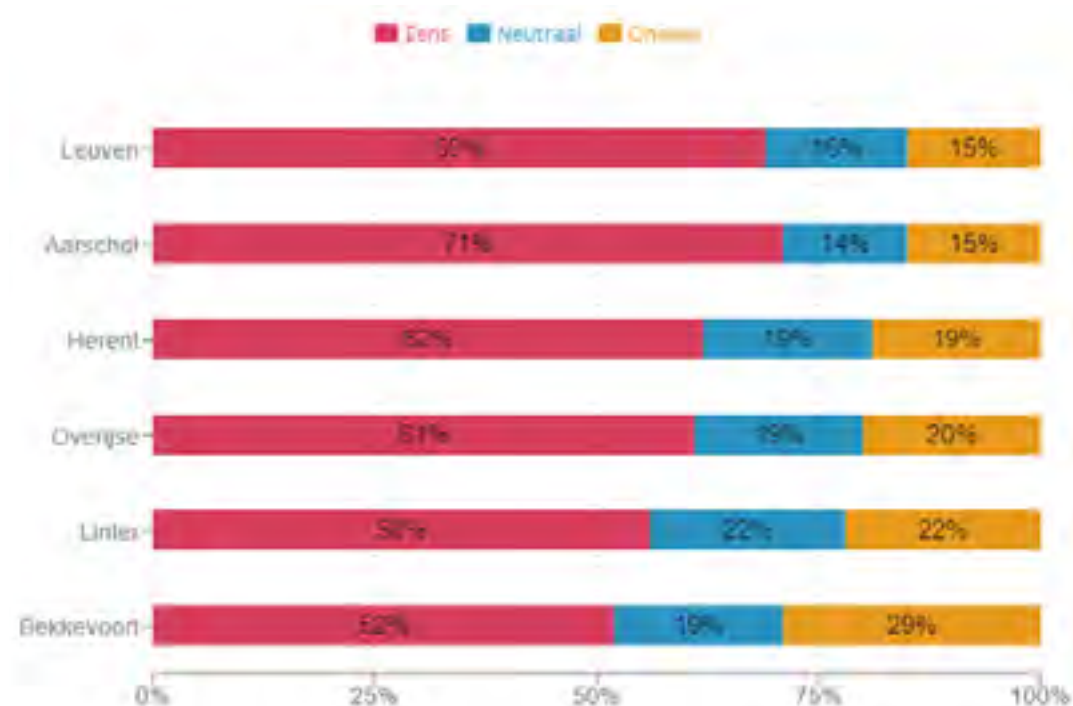
Bron: Statbel, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, [via Start | Gemeente-Stadsmonitor \(vlaanderen.be\)](#)

Bebouwde oppervlakte naar functie (2022)



Bron: Statbel, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur via [Start | Gemeente-Stadsmonitor \(vlaanderen.be\)](https://start.gemeentemonitor.vlaanderen.be)

Aandeel inwoners dat vindt dat er voldoende ontmoetingsplaatsen in de buurt zijn, in procenten (2023)



Bron: Burgerbevraging Gemeente-Stadsmonitor, Agentschap Binnenlands Bestuur, via <https://gemeentemonitor.vlaanderen.be>

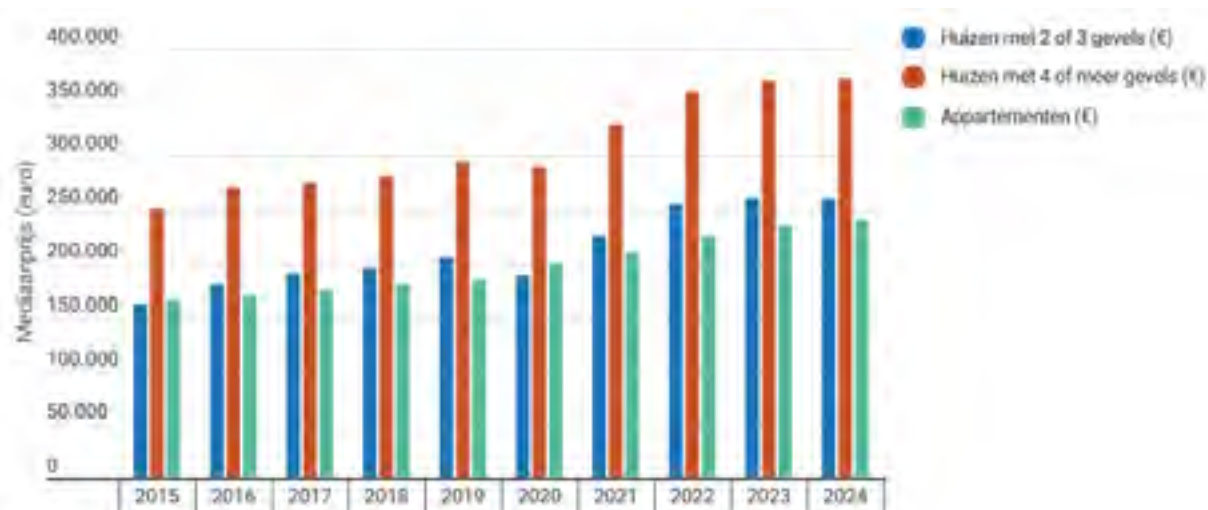
In de rest van Oost-Brabant valt op dat minder dan de helft van de bevroagden in Landen (45%) vindt dat er voldoende ontmoetingsplaatsen zijn in de buurt, scoren ook lager (51-56%): Tienen, Linter, Tielt-Winge, Bekkevoort, Geetbets en Oud-Heverlee. Meest tevreden in de regio zijn de inwoners van Bierbeek en Hoeilaart, met beide 76%.

8.2.2 Woonmarkt

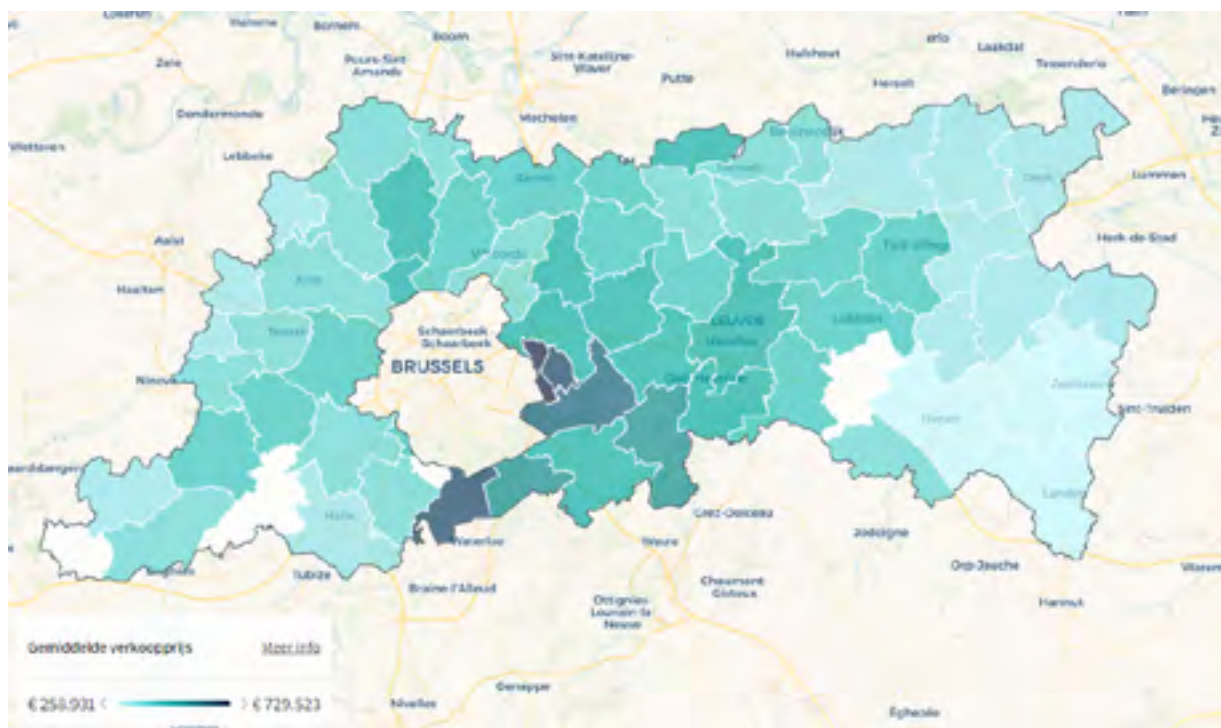
In het Vlaams Gewest was een huis in het eerste kwartaal van 2024 het duurst in de provincie Vlaams-Brabant: een huis in gesloten of halfopen bebouwing kostte er € 355 000, voor een huis in open bebouwing was de mediaanprijs er € 469 000. Onze provincie was ook het duurst voor de appartementen: € 269 000. Kijken we naar de evolutie van de prijzen, dan zien we dat deze voor elk type is gestegen ten opzichte van 2015. Kijken we naar het energielabel van de huizen, dan zien we dat de prijs van de woningen met een goed energielabel (label A) nog veel sterker zijn gestegen. De huisprijzen zijn daarnaast ook het hoogst in het gebied tussen Brussel en Leuven.

De gemiddelde energiescore van het huidige vastgoed is opgenomen in deze omgevingsanalyse onder 7.2.2: uitstoot en energietransitie.

Provincie Vlaams-Brabant (mediaan in euro in Q1)					
	2022	2023	2024	evolutie 2022-2023	evolutie 2023-2024
Huizen met 2 of 3 gevels <i>gesloten en halfopen bebouwing</i>	330 500	350 000	355 000	+5,9%	+1,4%
Huizen met 4 of meer gevels <i>open bebouwing</i>	440 500	465 000	469 000	+5,6%	+0,9%
Appartementen	251 000	274 000	269 000	+9,2%	-1,8%



[4] Download data
(de grafiek toont de mediaprijzen van het eerste kwartaal voor elk jaar)

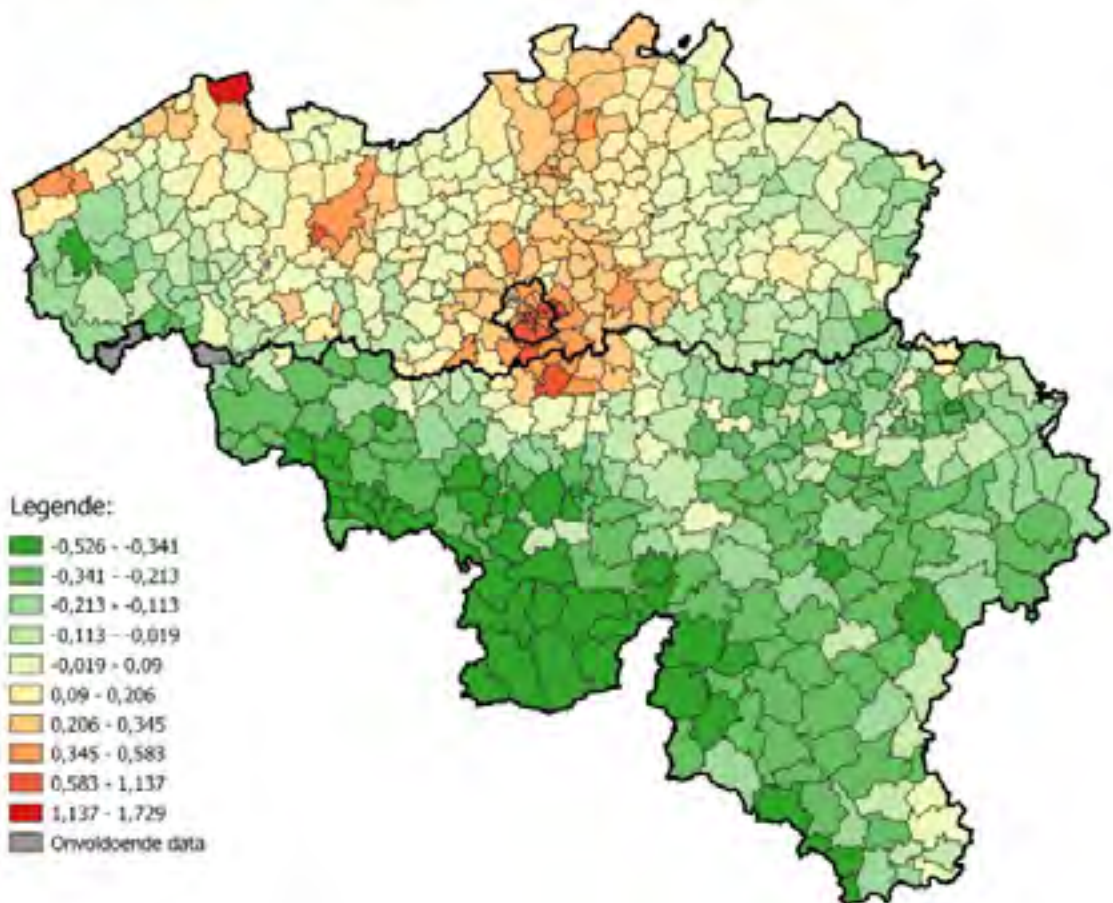


Bron: <https://www.notaris.be/vastgoedprijzen>



Bron: Energielabel van woning weegt op verkoopprijs: hoe beter de EPC-score, hoe sneller waarde stijgt, nieuwsartikel op vrt.be/vrtnws, 7 augustus 2024

Figuur 2 Het locatie-effect m.b.t. de vraagprijs voor woningen te koop op Immoweb



Bron: [Steunpuntwonen.be](https://steunpuntwonen.be) - Vraag en aanbod op de woningmarkt

De grafiek geeft de liggingscoëfficiënten weer voor woningen (huizen en appartementen) die te koop geadverteerd werden via zoekertjes geplaatst op Immoweb in de periode van maart tot en met augustus 2022. Deze geven de variatie in vraagprijzen weer op gemeenteniveau die niet verklaard kan worden door het type woning, de bewoonbare oppervlakte, de hoeveelheid slaap- en badkamers, of de woning een terras heeft, de leeftijd van de woning, de EPC-waarde en de grootte van de tuin. Het gebied tussen Brussel en Leuven (+ de gemeenten rond Leuven) kleuren opvallend donker. Hier speelt de factor 'ligging' een grotere rol in de vraagprijs.

Eenzelfde oefening kan worden uitgevoerd voor de huurmarkt. Stedelijke gebieden en kustgemeenten zijn duurder voor het huren van een woning. Verder lijken huurprijzen ook hoger te zijn in en rond het Brussels gewest: de coëfficiënten worden over het algemeen hoger naarmate men meer naar het centrum van het land gaat.

Figuur 3 Het locatie-effect m.b.t. de vraagprijs voor woningen te huur op Immoweb

