

Beleidsplan 2021-2025

Managementsamenvatting

Vormingplus Oost-Brabant is een middelgrote volkshogeschool en stamt uit een traditie met een breed vormingsaanbod. In 2016 maakten we een transitie naar het meebouwen aan een duurzame en solidaire maatschappij. Die weg willen we verder inslaan.

Ons toekomstbeeld

Leren gaat voor ons niet (meer) om het zich (leren) aanpassen aan de veranderende wereld, maar om zich (leren) engageren in die wereld en mee richting geven aan de veranderingen.

Om dit te realiseren kiezen we als organisatie voor twee kernfuncties in ons DNA: de leerfunctie en de maatschappelijke activeeringsfunctie. De culturele en de gemeenschapsvormende functie staan in dienst van de twee eerste functies en zullen ingezet worden als middel.

Dat vergt een grondhouding van de begeleider. Eén waarbij hij alle standpunten aan bod laat komen, ook de minderheidsstem, en die niet stuurt naar een 'gewenste' zienswijze. Eén waarbij de interventie neutraal is, maar de waarden van Vormingplus zichtbaar zijn. Dankzij politiserende handelingen geraken deelnemers meer betrokken op maatschappelijke kwesties en zijn ze beter gewaard om in actie te komen en de samenleving te veranderen.

Na een grondig proces van gegevensverzameling, komen we tot de volgende beleidskeuzes

De burgers van Oost-Brabant **DURVEN** bijdragen tot: herverdeling van macht; gelijke kansen voor iedereen; minder sociale polarisatie; verandering van de gangbare ideeën/oplossingen; het vormgeven van een duurzame en solidaire samenleving.

Inhoudelijk plan



SD 1 Vormingplus wil dat mensen zich **bewust** worden van hun **privileges** en durven kijken naar de structurele mechanismes die uitsluiting in stand houden. Ze zijn bereid hun eigen gedrag bij te sturen.



SD 2 Vormingplus Oost-Brabant gelooft dat een goede dosis frictie nodig is om verandering en vernieuwing in de samenleving te brengen. Wanneer het gesprek zich echter verlegt van de inhoud naar vijandige uitspraken over de identiteit van bepaalde groepen, spreken we van sociale polarisatie. Die zet groepen tegen elkaar op en werkt zo radicalisering in de hand. Door **sociale polarisatie te ontmijnen** versterken we het midden en maken we dialoog over de echte conflicten en problemen weer mogelijk. We willen mensen rond thema's verbinden, iets waaraan de diverse samenleving grote nood heeft (bridging) en hebben daarbij aandacht voor mensen met een migratieachtergrond en mensen in (kans)armoede. Maar we verenigen diversiteit niet tot deze groepen, we herleiden mensen nooit tot één aspect van hun identiteit, het kruispuntdenken is essentieel.



SD 3 Vormingplus Oost-Brabant heeft in het verleden burgers aangezet tot **duurzame initiatieven** in hun eigen leven en leefomgeving. Nu willen we niet langer de nadruk te leggen op het individuele, maar de krachten te bundelen om collectief dingen te veranderen. Met aandacht voor geminoriseerde groepen en altijd in samenwerking met lokale en/of thematisch gespecialiseerde partners.



SD 4 Vormingplus Oost-Brabant engageert zich om groepen te ondersteunen om degelijke **participatieve trajecten** op te zetten. We zorgen ervoor dat duurzaamheid en diversiteit ingebakken zitten in het participatieve traject én dat de aanbevelingen waartoe het traject leidt wel degelijk wegen op het beleid.

In de praktijk betekenen deze keuzes dat we het levensbrede aanbod in de antennewerking stopzetten. We investeren in projectmatige sociaal-culturele praktijken om onze doelstellingen te bereiken verspreid over het hele werkgebied, vertrekkende vanuit het sterke netwerk dat we opbouwden.

Zakelijk plan

De praktijken ontstaan in een organisatie die de inhoudelijke keuzes ook intern reflecteert. Vormingplus Oost-Brabant is een **fluïde, zelfsturende organisatie**. Het model verenigt de krachten en kwaliteiten van zelfsturing en een klassieke structuur. De bouwstenen voor de cultuur zijn 'durven beslissen', 'driestappenmeetings' met 'no-objectie decisionmaking'. Medewerkers bekwaamen zich in 'verbindende communicatie', 'deep democracy' en de 'grondhouding'. We maken het facilitair beleid ook duurzamer door een duurzamer aankoopbeleid, duurzamer mobiliteitsbeleid, duurzamer gebouw en duurzamer afvalbeleid. Vanaf 2021 ligt het zwaartepunt van de communicatie op projectcommunicatie. De algemene communicatiedragers (krant, website, nieuwsbrief, sociale media) krijgen door de shift naar projecten een nieuwe rol. Naast de promotie van projectactiviteiten moeten zij thematisch inspireren en reflecteren.

De organisatie past de **principes van goed bestuur** toe en voert een **duurzaam en toekomstgericht personeelsbeleid**. Om dit plan te kunnen uitvoeren hebben we een personeelskader nodig van 12 VET.

