



BELEIDSPLAN

2021-2025

INHOUDSTAFEL

1. Algemene inleiding

1.1	Ten geleide	4
1.2	Algemene introductie	5

2. Inhoudelijk deel

2.1	Missie en visie	10
2.2	Maatschappelijke contextanalyse	12
2.3	Zelfevaluatie	17
2.4	Strategische en operationele doelen	27
2.5	Rollen en functies	31
2.5.1	Over rollen	31
2.5.2	Over functies	33
2.6	Vrijwilligersbeleid	38
2.7	Complementariteit	39

3. Zakelijk deel

3.1	Geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid	40
3.1.1	Professioneel beleid	40
3.1.2	Integraal kwaliteitsbeleid	45
3.1.3	Financieel beleid	46
3.2	Toepassing van principes van goed bestuur	49
3.2.1	Transparantie in verantwoording van het bestuur	49
3.2.2	Samenstelling van de bestuursorganen, rol en bevoegdheidsverdeling	50
3.2.3	Betrekken van stakeholders bij strategische beslissingen	51
3.2.4	Toepassen van de principes van goed bestuur in de organisatie	52
3.3	Afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan	53
3.3.1	Relatie tussen financiën, mensen, middelen en de strategische en operationele doelstellingen	53
3.3.2	Opvolging, evaluatie en eventuele bijsturing van de afstemming tussen inhoudelijk en zakelijk plan	56

4. Omvang en resultaten van de werking

4.1	Kerngegevens en cijfers over de financiën voor het 2e en 3e jaar van de lopende beleidsperiode	57
4.2	Kerngegevens en cijfers over het personeel voor het 3e en 4e jaar van de lopende beleidsperiode	58
4.3	Kerngegevens en cijfers over de werking voor het 3e en 4e jaar van de lopende beleidsperiode	59

5. Beoordelingselementen

5.1	Inhoudelijke beoordelingselementen en –criteria	65
5.2	Zakelijke beoordelingselementen en –criteria	71

6. Bijlagen

Maatschappelijke contextanalyse	74
Balans	110

Verzet begint niet met grote woorden
maar met kleine daden

zoals de storm met zacht geritsel in de tuin
of de kat die de kolder in zijn kop krijgt

zoals brede rivieren
met een kleine bron
verscholen in het woud

zoals een vuurzee
met dezelfde lucifer
die een sigaret aansteekt

zoals liefde met een blik
een aanraking iets dat opvalt in een stem

jezelf een vraag stellen
daarmee begint verzet

en dan die vraag aan een ander stellen

Remco Campert

ART. 3.

Dit decreet heeft tot doel om in het domein van het sociaal-cultureel volwassenenwerk organisaties te subsidiëren die, vanuit een civiel perspectief en met respect voor de gemeenschappelijke sokkel van waarden, fundamentele rechten en vrijheden, een betekenisvolle bijdrage leveren aan de emancipatie en dialoog van mensen en groepen én aan de versterking van een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving door sociaal-culturele participatie en gedeeld burgerschap van volwassenen te bevorderen en gedeelde samenlevingsvraagstukken tot publieke zaak te maken. Hervoor ontwikkelen en verspreiden zij praktijken die hierop een werkend antwoord kunnen bieden.

Decreet houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, 7 juli 2017

1.1 Dit beleidsplan (ten geleide)

Dit beleidsplan is het resultaat van een grondig en doordacht proces van analyse, evaluatie, reflectie, dromen, plannen, ambities formuleren (en soms ook weer schrappen), in gesprek gaan, discussiëren, zoeken naar consensus, vasthouden en loslaten, beslissingen nemen en doelen formuleren.

Dit beleidsplan is geschreven met het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk als inspiratiebron en richtinggevend kader.

Dit beleidsplan kwam tot stand in een tijd vol kansen, mogelijkheden en keuzes. Meer, sneller, groter en globaler dan ooit. De samenleving draait volop door. Mensen, culturen, spullen en ideeën waren nog nooit zo dichtbij, maar ook nooit zo veraf. Onze blik wordt verruimd, maar tegelijkertijd loeren onzekerheid, wantrouwen en angst om de hoek.

Dit beleidsplan beschrijft hoe we vanuit Vormingplus Waas-en-Dender een constructieve bijdrage willen leveren aan een meer duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving. Niet vanuit de pretentie het zelf beter te weten, maar vanuit de volle overtuiging dat mensen en groepen naar wie geluisterd wordt, die geïnformeerd worden en die kansen gegeven worden om zelf initiatief te nemen deze ook aangrijpen.

Dit beleidsplan is geschreven vanuit ambitie én met bescheidenheid. Met een ploeg van dertien (9VTE) het verschil maken in een regio met meer dan 450.000 inwoners is immers een immense uitdaging. Om onze impact te versterken kiezen we er dan ook voor om een aantal duidelijke keuzes te maken. Dit wat betreft de thema's waarop we (nog) zullen inzetten en over de manier waarop we onze doelen willen realiseren. Belangrijk hierbij is het vol overtuiging inzetten op co-creatief werken met een divers netwerk van partners, freelancers, vrijwilligers en deelnemers.

Dit beleidsplan kon niet tot stand komen zonder de betrokkenheid van onze medewerkers, onze bestuurders en onze diverse partners. We danken hen uitdrukkelijk voor hun engagement en nodigen hen uit om samen met ons de komende jaren dit beleidsplan te realiseren.

1.2 ALGEMENE INTRODUCTIE

Organisatieprofiel V+W&D

VERLEDEN

Vormingplus Waas-en-Dender (V+W&D) wordt als vzw opgericht op 11 juni 2003 (onder de naam Volkshogeschool Waas-en-Dender), vanaf 1 januari 2004 wordt V+W&D erkend en gefinancierd als één van de dertien regionale Volkshogescholen in Vlaanderen en Brussel in het kader van het decreet op het sociaal-cultureel volwassenwerk van 4 april 2003. In 2003 wordt het eerste beleidsplan geschreven voor de periode 2004 – 2005.

Beleidsplan 2004 – 2005

In dit beleidsplan ligt de focus op organisatorische doelstellingen (organisatiestructuur, personeelsbeleid, registratiesysteem, beleidsplanning, financiën, communicatie, infrastructuur, opdracht & aanbod, publieksbereik, netwerkvorming). Naast de grote aandacht die in de beginperiode gaat naar organisatieontwikkeling worden de beginjaren ook gekenmerkt door onduidelijkheid mbt personeelsoverdracht vanuit de bestaande vormingsinstellingen, de financiering en huisvesting van de organisatie.

Beleidsplan 2006 – 2009

Verdere professionalisering o.a. door: ontwikkeling visie, behoeftedetectie, educatieve kaart, zoektocht naar coördinerende rol, operationele samenwerking (cfr de komst van cultuurbeleidscoördinatoren en cultuurbeleidsplannen), relatie tav vrouwen centrum, kansengroepen, communicatieplan en het invoeren van een intern kwaliteitszorgsysteem.

Vanuit de vaststelling dat er met het algemene aanbod te weinig kansarmen worden bereikt wordt er in 2007 een vormingswerker aangeworven die zich vooral zal richten naar kansarmen.

Beleidsplan 2011 – 2015

De keuze voor drie kernprocessen (kwalitatief de regio kennen, kwalitatief aanbod realiseren en kwalitatief communiceren) leidt tot een verdere kwalitatieve uitbouw van de werking. De decreetswijziging in 2010 betekent het verdwijnen van de regionale coördinatie- en afstemmingsopdracht en gaat gepaard met een financiële inkrimping van 25%. Dit hypothekeerde de geplande uitbouw van het faciliterend aanbod waarbij V+W&D vormingen aanbiedt die door derden worden georganiseerd. De focus kwam hierdoor opnieuw sterk te liggen op het zelf (in een breed samenwerkingsverband) gerealiseerde aanbod. Hierbij werd uitgebreid aandacht besteed aan het diversifiëren en vernieuwen van het zelfgeorganiseerde aanbod. In deze beleidsperiode wordt de beslissing genomen om de werking die tot dan in Melsele, Beveren gehuisvest was naar Sint-Niklaas te verhuizen.

HEDEN

Beleidsplan 2016 – 2020

De in het beleidsplan geformuleerde uitdagingen focussen op het permanent in kaart brengen van regionale educatieve noden, de maatschappelijke relevantie van het eigen aanbod, het publieksbereik, de regionale spreiding, de profilering van de organisatie en de interne werking.

In 2016 vindt de verbouwing plaats aan ons nieuwe gebouw in Sint-Niklaas. Eind december 2016 verhuizen we en op 27 januari 2017 vindt, in het bijzijn van Minister Sven Gatz, de officiële opening van het gebouw plaats. De verhuis naar Sint-Niklaas is niet enkel een fysieke verhuis,

ze veruitwendigt ook de keuze om een meer actieve en aanwezige rol op te nemen in de regio. Het bijna dagelijks over de vloer krijgen van mensen en groepen (via eigen aanbod of aanbod georganiseerd door derden) draagt hier, op alle organisatieniveaus, aan bij.

Gesteund door de keuze om vernieuwend te werken worden er tijdens deze beleidsperiode steeds meer projecten opgezet die vertrekken vanuit een maatschappelijke nood en/of die zich richten tot een specifieke doelgroep.

TOEKOMST

Het nieuwe op 28 juni 2017 goedgekeurde decreet sociaal-cultureel volwassenwerk daagt V+W&D uit om reeds vanaf het midden van de beleidsperiode 2016-2020 kritisch na te denken over haar werking.

Tijdens dit denkproces wordt een strategische matrix ontwikkeld waarbinnen de denksporen voor de toekomst worden bepaald. Om een performantere en krachtadigere organisatie te worden kiezen we ervoor om visie en praktijk sterker te laten samenvallen, om bij alle praktijken die we organiseren te vertrekken vanuit maatschappelijke uitdagingen (MU) en om naar een groter evenwicht te evolueren tussen open aanbod, projectwerk en aanbod voor kansengroepen. Gaandeweg ontstaan hierdoor drie strategische uitdagingen (SU).

	OPEN AANBOD	PROJECTWERK	KANSENGROEPEN
MU 1: DIVERSITEIT			
MU 2: DUURZAAMHEID			
MU 3: DIGITALISERING			
MU 4: BURGERPARTICIPATIE EN VRIJWILLIGERSENGAGEMENT			
MU 5: MAATSCHAPPELIJKE KWETSBAARHEID			
SU 1: RELATIE MET REGIO EN PARTNERS			
SU 2: IMPACT			
SU 3: FLEXIBILITEIT			

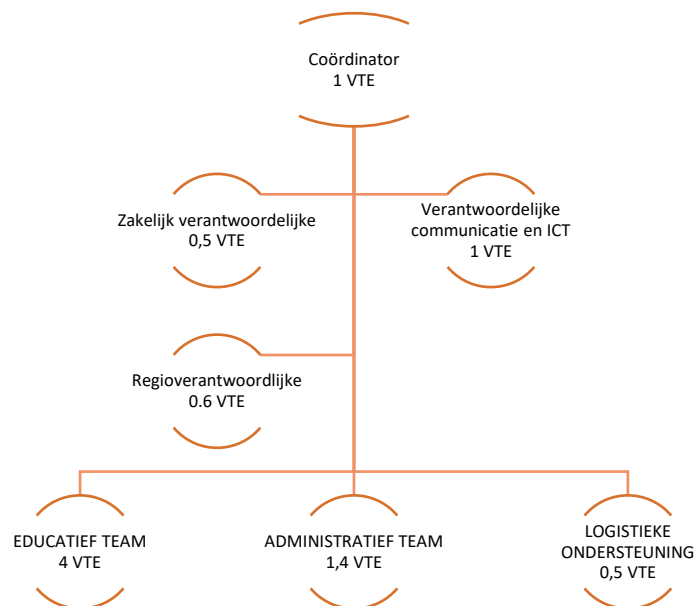
Open aanbod: dit aanbod bestaat uit éénmalige activiteiten of korte reeksen waaraan door het brede publiek kan worden deelgenomen. Deze sluiten het best aan op de volgens de overheid omschreven opzichzelfstaande educatieve activiteiten. Een educatieve activiteit is de inhoudelijk afgebakende grootste eenheid waarvoor men kan inschrijven of waaraan men kan deelnemen binnen een aanbod dat al dan niet in samenwerking met partners tot stand is gekomen. Een activiteit kan zowel eerstelijns als tweedelijns zijn (bijvoorbeeld een

aanbod voor vrijwilligers of intermediairs). Een activiteit kan bestaan uit één of meerdere sessies met dezelfde deelnemers.

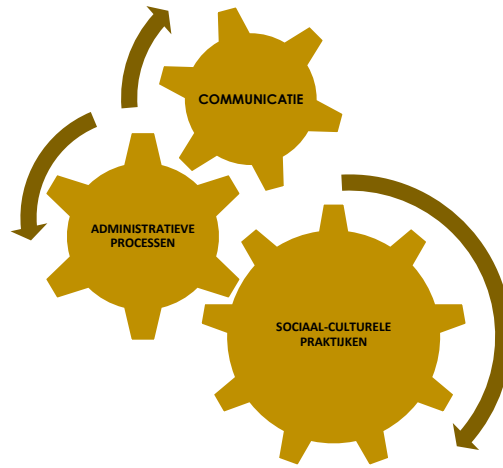
Projecten: een project bestaat uit een reeks van activiteiten, vertrekt vanuit een welbepaalde nood, kent een procesmatig verloop met verschillende fases en een vooraf bepaald einde. Een project richt zich naar één of meerdere doelgroepen en deze worden actief betrokken bij één of meerdere fases ervan.

Kansengroepen: activiteiten en/of projecten die we organiseren voor en samen met mensen in armoede, mensen met een beperking, personen van vreemde herkomst of gedetineerden.

V+W&D start de beleidsperiode 2021-2025 met een klassiek organogram.



Medio 2020 start V+W&D onder externe begeleiding een traject naar een meer horizontaal gestructureerde en lerende organisatie met een minimum aan tussenliggende managementlagen. Medewerkers rechtstreeks betrekken bij besluitvormingsprocessen, een cultuur creëren van openheid, samenwerken, leren en verantwoordelijkheid nemen is hierbij het uitgangspunt. Op deze manier willen we flexibeler kunnen werken met een sterkere focus op procesmanagement en interdisciplinair en zelfsturend werken. Dit moet er op het einde van de beleidsperiode toe leiden dat de overhead (coördinatie, administratie en logistiek) beperkt wordt tot om en bij de 25% van de beschikbare VTE (bij aanvang bedraagt deze 3,4 VTE of 38%). Deze nieuw te ontwikkelen organisatiestructuur dient uitgewerkt te zijn tegen eind 2021. Belangrijk hierbij is het ontwikkelen van een organisatiestructuur waarbinnen verschillende processen op een zo autonoom mogelijke manier operationeel in elkaar haken.



SAMENWERKING EN NETWERKING

V+W&D werkt voor de realisatie van zijn aanbod nauw samen met een breed partnernetwerk.

Op Vlaams niveau is er maandelijks structureel overleg met de 12 andere Vormingpluscentra, Socius en de Federatie. V+W&D is verder ook lid van de werkgeversfederatie Sociare en aandeelhouder van SCWITCH, deze coöperatie met sociaal oogmerk ondersteunt en versterkt het middenveld mbt zakelijk management.

Lokaal vormt V+W&D een sterk samenwerkingsverband met tal van lokale en bovenlokale actoren. Zo goed als alle activiteiten die V+W&D organiseert worden met één of meerdere partners opgezet. Zowel lokale overheden (culturele centra, bibliotheken, milieudiensten, OCMW's, ...), andere sociaal-culturele organisaties (verenigingen, bewegingen en vormingsinstellingen), diverse organisaties uit de bredere sociale sector (CAW, psychiatrie, ...) als lokale initiatieven van burgers zijn belangrijke partners waarmee we samen een aanbod realiseren.

Samenwerking Vlaamse Vormingpluscentra

De Vormingpluscentra vormen een sterke groep die ambitie heeft om organisaties te ontwikkelen die impact hebben op de maatschappij.

Hiertoe draagt de maandelijkse bijeenkomst van alle coördinatoren bij. Op de agenda van die bijeenkomsten staan zowel inhoudelijke als zakelijke punten. We delen ervaringen, expertise en verhouden ons tot veranderingen in de wetgeving. De stafmedewerkers versterken elkaar in collegagroepen waar ruimte is voor inspiratie, advies en feedback. Tweejaarlijks organiseren we een medewerkersdag waarin de medewerkers samen leren en elkaar inspireren met praktijken uit de verschillende centra. De frequentie van de uitwisseling van praktijken willen we verder verhogen.

In het kader van het nieuwe beleidsplan versterkten we onze visie door middel van een tweedaagse in Kortrijk in 2017 en een uitwisselingsdag in 2019, aangevuld met de maandelijkse overlegmomenten. We bepaalden ook onze gezamenlijke missie en visie.

We streven ernaar om verder te gaan in de ontwikkeling van zaken waar we samen baat bij hebben. Naast Salesforce (een gezamenlijk ontwikkeld CRM-programma), beogen we een verdere stap in de samenwerking om meer impact te genereren door samenwerking op Vlaams niveau. Hiertoe zullen we ons laten begeleiden door een procesbegeleider. Doelstelling is te komen tot een gezamenlijk project dat regionaal uitgewerkt kan worden en impact en uitstraling genereert op Vlaams niveau. Een gezamenlijk project is ook ons voorstel met betrekking tot de uitrol van een vrijwilligersacademie voor het ganse Vlaamse

grondgebied waarover we verschillende besprekingen voerden met het Steunpunt voor vrijwilligerswerk en de administratie.

JURIDISCH EN FINANCIËEL KADER

V+W&D is als vereniging zonder winstoogmerk vrijgesteld van BTW. Als werkgever valt V+W&D onder Paritair Comité 329.01 en passen we de afgesloten cao's toe. We horen bij de RSZ-sector 262 (sociaal-culturele sector). Als werkgever, erfpachthouder en omdat we werken met vrijwilligers hebben we de nodige verzekeringen afgesloten. V+W&D deed de nodige inspanningen om in regel te zijn met de GDPR-wetgeving en UBO-registratie. In 2020 worden zowel het arbeidsreglement als de statuten van de vzw herschreven.

2 INHOUDELIJK DEEL

2.1 MISSIE EN VISIE

Om de eenheid tussen de dertien verschillende Vormingpluscentra te benadrukken kozen we ervoor om een gemeenschappelijke missie en visie te formuleren.

2.1.1 MISSIE

Vormingplus, dat zijn wij. Dertien straffe 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 individu, groep en gemeenschap.

VERANDEREN

Sociale verandering, daar is het ons om te doen. Daarom laten we kritische stemmen horen en stimuleren we maatschappelijke innovatie. Altijd met volle aandacht voor wat in de toekomst anders en beter kan.

VERBINDEN

We zijn onafhankelijk maar zoeken wel verbinding. 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.

2.2.2 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. Verschillende visies, diverse levensbeschouwingen en uiteenlopende achtergronden zien we als de beste voedingsbodem voor een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet.

V+W&D herkent zich in deze missie en visie en gebruikt deze als inspiratie en toetssteen voor de te nemen beleidsbeslissingen in deze beleidsnota.

Om de missie en visie breed gedragen te maken binnen de werking van V+W&D wordt er in de aanloop van de nieuwe beleidsperiode een inspiratiemoment georganiseerd voor onze vrijwilligers en freelancers. Tijdens dit moment wordt er co-creatief nagedacht over de manier waarop de missie en visie kan geconcretiseerd worden in het handelen van vrijwilligers en freelancers.

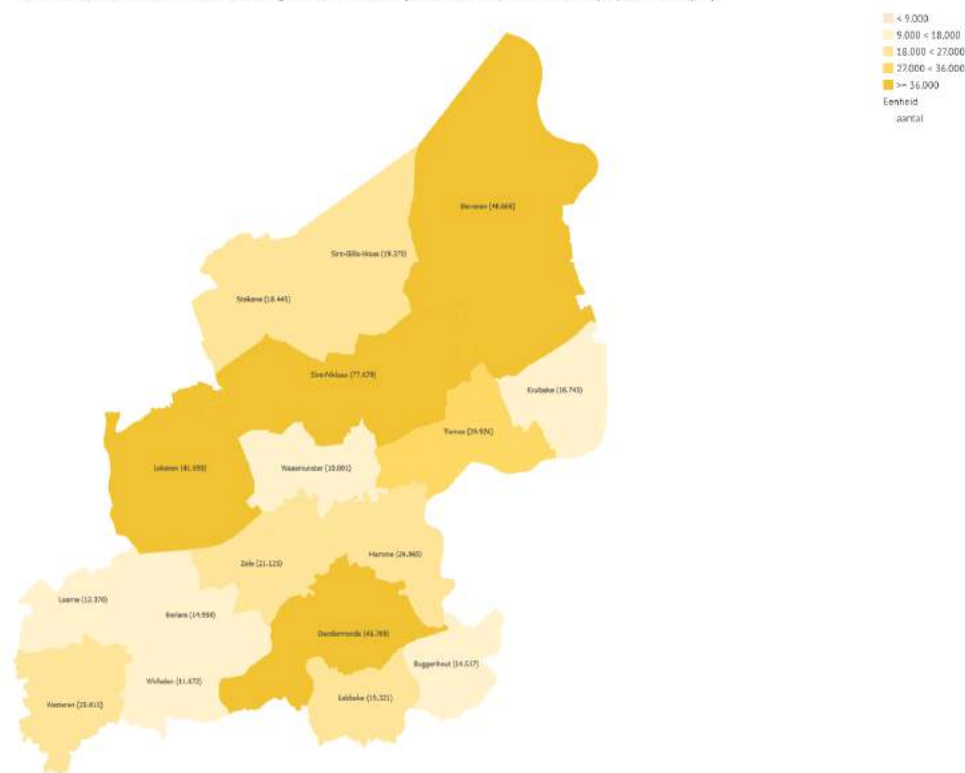
2.2 MAATSCHAPPELIJKE CONTEXTANALYSE

Waas-en-Dender in het kort

De regio Waas-en-Dender bestaat uit drie subregio's. Het Waasland kent een zekere coherentie en de inwoners ervan erkennen zich als Waaslanders. De Dender-regio kent zo'n regionaal gevoel in veel mindere mate. Hier zien we twee clusters enerzijds rond de grootste stad in de regio (Dendermonde) en anderzijds rondom Wetteren. Wat de regio verbindt is de aanwezigheid van water (Schelde en zijrivieren), de relatief sterke aanwezigheid van landbouw en natuur, de Waaslandhaven als economische groeipool, verdwenen industrie (textiel, scheepsbouw, ...), het verdwijnen van de handelsfunctie in stedelijke en gemeentelijke kernen en zijn ligging tussen de drie grote steden Brussel, Antwerpen en Gent. De regio is niet uitgesproken verstedelijkt maar toch bijzonder fel verkaveld, versnipperd, verlint en gehavend.

De regio heeft iets meer dan 450.000 inwoners, en omvat 17 steden en gemeenten met een divers profiel.

officiële statistiek van het aantal inwoners 2019 - gemeenten van bestuurlijke arrondissementen Dendermonde (Arr.) Sint-Niklaas (Arr.)



Bron: Statbel | provincies.incijfers.be

Maatschappelijke contextanalyse

Aan het schrijven van dit beleidsplan ging een door de dertien Vormingplus centra gezamenlijk uitgevoerde uitgebreide algemene maatschappelijke contextanalyse vooraf. Deze werd nadien aangevuld met regionale gegevens. Om de leesbaarheid van dit beleidsplan te vergroten kiezen we ervoor om deze analyse als bijlage toe te voegen. Om de keuzes die we verder in dit beleidsplan zullen maken te staven volgt hier een synthese. In deze synthese verwerken we ook al een deel van de antwoorden uit de bevraging van onze partners. Deze bevraging vond in het voorjaar 2019 plaats bij 31 verschillende partners.

Synthese – Het hier, het nu en het morgen misschien

Sociaal-cultureel werk is werken met en voor mensen. In een complexe en uitdagende tijd moet V+W&D durven om een eigen koers te varen, én om deze indien nodig aan te passen. Aan wat er in de wereld gebeurt, en aan de noden en vragen uit de eigen regio.

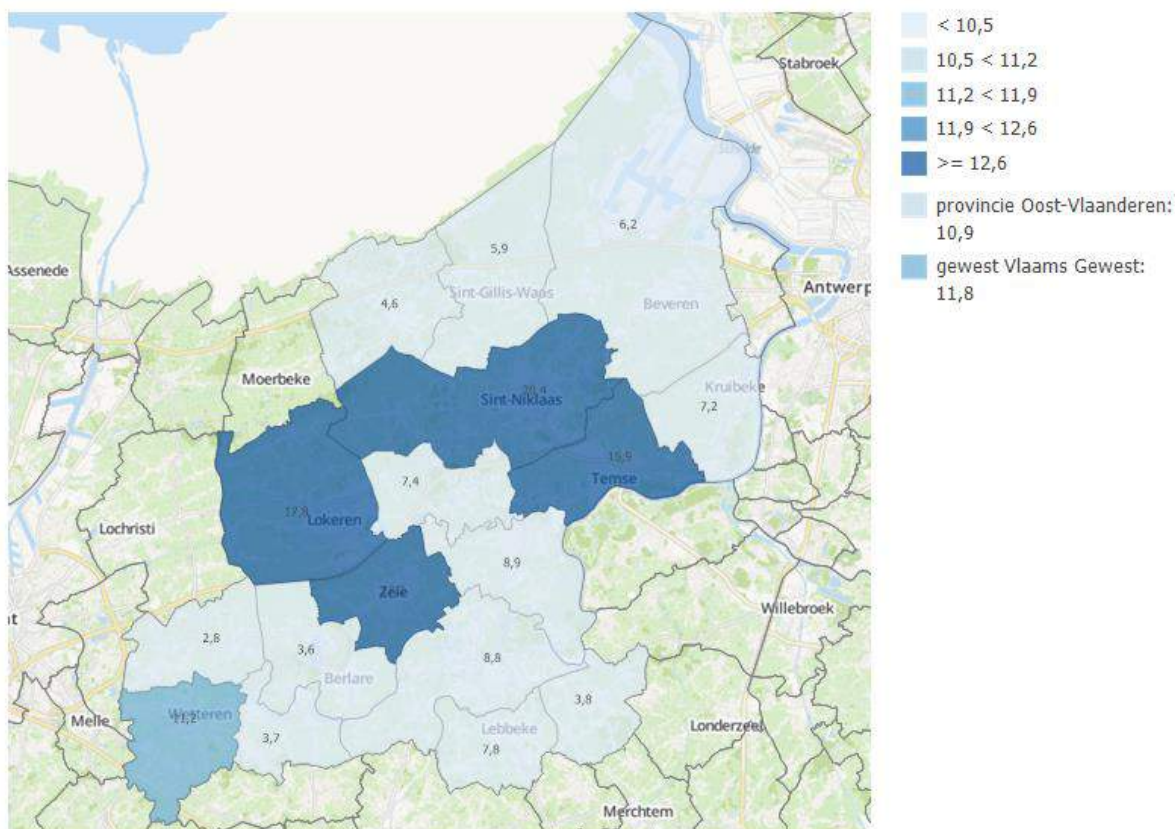
Aan de hand van zes trends in de samenleving zoeken we naar maatschappelijke uitdagingen en kansen waar V+W&D op kan inspelen.

2.2.1 Demografische trends

We zijn met veel. De wereldbevolking blijft groeien, migratiestromen (ongeacht of het over klimaat-, politieke of economische vluchtelingen gaat) zetten onze samenleving onder druk. Daarnaast kampen we met een steeds groter wordend aantal alleenstaanden en eenoudergezinnen en met een toenemende vergrijzing.

V+W&D ziet bij deze uitdagingen een grote kans in het versterken van de buurtcohesie. Met o.a. de inzet van dienstencentra kunnen buurtzorgnetwerken leiden tot meer samenhang, meer openheid voor diversiteit, en meer grip op en begrip voor de maatschappelijk kwetsbaren uit de omgeving.

Het armoederisico van volwassenen die geboren zijn buiten de EU is 4 keer groter dan dat van volwassenen die geboren zijn in België. De kaart geeft het aandeel aan van de mensen met een origine uit landen van buiten de EU die ook geen rijk OESO-land (Australië, Canada, Chili, Fiji, IJsland, Japan, Korea, Nieuw-Zeeland, Noorwegen, USA en Zwitserland) zijn. Sint-Niklaas (20,4), Lokeren (17,8), Zele (17,2), Temse (15,9) en Wetteren (11,2) scoren boven het Oost-Vlaamse gemiddelde (10,9).



Bron: Rijksregister | provincies.incijfers.be

In de steden en gemeenten waar de populatie volwassenen geboren buiten de EU groter is dan het Oost-Vlaamse gemiddelde doen we extra inspanningen naar deze doelgroep en

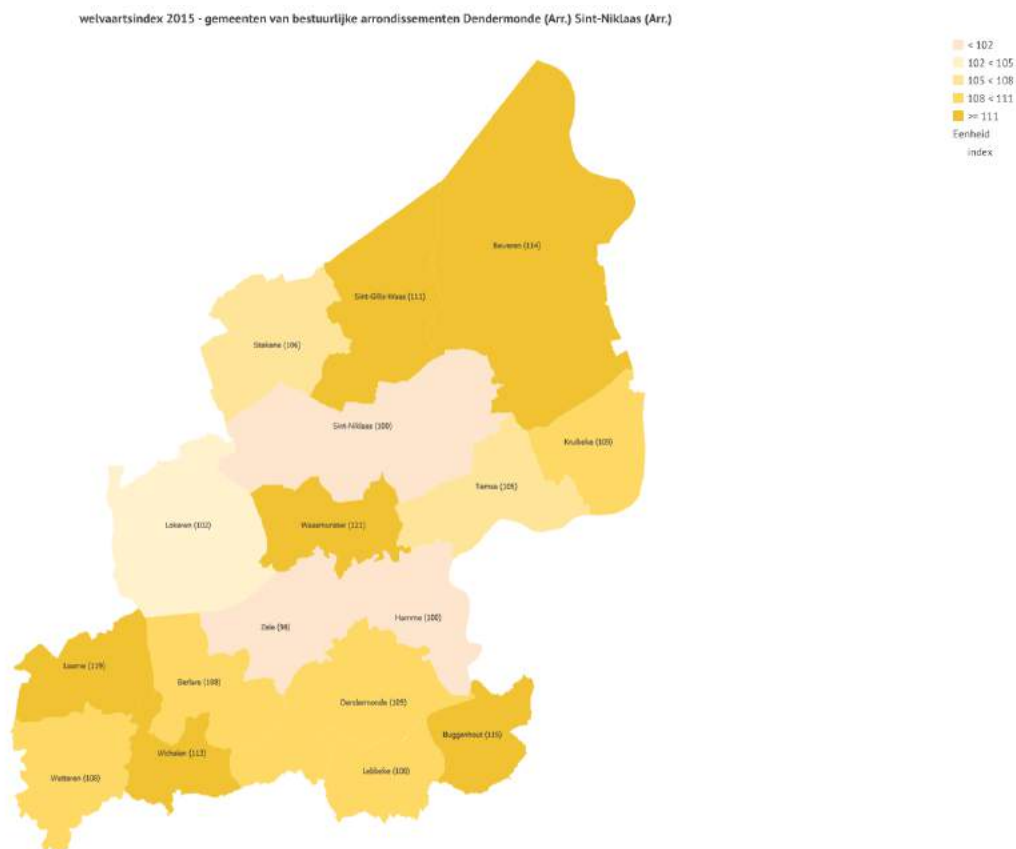
het betrekken van deze doelgroep bij de ruime samenleving. Voorbeelden hiervan zijn de in Wetteren opgerichte Alliantie M (zie verder) en de Babbelonië-groepen die we organiseren.

2.2.2 Economische trends

Cijfers zijn niet zaligmakend. Achter gemiddelden schuilen grote verschillen. Berichten over economische groei en dalende werkloosheidscijfers zijn niet noodzakelijk fout, maar de realiteit is genuanceerder. Kansengroepen (kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond) vallen steeds vaker uit de boot. Toenemende digitalisering zorgt voor (nog) hoge(re) drempels om aan werk te geraken. En voor wie zonder werk valt, is de stap naar armoede klein.

Empowerment, ontmoeting en gemeenschapsvorming zijn belangrijke kernwoorden. Samen met een breed netwerk aan partners leveren we inspanningen om mensen in armoede te ondersteunen. Maar we durven ook de bestaande systemen in vraag stellen: welke alternatieven zijn er om maatschappelijke kwetsbaarheid te verminderen en de toenemende meritocratie een halt toe te roepen?

De welvaartsindex is de vergelijking van het gemiddelde fiscale inkomen per inwoner van een bepaalde regio met het gemiddelde inkomen per inwoner in België (gelijkgesteld aan 100). Het gemiddelde inkomen in onze regio is het laagst in Sint-Niklaas, Zele en Hamme. Hier doen we extra inspanningen door samenwerking met lokale partners. Zo zijn we in Sint-Niklaas lid van Polsslag, een lokale koepel van armoedeorganisaties. Samen met hen kijken we jaarlijks welke activiteiten we kunnen organiseren, eveneens participeren we aan de jaarlijkse actie die het netwerk organiseert naar aanleiding van de Werelddag van Verzet tegen Armoede.



2.2.3 Sociale trends

In onze samenleving moet het individu zijn eigen weg zoeken. Vrije tijd wordt steeds meer gelinkt aan de eigen ontwikkeling en is minder vrijblijvend. Zowel taal als leerkansen zijn belangrijk voor deze ontwikkeling. Individualisering leidt echter vaak tot het ontkennen van onze onderlinge afhankelijkheid en tot een groter gevoel van vereenzaming. Er is gelukkig wel een groeiende tendens om psychisch onbehagen bespreekbaar te maken.

Sint-Niklaas is een sprekend voorbeeld van een superdiverse samenleving. V+W&D wil plekken en kansen creëren waar mensen elkaar (kunnen) ontmoeten, met ruimte voor interactie én complexiteit, samen op weg naar een gedeeld burgerschap. Voor anderen zorgen (bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk) zorgt ervoor dat je je nuttig en minder eenzaam voelt. Ook laagdrempelige projecten zoals de herstelacademie kunnen mensen snel voldoende kracht geven om terug te durven ontmoeten.

Sint-Niklaas huisvest twee Rode Kruis opvangcentra, V+W&D ondersteunt de buddywerking van deze centra. Aangezien het voor veel van de vluchtelingen die in deze centra verblijven ontbreekt aan invulling van hun vrije tijd en contactmogelijkheden met niet-vluchtelingen onderzoeken we in de beleidsperiode '21-'25 samen met www.refuinterim.be de mogelijkheid om permanente ontmoetingsmogelijkheden voor vluchtelingen en niet-vluchtelingen te organiseren.

2.2.4 Technologische trends

De snelle en doorgedreven digitalisering van de samenleving maakt bepaalde jobs overbodig en vergroot het risico op een digitale kloof. Digitale geletterdheid is cruciaal om mee te kunnen. Bepaalde vormen van participatie en verenigen worden gemakkelijker. Sociale media kunnen echter ook gesloten bubbels worden die het eigen gelijk verkondigen en versterken.

V+W&D wil verbinding leggen tussen de bubbels, openheid creëren naar de ander(s)denkende) en handvaten aanbieden om op een gepaste manier om te gaan met sociale media, privacy en discussies op het internet. Sociale media zien we als een virtuele ruimte waar plaats is voor discussie en waar het denken wordt uitgedaagd.

In de regio zijn twee Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond bovenlokaal cultuurbeleid actief. Beiden hebben bij hun oprichting in hun cultuurnota acties rond digitalisering opgenomen. V+W&D onderzoekt samen met hen hoe we het nu al gerealiseerde aanbod rond digitale geletterdheid kunnen versterken door het opleiden, ondersteunen en inzetten van digi-buddy's.

2.2.5 Ecologische trends

Gezinnen onderschatten de eigen bijdrage die ze kunnen leveren aan het klimaat. Het klimaatbeleid in België gaat tergend traag, lokale spelers proberen het heft in handen te nemen (bijvoorbeeld 'Waasland Klimaatland'). Onze versnipperde manier van wonen is nefast voor onze mobiliteit, open ruimte, biodiversiteit en luchtkwaliteit. Samenhuizen, lokale korte-ketenvoedsel-initiatieven en autodelen zijn verschillende alternatieven om deze problemen aan te pakken. Ook projecten rond afvalreductie en circulaire economie zijn enorm waardevol.

V+W&D wil ook op dit vlak mensen of groepen samenbrengen om tot iets nieuws te komen (bijvoorbeeld de oprichting van de burgercoöperatie MegaWattPuur in 2019). Wanneer openbare ruimtes worden ingericht als aangename, toegankelijke en beschikbare plaatsen, werkt dit ontmoeting, uitwisseling en interactie vanzelf in de hand.

De regio Waas en Dender kent een nog sterk landelijk karakter met verschillende natuur- en landbouwgebieden. De aanwezigheid van de Schelde en haar zijrivieren tekent er het landschap. Omwille van de getijdenwerking werden in het verleden en nog tot eind 2030 verschillende Sigmawerken uitgevoerd in de regio. Vanuit het regionaal Landschap Schelde-Durme werd dan ook recent de roepnaam Rivierpark Scheldevallei gelanceerd. Mogelijk vormt dit de aanzet voor het creëren van een Nationaal Park in de Scheldevallei.

Belangrijkste verkeersaders in de regio zijn E34, E17, N403, N70, N47, N41 en N16. Deze kennen allen fileproblemen tijdens de ochtend- en avondspits.

Zowel rond de in de regio aanwezige natuur- en (op te richten) stiltegebieden als rond de mobiliteitsproblematiek in de regio zal V+W&D activiteiten organiseren in de beleidsperiode '21-'25.

Zoals elders worden ook in de regio Waas-en-Dender verschillende transitie-initiatieven opgestart door geëngageerde burgers. Deze initiatieven kennen een grote diversiteit in aanpak en doelstellingen. V+W&D ondersteunt deze initiatieven via TranslabWenD (www.translabwend.be). Binnen dit TransitieLaboratorium brengen we op regelmatige basis mensen en projecten samen, wisselen we ervaringen uit en bieden we vorming rond inhoudelijke en organisatorische thema's. Via de projectwebsite maken we verschillende lokale transitie-initiatieven bekend aan het brede publiek.

Een specifieke problematiek die het Waasland en Sint-Niklaas in het bijzonder treft is asbestvervuiling. Als partner van www.stoffvzw.be (die we ook als startende vzw hebben gesteund in het opstellen van statuten en het schrijven van een eerste subsidiedossier) organiseren we activiteiten rond deze problematiek.

2.2.6 Politiek maatschappelijke trends

Globalisering en technologie maken onze samenleving divers en mobiel, maar ook minder controleerbaar. Dit uit zich zowel in een dalend vertrouwen in de politiek en de overheid en toenemend populisme als in (voorsnog kleine) tegenbewegingen van burgercollectieven (vaak ontstaan vanuit niches). Het middenveld wordt geconfronteerd met een zich terugtrekkende overheid, marktdenken doet zijn intrede en de verantwoordingsdruk van individuele burgers en organisaties stijgt. Hier ligt een grote kans voor sociaal-culturele organisaties om burgers en middenveldorganisaties te verbinden, 'samenstromen' te creëren en participatie aan het maatschappelijke debat te blijven stimuleren.

V+W&D wil mee zoeken naar nieuwe vormen van participatie en betrokkenheid, die dichter aanleunen bij de tijdsgeest (minder langdurig, flexibeler, informeel). We willen stimuleren en faciliteren, inspireren én ons laten inspireren door de pioniers om ons heen.

Bij de bevraging van onze lokale partners scoort het werken aan en bevorderen van participatie relatief hoog. Enkel de thema's vergrijzing, mobiliteit, klimaat en kansarmoede scoren hoger. In de beleidsplannen van de lokale steden en gemeenten vinden we dan ook steeds ambities rond participatie terug. Enkele steden en gemeenten hebben ook een schepen verantwoordelijk voor participatie, bij anderen hoort dit tot het takenpakket van de burgemeester en/of werd een participatieambtenaar aangesteld.

2.3 (ZELF-)EVALUATIE

Voorafgaand aan het maken van nieuwe beleidskeuzes heeft V+W&D een gefaseerd traject afgelegd. Reeds vanaf het najaar 2017 werd er gestart met het grondig informeren van de medewerkers, bestuurders en partners over het nieuwe decreet. Hierna volgden verschillende evaluaties door diverse betrokkenen. Deze evaluatie bestond uit meerdere stappen en methodes. Er werd een doorgedreven bevraging over de huidige samenwerking en kansen en uitdagingen voor de toekomst gedaan door de regiowerker tijdens de regionronde voorjaar 2019. Alle structurele samenwerkingspartners werden op deze manier bevragd. De eigen medewerkers deden een grondige evaluatie van de verschillende organisatie- en resultaatsgebieden aan de hand van een EFQM quickscan. Zowel door medewerkers als door bestuurders werd een SWOT-analyse gemaakt over de werking. Naast een analyse van de huidige sterktes en zwaktes werd binnen de SWOT-analyse al sterk de blik op de toekomst gericht (kansen en bedreigingen).

Bespreking nieuwe decreet en opdracht V+W&D op Open Algemene Vergadering

Naar aanleiding van het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk werden twee Open Algemene Vergaderingen georganiseerd. Naast de leden van de Algemene Vergadering werden hierop ook alle medewerkers van V+W&D uitgenodigd.

Een eerste Open Algemene Vergadering vond plaats op donderdag 19 oktober 2017. Op deze avond gaf Joris Smeedts (stafmedewerker van De Federatie) een eerste globale, informatieve inleiding op het nieuwe decreet. Hiermee werden zowel de eigen medewerkers als de leden van de Algemene Vergadering en Raad van Bestuur grondig ingelicht over het nieuwe decreet en de uitdagingen die hieruit voor V+W&D volgen.

Op donderdag 18 oktober 2018 vond een tweede Open Algemene Vergadering plaats die aan het nieuwe decreet werd gewijd. Op deze avond nodigden we Rik Pinxten uit om de door hem in het boek 'Schoon protest' aan de sociaal-culturele sector geformuleerde voorstellen toe te lichten.

Deze voorstellen ('het ontwikkelen van een aanbod naast de egogerichte programma's, minder exclusief en cultureel gesloten aanbod, meer experimenteerruimte en minder multicultureel maar eerder intercultureel werk bevorderen' (Rik Pinxten – Schoon Protest – EPO 2014)) daagden ons uit om kritisch naar de eigen werking te kijken.

Niettegenstaande er op deze Open Algemene Vergadering nog geen beleidskeuzes werden gemaakt werd er toch al geformuleerd dat we sterkere keuzes moeten durven maken, meer verbindend en procesmatig moeten werken rond thema's als diversiteit, duurzaamheid en armoede. Eveneens werd er het belang van waardegedreven werken en het werken vanuit de kracht van medewerkers benadrukt.

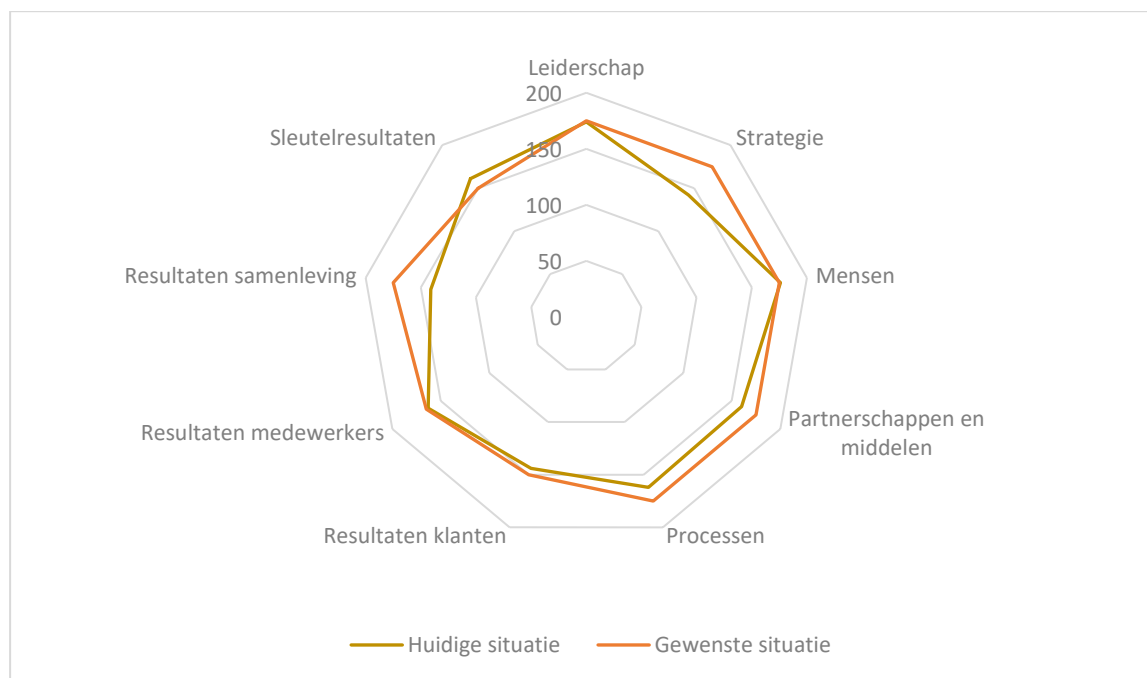
Op donderdag 5 december 2019 wordt het beleidsplan een laatste keer besproken op een Open Algemene Vergadering, de leden van de vergadering kregen vooraf de nota bezorgd. Op de vergadering wordt de nota voorgesteld en besproken en stellen we de aanwezigen vier concrete projecten (TranslabWenD, Lokerse Queesten, Café Prison en Iftarsism Kom op tegen kanker) die reeds sterk de keuzes gemaakt in het beleidsplan illustreren. Het beleidsplan 2021-2025 en de bijhorende meerjarenbegroting worden unaniem goedgekeurd.

EFQM

Om de huidige werking gestructureerd te evalueren gebruikten we, voorafgaand aan de SWOT-analyse het EFQM-kader zoals dat door het Europees Sociaal Fonds (ESF), agentschap

Vlaanderen, enkele jaren geleden gepromoot werd. Het overschouwt de hele organisatie en is een uitgebreid analysemodel.

Het ESF-kwaliteitsgroeimodel is uitgewerkt in negen aandachtsgebieden: vijf organisatiegebieden ('factoren' in het schema) en vier resultaatgebieden. In de vijf organisatiegebieden wordt nagegaan hoe de aandachtsgebieden – leiderschap, strategie, mensen, samenwerkingsverbanden en middelen, en processen – worden georganiseerd om de vooropgestelde resultaten in de vier resultaatgebieden – klanten, medewerkers, maatschappelijk verantwoord ondernemen, sleutelresultaten – te behalen.



Wanneer we de behaalde scores afzetten tegen de gewenste situatie stellen we vast dat we ons minder performant scoren op de gebieden strategie, partnerschappen en middelen, processen en resultaten bij klanten en in de samenleving.

Meer bepaald op volgende gebieden zien we uitdagingen:

Strategie:

V+ neemt in haar beleidsplan indicatoren/streefwaarden (impactbepaling) op.

Resultaten bij de klanten:

V+ heeft een instrument om de deelnemerstevredenheid bij projecten te meten/bevragen.

Na de resultatenverwerking van de evaluaties van deelnemers voeren we verbeteracties uit en volgen we het effect op.

Resultaten in de samenleving

V+ voert acties uit die een vooraf benoemd maatschappelijk effect beogen.

V+ heeft een waardevolle impact in de regio.

SWOT

Zowel de leden van onze Raad van Bestuur als alle medewerkers maakten een SWOT-analyse. Wanneer we alle antwoorden clusteren en tot de essentie herleiden komen we tot volgende vaststellingen:

Sterktes:

V+W&D beschikt over een sterk team met professioneel en gedreven vrijwilligers, freelancers en medewerkers die instaan voor een gevarieerd aanbod dat in samenwerking met diverse partners en goed gespreid in de regio wordt uitgevoerd. Het open aanbod van V+W&D is divers, efficiënt georganiseerd en relatief goed gekend bij een breed publiek. V+W&D is ongebonden en kent een sterk leiderschap. De eigen locatie in Sint-Niklaas heeft de werking meer uitstraling en zichtbaarheid gegeven en is een ontmoetingsplaats waar ook anderen een aanbod organiseren. Doorheen de jaren heeft V+W&D sterke expertise ontwikkeld in het werken met maatschappelijk kwetsbare en etnisch diverse groepen. Door het aangaan van vitale coalities met diverse partners slaagt Vormingplus erin om meer aan te sluiten op civiele dynamieken.

Zwaktes:

V+W&D is onvoldoende breed gekend in de regio en bereikt door de focus op een aanbod dat veelal 's avonds plaatsvindt bepaalde doelgroepen minder makkelijk (oudere senioren, ouders met jonge kinderen, deelnemers die op plaatsen wonen waar er onvoldoende openbaar vervoer is). V+W&D bereikt voornamelijk oudere deelnemers. V+W&D maakt onvoldoende inhoudelijke keuzes waardoor het aanbod scherpte en impact mist. De organisatie van het open aanbod is arbeidsintensief.

Vormingplus heeft een onvoldoende sterk netwerk in het Zuiden van de regio (Denderstreek).

V+W&D maakt keuzes over het uitvoeren van projecten onvoldoende doordacht of te veel vanuit opportuniteiten die zich ad hoc aandienen. Niet alle medewerkers hebben voldoende vaardigheden om meer projectmatig te werken.

V+W&D heeft een eerder oud personeelsteam dat weinig etnische diversiteit kent, het huidige organogram zorgt ervoor dat projecten en aanbod voor doelgroepen soms te geïsoleerd plaatsvinden.

Het onderhoud en beheer van het gebouw legt een sterke druk op administratieve medewerkers en coördinator.

Kansen:

Er is een groeiend bewustzijn bij burgers en overheden mbt de noodzaak om rond duurzaamheid, diversiteit en digitalisering actie te ondernemen. V+W&D is bij bestaande partners gekend als een professionele en betrouwbare partner in het opzetten van educatieve activiteiten.

V+W&D is actief betrokken bij verschillende regionale samenwerkingsverbanden en netwerken. Zoals daar zijn: de oprichting van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden rond het bovenlokale cultuurbeleid, de herstelacademie, Waasland Klimaatland, ...

Het nieuwe decreet laat ons toe om naast het open aanbod nog meer in te zetten op praktijken met een maatschappelijke relevantie, projecten en een aanbod voor kansengroepen.

Evolutie naar een meer flexibele organisatie die bewust keuzes maakt in functie van de te bereiken impact.

Bedreigingen:

Het nieuwe decreet sociaal-cultureel werk en het decreet op het bovenlokaal cultuurbeleid gaan mogelijk het aanbod van verschillende actoren beïnvloeden, V+W&D zal deze evolutie op de voet moeten opvolgen en er zich tegenover positioneren. Naast het mogelijk toenemende aanbod georganiseerd door andere aanbieders dreigt er ook concurrentie vanuit meer commerciële aanbieders van een vrijetijdsaanbod voor volwassenen. Het ontstaan van een online leeraanbod (e-learning) waarbij we onvoldoende of geen aansluiting vinden kan in de toekomst een bedreiging worden.

Het streven naar een groter evenwicht tussen open aanbod, projecten en doelgroepen kan de brede bekendheid van V+W&D verkleinen en houdt een risico in om als een te gespecialiseerde of politiek gekleurde organisatie te worden beschouwd. Het bereiken van een breed publiek, dat niet a priori in maatschappelijke thema's geïnteresseerd is kan hierdoor in het gedrang komen.

De uitdaging om op verschillende beleidsthema's maatschappelijk verschil te maken kan de werkdruk op een relatief kleine ploeg medewerkers te groot maken.

De combinatie van het organiseren van dure projecten of projecten met een klein terugverdieneffect met de steeds toenemende personeelskost (tgv loonindexeringen én anciënniteitsverhoging) kan de organisatie financieel onder druk zetten.

Niettegenstaande het decreet sterk vertrekt vanuit een civiel perspectief bestaat de kans dat we door lokale of bovenlokale overheden deels meer geïnstrumentaliseerd worden in functie van het bereiken van maatschappelijke doelen.

Evaluatie beleidsplan 2016-2020

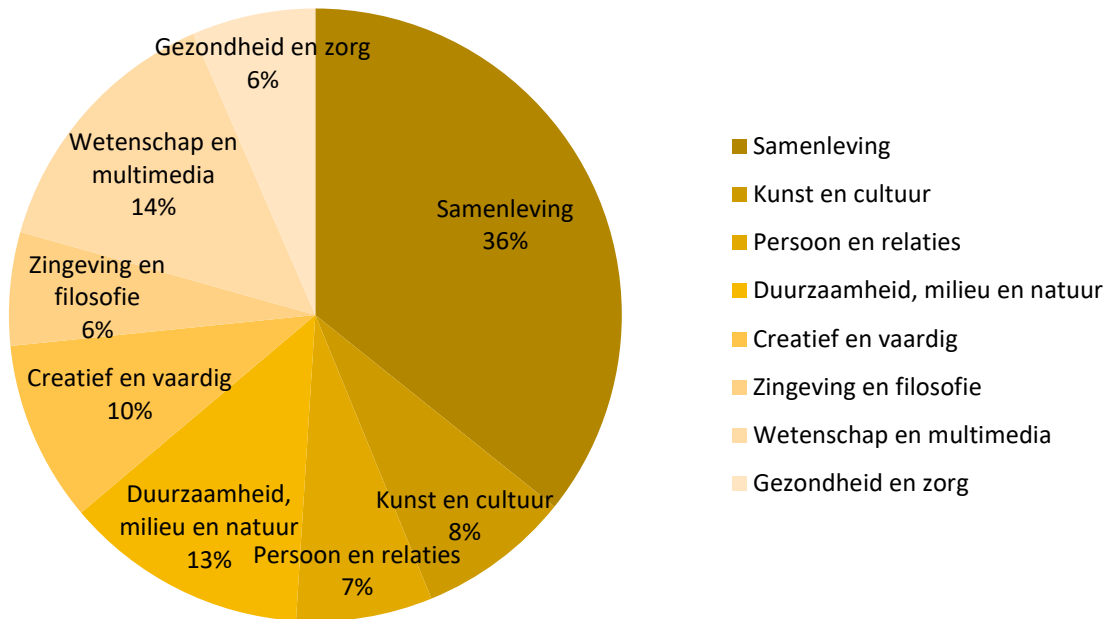
SD 1: V+W&D heeft zijn kijk op de educatieve noden in de regio en in de samenleving verscherpt.

Door deelname aan lokaal en bovenlokaal overleg met diverse partners slaagt V+W&D erin om sterk een vinger aan de pols te houden met betrekking tot maatschappelijke tendensen en hieruit voortvloeiende educatieve noden. Ten aanzien van etnisch-culturele minderheden werd het aanbod verder uitgebouwd. Hierbij werd er naast de continuering van Babbelonië een nauwe samenwerking opgezet met de Sint-Niklase vrouwenvereniging Shahinaz, deze vereniging richt zich initieel naar Marokkaanse vrouwen maar inmiddels organiseren we ook samen activiteiten die zich naar het brede publiek richten. Samen met V+ Vlaamse Ardennen-Dender realiseerden we het project Radio Babbelonië, binnen dit project volgde een groep van nieuwkomers (vaak met al journalistieke ervaring) een opleiding tot radiojournalist onder leiding van Ng Sauw Tjhoi. Deze groep ontwikkelde diverse educatieve pakketten die online staan en vrij te gebruiken zijn als lesmateriaal Nederlands en/of maatschappelijke oriëntatie (www.babbelonie.be/radio-babbelonieuml).

SD 2: V+W&D heeft een eigen educatief aanbod dat maatschappelijk relevant, divers en samenhangend en vernieuwend is.

De keuze om ons open aanbod te organiseren vanuit verschillende rubrieken garandeert een inhoudelijk divers aanbod. Binnen elke rubriek zijn er één of meerdere educatieve medewerkers die de maatschappelijke evoluties en tendensen opvolgen (o.a. via collegagroepen, literatuur en contacten met sleutelfiguren,...) en zo de maatschappelijke relevantie bewaken. De gezamenlijke bespreking op de planningsteams garandeert de samenhang van het aanbod.

Verhouding rubrieken (2016-2020)



In de periode 2016-2020 realiseerden we vernieuwing voornamelijk door het opstarten van diverse nieuwe initiatieven zoals de Lokerse Queesten, TransLab WenD, Radio Babbelonië, ...



LOKERSE QUEESTEN

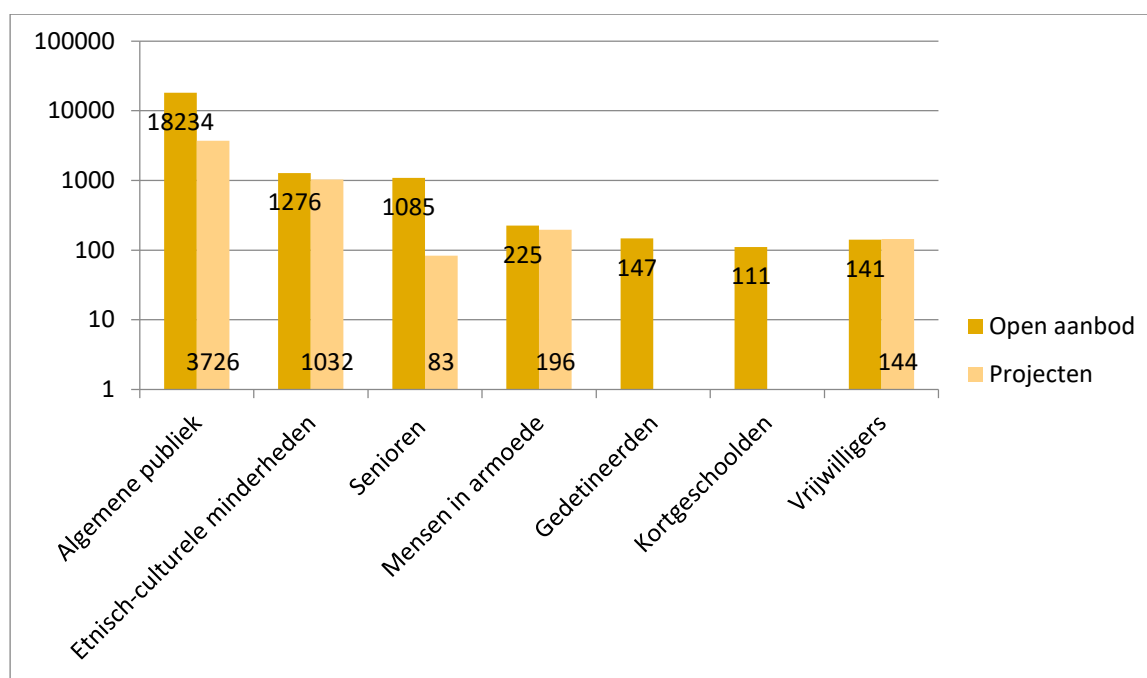
Lokeraars van zo divers mogelijke pluimage die over boeiende thema's met elkaar van gedachten wisselen.

Dat is het opzet van de Lokerse Queesten. De Queesten geven de laatste vier dagen van de Lokerse Feestenweek extra pigment.

De Queesten zijn een eigenzinnig-Lokerse versie van de Gentse Feestendebatten. Interactief en met een lage drempel. Een queeste is een moedige zoektocht. Dus staat elke Queestennamiddag in het teken van een uitdagend thema: burgerschap, opvoeding, sociale cohesie en klimaat.

De organisatie is een brede samenwerking van Lokeraars en het maatschappelijk middenveld onder impuls van Vormingplus Waas-en-Dender, Vagevuur, Masereelfonds en de Stad Lokeren.

SD 3. V+W&D bereikt met zijn aanbod een divers publiek.



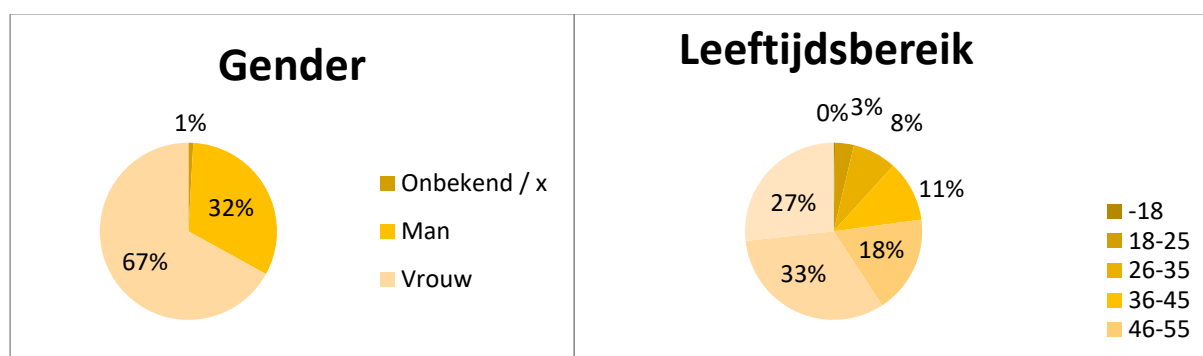
Bereik 2016-2020

Opgelet! Omwille van de leesbaarheid is de as-weergave logaritmisch

Binnen het open aanbod bereiken we traditioneel een breed algemeen publiek, de twee andere categorieën die hier relatief hoog scoren zijn etnisch-culturele minderheden en senioren. De doelgroepen gedetineerden en kortgeschoolden bereiken we door de organisatie van een aantal activiteiten in de gevangenis en in samenwerking met projecten binnen de sociale economie. Binnen de projecten zien we een meer gebalanceerd beeld.

Zowel het bereik van etnisch-culturele minderheden als het bereik van mensen in armoede willen we in de beleidsperiode 2021-2025 laten toenemen.

Twee derde van de deelnemers zijn vrouwen, 60 % van de deelnemers zijn ouder dan 55 jaar.



SD 4: Het aanbod van V+W&D is evenwichtig en doordacht gespreid over de regio.

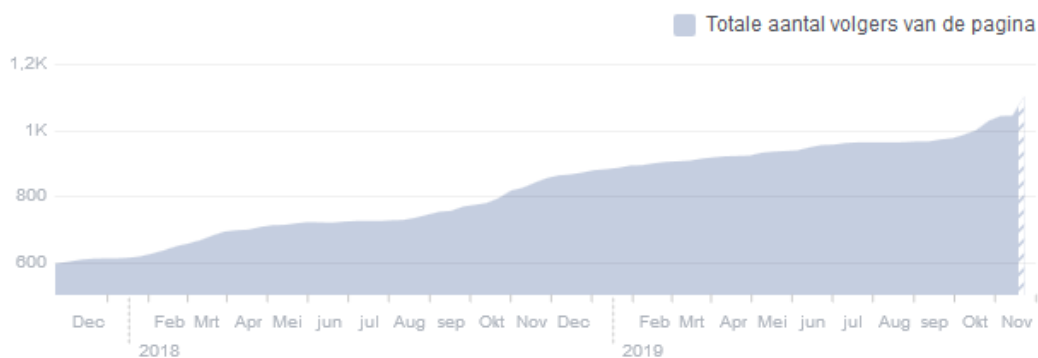
We realiseren een aanbod dat voldoende evenwichtig en doordacht gespreid is in onze regio.

Cfr 11. KERNGEGEVENS EN CIJFERS WERKING (2018 – 2019)

SD 5: De bekendheid van V+W&D en van zijn aanbod is vergroot.

Wanneer we het aantal nieuwe deelnemers afzetten tegen het totaal aantal unieke deelnemers stellen we vast dat we in de periode 2016-2019 in het open aanbod gemiddeld 78,15 % nieuwe deelnemers ontmoeten, dit wijst op een groot bereik van wat we noemen 'koud publiek'.

In de beleidsperiode 2016-2020 heeft V+W&D de bekendheid van zijn aanbod voornamelijk vergroot door de aanwezigheid op sociale media, de actualisering van de website en het nog beter bekendmaken van het aanbod via de communicatiekanalen van de partners.



Aantal volgers Facebookpagina dd 15-11-2019

SD 6: De interne werking van V+W&D is geoptimaliseerd met het oog op de kernopdrachten.

De optimalisering van de interne werking omvatte een divers aantal acties.

Er werd een vernieuwing en verjonging gerealiseerd van de RVB. Hiertoe traden 5 nieuwe leden toe. Diversiteit mbt ECM blijft moeilijk, anders wel grote diversiteit (geslacht, leeftijd, spreiding in de regio, achtergrond, ...)

De relatie tussen team en RvB is dmv gezamenlijke activiteiten verbeterd.

De medewerkerstevredenheid wordt systematisch gemonitord door een jaarlijkse tevredenheidsmeting, functioneringsgesprekken en indien nodig coachingsgesprekken, ...

Onze organisatieprocessen worden sinds 2015 samengebracht in het CRM-programma Event 360. (Zie verder)

De geplande verbouwing van en verhuis naar een eigen gebouw in het centrum van ons werkingsgebied is gerealiseerd. Gebouwbeheer vraagt blijvend extra zorg en tijd van onderhoudsmedewerker, administratie en coördinator.

Bevraging partners

In het voorjaar 2019 werden volgende 33 partners bevraagd:

Temse: Bibliotheek en cultureel centrum

Lebbeke: Bibliotheek en cultureel centrum

Berlare: cultureel centrum

Laarne: dienstencentrum 't Binnenhof

Lokeren: Bibliotheek en cultureel centrum

Dendermonde: Bibliotheek, dienst cultuurbeleid, cultureel centrum, dienst milieu en landbouw, jeugdhuis Zenith en dienstencentrum Zilverpand

Waasmunster: Sociaal Huis en milieudienst

Wetteren: dienstencentrum De Koffiebranderij

Beveren: Dienst cultuurbeleid en bibliotheek

Stekene: Dienst cultuurbeleid, milieudienst

Hamme: Dienst cultuurbeleid

Sint-Niklaas: Dienst cultuurbeleid, Vrije Ateliers, Milieudienst, bibliotheek, ontmoetingshuis Zigzag (huis waar volwassenen met psychosociale problemen elkaar kunnen ontmoeten), dienstencentrum De Wilg en dienstencentrum Den Aftrap

Zeel: Dienstencentrum De Wiek, dienstencentrum ZIAC

Interwaas: intergemeentelijk samenwerkingsverband voor streekontwikkeling in het Waasland. In samenwerking met Beveren, Kruibeke, Lokeren, Moerbeke, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse, Waasmunster en Zwijndrecht

Huidige samenwerking

Te behouden:

Inhouden en lesgevers interessante ondersteuning

Belangrijk dat V+ er is, zorgt dat er ook rond maatschappelijke thema's gewerkt wordt x3

Expertise, netwerk en docenten rond diverse thema's wordt ter beschikking gesteld aan partner x2

Aanbod soms te zwaar, belerend

Huidige open aanbod voor breed publiek

Aanbod voor kansengroepen

V+ als bruggenbouwer

Aanbod met evenwicht tussen leren en doen

Aanbod rond digitale vaardigheden

Te verbeteren / te ontwikkelen:

Opletten voor te politiek eenzijdige lesgevers

Inschrijven zou ook door partners mogelijk moeten zijn, dit leidt tot grotere betrokkenheid x6

Instappen in UITpas

Meer inzetten op digitalisering

Liever meer systematiek in aanbod (bijvoorbeeld vaste avond per maand, vast lokaal, vaste prijs)

Evenwicht tussen zware en lichtere thema's

Geen uitstappen naar tentoonstellingen die groot publiek beogen (eventueel wel signaleren aan lokale verenigingen)

Ondersteunen van lokale partners in het ontwikkelen van een aanbod rond een bepaalde problematiek

Externe communicatie naar stakeholders (bijvoorbeeld beleidsinfo naar lokale besturen, nieuwsbrief over de organisatie)

Besturen helpen in het ontwikkelen en opvolgen van participatietrajecten

Multipliseren van aanbod dat goed loopt

Geen te theoretisch aanbod

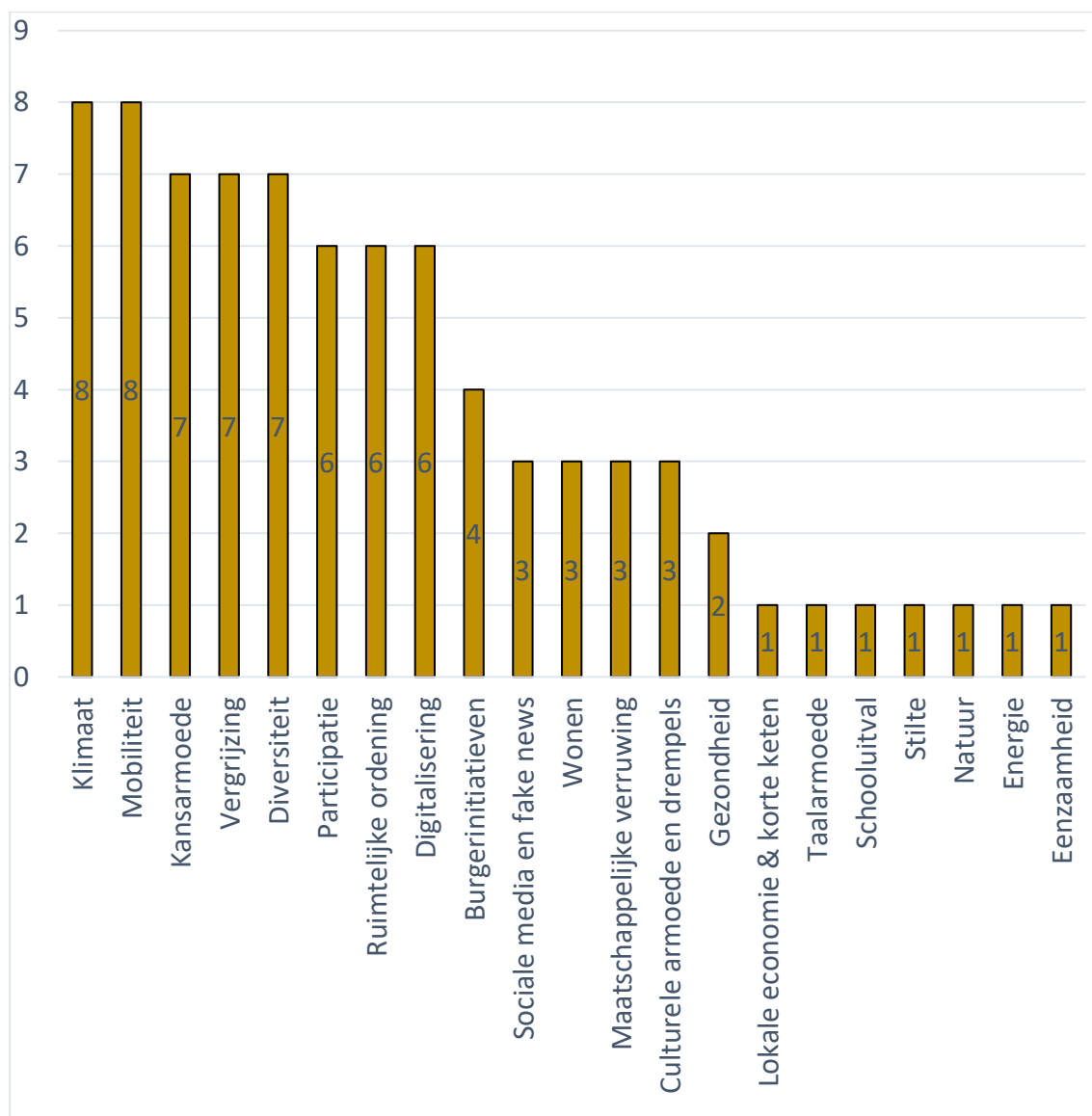
Afbouwen puur creatieve cursussen

Breed publiek bereiken door organiseren van / deelnemen aan beurzen

V+ moet niet altijd aanwezig zijn op activiteiten

Thema's waarop V+ moet inzetten:

Bij de bevraging rond de maatschappelijke thema's waar V+ in de toekomst moet op inzetten kwamen volgende thema's naar voor:



Op de vraag hoe V+ een steen kan verleggen en het verschil kan maken kregen we volgende antwoorden:

- V+ verbindt mensen en organisaties, leert ze elkaar kennen en samenwerken
- V+ heeft een laagdrempelig aanbod dat dicht bij de mensen staat
- V+ helpt verenigingen en burgerinitiatieven (bij de opstart en nadien)
- V+ heeft een divers aanbod
- V+ spreekt ook koud publiek aan (bijvoorbeeld via voedselbeurs)
- V+ geeft duiding aan maatschappelijke trends en houdt mensen wakker
- V+ ondersteunt bibliotheken om te groeien naar een plaats van beleving en ontmoeting
- V+ sensibiliseert rond maatschappelijke thema's
- V+ ondersteunt mensen rond digitalisering en werkt mee aan een nieuwe ethiek in het omgaan met technologische vernieuwing

- V+ informeert en sensibiliseert rond de manier waarop er wordt omgegaan met mobiliteit en openbare ruimte
- V+ strijdt mee tegen (kinder-)armoede en heeft een aanbod voor kansengroepen
- V+ zet mensen en groepen aan tot actie
- V+ zet in op participatie
- V+ ondersteunt het lokale beleid

Zowel de verschillende gesystematiseerde evaluaties (EFQM, SWOT) als de bevraging van onze partners vormt samen met de vele besprekingen intern (team, RvB, AV, overleg met vrijwilligers) de basis voor de keuzes die we verder zullen maken en vertalen naar strategische en operationele doelen.

2.4 STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELEN

We leven in een maatschappelijk complex en uitdagend tijdsgewricht. Mondialisering, superdiversiteit, migratie, snelle technologische ontwikkelingen, bevolkingsgroei, klimaatopwarming, social media, kansenongelijkheid, kantelende machtsevenwichten en toenemende prestatiedruk zetten mensen, groepen en de samenleving onder druk en dwingen ons tot maatschappelijke transitie.

V+W&D levert, vanuit een positief geloof in de maakbaarheid van de mens én dus de maatschappij, een actieve bijdrage aan een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving. Op basis van onze omgevingsanalyse, onze zelfevaluatie en geïnspireerd door het nieuwe decreet en de hieruit volgende uitdagingen zien we drie grote strategische doelstellingen voor de beleidsperiode 2021-2025.

SD 1: V+W&D ontwikkelt sociaal-culturele praktijken die vertrekken vanuit de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen, vraagstukken en noden.

OD 1.1 Het aanbod van V+W&D focust op 5 maatschappelijke uitdagingen.

De praktijken die V+W&D opzet vertrekken steeds vanuit één of meerdere maatschappelijke uitdagingen:

- 1. Diversiteit**
- 2. Duurzaamheid**
- 3. Digitalisering**
- 4. Burgerparticipatie en vrijwilligersengagement**
- 5. Maatschappelijke kwetsbaarheid**

Indicatoren:

- V+W&D verantwoordt in de jaarplanning de verhouding tussen deze maatschappelijke uitdagingen, elke uitdaging vertegenwoordigt minimaal 10 % van het aanbod. De resterende 50 % kan disproportioneel naar één of meerdere uitdagingen gaan.
- Op het niveau van input, activiteiten en output wordt Salesforce gebruikt om de verhouding tussen de verschillende uitdagingen te monitoren.

OD 1.2 Het aanbod van V+W&D stimuleert sociaal leren

We creëren contexten waar mensen elkaar ontmoeten en samen zoeken naar antwoorden op gedeelde ervaringen, problemen en uitdagingen.

Bij het ontwikkelen van ons aanbod bouwen we structureel ruimte in om de eigen ervaring en kennis van deelnemers als leerinhoud te benutten.

Indicator:

- V+W&D heeft een leidraad voor begeleiders mbt het inbrengen van eigen ervaringen en kennis van de deelnemers.

SD 2: V+W&D heeft een gedifferentieerde werking met drie herkenbare en gelijkwaardige pijlers

OD 2.1 Het aanbod van V+W&D bestaat uit drie evenwaardige pijlers: open aanbod, projectwerk, kansengroepen

Niettegenstaande deze gelijkwaardigheid moeilijk exact te kwantificeren is wordt er een evenwicht nagestreefd op het vlak van inzet van personeel en middelen. De drie pijlers zijn als dusdanig te herkennen in de beleidsmatige en financiële kerncijfers van de organisatie.

Indicatoren:

- V+W&D verantwoordt in de jaarplanning en de voortgangsrapportage de verhouding tussen de drie pijlers.
- In de eerste twee jaar van het beleidsplan is de verhouding (qua inzet VTE) tussen de drie pijlers als volgt:

Open aanbod: 40 % Projecten: 30 % Kansengroepen: 30%
- Tijdens het tweede jaar van de beleidsperiode vindt een evaluatie plaats en wordt er indien nodig bijgestuurd.

OD 2.2 Elke pijler heeft omschreven eigen processen en een methodische aanpak

Zowel het open aanbod, het projectwerk als het werken met kansengroepen kennen eigen dynamieken, processen en hebben nood aan een specifieke methodische aanpak. Doorheen de jaren ontwikkelde V+W&D een methodisch en procesmatig sterk geprofessionaliseerd open aanbod. Dit vertaalde zich onder andere in een draaiboek voor het ontwikkelen van het aanbod, een aangepaste communicatiestrategie en een op maat van het open aanbod ontwikkeld CRM-systeem (Salesforce). Tijdens de beleidsperiode '21-'25 ontwikkelen we ook voor ons projectwerk en aanbod voor kansengroepen een projectmodel en duidelijk omschreven procedures.

Indicatoren:

- Er zijn tegen 2023 zowel voor het open aanbod als voor het projectwerk en het aanbod voor kansengroepen een omschreven werkingsmodel en –procedures.
- Vanaf 2023 worden het ontwikkelde werkingsmodel en de afgesproken procedures gehanteerd.
- De projectmodule in Salesforce is geoptimaliseerd en wordt ten volle gebruikt.

SD 3: V+W&D is een professionele, flexibele, impactgedreven netwerkorganisatie

OD 3.1 V+W&D als expertisecentrum

V+W&D profileert zich als expertisecentrum waarop zowel burgers, middenveldorganisaties en overheden beroep kunnen doen.

Expertise op het vlak van:

- Non-formeel leren
- Participeren
- Werken met vrijwilligers
- Transitie
- Intercultureel ontmoeten

Indicatoren:

- Non-formeel leren

- Er is jaarlijks een aanbodgericht portfolio met minimaal 100 verschillende activiteiten, gespreid over de vijf verschillende maatschappelijke uitdagingen.
- Vragen naar een aanbod op maat worden geïnventariseerd en systematisch intern besproken.
- Participeren
 - Medewerkers van V+W&D hebben zich via VTO versterkt in het begeleiden van participatietrajecten.
 - Vanaf 2023 ondersteunt V+W&D minstens drie lokale partners in een traject rond participatie.
- Werken met vrijwilligers
 - Wanneer de aan de Vlaamse Overheid gevraagde middelen goedgekeurd worden biedt V+W&D jaarlijks educatieve activiteiten aan voor vrijwilligers.
- Transitie
 - TransLab WenD is regiobreed gekend als transitieplatform.
 - Twee maal per jaar vindt er een bijeenkomst plaats rond transitie. Deze 'zondagen' vinden steeds op een inspirerende plaats en gespreid over heel de regio plaats.
 - Nieuwe transitie-initiatieven vinden de weg naar TransLab WenD en worden opgenomen in de TransLab WenD-kaart. (<http://translabwendkaart.be/>)
- Intercultureel ontmoeten
 - V+W&D continueert het Babbelonië-aanbod op minimaal 3 plaatsen in de regio.
 - In samenwerking met diverse partners organiseert V+W&D jaarlijks interculturele ontmoetingskansen in minimaal 5 steden of gemeenten in de regio.

OD 3.2 V+W&D kent een organisatiestructuur die flexibel inspelen op maatschappelijke noden en uitdagingen mogelijk maakt.

V+W&D werkt vanaf 2022 met zelfsturende, multidisciplinaire teams die worden geclusterd rond de drie pijlers open aanbod, projectwerk en kansengroepen.

Indicatoren:

- In de planning maken we een onderscheid tussen structureel aanbod en ruimte om in te spelen op actuele mogelijkheden of noden. De verhouding tussen beide en de concrete invulling ervan wordt per individuele medewerker besproken tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek, een planningsteamvergadering en op de Raad van Bestuur.
- V+W&D beschikt over een performant tijdsregistratiesysteem om planning, opvolging en eventuele bijsturing van personeelsinzet mogelijk te maken.

OD 3.3 V+W&D is impactgedreven

Het creëren van praktijken die personen en groepen versterken en verbinden staat centraal in onze werking. Hiermee dragen we bij aan maatschappelijke verandering. Als deel van een veel groter (maatschappelijk) proces, is de impact van deze praktijken niet zomaar eenduidig te bepalen. We kiezen dan ook voor een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve impactmeting.

Dit betekent dat we meten wat te meten valt én beschrijven wat onze contributie aan maatschappelijke verandering inhoudt.

IMPACTGEDREVEN WERKEN



Bron: Socius, Toolbox beleidsplanning

Indicatoren:

- V+W&D registreert systematisch gegevens op het niveau van input, activiteit en output.
- Tijdens de beleidsperiode 2021-2025 zetten we sterk in op het verder meten en opvolgen van outcome en impact via de contributiebenadering. Het narratief beschrijven van onze praktijken vormt hiertoe de basis.

OD 3.4 V+W&D is een netwerkorganisatie

V+W&D ontwikkelt, neemt deel aan en onderhoudt sterke partnerschappen met diverse maatschappelijke actoren.

V+W&D is aanwezig in partnerschappen van diverse aard en rond allerlei maatschappelijke thema's. Waar mogelijk en zinvol legt V+W&D verbindingen tussen uiteenlopende netwerken.

De praktijken die V+W&D ontwikkelt komen waar mogelijk en zinvol co-creatief tot stand.

Indicator:

- Minimaal 75 % van het aanbod van V+W&D wordt georganiseerd met één of meerdere partners

2.5 Visie op rollen en functies

2.5.1 Over rollen

V+W&D wil zich niet vastpinnen op één rol. Niet omdat het decreet ons dit oplegt maar omdat onze uniciteit zit in de mix. In de combinatie van rollen en functies. In het geheel van het aanbod en in de fluiditeit van de organisatie en haar medewerkers.

Verbindende rol

Binnen deze rol spreken we deelnemers aan op hun **relationeel burgerschap**. We stimuleren het deelnemen (interactie) en deelhebben (participatie) aan de gemeenschap. Hiertoe organiseren we praktijken die de kans bieden om verbindend te zijn. Dit zowel door het fysiek samenbrengen (ontmoeten) van mensen, groepen en gemeenschappen als door het delen en tonen van diverse realiteiten. We stimuleren openheid en begrip en moedigen mensen, groepen en gemeenschappen aan om met elkaar in dialoog te gaan.

We kiezen ervoor om verschillende sporen te volgen. Enerzijds via regelmatig geplande en begeleide ontmoetingsmomenten zoals Babbelonië; een praat- en ontmoetingsgroep voor Nederlandstaligen en anderstaligen met een duidelijke aanpak en verloop. Anderzijds laten we ons graag ad hoc inspireren door beweging die vanuit de samenleving opborrelt. Een voorbeeld hiervan is het 'kleine ontmoeten' (naar het idee van Ruth Soenen) waar gemeenschappelijke elementen of activiteiten in de openbare ruimte vreemden tot een (korte) dialoog kunnen brengen.

Kritische rol

Binnen deze rol ondersteunen we mensen in het ontwikkelen van **kritisch burgerschap**. We duiden en kijken kritisch naar de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het individu, de markt, de overheid en het middenveld. We maken individuele en maatschappelijke waarden en normen bespreekbaar en tonen voorbeelden van anders leven. Hierbij laten we diverse stemmen aan het woord.

Zelf nemen we als civiele actor ook stelling in ten aanzien van maatschappelijke kwesties en de heersende cultuur. Leidraad hierbij is respect: respect voor de democratie, respect voor mens en natuur, respect voor rechten en plichten, respect voor het kwetsbare en de kwetsbaren, respect voor verschil.

Bewustwording verkrijg je op verschillende manieren. Soms mag het al eens wat 'stouter'. Daarom durven we ook initiatieven als 'Plastic Attack' actief ondersteunen. Hoeveel (overbodig) afval neem je als klant na één winkelbeurt mee naar huis? Eén keer die hele hoop achterlaten bij de supermarkt kan al aanzetten om de volgende keer bewuster te kopen. En indien niet, dan wordt er die dag alvast over gepraat.

Laboratorium rol

Binnen deze rol spreken we deelnemers aan op hun **ondernemend burgerschap**. Samen gaan we actief op zoek naar maatschappelijke verandering. We creëren of ondersteunen vrijplaatsen waar mensen en groepen kunnen experimenteren met nieuwe maatschappelijke spelregels en innovatie. We hebben bijzondere aandacht voor initiatieven die durven schudden aan de huidige structuren die ons vaak boven het hoofd lijken te groeien. We willen burgers ondersteunen die via coöperatief ondernemen het gevoel van machteloosheid van zich afschudden en een deel van de markt (opnieuw) zelf in handen nemen.

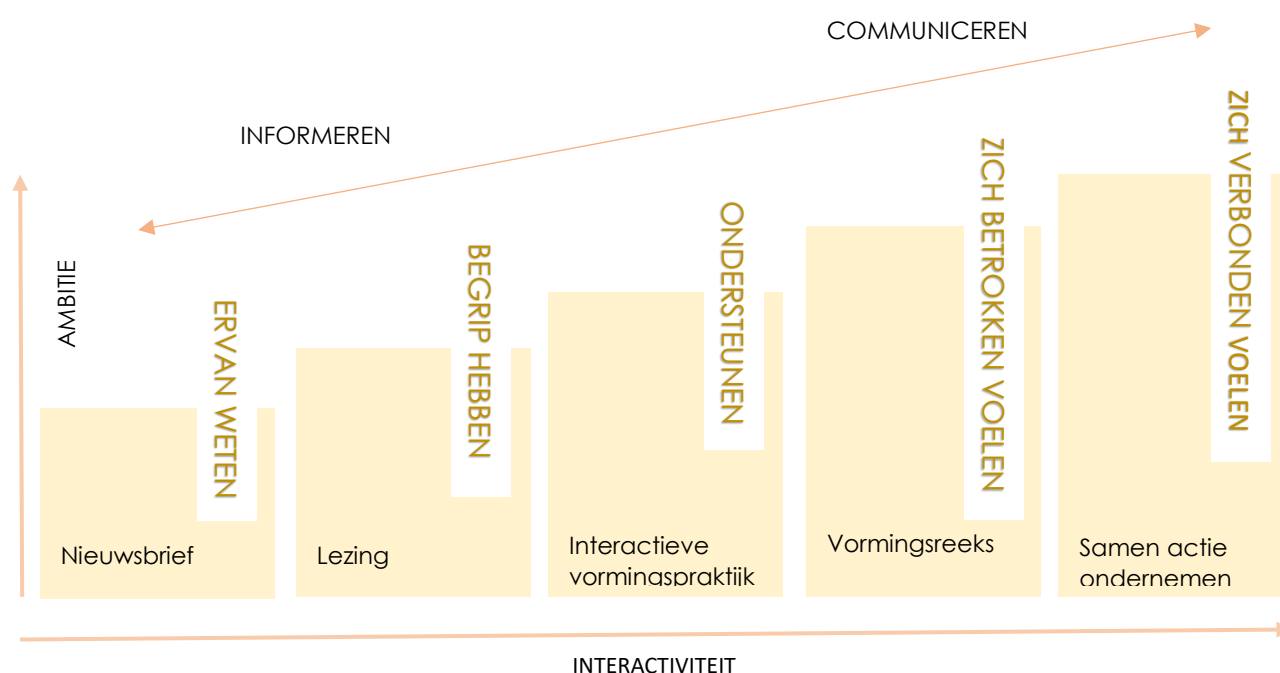
In onze regio nemen verschillende burgers initiatief om actief rond transitie te werken. We verenigen deze binnen het TransitieLaboratorium Waas en Dender (www.translabwend.be). Dit project omvat meerdere luiken: twee maal per jaar komen we op een zondag samen om met diverse verantwoordelijken van lokale transitie-initiatieven ervaringen te delen, ons te verdiepen in een thema en een bijzondere transitieplaats in de regio te bezoeken. Verslagen van de Zondagen zijn terug te vinden op de website, hierop worden ook inspirerende voorbeelden getoond, kan je via een kaart verschillende lokale initiatieven vinden en is er een agenda met activiteiten rond transitie. Met betrekking tot de energietransitie ondersteunen we samen met de Intercommunale Interwaas een groep burgers in de oprichting en uitbouw van MegaWattPuur (www.megawattpuur.be) , een lokale energie-coöperatie.

2.5.2 Over functies

Als sociaal-culturele volwassenenorganisatie met een werking binnen een specifieke regio vervult V+W&D de vier verschillende functies. Vanuit het DNA en de geschiedenis van V+W&D is de leerfunctie de centrale functie, van hieruit ontwikkelen we onze sociaal-culturele praktijken. De drie andere functies zijn hier niet aan ondergeschikt maar versterken, verdiepen en verbreden de leerfunctie.

De leerfunctie

'Leren is een constructief, cumulatief, zelfgereguleerd, intentioneel, contextgebonden, coöperatief (of interactief), individueel verschillend proces van kennisverwerving, betekenisgeving en vaardigheidsontwikkeling.' (De Corte, 1996). Vanuit dit sociaal constructivistisch perspectief ontwikkelt V+W&D praktijken waarbinnen de lerende (individueel of groep) actief en zelfsturend verder bouwt op de eigen kennis. De lerende beheert hierbij zelf het leerproces en richt zich op een doel. Dit leren gebeurt steeds in interactie met anderen en binnen een sociale en culturele context. V+W&D kiest er bewust voor om de lerende via de confrontatie met verschillende visies, denkkaders en praktijken uit te dagen om het bewustzijn over maatschappelijke thema's te verbreden of versterken. We creëren bij voorkeur leeromgevingen die op een ervaringsgerichte manier procesmatig leren mogelijk maken. Het doel van het leerproces kan verschillende ambitieniveaus hebben (cfr Quirke). We bieden in ons aanbod bewust een mix van educatieve praktijken aan die zich op de verschillende niveaus situeren.



De rol van de begeleider is hierbij in verhouding tot het beoogde leerresultaat. Naarmate het ambitieniveau toeneemt verschuift de rol van de begeleider van het geven van informatie naar een grotere betrokkenheid waarbij ook het relationele aspect belangrijk wordt. Niet enkel de overgebrachte informatie maar ook de eigen betrokkenheid en engagement van de begeleider (die tevens deelnemer is) is hierbij belangrijk.

We richten diverse soorten leercontexten in zodat iedereen zich aangesproken kan voelen. We dragen er zorg voor dat deelnemers de leercontext mee vorm kunnen geven en dat deze kansen in zich draagt om te komen tot zelfontplooiing, interactie, participatie, gemeenschapsvorming en maatschappelijke activering.

De cultuurfunctie

Cultuur is een dynamisch gegeven, is voortdurend in beweging en krijgt vorm in het handelen van mensen. Door middel van cultuur geven mensen en groepen uitdrukking, betekenis en waarde aan zichzelf, het leven en de samenleving. Cultuur maakt de veelheid aan aspecten en verschillen in de maatschappij zichtbaar. V+W&D beschouwt deze culturele diversiteit als een rijkdom. Via haar activiteiten en praktijken stimuleert V+W&D deelname aan en creatie en delen van cultuur.

V+W&D benadert cultuur niet als een statisch, monolithisch gegeven maar als een cumulatie van subculturen die op zichzelf en in relatie tot elkaar steeds in beweging zijn. Het zichtbaar maken van de onderlinge verschillen én gelijkenissen en het in verbinding en dialoog brengen van mensen met een (deels) verschillende culturele achtergrond is een belangrijke opdracht voor V+W&D. De keuze om diversiteit (in al zijn betekenissen) tot één van de vijf prioritaire thema's te maken getuigt hiervan.

Erkenning geven aan de cultuur van mensen en groepen is een belangrijk element om tot identiteit te komen. Wie we zijn en hoe we participeren aan de maatschappij wordt beïnvloed door de dominante cultuur. Dit is echter ook een cultuur die sommige mensen/groepen ziek maakt en/of uitsluit. Denk maar aan de kloof tussen arm en rijk, onbegrip voor wie uit de boot valt, vereenzaming, arbeidsongeschiktheid tgv toenemende werkdruk, hoge zelfmoordcijfers,...

V+W&D wil door het bevorderen van (cultuur-)participatie deze maatschappelijke problemen bij het brede publiek bekend(er) maken en tegelijk erkenning geven aan die kwetsbare mensen en groepen. Waar nodig tonen we maatschappelijke frictie en gaan we hierover in dialoog met de betrokkenen. Door confrontatie en frictie niet uit de weg te gaan willen we het maatschappelijke debat actief aangaan en gaande houden. Een evenwicht tussen respect voor diverse meningen én voor een gemeenschappelijke sokkel van waarden en fundamentele rechten en vrijheden dient hierbij steeds gezocht te worden. V+W&D laat zich hierbij inspireren door de door Greg en Myrna Lewis ontwikkelde methode van Deep Democracy. Deep Democracy beoogt dialoog en inclusieve besluitvorming met ruimte voor alle perspectieven en het oplossen van tegenstellingen, spanningen en conflicten.

Het opzetten van sociaal-artistieke projecten waarbij diverse mensen en groepen tot een creatie komen is een sterke praktijk waarbij zowel de deelnemers als het publiek een intense (leer-)ervaring kunnen opdoen. V+W&D ziet een meerwaarde om op dit soort sociaal-artistieke projecten in te zetten. Hiervoor werken we samen met artistiek geschoolde partners; het sociale aspect van deze praktijken mag immers geen excuus zijn om het artistieke niveau uit het oog te verliezen.

Waar mogelijk gebruiken we het werk van geëngageerde kunstenaars en curatoren als uitgangspunt om over maatschappelijke thema's met het brede publiek in gesprek te gaan. Want zoals reeds vermeld bij de rollen, speelt het 'kleine ontmoeten', dat via kunst kan worden getriggerd, vaak een niet te verwaarlozen rol in het tot stand komen van een 'grote(re) verbinding'.

We beseffen dat taal bij de verwerving van cultuur en identiteit een belangrijke rol speelt. Zowel het bieden van leer- en oefenkansen Nederlands als het positief benoemen en erkennen van meertaligheid als troef behoort daarom eveneens tot de opdracht van V+W&D.

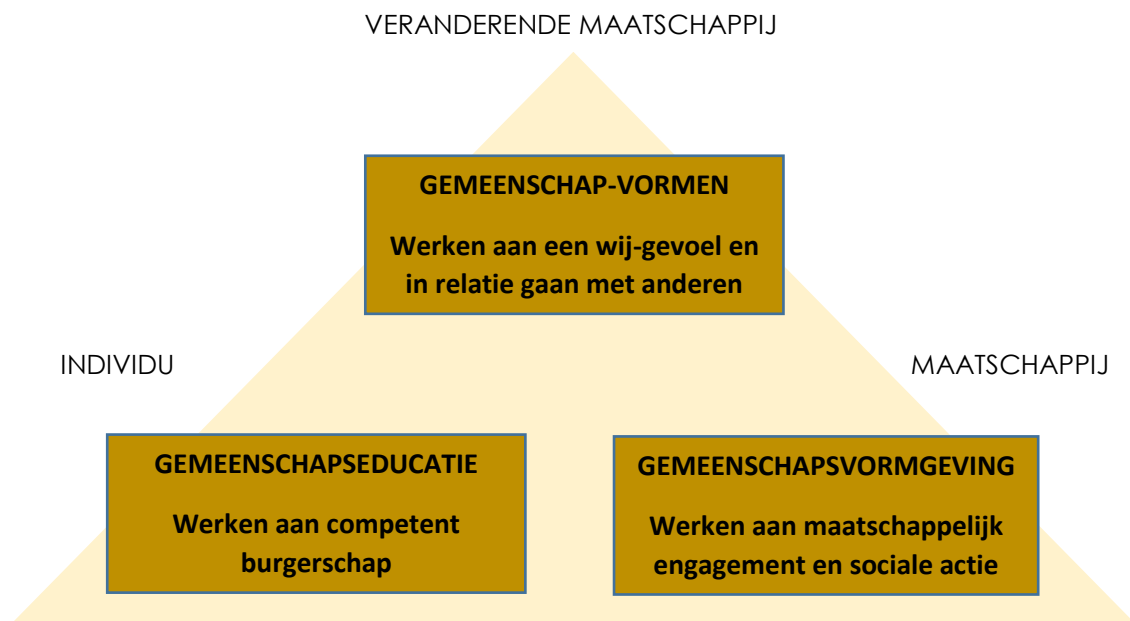
De gemeenschapsvormende functie

Al onze sociaal-culturele praktijken bevatten een aspect van gemeenschapsvorming.

Minimaal wordt er binnen onze activiteiten en praktijken aan **gemeenschapseducatie** gedaan. De keuze voor onze vijf maatschappelijke thema's (of samenlevingsvraagstukken) van waaruit onze praktijken worden opgezet hebben als onmiddellijk gevolg dat onze deelnemers competentier gemaakt worden in hun rol van burger.

We kiezen er expliciet voor om binnen het open aanbod steeds vaker activiteiten aan te bieden binnen een cluster, met een specifiek oog voor het proces van groepsbinding en inspraak van de groep bij het ontwikkelen van het aanbod. Binnen onze projecten en ons aanbod naar kansengroepen doen we dit nog intensiever. Hiermee doen we actief aan **gemeenschap-vormen**. We willen daarbij, afhankelijk van de setting en de mogelijkheden, zowel inzetten op *bonding*, het realiseren van een gemeenschappelijk wij-gevoel, als op *bridging* naar andere groepen.

Gemeenschapsvormgeving, het zich maatschappelijk engageren en via solidaire actie mee vormgeven aan de samenleving is een laatste gradatie van **gemeenschapsvorming** dewelke we beogen. We realiseren deze voornamelijk in projecten waarbinnen we een partnerschap aangaan met burgers en organisaties die een maatschappelijk engagement opnemen. Voorbeelden hiervan zijn TransLab WenD, Alliantie M en de ondersteuning die we bieden aan burgercoöperaties en vrijwilligers.



Bron: Socius, Functies sociaal-cultureel werk

Zolang er maatschappelijke uitsluitingsmechanismen zijn en niettegenstaande al onze activiteiten in principe een inclusief karakter hebben, kiezen we er bewust voor om binnen een aantal projecten en ons aanbod naar kansengroepen ook exclusief te werken.

De maatschappelijke bewegingsfunctie

We realiseren maatschappelijke beweging door het beogen van verandering in denken, handelen en maatschappelijke structuren. Hierbij vertrekken we bij het uitwerken van sociaal-culturele praktijken steeds vanuit één of meerdere van volgende maatschappelijke uitdagingen (MU):

MU 1: Diversiteit

Diversiteit is een realiteit. V+W&D toont deze realiteit vanuit een positief perspectief zonder de nadelige gevolgen en fricties die eruit volgen te ontkennen. Hierbij bieden we bewust een alternatief discours waarbij we diversiteit normaliseren en als maatschappelijke kans beschouwen. Vanuit een actief pluralisme nodigen we uit om vanuit een open houding een inhoudelijke dialoog te voeren. Hierbij schuiven we geen pasklare antwoorden naar voren, maar creëren we eerder een open ruimte waarbinnen thema's besproken kunnen worden en waarin eenieder zijn drijfveren en identificaties mag uitspreken. We komen tot dialoog, zonder te streven naar een consensus. Met een open einde.

MU 2: Duurzaamheid

Klimaat- en andere crisissen tonen duidelijk dat onze huidige levenswijze niet vol te houden is. We gaan samen met burgers, lokale overheden en bedrijven op zoek naar alternatieven die rekening houden met de sociale, economische en ecologische dimensie van duurzaamheid. Vanuit haar tussenpositie (het maatschappelijke middenveld) tussen burgers, overheid en markt agendeert V+W&D het thema duurzaamheid, neemt ze zoveel als mogelijk een voorbeeldfunctie op en ondersteunt ze of draagt ze actief bij aan duurzame initiatieven of praktijken.

MU 3: Digitalisering

Digitalisering schept enorme kansen voor meer welvaart en welzijn voor iedereen. Ze vergroot tegelijk ook bestaande uitdagingen en creëert er nieuwe.

Communiceren met de overheid, de school, de buurt of vrienden; communicatie verloopt steeds meer digitaal. Deelnemen aan de samenleving zonder digitale toegang en kennis wordt steeds moeilijker. De hardware die hiervoor nodig is wordt steeds meer voor iedereen toegankelijk (smartphones en tablets), maar toch blijft er een belangrijke groep die niet mee is in deze evolutie. Twee soorten drempels zijn hiervan de oorzaak: financiële drempels en kennisdrempels.

Samen met diverse partners zoeken we naar mogelijkheden om op een laagdrempelige manier infrastructuur ter beschikking te stellen (bijvoorbeeld bibliotheken en lokale dienstencentra). Om de kenniskloof te dichten, leiden we een groep van vrijwilligers op die op reguliere basis en breed verspreid in de regio ondersteuning kunnen bieden bij het gebruik van computer, tablet en smartphone.

Een bijzondere vorm van communicatie die onder invloed staat van de toenemende digitalisering is de media. Nieuwe mediakanalen, sociale bubbels, fake news,... al deze verschijnselen vragen de nodige duiding, reflectie en vaardigheden om er op een betrouwbare manier mee om te gaan. Zowel binnen ons aanbod rond ICT als binnen ons breder educatief aanbod zoeken we naar manieren om deze competenties te versterken.

MU 4: Burgerparticipatie en vrijwilligersengagement

De representatieve democratie, waarbij burgers via hun stem mandaat geven aan politici en via geformaliseerde participatieraden mee het beleid beïnvloeden, staat onder druk.

Politieke partijen die bestuursverantwoordelijkheid nemen, verliezen leden en vertrouwen. Burgers worden mondiger, autonomer, organiseren zich en willen actief betrokken worden bij het beleid. Of ze dreigen net af te haken en verliezen hun vertrouwen in het bestuur en hun invloed erop. V+W&D ondersteunt pioniers allerhande bij het uitdenken en uitwerken van participatie bevorderende initiatieven. Samen met lokale besturen en middenveldorganisaties zoekt V+W&D actief naar mogelijkheden om maatschappelijk debat te voeren. Hierbij streven we naar een evenwicht tussen voldoende kritisch zijn en het versterken van het vertrouwen in en respect voor lokale besturen.

Mede omwille van een terugtrekkende overheid vullen vrijwilligers in onze samenleving een steeds groter wordende lacune op. Tal van maatschappelijke uitdagingen worden door vrijwilligers (deels) opgevangen. V+W&D ondersteunt actief vrijwilligers die zich maatschappelijk engageren en met hun engagement antwoord trachten te bieden op één of meerdere samenlevingsvraagstukken.

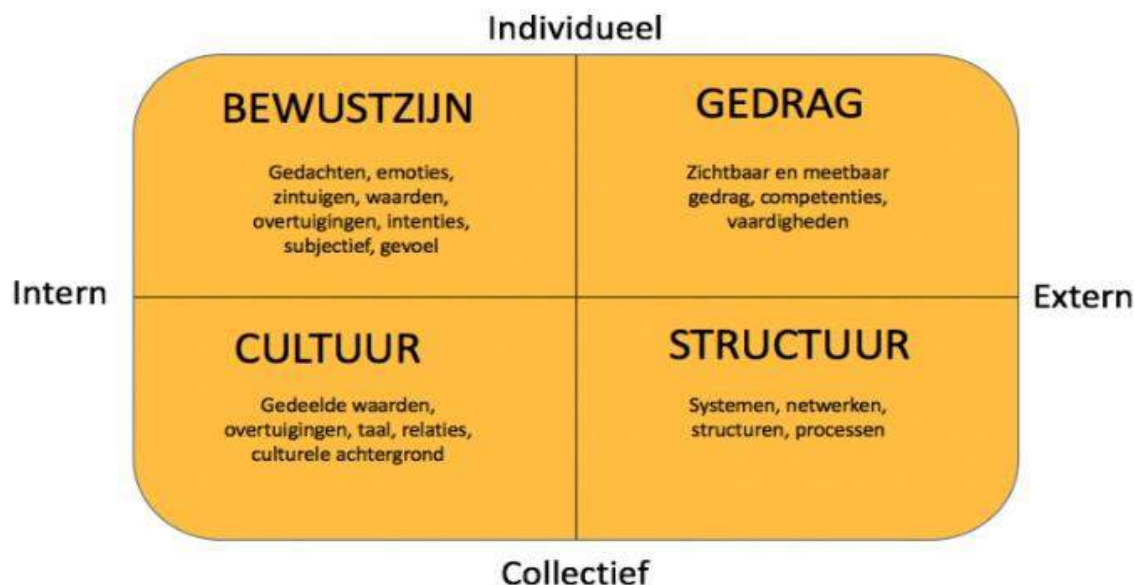
Tot slot nemen we in dit beleidsplan ook de intentieverklaring op om samen met de andere Vormingpluscentra in het kader van het gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid een duurzame en kwaliteitsvolle samenwerking op te zetten met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligers. De samenwerking is erop gericht een ondersteunend vormingsaanbod voor vrijwilligers uit te bouwen, volgens het projectvoorstel dat het Steunpunt en de Vormingpluscentra samen bij het Vlaams ministerie van Cultuur indienden. Omdat we deze samenwerking niet beschouwen als een deel van onze reguliere werking, is deze intentieverklaring onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring van de bijkomende middelen die aan het projectvoorstel verbonden zijn.

MU 5: Maatschappelijke kwetsbaarheid

De snelheid waarmee de maatschappij evolueert creëert grote druk op individuen en organisaties.

Hierdoor kunnen zowel mensen individueel als groepen van mensen gekwetst of uitgesloten worden. Langdurige ziekte en burn-out, psychische kwetsbaarheid, vereenzaming, verslavingsproblematiek, overmatig medicatiegebruik en toenemende zelfmoordpercentages zijn ziekten van de tijd en vinden (deels) hun oorsprong in de manier waarop we onze maatschappij inrichten. V+W&D maakt deze manieren zichtbaar en zoekt samen met iedereen (slachtoffer of niet) naar alternatieven of mogelijkheden tot herstel. We gaan hiervoor op zoek naar actieve samenwerkingsverbanden (zoals bijvoorbeeld een samenwerking met de herstelacademie, onze samenwerking met de gevangenen in onze regio en de aandacht voor het herstelgericht werken wanneer we samen initiatieven ontwikkelen,...)

Binnen deze vijf samenlevingsvraagstukken stimuleren we verandering op zowel individueel als collectief niveau en richten we ons in onze praktijken zowel op interne als externe gedragspatronen. Dit met het oog op het stimuleren en versterken van engagement en politiek bewust en betrokken worden.



2.6 VRIJWILLIGERSBELEID

Rol van vrijwilligers in de werking:

Binnen V+ zijn verschillende soorten vrijwilligers actief:

1. Bestuurders
Als lid van de Raad van Bestuur en/of de Algemene vergadering maken vrijwilligers in nauwe samenspraak en wisselwerking met het team de beleidskeuzes van de organisatie. Tevens volgen deze bestuursvrijwilligers de werking nauwgezet op en sturen ze aan op evaluatie of bijsturing indien nodig.
2. Onthaalvrijwilligers
Sinds 2016 staat een enthousiaste ploeg van een tiental onthaalvrijwilligers in voor het onthaal van deelnemers en begeleiders in ons vormingscentrum in Sint-Niklaas.
3. Projectvrijwilligers
Rond een aantal maatschappelijke thema's en voor bepaalde activiteiten werken we samen met vrijwilligers die, zonder zich te engageren tav de volledige werking van V+, zich inzetten. De rol van V+W&D kan hier zeer verschillend zijn. Zowel rekrutering, vorming en coaching, procesbegeleiding als meer praktisch faciliteren behoort hier tot ons aanbod. Enkele voorbeelden:
 - Lokerse Queesten (<https://www.facebook.com/lokersequeesten/>)
 - MegaWattPuur
 - TransLab WenD
4. Samenwerking met Refu Interim
Ontstaan vanuit de Gentse Feesten begeleidt Refu Interim asielzoekers in het vinden van vrijwilligerswerk in de sociaal-culturele sector. Waar mogelijk zetten we deze vrijwilligers in binnen onze projecten. Zo werkte een aantal van hen mee aan de Lokerse Queesten, Kanaal Z maakte hierover een reportage. ([Reportage Refu Interim op de Lokerse Queesten](#))
Samen met Refu Interim onderzoeken we de mogelijkheden om met diverse groepen vrijwilligers (vluchtelingen en niet-vluchtelingen) multiculturele ontmoetingsmogelijkheden te creëren.

Voor deze verschillende soorten vrijwilligers voeren we een vrijwilligersbeleid waarbinnen aandacht is voor werving en onthaal, ondersteuning, inspraak in en betrokkenheid bij de organisatie, verzekering van risico's en waardering en motivatie.

Bijzondere aandacht gaat uit naar het realiseren van inspraakmogelijkheden voor vrijwilligers. Voor bestuursvrijwilligers gebeurt dit evident op de bestuursvergaderingen waar ze ook beslissingsbevoegdheid hebben. Onthaalvrijwilligers worden twee maal per jaar gezamenlijk uitgenodigd, naast een ontmoetingsfunctie wordt er op deze momenten ook samen met hen stilgestaan bij de (inhoudelijke) werking en krijgen ze de kans om voorstellen te formuleren. Projectvrijwilligers hebben een grote mate van inspraak, veelal zijn zij het zelf die de werking van het project waarbij ze betrokken zijn vormgeven.

2.7 COMPLEMENTARITEIT

De dertien Vormingpluscentra hebben een sociaal-culturele werking uitgebouwd die afgestemd is op de vastgelegde regio's en die complementair is aan wat andere spelers binnen die regio's brengen. Deze regionale volkshogescholen hebben een herkenbare en zichtbare werking uitgebouwd en een plaats ingenomen in hun regio. Het is de bedoeling deze inspanningen en resultaten te verduurzamen. V+W&D sluit zich helemaal aan bij de visie op complementariteit die vanuit de dertien centra samen werd geformuleerd:

Elk Vormingpluscentrum vertrekt vanuit een civiel perspectief en vanuit haar missie, omgevingsanalyse en doelstellingen om een dynamische en regio-specifieke invulling te geven aan het begrip complementariteit. We beschouwen complementariteit als een handelingsperspectief. We houden permanent overleg met alle relevante actoren in de regio en toetsen onze opdracht in samenwerkingsverbanden en onze werking voortdurend aan de bevindingen en positionering van onze stakeholders.

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 in de regio en dergelijke meer. We houden bij die afweging rekening met de voortdurende wijzigingen in het sociaal-culturele landschap en de ruimere samenleving. De uitingsvormen van concrete sociaal-culturele praktijken kunnen zeer divers zijn en van regio tot regio of zelfs binnen één regio verschillen. Complementariteit kan niet afgemeten worden aan expliciete kenmerken van een sociaal-culturele praktijk, maar is het resultaat van een basishouding die de inzet van Vormingplus toetst aan een veelheid van factoren.

3. ZAKELIJK DEEL

3.1 GEINTEGREERD ZAKELIJK KWALITEITS- EN FINANCIËEL MEERJARENPLAN

3.1.1 PROFESSIONEEL BELEID

Medewerkersbeleid

V+W&D beëindigt de beleidsperiode 2016-2020 met een professioneel team van 13 medewerkers, goed voor 9 voltijdse equivalenten (VTE). Bij de aanvang van de beleidsperiode ziet de taakverdeling er als volgt uit: er is 1 VTE algemeen coördinator, 0,5 VTE zakelijk stafmedewerker, 4,6 VTE worden ingezet op educatief vlak, 0,8 VTE op communicatie en 0,2 op ICT, 1,4 VTE worden ingezet op administratie en 0,50 VTE op onderhoud.

Zoals eerder al vermeld zal er een proces plaatsvinden naar meer zelfsturing binnen de organisatie. Om dit proces goed te laten verlopen zal er beroep worden gedaan op externe begeleiding en zal er ruime zorg worden besteed aan een duurzaam en respectvol medewerkersbeleid.

Een goede administratieve en organisatorische opvolging van de medewerkers garandeert een tijdige uitbetaling van lonen, een flexibele vakantieplanning en goede ondersteuning bij eventuele juridisch-administratieve problemen.

Jaarlijkse functionerings- en coachinggesprekken, een tweejaarlijkse teamtweedaagse, dagdagelijkse zorg voor de motivatie en het welbevinden van de medewerkers, het vertrekken vanuit de persoonlijke interesses, sterktes en engagement van de medewerkers en uitgebreide bijscholingskansen vormen de basis voor een aangename, ondersteunende en motiverende werksfeer.

In de jaarlijkse tevredenheidsmeting kunnen de medewerkers zich uitspreken over volgende domeinen:

- Algemene medewerkersbeleid
- Werkinhoud
- Werkbelasting
- Samenwerking
- Sociale veiligheid
- Management van V+
- Beheer van V+
- Direct leidinggevende
- Administratie
- Cultuur
- Arbeidsvoorwaarden
- Missie en visie

Een geanonimiseerde synthese van deze bevraging wordt zowel met de medewerkers als met de bestuurders besproken. Door het gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst bestaat de mogelijkheid om de resultaten over de jaren heen te vergelijken. Indien nodig vindt er op basis van de resultaten van de bevraging een bijsturing plaats.

Naast deze ploeg van vaste medewerkers werkt V+ ook samen met een grote groep freelance medewerkers. De relatie kan hierbij verschillen van een éénmalige samenwerking voor één vormingsmoment tot een bijna structurele samenwerking met freelancers die één of meerdere van onze projecten begeleiden. De intensiteit van de opvolging en ondersteuning is afgestemd op de intensiteit van de samenwerking. Minimaal garanderen we een correcte

juridische afhandeling (contract, uitbetaling, verzekering,...), maximaal voorzien we begeleidingsmateriaal, coachinggesprekken en intervisiemomenten voor freelancers die meer permanent met ons samenwerken.

Communicatie

De basis voor ons communicatiebeleid wordt gevormd door onze visie en missie, onze opdracht en de strategische doelstellingen in dit beleidsplan. Hieruit vloeien volgende doelstellingen voor de komende beleidsperiode:

Communicatiedoelstellingen:

- Communiceren over V+W&D
- Communiceren om te werven
- Communiceren om te beïnvloeden
- Communiceren als vorm van educatie
- Communiceren om te verbinden

Om deze doelstellingen te bereiken richten we ons tot volgende doelgroepen:

- Warm publiek
- Koud publiek
- Bijzondere doelgroepen
 - Kansengroepen
 - Projectdoelgroepen
 - Burger- en transitie-initiatieven
- Partners
 - Inhoudelijke partners
 - Organisatorische partners
 - Lokale besturen
 - Communicatiepartners en (lokale) pers

We hanteren hiertoe een mix van verschillende communicatievormen:

Schriftelijke communicatie:

- Eigen dragers
 - Om de zes maanden eigen brochure op 7.000 ex
 - Diverse flyers ifv concrete activiteiten
- Dragere van partners

Digitale communicatie

- Nieuwsbrieven
- Websites
 - Algemene website
 - Projectsites
 - Sites van partners
- Facebook
 - Algemene Facebookpagina
 - Specifieke Facebookpagina's en –groepen
- Instagram

Persoonlijke contacten

- Eigen medewerkers
- Ambassadeurs

Evenementen:

- Eigen evenementen
- Evenementen van derden en partners

Bovengenoemde doelstellingen, doelgroepen en communicatiemix worden in 2020, ter voorbereiding van de realisatie van dit beleidsplan geconcretiseerd in een meer gedetailleerd communicatieplan.

Samen met de twaalf andere Vormingpluscentra en onder begeleiding van een extern communicatiebureau onderzoeken we de mogelijkheid om vanaf 2021 onder een nieuwe, meer attractieve naam naar buiten te treden.

Infrastructuur

V+W&D beschikt over een eigen vormingscentrum in Sint-Niklaas. Het gebouw, in erfpacht van de stad tot 14 augustus 2065, werd in 2016 grondig gerenoveerd. De totale renovatiekost bedroeg ongeveer € 775.000 (incl BTW), de huidige (geschatte en verzekerde) waarde bedraagt € 933.097. Gedurende de eerste 25 jaar van de erfpachtperiode betaalt V+W&D een jaarlijkse cijns bijvoorbeeld € 1 per jaar, deze werd op 1 augustus 2015 voor de eerste 25 jaar voldaan. Vanaf 2040 zal V+W&D een te indexeren (basisgezondheidsindexcijfer juni 2015) jaarlijkse cijns van € 11.000 betalen.

In het gebouw beschikken we over moderne kantoren voor alle medewerkers, over vier ruime vormingslokalen, over een grote polyvalente ruimte en over een ruim terras met plantenbakken en groenzone. Aanpalend aan het terras is een fietsenstalling met groendak. Voor de inrichting van het terras, de aanleg van de fietsenberging en het meubilair van de polyvalente ruimte werd gewerkt met duurzame materialen en werd de fabricatie gedaan door sociale economieprojecten. In 2020 plannen we de installatie van fotovoltaïsche panelen op ons gebouw. Hiervoor werken we samen met een burgercoöperatie.

Naast ons eigen gebruik van het gebouw stellen we het zoveel als mogelijk ook ter beschikking aan derden. Dit o.a. door het aanbieden van bureau ruimte aan de vaste medewerker van Parours vzw, het ter beschikking stellen van de vormingsruimtes aan de Marokkaanse vrouwenvereniging Shahinaz, het gebruik van de lokalen door het Agentschap voor Integratie en Inburgering en LBC (centrum voor volwassenonderwijs), MegaWattPuur, Plastick Attack, de wekelijkse Buurderij, ...

Ons gebouw is onderdeel van de site waarop ook één van onze partners (Vrije Ateliers) gehuisvest is en vormt hiermee een vormingsite met bovenlokale uitstraling.

Naast de activiteiten die V+W&D organiseert in de eigen infrastructuur worden er ook activiteiten georganiseerd in de infrastructuur van de vele partners. Bij de planning van het open aanbod wordt hierbij rekening gehouden met een maximale spreiding van het aanbod in de regio. Hiertoe wordt minimaal een aanbod gerealiseerd in Beveren, Dendermonde, Lokeren, Sint-Niklaas en Wetteren.

Structuur en cultuur

Om de reeds eerder genoemde missie en doelstellingen optimaal te realiseren evolueert in de beleidsperiode '21-'25 de eerder klassieke verticale organisatiestructuur (cfr 1.2) naar een horizontale zelfsturende organisatiestructuur met multidisciplinair samengestelde

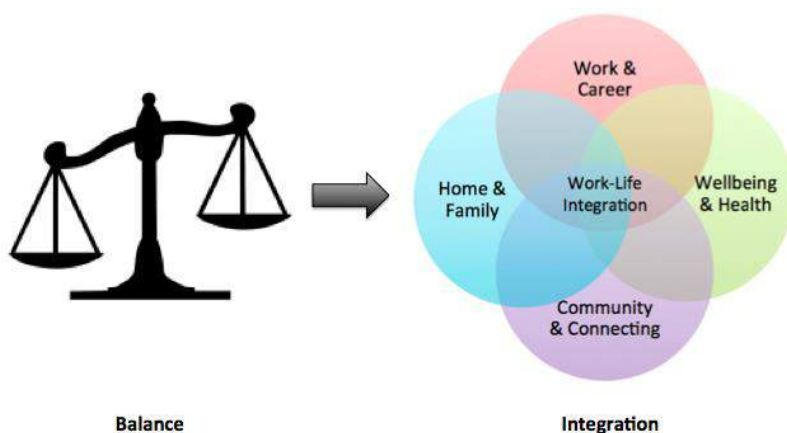
projectteams. Om deze verandering in goede banen te leiden zal beroep worden gedaan op externe begeleiding.

Belangrijke aandachtspunten bij de te realiseren structuur zijn:

- Inzetten van bestaande competenties, persoonlijke sterktes en netwerken
- Procesmanagement (duidelijke proactief omschreven strategieën, gemeenschappelijke basis of leidraad)
- Gedeelde verantwoordelijkheid
- Flexibiliteit

Om dit proces maximale kans op slagen te geven besteden we uitgebreid aandacht aan volgende elementen van organisatiecultuur:

- Waardegedrevenheid
- Diversiteit
- Van work-life balance naar work-life integration



- Engagement
- Vrijwilligheid en verantwoordelijkheid

Dit vertaalt zich o.a. in:

- Evenwicht in mogelijkheden tot thuis- en telewerk en betrokkenheid bij de werking en het teamfunctioneren
- Flexibele werk- en vakantieplanning
- Grote autonomie en beslissingsbevoegdheid
- Efficiënte en effectieve vergader- en overlegstructuren
- VTO-beleid
- Vieren van succes en recht op falen

Duurzaamheid is een van de belangrijke maatschappelijke uitdagingen waar V+W&D op inzet.

Naast het ontwikkelen van verschillende praktijken vertaalt zich dit ook naar een bedrijfscultuur waarbinnen aandacht en zorg is voor duurzame keuzes mbt ons:

- aankoopbeleid (catering, events, materiaal, poets, communicatiedragers,...)
Dranken en voedsel wordt aangekocht bij de wereldwinkel of lokale producenten, we gebruiken ecologisch poetsmateriaal, drukwerk op gerecycleerd of

milieuvriendelijk papier, waar mogelijk werken we samen met sociale economie of lokale coöperaties

- mobiliteitsbeleid (woon/werkverkeer medewerkers, verplaatsingen deelnemers)
We promoten actief het gebruik van de fiets (voldoende overdekte fietsparkeerplaatsen, mogelijkheid om te douchen op het werk, ter beschikking stellen van rugzakken om materiaal mee te nemen)
- gebouwbeheer
Bij de verbouwing kozen we voor goede isolatie en waar mogelijk werkten we samen met sociale economie projecten voor het uitvoeren van werken en maken van meubilair, gebouw wordt door derden gebruikt en staat zo min mogelijk leeg
- afvalbeleid (voorkomen van afval, recyclage van afval)
We gebruiken geen wegwerpbekers, borden of bestek
We beperken het gebruik van papier en gebruikt papier wordt gerecycleerd
- financieel beleid
Bewuste keuze voor een ethische bank (VDK)

Uitdagingen voor de toekomst:

- Actief aansluiten bij transitienetwerk Pulse (onderzoeken mogelijkheid om Pulsegenoot te worden)
- Verduurzamen groepsverzekering
- Opmaken actieplan duurzaamheid (met concrete doelstellingen)

Kennis en informatie

Alle belangrijke informatie en data met betrekking tot de sociaal-culturele praktijken die we realiseren zijn samengebracht in Event 360. Binnen dit platform, gebaseerd op het bestaande CRM-platform Salesforce, worden volgende processen en bijhorende acties samengebracht:

- Inventarisatie praktijkvoorstellen en -ideeën (zowel vanuit team als door partners geformuleerd)
- Uitwerken en opvolgen activiteiten en projecten
 - Overeenkomst begeleider
 - Budgetlijnen
 - Praktische informatie (deelnemers, data en uren, locatie, ...)
 - Deelnemersevaluaties
- Communicatie (teksten voor brochure, automatisch uploaden naar website en UiT in Vlaanderen)
- Facturatie en boekhouding (gelinkt aan Exact Online)
- Online betalingen (vanaf 2020)
- Interne communicatie over praktijken
- Inschrijvingen en deelnemersgegevens
- Rapportage (interne rapporten en voorbereiding SISCA-rapportage)

Als lerende organisatie voorzien we structureel tijd en ruimte om opgedane kennis en ervaring te expliciteren en te delen met collega's. Zowel informele momenten op de werkplek als meer formele overleg-, leer- en studiemomenten worden hiertoe voorzien. Als expertisecentrum (cfr OD 3.1) delen we deze kennis met partners in het brede werkveld.

3.1.2 INTEGRAAL KWALITEITSPLAN

Missie en visie

V+W&D onderschrijft de missie en visie zoals deze gemeenschappelijk door de dertien Vormingpluscentra werd geformuleerd. Medewerkers, freelancers en vrijwilligers kennen én onderschrijven deze missie en visie.

Zakelijke duurzaamheid

V+W&D maakt inhoudelijke keuzes steeds binnen de grenzen van de in de meerjarenbegroting opgenomen budgetten. Keuzes die buiten de grenzen van de meerjarenbegroting vallen kunnen pas gemaakt worden na goedkeuring door de RvB en mits ze budgetneutraal zijn. Dit kan door recuperatie van elders begrote middelen, door externe financiering of door het opnemen van (een deel van) aangelegde reserves of fondsen.

V+W&D voert een duurzaam personeelsbeleid, dit omvat minimaal een jaarlijks functioneringsgesprek en tussentijds coachinggesprek. Elke medewerker beschikt over een eigen VTO-budget. Jaarlijks vindt er een teamdag en tweejaarlijks een teamtweedaagse plaats.

V+W&D stimuleert medewerkers om woon-werkverkeer en verplaatsingen in opdracht zoveel als mogelijk met de fiets of met het openbaar vervoer te doen. V+W&D gebruikt duurzaam geproduceerd papier (brochures, flyers en briefwisseling), produceert (vanaf zomer 2020) eigen elektriciteit via zonnepanelen geplaatst door MegaWattPuur, dranken voor eigen personeel en bezoekers worden geleverd door Oxfam-wereldwinkel of worden geproduceerd door lokale producenten.

V+W&D zet in zijn aanbod sterk in op diversiteit, binnen de eigen organisatie worden extra inspanningen gedaan om mensen met een ECM-achtergrond als freelancer of vrijwilliger in te schakelen. Om de ECM-diversiteit bij de eigen medewerkers te vergoten zullen er bij eventuele aanwervingen extra inspanningen gedaan worden om diverse kandidaten te bereiken. V+W&D biedt door een samenwerking met Groep INTRO sinds voorjaar 2019 een stageplaats aan voor mensen met ECM-achtergrond die via stages hun kansen op de (sociaal-culturele) arbeidsmarkt willen versterken.

Kritische reflectie

Kritische reflectie zit in het DNA van V+W&D, op de wekelijkse teamvergadering worden afgelopen activiteiten geëvalueerd en worden indien nodig verbetervoorstellen geformuleerd.

Jaarlijks krijgen de medewerkers de kans om zich uit te spreken over de organisatie via de tevredenheidsmeting. Het behalen van de geformuleerde strategische en operationele doelen wordt jaarlijks zowel met de medewerkers als met de bestuurders grondig besproken en indien nodig worden er verbeteracties opgesteld.

Deelnemers krijgen na elke activiteit de kans om zich via een evaluatie uit te spreken over de kwaliteit van het aanbod van V+W&D.

Participatieve verbinding

V+W&D betreft partners en stakeholders maximaal bij het ontwikkelen van sociaal-culturele praktijken. Meestal vormt een gezamenlijk geformuleerde nood het vertrekpunt in het samen uitwerken van een aanbod.

Innovatie

Onze maatschappij is steeds in beweging en verandering. Via creatieve verbinding van ideeën, mensen en organisaties zoeken we naar vernieuwing op het vlak van inhoud, methoden en manieren van werken.

3.1.3. FINANCIËEL BELEID

Algemeen:

De Raad van Bestuur volgt de financiële situatie op via jaarlijkse afrekeningen en begrotingen. Ze bewaakt de financiële middelen via realistische budgettering, een of meer tussentijdse begrotingscontroles en via liquiditeitscontroles.

Jaarlijks legt de Raad van Bestuur financiële verantwoording af aan de Algemene Vergadering.

Via een meerjarenbegroting schat de Raad van Bestuur de gevolgen in van de strategische keuzes.

De vzw hanteert de regels van de analytische boekhouding en volgt hierbij rekeningen van het minimum algemeen genormaliseerd rekening(en)stelsel (MAR).

Financiële situatie:

Bij het begin van de beleidsperiode:

Zoals vooropgesteld in het beleidsplan 2016-2020 werd de langetermijnbegroting in evenwicht gehouden via een aantal ingrepen op personeelsvlak. Het personeelsvolume verminderde hierdoor van 10,2 VTE in 2016 naar 9 VTE in 2019.

De geplande investering in een nieuwe infrastructuur in erfpacht van de stad Sint-Niklaas werd uitgevoerd. De voorziene budgetten voor de verbouwing werden weliswaar overschreden maar de financiering ervan werd nauwgezet gepland. Het overgrote deel kon worden gefinancierd met de daarvoor voorziene som in een aangelegd verbouwingsfonds. De gemaakte investeringen voor de verbouwingen van het onroerend goed in erfpacht worden afgeschreven over een periode van 20 jaar met een jaarlijkse som van € 39.200. Een lening van € 200.000 werd aangegaan om voor de toekomstige jaren een positieve kasstroom veilig te stellen.

Dankzij de geschetste zorgvuldige planning en opvolging van de finances is de financiële conditie van V+W&D bij het schrijven van dit beleidsplan gezond.

In 2018 sloot de balans af met een totaal van 902.904,91 EUR en een winst van het boekjaar 2018 van € 21.638,60. Op de activazijde van de balans noteren we onder meer een gebouw in erfpacht met een waarde van € 661.303 en liquide middelen voor een bedrag van € 197.947.

Inkomsten:

In 2018 haalde de volkshogeschool 87% van haar inkomsten uit een of andere vorm van subsidie. 84% hiervan is afkomstig van exploitatiesubsidies en 16% van compenserende bedragen ter vermindering van de loonkost (Sociale Maribel en DAC-toelagen).

De structurele werkingssubsidie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Sociaal-Cultureel Werk is goed voor 90% van alle exploitatiesubsidies, 75% van alle subsidies of 65% van alle inkomsten.

Een 13% van de inkomsten is afkomstig van eigen middelen, voornamelijk van cursusinkomsten (12%). Hiervan komt 37% binnen via inschrijvingsgelden van deelnemers, 63% via sponsoring door derden. 1% van de eigen middelen verwerven we via de verhuur van onze leslokalen aan derden.

Uitgaven:

In 2018 besteedde V+W&D 72% van haar middelen aan personele inzet.
De loonkosten tijdens de beleidsperiode 2016-2020 zijn af te lezen in volgende tabellen.

Reële loonkosten	2016	2017	2018			
Brutolonen	481.473,90	502.974,88	482.055,84			
Rsz Wekgever	153.794,12	161.338,21	152.939,35	Begroting loonkosten	2019	2020
Andere	23.856,13	29.289,42	21.526,15	Brutolonen	486.617	489.717
Totaal	659.124,33	693.602,51	656.521,34	RSZ Wekgever	156.349	158.067
				Andere	34.770	26.769
				Totaal	677.736	674.554

Een loonbegroting voor de komende beleidsperiode levert de volgende tabel:

	Nieuwe beleidsperiode				
Begroting loonkosten	2021	2022	2023	2024	2025
Brutolonen	491.589	548.601	553.201	564.565	604.432
RSZ Wekgever	158.544	159.363	160.819	159.514	158.052
Andere	27.500	28.027	28.027	28.588	28.588
Totaal	677.633	735.991	742.048	752.667	791.072

Mits de gerealiseerde winst in het voorafgaande jaar het toelaat zullen er in de jaren '22 tot '24 één en in '25 twee extra projectmedewerkers (Barema 1Ba, max anciënniteit 5 jaar) tewerkgesteld worden.

Meerjarenbegroting (zie bijlage)

In de meerjarenbegroting gaan we, volgens afspraak met de 13 Vormingpluscentra, uit van een indexering van de (loon)kosten met 2% in 2020, 2022 en 2024. Wat de subsidie-enveloppe aangaat houden we rekening met een indexering van 1,6% (indexering aandeel loon in enveloppe) in 2020, 2022 en 2024.

Voor de budgettering van activiteiten en projecten kiest de organisatie voor een zero-based benadering: elke activiteit wordt individueel gebudgetteerd vanaf nul.

Eventuele winst of verlies van een individuele activiteit kan gecompenseerd worden door een verlies of winst van een andere activiteit.

Indien het resultaat van een jaar positief is, kan (een deel van) het overschot door de Raad van Bestuur bestemd worden in een projectenfonds. Wanneer de middelen in het projectenfonds het toelaten kan er een projectmedewerker aangeworven worden voor een opdracht van bepaalde duur (binnen de limieten van het fonds). De Raad van Bestuur beslist in februari over de aanwerving (duur, werkbreuk en opdracht) van een projectmedewerker.

Voor de budgettering van projecten voorzien we tijdens het verloop van een project volgende mogelijke financieringsvormen:

- een volledige financiering door een externe instantie (bijvoorbeeld sponsor, subsidie andere dan de structurele werkingssubsidie van de Vlaamse Gemeenschap)
- een volledige eigen financiering (via structurele subsidies Vlaamse gemeenschap of met middelen uit een eigen op te richten projectenfonds)
- een mengvorm van beide

Projecten zijn per definitie tijdig, wanneer bepaald is dat een project na afloop wordt verzelfstandigd kan dit onder volgende voorwaarden:

- het project wordt gecontinueerd door derden
- het project wordt door V+ gecontinueerd en gefinancierd met externe middelen
- het project wordt door V+ gecontinueerd met eigen middelen

Balans:

In bijlage: balans op 31-12-2018

De komende jaren zullen we, naast eventueel verlies, ons balanstotaal jaarlijks met een bedrag van € 39.200 zien dalen aangezien we de afschrijfwaaarde van de renovatie van ons gebouw niet compenseren met het aanleggen van een bouwfonds.

3.2 TOEPASSING VAN DE PRINCIPES VAN GOED BESTUUR

V+ wordt voor het realiseren van haar opdracht gefinancierd met publieke middelen. Om met deze middelen op een duurzame en zorgzame manier om te gaan is een goed bestuur onontbeerlijk. V+W&D onderschrijft dan ook de principes van goed bestuur en past deze consciëntieus toe.

3.2.1 Transparantie in en verantwoording van het bestuur

Het hoogste bestuursorgaan van V+ is de algemene vergadering, deze telt 18 leden. De algemene vergadering komt in principe twee keer per jaar samen. Een eerste bijeenkomst vindt doorgaans plaats in maart. Op deze vergadering worden zowel de inhoudelijke werking als de financiële resultaten van het voorgaande jaar besproken en gecontroleerd. Hiertoe wordt het jaarverslag en de planning voor het komende jaar, de resultaatrekening van het afgelopen jaar, de begroting van het lopende jaar, en de balans op 31 december van het voorgaande jaar voorgelegd en gecontroleerd. Deze vergadering geeft na controle kwijting aan de bestuurders.

Een tweede bijeenkomst vindt plaats in oktober, op deze bijeenkomst (open algemene vergadering) worden ook de medewerkers van V+ uitgenodigd. Hierop wordt doorgaans een externe spreker uitgenodigd die een inleiding geeft op een inhoudelijk thema dat relevant is voor de werking van V+. Na de inleiding door de externe spreker gaan de leden van de algemene vergadering en de medewerkers van V+ inhoudelijk in gesprek met elkaar. In 2017 gaf Joris Smeedt (stafmedewerker van De Federatie) een inleiding op het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk en werden de uitdagingen voor V+ binnen de vernieuwde opdracht een eerste keer besproken met de leden van de algemene vergadering en de medewerkers van V+. In 2018 opende Rik Pinxten de algemene vergadering met het formuleren van een aantal uitdagingen voor de sociaal-culturele sector.

Naast de wettelijke verplichte controle van de financiën is de algemene vergadering ook bevoegd voor het aanstellen en de afzetting van de bestuurders. Om een degelijke controle mogelijk te maken is maximaal 50% van de algemene vergadering ook lid van de Raad van Bestuur.

Maandelijks (met uitzondering van juli en augustus) komt de Raad van Bestuur samen. Naast de leden van de Raad van Bestuur nemen ook de coördinator en één medewerker (doorgaans zakelijk verantwoordelijke of communicatiemedewerker) deel aan de Raad van Bestuur. Beiden hebben echter geen stemrecht. De Raad van Bestuur bestaat uit 8 leden.

De agenda van de Raad van Bestuur bevat steeds zowel inhoudelijke als organisatorische punten. De Raad van Bestuur controleert het functioneren van de coördinator en vraagt rapportage over en verantwoording van de voortgang met betrekking tot de genomen beslissingen.

De Raad van Bestuur vervult de rol van werkgever ten aanzien van de personeelsleden van V+. Aanwerving, opvolging en eventueel ontslag van medewerkers zijn haar uitdrukkelijke verantwoordelijkheid. De coördinator informeert de Raad van Bestuur over werking van de medewerkers aan de hand van de tweejaarlijkse tevredenheidsmeting en een synthese van de functioneringsgesprekken. Deze informatie wordt geanonimiseerd gegeven.

Op het initiatief van de voorzitter voert een delegatie uit de Raad van Bestuur een functioneringsgesprek met de coördinator. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt, dat in de Raad van Bestuur wordt besproken en goedgekeurd.

De voorzitter van de Raad van Bestuur fungeert als primair aanspreekpunt voor de leden van de Raad van Bestuur en voor de coördinator. De voorzitter wordt in functie aangesteld door

de leden van de Raad van Bestuur. Hij of zij is verantwoordelijk voor het adequaat functioneren van de Raad van Bestuur, een goede teamgeest en streeft naar collegialiteit bij het nemen van beslissingen.

De samenstelling van het bestuur is openbaar, deze wordt opgenomen op de website.

De coördinator verschaft de bestuurders de informatie die nodig is voor een goede taakvervulling van de bestuursorganen. De stukken voor de vergaderingen worden een week voordien bezorgd aan de Raad van Bestuur.

Omwille van transparantie zijn de verslagen van de algemene vergadering en de Raad van Bestuur (met uitzondering van verslag over het functioneren van individuele medewerkers) digitaal te raadplegen door de medewerkers van V+. De agenda en het verslag van de bestuursvergadering wordt ook steeds besproken op de teamvergadering.

Een revisor controleert jaarlijks de boekhouding.

De bestuurders cumuleren hun mandaat niet met een taak als werknemer bij V+W&D.

3.2.2 Samenstelling van de bestuursorganen, rol en bevoegdheidsverdeling

V+ kent een divers samengesteld bestuur (Algemene Vergadering en Raad van Bestuur). De verschillende leden werden gekozen in functie van de decretale rol als bestuurder van een autonome, niet politiek geboden rechtspersoonlijkheid (vzw) en vertrekkende vanuit de visie en missie van de organisatie.

Hiertoe wordt rekening gehouden met volgende criteria:

Regionale spreiding
Inhoudelijke expertise
Netwerken en stakeholders betrekken
Vertegenwoordigers van kansengroepen

Rol AV:

De Algemene Vergadering is het hoogste gezagsorgaan van de vzw, ze controleert de werking van de Raad van Bestuur, benoemt bestuurders, controleert jaarlijks de jaarrekening en balans van de vzw, de voortgangsrapportage en beleidsplannen.

Samenstelling:

Naast de leden van de RvB zijn volgende personen lid van de Algemene Vergadering:

Dirk Backaert:	voorzitter OCMW Stekene, schepen Welzijn en Gezondheid
Annemie Barbieur:	leerkracht bewegingsopvoeding
Piet Breda:	coördinator Kunstencentrum De Spiegel/Foyer
Elke Clompen:	cultuurfunctionaris vorming Cultuurcentrum Lokeren
Piet De Smet:	Onderwijs Vlaanderen
Fenne-Chien Huylebroeck:	Logo Waasland
Nelly Maes:	voormalig politica
Nick Meiresone:	cultuurfunctionaris CC Sint-Niklaas – Vrije Ateliers
Marc Timmerman:	coördinator Centrum Basiseducatie Sint-Niklaas
Pat Vanderhaeghe:	cultuurbeleidscoördinator en directeur CC Jan Tervaert Hamme

De Raad van Bestuur concentreert zich op het strategisch, financieel en personeelsbeleid van de vzw en zet de krijtlijnen voor het beleid van de toekomst uit.

Op basis van de beleidsvoorbereiding door de coördinator neemt de Raad van Bestuur beleidsbeslissingen. De coördinator staat samen met het team in voor het bepalen van de concretisering en uitvoering van de beleidskeuzes.

Deze raad van bestuur volgt de uitvoering van de genomen beleidsbeslissingen op en stuurt indien nodig bij. Ze houdt zich in regel niet bezig met operationele zaken

Samenstelling:

Naam	Professionele en/of relevante ervaring	M/V/X	Woonplaats
De Blende Hugo	Voormalig directeur Socius	M	Belsele
De Graef Herman	Voorzitter cultuurraad Kruibeke	M	Bazel
Malengier Pieter	Teamverantwoordelijke Bibliotheek Sint-Niklaas	M	Sinaai
Reyniers Hilde	Cultuurbeleidscoördinator Beveren	V	Sint-Niklaas
Smolders Inge		V	Lokeren
Somers Liliane	Voormalig bestuurder CC Belgica (Dendermonde)	V	Grembergen
	Voormalig adjunct-directeur Rode Kruis asielcentrum		
Van Goethem Frauke	Diensthofd milieu en platteland Dendermonde	V	Beveren
Van Heddegem Pierre	Voorzitter OKRA Academie	M	Melsele

De komende jaren doet V+W&D extra inspanningen om in het bestuur de vertegenwoordiging van kansengroepen en de aanwezigheid van bestuurders vanuit het zuiden van de regio te vergroten.

3.2.3 Betrekken van stakeholders bij strategische beslissingen

V+W&D opereert niet in het luchtledige, als sociaal-culturele organisatie werken we binnen een maatschappelijke context en binnen een netwerk van verschillende actoren die betrokken zijn bij onze organisatie en praktijken.

Zowel het bestuur als de verschillende partners en de eigen medewerkers worden actief betrokken bij het bepalen van strategische en operationele doelstellingen.

Naast de bevraging van stakeholders in functie van het beleidsplanningsproces zijn we als netwerkorganisatie in permanent overleg met stakeholders bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van onze praktijken. Onze praktijken zijn steeds ingebed in een lokale context en worden in samenwerking met één of meerdere partners vormgegeven.

Aangezien V+W&D als civiele actor haar autonoom, onafhankelijk en pluralistisch karakter wil bewaken is er geen politieke vertegenwoordiging voorzien in onze bestuursorganen.

3.2.4 Toepassing van principes van goed bestuur

V+W&D past de principes van goed bestuur toe zoals ze worden omschreven in de Vlaamse Code voor Cultural Governance van het Bilsen Fonds.

Dit uit zich in het hanteren van volgende vijf *principes*:

- 1 *de rol en bevoegdheden van de bestuursorganen staan ten dienste van de doelstellingen en de missie van de organisatie*
- 2 *de bestuursorganen leggen verantwoording af aan elkaar*
- 3 *de bestuursorganen werken transparant en houden elkaar in voldoende mate op de hoogte van hun beslissingen*
- 4 *de samenstelling van de bestuursorganen gebeurt zorgvuldig in functie van de doelen en de missie van de organisatie en van de rol die de bestuursorganen binnen de organisatie vervullen*
- 5 *de bestuursorganen erkennen het belang van de interne en externe stakeholders. Bij de strategische beslissingen houden de bestuursorganen rekening met deze stakeholders.*

3.3 Afstemming tussen inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan

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

Om budgetten en personeelsinzet meer proactief op te volgen start V+W&D vanaf 2021 met een meer analytische registratie van budgetstromen per inhoudelijke pijler (open aanbod, projectwerking en kansengroepen), ook de inzet van personeel zal toegewezen worden aan de verschillende pijlers en permanent gemonitord worden.

Voor de realisatie van de strategische en operationele doelstellingen worden budgettair, organisatorisch en personeelsmatig volgende keuzes gemaakt:

SD 1: V+W&D ontwikkelt sociaal-culturele praktijken die vertrekken vanuit de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen, vraagstukken en noden.

OD 1.1 Het aanbod van V+W&D focust op 5 maatschappelijke uitdagingen.

Budgettair:

Operationele doelstelling wordt gerealiseerd binnen de marges van globale begroting van open aanbod, projectwerk en kansengroepenaanbod.

Organisatorisch:

Elke uitdaging vertegenwoordigt minimaal 10 % van het aanbod. De resterende 50 % kan disproportioneel naar één of meerdere uitdagingen gaan.

Op het niveau van input, activiteiten en output wordt Salesforce gebruikt om de verhouding tussen de verschillende uitdagingen te monitoren.

Personeelsmatig:

Jaarlijkse verdeling toewijzing personeel aan maatschappelijke uitdagingen, hierbij wordt bovenstaand te realiseren aanbod gegarandeerd.

OD 1.2 Het aanbod van V+W&D stimuleert sociaal leren

Budgettair:

In 2021 begroten we een budget van € 500 voor de aanmaak van een handleiding voor freelancers en de verdeling ervan tijdens een infomoment voor freelancers.

Verder geen budgettaire consequenties.

Organisatorisch:

Bij de locatiekeuze wordt voorzien dat er ruimte is voor onderlinge uitwisseling en dialoog.

Personeelsmatig:

We voorzien ondersteuning en opvolging voor freelancers.

SD 2: V+W&D heeft een gedifferentieerde werking met drie herkenbare en gelijkwaardige pijlers

OD 2.1 Het aanbod van V+W&D bestaat uit drie evenwaardige pijlers: open aanbod, projectwerk, kansengroepen

Budgettair:

Vanaf 2021 maken we boekhoudkundig een onderscheid in de geldstromen per pijler.

Organisatorisch:

De drie pijlers zijn als dusdanig en met een zekere evenredigheid te herkennen in onze externe communicatie.

Personeelsmatig:

In de eerste twee jaar van het beleidsplan is de verhouding (qua inzet VTE) tussen de drie pijlers als volgt:

Open aanbod: 40 % Projecten: 30 % Kansengroepen: 30%

Tijdens het tweede jaar van de beleidsperiode vindt een evaluatie plaats en wordt er indien nodig bijgestuurd.

OD 2.2 Elke pijler heeft omschreven eigen processen en een methodische aanpak

Budgettair:

We voorzien een budget ontwikkeling projectmodule Salesforce: dit wordt geraamd op € 1.500. (Onderdeel kost systeembeheer Salesforce)

Organisatorisch:

Ontwikkelen leidraad projectwerk en kansengroepenaanbod, waar mogelijk ism andere Vormingpluscentra. Opleiding en ondersteuning van medewerkers in het hanteren hiervan.

Personeelsmatig:

Benoemen van verantwoordelijkheden in takenpakket van medewerkers (educatief, staf en administratief), opvolging door coördinator;

SD 3: V+W&D is een professionele, flexibele, impactgedreven netwerkorganisatie

OD 3.1 V+W&D als expertisecentrum

Budgettair:

Ontwikkelen, drukken en verspreiden voorstellingsbrochure voor partners: € 2.500 (2020)

Organisatorisch:

Expertisegebieden en aanbod dat hieruit ontstaat wordt via nieuwsbrief voor partners systematisch onder de aandacht gebracht.

Personeelsmatig:

Jaarlijks bepalen van personeelsinzet op de vijf expertisegebieden (non-formeel leren, participeren, werken met vrijwilligers, transitie en transitienetwerk en intercultureel ontmoeten).

Vanaf 2023 voorzien van personeelstijd voor trajecten rond burgerparticipatie.

OD 3.2 V+W&D kent een organisatiestructuur die flexibel inspelen op maatschappelijke noden en uitdagingen mogelijk maakt.

Budgettair:

Winst wordt toegewezen aan een project- & kansengroepenfonds dat flexibel inspelen op maatschappelijke noden mogelijk maakt.

Organisatorisch:

Bij planning voorzien we voldoende witruimte om nieuwe initiatieven op te starten.

Personeelsmatig:

V+W&D werkt vanaf 2022 met zelfsturende, multidisciplinaire teams die worden geclusterd rond de drie pijlers open aanbod, projectwerk en kansengroepen.

In de planning maken we een onderscheid tussen structureel aanbod en ruimte om in te spelen op actuele mogelijkheden of noden. De verhouding tussen beide en de concrete invulling ervan wordt per individuele medewerker besproken tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek, een planningsteamvergadering en op de Raad van Bestuur.

V+W&D beschikt over een performant tijdsregistratiesysteem om planning, opvolging en eventuele bijsturing van personeelsinzet mogelijk te maken.

OD 3.3 V+W&D is impactgedreven

Budgettair:

Geen budgettaire consequenties.

Organisatorisch:

V+W&D registreert systematisch gegevens op het niveau van input, activiteit en output. Tijdens de beleidsperiode 2021-2025 zetten we sterk in op het verder meten en opvolgen van outcome en impact via de contributiebenadering. Het narratief beschrijven van onze praktijken vormt hiertoe de basis.

We onderzoeken de mogelijkheid om via Salesforce onze deelnemers te bevragen over de impact van hun deelname aan onze praktijken.

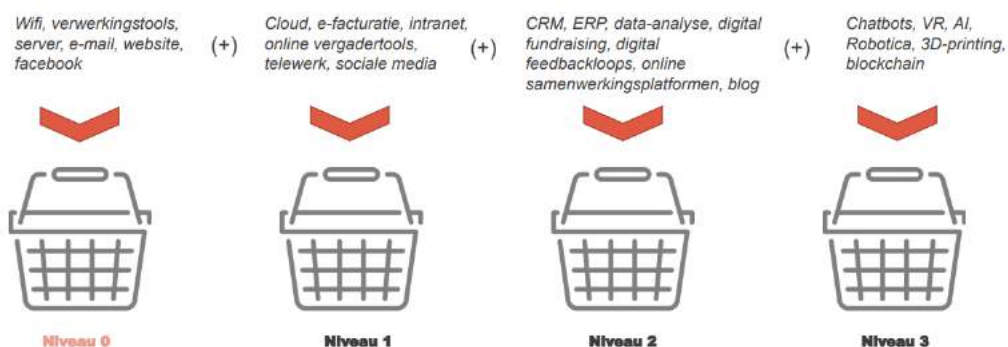
Personeelsmatig:

Educatieve medewerkers monitoren zelf de impact van de praktijken waarvoor zij verantwoordelijk zijn, jaarlijks rapporteren ze aan coördinator en RvB. Resultaten worden weergegeven in voortgangsrapportage.

Bijzondere aandacht mbt de relatie tussen het inhoudelijke en zakelijke beleid van V+W&D verdient de keuze om samen met 9 andere Vormingpluscentra en een aantal andere sociaal-culturele organisaties (Wisper, PRH, CCV, Konekt, Stichting Lodewijk de Raet, Amarant, ...) op 18 december 2018 Parcours vzw op te richten. Deze vzw stelt zich tot doel: ondersteuning bieden bij ICT-noden voor organisaties actief in de social-profitsector. De coördinator van V+W&D is voorzitter van de vzw en lid van het dagelijks bestuur van de vzw. Belangrijkste realisatie van dit samenwerkingsverband is het ontwikkelen, implementeren en ondersteunen van Event 360, een op het Salesforce-platform gebaseerde CRM-systeem dat onze organisatorische processen (inventariseren ideeën voor aanbod, uitwerken en plannen van activiteiten en projecten, communicatie, contracten met freelancers, website, inschrijvingen en evaluaties,...) ondersteunt. Tevens is er een link tussen dit CRM-platform en ons boekhoudkundig programma Exact Online. De synergie tussen en het gezamenlijk

dragen van de ontwikkelings- en supportkosten door de verschillende partners binnen Parcours vzw maakt het ons mogelijk om over een performant, professioneel en future-proof systeem te beschikken. In een onderzoek rond digitalisering van de verenigingssector in opdracht van de Koning Boudewijnstichting worden vier maturiteitsniveaus mbt digitalisering geformuleerd. Als relatief kleine organisatie behoren we dankzij de ondersteuning van Parcours tot niveau 2. Het verder integreren van de mogelijkheden van digitalisering in onze strategie (bijvoorbeeld ifv storytelling, impactmeting, interactieve communicatie met deelnemers en partners en data-analyse) moet een groei naar niveau 3 mogelijk maken.

Gebruik van minstens 1 van volgende tools...

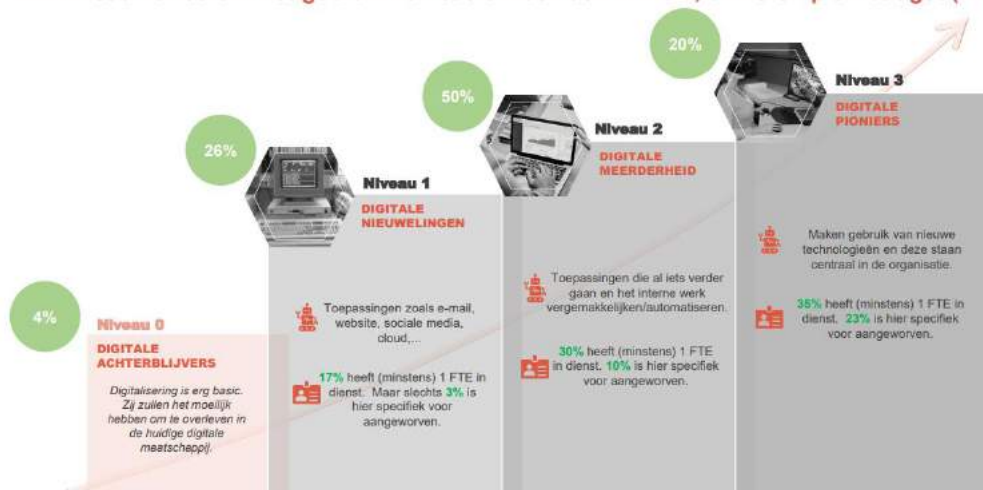


Base: Total Sample

Koning Boudewijnstichting | Digitalisering van de verenigingssector

28

Het gebruik van de verschillende tools uit zich in vier niveaus van maturiteit. Elk niveau varieert in het gebruik van tools maar ook in visie, ownership en budget (1/2).



Base: Total Sample

Koning Boudewijnstichting | Digitalisering van de verenigingssector

29

3.3.2 Opvolging, evaluatie en eventuele bijsturing van de afstemming tussen inhoudelijk en zakelijk plan

Jaarlijks wordt de afstemming tussen het inhoudelijk en zakelijk plan geëvalueerd op een teamvergadering (januari), rapportage aan de RvB (februari) en in voortgangsrappportage (gecontroleerd door de Algemene Vergadering).

Indien nodig doet het team remediërvorststellen aan de RvB en AV.

4. OMVANG EN RESULTATEN VAN DE WERKING

4.1 KERNGEGEGEVENS EN CIJFERS FINANCIËN (2017-2018)

In 2017 lijdt V+W&D een boekhoudkundig verlies van € 64.092,66. Wanneer we de waardevermindering van de investering in de verbouwing van het gebouw niet in rekening brengen is er een operationeel verlies van € 24.892,66. In 2018 weten we het tij financieel te keren, de belangrijkste besparingen worden gerealiseerd door ingrepen in het personeelskader. Zo werd Resy De Meulder (uitdienst 1 maart 2018) niet vervangen, en werd er bespaard door niet of slechts gedeeltelijk te vervangen wanneer er collega's langdurig ziek of afwezig (moederschapsverlof) waren. Hierdoor realiseren we een boekhoudkundige winst van € 21.638,60, wanneer we de waardevermindering van de investering in het gebouw niet in rekening brengen realiseren we een operationele winst van € 60.838,60. Door een strakkere opvolging van de kosten bespaarden we in 2018 €10.451,12.

De loonkost bedraagt ten opzichte van de totale uitgaven 72,64 % in 2017 en 70,59 % in 2018. De eigen inkomsten (gerealiseerde omzet, overige bedrijfsinkomsten en financiële winst) bedragen in 2017 15,59 % en in 2018 14,96 % van de subsidies (exploitatiesubsidies en compenserende bedragen ten vermindering van de loonkost).

	2017	2018
Balanstotaal	973.428,59	902.904,91
Uitgaven		
Diensten en diverse goederen	204.990,58	194.539,46
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	693.602,51	656.521,34
Afschrijvingen	50.313,69	52.060,60
Financiële kosten	5.935,85	5.213,93
Over te dragen positief resultaat	/	21.638,60
Totaal	954.842,63	929.973,93
Inkomsten		
Omzet	113.720,83	112.111,24
Exploitatiesubsidies	665.473,18	678.791,33
Compenserende bedragen ten vermindering van de loonkost	105.144,15	130.146,36
Overige bedrijfsopbrengsten	5.953,80	8.925
Financiële opbrengsten	485,46	/

Over te dragen negatief resultaat	64.092,66	/
Totaal	954.842,63	929.973,93

4.2 KERNGEGEVENS EN CIJFERS PERSONEEL (2018 – 2019)

In de periode 2018-2019 stelt V+W&D 13 personen tewerk, dit komt overeen met gemiddeld 9 VTE. De taakinhoud en functieprofielen werden afgestemd op de decretale opdracht en de beleidskeuzes gemaakt in het beleidsplan 2016-2020.

Coördinator

1 coördinator (Koen Van de Merckt - 1 VTE) staat in voor de dagelijkse leiding van de organisatie en draagt de eindverantwoordelijkheid over de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid. De coördinator verzorgt de brugfunctie tussen de bestuursorganen en de personeelsleden.

Stafmedewerker zakelijk beheer

1 medewerker (Marleen Van de moortel – 0,5 VTE) staat in voor het zakelijk beleid en de zakelijke omkadering van de organisatie.

Educatief team

8 medewerkers (6,1 VTE) behoren begin 2018 tot het educatief team. 7 vormingswerkers (Resy De Meulder - 0.81 VTE, Kathleen Devroe - 0.68 VTE, Sofie Van Breuseghem – 0.70 VTE, Dianne Nuyts – 0.13 VTE, Stefaan Segaert – 0.84 VTE, Carine Van Remoortere – 1 VTE, Johan Vermeersch – 0.80 VTE) staan in voor de realisatie van het beleidsplan met betrekking tot de inhoudelijke werking. 1 medewerker (Ingrid Vennens - 0,6 VTE) is verantwoordelijk voor de regionale afstemming en neemt deel aan de educatieve teamvergaderingen. De oorspronkelijke keuze waarbij 6 vormingswerkers de verantwoordelijkheid dragen voor de invulling van diverse themarubrieken en 1 vormingswerker zich specifiek richt op het bereiken van kansarmen wordt in deze periode losgelaten. Meerdere educatieve medewerkers worden naast het organiseren van het open aanbod (met een verantwoordelijkheid voor één of meerdere rubrieken) ook ingezet binnen projecten (al dan niet gericht naar kansengroepen). Wanneer Resy De Meulder op 28 februari 2018 op pensioen gaat wordt zij niet vervangen. De keuze om haar niet te vervangen is ingegeven door de besparingsmaatregelen in 2011 en 2015, waarbij we vanuit eigen middelen hebben kunnen vermijden dat er naakte ontslagen vielen.

Stafmedewerker communicatie en ICT

1 medewerker ondersteunt de werking met betrekking tot respectievelijk communicatie (0,8 VTE) en ICT (0,2 VTE). Gedurende de periode 2018 – 2019 hebben we in deze functie drie verschillende personen gekend (Mieke Vasseur tot 04-05-2018, Tom Verhoeven 16-05-2018 tot 31-08-2019 en Liza Vervaeke vanaf 9 september 2019). Een aantal ambities op het vlak van communicatie (effectiviteitsonderzoek social media en afstemming communicatie op diverse doelgroepen) hebben we hierdoor niet gerealiseerd. De respectievelijke medewerkers zijn er op het gebied van ICT wel in geslaagd om onze nieuwe CRM-systeem Salesforce te implementeren in onze werking en bij alle medewerkers. Bij de aanwerving van Liza Vervaeke wordt ervoor gekozen om een aantal van de ICT-taken uit te besteden aan externe partners.

Administratief en logistiek team

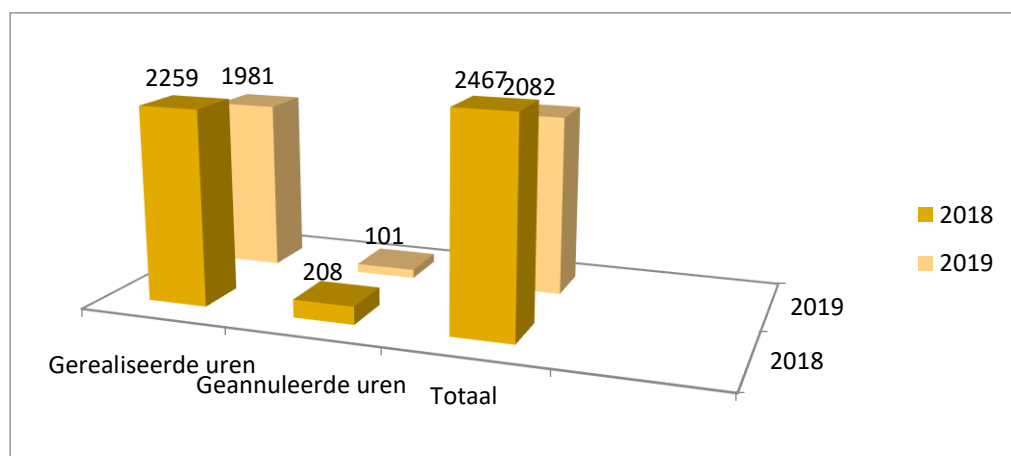
2 medewerkers (Kim Vergauwen, Veronique Crynen samen 1.5 VTE) verzorgen het onthaal, de cursus-administratie, de dagelijkse boekhouding, de personeelsadministratie en het klasement. Voor het onderhoud van de eigen infrastructuur beschikken we over 1 medewerker (Carine Van Roeyen 0,5 VTE).

Stageplaatsen binnen V+W&D

V+W&D kiest er bewust voor om stageplaatsen aan te bieden binnen haar werking. Zowel studenten sociaal-cultureel werk als werkzoekenden in het kader van een werkervaringsstage (WES) komen hiervoor in aanmerking. Voor deze laatste werken we nauw samen met Groep INTRO en kiezen we er expliciet voor om mensen met een migratieachtergrond werkervaringskansen te bieden. In de periode 2018 – 2019 deden Halima El Marnissi (11-03-2019 tot 12-07-2019) en Alia Belhaj (23-09-2019 tot 20-12-2019) werkervaring op als educatief medewerkster. Samen met Groep INTRO werken we zo aan een meer inclusieve arbeidsmarkt.

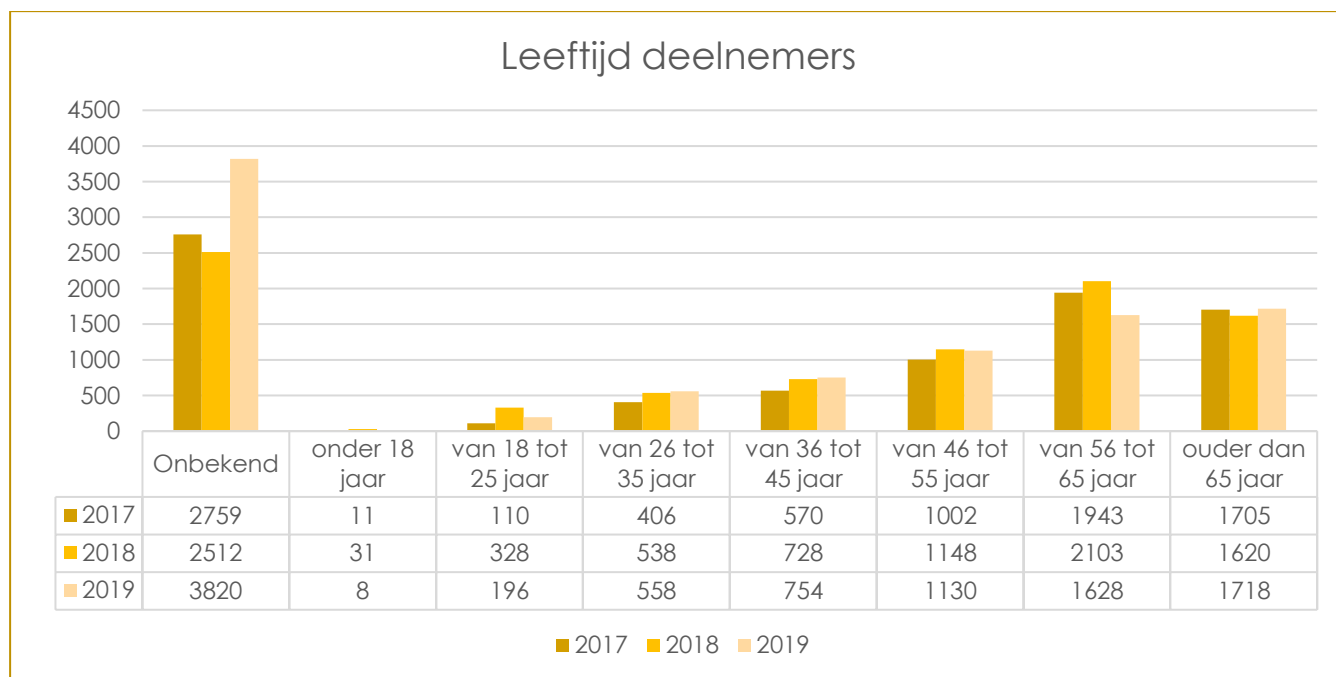
4.3 KERNGEGEVENS EN CIJFERS WERKING (2018 – 2019)

Vormingsuren

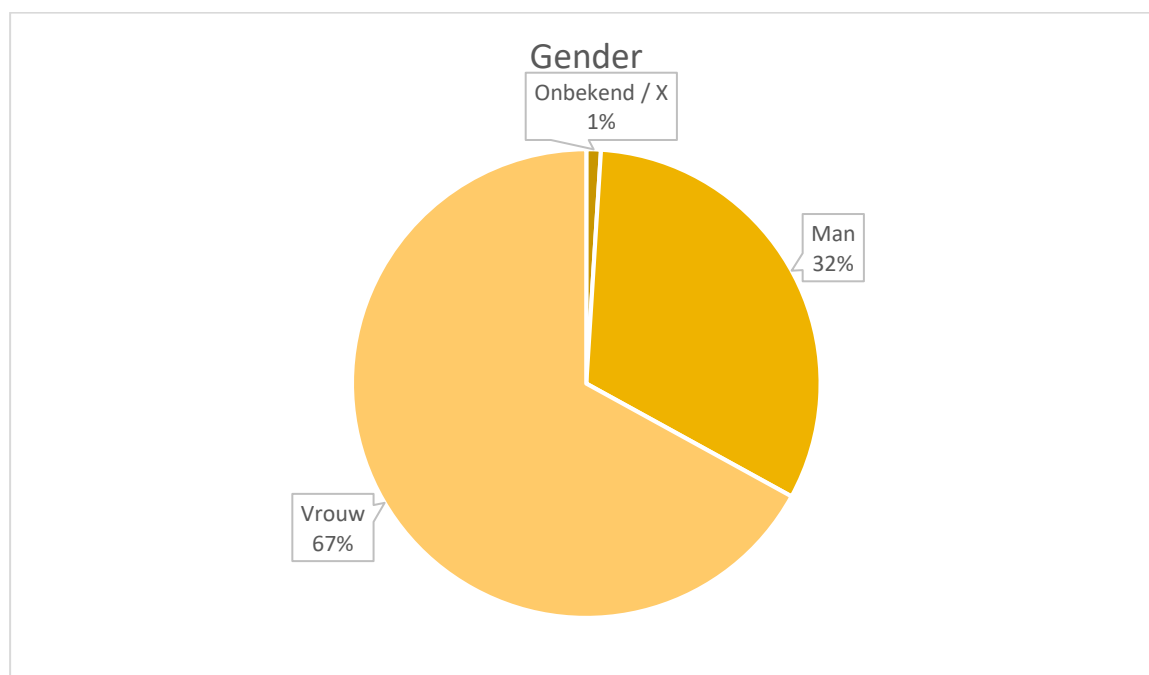


In het beleidsplan 2016-2020 beoogden we een streefaantal van 1.775 uren jaarlijks te realiseren vormingsuren. Niettegenstaande de keuze om dit aantal uren de laatste twee jaren te laten dalen realiseerden we zowel in 2018 als in 2019 ruim meer uren dan het streefaantal.

Leeftijd deelnemers (vergelijking 2017 – 2018 – 2019)



Gender deelnemers (2018 & 2019)



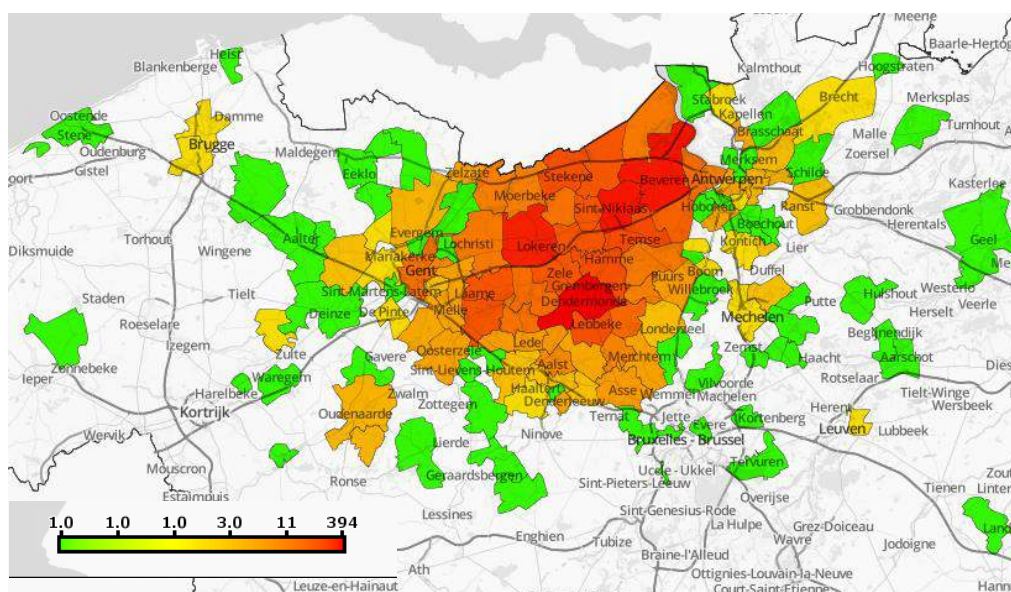
Onderstaande kerngegevens en cijfers geven een beeld van de werking tijdens de werkjaren 2018 en 2019. De gegevens mbt het jaar 2018 zijn gebaseerd op de gegevens zoals ze in SISCA werden ingevoerd. De gegevens voor het jaar 2019 zijn een schatting (extrapolatie) gebaseerd op de eerste zes maanden van 2019.

EDUCATIEVE ACTIVITEITEN (op zichzelf staand)		
	2018	2019
Aantal en deelname		
Activiteiten met registratie	214	195
Activiteiten zonder registratie	79	52
Totaal	294	247
Aantal sessies	520	340
Geregistreerde deelnemers	4460	4504
Geschatte of niet-geregistreerde deelnemers	1337	640
Totaal deelnemers	5797	5144
Unieke deelnemers	3099	2313
Nieuwe deelnemers	2593	1826
Geregistreerde deelnames	5184	5324
Geschatte of niet-geregistreerde deelnames	1616	1280
Totaal deelnames	6800	5964
Naar werkvorm		
Bezoek/excursie	26	14
Cursus	234	202
Tentoonstelling	2	1
Eigen vertoning	0	1
Workshop / training	27	29
Uitstap	0	0
Studiedag	0	1
Andere	5	1
Totaal	294	249
Naar thema		
Computer en techniek	34	32
Creativiteit en hobby's	24	20
Gezondheid en zorg	31	35
Cultuureducatie	19	19
Milieu en natuur	50	38
Opvoeding	4	4
Persoon en relaties	13	27
Samenleving	86	53
Wetenschap	2	1
Zingeving en filosofie	19	16
Interculturele vorming	12	12
Totaal	294	247
Naar doelgroep		
Algemeen publiek	275	229
Vrouwen	2	
Senioren / ouderen	44	37
Jongeren (tot 35 jaar)	2	2
Etnisch-culturele minderheden	6	6
Gedefinieerden		2
Mensen in armoede	5	
Naar samenwerking		
Bibliotheek	44	42
SCW vereniging	6	2
Cultuur- / gemeenschapscentrum	88	75
SCW vereniging ECM	3	2
SCW beweging	10	8
SCW vormingsinstelling	6	3
Kunstinstelling / -organisatie	3	2
Jeugdvereniging / -organisatie	0	1
Toeristische dienst	4	1
OCMW	5	4
Centrum Algemeen Welzijnswerk	9	8

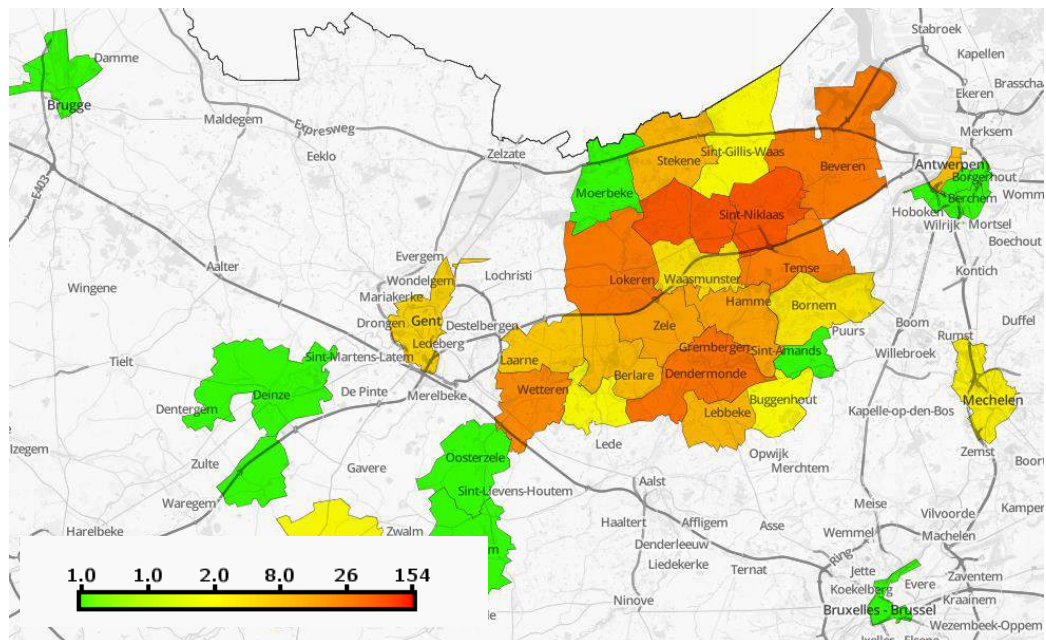
Lokaal Dienstencentrum	30	29
Instelling (medisch, handicap,...)	1	1
Welzijnsvereniging	8	6
Gevangenis	6	4
Armoedevereniging / -organisatie	0	1
Organisatie voor gedetineerden	9	4
Inburgeringsinstelling	11	5
Onderwijsinstelling (leerplicht)	2	1
Milieudienst / departement	33	29
Overheid	67	95
Middenveld	5	5
Commerciële organisatie / bedrijf	1	
Burgerinitiatief	1	1
EDUCATIEVE ACTIVITEITEN (Project)		
Aantal en deelname		
Activiteiten met registratie	71	59
Activiteiten zonder registratie	41	34
Totaal	112	93
Aantal sessies	546	464
Geregistreerde deelnemers	989	965
Geschatte of niet-geregistreerde deelnemers	753	821
Totaal deelnemers	1742	1786
Unieke deelnemers	853	583
Nieuwe deelnemers	502	356
Geregistreerde deelnames	1939	1474
Geschatte of niet-geregistreerde deelnames	8233	5216
Totaal deelnames	10172	6690
Naar werkvormen		
Bezoek / excursie	17	15
Cursus	62	56
Tentoonstelling	1	1
Workshop / training	13	4
Andere	19	17
Naar thema		
Computer en techniek	22	12
Creativiteit en hobby's	2	2
Cultuureducatie	1	1
Milieu en natuur	5	5
Persoon en relatie	1	1
Samenleving	49	42
Interculturele vorming	32	31
Naar doelgroep		
Algemeen publiek	84	74
Etnisch-culturele minderheden	20	14
Mensen in armoede	7	3
Vrijwilligers	1	2
Naar samenwerking		
Bibliotheek	32	28
SCW vereniging	10	11
Cultuur- / gemeenschapscentrum	24	22
SCW beweging	1	1
SCW Vormingplus-centrum		3
Kunsteninstelling / -organisatie	1	
Jeugdvereniging / -organisatie	1	1
OCMW	5	5
Lokaal dienstencentrum	6	4
Gevangenis		2
Organisatie voor gedetineerden		1

Armoedevereniging / -organisatie	1	1
Patiëntenvereniging / -organisatie	2	
Commerciële organisatie / bedrijf		1
Welzijnsvereniging	5	1
Inburgeringsinstelling	20	18
Onderwijsinstelling (leerplicht)		1
Overheid	36	33
Middenveld	4	5
Commerciële organisatie		1
Welzijnsvereniging		3

Onderstaande kaart geeft aan van waar onze deelnemers komen (gegevens 2018). Niet onverwacht stellen we vast dat de meeste deelnemers uit Beveren, Sint-Niklaas, Lokeren en Dendermonde komen.



Onderstaande kaart geeft aan waar onze activiteiten plaatsvinden (gegevens 2018). Ook hier is duidelijke dat de meeste van onze activiteiten plaatsvinden in Beveren, Sint-Niklaas, Lokeren en Dendermonde. Ook in Wetteren, Zele, Hamme, Temse en Stekene organiseren we met een grote regelmaat activiteiten.



5. BEOORDELINGSELEMENTEN

5.1 Inhoudelijke beoordelingselementen en -criteria

1° De bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet.	
a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie;	
V+W&D onderschrijft de gemeenschappelijke missie en visie van de 13 Vormingpluscentra. Deze missie en visie vormt het vertrekpunt voor de geformuleerde strategische en operationele doelstellingen.	Cfr 2.1
b. De organisatie toont haar (gerealiseerde) bijdrage aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving aan en expliciteert haar ambities daarin voor de toekomst: Door aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen zal bevorderen, welke samenlevingsvraagstukken ze tot publieke zaak zal maken en welke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord bieden.	
In de aangeleverde kerncijfers toont V+W&D de (kwantitatief) gerealiseerde bijdrage. De ambities voor de toekomst, gerealiseerd door een open aanbod, diverse projecten en een aanbod voor kansengroepen bieden een antwoord op samenlevingsvraagstukken op volgende domeinen: • Diversiteit • Duurzaamheid • Digitalisering • Burgerparticipatie en vrijwilligersengagement • Maatschappelijke kwetsbaarheid	Cfr 11 Cfr 2.4
2° De relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die de organisatie heeft omschreven.	
De organisatie expliciteert in een maatschappelijke contextanalyse welke ontwikkelingen relevant zijn in relatie tot haar missie en visie, welke ontwikkelingen ze als uitdaging wil aangrijpen om een toekomstige werking errond te ontplooiën en welke impact ze daarbij nastreeft.	
Belangrijkste maatschappelijke ontwikkelingen waarop V+W&D inzet zijn:	Cfr 2.2

- Demografische trends (diversiteit, vergrijzing en toenemend aantal alleenstaanden en éénoudergezinnen)
- Economische trends (maatschappelijke kwetsbaarheid en armoede)
- Sociale trends (individualisering, meritocratie, vereenzaming)
- Technologische trends (digitalisering en nieuwsbubbels)
- Ecologische trends (klimaatproblematiek, transitie, gebruik van openbare ruimte)
- Politiek maatschappelijke trends (inzetten op participatie en betrokkenheid)

De beoogde impact wordt zowel kwantitatief (input, activiteiten en output) als kwalitatief (outcome en langetermijnpact) beschreven.

3° De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie aan de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen.

a. De organisatie expliciteert haar visie op de drie sociaal-culturele rollen;

Cfr 2.5.1

Verbindende rol:

Deelnemers aanspreken op en ondersteunen in relationeel burgerschap

Kritische rol:

Deelnemers aanspreken op en ondersteunen in ontwikkelen van kritisch burgerschap

Laboratorium rol:

Deelnemers aanspreken op en ondersteunen in ondernemend burgerschap

b. De organisatie geeft aan hoe ze in de toekomst wil inzetten op de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen.

Cfr 2.5.1

Verbindende rol:

- Verschillende sporen:
 - Structurele ontmoetingsmomenten (bijvoorbeeld Babbelonië)
 - 'Kleine ontmoeten' (bijvoorbeeld Prikkels)
 - Delen en tonen van diverse realiteiten (bijvoorbeeld Nieuwkomer in de Kijker)

Kritische rol:

- Onder andere door:
 - Individuele en maatschappelijke waarden duiden en bespreekbaar maken
 - Diverse stemmen aan het woord laten
 - Alternatieven tonen
 - Zelf stelling innemen
 - Kritische initiatieven ondersteunen

Laboratorium rol:

- Onder andere door:
 - Actief op zoek gaan naar maatschappelijke verandering

- Creëren van vrijplaatsen om te experimenteren met maatschappelijke spelregels en innovatie
- Ondersteunen van coöperatief ondernemen
- TransitieLaboratorium Waas en Dender

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

- a. De werking van de organisatie is gestoeld op een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen.

Cfr 2.3

SD 1: V+W&D ontwikkelt sociaal-culturele praktijken die vertrekken vanuit de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen, vraagstukken en noden.

OD 1.1 Het aanbod van V+W&D focust op 5 maatschappelijke uitdagingen.

OD 1.2 Het aanbod van V+W&D stimuleert sociaal leren

SD 2: V+W&D heeft een gedifferentieerde werking met drie herkenbare en gelijkwaardige pijlers

OD 2.1 Het aanbod van V+W&D bestaat uit drie evenwaardige pijlers:
open aanbod, projectwerk, kansengroepen

OD 2.2 Elke pijler heeft omschreven eigen processen en een methodische aanpak

SD 3: V+W&D is een professionele, flexibele, impactgedreven netwerkorganisatie

OD 3.1 V+W&D als expertisecentrum

OD 3.2 V+W&D kent een organisatiestructuur die flexibel inspelen op maatschappelijke noden en uitdagingen mogelijk maakt.

OD 3.3 V+W&D is impactgedreven

OD 3.4 V+W&D is een netwerkorganisatie

5° De uitwerking van de vier sociaal-culturele functies op de volgende wijze:

- a. De organisatie heeft een onderbouwde visie op de vier functies en op de werkwijzen die de organisatie hanteert om de gekozen functies te realiseren;

Cfr 2.5.2

Vanuit het DNA en de geschiedenis van V+W&D is de leerfunctie de centrale functie, van hieruit ontwikkelen we onze sociaal-culturele praktijken. De drie

andere functies zijn hier niet aan ondergeschikt maar versterken, verdiepen en verbreden de leerfunctie.	
b. De organisatie kan aangeven wat haar ambities met betrekking tot de vier functies zijn voor de toekomst:	
1. Voor de cultuurfunctie: i. De visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie en de verantwoording van de werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;	Cfr 2.5.2 Cultuur is een dynamisch gegeven waarbij we culturele diversiteit als rijkdom beschouwen. In onze praktijken zetten we in op: • Tonen van verschil en gelijkens • In dialoog gaan • Tonen van maatschappelijke kwetsbaarheid • Cultuurparticipatie • Cultuurcreatie (sociaal-artistieke projecten) • Via kunst in gesprek gaan over maatschappelijke thema's
2. Voor de leerfunctie: i. De visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om leeromgevingen op te zetten;	Cfr 2.5.2 We creëren uitdagende leercontexten waarbinnen de lerende centraal staat en waarbij er diverse ambitieniveaus zijn: • Ervan weten • Begrip hebben • Ondersteunen • Zich betrokken voelen • Zich verbonden voelen
3. Voor de gemeenschapsvormende functie: i. De visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen;	Cfr 2.5.2 Al onze praktijken bevatten gemeenschapsvormende aspecten, we onderscheiden er drie: • Gemeenschapseducatie • Gemeenschap-vormen • Gemeenschapsvorming
4. Voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: i. De visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken	Cfr 2.5.2 We realiseren maatschappelijke beweging door het beogen van verandering in denken, handelen en maatschappelijke structuren. Al onze praktijken vertrekken

in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;	vanuit minstens één van volgende maatschappelijke uitdagingen: • Diversiteit • Duurzaamheid • Digitalisering • Burgerparticipatie en vrijwilligersengagement • Maatschappelijke kwetsbaarheid
6° De werking met een relevantie en uitstraling voor de regio in kwestie, afgestemd op de culturele en maatschappelijke context van de regio en complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio.	
a. In een regionale contextanalyse expliciteert de organisatie welke maatschappelijke ontwikkelingen specifiek relevant zijn voor de regio, verantwoordt ze en toont ze aan hoe ze in de werking daar specifiek op inspeelt en wat de resultaten zijn;	
Cfr 2.2 We maakten zowel een globale als regionale maatschappelijke contextanalyse, deze vormt, samen met de resultaten van de zelfevaluatie, de bevraging van de partners en het doel van het decreet de basis voor de gemaakte keuzes. In de strategische doelstelling wordt geëxpliciteerd op welke noden een antwoord wordt geboden (SD1), via welke strategieën (SD2) en op welke manier (SD3). In de geformuleerde indicatoren worden de resultaten geformuleerd.	
b. De organisatie staft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, het bereik of het effect van haar werking;	
Cfr 11 Onze relevantie en uitstraling blijkt uit het jaarlijks bereik van meer dan 5.000 deelnemers waarvan meer dan de helft nieuwe deelnemers, de samenwerking met meer dan 350 verschillende partners en de spreiding van ons aanbod in alle 17 steden en gemeenten van onze regio.	
c. De organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio.	
Cfr OD 3.4 Zo goed als al onze activiteiten vinden plaats binnen een samenwerkingsverband met één of meerdere partners. Vanuit onze specifieke educatieve deskundigheid werken we samen met en complementair aan zeer diverse partners zoals: bibliotheken, SCW-verenigingen, cultuur- / gemeenschapscentra, SCW-bewegingen, kunsteninstellingen / -organisaties, jeugdverenigingen / -organisaties, OCMW's, lokale dienstencentra, gevangenissen, organisaties voor gedetineerden, armoedeverenigingen / -organisaties, patiëntenverenigingen / -organisaties, commerciële organisaties / bedrijven, welzijnsvereniging, een inburgeringsinstelling onderwijsinstellingen (leerplicht), overheden, middenveldorganisaties en welzijnsverenigingen.	
7° Een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd.	

a. De organisatie toont aan dat de regio-werking waarvoor de organisatie wordt gesubsidieerd, zich aantoonbaar en hoofdzakelijk zal afspelen binnen de vrije tijd van volwassenen, gestaafd aan de hand van kerngegevens en cijfers over de financiën, het personeel en de werking;
Het aanbod van V+W&D richt zich grotendeels naar individuen of groepen die deelnemen vanuit een persoonlijke interesse in functie van niet-professionele doeleinden, noch met het oog op het behalen van een getuigschrift.
b. Het eventuele gedeelte van de werking dat zich uitzonderlijk buiten de vrije tijd zal afspelen, omschrijft en verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie.
We zien drie uitzonderingen mogelijk waarbij we werken buiten de vrije tijd: 1 Deelname aan het aanbod vanuit een opleiding. Uitzonderlijk krijgen (of stimuleren) we de vraag om leerlingen vanuit de laatste graad van het secundair onderwijs, het hoger onderwijs of van een opleiding uit het volwassenonderwijs te laten deelnemen aan één van onze activiteiten. 2 Deelname aan het aanbod als medewerker van een maatwerkbedrijf of sociale werkplaats. Om bepaalde maatschappelijke kwetsbare groepen te bereiken ontwikkelen we een beperkt aanbod voor doelgroepmedewerkers in de sociale economie. 3 Expertise bevordering voor professionals. Vanuit bepaalde projecten of opgebouwde expertise (bijvoorbeeld in het werken met ECM-groepen) organiseren we soms activiteiten waarbij we aan kennisdeling doen met andere professionals.
8° De werking voor het brede publiek en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen.
a. De organisatie expliciteert haar werking voor het brede publiek en de keuzes die ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of kansengroepen;
Cfr SD 2 V+W&D biedt zowel een aanbod naar het brede publiek (open aanbod) als naar specifieke doelgroepen. Binnen de doelgroepen richten we ons in het bijzonder naar mensen met een ECM-achtergrond, mensen in armoede, mensen met een psychiatrische problematiek en mensen in detentie. Zowel in ons open aanbod als binnen onze projecten proberen we waar mogelijk doelgroepen met elkaar in contact te brengen en/of het brede publiek te sensibiliseren voor de noden en problemen van de kansengroepen.
b. Binnen de gemaakte keuzes expliciteert en verantwoordt de organisatie haar beleid en aanpak om sociaal-culturele participatie van iedereen, met specifieke aandacht voor kansengroepen, in de regio na te streven, de resultaten die ze bereikte en hoe ze dat beleid opvolgt en desgewenst bijstuurt;
Reeds van bij de planning van het aanbod garanderen de drie pijlers dat er een evenwichtig aanbod is waarbinnen zowel het brede publiek als kansengroepen bereikt worden. Voor elke praktijk worden (educatieve) doelstellingen geformuleerd waarbij er minimaal kennisoverdracht beoogt wordt. In alle ontwikkelde praktijken is er eveneens oog voor de culturele context, gemeenschapsvorming en maatschappelijke beweging. Op de teamvergadering worden de afgelopen activiteiten geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd, praktijken die een meer permanent karakter kennen of projecten worden ook met

de verschillende betrokkenen geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd. Bij éénmalige activiteiten krijgen de deelnemers de dag na afloop een digitaal evaluatieformulier.
c. De organisatie toont aan welke processen en praktijken ze heeft opgezet om haar publiek te bereiken en welke vorm deze in de praktijk krijgen.
Het publieksbereik van de organisatie vertrekt vanuit een gedifferentieerde communicatiestrategie en wordt vervolgens gerealiseerd door het ontwikkelen van een divers aanbod van praktijken met verschillende gehanteerde werkvormen (bezoeken, excursies, cursussen, tentoonstellingen, eigen vertoningen, workshops, trainingen, uitstappen, studiedagen en andere).
9° De plaats van vrijwilligers in de organisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden.
a. De organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers effectief zullen opnemen in de organisatie of de regio-werking;
Cfr 5
V+W&D kent drie soorten vrijwilligers: • Bestuursvrijwilligers • Onthaalvrijwilligers • Projectvrijwilligers Met het oog op het vergroten van de diversiteit binnen de werking en om de kansen op interculturele ontmoeting te vergroten wordt waar mogelijk ook samengewerkt met vrijwilligers van Refu Interim.
b. De organisatie expliciteert haar ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers en hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm zal geven.
Cfr 5
Voor deze verschillende soorten vrijwilligers voeren we een vrijwilligersbeleid waarbinnen aandacht is voor werving en onthaal, ondersteuning, inspraak in en betrokkenheid bij de organisatie, verzekering van risico's en waardering en motivatie.

5.2 Zakelijke beoordelingselementen en -criteria

1° Een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid
a. De organisatie expliciteert haar professioneel beleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;
Cfr 6.1
Het professionele beleid van de organisatie wordt beschreven mbt volgend beleidsdomeinen; • Medewerkersbeleid • Communicatie

• Infrastructuur • Structuur en cultuur • Kennis en informatie Binnen de beschreven domeinen worden zowel de gerealiseerde resultaten als de verbeteracties beschreven.	b. De organisatie expliciteert haar integrale kwaliteitsbeleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;
Cfr 6.2 V+W&D heeft een duidelijk geformuleerde missie en visie, van hieruit worden keuzes ifv zakelijke duurzaamheid gemaakt. Dit zowel mbt budgettaire discipline, personeelsbeleid, ecologische duurzaamheid als diversiteit. Vanuit de aangeboren kritische reflex wordt er uitgebreid aandacht besteed aan evaluatie en, indien nodig, bijsturing. V+W&D betreft partners en stakeholders maximaal bij het ontwikkelen van sociaal-culturele praktijken en zoekt via creatieve verbinding van ideeën, mensen en organisaties naar vernieuwing op het vlak van inhoud, methoden en manieren van werken.	
c. De organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan;	
Zowel in de rapportage over het verleden als in de meerjarenbegroting voor de periode 2021-2025 is V+W&D transparant over de resultaten en de beoogde effecten. De financiële krapte door de grote loonlast, de hoge afschrijvingswaarde van de renovatie van ons gebouw en de quasi structurele onzekerheid over de financiële engagementen van de subsidiërende overheid noodzakten ons tot een grote budgettaire voorzichtigheid waarbij er pas bijkomende financiële engagementen worden genomen als er hiertoe reserves zijn opgebouwd of bijkomende middelen gegarandeerd zijn.	
d. De organisatie legt financiële afrekeningen voor en maakt een prognose van de evolutie van haar financiële situatie voor de komende beleidsperiode.	
Jaarlijks wordt de financiële afrekening via KIOSK overgemaakt aan de overheid, de meerjarenbegroting is in bijlage bij het beleidsplan gevoegd.	
2° De toepassing van de principes van goed bestuur	
a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie in en verantwoording van haar bestuur organiseert;	
Cfr 7.1 V+W&D kent twee wettelijke bestuursorganen: Algemene Vergadering en Raad van Bestuur. De samenstelling van het bestuur is openbaar, deze wordt opgenomen op de website. Omwille van transparantie zijn de verslagen van de algemene vergadering en de Raad van Bestuur (met uitzondering van verslag over het functioneren van individuele medewerkers) digitaal te raadplegen door de medewerkers van V+. De agenda en het verslag van de bestuursvergadering wordt ook steeds besproken op de teamvergadering. De jaarrekening en balans wordt jaarlijks door een extern accountant gecontroleerd.	

b. De organisatie expliciteert, vanuit haar missie en doelen, de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;	
	Cfr 7.2.
V+W&D kent een divers samengesteld bestuur (algemene vergadering en Raad van Bestuur). De verschillende leden werden gekozen in functie van de decretale rol als bestuurder van een autonome, niet politiek gebonden rechtspersoonlijkheid (vzw) en vertrekkende vanuit de visie en missie van de organisatie.	
c. Het bestuur geeft aan hoe het interne en externe stakeholders bij strategische beslissingen betreft;	
	Cfr 7.3.
Naast de bevraging van stakeholders in functie van het beleidsplanningsproces zijn we als netwerkorganisatie in permanent overleg met stakeholders bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van onze praktijken. Onze praktijken zijn steeds ingebed in een lokale context en worden in samenwerking met één of meerdere partners vormgegeven.	
d. De organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke initiatieven ze daarvoor heeft genomen of zal nemen.	
	Cfr 7.4.
V+W&D past de principes van goed bestuur toe zoals ze worden omschreven in de Vlaamse Code voor Cultural Governance van het Bilsen Fonds.	
3° De afstemming tussen het voormelde inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan	
a. De organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen;	
	Cfr 8.1.
Voor elke operationele doelstellingen is de budgettaire, organisatorische en personeelsmatige impact beschreven.	
b. De organisatie geeft aan hoe ze de afstemming tussen haar inhoudelijke en zakelijke plan opvolgt, evalueert en eventueel bijstuurt.	
	Cfr 8.2.
Jaarlijks wordt de afstemming tussen het inhoudelijk en zakelijk plan geëvalueerd op een teamvergadering (januari), rapportage aan de RvB (februari) en in voortgangsrapportage (gecontroleerd door de Algemene Vergadering).	

INHOUDSTAFEL

1.	INLEIDING	75
2.	DEMOGRAFISCHE EVOLUTIES.....	75
3.	ECONOMIE.....	79
3.1.	Macro-economie.....	79
3.2.	Alternatieve modellen	80
3.3.	Werk en arbeidsmarkt	81
4.	SAMENLEVEN	82
4.1.	Grote heterogeniteit aan individuele identiteiten	82
4.2.	Armoede en ongelijkheid (zie SDG's 1.4, 1.5)	83
4.3.	Leren (zie SDG 4.6)	86
4.4.	Welzijn en geluk (zie SDG 3.5)	88
4.5.	(Vrije) Tijd	89
4.6.	Gender (Zie SDG's 5.1; 5.2; 5.4; 5.5)	90
5.	TECHNOLOGISCHE TRENDS – EEN DIGITALE SAMENLEVING	91
5.1.	Internet of things and smart cities	91
5.2.	Leven met algoritmes & big data	92
5.3.	Ethische kwesties.....	92
5.4.	Social media.....	93
6.	ECOLOGISCHE TRENDS.....	93
6.1.	Klimaatverandering (zie SDG's 6.4; 13.3)	93
6.2.	Hernieuwbare energie (zie SDG 7.2).....	94
6.3.	Duurzaam ruimtegebruik (SDG 11.3 & 11.7)	95
6.4.	Mobiliteit (SDG 11.2)	96
6.5.	Voedselvoorziening (zie SDG 12.3 & 2.4).....	97
6.6.	Afval en recyclage (SDG 12.5)	98
7.	POLITIEK-MAATSCHAPPELIJKE TRENDS	99
7.1.	De politieke wereldorde	99
7.2.	Populisme (SDG 16.7)	99
7.3.	Detentie en justitie	100
7.4.	De Belgische & Vlaamse politiek.....	101
7.5.	Maatschappelijk engagement bij burgers (SDG 16.10)	102
7.6.	Relaties tussen de maatschappelijke actoren.....	104
8.	BIBLIOGRAFIE	106

1. INLEIDING

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

Per regio gebeurde ook een micro-analyse. Om de leesbaarheid te verhogen, volgen de accenten specifiek voor regio Waas en Dender steeds in kleur aansluitend op de vaststellingen uit de algemene contextanalyse.

2. DEMOGRAFISCHE EVOLUTIES

De wereldbevolking neemt toe en blijft dat ook op lange termijn doen. Waren we in 1950 nog met 2,5 miljard, was dat tegen 2017 ongeveer verdrievoudigd tot 7,6 miljard inwoners. In 2055 wordt het symbolische aantal van 10 miljard inwoners bereikt. Het aandeel Europeanen in de totale wereldbevolking verkleint de komende decennia verder. Tegen 2060 duikt deze onder de 5%. In 2030 heeft Europa de oudste bevolking. De mediaanleeftijd ligt dan op 45 jaar (in Afrika op 21 jaar)¹. Het merendeel van de mensen (55%) woont vandaag in stedelijke gebieden en hun aandeel blijft groeien.

De regio Waas en Dender heeft iets meer dan 450.000 inwoners, en omvat 17 steden en gemeenten met een divers profiel.



	Belfius-typologie (2018)	Inwonersaantal (2019)
--	--------------------------	-----------------------

¹ Europese Commissie (2017)

	https://research.belfius.be/nl/typologie-gemeenten/	
Sint-Niklaas	Grote en regionale stad	77.644
Beveren	Gemeente met centrumfunctie en economische activiteit	48.639
Dendermonde	Stad met centrumfunctie en economische activiteit	45.760
Lokeren	Stad met centrumfunctie en economische activiteit	41.686
Temse	Goed uitgeruste gemeente met toenemend aantal jongeren	29.892
Wetteren	Gemeente met centrumfunctie en economische activiteit	25.790
Hamme	Goed uitgeruste gemeente met toenemend aantal jongeren	24.837
Zeile	Gemeente met groter bevolkingsaantal en economische activiteit	21.102
Sint-Gillis-Waas	Woongemeente met toenemend aantal jongeren	19.360
Lebbeke	Woongemeente met toenemend aantal jongeren	19.308
Stekene	Woongemeente met vergrijzende bevolking	18.434
Kruikebeke	Woongemeente met toenemend aantal jongeren	16.730
Berlare	Woongemeente met toenemend aantal jongeren	14.957
Laarne	Woongemeente met hogere inkomens	12.369
Buggenhout	Woongemeente met hogere inkomens	14.511
Wichelen	Woongemeente met vergrijzende bevolking	11.672
Waasmunster	Landelijke gemeente met hogere inkomens	10.796

De regio bestaat uit twee arrondissementen, arrondissement Sint-Niklaas (249.547) en arrondissement Dendermonde (199.835). Zowel de Schelde als de E17 lopen zowat als scheiding tussen het noorden en het zuiden van onze regio.

In het noorden sluit de regio aan bij de Antwerpse Haven en haar industrie. De kerncentrale van Doel bevindt zich op grondgebied Beveren. De voorzieningen op vlak van onderwijs, welzijn en gezondheid zijn in hoofdzaak gevestigd in de centrumstad Sint-Niklaas. We vinden daar ook een campus van Hogeschool Odisee.

Inwonersaantal op 1/1/2018

Arrondissement Sint-Niklaas

Beveren: 47.995

Kruikebeke: 16. 635

Lokeren: 41.088

Sint-Gillis-Waas: 19.259

Sint-Niklaas: 76.903

Stekene: 18.112

Temse: 29.555

Arrondissement Dendermonde

Berlare 14.795

Buggenhout: 14.534

Dendermonde: 45.682

Hamme: 24.771

Laarne: 12.521

Lebbeke: 19.089

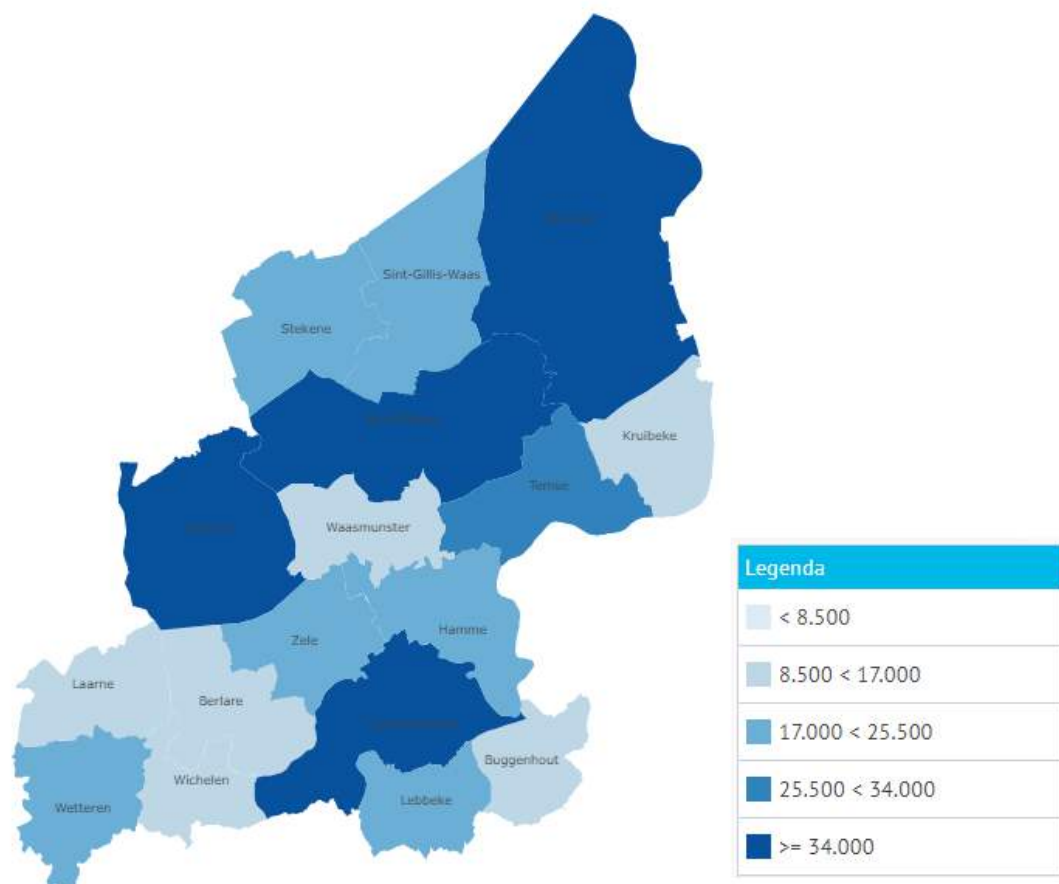
Waasmunster: 10.766

Wetteren: 25.175

Wichelen: 11.570

Zele: 20.932

(provincie.incijfers.be-1/1/2018)



De laatste jaren groeide de Belgische bevolking (2019: 11,431 miljoen inwoners) met ongeveer 0,5 % per jaar. De groei ligt het laagst in Wallonië en het hoogst in het BHG. De groei doet zich voornamelijk voor in de centrumsteden, in Antwerpen en de regio Gent. De gemeenten met een zwakke groei situeren zich hoofdzakelijk in Limburg en West-Vlaanderen. Het is voornamelijk het positieve migratiesaldo (immigratie versus emigratie) dat bijdraagt tot de bevolkingsgroei (87,5%) en in mindere mate het natuurlijke saldo (12,5%) dat in België laag ligt.²

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

In 2016 woonden er in het Vlaamse Gewest 1.328.415 personen van buitenlandse herkomst. Het gaat om 20,5% van de Vlaamse bevolking. Deze groep omvat zowel personen met een buitenlandse nationaliteit als personen in het buitenland geboren die Belg zijn geworden en personen in België geboren maar met minstens 1 ouder die in het buitenland is geboren. Het aandeel personen van buitenlandse herkomst varieert sterk naar leeftijd en ligt het hoogst bij de jongste leeftijdsgroepen⁴.

Binnen de regio Waas en Dender woont (volgens NP Data 2017) het grootste aantal inwoners met een migratieachtergrond in de centrumstad Sint-Niklaas (25,8%), gevolgd door Zele (25,3%), Lokeren (21,5%), Wetteren (15,1%) en Hamme (12,6%). Het Oost-Vlaamse gemiddelde ligt met 15,8% onder het Vlaams gemiddelde van 20,1%. In Zele maken de inwoners met Turkse roots met 66% het grootste deel uit van de mensen met migratieachtergrond.

In de eerder landelijke gemeenten Berlare, Buggenhout en Laarne wonen minder dan 5% mensen met een migratieachtergrond.

Vooraf binnen de centrumstad Sint-Niklaas valt de superdiversiteit op. Bij de mensen met een etnisch diverse achtergrond is de groep van Marokkaanse origine met 27% de grootste, maar ook Turken, Polen, Russen, Bulgaren, Roemenen, Kosovaren, Afghanen, Irakezen en Syriërs zijn goed vertegenwoordigd. Deze laatste groepen zijn sterk aangegroeid tijdens de vluchtelingencrisis van 2017. Hun concentratie is ook te verklaren door de aanwezigheid van twee Rode Kruis opvangcentra in Sint-Niklaas (Westakkers en Kasteelstraat) waarbij, na erkenning, mensen vaak in de Stad Sint-Niklaas blijven. Schepen van welzijn Sofie Heyrman (Pit, tijdschrift partij GROEN-zomer 2018) ziet alsmaar meer grootstedelijke situaties opduiken in kleine centrumsteden met een bevolkingsgroep die nog geen Nederlands spreekt, werk wil en een woning nodig heeft. Bij 33% van de borelingen in Sint-Niklaas is Nederlands niet de voertaal van de moeder. Deze groep is vatbaar om terecht te komen in de kansarmoede.

(Kansarmoedeindex Kind en Gezin 2017).

² STATBEL, Loop van de bevolking, 17 juni 2019

³ McAuliffe M., Ruhs M. (ed.) (2017)

⁴ Noppe, J., Vanweddingen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., Buysschaert, P. (2018)

Het toenemende aantal Belgische huishoudens en de dalende grootte van huishoudens (gemiddeld 2,29 personen in 2017) zijn 2 trends die zich verderzetten. Het aantal éénpersoonshuishoudens stijgt sterk (34,4% van de huishoudens in 2017). Dit betreft voornamelijk vrouwen ouder dan 80 jaar (vanwege de hogere levensverwachting) en mannen tussen 25 en 50 jaar.

Op basis van de gezinsenquête 2016 zijn het merendeel van de gezinnen (71,2%), gezinnen die vanuit het perspectief van het kind geen relatiebreuk kenden. Zo'n 10,7% van de gezinnen zijn (nieuw) samengestelde gezinnen. De resterende 18% bestaat uit alleenstaande ouders. De opvallendste vaststelling van de gezinsenquête luidt dat de toenemende diversiteit in gezinsvormen genuanceerd dient te worden omdat alternatieve gezinsvormen in aandeel alsnog beperkt zijn⁵.

De vergrijzing in België is nog steeds een actuele trend, al zwakken de effecten hiervan af vanaf 2040. Voor de periode 2023 – 2033 zal de bevolking op arbeidsleeftijd dalen. Dit leidt tot grote uitdagingen voor de financiering van de sociale zekerheid (pensioenen, gezondheidszorg...) en de economie (arbeidsmarkt). Voor één 67plusser telt men vandaag 4 personen tussen de 18 en 66 jaar. In 2040 telt men één 67plusser voor 2,6 personen op beroepsleeftijd. Vanwege het uitdoven van het effect van de babyboomgeneraties zal deze verhouding zich vanaf dan stabiliseren. De levensverwachting blijft toenemen. Tegen 2070 loopt de levensverwachting voor vrouwen op tot 90 jaar, voor mannen tot 88 jaar⁶. Aan de vergrijzing zijn enkele sociaal-culturele gevolgen verbonden. De nieuwe generatie ouderen hebben andere normen, waarden en verwachtingen dan de huidige. Economisch is de nieuwe generatie ouderen een interessante doelgroep: zelfbewuste consumenten met behoorlijke financiële mogelijkheden. Op politiek vlak zullen ze als mondige burgers meer inspraak opeisen en meer doorwegen in de politieke besluitvorming. Het zal zoeken worden naar een evenwicht met de politieke vragen van de jongere generaties. Tegenover de toenemende zorgvraag staat dat ouderen langer actief zullen blijven en zelf een rol zullen vervullen in zorgverlening (mantelzorg) en op andere sociale vlakken (bijvoorbeeld in het verenigingsleven). Al wordt dit afgezwakt door de vraag naar het langer economisch actief blijven van ouderen.

Het nieuwe woonzorgdecreet (2018) speelt o.a. op deze noden in. De lokale dienstencentra richten zich prioritair naar ouderen, mantelzorgers en kwetsbare personen. Het dienstencentrum speelt een belangrijke rol in het versterken van de sociale cohesie in de buurt met het oprichten van buurtzorgnetwerken. Activiteiten zijn daarbij een hefboom om de doelstelling waar te maken en een aantal opdrachten in de buurt te realiseren, in nauwe samenspraak met de gebruikers, buurtbewoners, lokale verenigingen en organisaties. Vormingplus Waas-en-Dender heeft een samenwerking met alle erkende dienstencentra in de regio.

3. ECONOMIE

3.1. Macro-economie

De groei van de wereldeconomie trekt aan. Deze bedroeg 3,8% in 2017. Vanaf 2020 zal deze terug afzwakken. Ook is het afwachten wat de effecten zullen zijn van politieke

⁵ Gezinsenquête 2016

⁶ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

ontwikkelingen op de wereldeconomie: de BREXIT-onderhandelingen, evolutie van de handelsrelaties, de prijs van ruwe olie, politieke onzekerheid in sommige eurolanden, enz.⁷

Het aandeel van de EU-27 in de wereldeconomie bedroeg in 2015 22% en zal afnemen. Verwacht wordt dat dit tegen 2030 een stuk onder de 20% ligt. De BRIC-landen zoals China, India en Brazilië vergroten stelselmatig hun aandeel⁸.

Voor de Belgische economie groeide het BBP in 2017 met 1,7%. De inflatie bedroeg 2,1% in 2017 en zal ook in 2018 rond de 2% liggen. De groei van het reële beschikbare inkomen (1,3% in 2017) van particulieren trekt verder aan sinds 2015. Ook de particuliere consumptie (bestedingen) kende een gelijkaardige groei. De spaarquota van gezinnen daalde voorbije jaren van 17,7% in 2009 naar 11,2% in 2016 en is nu stabiel⁹.

3.2. Alternatieve modellen

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

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

In de regio Waas en Dender zijn er LETS-groepen in Beveren, Kruibeke, Temse, Sint-Niklaas, Hamme, Zele, Lokeren en Dendermonde. Ook initiatieven in de sfeer van voeding en publieke ruimte, samentuinen, energiecoöperaties en repaircafés vinden ingang in onze regio.

Deeleconomie en commons zijn al enkele jaren aan een opmars bezig. Ze zijn nauw verbonden met elkaar en ontstaan beide uit een behoefte naar een meer (sociaalecologisch) duurzaam economisch model. Talrijke commons-initiatieven ontstaan in Brussel en Vlaanderen. Het kenmerk van een common is dat het een gemeenschappelijke eigendom is van een groep of gemeenschap of dat het gemeenschappelijk beheerd wordt.

⁷ Federaal Planbureau (juni 2018)

⁸ Europese Commissie (2017)

⁹ Federaal Planbureau (juni 2018)

Dat kan gaan over software (Linux), virtuele zaken (Wikipedia), maar ook een gemeenschappelijke tuin, een auto die gedeeld wordt of een gemeenschapsmunt¹⁰.

De voorbije jaren ontwikkelde de deeleconomie zich verder (ook in de richting van commerciële platformen). De deeleconomie draagt bij tot een meer duurzame economie vanwege het 'deel'-aspect. Er blijft een gebrek aan regulering voor deze 'deelplatforms' en ze worden soms aanzien als oneerlijke concurrentie t.a.v. klassieke spelers. De oorspronkelijke gedachte van de deeleconomie blijft dat de initiatieven een maatschappelijk doel voor ogen moeten hebben. Voorbeelden hiervan zijn het Gentse autodeel-initiatief 'Dégage' of 'couchsurfing'¹¹.

3.3. Werk en arbeidsmarkt

De werkgelegenheidsgraad¹² stijgt lichtjes. In 2017 bedroeg deze 68,5%. In vergelijking met andere West-Europese landen ligt de werkgelegenheidsgraad in België laag, vooral in de hogere leeftijdscategorieën (55-64j). De positieve evolutie van de werkgelegenheidsgraad is vooral te merken bij vrouwen. Daar stijgt de werkgelegenheidsgraad sneller dan bij mannen. Ten opzichte van 2008 daalde de werkloosheid het meest in Brussel (naar 15% in 2017). Toch blijft deze in vergelijking met de EU en Vlaanderen zeer hoog. Vlaanderen kent in vergelijking met andere EU-landen een van de laagste percentages (4,4%)¹³.

Ook in regio Waas en Dender tekende zich in 2018 een positieve evolutie af op vlak van daling van de werkloosheid. In arrondissement Dendermonde zien we over 2018 een daling van de NWWZ (Niet-werkende werkzoekenden) met 10,9% tot 4681 mensen, in arrondissement Sint-Niklaas is de daling met 14,0% het hoogste van heel Vlaanderen. Het aantal NWWZ komt hiermee op 6795 mensen. Vooral de gemeente Beveren valt op (-17,2%). De nabijheid van industrie kan een verklaring geven.

De categorie +55 jaar kent met een afname van 2,5% slechts een beperkte daling van de NWWZ. Binnen de regio is in 2018 23% van de NWWZ jonger dan 25 jaar. 28% van de NWWZ heeft een migratieachtergrond. Ook bij deze groepen zien we over 2018 een mooie daling (respectievelijk -11% en -10,2%).

De Antwerpse haven, en de Waaslandhaven in het bijzonder, zijn van groot economisch belang voor het Waasland. Ook de impact op tal van andere terreinen kunnen niet onderschat worden, o.a. op vlak van mobiliteit, tewerkstelling, milieu, energie (kerncentrale), onderwijs, ...

(arvastat.vdab.be-dec 2018)

Door het groter aandeel ouderen en de afname van jonge en actieve bevolking, ontstaat een economisch onevenwicht. Om de financiële leefbaarheid van de toekomstige pensioenen te waarborgen, zet de overheid vooral in op twee sporen:

- Het geleidelijk optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd, naar analogie met verschillende andere Europese landen
- Het aansturen op een algemene stijging van de werkgelegenheidsgraad.

De grote uitdaging in België blijft het beter integreren van kansengroepen (ouderen, laaggeschoolden, jongeren, mensen met een handicap...) in de arbeidsmarkt. In een rapport van de FOD werkgelegenheid en UNIA blijkt dat personen van vreemde origine op de Belgische arbeidsmarkt slechter af zijn dan in eender welk ander EU-land. De socio-

¹⁰ Commons Josaphat. Les biens communs/de commons

¹¹ De Wereld Morgen, Niet de deeleconomie, maar de commonseconomie kan de wereld redden. 29 mei 2016

¹² aandeel van de actieve bevolking dat aan het werk is

¹³ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

economische monitoring 2017 stelt: “De samenloop van ongelijkheden op verschillende domeinen van de samenleving (onderwijs, huisvesting, gezondheid,...) maakt dat personen van vreemde origine een hogere kans hebben om in een precare situatie terecht te komen, wat ook gevolgen meebrengt voor hun integratie op de arbeidsmarkt”.

Andere trends op de arbeidsmarkt

1. Meer zelfstandigen waaronder het toenemend aantal freelancers in Vlaanderen¹⁴ (120.000 in 2015 in Vlaanderen).
2. Er worden vooral banen in de profitsector gecreëerd. In de non-profit en de overheidssector daarentegen vertraagt de groei.¹⁵
3. Moeilijke invulling van de openstaande vacatures beperken het groeipotentieel - mismatch tussen aanbod en vraag arbeid.¹⁶
4. Flexijobs werden in 2015 ingevoerd in de horecasector. Sinds 2018 ook in de detailhandel. En ook gepensioneerden kunnen van het systeem gebruikmaken om tegen gunstige voorwaarden bij te verdienen.
5. Onbelast bijklussen: hieronder valt ook het verenigingswerk waarbij mensen tot max. € 6130 per jaar en € 510,83 per maand mogen bijverdienen. Aan het onbelast bijverdienen zijn bepaalde voorwaarden verbonden. Het geldt enkel voor een beperkt aantal diensten en taken.
6. Robotisering en automatisering in de zorg- en welzijnssector en andere sectoren.

4. SAMENLEVEN

4.1. Grote heterogeniteit aan individuele identiteiten

Individualisering is een proces dat al langer aan de gang is in de samenleving. Het duidt op de verdwijnende invloed van traditionele opvattingen, gedrag patronen, structuren en sociale verbanden en vertaalt zich in het toenemende belang van het individu dat zelf zijn pad uitstippelt. Individualisering leidt tevens tot een grotere fragmentatie van identiteiten, opvattingen, gedragingen en waarde patronen. Individualisering en toenemende individuele vrijheden dragen ook bij tot meer diverse gezinsvormen (single huishoudens, alleenstaande moeders, nieuw samengestelde gezinnen...) en woonvormen (co-housing, kangoeroe-wonen...). Het omgaan met al deze verschillen leidt ook tot uitdagingen voor de samenleving. Zo stelt Idea Consult een groeiende repressie in de publieke sfeer vast: “de keuze voor repressie haalt het van inzetten op preventie en op een doordacht sociaal beleid met aandacht voor leren samen-leven en leren omgaan met verschil”¹⁷.

4.1.1. Superdiversiteit (zie SDG 10.2; 10.3)

Dirk Geldoff benoemt het leven in diversiteit als één van de basiskennmerken van de Europese steden. Superdiversiteit gaat over meer dan enkel een stijging van het aantal mensen met een migratieachtergrond. Al is het toegenomen aantal herkomstlanden van migranten in vergelijking met de 20^{ste} eeuw en de diversiteit die tussen groepen en gemeenschappen bestaat een kenmerk van superdiversiteit en van de huidige migratiestromen. Toch wijst de term vooral op de toegenomen interne diversiteit bij de groepen en gemeenschappen. En dat is vooral merkbaar in onze steden waar je een veelheid aan talen, culturen, sociale posities, religies, etc. vindt. Steden worden minder en minder gekenmerkt door 1 dominante

¹⁴ Penne, K. (2017)

¹⁵ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

¹⁶ Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2018)

¹⁷ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

culturele gemeenschap maar evolueren naar zogenoemde minority-majority steden waar minderheden de meerderheid vormen¹⁸. Daarom zal volgens Eric Corijn samenlevingsopbouw niet gebeuren via (één) gemeenschapsvorming maar via een (te ontwikkelen) gedeeld burgerschap¹⁹. De superdiversiteit kan zorgen voor fragmentatie van het sociaal weefsel. Zo zijn gekende leef- en waardepatronen constant onderhevig aan verandering. Dit maakt het des te belangrijk om binnen superdiverse contexten ook plekken en kansen te creëren waar verschillende culturen elkaar kunnen ontmoeten, en waar plaats is voor complexiteit én interactie. Culturele fora en nieuwe publieke ruimtes moeten er open, interactief en verdraagzaam zijn.

Binnen regio Waas en Dender zijn zelforganisaties actief die mensen van een bepaalde origine elkaar een netwerk aanbieden. Het Internationaal Comité overkoepelt een aantal van deze zelforganisaties en biedt hen ondersteuning. Het IC focust als federatie op drie sleutelthema's; onderwijs en ouderondersteuning, tewerkstelling en actief burgerschap (website IC). Met de IC verenigingen Bonangana, Meridiaan, Noor, Shahinaz, Tourikia en de Vrouwen van de Albanese Gewesten had V+W&D in de voorbije beleidsperiode contacten met het oog op samenwerking. Daarnaast waren er contacten met het Vrouwencentrum (aangesloten bij de federatie voor Wereldvrouwen) en het Thai Learning Center. Het landschap van zelforganisaties blijft sterk in beweging.

Volgens VRIND 2017 (p262) is de houding tegenover vreemdelingen in 2011 en 2017 significant positiever geworden. De Stadsmonitor van Sint-Niklaas bevestigt deze trend maar met een positieve houding van 23% van de inwoners t.o.v. verschillende culturen blijft Sint-Niklaas achter op het Vlaams gemiddelde van 30% (Stadsmonitor p355).

Ondanks de positieve trend blijft nog een lang pad te gaan. 'Stimuleren van sociale cohesie kan door meer sociale contacten en netwerken, het tegengaan van vereenzaming, het verhogen van de betrokkenheid, inclusie en de bereidheid van mensen om elkaar te helpen en te ondersteunen, het versterken van het wederzijds respect en het vertrouwen dat mensen in elkaar stellen.' (Vernieuwde visie - Stadsmonitor - Agentschap Binnenlands bestuur- 2017).

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

Eric Corijn schetst sociale ongelijkheid als één van de belangrijke planetaire uitdagingen. De sociale ongelijkheid neemt mondiaal toe en bereikt onmenselijke hoogten: *"Veertig procent van de mensheid moet het met 5% van de rijkdom stellen! De helft van de wereldbevolking leeft op 2,5 \$ per dag, 80% zit onder de 10 \$. De acht rijkste mensen bezitten evenveel als de armste 3,6 miljard!"*²⁰.

België maakt een kleine uitzondering op deze trend. Ive Marx bestudeerde de inkomensevolutie tussen 1985 en 2014 en kwam tot de vaststelling dat de (inkomens)ongelijkheid in België niet toeneemt. Een van de belangrijkste redenen hiervoor is het sociaal overlegmodel en de rol weggelegd voor de sociale partners, alsook de invloed van de automatische indexkoppeling. De inkomensongelijkheid in België blijft sinds enkele jaren stabiel ondanks het gevoel bij velen dat de ongelijkheid steeg sinds de economische crisis²¹.

¹⁸ Geldoff, D. (2013)

¹⁹ Corijn, E. (2018)

²⁰ Corijn, E. (2018)

²¹ Knack, Ongelijkheid in België neemt niet toe. 10 april 2018.

De Belgische bevolking die onder de armoederisicogrens leeft blijft stabiel (15,9% o.b.v. inkomens 2016). Er zijn grote regionale verschillen. Brussel telt het grootste aantal mensen die onder de armoederisicogrens leven (30,9%). Vlaanderen het minste (10,5 %). Achter de gemiddelden schuilen ook grote verschillen. Werklozen zijn opvallend kwetsbaar (49,1%). Alsook eenoudergezinnen (39,7%) en huurders (36,4%). Voor alle hiervoor benoemde groepen ligt het percentage vandaag hoger dan in het jaar 2012. Tot slot kunnen laagopgeleiden (27,2%) ook tot de kwetsbare groep gerekend worden. Ook dit percentage steeg de laatste jaren en de kloof met hoogopgeleiden wordt groter²².

Zowel in Brussel als Vlaanderen stijgt kinderarmoede. Volgens de armoedemonitor (2017) leefde in 2015 12% van de kinderen onder de armoederisicogrens en 17% van de kinderen leeft in een gezin dat financieel moeilijk rondkomt²³. Het percentage kansarme kinderen in Brussel bedraagt 26,5%²⁴. Volgens Kind en Gezin is kinderarmoede het grootst in de centrumsteden en is er ook een nauw verband met de origine van de moeder. Zo leeft 33,4% van de kinderen met niet-Belgische moeder in kansarmoede ten opzichte van 6,1% bij kinderen met Belgische moeder²⁵.

Binnen regio Waas en Dender hebben de inwoners van de gemeenten Laarne en Waasmunster het hoogste gemiddelde netto belastbaar inkomen (> € 60.000). In de gemeenten Zele, Hamme en Sint-Niklaas beschikken de inwoners gemiddeld over het laagste inkomen in de regio (< € 50.000).

(Statbel, België in cijfers-totaal netto belastbaar inkomen, inkomsten 2016)

De armoedebaarometer van dec 2017 gepubliceerd door 'het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting' geeft een overzicht van het aantal leefloontrekkers per gemeente. Opvallend is het cijfer voor Sint-Niklaas: 841 leefloontrekkers (1,1% van de Sint-Niklase bevolking), ook Wetteren (0,76%) en het eerder rijk gepercipieerde Beveren (0,53%) vallen op. In arrondissement Sint-Niklaas zijn er met 1675 dubbel zoveel leefloners als in arrondissement Dendermonde (764). Het gegeven dat armoede zich sterker in de meer verstedelijkte gebieden (dus in en rond Sint-Niklaas) concentreert evenals de aanwezigheid van erkende vluchtelingen die na hun verblijf in de Sint-Niklase Rode Kruis opvangcentra zich in de nabijheid vestigen, kunnen hiervoor een verklaring bieden.

Armoede neemt eveneens toe bij jongeren. In de periode van 2006-2017 is het aantal leefloners in de leeftijdscategorie van jongeren tot 34 jaar verdubbeld.

Dec 2017	Aantal Leefloners	Aantal Inwoners	
Waasmunster	35	10749	0,326%
Lebbeke	38	19066	0,199%
Wetteren	190	25078	0,758%
Sint-Gillis-Waas	79	19252	0,410%

²² STATBEL, Risico op armoede of sociale uitsluiting. 17 mei 2018.

²³ Studiedienst Vlaamse Regering (2017)

²⁴ Bruzz, kinderarmoede stijgt ook in Brussel. 14 juni 2018.

²⁵ DeMorgen, Specialisten niet verwonderd over slechte armoedecijfers: "met dit beleid kun je geen daling verwachten. 12 juni 2018

Buggenhout	13	14533	0,089%
Zeel	95	20916	0,454%
Berlare	56	14785	0,379%
Beveren	254	47946	0,530%
Kruibeke	82	16589	0,494%
Stekene	78	18102	0,431%
Temse	142	29515	0,481%
Hamme	49	24767	0,198%
Dendermonde	226	45583	0,496%
Sint-Niklaas	841	76028	1,106%
Laarne	31	12520	0,248%
Lokeren	199	41057	0,485%
Arr. Dendermonde	764	199553	0,383%
Arr. Sint-Niklaas	1675	248489	0,674%
Oost-Vlaanderen	9870	1496187	0,660%
Vlaanderen	37243	6516011	0,572%
België	141356	11322088	1,248%

Kansarmoede is uiteraard meer dan een beperkt inkomen. De kansarmoedeindex van Kind en Gezin geeft het procentueel aantal kinderen dat geboren wordt in een kansarm gezin en houdt rekening met achteruitstelling op vlak van verschillende factoren zoals onderwijs, arbeid en huisvesting. De cijfers ogen niet fraai. De kansarmoedeindex voor de Provincie Oost-Vlaanderen is verdubbeld in de periode van 2001 (6%) tot 2017 (13%). (Kinder)Armoede is dus nog zeker de wereld niet uit, wel in tegendeel. Koplopers binnen de regio zijn Sint-Niklaas (22,0%), Zele (18,8%), Wetteren (17,5%) en Temse (14,9%).

Opvallend is dat de huishoudens die behoren tot de groep van de 10 % armsten minder vertegenwoordigd zijn op het platteland, maar huishoudens die net iets minder arm zijn (de groep tussen de 15 en 20 % armsten) zijn dan weer sterk vertegenwoordigd op het platteland. Een aantal groepen lijkt het ook moeilijker te hebben op het platteland (dan het Belgisch gemiddelde): oudere personen, eenpersoonshuishoudens en eenoudergezinnen.

(Onderzoek 'Armoede in de stad en op het platteland' 11/1/2013 - Steunpunt i.s.m. KU Leuven en de Université Libre de Bruxelles)

De toename van armoede zien we ook bij het toenemend 'succes' van de voedselbanken. In 2017 deden in Vlaanderen 157.151 mensen beroep op een voedselbank. Dat is een stijging van 9,7% t.o.v. het jaar eerder. In de regio Waas en Dender zijn er twee bovenlokale sociale distributieplatformen:

(Steunpunt 2017)

1. De mobiele sociale kruidenier Slaasje Praatje is een samenwerkingsverband tussen de OCMW's van de eerder landelijke gemeenten Laarne, Berlare, Wichelen, Waasmunster en Buggenhout. Naast voedselbedeling wil de sociale kruidenier ook de zelfredzaamheid van mensen in armoede vergroten.
2. Voedsaam vzw is een sociaal distributieplatform voor het Waasland. Ze zetten in op de strijd tegen voedselverspilling en werken samen met Wase organisaties (vzw's en OCMW's) die o.a. levensmiddelen aanbieden aan mensen in armoede. De coördinatie verloopt vanuit de kantoren van Interwaas. Onderstaande organisaties bieden aan meer dan 3.000 kwetsbare inwoners uit het Waasland hulp en zijn ook partner in Voedsaam vzw:
 - Beveren: B-Asiel vzw, De Brug vzw
 - Lokeren: De Toevlucht
 - Sint-Niklaas: De Springplank vzw, Sociaal Restaurant De Variant, VLOS vzw
 - Stekene: De Olijf vzw
 - Temse: Cura Waas vzw

In de regio Waas en Dender zijn volgende verenigingen erkend als 'vereniging waar armen het woord nemen': De Mozaart Lokeren, PWO Wetteren, VL.O.S. Sint-Niklaas en De Springplank Welzijnsschakels Sint-Niklaas.

Polsslag (Sint-Niklaas) is een samenwerking van ABVV Oost-Vlaanderen, beweging.net Sint-Niklaas, CAW Waasland, De Keerkring vzw, De Vlier - wijkgezondheidscentrum vzw, Den Durpel, LETS, Samenlevingsopbouw Oost-Vlaanderen vzw, VLOS, Welzijnsschakels Sint-Niklaas vzw en Zigzag. Dit samenwerkingsverband werkt regelmatig activiteiten en projecten uit omtrent armoede.

4.3. Leren (zie SDG 4.6)

4.3.1. Onderwijs

Het onderwijsniveau is de voorbije decennia in België sterk toegenomen zowel bij mannen als vrouwen. Gemiddeld bezitten 45,6% van de 30 tot 34-jarigen in 2016 een diploma hoger onderwijs²⁶. De algemene stijging van de scholingsgraad werkt wel een verdere dualisering tussen hoog- en laagopgeleiden in de hand.

Enkele trends:

- Kijken we naar de trends in Vlaanderen op het vlak van wiskunde, leesvaardigheid en wetenschappen dan zien we over het algemeen wel een daling van de gemiddelde scores.
- De toenemende diversiteit daagt het leer- en onderwijssysteem uit. Uit het onderzoek blijkt dat het prestatieverschil tussen autochtone leerlingen en leerlingen van buitenlandse herkomst het grootst is in Vlaanderen (in het voordeel van autochtone leerlingen).
- Het percentage jongeren (15j-24j) dat niet in het onderwijs zit, geen opleiding volgt of niet aan het werk is kent in België een dalende trend²⁷.

Laaggeletterdheid blijft een probleem. 1 op de 10 ouders in Vlaanderen is laaggeletterd. Geletterdheid omvat de competenties om informatie te verwerven, te verwerken en gericht

²⁶ STATBEL (2016) 29,9% van de bevolking heeft een diploma hoger onderwijs. 23 maart 2016

²⁷ BISA (2017) Schoolloopbaan

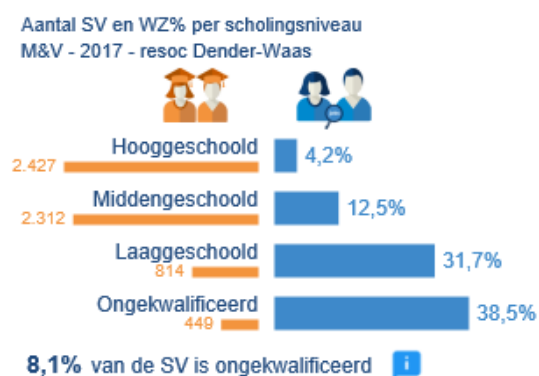
te gebruiken. Dit betekent met **taal, cijfers en tabellen** kunnen omgaan en van de digitale vaardigheden gebruik kunnen maken. Geletterd zijn is belangrijk om zelfstandig te functioneren, te participeren in de samenleving en om zich persoonlijk te ontwikkelen en bij te leren.

Ondanks het belang van scholing kwamen in 2017 in arrondissement Sint-Niklaas 9,3% en in arrondissement Dendermonde 6,5% ongekwalificeerde schoolverlaters op de arbeidsmarkt d.w.z. met ten hoogste een diploma van Secundair Onderwijs 2de graad .

(rapport werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen VDAB 2017)

Het behalen van een diploma is een belangrijke sleutel tot het vinden van werk.

Onderstaande grafiek toont het verband tussen het percentage werkzoekenden na 1 jaar en de scholingsgraad.



Via huiswerkbegeleidingsinitiatieven allerhande (o.a. binnen het Sint-Niklase Bonangana, B-Asiel in Beveren, Horizon in Lokeren en Meridiaan in Zele en Sint-Niklaas) waar vrijwilligers kansarme kinderen ondersteunen bij het maken van hun huiswerk en moedergroepen o.a. binnen De Keerkring (Sint-Niklaas) wordt aan ondersteuning van kinderen en ouders gewerkt.

Brugfiguren, die toegewezen worden aan scholen (o.a. in Sint-Niklaas), leggen de brug tussen kansarme ouders en school.

4.3.2. Levenslang en levensbreed leren

In 2011 nam 33,1% van de volwassenen deel aan niet-formeel leren. Dit ligt een stuk hoger dan de deelname aan het formele leren (7,4%). De hoogste participatiegraad (niet-formeel leren) zien we bij vrouwen tussen 25 en 34 jaar (45,7%) en bij mannen van 35 tot 54 jaar (38,7%). Vrouwen tussen 55 en 64 jaar kennen de laagste participatiegraad (14,1%). De verschillen zijn vooral opvallend wanneer gekeken wordt naar opleidingsniveau en sociaaleconomische situatie: 12% van de laagopgeleiden participeren tegenover 57% van de hoogopgeleiden. Ook bij werkenden (42,2%) ligt de participatie hoger dan bij werklozen (21%) of inactieven (10,6%). De meeste mensen nemen binnen het niet-formeel leren deel aan cursussen of (beroeps)opleidingen (20%). Vervolgens volgen workshops/seminaries (14,5%), on the job training (12,1%) en privélessen (1,5%)²⁸. De Belgische participatiegraad m.b.t. formeel en niet-formeel leren hinkt achterop. Participatie aan niet-formeel leren bedraagt gemiddeld 38,4% in de EU-27. Duitsland, Frankrijk en vooral Nederland (54,8%) kennen participatiegraden ver boven het gemiddelde²⁹.

²⁸ STATBEL, volwasseneneducatie. 19 juli 2018

²⁹ STATBEL, volwasseneneducatie. 19 juli 2018

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

De rapporten van Cultuurcontentement (Onderzoeksgroep TOR-VUB 2017) geven d.m.v. een bevraging kijk op de waardering van het cultuuraanbod door de inwoners van de gemeente. Zele, Berlare, Beveren, Stekene, Laarne en Sint-Niklaas scoren boven het Vlaamse gemiddelde. Op vlak van het aanbod 'leren in de vrije tijd' valt de tevredenheid in Sint-Niklaas op; 87% is akkoord tot volledig akkoord met de stelling 'er zijn in mijn gemeente voldoende kansen om in de vrije tijd iets bij te leren via workshops, cursussen, voordrachten,...'. Voor wat betreft Vlaanderen is dit 57%. In de brede regio Waas en Dender ligt deze tevredenheid op 60%. Op vlak van tevredenheid met de mogelijkheden om zich artistiek te ontwikkelen liggen de tevredenheidspercentages hoger: Vlaanderen 63%, Waas en Dender 66% en Sint-Niklaas 89%.

4.4. Welzijn en geluk (zie SDG 3.5)

Op basis van de evolutie tussen 2005 en 2016 (FPB) kent het welzijn bij de Belgen een neerwaartse trend. Dit wordt ook bevestigd door de OESO-indicator 'subjectief welzijn'. De neerwaartse trend start in 2008, het moment dat het welzijnsniveau haar hoogtepunt bereikt in de meting en de financieel-economische crisis uitbreekt. Het dieptepunt werd bereikt in 2011. Sinds 2015 is er een beperkte stijging. De globale gezondheidstoestand draagt het meeste bij aan de neerwaartse trend³⁰. Ook het World Happiness rapport (2017) stelt dat de factor 'mentale gezondheid' een sterkere invloed heeft m.b.t. geluk dan bv. het beschikbare inkomen. Plaatsen we het in een internationaler perspectief dan doet België het niet zo slecht. Volgens het OESO's How's Life rapport blijkt dat België het over het algemeen iets beter of even goed doet dan het OESO-gemiddelde. Zo scoort België boven het gemiddelde op vrije tijd (tijd voor jezelf en ontspanning t.o.v. werktijd). In de categorie 'werk en inkomen' zit België onder het OESO-gemiddelde voor tewerkstellingsgraad en lange termijn werkloosheid. Er wordt ook specifiek naar het welbevinden bij immigranten gekeken. Net als in andere OESO-landen scoren immigranten in België relatief minder goed op de How's Life index dan mensen geboren in het land³¹. Een trend die ook het World Happiness rapport 2017 bevestigt.

Het aantal mensen met last van psychische problemen neemt toe in België. Voor de meest recente cijfers moeten we ons baseren op de gezondheidsenquête 2013. Deze wees op een

³⁰ Federaal Planbureau (2018)

³¹ OECD (2017)

toename van het aantal mensen met psychische problemen van 26% in 2008 naar 32% in 2013. Een aantal groepen zijn kwetsbaarder dan anderen: lager opgeleiden, vrouwen, mensen die wonen in grote steden. Maar ook bij de actieve bevolking in het algemeen staat de geestelijke gezondheid onder druk. Dit zorgt voor een toenemend gebruik van geneesmiddelen voor psychische klachten. Nog volgens de gezondheidsenquête 2013 dacht 14% van de Belgen ooit aan het ondernemen van een zelfmoordpoging en ondernam 4% een zelfmoordpoging³². In 2016 overleden 1057 mensen in Vlaanderen door zelfdoding oftewel 3 mensen per dag. Daarvan behoorden zo'n 72% tot het mannelijke geslacht. Andere duidelijke trends zijn moeilijk waar te nemen. Globaal genomen lijkt het aantal zelfdodingen wel te dalen sinds 2000³³.

In de centrumstad Sint-Niklaas zijn twee psychiatrische ziekenhuizen gevestigd: Sint-Lucia en Sint-Hiëronymus. Vanuit Sint-Hiëronymus worden o.a. volgende werkingen vorm gegeven: Zigzag (ontmoetingshuis voor mensen in de geestelijke gezondheidszorg), BOTS (ontmoetingsmomenten voor mensen met- of vermoeden van psychose, in een locatie pal in het centrum van de stad), Café P (maandelijks lezing over een thema binnen geestelijke gezondheidszorg, hoofdzakelijk gericht op familie en vrienden van patiënten). Deze initiatieven brengen de problematiek van de geestelijke gezondheid naar buiten; uit de ziekenhuissfeer en uit het taboe. Patiënten komen terug in contact met de wereld buiten het ziekenhuis of mensen met een beginnende problematiek ervaren minder drempels naar de hulpverlening. Op die manier bouwt de psychiatrie aan een brug naar de samenleving.

De campagne rond het thema 'Te Gek' die o.a. in diverse CC's van de regio neerstreek (2017-2018-..) zet in op het doorbreken van de taboesfeer rond het thema van geestelijke gezondheid. Binnen deze sfeer zijn ook CAW, CGGZ, de vereniging Similes en nog andere mogelijke partners actief.

Voor de regio Aalst, Dendermonde en Sint-Niklaas werd recent één regionale Herstelacademie opgericht. Een Herstelacademie wordt gedragen door minstens 5 partners (waaronder in dit geval ook Vormingplus). Ze ontwikkelt een open cursusaanbod rond diverse thema's die te maken hebben met psychisch herstel en die steeds samen met een ervaringsdeskundige worden begeleid. Per GGZ-regio is één incentive vanuit het Ministerie van Welzijn voorzien.

4.5. (Vrije) Tijd

De stijging van het vrijetijdsaanbod nam de voorbije twee decennia enorm toe. Commerciële initiatieven in de vrijetijdssfeer zorgen er voor dat middenveldorganisaties directe concurrentie ondervinden en zich moeten (her)positioneren. Niet alleen de groei van het aanbod, ook globalisering, technologische ontwikkelingen en flexibilisering van de arbeidstijd dragen bij aan een gevoel van toegenomen drukte. Mensen combineren taken die vroeger tot verschillende levensfasen behoorden (jongeren combineren studeren en werken, gepensioneerden verdienen nog bij...) en de grenzen tussen arbeidstijd en vrije tijd vervagen. In Vlaanderen zegt 60% van de mensen tijd te kort te komen in hun vrije tijd³⁴. Burgers ervaren weinig tijd voor 'downtime' en een toegenomen tijdsdruk en snelheid in de samenleving. Dit heeft gevolgen voor de mentale gezondheid (stress, burn-out,...). Als tegenbeweging duiken er de laatste jaren verschillende initiatieven op rond het thema verstillen en vertragen.

³² Vlaams instituut gezond leven, Cijfers.

³³ Agentschap zorg en gezondheid, Evolutie van sterfte door zelfdoding (2016)

³⁴ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

Het ervaren van tijdsdruk is ook een gevolg van hoe we met die vrije tijd omgaan. Zo bepaalt de manier waarop men vrije tijd invult, mee iemands identiteit. De verwachting leeft dat vrije tijd nuttig en betekenisvol moet worden ingevuld, wat de druk op individuen verhoogt. Mensen willen veel dingen doen in hun vrije tijd en koesteren hoge ambities wat leidt tot vrijetijdsstress, keuzedwang en shopgedrag. Een belangrijk aandachtspunt is daarom het erkennen en respecteren dat niet iedereen dezelfde mogelijkheden en ideeën heeft over hoe de vrije tijd in te vullen. Ook de individualisering beïnvloedt hoe het individu keuzes maakt. Zo stelt het onderzoek van IDEA Consult dat de individuele ervaringswereld het referentiekader is geworden in de (vaak tijdelijke) engagementen die het individu als consument van sociaal-culturele praktijken opneemt. En dat persoonlijke beleving hierbij centraal staat.³⁵

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

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

Het Wereld Economisch Forum publiceert jaarlijks haar Gender Gap Report. In 2015 bekleedde België wereldwijd de 19^{de} plaats. België verliest plaatsen en eindigde in 2017 op de 31^{ste} plaats. Net zoals voor het thema welzijn vinden we in de top 5 bijna uitsluitend Scandinavische landen terug met uitzondering van Rwanda. België verliest plaatsen omdat het de vooruitgang in andere landen niet kan bijhouden. Vooral politiek blijft België gebuisd. Zo zijn vandaag slechts 3 federale ministers van de 14 vrouw en 1 op 4 van de staatssecretarissen. De verschillen zijn minder groot bij de Belgische en Vlaamse Volksvertegenwoordigers (federaal parlement: 38% vrouwen³⁶; Vlaams parlement 41%³⁷). Zowel internationaal als op Belgisch niveau blijven ongelijkheden tussen man en vrouw met betrekking tot de politieke sfeer en (in mindere mate) de economische sfeer groot³⁸. Volgens recent onderzoek van Kif Kif (2018) naar de Vlaamse elite in verschillende sectoren is slechts in 28% van de gevallen sprake van een vrouw op de hoogste positie. Sectoren die het laagste percentage vrouwen kennen aan de top zijn: business en banken (7%), gezondheid (15%), kunst, cultuur en ontspanning (4%), justitie en media (13%). Hun conclusie luidt dat het glazen plafond voor vrouwen in beleids- en directiekringen nog steeds aanwezig is.

Op het vlak van emancipatie van vrouwen met een migratieachtergrond is er zeker nog een inhaalbeweging nodig. Binnen de regio Waas en Dender werken o.a. volgende vrouwengroepen actief aan vrouwenemancipatie: de vrouwengroep Shahinaz, de Thaise vrouwen (deel van het Thai Learning Center), de Vrouwen van de Albanese gewesten, het Vrouwencentrum in Sint-Niklaas dat deel uitmaakt van de Federatie voor Wereldvrouwen. Binnen het Vrouwencentrum komen o.a. eerste generatie vrouwen samen die in groep leren lezen en schrijven in het Internationaal Arabisch. Deze vrouwen hebben in vele gevallen een andere moedertaal dan het Arabisch en/of zijn analfabeet. Het is voor hen niet meer mogelijk het Nederlands volop onder de knie te krijgen. Lezen en schrijven in een aan hun taal verwant Internationaal Arabisch kan hen een stukje uit hun isolement halen.

Ook vrouwenverenigingen binnen het klassieke middenveld zetten in op diversiteit. Femma schrijft in haar Trendrapport 2017: 'Het is een enorme uitdaging om los te komen van het gesloten karkas van de eigen club. Alle verenigingen, ook de Femma's, moeten ervoor

³⁵ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

³⁶ Knack, België daalt verder op wereldwijde Index Gendergelijkheid. 2 november 2017.

³⁷ Verbiest, I. (2018)

³⁸ World Economic Forum (2017)

zorgen dat de diversiteit binnen de samenleving zich weerspiegelt in hun groepen.' Deze uitdaging in de praktijk brengen, blijkt zeer moeilijk.

5. TECHNOLOGISCHE TRENDS – EEN DIGITALE SAMENLEVING

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

We sommen kort op in welke domeinen de verdere digitalisering invloed heeft³⁹:

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

5.1. Internet of things and smart cities

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

Ook Sint-Niklaas zet in op het concept van smart cities. Een slimme stad is voor Sint-Niklaas een stad die toekomstgericht denkt om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken op maat van de stad en haar inwoners en om de leefbaarheid te verhogen, in samenwerking met burgers, middenveld, bedrijfsleven, kennisinstellingen ... Technologie en data zijn hierbij een middel om de uitdagingen aan te pakken. Een workshop in september 2018 met meer dan 50 aanwezigen (inwoners, kennisinstellingen, bedrijven, stadsmedewerkers ...) leverde onderstaande ideeën op:

³⁹ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)



Vormingplus ziet kansen bij verschillende van deze voorstellen: verpakkingsloze stad, buurten ondersteunen op maat, voedseloverschot en productie linken aan de lokale consument zijn er enkele van.

5.2. Leven met algoritmes & big data

Algoritmes zijn een vorm van kunstmatige intelligentie. Het zijn door de mens ingestelde formules die gebruik maken van grote hoeveelheden data om voorspellingen te maken, adviezen te formuleren of beslissingen te nemen. Ze kunnen in de data verbanden ontdekken die de mens niet vindt. Algoritmes en big data spelen een belangrijke rol in het creëren van slimme steden en kunnen het dagelijkse leven eenvoudiger maken. Zo maken ook overheden er gebruik van om geautomatiseerde beslissingen te nemen en om tot een efficiënter beleid te komen. Belangrijk is om voldoende transparantie te bieden bij het instellen van algoritmes en de gekozen criteria. Wanneer bijvoorbeeld criteria als inkomen, huidskleur of geslacht gebruikt worden kunnen algoritmes discriminerend werken voor bepaalde groepen in de samenleving (bijvoorbeeld voor het inschatten van risico's bij misdaad of recidive)⁴⁰.

5.3. Ethische kwesties

Technologische ontwikkelingen en digitalisering roepen ook maatschappelijke vragen op. Zo bestaat er vandaag een maatschappelijk debat over ethische kwesties, privacy en cyberveiligheid. In welke mate vinden we bijvoorbeeld beslissingen van technologie en machines wenselijk? Er dient verder ingezet te worden op de evaluatie van technologie en haar maatschappelijke en ethische impact. Dit moet gebeuren door experts uit verschillende disciplines: technologen samen met ingenieurs en sociale wetenschappers. Alsook met de gebruikers van de technologie⁴¹. En er zullen *checks and balances*, een wettelijk kader, moeten ingebouwd worden voor systemen die (persoonlijke) data beheeren. Enorme hoeveelheden data worden beheerd door publieke of private actoren en het is voor mensen

⁴⁰ Trouw, discriminatie ligt op de loer bij gebruik van big data. 5 juni 2018.

⁴¹ SERV (2018)

belangrijk dat deze data op een correcte manier gebruikt worden, met name in het belang van de klant en/of de samenleving⁴².

5.4. Social media

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

Voor 7 op 10 Vlamingen zijn sociale media een manier om aan nieuwsinformatie te komen. Vooral bij twintigers zijn sociale media belangrijk voor nieuwsinformatie. Voor 44,4% van de jongeren is Facebook de belangrijkste nieuwsbron⁴³. Men noemt dit een 'gesnackte' manier van nieuws consumeren waarbij ongeveer de helft het bericht opent en gedeeltelijk leest. Jongeren zijn zich vaak ook niet bewust van de filterbubbel van Facebook, dit is vooral zo bij laagopgeleide jongeren maar ook bij bijna een kwart van jongeren met universitaire opleiding. Ook op het gebied van *fake news* zijn hoogopgeleide jongeren beter in staat dan laagopgeleiden om dit te herkennen ⁴⁴.

Bepaalde groepen blijven achterop op vlak van kennis van de digitale wereld. In 2016 heeft 14% van de huishoudens nog geen internetaansluiting. De belangrijkste redenen hiervoor zijn: geen vaardigheden en/of geen interesse (VRIND 2017 p322). In de mate dat overheden en instanties zich meer en meer via een digitaal loket naar de burger richten, is dit problematisch. Binnen de regio Waas en Dender zien we partners (soms i.s.m. Vormingplus) inzetten om deze groepen mee aan boord te krijgen. O.a. Lokale dienstencentra, bibliotheken en ontmoetingshuis Zigzag geven regelmatig informatiemomenten om de digitale kloof te dichten.

6. ECOLOGISCHE TRENDS

6.1. Klimaatverandering (zie SDG's 6.4; 13.3)

De overtuiging dat menselijke activiteit een zware en bijna uitsluitend negatieve impact heeft op ons ecologisch systeem, wordt steeds breder gedragen. Toch blijven de veranderingen in ons ecologisch systeem voor velen een abstract gegeven met als gevolg dat maatregelen om de klimaatverandering structureel te keren en een mentaliteitswijziging te creëren moeilijk van de grond komen ondanks het urgente karakter ervan. Ook politieke, economische en andere belangen en de impact van de klimaatverandering naargelang de geografische ligging spelen hierin een rol. De lange tijdshorizon van de effecten dragen bij aan de immobiliteit⁴⁵.

Nochtans blijkt uit de 4^{de} klimaatenquête in België dat Belgen klimaatverandering als een probleem beschouwen dat een dringende aanpak vereist. Voor 81% van de Belgen behoort

⁴² Datanews Knack, 'als we ons goed willen voelen in deze slimme samenleving, is een nieuw vertrouwensmodel nodig'. 15 februari 2018.

⁴³ IMEC (2017)

⁴⁴ Deprez, A., Janssens, C. e.a. (2018)

⁴⁵ Vansteen A. & De Voldere I. & Berckmoes T., (2013)

het klimaat tot de voornaamste bezorgdheid. 7% ontkent de klimaatverandering. Gezinnen onderschatten wel vaak hun eigen verantwoordelijkheid en bijdrage die ze kunnen leveren en wijzen vooral naar de rol van de industrie en transport. Opvallend is dat veel Belgen wel goede intenties hebben en meer willen doen maar hierin weinig of geen verdere vooruitgang boeken. Er wordt vooral gekeken naar de rol die Europa en de overheid zou moeten spelen. Volgens de enquête is slechts 42% tevreden met de inspanningen van de overheid⁴⁶.

Wereldwijd wilt men de opwarming van de aarde beperken tot 1,5°C om de ergste rampen te voorkomen. De huidige klimaatplannen zijn onvoldoende om de opwarming tot 2°C te beperken. Uit de nationale klimaatenquête blijkt ook dat er op internationaal niveau een kloof tussen ambitie en actie bestaat. Volgens de BBL is het hoog tijd dat België een tandje bijsteekt: *“Op vlak van klimaatbeleid hoort België dan ook bij de achterblijvers onder de Europese lidstaten ([Climate Change Performance Index 2018](#)). De laatste jaren nemen de Belgische broeikasgasemissies zelfs opnieuw toe. Ter illustratie: in 2016 was de Vlaamse uitstoot hoger dan in 2005, terwijl Vlaanderen haar CO₂-uitstoot met 15,7% moet verminderen tegen 2020”*.⁴⁷

In de regio Waas en Dender ondertekenden alle burgemeesters (legislatuur 2012-2018) het Burgemeesterconvenant. Hiermee willen de gemeenten werk maken van de Europese klimaatdoelstellingen tegen 2020, een eerste stap naar klimaatneutraliteit.

Binnen het Waasland engageren alle negen Wase gemeenten (Beveren, Kruibeke, Lokeren, Moerbeke, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse en Waasmunster) zich, met de ondersteuning van de intercommunale Interwaas, om gezamenlijk een Wase klimaatvisie uit te werken in ‘Waasland Klimaatland’. Waaslandklimaatland.be geeft een overzicht van de lopende projecten; gaande van de installatie van windmolens (Windpark Beveren-Kruibeke), een groepsaankoop groene stroom via de Provincie tot een school (Scholen Da Vinci) die samen met Ecopower zonnepanelen op haar daken plaatst.

Het stadsbestuur van Sint-Niklaas wil inzetten op een lager energieverbruik door bestaande gebouwen duurzaam te renoveren, lage-energie voorbeeldgebouwen te plaatsen en de stedelijke voertuigenvloot aan te pakken. Dergelijke plannen worden in verscheidene gemeenten binnen Waas en Dender gemaakt. Het concretiseren van deze plannen lukt met mondjasmaat.

6.2. Hernieuwbare energie (zie SDG 7.2)

Het aandeel hernieuwbare energie in de Europese unie moet tegen 2030 32% bedragen. In 2018 lag dit aandeel op 17%. België stelde zich als doel om tegen 2020 het aandeel hernieuwbare energie naar 13% op te trekken. Volgens de meest recente cijfers bedraagt het aandeel hernieuwbare energie in Vlaanderen 6,6%⁴⁸. De stijging hernieuwbare energie is de laatste jaren voornamelijk te danken aan de toename van groene warmteproductie en biobrandstoffen in transport⁴⁹.

⁴⁶ Klimaat.be, perceptie van de Belg, publieksenquête over klimaatverandering.

⁴⁷ Bond Beter Leefmilieu, België: maak werk van een ambitieus klimaatbeleid. 31 mei 2018.

⁴⁸ Energiesparen, Groene energie en WKK.

⁴⁹ Vlaams energieagentschap (2017)

Binnen de regio neemt het Waasland op vlak van energievoorziening een speciale plaats in door de vier kerncentrales in Doel. De eerste werd gebouwd in 1968, de laatste in 1985. Op volle kracht leveren ze zowat 30% van de Belgische energieproductie.

Op vlak van hernieuwbare energie merken we o.a. volgende spelers op:

- De coöperatie Wase Wind levert (wind)energie aan bedrijven en gezinnen. Daarnaast zorgt ze voor de verlichting van de straten en de gemeentelijke gebouwen in 8 gemeenten uit de regio Waas en Dender. Wase Wind heeft momenteel windmolens in Beveren, Berlare, Kruibeke, Sint-Gillis-Waas, Stekene en Zele en gaat hiermee buiten de Wase grenzen.
- Ecluse is één van de grootste warmtenetten in Europa. Het voorziet stoom en warm water voor 5 bedrijven in de Waaslandhaven. De verbrandingsovens van Indaver zorgen ervoor dat deze bedrijven hun gasboilers kunnen uitschakelen (Sociaal-economische situatieschets van Oost-Vlaanderen 2017-Provincie Oost-Vlaanderen).
- De burgercoöperatie Megawattpuur werd opgericht in 2018 vanuit het enthousiasme van een aantal burgers. Vormingplus nam samen met Interwaas een eerste initiatief om mensen samen te brengen. Na de opstart, die mee ondersteund werd door Rescoop, gaat de coöperatieve nu op zoek naar een eerste project om stroom te genereren. De coöperatie bestaat uit burgers uit de omgeving van Sint-Niklaas - Beveren, recent aangevuld met mensen uit Waasmunster.

6.3. Duurzaam ruimtegebruik (SDG11.3 & 11.7)

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

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

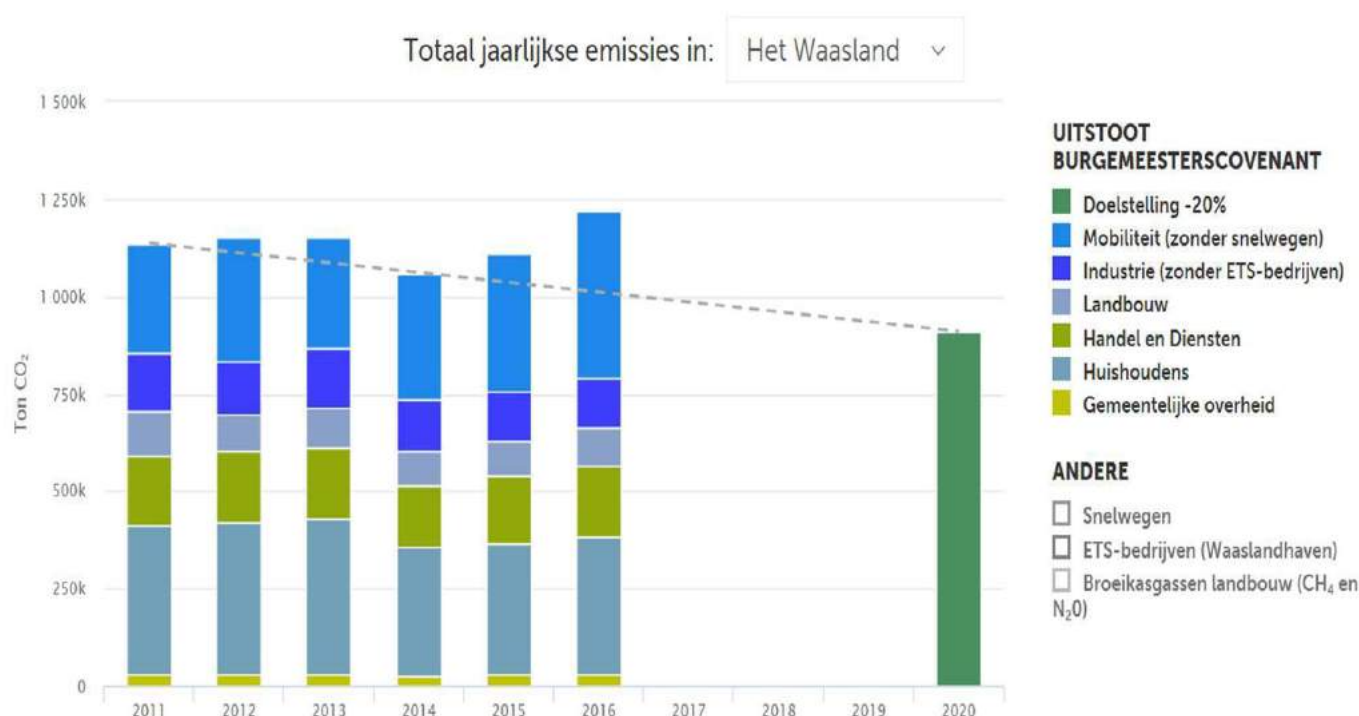
De website van samenhuizen.be maakt melding van een beperkt aantal samenhuusinitiatieven in de regio: Huis Elf Lebbeke, Cohousing Waasmunster, Kangoeroewoning Sinaai, Wonen op moes Hamme. In Sint-Niklaas werd in 2018 Cohousing Waasland gefinaliseerd. 59 mensen van 0-77 jaar vinden hier hun thuis. Volgens samenhuizen.be neemt de interesse voor cohousing opvallend snel toe. Naast de bestaande initiatieven zijn er steeds meer in ontwikkeling: zo zijn er in 2018 in Oost-Vlaanderen 11 bestaande samenwoonprojecten en 12 in opstart.

6.4. Mobiliteit (SDG 11.2)

Hoe verplaatst de Vlaming zich? 65% van de verplaatsingen gebeurt met de auto. Zo'n 5% met het openbaar vervoer, 15% met de fiets en 12% te voet. Er zijn in Vlaanderen zo'n 3,4 miljoen auto's op de baan. Iets meer dan 1 op 5 van de Vlamingen bezit geen auto⁵⁰. Het aantal elektrische auto's groeit sterk hoewel voorlopig het aandeel in het Vlaamse wagenpark beperkt blijft⁵¹. Jaar na jaar neemt de verkeersdruk toe. In 2017 nam het verkeer met 0,6% toe op de Vlaamse snelwegen en de files worden langer. Volgens het Vlaams verkeerscentrum is de toename van de opstopping: "... grotendeels structureel en een gevolg van de hoge mate van verzadiging of zelfs oververzadiging van grote delen van het Vlaamse snelwegennet". Verschillende steden bezitten vandaag autodeelsystemen die het aantal privéauto's moeten terugdringen. De vraag naar autodelen neemt toe en de sector kent een sterke groei⁵².

Het openbaar vervoer kampt in Vlaanderen met een imagoprobleem. Ondanks de fileproblemen lijkt het openbaar vervoer geen aantrekkelijk alternatief voor de automobilist. De drukte op de weg maakt ook dat de stiptheid van het openbaar vervoer verslechtert. Voorgaande jaren heeft de Lijn ook moeten snijden in haar aanbod vanwege besparingen waardoor sommige lijnen minder frequent bediend worden of afgeschaft zijn⁵³. Hoewel ook de NMBS zwaar heeft moeten besparen steeg daar het aanbod met 5% in 2017.

Tussen 2011 en 2016 is de CO₂-uitstoot in het Waasland in alle sectoren afgenomen, behalve op vlak van tertiaire sector en mobiliteit (zie figuur) (Waasland Klimaatland).



Figuur: Jaarlijkse CO₂-emissies in het Waasland
Bron: Waasland Klimaatland

⁵⁰ Departement Mobiliteit en Openbare Werken (2017)

⁵¹ [Milieuvriendelijke voertuigen. Statistieken en cijfers. 2018.](#)

⁵² Bruzz, gratis proeven van autodelen deze zomer. 25 juni 2018.

⁵³ Treinrambus.be, De pijn van de reiziger. 25 juni 2018.

De uitbreiding van de Antwerpse Haven met o.a. het Deurgangdok zorgt voor een sterke toename van het vrachtverkeer op de Linker Scheldeoever. Als het dok volledig operationeel is, kan er gemiddeld om de 3 seconden een vrachtwagen het dok verlaten. Binnen de gemeenten Melsele en Beveren groeit de weerstand tegen het toenemend vrachtverkeer door de centra. Inwoners van Melsele ageren tegen het sluipverkeer in het dorp en zijn, onder de naam 'Leefbaar Melsele' een petitie en affichecampagne gestart om een verbod op doorgaand vrachtverkeer af te dwingen (2018).

De campagnes 'Curieuze neuzen' (2018) en 'Airbesen' (2017) bracht de problematiek van luchtvervuiling onder de aandacht. De resultaten hiervan tonen een concentratie van luchtvervuiling rond grote verkeersknooppunten in het noorden van de regio.

Om te proberen de negatieve impact van vervoer in te perken, ontwikkelt Interwaas samen met Autodelen.net een plan voor gedeelde mobiliteit. Dit moet ervoor zorgen dat individuen minder wagens bezitten, minder kilometers gaan afleggen met een privéwagen en sneller kiezen voor duurzame alternatieven. Het doel is om tegen het einde van de volgende lokale legislatuur (2024) gedeelde mobiliteit definitief te laten doorbreken in het Waasland. Momenteel rijden er in Beveren, Lokeren en Sint-Niklaas al een vijftigtal deelwagens rond. Eén van de autodeelinitiatieven is stapp.in van Garage Houttequiet. Deelfietsen zijn beschikbaar in Lokeren, Sint-Niklaas en Beveren. Interwaas wil tegen 2024 zo'n 230 deelwagens en 200 deelfietsen.

Steeds meer gemeenten (o.a. Wetteren), stellen een elektrische dienstwagen buiten de kantooruren ter beschikking van hun inwoners. De Stad Dendermonde werkt samen met Cambio om autodelen te stimuleren.

6.5. Voedselvoorziening (zie SDG 12.3 & 2.4)

Het FAO schetst een somber beeld van voedselvoorziening vanwege uitdagingen zoals de druk die de mens legt op natuurlijke hulpbronnen, de groeiende ongelijkheid en klimaatverandering. Tegen 2050 zijn we met 10 miljard mensen, wat de vraag naar landbouwproducten doet toenemen met 50% en de druk op de reeds beperkte natuurlijke hulpbronnen vergroot. Het FAO pleit voor ingrijpende veranderingen en duurzame voedingssystemen die efficiënter gebruik maken van land en water, drastisch het gebruik van fossiele brandstof verminderen, inzetten op het behouden van biodiversiteit en voedselverspilling tegengaan⁵⁴.

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

⁵⁴ FAO.org, world's futur food security 'in jeopardy' due to multiple challenges, report warns. 22 februari 2017.

In de regio komt Vormingplus regelmatig in contact met initiatieven in het kader van duurzame voedselvoorziening:

- Binnen de regio Waas en Dender worden door het LEADER project Grenslandregio Waasland een aantal korte keten initiatieven ondersteund. Zo wil 'Smaak van Waas' lokale producenten meer bekendheid geven om meer consumenten te overtuigen van korte keten o.a. door hoeveeverkoop te stimuleren.
- Boeren & Buren is een netwerk voor rechtstreekse verkoop. Boeren bieden hun producten aan op de Buurderijen en verkopen aan lokale consumenten. Bestellen gebeurt op voorhand en online. In de regio zijn er op 1/09/2019 Buurderijen in Buggenhout, Dendermonde, Kruibeke, Sint-Niklaas, Temse en Zele.
- Een voedselteam is een groep mensen die samen voedsel aankopen bij lokale of regionale producenten en dat wekelijks afhalen in een gemeenschappelijk depot. In onze regio zijn er voedselteams in Sint-Niklaas, Temse, Waasmunster, Sint-Gillis-Waas, Stekene, Beveren, Dendermonde, Berlare, Wetteren, Laarne, Lokeren en Lebbeke.
- CSA Boerderijen zijn zelfoogstboerderijen waar mensen zelf hun groenten komen oogsten. Mensen kopen bij het begin van het jaar een "oogstaandeel" en kunnen daarmee heel het jaar rond hun groenten en klein fruit komen oogsten. In de regio Waas en Dender hebben we weet van één recent opgerichte kleinschalige CSA in Tielrode (De Vinckehoeve). Op de rand van de regio zijn er plukboerderijen in Zwijndrecht (De Pluk en Snoeptuin) en in Lochristi (Rawijs). Ook Kleibeek in Sint-Pauwels werkt volgens het CSA-principe.
- In de regio is er ook een coöperatie die aan boslandbouw doet (Pomona), er zijn verschillende bioboeren; o.a. in Melsele (Puur Natuur) en Moerbeke-Waas ('t Uilenbos) en steeds meer boeren doen aan hoeveeverkoop. Volgens de gegevens van Vrind is in de periode 2006-2016 het aantal bedrijven dat aan biolandbouw doet verdubbeld (Vrind 2017 p.451).

6.6. Afval en recyclage (SDG 12.5)

Plastic is over de decennia heen deel gaan uitmaken van ons dagelijks leven. Intussen is het besef gegroeid dat veel plastic terecht komt in het leefmilieu met kwalijke en dodelijke gevolgen voor het milieu. The *great pacific garbage patch* oftewel plasticsoep in de Stille Oceaan is een drijvende afvalberg van 79.000 ton plastic met een omvang van ongeveer 50 keer de oppervlakte van België. En dit is niet de enige drijvende vuilnisbelt⁵⁵. In België hebben Brussel en Wallonië een verbod op plastic wegwerpzakken ingevoerd. In Vlaanderen is dergelijk verbod op komst. Recent wordt in Vlaanderen het debat over de invoering van statiegeld op petflessen en blikjes gevoerd. Maar vooral politiek ontbreekt er eensgezindheid over de invoering van statiegeld⁵⁶.

Het ontstaan van afval en het gebruik van nieuwe grondstoffen vermijden kan door een product dat als afval wordt beschouwd te hergebruiken, herbouwen, te repareren... Ook de transitie naar een circulaire economie en het circulair ontwerpen (eco-design) van producten is op termijn de oplossing om afval en de behoefte aan nieuwe grondstoffen te vermijden. Vlaanderen (visienota Vlaanderen 2050) heeft de ambitie om tegen 2050 de transitie naar een circulaire economie te voltooien. Maar volgens OIKOS worden hiervoor te weinig concrete acties ondernomen⁵⁷.

In de regio merken we een aantal initiatieven op vlak van afvalreductie: Vlaanderen Mooi (Mooimakers) is het Vlaamse initiatief tegen zwerfvuil en sluikestort van de OVAM, Fost Plus en de VVSG. Mooimakers organiseert elk jaar een grote

⁵⁵ VRTNWS.be, plasticsoep blijkt veel groter dan tot nog toe gedacht. 22 maart 2018.

⁵⁶ DeMorgen.be, Meer dan 60 procent is voorstander van statiegeld op blikjes en plastic flessen. 23 maart 2018

⁵⁷ Malcorps, J. (2016)

sensibiliseringscampagne. Door middel van coachingstrategieën, wil 'Vlaanderen Mooi' gemeenten helpen om een zwerfval- en sluikstortbeleid uit te bouwen. Voor 2018 tekenden binnen de regio Waas en Dender Hamme, Sint-Gillis-Waas en Waasmunster hierop in.

De Intercommunale Durme-Moervaart (IDM-in de regio; Lokeren en Zele) ziet in de periode 2011 tot 2017 een jaarlijkse daling van de afvalcijfers. IDM zet reeds jaren volop in op sensibilisering op vlak van afvalreductie en recyclage o.a. met de campagne 'propere pioniers'. Hierbij worden burgers uitgenodigd zich in te zetten om in de eigen buurt zwerfafval op te ruimen. Ook de intercommunale MIWA (Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse en Waasmunster) sluit met 'Schoon volk' aan op het bestrijden van zwerfval en geeft regelmatig workshops om afval te beperken. Met de invoering van het DIFTAR systeem hopen de afvalintercommunales het restafval verder te doen dalen. Ook initiatieven die her en der in de regio worden georganiseerd zoals repair cafés (o.a. bij IDM), geefpleinen (o.a. LDC 't Binnenhof Laarne) en tweedehandsbeurzen (o.a. Gezinsbond) dragen hiertoe bij.

'Plastic Attack' wil in supermarkten de druk op leveranciers verhogen om minder plastic verpakkingen te gebruiken. Bij zo'n 'attack' laten consumenten na het afrekenen al het overbodige plastic achter in de winkel. In 2018 werd o.a. in Sint-Niklaas en Lokeren een 'Plastic Attack' georganiseerd.

In de regio bevindt zich o.a. in Sint-Niklaas, Buggenhout en Lokeren een verpakkingsvrije winkel.

7. POLITIEK-MAATSCHAPPELIJKE TRENDS

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

7.1. De politieke wereldorde

Het gevoel leeft bij velen dat de wereld vandaag minder stabiel is. Enkele gebeurtenissen die tot dat gevoel bijdroegen zijn de verkiezing van de Amerikaanse president Trump, de BREXIT, de annexatie van de Krim door Rusland, de migratiecrisis van 2015, etc. Nochtans deden zich op het wereldtoneel van de internationale politiek recent geen grote machtsverschuivingen voor. De Verenigde Staten blijven vanwege hun economische en militaire kracht de belangrijkste speler op het internationale toneel. Toch blijft de trend naar een meer multipolaire wereldorde bestaan door de relatieve terugval van de VS en de opkomst van bijvoorbeeld de BRIC-Landen. Op termijn vertaalt economische groei zich vaak in een grotere militaire kracht. Landen zoals China zijn zo in staat om op termijn hun militaire capaciteit te vergroten⁵⁸. Wat betreft Europa zagen we eerder dat het aandeel van Europa in de wereldbevolking en economie kleiner wordt. Dit maakt het voor de Europese Unie een des te belangrijkere uitdaging om met één stem te spreken en het potentieel van haar collectieve gewicht te benutten.

7.2. Populisme (SDG 16.7)

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

⁵⁸ European Parliamentary research service (2017)

Vandaag spinnen (rechts-)populistische partijen in Europa vooral garen met thema's als migratie en het verlies van nationale soevereiniteit aan bv. de Europese Unie en de bedreiging die deze zou inhouden voor de nationale welvaart. Populisten richten zich voornamelijk tot een deel van de bevolking dat het gevoel heeft dat hun bezorgdheden niet worden aangepakt door het establishment en spelen in op gevoelens van angst. Rechtspopulisten doen dit met concepten als 'massamigratie' en zetten in op het thema identiteit. Linkspopulisten (vnl. in Zuid-Europa) richten zich voornamelijk tegen het kapitalisme en de globalisering⁵⁹.

De opkomst van populistische partijen vergroot ook de invloed van Rusland binnen de Europese lidstaten. Vele van de rechts-populistische partijen voelen zich aangetrokken door Ruslands onbevangen patriotisme en nationaal zelfvertrouwen. In verschillende Europese landen zitten populistische partijen mee aan het roer of hebben ze een meerderheid. Sommigen slagen erin om democratische waarden en rechten zoals vrijheid van pers, vereniging en van mening, ... uit te hollen⁶⁰.

Bij de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 zien we in Vlaanderen een toename van de kiezers voor Vlaams Belang en PVDA. In de regio Waas en Dender scoort het Vlaams Belang in het merendeel van de gemeenten rond de 10%; met uitschieters boven de 15% in de centrumstad Sint-Niklaas, de stad Dendermonde en de gemeenten Stekene, Temse, en Buggenhout.

Het groeiende succes van populistische partijen geldt eveneens voor de Federale en Vlaamse verkiezingen van mei 2019. Bij de regionale verkiezingen wordt Vlaams Belang in onze regio de grootste partij in Dendermonde (24,3%), Stekene (28,3%), Berlare (24,5%) en Hamme (25,2%), en over heel de regio stijgt het aandeel van deze partij tussen 13 à 20% t.o.v. de verkiezingen in 2014. Ook bij PVDA is er een – zij het minder spectaculaire – stijging te merken: in Sint-Niklaas halen ze 7% (+4% t.o.v. 2014), in Beveren 4,5% (+1,9%), Dendermonde 4,8% (+2,7%) en Lokeren 5,7% (+3,1%). (www.vlaanderenkiest.be)

7.3. Detentie en justitie

Vlaanderen telt 17 gevangenen, Brussel telt er 2. In 2017 werd België bezocht door het Anti-Foltercomité van de Raad van Europa. De bezorgdheden van de experts die de gevangenen bezochten waren: incidenten van slechte behandeling van gedetineerden door het gevangenispersoneel, overbevolking en een tekort aan georganiseerde activiteiten (wat leidt tot opgelopen spanningen, frustratie, geweld en een groter risico op radicalisering). Het Anti-Foltercomité verwelkomde de hervorming van de internering met het forensisch-psychiatrisch centrum (FPC) in Gent als eerste centrum.⁶¹ Intussen is er ook een tweede FPC in Antwerpen.⁶²

Op het vlak van politie-optreden hekelde het Anti-Foltercomité in zijn advies het brutaal en gewelddadig politie-optreden in het bijzonder tijdens arrestaties en kort daarna.⁶³

De aanslagen in Parijs in december 2014, de aanslag in het Joods museum in Brussel eerder dat jaar, de geplande terreuracties die begin januari 2015 in Verviers konden worden vrijdeld en de aanslag in Brussel op 22 maart 2016 toonden het gevaar van radicalisering in de gevangenis en zette de overheid aan om te werken aan de aanpak van radicalisering en

⁵⁹ Euronews, The rise and rise of populism in Europe. 15 maart 2018.

⁶⁰ Brookings, [The rise of European populism and the collapse of the center-left](https://www.brookings.edu/research/the-rise-of-european-populism-and-the-collapse-of-the-center-left/), 8 maart 2018.

⁶¹ Rapport au Gouvernement de la Belgique relatif à la visite effectuée en Belgique par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 27 mars au 6 avril 2017, zie ook <https://www.coe.int/en/web/cpt/-/belgium-anti-torture-committee-calls-for-improved-prison-conditions-better-care-for-psychiatric-internees-and-stronger-action-against-police-brutality>.

⁶² <https://www.fpcnv.be/>

⁶³ <https://www.coe.int/en/web/cpt/-/belgium-anti-torture-committee-calls-for-improved-prison-conditions-better-care-for-psychiatric-internees-and-stronger-action-against-police-brutality>.

terrorisme in de gevangenissen. Twee belangrijke maatregelen naast spreiding, zijn de systematische betrokkenheid van de vertegenwoordigers van erediens ten enerzijds, en deradicaliserings- en disengagementsprogramma's anderzijds.⁶⁴ Cipiers en pers blijven kritisch over deradicalisering in de gevangenissen.⁶⁵

De laatste jaren klonk het pleidooi veelvuldig vanuit vzw De Huizen en Hans Claus om de klassieke gevangenissen te vervangen door een nieuw detentieconcept: kleinschalige huizen of detentiehuisen waar er gedifferentieerd kan worden op vlak van beveiliging en die goed geïntegreerd zijn in de samenleving.⁶⁶ Voormalig minister van Justitie Geens startte een pilootproject op om te starten met transitiehuizen. Gedetineerden worden er in de laatste fase van hun straf voorbereid op hun leven na de gevangenis. Het eerste transitiehuis startte in september 2019 in Mechelen.⁶⁷

In Dendermonde en Beveren is er een gevangenis, in Dendermonde eveneens een rechtbank. Sinds 2012 organiseert Vormingplus in Dendermonde een tweejaarlijkse reeks rond gevangenis en justitie, en brengt hiervoor uiteenlopende partners samen: de gevangenis, CAW, Justitiehuis, Stad Dendermonde, de dienst toerisme, De Rode Antraciet en de bibliotheek. Eenzelfde initiatief werd in najaar 2019 voor het eerst in het leven geblazen in Beveren, met als partners de gevangenis, het cultuurbeleid, de bibliotheek, het gemeentearchief, De Rode Antraciet en de sociale politie. Er is steeds een grote interesse vanuit de bevolking voor dit soort activiteiten.

7.4. De Belgische & Vlaamse politiek

7.4.1. Verkiezingen 26 mei 2019

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

Opsteker bij de Europese verkiezingen is de opkomst en dus interesse bij Europese burgers. Voor het eerst sinds 1994 bracht meer dan de helft van de Europeanen (51%) hun stem uit. Vooral een groter aantal jongeren (16-24j) ging naar de stembus⁶⁸. De EPP (Europese Volkspartij) en de Sociaaldemocraten blijven de 2 grootste fracties in het Europese Parlement. Beiden verloren zetels en hebben samen niet langer een meerderheid in het

⁶⁴ <https://www.koengeens.be/search?q=Radicalisering+in+de+gevangenissen+%3A+welke+aanpak+%3F+>

⁶⁵ "Cipier getuigt over radicalisering in onze gevangenissen. Ik ken er al zeker 10 die bereid zijn een aanslag te plegen", Het Laatste Nieuws 31 mei 2018, <https://www.hln.be/nieuws/binnenland/cipier-getuigt-over-radicalisering-in-onze-gevangenissen-ik-ken-er-al-zeker-tien-die-bereid-zijn-om-aanslag-te-plegen~adba7417/>

⁶⁶ "Detentiehuis moet drempel tussen gedetineerde en samenleving verlagen", Knack 1 februari 2017, https://www.knack.be/nieuws/belgie/detentiehuis-moet-drempel-tussen-gedetineerde-en-samenleving-verlagen/article-opinion-809213.html?cookie_check=1563376912

⁶⁷ <https://www.koengeens.be/news/2019/04/06/eerste-transitiehuis-in-mechelen>

⁶⁸ Knack, Vooral jongeren dreven opkomst Europese verkiezingen de hoogte in. 12 juli 2019.

parlement. De winnaars van de Europese verkiezingen waren in de eerste plaats de liberale (ALDE) en groene (EFA) fractie.

7.4.2. Vertrouwen in de politiek

De eurobarometer peilt naar het vertrouwen bij Europese burgers in de politiek en de socio-economische situatie. Zo'n 70% van de Belgen zijn tevreden over de werking van de democratie in eigen land (tegenover gemiddeld 5 op de 10 in andere Europese lidstaten). Wanneer er specifiek naar de politiek wordt gepeild liggen de resultaten lager. De helft van de Belgen zegt vertrouwen te hebben in de regering en het nationale parlement. Slechts 22% zegt vertrouwen te hebben in de politieke partijen. Gewestelijke en lokale overheden doen het iets beter met gemiddeld 64%⁶⁹.

7.4.3. De Belgische staatsstructuur

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

7.5. Maatschappelijk engagement bij burgers (SDG 16.10)

De sterke individualisering van tijdsinvulling bemoeilijkt mogelijke solidariteit, groepsvorming en (langdurig) engagement van burgers. Ook demografische veranderingen en superdiversiteit in de steden zijn maatschappelijke trends die de manier waarop en waarin mensen zich engageren beïnvloeden en diversifiëren.

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

⁶⁹ [VRT NWS, Belgen weinig positief over Belgische politiek volgens nieuwste Eurobarometer, 26 februari 2018](#)

De Stadsmonitor 2017 verschaft informatie op vlak van sociale cohesie in 13 centrumsteden, waaronder uit onze regio ook Sint-Niklaas:

- 30% van de stedelingen in Vlaanderen heeft het voorbije jaar deelgenomen aan een buurtactiviteit. In Sint-Niklaas is dit een kwart. Daarnaast geeft 30% van de ondervraagden aan dat er geen buurtactiviteiten georganiseerd worden.
- 13% van de Sint-Niklaasenaars verricht op regelmatige basis vrijwilligerswerk. Ze besteden hier wekelijks gemiddeld 6 uur aan. Er is geen significant verschil tussen mannen en vrouwen. Ouderen (55+) zijn actiever in het vrijwilligerswerk dan jongeren en besteden er ook meer tijd aan. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger het aandeel vrijwilligers.
- In de 13 centrumsteden zijn meer dan 4 op de 10 inwoners actief lid of bestuurslid van één of meerdere verenigingen. In Sint-Niklaas zijn 26% van de ondervraagden lid van een sportvereniging tegenover 27% van een andere vereniging.
- Bewonersgroepen trachten invloed uit te oefenen op het stedelijk beleid onder de vorm van o.a. buurtcomités, milieugroepen, dekenijen, cultuurgroepen, 8% van de stedelingen maakt in 2017 deel uit van een dergelijke bewonersgroep. In Sint-Niklaas is dit 7%.

Van de andere grote steden of gemeenten in onze regio geeft de Stadsmonitor enkel cijfers voor het contact met de burens. In Beveren geeft 57% aan veel contact te hebben met de burens, en is 84% tevreden over dit contact. In Lokeren heeft 56% veel buurtcontacten, en is 80% daarover tevreden. In Dendermonde gaat het om 54% van de inwoners met een tevredenheid van 79%. En in Wetteren tot slot heeft 52% regelmatig contacten in de buurt, en is 78% daarover positief.

In contacten met diverse gemeentelijke instanties merken we de groeiende vertegenwoordiging van de buurtcomités in de gemeentelijke adviesraden op (vb. Beveren). In sommige gemeenten hebben deze (nieuwere) vormen van vereniging alsnog geen vertegenwoordiging in een adviesraad (vb. Lokeren).

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

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

Youth4Climate⁷⁰ is een actiegroep opgericht door jongeren die eind 2018 en begin 2019 de media en politiek domineerden met hun wekelijkse spijbelacties voor een ambitieuzer klimaatbeleid. Door te spijbelen en te protesteren klagen ze het gebrek aan politieke ambitie aan m.b.t. het klimaatbeleid en willen ze de klimaatkwestie hoog op de politieke agenda plaatsen. Youth4climate organiseerde zo'n 20 weken lang spijbelacties als klimaatprotest en bracht daarmee wekelijks honderden tot duizenden jongeren op straat. Toch zijn het niet in de eerste plaats het aantal jongeren die de politiek onder druk zetten. Wel was het wegblijven van school en de burgerlijke ongehoorzaamheid van hun protest hetgeen wat hun boodschap extra in de verf zette. De spijbelacties deden zich ook in verschillende

⁷⁰ [Youthforclimate.be](https://youthforclimate.be), [Waarvoor staat Youth for Climate?](https://youthforclimate.be)

andere Europese landen voor en sociale media speelden een belangrijke rol in het mobiliseren van jongeren⁷¹.

Ook de **gele hesjes** kunnen een grassroots burgerbeweging worden genoemd. Sinds eind 2018 trekken boze burgers de straat op om te protesteren tegen nieuwe belastingen op brandstof die deel uitmaakten van een transitiebeleid naar meer duurzame energie. Als snel groeide de beweging uit tot een bredere beweging tegen het sociaaleconomische en fiscale beleid onder President Macron⁷². Over heel Frankrijk organiseerden de gele hesjes acties en blokkades. Deze waaiden ook over naar Nederland en België (vooral Wallonië), hoewel de acties hier beperkt bleven. Ook bij deze beweging speelde het internet en sociale media (via petities, video's, ...) een belangrijke rol in het ontstaan en organiseren van het protest. Vele Fransen steunden de beweging van de gele hesjes. Maar acties werden vaak ontsierd door vernielingen en hevig geweld tussen actievoerders en veiligheidsdiensten wat het imago van de beweging schaadde. De continue protesten en acties zetten de President onder druk om met voorstellen te komen. Een groot nationaal debat, waaraan honderdduizenden Fransen deelnamen, werd opgezet op lokaal niveau om naar de Franse bevolking te luisteren hoewel het resultaat en de impact ervan op de boze burgers beperkt bleef.⁷³

7.6. Relaties tussen de maatschappelijke actoren

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

Het toenemende belang van samenwerking tussen verschillende actoren is ook in onze regio zichtbaar. In de regio Waas en Dender zijn 2 InterGemeentelijke Samenwerkingsverbanden: IGS Waasland (arrondissement St-Niklaas) en DIJK 92 (arrondissement Dendermonde). De samenwerkingsverbanden van de cultuurcentra (WACCO en De Cultuurdijk), de bibliotheken (Biblio Waas en De Leesdijk) en erfgoedcellen gaan in deze bovenlokale samenwerkingsverbanden op.

Kijken we naar de relatie tussen burgers en het middenveld dan zien we dat burgers het middenveld niet altijd nodig hebben om deel te nemen aan het maatschappelijke debat. Ze ontwikkelen zelf in flexibele verbanden eigen initiatieven met een sociaal cultureel karakter. Hierbij zijn autonomie en het informele karakter belangrijke kenmerken. Het middenveld wordt dus uitgedaagd om ten opzichte van deze maatschappelijke ontwikkelingen haar positie te vinden in relatie tot de overheid en de burgers. Alsook wat haar rol is in de relatie

⁷¹ DeMorgen, Het succes van de spijbelacties: "dit is een nieuwe vorm van politiek". 18 januari 2019.

⁷² TheGuardian, Who are the gilets jaunes and what do they want? 7 december 2018

⁷³ LeMonde, 'Gilets jaunes': Macron face à une crise sans fin. 18 maart 2019.

tussen de burger en overheid. Zo is het een uitdaging voor middenveldorganisaties om burgerinitiatieven te detecteren en zich ten opzichte van deze initiatieven te positioneren. Middenveldorganisaties kunnen afhankelijk van de behoefte een stimulerende, faciliterende of ondersteunende rol opnemen. Voor de Vormingplussen ligt er in de veranderende relaties tussen de maatschappelijke actoren een kans om burgers en middenveldorganisaties te blijven verbinden rond deze initiatieven, samenstromen te creëren en participatie van burgers aan het maatschappelijke debat te blijven stimuleren.

8. BIBLIOGRAFIE

Cijfers:

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

Publicaties:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikels:

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

Bruzz, kinderarmoede stijgt ook in Brussel. 14 juni 2018.
<https://www.bruzz.be/samenleving/kinderarmoede-stijgt-ook-brussel-2018-06-14>

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

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

DeMorgen, Het succes van de spijbelacties: "dit is een nieuwe vorm van politiek". 18 januari 2019. <https://www.demorgen.be/nieuws/het-succes-van-de-spijbelacties-dit-is-een-nieuwe-vorm-van-politiek~b25099a1/>

DeMorgen.be, Meer dan 60 procent is voorstander van statiegeld op blikjes en plastic flessen. 23 maart 2018 <https://www.demorgen.be/binnenland/meer-dan-60-procent-is-voorstander-van-statiegeld-op-blikjes-en-plastic-flessen-b13a81af/>

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

De Wereld Morgen, Niet de deeleconomie, maar de commonseconomie kan de wereld redden. 29 mei 2016. <https://www.dewereldmorgen.be/artikel/2016/05/29/niet-de-deeleconomie-maar-de-commonseconomie-kan-de-wereld-redden/>

Euronews, The rise and rise of populism in Europe. 15 maart 2018.
<https://www.euronews.com/2018/03/15/expained-the-rise-and-rise-of-populism-in-europe>

Knack, Vooral jongeren dreven opkomst Europese verkiezingen de hoogte in. 12 juli 2019. <https://www.knack.be/nieuws/belgie/vooral-jongeren-dreven-opkomst-europese-verkiezingen-de-hoogte-in/article-belga-1486859.html>

Knack, Ongelijkheid in België neemt niet toe. 10 april 2018.
<http://www.knack.be/nieuws/belgie/ongelijkheid-in-belgie-neemt-niet-toe/article-normal-1033527.html>

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

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

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

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

Websites:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE 2 BALANS 31-12-2018

BALANS 2018 NA WINSTVERDELING			Naam organisatie	Vormingplus Waas-en-Dender
Model conform sjabloon NBB			klantnr	
			jaar	2018
		Gekleurde cellen bevatten formules: gelieve deze niet aan te passen!		
ACTIVA			Code	Boekjaar
VASTE ACTIVA			20/28	€ 683.972,50
Oprichtingskosten			20	
Immateriële vaste activa			21	
Materiële vast activa			22/27	€ 683.972,50
	Terreinen en gebouwen		22	€ 661.303,50
		In volle eigendom van de vereniging of stichting	22/91	
		Overige	22/92	€ 661.303,50
	Installaties, machines en uitrusting		23	€ 12.365,79
		In volle eigendom van de vereniging of stichting	231	€ 12.365,79
		Overige	232	
	Meubilair en rollend materieel		24	€ 7.927,98
		In volle eigendom van de vereniging of stichting	241	€ 7.927,98
		Overige	242	
	Leasing en soortgelijke rechten		25	
	Overige materiële vaste activa		26	€ 2.375,23
		In volle eigendom van de vereniging of stichting	261	€ 2.375,23
		Overige	262	
	Activa in aanbouw en vooruitbetalingen		27	
Financiële vaste activa			28	€ -
	Verbonden entiteiten		280/1	€ -
		Deelnemingen	280	
		Vorderingen	281	
	Andere vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat		282/3	€ -
		Deelnemingen	282	
		Vorderingen	283	
	Andere financiële vaste activa		284/8	€ -
		Aandelen	284	
		Vorderingen en borgtochten in contanten	285/8	
VLOTTENDE ACTIVA			29/58	€ 218.932,41

Vorderingen op meer dan één jaar			29	€ -
	Handelsvorderingen		290	
	Overige vorderingen		291	
		waarvan niet-rentedragende vorderingen of gekoppeld aan een abnormaal lage rente	2915	
Vorraden en bestellingen in uitvoering			3	€ -
	Vorraden		30/36	€ -
		Grond- en hulpstoffen	30/31	
		Goederen in bewerking	32	
		Gereed product	33	
		Handelsgoederen	34	
		Onroerende goederen bestemd voor verkoop	35	
		Vooruitbetalingen	36	
	Bestellingen in uitvoering		37	
Vorderingen op ten hoogste één jaar			40/41	€ 28.258,05
	Handelsvorderingen		40	€ 28.258,05
	Overige vorderingen		41	
		Waarvan te ontvangen subsidies	413	
		Waarvan niet-rentedragende vorderingen of gekoppeld aan een abnormaal lage rente	415	
Geldbeleggingen			50/53	
Liquide middelen			54/58	€ 197.947,16
Overlopende rekeningen			490/1	€ -7.272,80
TOTAAL VAN DE ACTIVA				€ 902.904,91
PASSIVA			Codes	Boekjaar
EIGEN VERMOGEN			10/15	€ 681.498,00
Fondsen van de vereniging of stichting			10	€ 547.875,08
	Beginvermogen		100	€ 547.875,08
	Permanente financiering		101	
Herwaarderingsmeerwaarden			12	
Bestemde fondsen			13	€ 111.984,32
Overgedragen resultaat			14	€ 21.638,60
	Overgedragen winst (+)		140	€ 21.638,60
	Overgedragen verlies (-)		141	
Kapitaalsubsidies			15	
VOORZIENINGEN			16	€ -
Voorzieningen voor risico's en kosten			160/5	€ -
	Pensioenen en soortgelijke verplichtingen		160	
	Belastingen		161	
	Grote herstellings- en onderhoudswerken		162	
	Overige risico's en kosten		163/5	

Voorzieningen voor terug te betalen subsidies en legaten en voor schenkingen met terugnemingsrecht			168	
SCHULDEN			17/49	€ 221.406,91
Schulden op meer dan één jaar			17	€ 169.120,31
	Financiële schulden		170/4	€ 169.120,31
		Achtergestelde leningen	170	
		Niet-achtergestelde obligatieleningen	171	
		Leasingschulden en soortgelijke schulden	172	
		Kredietinstellingen	173	€ 169.120,31
		Overige leningen	174	
	Handelsschulden		175	€ -
		Leveranciers	1750	
		Te betalen wissels	1751	
	Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen		176	
	Overige schulden		179	€ -
		Rentedragend	1790	
		Niet-rentedragend of gekoppeld aan een abnormaal lage rente	1791	
		Borgtochten ontvangen in contanten	1792	
Schulden op ten hoogste één jaar			42/48	€ 109.687,54
	Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen		42	
	Financiële schulden		43	€ 11.494,84
		Kredietinstellingen	430/8	€ 11.494,84
		Overige leningen	439	
	Handelsschulden		44	€ 26.142,02
		Leveranciers	440/4	€ 26.142,02
		Te betalen wissels	441	
	Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen		46	
	Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten		45	€ 72.050,68
		Belastingen	450/3	
		Bezoldigingen en sociale lasten	454/9	€ 72.050,68
	Diverse schulden		48	€ -
		Vervallen obligaties en coupons, terug te betalen subsidies en borgtochten ontvangen in contanten	480/8	
		Andere rentedragende schulden	4890	
		Andere schulden, niet-rentedragend of gekoppeld aan een abnormaal lage rente	4891	

Overlopende rekeningen			492/3	€ -57.400,94
TOTAAL VAN DE PASSIVA			10/49	€ 902.904,91

BIJLAGE 3: Lijst medewerkers en verloning (2021)

Loonbegroting 2021				
	maanden	VTE		BRUTO TOTAAL
Koen Van de Merckt	12	1	K2+	98 103,50 €
Marleen Van de moortel	12	0,5	K2+	50 507,42 €
Ingrid Vennens	12	0,60	L1	55 952,41 €
Liza Vervaet	12	0,87	B1A	47 033,51 €
Dianne Nuyts (pensioen 26/3/2021)	3	0,13	B1A	3 052,54 €
Johan Vermeersch	12	0,8	B1A	65 369,57 €
Sofie Van Breuseghem	12	0,01	B1A	554,82 €
Stefaan Segaert	12	0,84	B1A	68 810,05 €
Kathleen Devroe	12	0,68	B1A	55 908,14 €
Carine Van Remoortere	12	0,87	B1A	61 926,47 €
Carine Van Remoortere	12	0,13	A2	8 258,53 €
Kim Vergauwen	12	0,8	A1	42 246,10 €
Veronique Crynen	12	0,5	A2	25 615,88 €
Carine Van Roeyen	12	0,5	L4	23 655,95 €
soc. Maribel - trekkingsrechten				
Sofie Van Breuseghem	12	0,69	B1A	38 221,29 €
Liza Vervaet	12	0,13	B1A	7 028,35 €
				652 244,56 €



Migratie is een thema dat vele gemoederen verhit.

Mensen plaatsen zichzelf en elkaar in een kamp, voor of tegen. **alliantie M** wil deze polarisatie overstijgen en het thema migratie belichten als een gegeven. Migratie is er, migratie zal niet verminderen. Voor- of tegen zijn verandert daar niks aan.

We hebben wel een keuze in hoe we met migratie omgaan.

Om die keuze weloverwogen te kunnen maken is het belangrijk om over juiste informatie te beschikken. Informatie over oorzaken van migratie, over migratieroutes en over onze eigen migratiesamenleving,... op 9 mei komt het allemaal aan bod.

Aan jou om het te ontdekken!

19.30 uur | Iedereen Welkom - deelname is gratis

20 uur | Inleiding door Wim Bourgoignie - 11.11.11. WETTEREN

20.15 uur | #iedereen aan boord - Hilde Geraets - ORBIT vzw

21.30 uur | Uitzwaai - Evodia Uggi - Afrikaanse gemeenschap

— **alliantie M** —

is een netwerk van organisaties en burgers die streven naar een Wetteren waar iedereen zich thuis kan voelen.

Meer info over dit initiatief:
joan.de.winter@telenet.be

