

# Voortgangsrapport

Avansa Vlaamse Ardennen-Dender vzw

2021-2025





# Inhoudstafel

<u>Inleiding</u>	1
<u>Hoofdstuk 1: Uitdagingen</u>	2
1.1 <u>Regiovorming - Denderregio</u>	2
1.2 <u>Coördinatie</u>	3
1.3 <u>Enkele werkingsgegevens en het effect van corona</u>	4
<u>State of the Region</u>	7
<u>Hoofdstuk 2: Strategische en operationele doelen</u>	8 - 34
2.1 <u>Strategisch doel 1 en reflecties</u>	8 - 14
2.2 <u>Strategisch doel 2 en reflecties</u>	15 - 21
2.3 <u>Strategisch doel 3 en reflecties</u>	22 - 26
2.4 <u>Strategisch doel 4 en reflecties</u>	27 - 34
<u>Hoofdstuk 3: Algemene reflecties over de strategische doelstellingen heen</u>	35 - 37
3.1 <u>Rollen</u>	35
3.2 <u>Functies</u>	36
3.3 <u>Personeelsinzet en aantal activiteiten/deelnemers</u>	37
3.4 <u>Netwerking</u>	37
<u>Hoofdstuk 4: Kerngegevens en cijfers over financiën, personeel en werking</u>	38 - 46
4.1 <u>Evolutie personeel</u>	38
4.2 <u>Medewerkersbeleid</u>	38
4.3 <u>Vrijwilligersbeleid</u>	39
4.4 <u>Communicatie</u>	39
4.5 <u>Infrastructuur</u>	41
4.6 <u>Organisatiecultuur</u>	41
4.7 <u>Kennis en informatie</u>	42
4.8 <u>Interne kwaliteitszorg</u>	42
4.9 <u>Financieel beleid</u>	43
4.10 <u>Effect regiovorming</u>	45
4.11 <u>Principes van goed bestuur</u>	45
<u>Leeswijzer: beoordelingselementen en -criteria</u>	47 - 49
<u>Bijlage: overzicht strategische doelen en projecten</u>	50

<b>Iconen</b>	 	We laten jullie graag enkele effecten van onze werking zien en waar we hebben bijgestuurd. In een oogopslag: zie deze iconen.
<b>Kleurencodes</b>	<p>SD 1 - solidariteit en burgerschap versterken</p> <p>SD 2 - sociaal klimaatbeleid</p> <p>SD 3 - mediawijjsheid</p> <p>SD 4 - levensbreed leren</p>	We werken rond 4 strategische doelen (SD's) die elk een thema en kleur hebben voor de herkenbaarheid.

## Inleiding

In dit voortgangsrapport van Avansa Vlaamse Ardennen–Dender kijken we terug op de **acties en realisaties van 2021-2022** en presenteren we de **acties en perspectieven voor de volgende jaren** van deze beleidsperiode (2021-2025). Dit voortgangsrapport is opgebouwd als een **interactieve PDF**, door te klikken op woorden word je geleid naar andere pagina's of externe linken. Je kan de **inhoudstafel** of de leeswijzer als structuur gebruiken om snel tot bij de voor jou interessante onderdelen te komen.

Het was een intensieve periode voor onze werking. De organisatie heeft (net als andere Avansa's) voor de uitdaging gestaan van de coronacrisis terwijl net een **naamsverandering en koerswijziging** was aangekondigd. Deze Avansa heeft het net voor de ingang van de nieuwe beleidsperiode in 2020-2021 tijdelijk moeten stellen zonder coördinator, waarna een **tandemcoördinatie** is opgestart. En in najaar 2022 werd duidelijk dat we **voor 2024** moeten **fusioneren met een andere Avansa**, in kader van een **eengemaakt aanbod in de Dender**. Het zijn factoren die qua tijd, focus en uitvoering hebben gewogen en nog zullen wegen in deze beleidsperiode. We staan daarom bij aanvang van het rapport stil bij deze belangrijke **evoluties en verschuivingen**.

Onze **inhoudelijke werking** is opgehangen aan **4 strategische doelen**. Deze zorgen voor focus in onze werking op enkele **essentiële thema's** die op basis van een grondige contextanalyse werden geselecteerd. De beschrijving van de evolutie of vooruitgang die we in het kader van die doelen bereiken vormt een groot deel van het rapport. **Per strategisch doel** is een **reflectie** opgemaakt, met aandacht voor de afstemming tussen de inhoud en het zakelijke. Daarna volgen enkele **kernegevens en cijfers** over **financiën, personeel en werking**. De **beoordelings-elementen** zijn verweven doorheen het voortgangsrapport. En het sluit af met een leeswijzer hiervoor.

Alle delen samen presenteren een accuraat beeld van onze Avansa Vlaamse Ardennen-Dender, een werking in beweging. **Samen zijn we sterk, samen naar beter!**



# Hoofdstuk 1: uitdagingen

## 1.1 Regiovorming – Denderregio

Avansa Vlaamse Ardennen-Dender en Avansa Waas-en-Dender zullen ten gevolge van de regiovorming opgaan in een model van fusie. Gezien dit in 2023-2024 moet gebeuren zal het **een direct effect hebben op het realiseren van het huidige beleidsplan**. Avansa Vlaamse Ardennen-Dender blijft realistisch ambitieus in de organisatie van relevante sociaal-culturele praktijken zoals ook in de volgende hoofdstukken zal blijken. Maar we dimmen ook bij enkele operationele doelstellingen noodgedwongen de geplande uitvoeringen om de organisatiehervorming met alle betrokken teams tot een goed einde te kunnen brengen.

### • Historiek regiovorming – referentieregio's

In het Vlaamse regeerakkoord werd de intentie opgenomen om in te zetten op de regiovorming. Hiermee wil men **eenheid brengen in de veelheid van bovenlokale intermediaire structuren** en komen tot een grotere lokale bestuurskracht. Onder impuls van viceminister-president Bart Somers en via een participatief traject werden **15 referentieregio's afgebakend**. Deze werden een eerste keer beschreven in de kadernota van 9 oktober 2020. Na verschillende besprekingen werd op 3 februari 2023 het [decreet over regiovorming](#) bekrachtigd en afgekondigd.

Alle andere Vlaamse decreten en bestaande samenwerkingsverbanden dienen hierop afgestemd te worden: voor de Vlaamse decreten is de einddatum 31 december 2025, voor alle andere samenwerkingsverbanden is dit 31 december 2030.

Dit betekent voor de Avansa's dat in de herziening van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk de principes van het regiodecreet worden meegenomen. Bovendien blijkt er na gesprekken met het departement en het kabinet geen overgangperiode mogelijk tot 2030 om ons op het regiodecreet te aligneren. De Avansa's horen zich tegen 1 januari 2026 (start van de nieuwe beleidsperiode) te organiseren in functie van de nieuwe regioverdeling. De meeste Avansa's moeten rekening houden met een verschuiving van één tot enkele steden of gemeenten (en dus middelen) van de ene naar de andere regio. **Voor Avansa Vlaamse Ardennen-Dender en voor Avansa Waas-en-Dender is de impact echter veel fundamenteeler.**

### • Impact werkingsgebied Avansa Vlaamse Ardennen-Dender

De provincie Oost-Vlaanderen wordt in het regiodecreet opgesplitst in vier regio's (Regio Gent, Waasland, Denderregio en Vlaamse Ardennen). Waardoor in principe vier Avansa-regio's zouden kunnen ontstaan in de provincie. Dit terwijl er momenteel slechts drie erkend zijn.

De gemeente **Oosterzele** (voordien Regio Gent) wordt toegevoegd aan de regio Vlaamse Ardennen. Herzele, Sint-Lievens-Houtem en Zottegem die deel uitmaakten van het arrondissement Aalst komen vanaf 2026 eveneens bij de Vlaamse Ardennen.

Verder wordt het resterende deel van de zuidelijke Denderregio onderdeel van de nieuwe ééngemaakte Denderregio, samen met het noordelijke deel van de Denderregio (van Avansa Waas-en-Dender). Het zou dan qua inwonersaantallen en dito subsidie voor de drie regio's neerkomen op:



	Denderregio	Waasland	VI. Ardennen
inwoners	396.280	276.293	196.047
subsidie aan 1,88 euro	745.006,40	519.430,84	368.568,36

De keuze om 4 Avansa's te organiseren in de regio is niet wenselijk voor het departement Cultuur. Ook de piste waarbij er naast de Regio Gent twee regio's komen (Waasland en Denderregio of Vlaamse Ardennen en Denderregio) en de resterende regio (Waasland of Vlaamse Ardennen) op zichzelf terugplooit wordt als niet wenselijk beschouwd.

Hieruit volgt dat we vanuit Avansa Vlaamse Ardennen-Dender **samen met Avansa Waas-en-Dender** moeten zoeken naar de meest aangewezen piste om tot een **ééngemaakt aanbod** te komen **in de Denderregio**. Het indienmoment van ons nieuwe beleidsplan (31 december 2024) wordt hierbij een belangrijke datum. In dit plan moet niet enkel beschreven staan hoe we het aanbod zullen realiseren; **het indienen van het nieuwe beleidsplan zelf moet reeds vanuit één juridische structuur gebeuren**. Zowel de piste van een fusie als de piste om vanuit een consortium in te dienen werden hierbij verkend.

## • Impact huidige werking

Naast de impact op regio-indeling en regiowerking vanaf 1 januari 2026 is er nu reeds een niet te onderschatten impact op de huidige werking van 2023 tot 2025. Om dit transitieproces in goede banen te leiden komen de coördinatoren van beide regio's sinds medio 2022 regelmatig samen, wordt er **regelmatig afgestemd met de andere Avansa's** en vinden er, mede begeleid vanuit De Federatie, **gesprekken** plaats **tussen de besturen**. Ook werd een **extern consultancybureau** gezocht om het proces mee te ondersteunen.

De Avansa's hebben een **gemeenschappelijke missie en visie**. Uit de gesprekken tussen de twee organisaties die in de Dender aan de slag zijn, blijkt dat er **al een goede samenwerking** bestaat in enkele projecten en dat het aanbod van activiteiten en praktijken grote gelijkenissen vertoont. De grootste uitdagingen situeren zich **op het vlak van organisatiecultuur en -structuur** en de zakelijke uitwerking binnen een strak tijds kader. De fysieke grootte van de regio en de diverse sociaal-economische realiteiten in de regio vormen eveneens een grote uitdaging.

Het voorbereiden, begeleiden en finaliseren van dit proces zal een inspanning vragen van alle betrokkenen. Zowel bestuurders als medewerkers zullen hieraan tijd moeten besteden. Een eerste inschatting van de nodige personeelstijd van medewerkers gaat in de richting van één dag per maand per voltijdse medewerker. Deze inzet moet een grote betrokkenheid van de medewerkers bij het proces én een **grondige voorbereiding van de keuzes** garanderen. In het hele proces zal de rol van de respectievelijke coördinatoren (geflankeerd door één of meerdere beleidsmedewerkers) cruciaal zijn. Hun benodigde personeelstijd inschatten is niet eenvoudig. De concrete ervaring gedurende de eerste maanden van 2023 leert dat dit snel over twee tot vier dagdelen per week (per coördinator) gaat.

**Deze tijdsinvestering en de huidige onduidelijkheid over de finale uitkomst zetten een aantal van onze strategische en operationele doelen onder druk.** In het hoofdstuk over strategische doelen (reflecties) staan we hier verder bij stil.

De noodzaak om dit hele transitietraject te doorlopen is niet het gevolg van onze eigen keuzes. Toch **willen we benadrukken dat we hier een kans zien om onze aanwezigheid in de Denderregio te versterken en zo meer regionale impact mogelijk te maken**. Dit accordeert volledig met de reeds gekoesterde ambities om meer in de Denderstreek aan de slag te gaan (*zie ook de aandachtspunten geformuleerd in het huidige beleidsplan pg.23*). Concreet zien we mogelijkheden tot harmonisatie en versteviging van gezamenlijk aanbod, impactgedreven werken, uitbouw van het gezamenlijk netwerk, kruisbestuiving in projecten en nieuwe partnerschappen.

Op **21 maart 2023** keurden de leden van de algemene vergadering de **principiële beslissing** om de piste **van een fusie** in te slaan goed. Het consultancybureau staat mee in voor de procesarchitectuur; het traject start voor de zomer 2023, met afloop in najaar 2024.

## 1.2 Coördinatie

Het **beleidsplan 2021-2025** beoogt een **nieuwe oriëntatie** in de werking met een **focus op 4 nieuwe strategische doelen**. De klassieke leerfunctie via een informeel open aanbod, maakt plaats voor andere functies en rollen in een projectgerichte werking. Door de beleidskeuze valt een deel van het open aanbod weg binnen traditionele thema's zoals 'kunst en cultuur' en 'persoon en relatie'. Regiowerk -het plannen van succesvolle vorming gespreid over de regio- belandde in een uitdoofscenario.

In **najaar 2020** viel coördinator **Jos Gyssels** voor 6 maanden uit wegens ziekte op een **cruciaal moment: een verdere concretisering van deze nieuwe oriëntatie**. Praktisch werd alles intern georganiseerd om de afwezigheid zo goed als kon te kunnen ondervangen. Opvolging van financiële zaken gebeurde bijvoorbeeld door teamleden zelf voor eigen projecten in overleg met de penningmeester. Taken zoals het opvolgen van de verslagen uit coördinatorenoverleg met de Avansa's e.a. werden verdeeld. Er was frequent overleg tussen team en raad van bestuur voor de bespreking van de werking.

Het team heeft sterk kunnen rekenen op een **omkadering vanuit een betrokken raad van bestuur**. Er werd door de teamleden in samenwerking met twee leden van de raad van bestuur een methode ontwikkeld om pragmatisch invulling te geven aan het beleidsplan door nieuwe en lopende activiteiten en projecten te structureren en voor overzicht te zorgen.

**Inhoudelijk was er nog veel onduidelijk**. De zoektocht naar de **invulling van de nieuwe koers** stokte even. Want wat de nieuwe werking van Avansa concreet moest inhouden, was binnen het team niet zo helder in de context waar **corona** alles op zijn kop zette en waar er geen coördinator was om het schip in de juiste koers te zetten. Het werd dan ook binnen het team voelbaar in de bespreking van de binnenkomende vragen en aangevatte projecten, dat er verschillende visies leefden binnen het team over de invulling van het nieuwe beleidsplan, de plaats van open aanbod, de samenwerking met partners, de taakverdeling.

Het belang van **continuering van de werking primeerde**, boven de inhoudelijke vertaling van operationele doelen in acties. Het was een bewuste en pragmatische keuze vanuit de Raad van Bestuur om i.f.v. het welzijn van het team en de medewerkers in te zetten op **stabiliteit (en rust) in woelige tijden**: namelijk in eerste instantie datgene doen waarin je goed bent zonder daarom de focus op de toekomst (de nieuwe werking) te verliezen.

Dit was ook zichtbaar in enkele gerealiseerde projecten in de eerste helft van de beleidsperiode, die (soms door corona uitgestelde) uitlopers zijn van eerdere jaarplannen 2019-2020.

Het uitvallen van de coördinator en corona hadden een vertragend of verdagend effect. Een inhaalbeweging was nodig. Daarom werd beslist om **midden 2021 een nieuwe (inhoudelijke) coördinator** aan te stellen met de primaire focus op de operationalisering van het meerjarenbeleidsplan (van strategische doelen naar concrete acties).

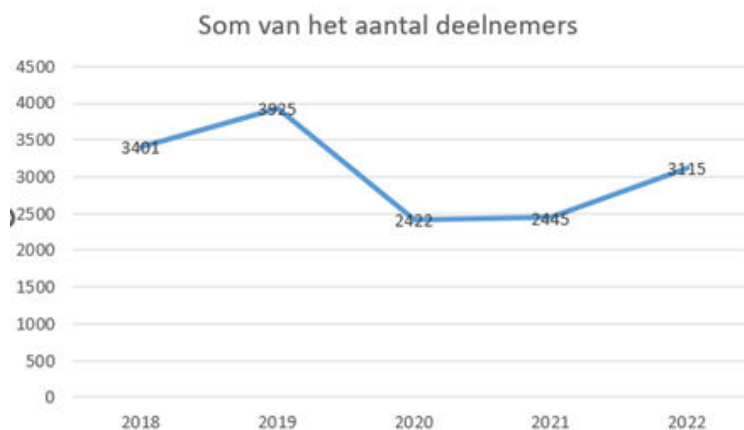
In **september 2021** ging **Eva Buyst** als nieuwe inhoudelijke coördinator aan de slag. Zo ontstond een coördinatietandem met de vroegere coördinator die enkel voor het zakelijk beleid verantwoordelijk werd.

## 1.3 Enkele werkingsgegevens en het effect van corona

In de **eerste 2 jaren** van de beleidsperiode zijn in totaal **237 activiteiten** effectief doorgegaan met een bereikt aantal van 5560 deelnemers.

Ook al is de **coronacrisis** gestart in 2020, de crisis heeft uiteraard nog een effect gehad in de huidige beleidsperiode.

De grafiek toont hoe het aantal deelnemers in 2020 sterk daalde, t.o.v. de vorige jaren. Het aantal bereikte deelnemers stagneerde in 2021 om in 2022 terug uit het dal te klimmen.



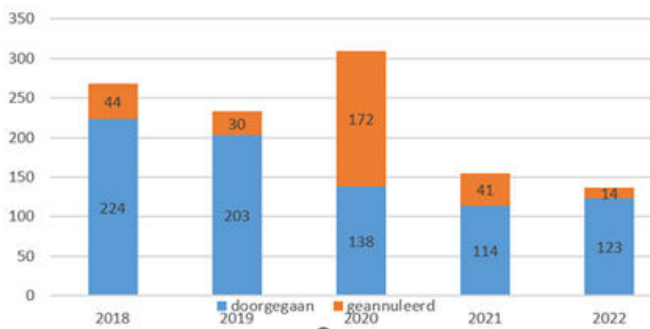
Het grootste verschil met de voorgaande jaren (pre 2020) is niet enkel te wijten aan de corona-situatie maar evenzeer aan de inkrimping van ons open aanbod, voortvloeiend uit **gemaakte beleidskeuzes**. Gemiddeld werden in 2021 t.e.m. 2022 per activiteit 23 deelnemers bereikt. Corrigeren we hier voor de babeloniëdeelnemers (die van de totale groep deelnemers 39% uitmaken), dan komen we nog steeds uit op een **gemiddeld aantal van 17 deelnemers per activiteit ondanks de coronaperiode**.

Dat aantal is een bijzonder **gunstige uitkomst**. Er zijn wel degelijk activiteiten die weinig deelnemers hadden (bv. SamenLezen Haaltert) door de intiemere setting van de activiteit of door het experimentele karakter ervan. Andere activiteiten kunnen dan weer rekenen op een ruimer publiek dat zich steevast aangesproken weet (bv. babelonië, Digitale Cafés). Bij nog andere activiteiten is er sprake geweest van een uitmuntende werving via partners of een extra inspanning vanuit de educatieve medewerker en de communicatiemedewerker om het beoogde doelpubliek te bereiken (bv. voor de activiteiten binnen het Leaderproject Open ruimte). Daarnaast hebben er tussen en na de maatregelen grotere events plaatsgevonden die meteen een groter aantal deelnemers bereikten (wat het gemiddelde omhoogtrok), zoals de State of the Region, ontbijt met een verhaal (bv. babelonië) en het slotevent van het project Open ruimte.

### • Impact corona

De **coronaperiode betekende in eerste instantie veel annulaties en herinplanning**. De oorzaak van de annulaties was soms te wijten aan een gebrek aan deelnemers, onrechtstreeks door corona omdat bepaalde groepen (kwetsbare groepen) ondanks versoepelingen toch liever niet deelnamen aan fysieke activiteiten. Soms rechtstreeks door gewijzigde covidmaatregelen waardoor fysieke bijeenkomsten niet langer toegelaten waren (bv. in de gevangenis van Oudenaarde). Soms was het niet enkel voor de deelnemers maar evengoed voor ons (en in de sector) niet duidelijk wat nu wel of niet toegelaten was en namen we liever het zekere voor het onzekere.

## Activiteiten doorgegaan versus geannuleerd

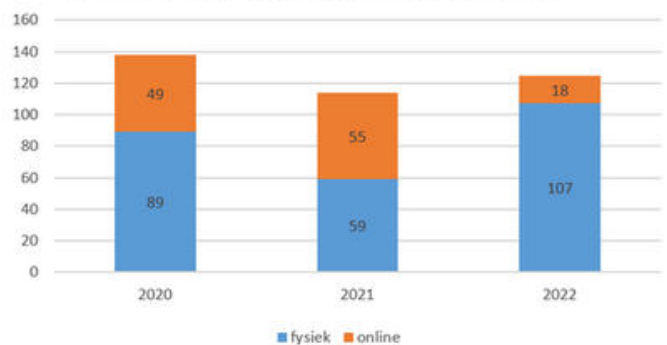


Waar we in 2020 meer activiteiten zien die geannuleerd werden, is er in 2021 **beduidend minder sprake van geannuleerde activiteiten**. Dankzij de opgebouwde ervaring in 2020 met de golvende pandemie (en de bijhorende golvende maatregelen) heeft het educatief team zich wijselijk weggehouden van de valkuil om 2020 te willen compenseren via een veelvoud aan activiteiten. Evenmin is er in de valkuil getrapt om na annulaties nodeloos bij te plannen of opnieuw in te plannen in hetzelfde jaar.

Ook het **format** werd **doelbewuster gekozen** en wellicht juist ingeschat. Het team heeft dus in 2021 een herhaling van de frustratie door het energie -en tijdverlies (zoals in 2020) voorkomen. Desalniettemin betekende 41 annulaties in 2021 nog steeds een hoop (administratief) werk gaande van het verwittigen van de begeleider, de locatie, de deelnemers tot eventueel herinplannen in online of offline versie.

In 2022 was dit veel minder aan de orde.

## Activiteiten fysiek versus online 2020 tot 2022



### Corona betekende ook een omslag naar online.

Voor zover mogelijk werd doelgericht **ingezet op fysieke activiteiten in periodes waar het mocht en werd daarnaast doelgericht ingezet op online-format** voor die activiteiten die dit thematisch ook toelieten.

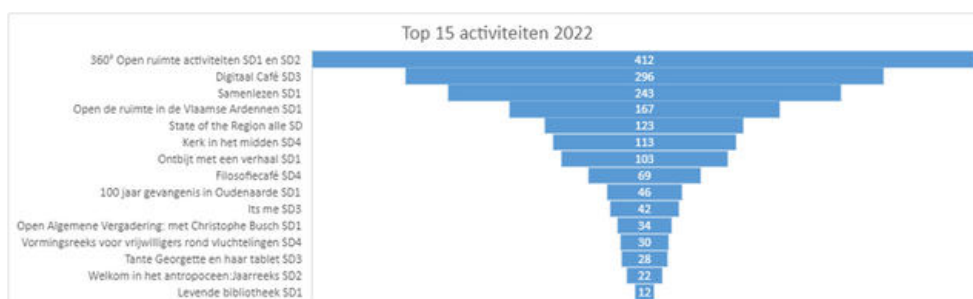
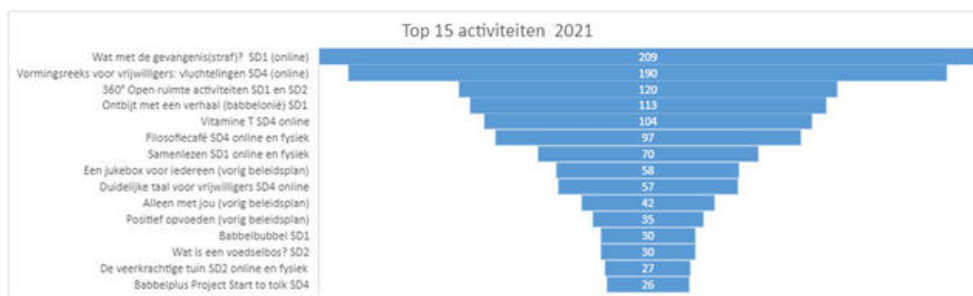
Het aantal online georganiseerde activiteiten is slechts licht toegenomen ten opzichte van 2020 (55 activiteiten in 2021 t.o.v. 49). Er is vooral een **grote terugval van het online-format** zichtbaar **eenmaal de maatregelen versoepelden** en de noodzaak om online bijeen te komen vervaagde.

We hebben gemerkt dat er een publiek duidelijk bereid was om **online-aanbod** te volgen in 2021. Dat zien we ook in **de top 15 van de activiteiten in 2021** ([zie grafieken op pagina 6](#)) met het hoogst aantal deelnemers. De helft van die top 15 (excl. babbelonië) waren online georganiseerd en meteen goed voor 30% van het aantal bereikte deelnemers. Als we het babbelonië-publiek meetellen dat op een gegeven moment online deelnam dan zou dit cijfer stijgen.

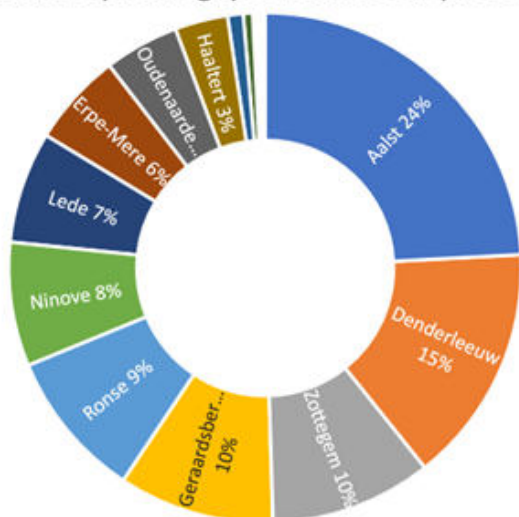
Toch is het enthousiasme of **de nood om een groot aanbod online te organiseren wat gezakt**. Ons (bereikt) doelpubliek keek vooral uit naar ontmoeting in het echt. Bovendien vragen niet alle activiteiten om een grotere groep: hoe groter de groep, hoe kleiner het participatief karakter van de activiteit. En niet in het minst willen we met ons aanbod laagdrempelig en toegankelijk voor iedereen blijven. Dat is ook zichtbaar in de top 15 van de activiteiten in 2022 met het grootst aantal deelnemers, met activiteiten zoals de [Digitale Cafés](#) en [levende bibliotheek](#) (gericht op meer kwetsbare doelgroepen).

Er valt uiteraard nog **steeds iets te zeggen voor het organiseren van een online-aanbod in de toekomst**. Online activiteiten maken het organisatorisch mogelijk om grotere groepen te bereiken, ze vragen niet om een verplaatsing. Ze maken het mogelijk om andere profielen te bereiken en maken het regio-overschrijdend aanbod vooral beduidend makkelijker te organiseren (zoals Vitamine T en de reeks welkom in het antropoceen). Bovendien beseffen we dat indien we een jonger publiek willen aanspreken, online-aanbod wel een weg blijft om hen te bereiken, en dat de kans dat we een jonger publiek bereiken groter met een online-aanbod.

In elk geval is het team vlot ingewerkt wat betreft de **omschakeling naar de digitale omgevingen**.



## Regionale spreiding qua activiteiten (in sessies)



- **De spreiding van het aanbod over de regio**

We werken in een landelijke regio met 5 kleine steden en 1 centrumstad nl. Aalst. Vooropgesteld wilden we het zwaartepunt van de spreiding van het aanbod in de 6 steden of ankerpunten: Aalst, Ninove, Zottegem, Geraardsbergen, Ronse en Oudenaarde.

Onze activiteiten waren in de 1ste helft van de beleidsperiode alvast **regionaal mooi verspreid over deze ankerpunten**, met het grootst aantal activiteiten in twee van de top 3 dichtst bevolkte gemeenten en steden: Denderleeuw en Aalst (Ronse is de 3de dichtst bevolkte stad). Het aanbod is gelijkmatig verspreid over de twee werkingsterreinen (Vlaamse Ardennen, incl. Geraardsbergen met 53% versus de Denderstreek met 47%).

- **Kansengroepen**

Avansa Vlaamse Ardennen–Dender speelde met het aanbod van projecten en activiteiten in het algemeen in op het brede publiek. We werkten dus in eerste instantie inclusief en **streven naar een sociale mix van deelnemers** in het aanbod. Bij 3 strategische doelstellingen zijn wel specifieke groepen vernoemd.

Bij **strategisch doel 1** werkten we aan verbinding tussen inwoners en gedetineerden, tussen Nederlandstaligen en personen van vreemde herkomst in babbelonië en SamenLezen.

Bij **strategisch doel 2** zetten we vanaf de 2de helft van de beleidsperiode in op verbinding met mensen in armoede, in kader van sociale klimaatpraat.

Bij **strategisch doel 3** mikken we bij het project digibanken meer op het **bereiken van mensen in armoede**.



# State of the region

Aalst, 5 mei 2022

De aanleiding voor het organiseren van de State of the Region was de vraag van de Federatie naar een brede bijeenkomst van stakeholders waarop een evaluatie van het decreet op de bovenlokale cultuursamenwerking kon gebeuren.

Deze vraag inspireerde ons tot het organiseren van een evenement in co-creatie met 9 stakeholders, gericht op vrijwilligers, organisaties en lokale overheden. Hen aanspreken was ons doel, maar ook onderlinge uitwisseling, dialoog en kruisbestuiving mogelijk maken en op die manier versterkend werken. Het bood ons de kans om **na corona zowel onze naamsverandering als onze nieuwe beleidsdoelen breed bekend te maken** en meteen **medestanders te vinden** voor de realisatie ervan. De keuze voor de locatie van het evenement in Aalst als centrumstad was ook belangrijk, gezien de focus van SD1 op de Denderstreek..

Het evenement was een succes, zowel naar opkomst als naar effect.

- [Het programma was ambitieus met tal van workshops en een netwerkmarkt](#)
- [Enkele reacties in beeld](#)

De vooropgestelde doelen zijn allemaal bereikt:

- Een programma opgehangen rond onze grote beleidsthema's: burgerschap in een multiculturele samenleving, de sociale rechtvaardigheid in klimaatplannen, mediawijsheid
- Een opkomst tussen 80-120 personen (effectief: 106 deelnemers inclusief standhouders)
- Een gevarieerd profiel: vrijwilligersorganisaties (15%), geëngageerde burgers (22%), lokale besturen (15%) en betaalde organisatiemedewerkers (48%)
- Vooral een bereik van deelnemers uit de regio van Aalst/Dender zuid
- Een samenwerking met verschillende (lokale) organisaties om tot een programma en draagvlak te komen. In de denktank: Climaxi, Hart Boven Hard, huisvandeMens, Beweging.net, Netwerk Aalst, Welzijnsschakels
- Aanwezigheid van openbare besturen uit de regio Dender (effectief: vooral de lokale besturen Aalst en Lede)
- Een hoge mate van tevredenheid van de deelnemers (minstens: 7/10) – effectief: 7,2/10)
- Professionele aanpak: Avansa als sterk merk in de kijker zetten
- Een aanzet tot netwerking binnen de regio tussen deelnemende organisaties (hoogste opkomst op de dag was voor de netwerkmarkt)
- Impact/voedingsbodem/nieuwe lijnen voor onze verdere plannen

[In de daaropvolgende editie van het Avansa-magazine verscheen een terugblik op de State of the Region, met foto's, quotes en verdiepende artikels](#)



Zo kregen ook mensen die niet aan de State of the Region deelnamen concrete voorbeelden van onze strategische doelen, projecten en activiteiten. Na evaluatie met het team werd **besloten** in de toekomst **dergelijk initiatief eenmaal per beleidsperiode op te nemen**.

## Hoofdstuk 2: strategische en operationele doelen

### 2.1 Strategisch doel 1 en reflecties

Avansa heeft de solidariteit versterkt tussen verschillende groepen in de samenleving en heeft zo een bijdrage geleverd aan volwaardig en gedeeld burgerschap

Bij het eerste strategisch doel (SD) gaan we vooral verbindend aan de slag, gefocust op het creëren van respectvolle maatschappelijke dialoog, het overbruggen van verschil en het laten zien van diverse perspectieven. Via nieuwe en reeds langer lopende projecten en activiteiten timmeren we aan de weg van diversiteit waarbij we diversiteit ruim invullen. In 2022 zijn we bewust actiever aan de slag in de Denderstreek, gefocust op etnisch-culturele diversiteit. Voor deze SD hebben we 4 operationele doelen (OD) geformuleerd.

- **Overzicht van projecten over de beleidsperiode**

**OD 1.1 Met activiteiten over gemeenschappelijke thema's voor inwoners uit diverse groepen heeft Avansa gezorgd voor respectvolle dialoog**

**Indicator: Avansa heeft activiteiten en projecten gerealiseerd voor, tussen en met burgers uit diverse groepen over mensenrechten, grondrechten, sociaal-menselijke thema's in functie van een respectvolle maatschappelijke dialoog.**

### Project levende bibliotheek

#### \*KERNPRAKTIJK\*

##### **Wat is een levende bibliotheek?**

In een levende bibliotheek vertellen mensen een onverwacht persoonlijk verhaal van verlies en veerkracht. Het verhaal werpt een ander licht op de verteller en doorbreekt taaie clichés.

##### **Waarom?**

Avansa Vlaamse Ardennen-Dender versterkt mensen om met hun verhaal naar buiten te komen en beoogt zo bij te dragen aan een meer verdraagzame democratische samenleving. Persoonlijke gesprekken vergroten empathie, doorbreken clichés en verbinden mensen over verschillen in achtergrond, herkomst, geaardheid, overtuiging... heen. Dit effect speelt ook tussen de levende boeken onderling. Door mekaars verhalen te beluisteren en samen op stap te gaan, groeit de verstandhouding tussen op het eerste gezicht onverzoenbaar tegengestelde mensen en ervaringen. In die zin is de levende bibliotheek zelf een mini laboratorium voor samenleven in diversiteit.

##### **Aanpak?**

We hebben i.s.m. organisaties 10 mensen met zeer diverse achtergrond gerekruteerd over wie clichés welig tierden. Er volgde een parcours van onderlinge ontmoeting, vorming in het vertellen van een verhaal, en oefening. Uiteindelijk beslisten 7 mensen om zich als levend boek te engageren. In 2022 werd een try-out en een levende bibliotheek in actie georganiseerd. In 2023 staan er 4 levende bibliotheken in actie op het programma in de Denderstreek.

De samenwerking met Avansa Waas-en-Dender om de levende bibliotheek in de hele Denderstreek aan te bieden, wordt onderzocht. Bij de werving wordt voortaan extra aandacht besteed aan mensen die leven in armoede, een onderschatte problematiek die meer zichtbaarheid verdient. Daartoe wordt er gericht samengewerkt met doelgroeporganisaties.

##### **Impactgedreven werken**



Het gaat om 1-op-1 gesprekken, dat wil zeggen: intens persoonlijk contact met een grote wederzijdse betrokkenheid. Wij vragen een evaluatieformulier in te vullen en stellen een Reflectieboekje ter beschikking van lezers én boeken. De belangrijkste reacties beschrijven het ingrijpende en het blikverruimende effect.

In 2023 zetten we meer in op communicatie met de pers om het project meer bekendmaking te geven.

- [Enkele reacties van lezers op onze website](#)



##### **De reflectie van MADY, één van de levende boeken**

*'Ik merk dat ik het makkelijker en makkelijker vind om te vertellen. Het helpt mij te verwerken en tegelijk vind ik het nog altijd super belangrijk om niet langer te zwijgen. Het is tijd om het uit de doofpot te halen voor mezelf en anderen, als hoopvol geluid dat er nog veel mogelijk is voor hen die dit herkennen. En ook voor onbekenden om hun blikveld te verruimen en meer mededogen te ontwikkelen bij hun medemens.'*

- [Op Grensbrekers/Dialogo, een initiatief van Optil in Aalst werd de levende bibliotheek door ons voorgesteld als inspirerende praktijk](#)

- [Socius gebruikt de levende bibliotheek als casus voor de Praktijkverkenning van de leerfunctie op 10 mei 2023](#)

SD 1

## Activiteitenreeks meertalig SamenLezen

De SamenLezenpraktijk bewerkstelligt sinds 2018 **de culturele functie**. Het past in de filosofie van mensen te verbinden door dialoog. We brengen een grote diversiteit aan deelnemers met mekaar in contact op een positieve manier via **kortverhalen en literatuur**. We brengen dit dus laagdrempelig tot bij kwetsbare mensen. Vanaf 2023 beoogt Avansa een overstap richting de zelfstandigheid van de huidige SamenLeesgroepen, door het blijvend versterken van de vrijwillige SamenLeesbegeleiders.



In 2021 startte het project **meertalig SamenLezen als spin-off** van het project Samenlezen, samen met Avansa Regi Gent. Het project was gericht op Arabischstaligen en Nederlandstaligen. In 2021 hebben we dit uitgetest in Aalst, zonder groot succes, in tegenstelling tot Gent. We zien het verschil in grootstedelijkheid als een factor. Maar ook de afwezigheid van sterke partnerschappen, met een verankering/poot in Aalst, hebben zeker meegespeeld. Een strategiewijziging was nodig. We opteerden ervoor SamenLezen sterker af te stemmen op de gekozen focus van SD1, nl. verbinding met etnisch-culturele minderheden in de Denderstreek. We maken meertaligheid in de samenleving terug meer zichtbaar. De evolutie naar het meertalig samenlezen is in die zin ook **een evolutie naar een kritische rol en maatschappelijke bewegingsfunctie**.

**'Mensen en verhalen van overal'** is de huidige werktitel van meertalig SamenLezen met een gemengd etnisch-cultureel publiek waaronder ook Nederlandstaligen. Dit wordt een eerste keer georganiseerd op 23/3/23, in samenwerking met Femma Divers Aalst. Deze ervaringen worden vertaald naar de driedaagse opleiding van nieuwe SamenLeesbegeleiders in augustus 2023.

## Leaderproject 360° Open ruimte

Het Leader-project '360° Open ruimte in de Vlaamse Ardennen' (2020-2022) is een initiatief van Avansa Vlaamse Ardennen-Dender en het Regionaal Landschap Vlaamse Ardennen. Samen met de provincie Oost-Vlaanderen en de vele partnerorganisaties wordt met **steun van Leader Vlaamse Ardennen** ingezet op een kwalitatieve en veerkrachtige open ruimte in de Vlaamse Ardennen. Het project maakt door zijn opzet een **brug tussen strategisch doel 1 en 2**. De toegepaste methodiek van interactie en verbinding tussen verschillende sectoren sluit nauw aan bij OD 1.1 en wordt hieronder toegelicht. De georganiseerde activiteiten sluiten nauwer aan bij de klimaatuitdagingen in de regio en worden **onder OD 2.2 beschreven**.

Het project heeft tot doel het bewaren en het kwalitatief beheren van de ons resterende open ruimte in de Vlaamse Ardennen. De eigenheid van dit project lag in **het verbinden van de verschillende sectoren en actoren actief in het landschap**. Er is volop ingezet op ontmoetingskansen en wederzijdse dialoog tussen sectoren landbouw, natuur en bewoning, maar ook tussen actoren boer, burger en bestuurder.

Activiteiten zijn zo opgezet om een mix van doelgroepen te bereiken. Focus lag op een respectvolle dialoog die moest leiden tot meer wederzijds begrip als kans tot intersectorale samenwerkingen. De invloed van crisissen (de oorlog in Oekraïne; het stikstofakkoord) benemen soms de mentale ruimte om langetermijnperspectief te hanteren in belang van de gemeenschap.

We zijn tevreden van het opzet en het bereik binnen dit project, al stelden we vast dat de 'open ruimte' uitdaging een complexe puzzel is waar geen pasklare antwoorden voor zijn, laat staan snelle uitvoerbare oplossingen.

Enkele voorbeeldactiviteiten die vanuit dit project werden georganiseerd:

- In **juni 2022** is de info-avond **'(Stik)stof tot nadenken'** georganiseerd midden in de spanningen tussen landbouw en natuur met betrekking tot het stikstofakkoord van de Vlaamse Regering (leerfunctie).
- In **november 2022** vond het **slotevenement** van dit project **'Open de ruimte in de Vlaamse Ardennen'** plaats. We bereikten net geen 150 boeren, burgers en bestuurders. Projectpartners uit sectoren landbouw, natuur en bewoning riepen hun achterban op tot dialoog, ook (en vooral) in deze uitdagende actualiteit (gemeenschapsvormende functie).
- Een concrete realisatie **eind 2022** was de **Samenplantdag** op de terreinen van boer Lieven in omgeving 't Burreken. Boeren, natuurvrijwilligers, studenten van de landbouwschool en burens hebben zich samen ingezet voor het aanplanten van een aantal honderden meters lange haag (maatschappelijke bewegingsfunctie).

*"Avansa maakt complexe thema's op toegankelijke manier bespreekbaar met respect voor en in samenspraak met de betrokken actoren"*

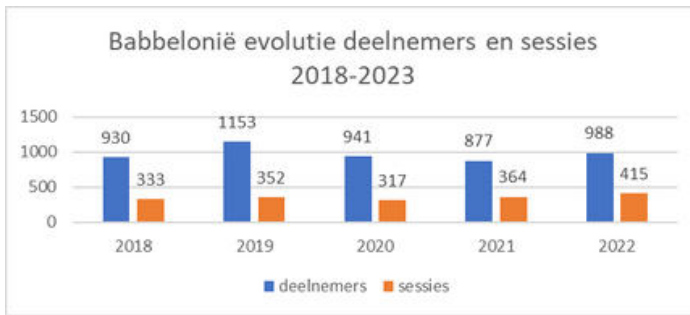
*"Jullie proberen verbindend te werken en trachten iets in gang te zetten zonder tegen de schenen te schoppen"*



*"Jullie laten verschillende standpunten horen en helpen zo het maatschappelijk debat en het creëren van draagvlak voor een neutrale aanpak"*

Opgedane ervaring en kennis tijdens dit project worden in 2023 nog breed verspreid onder inwoners van de regio Vlaamse Ardennen via projectpartners en stadsmagazines. Daarnaast heeft de groeiende samenwerking tussen de diverse projectpartners **een netwerk gevoed** dat nu effectief constructief bijdraagt tot het voorbereidend traject van het **landschapspark Vlaamse Ardennen**. Zo worden bevindingen en kansen vanuit ontmoetingen binnen dit project **verankerd** in de vooropgestelde actielijnen.

## Activiteitsreeks babelonië



In babelonië **ontmoeten anderstaligen en Nederlandstaligen elkaar wekelijks via een (be)geleide dialoog** over diverse onderwerpen. Op deze wijze breiden deelnemers hun sociaal netwerk uit, verwerven deelnemers interculturele kennis en competenties en verkent men de eigen stad beter. Het is een uitstekende kans voor anderstaligen om conversatie in het Nederlands te voeren en hun spreekdurf te verhogen.

- Meer info: [www.babelonië.be](http://www.babelonië.be).

Het project **bestaat 16 jaar** en is een **solide samenwerking** tussen de 3 Oost-Vlaamse Avansa's met 11 actieve groepen in de Vlaamse Ardennen-Dender. Babelonië is uitgegroeid tot een **vast en gekend aanbod** in Oost-Vlaanderen.

Voor het babelonië-aanbod was **2021 en 2022 best uitdagend** door de omschakeling naar online-sessies verloren we vaste deelnemers maar wonnen we ook heel wat nieuwe mensen. En we bedachten alternatieven zoals kleine **'babelbubbels'**.

In eigen beheer startten we **najaar 2021** een **wekelijkse online-sessie** voor gans Vlaanderen (niet gebonden aan een stad of gemeente). Middelen voor continuering werden gezocht bij kabinet Somers maar niet gevonden. Gezien de **meerwaarde van het fysieke bijeenkomen** wordt hier terug helemaal op ingezet. We zijn tevreden van de werking in 2021 en 2022. Deelnemers én partners uiten hun appreciaties, merkbaar in de **continuering van de samenwerkingsovereenkomsten** met de **lokale besturen die voor babelonië in hun stad of gemeente betalen**.

### \*PRAKTIJK IN BEWEGING\*

Hoewel (of: juist omdat) het project babelonië al 16 jaar bestaat, blijven we onszelf kritische vragen stellen over waarom en hoe we dit (kunnen) blijven doen.

#### 1. De politieke evolutie: plan samenleven

We zien een stijgende vraag richting oefenkansen Nederlands. We stellen vast dat babelonië snel wordt verengd tot het oefenen van Nederlands en minder gezien wordt als een interculturele ontmoetingskans. Het stelt ons voor een strategische denkoefening in hoever we als Avansa kunnen meestappen in dit verhaal zonder de eigen missie te schaden. Het stopzetten van de jarenlange samenwerking met stad Ronse in juni 2023 illustreert dit.

#### 2. De noodzaak tot professionalisering

De verantwoordingslogica is dieper ingedaald bij de lokale besturen, wat zich reflecteert in de verwachtingen ten aanzien van Avansa. De nodige wijzigingen zijn doorgevoerd op niveau van registratie deelnemers en het opmaken van rapporten. Ook wat betreft de wekelijkse verslagen loopt in Lede een proefproject. Bijkomend is de [website van babelonië](http://www.babelonië.be) geüpdated, in samenwerking met de 2 andere Avansa's.

#### 3. De werving van nieuwe deelnemers

Na de coronaperiode zagen wij bij het babelonië-publiek een terugval, vooral bij Nederlandstaligen die verhoudingsgewijs nu minder dan een vijfde van de deelnemers uitmaken. In voorjaar 2023 is daarom specifiek communicatiemateriaal ontwikkeld voor het werven van extra deelnemers. Dit gebeurt met de nodige aandacht voor Nederlandstaligen als 'deelnemers' (en dus geen vrijwilligers, wat een foutieve hiërarchie impliceert ten opzichte van anderstaligen).

#### 4. Tijdsinzet

Het babelonië-project vraagt vooral coördinatie en opvolging van de 11 groepen. Verzelfstandiging van de groepen wordt onderzocht maar dit vraagt de nodige afstemming met de andere betrokken Avansa's. Er is alvast beslist om in onze regio **het aantal groepen niet te laten toenemen in 2023**.



DIALOOG is een laboproject van 11 regionale Avansa's, De Huizen vzw en De Rode Antraciet in Vlaanderen en Brussel. Het [DIALOOG-project](#) brengt de kwestie van een **herstelgerichte samenleving** onder de brede aandacht. Iedereen wint als we ruimte creëren voor een volwaardig herstelproces voor zowel slachtoffer, dader en samenleving.

In 2022 zetten we samen met de gevangenis van Oudenaarde en de Rode Antraciet **concrete activiteiten op voor burgers en gedetineerden** waarbij het verbinden van de verschillende groepen in de samenleving via dialoog en interactie voorop stond. Bv. 'Filosofische ontmoetingen' in de gevangenis van Oudenaarde. Samen met de gevangenis streefden we ernaar om **gedetineerden de helft te laten uitmaken van het totaal aantal deelnemers**. Zowel corona als het personeelstekort in de gevangenis zorgden soms voor de nodige hindernissen qua organisatie.

Voorbeelden hiervan zijn een **lezing** over '100 jaar Straf en detentie', het 'SamenLezen met gedetineerden en burgers' en 'filosofische ontmoetingen' in de gevangenis van Oudenaarde.

We werkten eveneens het concepttraject **Slampoetry** uit. Dit werd in voorjaar 2022 uitgerold in Ruislede, Oudenaarde en Gent. Creatief Schrijven maakte een **reportage over de 3 reeksen** en dit werd vertoond voor het publiek tijdens het Wereldkampioenschap Slampoetry in najaar 2022 in De Munt te Brussel. In najaar 2022 werd ook in Dendermonde de reeks Slampoetry hernomen. Op gevatte wijze werd er samengewerkt tussen burgers en gedetineerden aan de teksten.

- [Er werd een opname gemaakt van een slam van elke deelnemer](#)

*"Zonder verwachtingen, want niet wetend wat te verwachten, kwam ik aan in Ruislede.  
Goesting was het enige dat mee naar binnen kon, identiteitskaart bleef bij de security.  
Samen, samen met Sam Samoerai en andere vrije en minder vrije mensen  
leerde ik spelen met woorden, gevoelens verwoorden.  
We bouwden aan een muur van slam en rap over de muren heen.  
Over de muren heen verstonden we elkaar."*

Deelnemer 'Slam over de muren heen'

- Vanaf 2023 ligt de nadruk op het uitrollen van [de podcast 'Iedereen Levenslang'](#), het organiseren van de **DIALOOG**tafels met focus op Oudenaarde en de bijdrage aan een **herstelconferentie** met signaalfunctie richting de samenleving.
- [Daarnaast zien we een mooi aanknopingspunt met het aangekondigde detentiehuis te Ninove dat bij de lokale inwoners niet in goed aarde valt](#)



### Inhoudelijke reflectie O.D. 1.1.

We hebben deze doelstelling gerealiseerd met **enkele vertrouwde recepten** achter de hand: projecten of reeksen waar het engagement al wat langer loopt, van voor deze beleidsperiode (zoals [SamenLezen](#) en [babbelonië](#)). Zelfs al hebben deze projecten hun succes bewezen, we **houden de focus scherp** omdat we relevant willen blijven bij wijzigende maatschappelijke contexten.

Maar we hebben **ook experimentele initiatieven** opgezet (zoals [levende bibliotheek](#), [Open ruimte](#) en [Dialoog](#)) waar we ruimte creëren voor interacties die normaal gezien niet zo vanzelfsprekend of gangbaar zijn. Boeren en natuurliefhebbers rond de tafel in crisistijden, 'levende boeken' die tabeloos veerkracht en kwetsbaarheid met elkaar verweven, slammende burgers en gedetineerden die via creativiteit de weg naar begrip voor elkaar inslaan.

We hebben sterk gewerkt vanuit **een verbindende rol**. Het bijeenbrengen van groepen om creatieve oplossingen te zoeken buiten de polen, via dialoog en ontmoeting constructief leren omgaan met verschillen staat daarbij centraal. Via die praktijken maken we in hoofdzaak de **gemeenschapsvormende functie** waar. Uit de evaluaties van deelnemers en partnerorganisaties blijkt dat Avansa er in slaagt om mensen en groepen op elkaar te betrekken. babbelonië-deelnemers zoeken elkaar bv. ook naast de babbelonië-sessies op.

In totaal maken de activiteiten en projecten binnen deze SD 1/3de uit van alle projecten, met een bereik bovendien van **60% van alle deelnemers in 2021 en 2022.**

## OD 1.2 Avansa heeft mensen en burgerinitiatieven aangemoedigd en versterkt die verschillen willen overstijgen

**Indicator: Avansa heeft de samenwerking tussen burgers en organisaties gestimuleerd die streven naar meer interculturele solidariteit in de Denderstreek.**

### Project Inside Out

*"Al wie je ziet, is Ninoviet"*

[Het project Inside Out](#) is een internationaal participatief kunstproject.

Het project wil de inwoners van Ninove een kans geven om **een statement te maken via portretfotografie in de publieke ruimte**. Vluchtelingenwerk Vlaanderen en Avansa Vlaamse Ardennen–Dender namen het initiatief om het fotoproject ook in Ninove te realiseren. Curieus vzw bracht het format aan.

50 Grote portretten van superdiverse Ninovieters zullen samen een indrukwekkend geheel vormen in het straatbeeld van Ninove. Een gemeenschappelijk fotoproject met een verbindende boodschap naar én met de bevolking van Ninove: **'Al wie je ziet, is Ninoviet'**. Avansa neemt hier een verbindende rol op en vervult **de maatschappelijk activerende functie**.

Door de gezamenlijke realisatie van de buitenexpo brengen we maar liefst 40 burgers samen die geëngageerd zijn rond diversiteit en vluchtelingenwerk. Dit project schept de context (en de veiligheid) om **een stem laten horen die anders niet hoorbaar is**: een stem die wil dat iedereen zich in Ninove thuis moet kunnen voelen.

### Lerend Netwerk Aalst en streekverkenning Dender

We beslisten om een Lerend Netwerk op te zetten in Aalst rond het thema **'Volwaardig en gedeeld burgerschap'**. Om dit voor te bereiden werden 10 gesprekken gevoerd met **16 sleutelfiguren**, initiatiefnemers en bij het thema betrokken burgers. In 2023 worden deze gesprekken verdergezet.

**Het Aalsterse middenveld is de laatste jaren uitgehold**. Zowel corona als het stedelijk beleid hebben hierin een rol gespeeld. Er leeft angst en er is een gebrek aan vertrouwen. Dit doet terugplooiën op de eigen omgeving. Uit de gesprekken zijn een aantal suggesties voortgekomen die bij het opzetten van initiatieven vanuit Avansa verder zullen toegepast worden. Zoals het creëren van veiligheid en vertrouwen (safe spaces) als essentiële voorwaarden voor ontmoeting en het nodige respect voor fragiele vormen van zelforganisatie en de (soms beperkte) doelen van burgerinitiatieven.

Ondertussen worden de communicatiekanalen van Avansa alvast ingezet om [inspirerende middenveld-initiatieven in de kijker te zetten](#) die bijdragen tot het samenleven in volwaardig en gedeeld burgerschap.

In 2023 speelt Avansa o.a. een bemiddelende rol in het stimuleren van samenwerkingen tussen religieuze groepen. Het initiatief **'Mensen en verhalen van overal'** is een eerste test om vrouwen met verschillende achtergronden in dialoog te brengen over een niet-probleematisch noch polariserend onderwerp.

Het opzetten van dit Lerend Netwerk **past in de strategie waarbij we gericht zoeken naar meer aansluiting met de Denderstreek** en met organisaties en burgers uit de Denderstreek die het verschil willen én kunnen maken. Door het sociaal weefsel te versterken, zetten we in op enerzijds gemeenschapsvorming, anderzijds op maatschappelijke activering. Andere projecten en pistes die hiertoe bijdragen :

- Verkennende gesprekken zijn gestart in 2023 met het Vermeylenfonds. Aan Avansa is gevraagd een rol te spelen bij het opzetten van een sociaal-cultureel traject dat inzet op het aanwakkeren van dialoog, afgestemd op de lancering van een boek met 20 verhalen en portretten (van Dominique Willaert). In de stuurgroep zetelen naast de Avansa's het Masereelfonds, de Plek (Aalst), Vermeylenfonds, huis van de mens (Aalst), Beweging.net, Hart boven Hard.
- In voorjaar 2023 zijn verkennende gesprekken gebeurd vanuit de Verenigde Verenigingen met Avansa, Beweging.net, Netwerk tegen armoede en het Hannah Arendt Instituut rond samenwerkingsopties om de polarisering in de Denderregio om te buigen. Het versterken van de vrijwilligerswerkingen is geopperd als middel.
- In 2023 wordt de vraag vanuit het Wij/Zij netwerk tot samenwerking verder verkend.

Voor Avansa Vlaamse Ardennen–Dender is dit een perfecte opportuniteit om een **sterkere band te smeden met het middenveld in Aalst en de Dender**. In het licht van de **regiovorming** en vanuit gedeeld belang exploreren we de Denderstreek met deze initiatieven meteen in samenwerking met Avansa Waas-en-Dender.

## Inhoudelijke reflectie O.D.1.2.

Doorheen de operationalisering van het beleidsplan schoof de focus van projecten steeds **meer en bewuster richting het omgaan met de (etnisch culturele) diversiteit in de Denderstreek**. De evolutie (in verrechtsing) inspireerde tot dit doel bij de opmaak van het beleidsplan. En duidelijk niet alleen bij ons: in 2022 voelden we sterk dat meerdere middenveldorganisaties zich het belang van de spanningen in de Denderstreek realiseerden. Wat opvalt is de algemene aarzeling of voorzichtigheid om alleen aan de slag te gaan, dus wordt er meer **aansluiting gezocht met elkaar** (bondgenotenstrategie). In het licht van de nieuwe referentieregio Dender slaan we de handen in elkaar **met Avansa Waas-en-Dender** bij de verkenning van deze Denderstreek.

Projecten zoals de levende bibliotheek, SamenLezen, babbelonië vinden hun weg in de gezamenlijke Dender-focus. En gezamenlijk zetten we in op versterking van de medestaanders via de omstaanderstraining om te laten zien dat meer solidaire vormen van samenleven mogelijk zijn. We verwachten voor de tweede helft van de beleidsperiode en de volgende beleidsperiode uitlopers in de Denderstreek n.a.v. onze projecten/initiatieven.

We kunnen ons echter de vraag stellen of het gericht opnemen van de verbindende rol in een gebied waar weinig politieke animo is voor het sociaal superdivers weefsel, niet **per definitie ook maatschappijkritisch is**? Het Lerend Netwerk in Aalst zet net door de verbinding te herinstalleren waar het middenveld was uitgehold, een **middenveld in beweging**. We laten ook in de publieke ruimte zien waar we voor staan; daarom ondersteunen we **zacht activistisch** het portretstatement van burgers in Ninove.

## OD 1.3 Kwetsbare groepen zijn versterkt in hun roep om erkenning en hun perspectieven komen aan bod in het publieke debat

**Indicator: In samenwerking met kwetsbare groepen met etnisch-culturele achtergrond heeft Avansa via interventies in de publieke ruimte hun perspectieven onder de aandacht gebracht.**

In 2023 publiceren we op **broodzakken** de verschillende verhalen opgesteld door deelnemers uit de babbelonië-groepen. Deze campagne is gericht op steden en gemeenten in de Denderstreek en wordt **gekoppeld aan de werelddag voor culturele ontwikkeling en diversiteit op 21 mei**. De campagne beoogt meer zichtbaarheid van de multiculturele perspectieven op dagelijkse thema's. **En dit tot in de keukens of huiskamers van gezinnen** in de Denderstreek. De actie wordt zo opgezet dat gezinnen ook tot het brengen van eigen verhalen worden gestimuleerd.

In 2024-2025 werken we via een sociaal-artistische insteek een publieke actie uit als middel voor het versterken van minderheidsstemmen in de publieke ruimte; in samenwerking met etnisch-culturele minderheden.

- **We laten ons hiervoor inspireren door praktijken uit andere Avansa's: Bovenhuids - Forumtheater**

## Nieuwe gidsen

Dit initiatief kadert binnen de samenwerkingsovereenkomst 'Talentenoverleg' met de stad Geraardsbergen om jaarlijks met talenten van nieuwkomers initiatieven uit te werken.

Binnen dit project **leiden we 8 nieuwkomers op tot gidsen** van de Stad Geraardsbergen. Via storytelling krijg je inzicht in het leven van nieuwkomers in de stad Geraardsbergen, hun beleving van de stad en de cultuur van het moederland. Anderzijds worden de bestaande gidsen in Geraardsbergen ook betrokken bij de opleiding van de nieuwe gidsen. Kennis en ervaring worden gedeeld.



Door de uitwerking van deze gidswandelingen willen we **interactie tussen groepen en gemeenschappen in de samenleving bevorderen en het 'gekleurde' perspectief op de stad verbreden**. De gidsbeurten zullen nadien aangeboden worden voor groepen door de dienst Toerisme, als uitbreiding van hun aanbod in Geraardsbergen.

## OD 1.4 Avansa heeft samen met partners uitsluiting op de maatschappelijke agenda gezet

**Indicator: Avansa haakt in op grotere, nationale campagnes die solidariteit en burgerschap op de agenda zetten en ondersteunt de regionale uitrol ervan op een positief-kritische manier.**

Avansa doet mee met de campagne van Ieders Stem Telt, de voorbereiding start in 2023. [Ieders Stem Telt](#) is een brede campagne met vormingen en informatie o.a. over democratie en verkiezingen, met modellen om met je lokale beleidsmakers in dialoog te gaan over het beleid en een voorzet van warme beleidsvoorstellen. **Doel: kansengroepen bereiken om hen bewuste keuzes te laten maken en sociale thema's op scherp te zetten tijdens het verkiezingsdebat.** SAAMO trekt Ieders Stem Telt, maar de campagne kan rekenen op inzet van Welzijnszorg, alle Avansa's, Okra, tal van nationale en lokale welzijns- en sociaal-culturele middenveldorganisaties. Avansa legt hierbij het accent op inzicht in verkiezingspropaganda via sociale media.

Avansa onderschrijft [het Groot Verzet](#): een onderstroombeweging met de steun van burgerbeweging Hart boven Hard. Het overleg wordt op dit moment mee opgevolgd vanuit alle Avansa's.

In Zottegem nam Avansa deel aan het initiatief ['applauscircels'](#) op 4 oktober 2022 samen met lokale sociale partners en mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ook de stagiaire van Avansa was aanwezig en kon op deze manier kennis maken met een positieve praktijk uit het sociaal cultureel werkveld.

### Inhoudelijke reflecties O.D. 1.3. en 1.4.

Waar in de eerste helft van de beleidsperiode eerder de eerste twee operationele doelstellingen ruimschoots werden gerealiseerd, maken we in de tweede helft van de beleidsperiode expliciet meer ruimte voor **het brengen van de perspectieven uit de etnisch-culturele groepen en het stimuleren van burgerschap ([Ieders stem telt](#))**. Hier nemen we vooral de kritische rol op, ten aanzien van de gangbare opvattingen en willen we het publiek debat organiseren en aanmoedigen met aandacht voor de positie van kwetsbare groepen.

Het **accent verschuift dan mee naar de culturele functie en de maatschappelijke bewegingsfunctie (zie ook OD 1.3)**.

### Afstemming inhoudelijk en zakelijk SD1

2 VTE of 40% van de educatieve arbeidstijd werd voorzien voor de realisatie van SD1. In realiteit is **2,3 VTE van het team besteed aan SD1 (46%)**. De overschrijding is te wijten aan het **project Open ruimte**, dat in het beleidsplan qua personeelsinzet en thema aan SD2 was toebedeeld. Het project leunt echter inhoudelijk volledig aan bij SD1. Voor dit Leaderproject was een medewerker voor 0,7 VTE aangesteld. Gezien het project Open ruimte is afgerond eind 2022, valt de verhouding van personeelsinzet voor deze SD terug op 40%.

Een groot gedeelte van de resterende VTE voor SD1 is gegaan naar de **continuering van [babbelonië](#) en [SamenLezen](#)**. Vooral de babbelonië-reeks vraagt een bijna halftijdse coördinatie i.f.v. opvolging van de 11 groepen. Tegelijk zorgen de reeksen voor alle groepen samen voor meer dan 35.000 euro aan inkomsten, waardoor de loonkost van de educatieve medewerker voor meer dan 1/3 wordt gecompenseerd. Het werpt de vraag tot andere (interne) organisatie op; een vraag die in afstemming met de andere Avansa's (met een kleiner aantal groepen) moet beantwoord worden. Er is alvast beslist om in onze regio het aantal groepen niet te laten toenemen in deze beleidsperiode.

Daarnaast is beslist om tijd vrij te maken door de SamenLeesgroep van Haaltert voortaan te laten begeleiden door iemand van de doelgroep zelf. Een warme overdracht van de educatieve medewerker met ingang vanaf 2023, wat neerkomt op een halve dag tijd om de 2 weken. Met deze beslissingen en de afronding van het project Open ruimte eind 2022, **komt er tijd vrij voor de [gewenste innovatie richting de Denderstreek](#) en de maatschappelijke bewegingsfunctie**. Een educatief medewerker investeerde in 2022 alvast fiks in de (her)opbouw van contacten en het **[netwerk in Aalst](#), [Geraardsbergen](#) en [Ninove](#)**. In het licht van de pensionering van deze medewerker eind deze beleidsperiode is het belangrijk om de overdracht te voorzien binnen het team.

De **beschikbare arbeidstijd voor communicatie** werd in 2022 (met de komst van de nieuwe communicatiemedewerker en na opstelling van het communicatiebeleidsplan) **verdeeld over alle SD's**. Heel wat communicatietijd is in 2022 gevloeid naar de 2 events: [State of the Region](#) en het slotevent van het project Open Ruimte. Vanaf 2023 is er maandelijks overleg tussen de communicatiemedewerker en de educatieve medewerker van babbelonië: in functie van het promotiemateriaal, het aantrekken van (nieuwe) Nederlandstalige deelnemers en de **[broodzakkencampagne](#)**. We voorzien in 2023 en 2024 de nodige budgetten om onze **[aanwezigheid in de Dender met onze huidige projecten en als nieuwe toekomstige eengemaakte organisatie](#)** kenbaar te maken.

Het **belang van solidariteit en burgerschap** neemt niet af. De coronacrisis en bijhorende maatregelen hebben bijgedragen tot verhoogde spanning, onverdraagzaamheid en polarisering in de samenleving. In dit licht **blijven we ten volle inzetten op dit doel**.



## 2.2 Strategisch doel 2 en reflecties

**De werking van Avansa heeft er mee voor gezorgd dat de sociale dimensie is toegevoegd aan het (regionale en lokale) klimaatbeleid en dat de realisatie ervan gestimuleerd is**

Dit strategisch doel zal anders aangepakt worden dan vooropgesteld in het beleidsplan. De bijsturing situeert zich op het vlak van inhoud, op het vlak van impactgedreven werken én op het vlak van personeelsinzet. Dit wordt uitgelegd in de duiding.

Ons inziens is er nog veel werk te verrichten om te sensibiliseren rond het bestaan en de urgentie van de klimaattransitie, bij alle inwoners. Daarnaast is werk nodig om acties te ondernemen voor een sociaal-rechtvaardige klimaattransitie ten behoeve van kwetsbare doelgroepen. Daarom hebben we de rol en invulling anders geconcretiseerd, en dit onafhankelijk van de (snelheid van) uitvoering van klimaatplannen. Voor deze SD hebben we 2 operationele doelen geformuleerd.

- [Overzicht van projecten over de beleidsperiode](#)

### OD 2.1 Het draagvlak voor het klimaatverhaal is verbreed door participatie van burgers en groepen

**Indicator 1: Avansa inspireerde met enkele activiteiten burgers om goed geïnformeerd zélf met kleine haalbare acties het verschil te maken in de transitie naar een klimaatneutrale samenleving.**

#### Activiteitenreeks: veerkrachtige Tuinen

Door in te zetten op meer veerkrachtige, klimaatgezonde tuinen wil Avansa verandering creëren. **De kracht van al deze tuintjes samen maakt een werkelijk verschil.** We doorliepen een traject met een 25-tal inwoners uit de Vlaamse Ardennen in 2022, met aangepaste tips en opdrachtjes, begeleid door 'Haal meer uit je tuin'. Tien deelnemers vervolmaakten de opdracht effectief door een eigen tuinplan uit te werken en uit te voeren.

- [Het blogbericht werd breed gedeeld](#)
- [De opgedane ervaringen werden via en filmpje, ter inspiratie, verspreid](#)



Het 'groepsgevoel' bleek tijdens dit traject een belangrijke stap in de **motivatie tot verandering**. Zo is nadien vanuit Avansa een **Whatsappgroep** opgestart waarin 10 deelnemers met elkaar in contact blijven om **tips en interessante activiteiten uit te wisselen** en elkaar vragen te stellen.

#### Activiteitenreeks rond voeding: vegetarisme en korte keten

Voorbijen jaren is gekozen voor focus op het thema voeding. **Een samenleving in verandering vraagt om een andere kijk op onze eetgewoonten.** Hierrond zijn meerdere acties ter inspiratie opgezet. Zo maakten we in 2022 mee de [VeggieChallenge](#) bekend via een blogartikel op de Avansa website.

In dezelfde lijn en strategie geven we in 2023 podium aan de oprichter van EVA vzw, **Tobias Leenaert** die via een **interactieve lezing** en tips de burgers stimuleert tot een plantaardige toekomst (leerfunctie).

We organiseerden eveneens een **wandeling** tussen ecologische boerderij De Zaailing en 'lokale boeren' supermarkt 'Boerkoos' om naast het vegetarisme ook het **belang van korte keten initiatieven** in de kijker te zetten. Dit korte keten verhaal werd eveneens in de verf gezet door de boerenmarkt tijdens het [slotevenement Open ruimte](#) eind 2022.

In 2023 organiseren we samen met vrijwilligers van EVA vzw en de bevoegde diensten van de stad Aalst **de eerste Langste Veggietafel** in Aalst. Via deze laagdrempelige praktijk kiest Avansa ervoor om deze bewuste keuze aantrekkelijker te maken voor een breder publiek en werken we tegelijk aan gemeenschapsvorming.

#### Activiteitenreeks: verhoging ecologisch bewustzijn

De voorbijen jaren zijn meerdere activiteiten georganiseerd vanuit de doelstelling om het **algemene ecologische bewustzijn verder te ontwikkelen bij een brede groep inwoners**. Vanuit dit verhoogd bewustzijn ontstaat immers de kracht om actief te participeren en vanuit betrokken burgerschap bij te dragen aan acties die de noodzakelijke klimaattransitie helpen waarmaken.

Voorbeelden van activiteiten binnen dit opzet zijn de organisatie van het **filosofiecafé 'Klimaat en ik'** (najaar '22) en de **online Lezingenreeks 'Welkom in het antropoceen'** (sept '21 tot april '22).

Bij deze laatste praktijk werden samen met andere Avansa's **8 thematische lezingen** ingepland met aansluitend **gespreksmomenten** waarbij gemiddeld 22 deelnemers zelf stof aanbrachten om over te reflecteren en uit te wisselen. Voorbeelden van thema's: consuminderen en de filosofie van de eenvoud, honger naar nieuwe grondstoffen. De reeks ontwikkelde bij deelnemers inzichten die leiden tot belangrijke **veranderingen in de manier waarop deelnemers in het leven staan**.

Wat eveneens opviel is dat de hoge nood ertoe leidde om gevoelens te delen van hoop, angst, kwaadheid en zin in actie.

SD 2

## OD 2.1 Het draagvlak voor het klimaatverhaal is verbreed door participatie van burgers en groepen.

**Indicator 2: Avansa heeft goede initiatieven van burgers, verenigingen, bewegingen en lokale overheden bekend gemaakt die bijdragen tot een klimaatneutrale samenleving in de regio en laten we die initiatieven ingang vinden in de regio.**

### Netwerkmart tijdens State of the Region



De netwerkmart tijdens de **State of the Region** stond vooral in teken van bekendmaking van de diverse initiatieven in de regio Vlaamse Ardennen en Dender en hun bijdrage tot de transitie naar een klimaatneutrale samenleving. Er was ruim 2 uur uitgetrokken voor de informele kennismaking tussen en met de standhouders. De netwerkmart trok de meeste deelnemers (72) en bleek uit de evaluaties achteraf een schot in de roos.

### Activiteit: agro-ecologie themadag

Avansa organiseerde samen met vzw Wervel en De Helix (Departement omgeving) een **themapdag** in 2021 rond **agro-ecologie** om dit totaalconcept uit te leggen vanuit het verhaal van de boeren. Leren stond centraal. Daartoe gingen we met een groep van 30 deelnemers in oktober 2021 bij 6 boeren langs. Elk legde een stukje van de puzzel **via toegankelijke verhalen vanuit de praktijk**. Zowel deelnemers als boeren gaven aan veel te hebben bijgeleerd en vonden het fijn deel uit te maken van deze verbindende activiteit.

De activiteit zorgde voor voldoende **rust- en gespreksmomenten** die er mee voor zorgden dat zowel deelnemers als boeren **blijvend met elkaar in contact** waren tijdens de dag (verbindende rol).

Alle verhalen werden gefilmd en een compilatie bevindt zich in de laatste rechte lijn richting finale versie. Dit zal nadien via de digitale kanalen van de partners wijd verspreid worden. **Zo prikkelen we een ruimer publiek om op een zeer laagdrempelige manier te laten kennismaken met het begrip agro-ecologie.** Dit moet ervoor zorgen dat dit toonaangevend concept met open blik een (terecht) groeiend draagvlak blijft genieten en niet gekaapt wordt vanuit één of andere hoek.



**“Bedankt voor de inspirerende dag!**

***De types bedrijven, de maaltijd 's middags, het hele verhaal, het hing zo mooi aan elkaar.”***

**Boer M. (ABS)**

## Event- en activiteitenreeks Klimaatfestival (met voor - en natraject)

Waar het open aanbod binnen thema klimaat in het begin van deze beleidsperiode eerder versnipperd werd aangepakt, is beslist om dit vanaf 2023 in een schakeltraject vorm te geven met als uitschieter de organisatie van een Klimaatfestival in najaar 2023. Midden 2023 organiseren we als **voortraject** een aantal **klimaatactiviteiten** om het netwerk aan gekende klimaathouderstellingen in de regio aanzienlijk te vergroten.

Met de organisatie van het klimaatfestival zelf willen we drie doelstellingen bereiken:

- **positieve bekrachtiging** van de vele goede initiatieven die reeds gebeuren met nadruk op het blijvend in de verf zetten van de stappen die reeds ondernomen worden in de klimaattransitie. We kiezen er bewust voor om dit te 'vieren' zodat elke inwoner van de regio het gevoel kan krijgen om erbij te willen horen (gemeenschapsvormende functie).
- **voeden en inspireren met haalbare acties** die het verschil kunnen maken. Toonaangevende praktijken en inspirerende voorbeelden (leerfunctie) krijgen een podium om zo een bredere uitwerking te bewerkstelligen in onze regio.
- **het vinden en ontmoeten van medestaanders** (gemeenschapsvormende functie). Burgers met goesting staan er niet alleen voor. Door elkaar te ontmoeten en van ideeën uit te wisselen voelen geëngageerden zich gesterkt en ontdekken we samen nieuwe mogelijkheden tot samenwerkingen of haalbare acties in de nabije toekomst

> Met deze hoofddoelstellingen draagt het klimaatfestival volop bij aan de **verbindende rol** die Avansa in de klimaattransitie wil opnemen.

> Naast deze laagdrempelige aanpak van dit festival zal de nodige aandacht voorzien worden om waar mogelijk de kritische bril boven te halen. De stand van zaken en bijhorende knelpunten wat betreft klimaatplannen bij gemeenten, klimaatbewustzijn bij burgers en de sociale rechtvaardigheid in dit klimaatverhaal wordt op gepaste manier belicht. Met deze nuance draagt de organisatie van het klimaatfestival eveneens bij tot de **kritische rol** die Avansa (blijvend) opneemt bij de geformuleerde klimaatdoelstellingen.

Tijdens dit klimaatfestival zorgen we voor een optimale voedingsbodem voor nieuwe ideeën en acties. Nadien evalueren we samen met deelnemers bij welke acties en op welke manier Avansa verder kan ondersteunen. Zo zetten we naast bovengenoemde functies een stap richting een **mogelijk na-traject met focus op de maatschappelijke bewegingsfunctie** waarbij we burgers ondersteunen om met hun klimaatambities en -zorgen publiek te gaan en actie te ondernemen.

Hier wordt ook de link gelegd met het netwerk van burgers dat via de [Klimaatcontact-werking](#) in onze regio ontstaat.



## OD 2.1 Het draagvlak voor het klimaatverhaal is verbreed door participatie van burgers en groepen

**Indicator 3: Avansa ondersteunt waar participatie van burgers nodig is om het klimaatverhaal mee vorm te geven en waar te maken.**

### De onthardings- en vergroeningsprojecten van de gemeente Lierde

In de gemeente Lierde werken we samen met Regionaal Landschap Vlaamse Ardennen aan een onthardingsproject. Avansa werkte in 2022 participatief samen met de buurtbewoners om tot een gedragen onthardings- en vergroeningstraject te komen. De plannen zullen bij uitvoering het straatbeeld en de beleving in Lierde definitief wijzigen. Dit dankzij de samenwerking tussen verschillende bewoners en het lokaal bestuur.

Bij de uitvoering in 2023 wordt opnieuw samengewerkt met de bewoners bv. bij het concreet aanplanten van plantgoed en de inrichting van de geveltuinen. Vanuit Avansa vervullen we hier een laborol doordat we burgers van dichtbij met inspraakmandaat betrekken bij openbare werkzaamheden van een lokaal bestuur. Dit project situeert zich binnen de gemeenschapsvormende functie. We brengen de burens letterlijk bij elkaar om mee te bepalen hoe hun buurt eruit zal zien, zo leren ze elkaar beter kennen en krijgen ze ook inzage in hoe een lokaal bestuur dergelijke projecten uitvoert. De leerfunctie is ook aanwezig omdat omwonenden uitgenodigd worden anders te kijken naar aanplanting.

### Netwerk: Avansa in klimaat- en milieuraad Zottegem

Avansa heeft zijn kantoor in Zottegem en is als lokale organisatie gevraagd om mee te zetelen in de Klimaat- en milieuraad van Zottegem. Voor Avansa geeft dit de mogelijkheid om te participeren in een burgeradviesraad die de uitvoering van het gemeentelijk klimaatplan mee opvolgt.

We nemen de kritische rol op bij de opmaak van adviezen voor bouwprojecten en activiteiten bv. rond mobiliteit die door de klimaatraad worden georganiseerd. Voor Avansa is dit engagement een ideale kans om het klimaatbeleid van een lokaal bestuur van binnenuit op te volgen en mee te veranderen. We leren lokale geëngageerde burgers kennen waarmee vervolgsamenwerkingen mogelijk zijn en krijgen zicht op de opbouw van adviezen rond hernieuwbare energie, duurzame mobiliteit enz.

#### Inhoudelijke reflecties O.D. 2.1.

Met 17 activiteiten inspireerden we inwoners van de regio tot haalbare acties (bv. veerkrachtige tuin), we stimuleerden zinvolle initiatieven o.a. door bekendmaking in ons magazine en we zetten in op positieve bekrachtiging en participatie o.a. door aanwezigheid in een lokale klimaatraad.

Deze activiteiten kenden een mooi bereik: ze trokken gemiddeld 20 deelnemers aan, boven het algemene gemiddelde dus. Het waren vaak buitenactiviteiten of net online-activiteiten die in de coronaperiode net goed uitkwamen voor de deelnemers. Uiteraard moet het bereik groeien om bij te dragen tot verbreding van het draagvlak.

We weven voor de 2de helft van de beleidsperiode een stevige rode draad doorheen ons aanbod (i.p.v. een versnipperd ad hoc aanbod). In 2023 pakten we het grootser aan in de vorm van een klimaatfestival, waar we meteen ook als relevante stakeholder zichtbaar naar buiten willen treden. Het klimaatfestival zelf zal een bodem van inspiratie vormen voor inwoners; we koppelen er daarnaast een voor- en natraject van activiteiten aan (eerste helft 2024). In dat klimaatfestival zien we de mogelijkheid om een brug te slaan naar het belang van een  sociaal rechtvaardige klimaattransitie.

We spelen binnen deze doelstelling naast een verbindende ook een kritische rol: door het tonen van alternatieven maken we duidelijk dat er een hoopvolle toekomst mogelijk is als zowel burgers als overheden in beweging komen. We leggen de klemtoon bij de activiteiten op het doen, naast het puur leren. Dat er enkele boeren meer agro-ecologisch tewerk gegaan zijn (en elkaar hebben gevonden) of dat er enkele tuinen omgevormd zijn bij een groepje enthousiaste inwoners die elkaar nadien nog opzoeken zijn daarvan enkele hoopgevende resultaten.

## OD 2.2 Samen met burgers en kansengroepen heeft Avansa de aandacht verhoogd voor sociale rechtvaardigheid in het klimaatbeleid

**Indicator 1: Avansa heeft de stem van sociaal kwetsbaren hoorbaar gemaakt wat betreft het lokale klimaatbeleid.**

### Project Sociale klimaatpraat in Zuid-Oost-Vlaanderen

Tot nu toe bereiken we in activiteiten vooral niet-kwetsbare doelgroepen die door individuele gedragsverandering effectief een bijdrage kunnen leveren aan CO<sub>2</sub>-neutraal leven. **De effecten van een klimaatbeleid** (bv. rond isolatieverplichtingen, stijgende energieprijzen, enz.) **treffen de meest kwetsbare inwoners het hardst terwijl zij niet de oorzaak zijn van klimaatopwarming.** Daarom willen we deze groep op maatschappijkritische wijze een stem geven en hen empoweren.

In najaar 2022 hebben we zonder succes ingetekend op de oproep vanuit Koning boudewijnstichting 'iedereen warm voor het klimaat'. In voorjaar 2023 bekijken we met regionale partners hoe we, **met inzet van eigen middelen**, toch gezamenlijk aan de slag kunnen rond deze doelstelling. Als Avansa zien we **een rol op vlak van dialoog en actie** (maatschappelijke beweging) **om de stem van mensen in armoede binnen het klimaatverhaal hoorbaar te maken.** Het bottom-up werken noopt ons om een vertaalslag te maken naar de bereikte groepen van de partnerorganisaties qua thema's én methodiek.

We focussen ons in eerste instantie in Ronse, met mogelijkheid tot overschakeling naar Denderleeuw. Organisaties rond de tafel op het eerste netwerkmoment zijn Saamo, HuisvandeMens Ronse, Milieufront Omer Wattez, CM Gezonde buurt, De Vrolijke kring (vereniging waar armen het woord nemen). Het eerste doel is elkaars **noden en ambities leren kennen** en nagaan welke **gezamenlijke acties** we kunnen **opzetten in Ronse in 2023-2024** (bv. klimaatstraten met buurtbewoners)

**Indicator 2: Avansa heeft het bredere publiek en de beleidsactoren bewust(er) gemaakt over de effecten van een klimaatbeleid op de sociaal kwetsbaren hun leven (wonen, voeding, mobiliteit,...).**

### Pilootstudietraject: Een socio-ecologische inleiding tot duurzaamheid

Samen met collega-Avansa's stappen we in dit pilootproject van de KU Leuven, gericht op studenten en niet-studenten. De pilootactiviteit omvat **een leertraject waarbij duurzaamheid bekeken wordt vanuit sociaal, ecologisch, economisch, politiek, cultureel aspect en de onderlinge samenhang daartussen.** Daarnaast wil de opleidingsreeks handvaten aanreiken om actief na te denken over of mee te werken aan mogelijke oplossingen.

Centraal daarbij is het **doel om ieder mens een 'goed' leven te kunnen bieden** ('mens-zijn' in een breed maatschappelijke context) en dit binnen de ecologische grenzen van de planeet. Het traject gaat van start in **najaar 2023** en bestaat uit maandelijkse online-sessies afgewisseld met daarnaast offline groepsbijeenkomsten. De rol voor Avansa bestaat er in de offline momenten in de eigen regio te faciliteren en te begeleiden. De volgende jaren zou de cursus dan voor geïnteresseerden over heel Vlaanderen kunnen worden aangeboden.

### Panelgesprek 'Iedereen mee? Vooruit met dat klimaatplan!'

We organiseerden een **panelgesprek tijdens State of the Region** waarin ruimte werd voorzien voor kritische reflecties met betrekking tot de sociale rechtvaardigheid van lokale klimaatplannen in onze regio. Verschillende vragen zijn tijdens een **publiek toegankelijk groepsgeprek** (met 25 deelnemers) voorgelegd aan een **sociaal-kritisch panel**. Bv. "Hoe is gezorgd voor de betrokkenheid vanuit verschillende burgerperspectieven bij het opstellen van de klimaatplannen?"

Het panel bestond uit Climaxi, Solva en het steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

## Inhoudelijke reflecties O.D. 2.2.

Acties voor deze operationele doelstellingen vinden plaats **in de 2de helft van de beleidsperiode**. We werken hiervoor samen met enkele partners die toegang hebben tot een kwetsbaar doelpubliek (mensen in armoede). Het is ons doel om **via een maatschappelijke bewegingsfunctie verandering teweeg te brengen**, in eerste instantie op lokaal niveau via het organiseren van **dialogoog en actie rond klimaat samen met de doelgroep**. Parallel aan deze intenties brengen we waar mogelijk de uitdagingen en knelpunten rond een  **sociaal rechtvaardige klimaattransitie bij een breed publiek** aan het licht.

We kiezen bewust voor de **kritische rol**: het klimaattransitieverhaal gebeurt immers nog vaak 'boven de hoofden' van mensen in armoede. We beogen enkele veranderingen in concrete buurten (bv. klimaatstraten in Ronse) samen met de **inwoners en sensibiliseringsacties richting het lokaal beleid**. Naast het accent op de bewegingsfunctie, nemen we graag de leerfunctie waar binnen de samenwerking met de verschillende partners. Omdat het klimaatverhaal – en de oplossing ervoor – complex is, is het **belangrijk dit te vertalen naar tastbare (en begrijpbare) relevante hefbomen voor de doelgroep**.

## Afstemming inhoudelijk en zakelijk beleid SD2

De educatieve personeelstijd voor SD2 was **vooropgesteld op 30% van de arbeidstijd** (of 1,5 VTE). In realiteit is **tot nu toe slechts 12%** van de beschikbare arbeidstijd besteed aan deze SD. De oorzaak en verklaring hiervoor:

- Een trage start door het herafwegen van klimaatplannen als kapstok, de actualiteit, snel veranderende situatie en de **externe erkenning van Avansa op het thema**.
- De besteding van voorziene tijd voor dit strategisch doel aan uitvoerscenario's rond en afronding van andere thema's/projecten (met name) bij strategisch doel 4 die vertraging hadden opgelopen door corona (**SD4**: vrijwilligerswerkingen en participatietrajecten).
- De uitval van een educatief medewerker (3 maanden) behapt met opdrachten voor deze SD.
- De herpositionering van het project Open ruimte. In het meerjarenbeleidsplan was het project (en dus tijdsinzet van 0,7 VTE) bij SD2 gerekend terwijl het **project Open ruimte** nu bij het strategisch doel rond solidariteit en burgerschap is ondergebracht (**SD1**). Enkele activiteiten binnen het project sloten weliswaar naadloos aan bij de doelstelling OD 2.1. en staan dan ook zo vermeld bij de activiteiten onder SD2.

Het **klimaatfestival** zal h t event van 2023 worden voor Avansa waarmee we naar buiten komen. Voor de communicatiemedewerker is dan ook exclusieve werktijd voorzien in aanloop naar en na afloop van het festival.

We kiezen als organisatie bewust voor een afstemming van de personeelsinzet dat matcht met de realistische doelstellingen binnen SD2  n de uitdaging waarvoor we staan met betrekking tot de **regiovorming**. Daarom wordt de vooropgestelde personeelsinzet **herzien tot maximum 20% of 0,95 VTE van de effectief beschikbare personeelstijd** binnen de ploeg van Avansa. Hiervan zal het grootste deel van de tijd in 2023 besteed worden aan het klimaatfestival.

## Duiding: bijsturing Strategisch Doel 2 Sociale dimensie klimaatbeleid

Dit strategisch doel is anders aangepakt dan vooropgesteld in het beleidsplan. De bijsturing situeert zich op het vlak van inhoud, op het vlak van impactgedreven werken én op het vlak van personeelsinzet. Het laatste werd toegelicht in de afstemming inhoudelijk en zakelijk beleid.

### Van klimaatplannen naar participatie en sociale rechtvaardigheid in het klimaatbeleid

Bij de opmaak van dit beleidsplan was het project 'Klimaatgezond Zuid-Oost-Vlaanderen' van SOLVA (intergemeentelijke samenwerkingsorganisatie voor streekontwikkeling in Zuid-Oost-Vlaanderen) en de lokale besturen van onze regio al een paar jaar lopende. Met verschillende snelheden engageerden gemeenten zich sindsdien voor het ondertekenen van het burgemeester convenant, het opmaken van een lokaal klimaatplan en daaraan gekoppeld het terugdringen van CO<sub>2</sub>-uitstoot op hun grondgebied. In de geest van deze evolutie bij de opmaak van lokale klimaatplannen hebben we toen in 2018-'19 beslist om hierrond een strategisch doel te formuleren. *'De werking van Avansa heeft er mee voor gezorgd dat de sociale dimensie toegevoegd is aan de regionale en lokale klimaatplannen en de realisatie ervan gestimuleerd is.'* Zo werden de klimaatplannen de kapstok van de operationele doelstellingen.

Gaandeweg in 2020 en 2021 werd duidelijk dat de **realisatie van de klimaatplannen ook voor de lokale besturen een hele uitdaging** is, zowel financieel als met betrekking tot het nodige draagvlak bij de inwoners. Corona en de energiecrisis brachten eveneens vertraging. De verantwoordelijkheid voor het aanjagen van de uitvoering van deze plannen ligt bovendien in handen van SOLVA. We stelden vast dat het **geen goede keuze is om acties op te zetten rond doelstellingen waarvan het ritme en welslagen van de ambities volledig afhankelijk is van externen**. Wat we wel ervaren, net als SOLVA en lokale overheden, is dat een voldoende draagvlak bij een breed deel van de bevolking een noodzakelijke voorwaarde is om de vooropgestelde klimaatdoelstellingen te halen. En net daar willen we vanuit Avansa dan ook een rol spelen.

Naast het vergroten van dit draagvlak blijft de **overtuiging dat we sociaal kwetsbaren een stem willen en moeten geven ongeacht het gevoerde (al dan niet sociale) lokale klimaatbeleid**. Deze inzichten hebben in het najaar 2022, na een aarzelende start, geleid tot het **loslaten van de focus op deze lokale klimaatplannen als strategie en aanpak**. Uitmondend in een aanpassing van operationele doelformulering en indicatoren.

- **OD 2.1** Het draagvlak voor het klimaatverhaal is verbreed door participatie van burgers en groepen.
- **OD 2.2** Samen met burgers en kansengroepen heeft Avansa de aandacht verhoogd voor sociale rechtvaardigheid in het klimaatbeleid.

De opdeling in deze twee operationele doelen waarvan de eerste op alle inwoners betrokken is en de tweede op kansengroepen (maatschappelijk kwetsbaren) gericht is, heeft de focus voor het team aangescherpt. De huidige acties zijn beschreven bij de activiteiten en de analyse.

### SD2 met de ambitie van impactgedreven werken

In het beleidsplan is vooropgesteld om impactgedreven werken voor SD2 sterker te implementeren in de organisatie. En dit met het oog op een langetermijnbijdrage aan de maatschappelijke verandering op het vlak van klimaattransitie. We brengen dit in **perspectief van een langere termijn dan de huidige beleidsperiode**. We spelen nu vooral in op **adaptatie** (bv. weerbaar maken tegen gevolgen van klimaatverandering), en dat **valt minder onder meetbaarheid/impact gedreven zoals gedefinieerd**.

Een aantal factoren kaapten maatschappelijke aandacht weg van het thema van (sociaal rechtvaardige) klimaattransitie.

- De coronacrisis had een vertragend effect op de uitvoer van klimaatplannen (oorspronkelijk thema en focus).
- De energiecrisis zette energie-armoede (betaalbare energie) heel sterk op het voorplan, waardoor sociaal rechtvaardige klimaattransitie naar het achterplan belandde.

Daarnaast stellen we vast dat we **sterker dan bij andere thema's moeten investeren voor erkenning als Avansa** om met dit thema bezig te zijn. Vormingplus mag dan niet meer bestaan, het beeld van een Avansa als Vormingplus, als cursusverspreider blijft nog overeind bij lokale besturen, in het middenveld én bij inwoners.

**Projectmatig werken in de richting van sensibilisering en structurele wijzigingen beogen wat betreft klimaattransitie, vraagt opbouw van credibiliteit** en dus van tijd bij verschillende stakeholders. Daarom richten we ons niet enkel op het inplannen van activiteiten, maar ook op **het netwerken** (met de provincie Oost-Vlaanderen, SOLVA, Meerdoeners, lokale initiatieven).

Die noodzaak aan erkenning op het inhoudelijke thema speelt veel minder bij de andere thema's van mediawijsheid en solidariteit omdat we op die thema's ook in vorige beleidsperiodes zijn ingegaan, het nodige netwerk hebben uitgebouwd en een naam bekendheid hebben verworven.

We waren ambitieus, terecht gedreven door het verlangen om het verschil te maken. Maar we moeten **een dosis realiteitszin (en groeimarge) toevoegen** als we **als volwaardige speler in deze materie van klimaattransitie** willen optreden. De tastbare (meetbare) resultaten opleveren is nog niet aan de orde.

## 2.3 Strategisch doel 3 en reflecties

### De sociaal-culturele werking van Avansa heeft de mediawijsheid van organisaties en inwoners van de regio versterkt

Het werken rond mediawijsheid wordt breed ingevuld. Het slaat zowel op de ontwikkeling van competenties en het benutten van de mogelijkheden die de huidige informatie- en communicatiemediën ons bieden als op de mechanismen van uitsluiting of ongelijkheid. De coronacrisis gaf aanleiding tot een versnelde digitalisering en dat was voor Avansa Vlaamse Ardennen-Dender, gezien het aantal ouderen en kwetsbaren in de regio, het sein om volop mee dit momentum van verhoogde aandacht voor mediawijsheid aan te grijpen. We worden als relevante partner erkend en andere actoren vonden snel de weg naar onze organisatie om samenwerking op te starten. Dat leidde tot verschillende projecten. Voor deze SD hebben we 3 OD's geformuleerd.

- Overzicht van projecten over de beleidsperiode

#### OD 3.1 Inwoners van de regio kennen en benutten de kansen van de informatie- en communicatiemediën

**Indicator: Avansa Vlaamse Ardennen – Dender heeft een laagdrempelig open aanbod mediawijsheid opgezet in samenwerking met partners zodat burgers de toepassingen van digitale media leren kennen.**

### Activiteitenreeks Digitaal Café

Het Digitaal Café bestaat als aanbod sinds 2019. Het is niet zomaar te plaatsen onder OD 3.1. (kansen) of OD 3.2. (weerbaarheid risico's) maar valt onder beide. Het Digitaal Café wordt uitsluitend georganiseerd met één of meer lokale partners. Bij de organisatie van de Cafés te Lede, Zottegem, Erpe-Mere en Haaltert waren de bibliotheek, het Lokaal Dienstencentrum (LDC), Ligo (centrum voor basiseducatie) en SAAMO in 2021 en 2022 alvast betrokken partners. De partners dragen financieel bij en voeren lokaal promotie. Op die manier kan de activiteit gratis of zeer goedkoop worden aangeboden. De planning én evaluatie gebeurt minstens één keer per jaar samen met de partners. Door corona zijn in 2020 heel wat sessies niet gepland of geannuleerd wegens de maatregelen of te beperkte opkomst.

Bij een mondeling evaluatiegesprek verwoordden de deelnemers soms letterlijk de doelstellingen van het project:

***'ik wist niet dat je via YouTube ook echt dingen kan leren'***

#### \*KERNPRAKTIJK Digitaal Café\*

- Voor wie en hoe?

Het kunnen omgaan met media is geen louter technische vaardigheid op zich maar stelt mensen in staat op digitale wijze deel te nemen aan de samenleving. Het Digitaal Café richt zich tot beginnende gebruikers die de basisfuncties van hun toestel onder de knie hebben. Het imiteert een informele manier van leren in een veilige en gecontroleerde leeromgeving. We brengen eerder abstracte concepten als fake news, consumentenvorming, online veiligheid, ... aan binnen een context van concrete apps en toepassingen.

- Kritische rol en leerfunctie

Deelnemers leren van en met elkaar op een alternatieve manier, door te experimenteren en te falen, om te gaan met frustratie en met succes. Als sociaal-culturele praktijk houden we ons tegelijk bezig met het aanleren van vaardigheden én het versterken van een kritische houding. Avansa vervult immers een kritische rol door deelnemers bewuster te maken zowel van de mogelijkheden als van de valkuilen rond nieuwe media. Ook geven we door het organiseren van Digitale Cafés kritiek op de maatschappelijke mythe dat digitale ongelijkheid zich "vanzelf" zal oplossen of dat iedereen ondertussen wel "mee" is.

- Reflectie



Het is stilaan een beproefd en veel gevraagd concept. Getuige daarvan de verschillende vragen van diverse gemeenten en steden om een Digitaal café op te starten. Zeker na corona en dito digitaliseringsgolf willen lokale besturen inzetten op het verhogen van de digitale vaardigheden bij de inwoners. Het is tegelijk ook een project met een beperkte levensduur. Ervaring leert dat na een tweetal jaar kan afgerond worden omdat doelstellingen behaald werden en er na die tijd minder toegevoegde waarde overblijft.

- Impactgedreven werken



effect

Deelnemers doen vaardigheden op, op een speelse manier. Bij mondelinge evaluatie verwoordden zij letterlijk het effect: meer durf en zekerheid om digitaal iets te proberen. In die mate dat deelnemers zelf vragen naar vervolgopleidingen waarna vooral doorverwezen wordt naar Ligo, het Digipunt of de Digibank. We observeren een bijkomend effect: deelnemers die al enige sessies achter de rug hebben, helpen spontaan anderen die nog niet zo vlot bezig zijn. Vrijwilligers, begeleiders en partners verwoordden vergelijkbare observaties tijdens formele en informele evaluatiegesprekken.

SD 3



We blijven het concept promoten tot 2024 tijdens gesprekken met partners, omdat en zolang de vraag (en nood) hoog blijft. Tegelijk werken we intussen aan een nieuw concept als vervolg op het Digitaal Café om de mediawijsheid van inwoners te verhogen en te werken aan online veiligheid, verantwoord omgaan met gegevens, fake news en factchecking, enz. Het Digitaal café vertrekt vooral vanuit apps en toepassingen. Soms is dit wat te beperkend. De nieuwe invalshoek die we proberen, is te werken rond essentiële diensten zoals ItsMe en/of internetbankieren.

## Project Digibank Dender Zuid

Eind oktober 2022 werd het project “Digibanken Dender Zuid” goedgekeurd. Het project wordt uitgerold in Geraardsbergen, Ninove en Denderleeuw. Behalve de lokale besturen zijn de partners: Ligo, Copact, Steunpunt Welzijn en Avansa. Het zwaartepunt van het project ligt rond de “Digipunten” waar mensen individueel kunnen geholpen worden, waar ze wat langer lopende cursussen kunnen volgen, een laptop kunnen ontlenen, terecht kunnen voor kleine herstellingen, enz. Deze zijn georganiseerd in de centrumgemeenten van de deelnemende lokale besturen.

Avansa organiseert binnen dit project **decentraal praktijkgerichte workshops voor kwetsbare groepen** die erop gericht zijn mensen te motiveren en ondersteunen in hun digitaal bezig zijn (bv. rond online veiligheid, online betalen).

Door in te zetten op laagdrempelige activiteiten in de deelgemeenten, wijken en buurten streven we ernaar deze deelnemers op termijn door te verwijzen naar het meer centrale Digipunt voor individuele hulp en vervolgopleiding. Op die manier bieden we **oefenruimte waarin de deelnemers zich kunnen ontwikkelen in relatie tot de gedigitaliseerde samenleving**.

Voor de afbakening en definiëring van de doelgroepen maken we naast de klassieke indeling (leeftijd, sociaal economische situatie, scholingsgraad, ...) ook gebruik van profielen van digitale ongelijkheden, ontwikkeld door Prof. Ilse Mariën (Iminds en VUB).

De concrete opstart van deze workshops vond plaats in februari '23 in Ninove. Begin maart 2023 starten we in Denderleeuw en in september in Geraardsbergen. **In totaal voorzien we 60 activiteiten gedurende de twee jaar** dat het project loopt. Het overgrote deel van de workshops wordt door freelancers verzorgd. Met Ninove is er een principiële akkoord afgesloten om na de projectperiode verder samen te werken rond gelijkaardige doelen.

Dit is een omvangrijk project, naast de planning en opvolging van de workshops maken we ook deel uit van de partnergroep die het project coördineert. De projectgroep wordt geleid door een coördinator en bestaat uit vertegenwoordigers van Copact, Ligo, Steunpunt Welzijn en Avansa Vlaamse Ardennen-Dender en drie lokale besturen nl. Denderleeuw, Geraardsbergen en Ninove.

## Project Ondersteuning Digitale Oefenkansen (ODOK)

Het project Ondersteuning Digitale Oefenkansen (ODOK), gesteund door de Koning Boudewijnstichting en het ING Fonds voor een Digitalere Samenleving, is een project met participatie van de 3 Avansa's van Oost-Vlaanderen, Avansa Regio Brugge, Avansa Mid- en Zuidwest en de Gentse e-inclusiewerking.

Het project wil **kwetsbare groepen digitale prikkels aanbieden binnen hun vertrouwde omgeving**. De drempel om te digitaliseren wordt hierdoor verlaagd.

Het project is **experimenteel opgevat** in die zin dat het organisaties wil ondersteunen om in hun **dagelijkse werking digitale oefenkansen te creëren** voor hun kwetsbare doelgroep. Belangrijk om aan te stippen is dat het hier gaat om **organisaties voor wie die digitalisering niet tot hun reguliere opdracht behoort**.

Freelancers en/of medewerkers van Avansa worden via een train-the-trainer opgeleid over e-inclusie en digitale oefenkansen. Ze begeleiden 3 op maat gemaakte workshops voor de medewerkers en vrijwilligers van organisaties die werken met kwetsbare groepen. Deze groep doet vervolgens **ingrepen in de werking van de eigen organisatie** waardoor de doelgroep geprikkeld wordt om digitaal aan de slag te gaan.

Het traject loopt in **ongeveer in 40 organisaties**, verspreid over vijf Avansa-regio's. Een **toolbox moet de duurzaamheid van dit project verzekeren**. De evaluatie en effectmeting zal onder andere gebeuren via getuigenissen van actiegroep en doelgroep.

Partners zijn organisaties die werken met kansengroepen. Dankzij de financiering van de Koning Boudewijnstichting kunnen de workshops en de train-the-trainer gratis aangeboden worden.



De werving bij organisaties verloopt moeizaam. Na een aanpak met rondvraag bij organisaties werd het geweer van schouder gewisseld. In Ninove werd contact gelegd met de gemeentelijke projectmedewerker digitalisering. Via haar werden organisaties aangesproken en gemotiveerd. Dit leek te helpen. In najaar '22 – voorjaar '23 vonden in Ninove 3 sessies plaats.

Rond Aalst hebben we dezelfde strategie gebruikt (bij Erpe-Mere, Haaltert, Lede en Denderleeuw). Haaltert heeft interesse om ook een reeks op te zetten. Verder was er ook interesse vanuit Geraardsbergen, voorlopig zonder resultaat. In het voorjaar 2023 worden ook in Aalst contacten gelegd.

- [Meer info over het project](#)

## Activiteit ItsMe sessie

Avansa nam het initiatief in 2022 om ItsMe-sessies (ItsMe install party) te organiseren, gezien de relevantie van ItsMe om toegang te krijgen tot essentiële diensten. Tijdens de corona periode werd het belang hiervan nog duidelijker voor het algemeen publiek bv. om toegang te verkrijgen tot de coronapas. We stellen dat **toegang krijgen tot essentiële diensten een gedeelde verantwoordelijkheid is van overheid en burgers**. Door het samen organiseren van deze sessies met lokale overheden, willen we **dit op de maatschappelijke agenda zetten** en politiserend werken.

Het ItsMe-traject is **uitgegroeid tot een niet-formele samenwerking** tussen Avansa, de bibliotheken van Route 42, de dienst bevolking van Herzele en Lierde en vrijwilligers. Deze partners organiseren samen '**info- en installeermomenten**'. Tijdens een sessie in Herzele en een sessie in Geraardsbergen hebben nu **bij bijna 50 mensen ItsMe geïnstalleerd** en volgden zij een workshop over het gebruik ervan. De doelgroep van deze sessies kunnen we in de terminologie van Prof. Mariën omschrijven als "Digital Fighters", met basis mediagebruik en -begrip maar hoge motivatie (bv. laaggeschoolden, ouderen).

In het voorjaar van 2023 bekijken we samen met het samenwerkingsverband van bibliotheken Route 42 waar we dit aanbod verder kunnen uitrollen.



effect

ItsMe-sessies zijn niet zozeer een praktijk of project, dan wel **een activiteit gericht op het leren gebruiken van de applicatie** en zo de digitale participatie te verhogen. We maken gebruik van de gelegenheid om lokale besturen te betrekken en hen te appelleren op hun verantwoordelijkheid. Uit dit concreet initiatief is eveneens de vraag voortgevloeid naar Avansa om vrijwilligers van de lokale besturen ([Digivrijwilligers](#)) te versterken via coaching.

### OD 3.2 Inwoners van de regio zijn weerbaar tegen de risico's van de informatie-en communicatiemedia

**Indicator 1: Avansa heeft vanuit de kritische rol de maatschappelijke spelregels bij de digitalisering van de samenleving in vraag gesteld via projecten en activiteiten.**

Inzetten op leeromgevingen (OD 3.1.) betekent niet enkel opportuniteiten van informatie-en communicatiemedia in beeld brengen maar **sowieso ook het bewustzijn verhogen** rond de risico's (zoals privacy schending en beeldmanipulatie). We coachen onze betrokken freelancers om voldoende **aandacht te behouden voor de verschillende aspecten van digitalisering** (zie indicator 2): kennis, vaardigheden en verhogen van mediawijsheid in het algemeen. In die zin integreren we de kritische rol blijvend in (al) ons aanbod rond mediawijsheid.

Het is één ding om toepassingen te leren kennen, maar hoe ermee om te gaan is iets anders. De gevolgen van sociale media op welzijn, opvoeding, ... zijn nieuwere dynamieken die spelen binnen de interrelationele context.

In 2022 verkenden we het thema: opvoeding in digitale tijden. Eind 2022 gingen we een samenwerking aan met het **Huis van het Kind** en de **bibliotheek van Geraardsbergen** om ouders en opvoeders via vorming te ondersteunen. Het resulteerde in een **positief beoordeelde avondactiviteit met 28 deelnemers** waarbij we in gesprek gingen en stilstonden bij de aantrekkingskracht van games, sociale netwerken, vloggers, enz.

Na een oproep in het Avansa-magazine kregen we opnieuw een vraag binnen vanuit het huis van het kind Denderleeuw waarop we een laatste keer ingaan.



Wat betreft het **thema digitalisering en opvoeding** hebben we ons de vraag gesteld over de toegevoegde waarde als Avansa. Heel wat andere organisaties zijn immers beter geplaatst dan Avansa om met dit thema bezig te zijn: scholen, Huis van het Kind, bibliotheken. Ze doen dat vaak al in deskundige samenwerking met Child focus of jongerenorganisaties zoals MediaRaven. We leren van onze activiteiten in SD2 en willen niet zomaar ad hoc of losse activiteiten als aanbod voorzien. We laten het thema over aan deskundigen en bestaande organisaties.

## OD 3.2 Inwoners van de regio zijn weerbaar tegen de risico's van de informatie-en communicatiemedia

**Indicator 2: Avansa heeft het verwerven van kennis over en inzicht in de mechanismen achter IT-technologie en -toepassingen gestimuleerd bij het brede publiek in de regio.**

Op 24 november '22 hebben we **Christophe Busch** uitgenodigd voor onze **open algemene vergadering**. Hij linkte de opkomende digitalisering (social media) met polarisering en waarheidsverval. Het belang van mediawijsheid en inzicht in de algoritmes van sociale media zette hij meteen in de kijker. Aan deze vergadering namen het team, enkele bestuursleden en 19 particulieren deel.

Voor de periode 2023-2025 maken we werk van **bewustmaking van burgers** rond fenomenen als fake news, deepfake, complottheorieën. We **koppelen dit bewust aan de verkiezingsperiode** waarbij het gebruik van digitale media in de verkiezingspropaganda hoogtij viert. Bij de activiteiten rond leders stem telt, stimuleren we niet enkel de zin om in de democratie te participeren via stemming maar willen we ook de kiezers vormen in factchecking en nieuwsvaardigheid. De voorbereiding start hiervoor in 2023.

### **Inhoudelijke reflecties O.D. 3.1. en 3.2.**

Dankzij de Digitale Cafés en de ItsMe installeermomenten hebben we in de 1ste helft van de beleidsperiode al 451 deelnemers bereikt, met een gemiddelde van 13 deelnemers per activiteit. Deze deelnemers zijn vaak senior of verbonden aan een kwetsbare doelgroep. Het project Digibanken (voorzien in de 2de helft van de beleidsperiode) is explicieter gefocust op de kwetsbare doelgroep. We merken **een hoge mate van tevredenheid op bij de huidige deelnemers en een verhoogde zelf-zekerheid** bij gebruik van digitale en sociale media.

De opdeling van enerzijds **kansen** en anderzijds **valkuilen** in twee aparte operationele doelstellingen is soms artificieel, in die zin dat deze twee doelstellingen binnen acties en activiteiten vaak door elkaar lopen. We hebben sterk ingezet op het creëren van leeromgevingen (leerfunctie binnen Digitaal Café, Digibank Dender Zuid) waarbij digitalisering tegelijk als een opportuniteit (en een noodzaak om 'mee' te zijn) wordt beschouwd en als een valkuil (om het bewustzijn voor de gevaren te verhogen). Openstaan voor kansen hoeft weerbaarheid tegen risico's niet in de weg te staan, integendeel..

Met de focus op het versterken van de individuele vaardigheden van het doelpubliek namen we vooral een **verbindende rol op in de eerste helft van de beleidsperiode (2021-2022)**. Digitaal participeren biedt immers kansen om mensen te verbinden en volwaardig lid te kunnen zijn in de maatschappij. Digitale achterstelling zorgt voor ongelijkheden, wrijvingen en frustraties. Binnen de samenwerking met partners en lokale besturen bleven we uiteraard kritisch voor de effecten van de digitalisering (op toegankelijkheid, op welzijn). In de **2de helft van de beleidsperiode (2023-2025)** zetten we **sterker in op activiteiten voor ons doelpubliek waar meer ruimte is voor de maatschappijkritische stem** (kritische rol). We maken bewust ruimte voor het thema mediawijsheid voorafgaand de **verkiezingsperiode**. Daarom behouden we, ondanks de enigszins artificiële opdeling, toch de structuur van deze 2 OD's.

## OD 3.3 In samenwerking met partners zijn vormen van uitsluiting bij sociale en digitale communicatiemedia gedetecteerd en aangekaart

**Indicator : Avansa heeft organisaties en lokale overheden gesensibiliseerd voor de toegankelijkheid van hun digitale dienstverlening.**

In de trajecten rond ItsMe worden gemeenten en gemeentelijke ambtenaren van o.a. de dienst bevolking betrokken om een deel van de vorming op zich te nemen. Het rechtstreeks contact van ambtenaren met minder gedigitaliseerde inwoners draagt bij aan wederzijds begrip en stimuleert het nadenken over de digitale dienstverlening vanuit het lokaal bestuur.

In het project ODOK worden gemeenten aangesproken om samen met Avansa, organisaties, verenigingen en gemeentelijke diensten te werken aan **drempelverlaging**. Medewerkers en vrijwilligers krijgen **een opleiding die erop gericht is het eigen doelpubliek in contact te brengen met digitale media**. Een te onderzoeken piste in 2023-2024 is deze van de versnelde digitalisering van financiële dienstverlening. Om banken en financiële instellingen op hun verantwoordelijkheid te wijzen is een samenwerking met Fairfin of andere activistische organisaties mogelijk.

Het heeft geen zin enkel te kijken naar anderen. Avansa Vlaamse Ardennen–Dender ondertekende het **charter 'hierniet.be'**. Dit is een initiatief van Belgische socialemediabeheerders die dagelijks bezig zijn met het verwerken van reacties op sociale media. Het initiatief trekt **een grens aan online haatspraak en scheldpartijen**. Gebruikers die reacties plaatsen die echt een grens overgaan, worden doorgestuurd naar hierniet.be, zodat ze op zoveel mogelijk sociale media pagina's op een muur botsen en geen platform meer krijgen voor online haat. We hebben dit charter mee bekendgemaakt op de facebook van Avansa. Op die manier blijven ook de sociale media kanalen van Avansa Vlaamse Ardennen–Dender een toegankelijke en veilige online omgeving.

### Inhoudelijke reflecties O.D. 3.3

Gezien we in de opgebouwde expertise erkend worden als partner, krijgen we krediet om een **kritische rol** op te nemen. We sensibiliseren ook breder rond de **uitsluitingsmechanismen** die optreden bij een versnelde digitalisering van dienstverleningen en zorgen er mee voor **dat dienstverleningen toegankelijk blijven (ODOK)**. In die zin nemen we in lichte mate een **maatschappelijke bewegingsfunctie** waar die we ook in onze eigen werking willen toepassen.

In 2024 zetten we, afhankelijk van het verloop van de regiovorming, een event op in kader van mediawijsheid (naar analogie van het klimaatfestival en State of the Region). Onze open algemene vergadering in najaar 2023 kleden we alvast thematisch in rond dit thema, zodat ook andere partnerorganisaties en gelieerde burgers zich er meer bewust van worden. Tegelijk vinden we het belangrijk om te werken aan de toegankelijkheid van onze eigen dienstverlening en uitsluiting via de eigen social media kanalen te voorkomen. (zie ook charter/communicatie).

### Afstemming inhoudelijk en zakelijk beleid SD3

We hadden **15% of 0,75 educatieve VTE vooropgesteld** om uitsluiting aan te kaarten en activiteiten te organiseren waarin ruimere aspecten van mediawijsheid aan bod komen.

**De realiteit benadert deze personeelsinzet.** Eén educatieve medewerker wijdt zich bijna volledig (met 0,7 VTE) aan deze projecten en het bijhorend aanbod. De afwezigheid wegens ziekte gedurende 2 maanden van een tweede educatieve medewerker die vooral actief ging zijn rond open aanbod binnen de SD, heeft de invulling van het open aanbod (zie 3.2) vertraagd.

Met deze educatieve medewerker is de samenwerking stopgezet in maart 2023. We zien een versnelling mogelijk qua open aanbod eenmaal een nieuwe medewerker aangeworven is en met dit thema kan bezig zijn.

**De vraag begint de capaciteit te overstijgen.** We gaan niet meer in op vragen naar workshops als digitale ondersteuning voor verenigingen; ook losse (eenmalige) workshops zoals een workshop over Instagram om inwoners te sterken in hun digitale vaardigheden voor de vrije tijd doen we niet langer. We gaan wél in op vragen naar **het ontwikkelen van digitale vaardigheden die echt invloed hebben op andere levenssferen dan de vrije (creatieve) tijd** en dit liefst in de format van een reeks activiteiten. Bredere bekendmaking van onze organisatie als partner op het vlak van mediawijsheid is momenteel overbodig; we ontwikkelen autonoom een regionaal aanbod rond mediawijsheid in samenwerking met freelancemedewerkers én we stimuleren ook de ontwikkeling van dergelijk aanbod door andere organisaties.

Enkel bij het project Digibanken - krijgen we middelen, waardoor de inzet van personeel en freelancers in dat project vergoed wordt.

Er is **in deze beleidsperiode geen ruimte om een extra educatief medewerker specifiek op dit thema aan te werven**. We werken wel een **afwegingskader** uit wat betreft de binnenkomende vragen zodat we niet 'bedienen wie toevallig eerst komt'. In die zin behouden we de opzet van 15% VTE.

Met de regiovorming die er aan komt, zien we in elk geval kansen om de **handen in elkaar te slaan met Avansa Waas-en-Dender** om op dit thema breder in te zetten.

## 2.3 Strategisch doel 4 en reflecties

### Avansa heeft het levensbreed leren gestimuleerd, gebaseerd op de behoeftes en de actualiteit van de regio

Levensbreed leren is een interventiestrategie waarbij het leren een recht is en deel uitmaakt van een essentieel ontwikkelingsproces. Leren is heel vaak de motor van veranderingsprocessen. In deze strategie onderscheidt Avansa zich van andere organisaties. We nemen de principes van levensbreed leren op in al wat we ontwikkelen. En we beschouwen onszelf als lerende organisatie waarbij we zelfkritisch blijven. Voor deze SD hebben we drie OD's geformuleerd.

- **Overzicht van projecten over de beleidsperiode**

#### OD 4.1 Avansa heeft maatschappelijke thema's bespreekbaar gemaakt in een niet-formeel aanbod

**Indicator 1: Het aanbod van Avansa van activiteiten is gekoppeld aan de thema's van onze 3 inhoudelijke strategische doelstellingen, en heeft minstens jaarlijks ingespeeld op actuele thema's of gebeurtenissen die aandacht behoeven.**

We houden hierbij elk jaar ruimte voor een **actueel thema dat leeft in de regio** en/of acuut aanwezig is in het groter maatschappelijk debat en bijgevolg deining veroorzaakt ('matters of concern'). Daarnaast hebben we een open aanbod gerealiseerd, steeds afgebakend rond de thema's van de 3 strategische doelstellingen. Dit zit **transversaal doorweven doorheen de projecten en activiteitenreeks** van de andere 3 strategische doelstellingen. Kijken we naar de top 15 deelnames in 2021 en 2022, dan zien we een mooie mix.

Het type activiteiten waarvoor inwoners zich konden inschrijven, kunnen we **indelen in 2 types**: activiteiten die gelinkt zijn aan een **langer lopend project of jaarlijks wederkerige reeks** en activiteiten die hieraan niet gelinkt zijn en met andere woorden eerder op zichzelf staan. Beide categorieën vallen onder het aanbod van Avansa Vlaamse Ardennen-Dender; de laatste categorie is wat we intern eerder het 'los open aanbod' noemen.

2021 was het jaar van de afrondingsfase van het regiowerk dat vooral los open aanbod genereerde. We zien een evolutie in een kleiner open los aanbod (t.o.v. 2019: 120 ingeplande activiteiten in open aanbod versus 57 in 2021, versus 13 in 2023).

Anderzijds zien we nog 'restanten' dolen in het open aanbod van 2021 (in lichtere mate ook in 2022) dat zich nog aan de traditioneel ingedeelde open aanbod thema's liet linken. Bv. het **thema persoon en relatie** met de activiteit 'alleen met jou', 'positief opvoeden'. Dit is grotendeels heringepland aanbod na eerdere annulaties in 2020 door corona.

### Open aanbod online: Vitamine T

Van oktober 2020 tot en met juni 2021 werden door de Avansa's **gezamenlijk een online vormingsaanbod** georganiseerd met maandelijks een avond met een bekende spreker. De rode draad doorheen de avonden was **de veranderende samenleving in en door coronatijden**. Er werden 7 online-sessies gerealiseerd in 2021. De onderwerpen varieerden van filosofie en economie tot humor en psychologie.

De avonden werden uitgewerkt door educatieve medewerkers van de verschillende Avansa's. Vanuit Avansa Vlaamse Ardennen-Dender werd meegewerkt aan de voorbereiding van de eerste drie sessies.

- **We stonden als Avansa in voor extra begeleiding als moderator in breakout rooms op 1 avond**

**Deelnemers waardeerden het vooral dat er ook tijdens lockdowns activiteiten beschikbaar waren met ruimte voor reflectie en sociaal contact.** Sommige deelnemers gaven aan dat dit omzeggens het enige sociale contact was dat zij hadden tijdens de lockdown! Deze sessies sloegen goed aan bij het publiek, zo kwamen maar liefst 104 deelnemers af naar de sessie Sitopia: hoe goed eten de wereld kan redden.

Dit traject heeft ons ook doen inzien dat online vorming ook na Corona zijn **waarde heeft voor bijvoorbeeld mensen met een beperkte mobiliteit**.

### Landschapspark

Om de **eigenheid van de Vlaamse Ardennen verder te kunnen versterken** en tegelijkertijd **een antwoord te bieden op de uitdagingen waar de regio voor staat** (verdwijnen familiale landbouw, erosie, droogte, biodiversiteits-verlies...) werkt het Regionaal Landschap Vlaamse Ardennen een kandidatuur uit voor de erkenning als landschapspark (tegen mei 2023). Het is **een actueel thema in de regio** van de Vlaamse Ardennen, dat in de voorbereiding heel wat in beweging brengt bij lokale besturen en organisaties. Als de erkenning komt, is het meteen voor 20 jaar.

Hoewel het landschapspark geen sociaal-culturele praktijk betreft, vervult het een **laborol**: het project treedt buiten de bestaande structuren (los van provinciaal of lokaal), het overstijgt verschillende sectoren en verenigt mensen en organisaties om al doende en lerend antwoorden te vinden op maatschappelijke uitdagingen.

We zijn als Avansa nauw betrokken bij de landschapsateliers en de werkgroepen als **lokale stakeholder (streekholder)** van de Vlaamse Ardennen. **Langs die weg leveren we een socio-culturele insteek** aan het project/dossier op drie krijtlijnen (het opleven van dorpen, het verweven van landbouw en natuur en het herwaarderen van bronnen). Vooral rond het thema 'verweving' kunnen we de opgedane ervaring in **het project Open ruimte verankeren**.

De landschapsateliers trekken **maar liefst 70 liefhebbers en deskundigen van de Vlaamse Ardennen** op het gebied van toerisme, lokale ontwikkeling, landbouw, natuur, cultuur, erfgoed, enz. die met elkaar in gesprek gaan over de eigenheid van het gebied en de uitdagingen die aangepakt moeten worden. Het is in deze voorbereidende fase naast de inhoudelijke bijdrage, ook een gelegenheid om **ons netwerk in de Vlaamse Ardennen te vergroten**.

Voor ons als Avansa is het belangrijk om in de volgende fase, na goedkeuring (einde 2023), **participatief met de inwoners aan de slag** te kunnen gaan en binnen de thema's van het landschapspark in te zetten op de **versterking van het sociaal weefsel en dialoog**.

### Inhoudelijke reflecties O.D.4.1.

Voor deze beleidsperiode hebben we de radicale keuze gemaakt om **volop in te zetten op de nieuwe strategische doelstellingen 1 t.e.m. 3**. Die keuze impliceerde dat we enkel bestaand open aanbod continueren dat volledig spoot met de beleidskeuzes en bijgevolg ook het **regiowerk (met gelijke spreiding van aanbod) hebben losgelaten**. De evolutie liet zich vertalen in het schrappen van het open aanbod over de traditionele thema's 'Persoon en relatie' en 'Kunst, cultuur, creativiteit en expressie'. Die keuze lijnde meteen ook de afweging af voor de binnenkomende vragen.

Dus het meeste open aanbod tijdens de 1ste helft van de beleidsperiode vloeide voort uit projecten gekoppeld aan één van de SD's. Enkele activiteiten uit het open aanbod waren toch nog gekoppeld aan de klassieke thema's, gezien corona de uitvoering (en afbouw) van eerder genomen engagements vertraagde. Specifiek is tijdens de coronaperiode in samenwerking met andere Avansa's het Vitamine T online-aanbod opgesteld om inwoners te versterken met een leerrijk aanbod. Hierbij stond de leerfunctie centraal.

We hadden ons voorgenomen om elk jaar ruimte te behouden voor een actueel thema dat leeft in de regio en/of acut aanwezig is in het groter maatschappelijk debat en bijgevolg deining veroorzaakt ('matters of concern'). Hét actueel gegeven voor onze regio dat opgepikt werd en dat wordt voorbereid om in een volgende beleidsperiode ontwikkeld te worden is het Landschapspark Vlaamse Ardennen.

Er waren in **de eerste helft van de beleidsperiode** enkele crisissen. Avansa heeft tijdens onze State of the Region aandacht **besteed** aan energie-armoede; we hadden verhoogde aandacht voor de Oekraïense vluchtelingen bij de babbelonië-groepen en de ondersteuning van vrijwilligers die zich algemeen inzetten voor oorlogsvluchtelingen. Binnen Open ruimte was er oog voor de stikstofcrisis. Er is dus **geen specifiek aanbod ontwikkeld** rond de thema's van de crisissen: **alles kon ingebed worden binnen de lopende projecten of activiteitenreeksen**.

Na de opeenvolging van verschillende crisissen, stelden we vast dat we **iets te weinig flexibel kunnen inspelen op actualiteit in de regio**. Daarom ontwikkelen we in de **2de helft van de beleidsperiode** een snel inzetbaar format op voor vorming over actuele thema's (actua-café in een of andere vorm).

## OD 4.2 Avansa heeft een educatief aanbod ontwikkeld om de competenties van mensen te versterken

**Indicator 1: Competenties van burgers die nodig zijn om te leven in een superdiverse in transitiezijnde samenleving zijn versterkt via een open aanbod.**

### Herstelacademie

De herstelacademie is een regionale samenwerking van organisaties, instellingen die zich richten tot psychisch kwetsbare mensen. Het **samenwerkingsverband is sinds 2020 actief** in onze regio.

De activiteit van de Herstelacademie bestaat uit het organiseren van korte cursussen. Deze verhogen de **vaardigheden** en het vermogen om om te gaan met de eigen psychische kwetsbaarheid. De deelnemers nemen hun **herstelproces in eigen handen en zetten in veilige setting de stap naar resocialisatie**. De workshops (met max 10 deelnemers) worden in duo begeleid door een professional uit de sector en een ervaringsdeskundige.



Avansa zorgt voor een bredere bekendheid van het aanbod buiten de welzijnssector. De focus naar een divers publiek heeft deels ook als doel om de psychische kwetsbaarheid uit de taboesfeer te halen. In die zin stelt het project de gangbare maatschappelijke spelregels in vraag.

Het traject verliep moeizaam door gebrek aan personeelscontinuïteit bij partners, verschillen in visie op vorming, onverwachte planlast op schouders van Avansa, enz. Ondanks dat alles hebben alle geplande activiteiten plaats gevonden met voldoende deelnemers. In 2023 werd besloten het traject stop te zetten. De gevraagde inspanningen waren niet langer in verhouding tot de keuzes uit het beleidsplan. De regionale partners hebben via het netwerk een format uitgewerkt en zetten het traject zonder Avansa verder.

## Filosofiecafés

Een filosofiecafé is een beproefd concept en ondersteunt burgers in het bewust worden van hun meningen, overtuigingen, vooroordelen, ... De begeleider brengt diepgang in het gesprek door vragen te stellen. Het is **een oefening in kritisch denken en dialoog**.

In 2021 organiseerden we, samen met het Huis vandeMens, **9 filosofische gesprekken** waarvan sommige online plaats vonden. Ook online kon deze aanpak op voldoende bijval rekenen (5-15 deelnemers). In 2022 realiseerden we opnieuw 10 filosofiecafés met gemiddeld een 8-tal deelnemers. De opkomst leek in dalende lijn te gaan wat na evaluatie te wijten valt aan:

- Een **bepaalde, trouwe groep** voelt zich aangetrokken vanwege vertrouwde omgeving met vaste begeleider. Toen de vaste begeleider wegviel was de groepsdynamiek verstoord.
- De **bekendmaking is beperkt** omdat slechts één partner betrokken is.



In 2023 - 2024 richten we ons ([naar analogie van klimaat & ik](#)) meer op het organiseren van thematische filosofische cafés. Hierdoor ontstaat ook de mogelijkheid om meerdere partners en hun achterban te betrekken. Doorlopend gaan we na hoe we dit concept aantrekkelijker kunnen communiceren.

## Klimaatcontact werking

Klimaatcontact vzw is in 2019 vanuit Gent opgericht en verenigt vrijwilligers (**klimaatcoaches**) die anderen inspireren en helpen kiezen voor een klimaatvriendelijke samenleving.

In september 2022 organiseerde Avansa samen met Klimaatcontact twee **info-avonden** in regio Oudenaarde en Geraardsbergen **over het voeren van goede klimaatgesprekken**. Er namen in totaal 35 mensen deel. Deelnemers leerden er hoe ze hun **persoonlijke ambities uit kunnen dragen** (maatschappelijke bewegingsfunctie) en hoe ze er **anderen mee in kunnen betrekken** (gemeenschapsvormende functie). Zo speelt deze praktijk in op de verbindende rol die Avansa nodig acht bij het versterken van geëngageerde burgers en het vergroten van een voldoende **draagvlak voor een haalbare klimaattransitie**.

Volgend op het enthousiasme tijdens deze info-avonden is een **workshopreeks 'klimaatgesprekken voeren'** gestart in februari 2023 te Oudenaarde. De komende jaren zullen meerdere van deze lokale workshopreeksen plaats vinden. Knelpunt is het vinden van geschikte klimaatcoaches binnen de eigen regio.



We werken daarom vanaf 2023 samen met Solva, MOW en Klimaatcontact om een **brede wervingscampagne op te zetten voor klimaatcoaches**. Op die manier vindt het burgerinitiatief ingang in de Vlaamse Ardennen waar ze voordien weinig ingang vonden.

## Omstaanderstraining

De omstaanderstraining heeft tot doel om **burgers te versterken om te reageren op racistische uitspraken** waarvan zij getuige zijn als omstaander. Deelnemers krijgen een kader mee om via verbindende communicatie in dialoog te gaan met dader en/of doelwit en/of omstaanders over de racistische aanpak in een diverse contexten. Binnen het [plan Samenleven](#) van Bart Somers worden de lokale overheden gestimuleerd om dit aan te bieden aan hun burgers.

**De Avansa's zijn partner van het Hannah Arendt-instituut** om dit aanbod vorm te geven in gans Vlaanderen. Dit wordt in samenwerking met de andere Avansa's concreet uitgewerkt voor realisatie vanaf 2023. Voor onze regio volgden twee kandidaat freelancers samen met een stafmedewerker de opleiding omstaanderstraining georganiseerd door Orbit en Avansa Vlaams Brabant.

## OD 4.2 Avansa heeft een educatief aanbod ontwikkeld om de competenties van mensen te versterken

### Indicator 2: Avansa heeft vrijwilligerswerkingen en burgerinitiatieven versterkt via een aanbod op maat

#### Het Vrijwilligerscafé Aalst

Tijdens het vrijwilligerscafé komen deelnemers samen om te **leren van elkaars vrijwilligerservaringen**. We werken aan de vormingsnoden van vrijwilligers: grenzen stellen, zorgen voor jezelf en de ander, betekenis van een vrijwillig engagement voor jezelf en de ander, enz.

Avansa Vlaamse Ardennen-Dender **werkte een aanbod uit in overleg met de stad Aalst** die de talrijke vrijwilligerswerkingen beter wilde ondersteunen. We bereikten in 2021-2022 **meer dan 65 vrijwilligers** met een gemiddelde van 12 deelnemers per sessie. Na een 10-tal sessies ontstond een **kernnetwerk** dat met een zekere regelmaat samenkwam. Omdat we merken dat **leren, ontmoeten, versterken en uitwisselen** nodig is, zetten we dit concept verder in Aalst. Oudenaarde en Lede toonden hun interesse hiervoor.

In september 2022 is daarnaast voor 16 vrijwilligerscoördinatoren van de diensten in Aalst een **proefsessie 'vrijwilligerscafé'** georganiseerd met als doel om kennis en ervaringen over het ondersteunen van vrijwilligers door te geven aan externe begeleiders (train-the-trainer).

#### Digivrijwilligers

We namen initiatief om vrijwilligers te ondersteunen die actief zijn binnen initiatieven rond mediawijsheid. We stelden immers vast dat de behoefte aan deze soort vrijwilligers groeit, zeker nu lokale besturen harder inzetten op thema's van **mediawijsheid**.

Na een **behoefte detectie** bij de bibliotheken van Herzele en Lierde en het LDC Egmont (Zottegem) rond ondersteuning van de vrijwilligers in kader van het traject ItsMe was er overleg met vrijwilligers in Zottegem en Herzele. We zetten de contacten met deze vrijwilligers in om deze werking uit te breiden naar een **coachings- en intervisietraject**.

- In 2023 nemen we initiatief om deze **'Digivrijwilligers' samen te brengen** en hen te **coachen** en te **ondersteunen**. Dit kan via intervisie, case-besprekingen, bijscholing, uitwisseling, enz.
- We gaan in op een vraag van **Mediawijs** (het Vlaamse Kenniscentrum Digitale en Mediawijsheid van de Vlaamse overheid en imec vzw) om een aanbod voor vrijwillige Digihelpers vorm te geven en te organiseren in 2023 en 2024. We streven ernaar om **hierrond samen te werken met andere Avansa's**.

#### Babbelplus – start to talk in Geraardsbergen

Avansa heeft een jaarlijkse overeenkomst met de dienst Samenleving van de Stad Geraardsbergen om de **talentenwerking te versterken**. In 2021 bereikten we **29 taalhulpen in een participatief traject**. Taalhulpen zijn vrijwilligers die een brug slaan tussen mensen (cliënt-dienstverlener) door vrijwillig te gaan tolken. Omdat taalhulpen goed weten wat er leeft bij anderstaligen, welke uitdagingen er zijn, ondersteunen zij tevens de stad om zich meer inclusief af te stemmen op haar bewoners. De integratieambtenaar was ook aanwezig in dit traject om de noden en behoeften van vrijwilligers beter te leren kennen.

Het traject bestond uit het in kaart brengen van **alle taken, ervaringen en expertise**. Dit **resulteerde in een deontologische code** (huisregels of werkafspraken) opgesteld voor de dienst Samenleving. Het instrument moet helpen voor huidige en nieuwe taalhulpen om hun vrijwilligerswerk op een professionele manier uit te voeren, binnen een doordacht werk- en handelingskader, zodat de vrijwillige taalhulp zich beschermd voelt maar ook ondersteund.



effect

Het participatief proces bracht bij aan het groeps- en netwerkgevoel. De taalhulpen ontdekten dat er heel wat gemeenschappelijke zorgen en ervaringen zijn rond: begrip, onrechtvaardigheid, emotionele weerstand, grenzen, assertief handelen, privacy, enz. Daarnaast bracht het project een mooi effect teweeg: een verhoogde erkenning en waardering vanuit de stad voor het vrijwillige werk van de taalhulpen.

#### Vormingsreeks voor vrijwilligers en vluchtelingen

Vrijwilligerswerk om vluchtelingen en nieuwkomers te helpen hun weg te zoeken in de samenleving vereist de nodige ondersteuning en begeleiding. De 3 Oost-Vlaamse Avansa's namen het initiatief en organiseerden samen met het Agentschap Integratie en Inburgering, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en InGent sinds 2020 de nodige activiteiten. Vrijwilligers werden **ondersteund via kennis en ervaringsuitwisseling rond 8 prioritaire thema's** (o.a. zelfzorg en grenzen stellen, psychosociaal welzijn, tewerkstelling, omgaan met discriminerende en racistische uitspraken, enz.)





In 2021 organiseerden we 10 online sessies en vier fysieke bijeenkomsten. We bereikten 91 vrijwilligers. In 2022 organiseerden we 12 sessies voor in totaal 75 vrijwilligers. Dit projectmatige aanbod is dankzij de jarenlange samenwerking nu gratis en structureel ingebed bij, [Vluchtelingenwerk Vlaanderen](#), [Gastvrij Netwerk](#), [Agentschap Integratie en Inburgering](#) of [IN-Gent](#).

### Inhoudelijke reflecties O.D.4.2.

Verbindende communicatie, kritische zelfreflectie, leren argumenteren en grenzen durven stellen, vinden we belangrijke hoekstenen om tot respectvolle dialoog te komen binnen een superdiverse, voortdurend in transitie zijnde samenleving. Uiteraard willen deze competenties bij onze deelnemers in òl ons aanbod gesterkt weten. In het meerjarig beleidsplan is echter voorzien om een **apart aanbod** te formuleren **dat specifiek inzet op competentieversterking**, zoals de [filosofiecafés](#). Deze OD staat in hoofdzaak **in teken van de leerfunctie**. Met deze activiteiten hebben we tot nu toe **356 (unieke) deelnemers** bereikt, met een gemiddelde van 10 deelnemers per activiteit.

Gezien de duurzaamheid van het filosofiecafé als format en de [herstelacademie](#) in vraag werd gesteld, ontpopt zich in 2023 de **nood aan een conceptueel kader dat antwoord biedt op welke competenties** (en vooral hoe) we dan wel apart willen inzetten. Avansa kan nog veel meer de handen in elkaar slaan met partnerorganisaties om het aanbod te ontwikkelen. Werken rond veerkracht en dialoog in tijden van crisissen is bv. een issue dat steeds meer naar boven komt bij heel wat partners.

We **sterken graag de ambassadeurs** (bv. [klimaatcoaches](#), de [Digi-vrijwilligers](#), [vrijwilligers voor vluchtelingen](#)): geëngageerde burgers of vrijwilligers, betrokken bij een bepaald thema dat ook bij de eigen doelstellingen past. En dit omdat we geloven dat geëngageerde burgers het sociaal weefsel in een samenleving vormgeven. Doorheen de activiteiten hebben we vooral **ingezet op de leerfunctie op individueel niveau**, maar het leren in een groep gelijkgezinden, in verbinding met elkaar, versterkt ook meteen het gemeenschapsgevoel.

Lokale besturen kijken, vanwege de jarenlange expertise, graag richting Avansa wat betreft het thema van vrijwilligersondersteuning. De **populariteit van het vrijwilligerscafé in Aalst** doet lonken naar uitbreiding en botst nu op de grenzen van de personeelsinzet. Daarom hadden we in de 2de helft van de beleidsperiode de uitwerking van een train-de-trainer vrijwilligerscafé voorzien voor lokale besturen, in plaats van op de uitbreidingsvraag in te gaan.

### OD 4.3 Avansa stimuleert het leren op zich

**Indicator 1: Avansa heeft geïnvesteerd in methodische expertise in participatietrajecten met burgers**

## De Bouwdoos. Medicijn voor je dorpsplein.

[De Bouwdoos](#) is een project van SOLVA, Logo Gezond+, Avansa Vlaamse Ardennen-Dender en het Regionaal Landschap Vlaamse Ardennen. Dit project wordt gesubsidieerd via **het Europees Landbouwfonds voor Plattelandsontwikkeling en Provincie Oost-Vlaanderen** en loopt van 2020-2023 (door [corona](#) is het oorspronkelijk tweejarig project met een jaar verlengd).

Met het project kregen **4 dorpspleinen in de Vlaamse Ardennen**, gedurende 1 (zomer)maand, een tijdelijke invulling. Het idee is om van de verharde en onderbenutte dorpspleinen opnieuw het kloppende hart van de buurt te maken, het groene karakter van de Vlaamse Ardennen binnen te brengen en er **samen met lokale inwoners een bruisende en gezonde ontmoetingsplek** van te maken.

Avansa had binnen dit project een verbindende rol in het **samenbrengen van burgers**. Deze mensen werden begeleid in het laten samenwerken om tot een gedragen ontwerp te komen voor de **tijdelijke herinrichting van het plein en de organisatie van een activiteiten aanbod** om het plein te laten leven.

Ook **na afloop van de projectperiode rekenden we erop dat de groepen elkaar blijven ontmoeten** al dan niet in een gezamenlijk georganiseerde activiteit. Daarbij vervulden we ook **deels een laborol** doordat burgers, lokaal bestuur, verenigingen, en 4 begeleidende regionale organisaties in 1 project werden samengebracht. Dit was voor alle partners de eerste keer dat ze deel uitmaakten van dergelijk grootschalig project. Waardoor er veel bijgestuurd en aangepast is doorheen de projectperiode en iedereen zijn rol naar best vermogen heeft uitgevoerd.



effect

Concreet is de bouwdoos een goed gevulde container vol fysiek materiaal zoals zit-, speel- en groenelementen. Deze container verhuist mee van het ene naar het andere plein waar de materialen worden hergebruikt. Per plein worden ook unieke stukken met inwoners en lokale talenten gemaakt.

- [In 2022 won De Bouwdoos de juryprijs tijdens de Matexi-Award voor het meest verbindende buurtinitiatief](#)

### Participatie als werkvorm voor de leerfunctie en de gemeenschapsvormende functie

Voor Avansa is het opzetten van participatietrajecten met bewoners rond een specifiek project (bv. ontharding, herinrichting dorpspleinen, herbesteding kerken) een ideale manier om **burgers samen te brengen rond een gedeeld belang**. Burgers die zich engageren in **participatietrajecten** leren niet alleen van elkaar, maar leren ook om constructief samen te werken naar een gemeenschappelijk doel. Een bijkomend doel bij de trajecten is de vorming van een zelfstandig functionerende groep burgers die blijft samenkomen na afloop van het project (bv. als beheerdersgroep rond de nieuwe functie van de kerk, een beheerdersgroep van de pluktuin, een feestcomité van de ontharde straat, ...). Toch is dit niet altijd de uitkomst en daarvan zijn we ons ook bewust.

Praktijkvoorbeelden waar Avansa als partner betrokken is voor het participatieve luik:

- [Onthardingstraject Kwaadstraat in Lierde \(2022-2023\)](#)
- [De Bouwdoos. Medicijn voor je dorpsplein. \(2020-2023\)](#)
- Opstart **Repair Café** van Erpe-Mere
- **Toren-Breed**. Samen kerken nieuw gebruiken (2023-2024)



effect

De ervaring en kennis die opgedaan wordt in de begeleiding van participatietrajecten wordt uitgeschreven en verwerkt als workshop. Met als doel de participatiemicrobe door te geven aan partnerorganisaties, lokale besturen, e.a. in de vorm van een train-the-trainer.

## Toren-Breed: Lerend Netwerk

Het project Toren-Breed is een samenwerking tussen de Provincie Oost-Vlaanderen en de 3 Oost-Vlaamse Avansa's, met Parcum als partner - het museum en expertisecentrum voor religieuze kunst en cultuur. Het is opgemaakt in het kader van de maatregelen omgevingskwaliteit (PDPO III en Platteland Plus).

- [Meer informatie over het Kerk in het midden-Netwerk](#)

Er zijn twee centrale doelstellingen:

- Een inspirerend, **Lerend Netwerk opzetten** dat lokale actoren (kerk- en gemeentebestuur, verenigingen, burgerinitiatieven enz.) verenigt die een rol spelen bij de realisatie van het nieuw of bijkomend gebruik van een kerkgebouw en die nood hebben aan kennisopbouw en -uitwisseling.
- Het gericht begeleiden van drie lokale gemeenschappen om -vanuit de visie en mogelijke plannen voor ruimtelijke ingrepen in de kerk- een **sterke beheergroep op te bouwen (herbesteding of nevenbesteding)**. Er is specifieke aandacht voor het betrekken van kansengroepen in dit proces. Wij focussen op de **inwoners en het kerkje van Smeerebbe (Geraardsbergen)**.

Een kerk heeft uitgesproken culturele/religieuze betekenissen voor de geloofsgemeenschap. Een onderzoek naar nieuwe of andere invullingen stelt deze betekenissen in vraag, roept weerstand op, maar biedt ook nieuwe kansen voor de leefbaarheid van het dorp. Voor beide doelstellingen is dan ook **de culturele functie en de laborol** aan de orde. Met de begeleiding van een groep inwoners (participatief en gericht op inclusie) en de samenwerking met de lokale overheid, nemen we de **verbindende rol** op en ligt de **nadruk op de gemeenschapsvormende functie**.

Het Lerend Netwerk kwam al twee keer bijeen met resp. 50 en 62 deelnemers. In 2023 worden nog 4 bijeenkomsten georganiseerd.

**De belangrijkste methodische elementen** zijn onder meer: thematische input door deskundigen, informele kennismaking, thematische gesprekstafels, bevraging noden deelnemers, blijvend bijsturen en kansen voor verankering. Deze elementen zien we als essentieel voor het scheppen van een goede leercontext. Zo zetten we in op de **educatieve functie**.

## OD 4.3 Avansa stimuleert het leren op zich

### Indicator 2: Avansa heeft geïnvesteerd in de kwaliteit van het aanbod en hiervoor een intern kwaliteitskader ontwikkeld binnen de leercontext.

We beschouwen onszelf als een lerende organisatie en we kijken daarom kritisch naar onze eigen (interne) werking en de kwaliteit van ons aanbod. Om dit te kunnen waarmaken is een gedeeld en geëxpliciteerd handelingskader nodig.

Enkele voorbeelden schetsen een beeld van deze aanpak:

- **Opfrissing freelancersbeleid (2022):** Het is belangrijk dat ingeschakelde freelancers het kader waarbinnen ze werken goed begrijpen en de vooropgestelde dimensies van leren en inzichtverwerving meenemen in de activiteiten die we als Avansa organiseren. Intervisie en coaching van de freelancers (minstens 2 keer per jaar) maken deel uit van dit beleid. Daarnaast wordt blijvend ingezet op vorming en competentieversterking.
- **Update deelnemersevaluatie (2022):** Aanpassing drong zich op door de ontwikkeling van een online-aanbod. Bovendien was het jaarlijks monitoren van tevredenheid bij deelnemers wat ondergesneeuwd. Dit wordt vanaf 2023 aangepakt via structureel teamoverleg in het kader van tevredenheid van de deelnemers en bijhorende bijsturingen.
- **Opmaak afwegingskader rond participatie en mediawijsheid (2023):** Waar we (te) vaak bevraagd worden vanuit verschillende netwerken zijn criteria nodig om onszelf niet voorbij te lopen bij het zomaar in gaan op binnenkomende vragen.
- **Projectfiches:** Deze worden in 2023 geüpdatet (in kader van rollen, functies en impactgedreven werken) en geïmplementeerd als vast onderdeel bij het opzetten van projecten. Dit moet medewerkers ondersteunen om activiteiten op een scherpe, kwalitatieve wijze uit te voeren zodat deze maximaal bijdragen tot de beoogde doelstellingen.
- **Monitoren werktijd (2023):** Het monitoren van de tijdsinzet is een prioritair aandachtspunt binnen de werking in de 2de helft van de beleidsperiode. Het betekent enerzijds een duidelijker werktijdregistratie voor een betere tijdsinschatting. Anderzijds betekent het ook bijhouden van het instrument Excel will tell, ontwikkeld door het team in 2020, om het overzicht te bewaren over de tijdsinzet op de verschillende strategische doelstellingen.
- **Diversiteit binnen activiteiten en team:** Onze activiteiten, uitgezonderd babbelonië, trekken een homogeen wit publiek. Bij babbelonië is het net de uitdaging om ook Nederlandstaligen met het aanbod aan te spreken. Ook de teamsamenstelling is homogeen. Bewustwording en bewustmaking is een eerste stap: in maart 2023 bespreekt het team de docu-film 'wit is ook een kleur' om onze communicatiestrategie, voorstelling en aard van activiteiten vanuit een ander perspectief te bekijken. We schakelen refu-interim in waar mogelijk tijdens events die we organiseren. De freelancers en sprekers die we aanspreken, zoeken we bewust in de richting van ECM (Etnisch Culturele Minderheden).

Naast bovengenoemde acties stellen we **vanaf 2023 het intern competentiebeleid scherper**. Een omslag van educatief werker naar een sociaal-culturele vormingswerker (in de brede zin van het woord) is nodig.

### Inhoudelijke reflecties O.D.4.3

Avansa heeft zich afgelopen jaren **sterker geprofileerd als partner in participatieve trajecten**, vooral met het oog op samen iets zichtbaar te veranderen in de directe (leef)omgeving en gewoonten te doorbreken. De rollen die Avansa hierin opneemt, zijn **de verbindende rol en laborol**.

Met mooie resultaten zoals De Bouwdoos, waarbij de herinrichting van sommige dorpspleinen een permanent karakter verkreeg. Diezelfde ambitie vinden we bij de herinrichting van kerken. In participatieve trajecten leren deelnemers zichzelf en de ander kennen in een andere context, misschien zelfs in andere rollen. Op die manier **bieden participatieprocessen leercontexten** aan, waar niet enkel het resultaat maar ook **het samen zoeken en leren centraal staat**.

Door het samenwerken ontstaat bovendien **gemeenschapsvorming die blijft doorwerken ook nadat het project ten einde is**. Bewust wordt hierop ingezet in het project Toren-breed. Het landschapspark wordt zo uitgewerkt, na goedkeuring, dat Avansa een regierol opneemt bij enkele activiteiten die qua inhoud en vorm aansluiten op ons beleidsplan. We beogen dan vooral participatieve trajecten met focus op de versterking van het gemeenschapsgevoel binnen de Vlaamse Ardennen.

Naast de inhoudelijke trajecten gericht op leren, beschouwt Avansa zichzelf ook bewust als lerende organisatie waarbij verder ingezet moet worden op het **competentiebeleid bij de medewerkers** (Cfr 4.3). Het nieuwe beleidsplan (volgend op het nieuwe decreet) zorgde voor heel wat zoek-en wroetwerk: op vlak van de rol en de functie van ons als Avansa: een **omslag richting bewegingswerker binnen het sociaal cultureel werk is nog nodig**.

We stellen vast dat we ons als team **aarzelend** opstellen **betreffende politiserend werken/maatschappelijke beweging** en dat we ons voornamelijk begeven op het terrein van **verbinding en individuele gedragsverandering**. De kapstokken van projectinvulling vanuit de diverse rollen en functies, die vanuit socius worden aangereikt, zijn nog onvoldoende geïntegreerd in de werking. Het competentiebeleid wordt daarom opgebouwd rond 2 hoekstenen:

1. polarisatie en het begeleiden van dialoog en respectvol debat
2. vorming in sociaal cultureel werk (sociaal-cultureel bewegingswerk)

Het **kwaliteitsbeleid** vraagt doorheen de doorgekomen **crisissen** terug wat opfrissing. Vooral wat betreft interne beheerssystemen die de afweging van binnenkomende vragen en een nauwkeurige opvolging van werk, tijdsinzet mogelijk moeten maken. In 2021 en 2022 werkte Avansa alvast het **freelancersbeleid** en het **communicatiebeleidsplan** uit gezien de aanstelling van de communicatiemedewerker en enkele nieuwe freelancers.

De **focus op kwaliteitszorg** moet in het **gezamenlijk traject** met Avansa Waas-en-Dender aan bod komen, maar we zetten als Avansa Vlaamse Ardennen–Dender in 2023 toch al de schouders onder de ontwikkeling van enkele kaders (kader open aanbod en competentiebeleid).

Het **interne kwaliteitsluik** nemen we in de toekomst graag als een **aparte strategische doelstelling op** in plaats van een zijtak bij een inhoudelijk strategisch doel.

#### **Afstemming inhoudelijk en zakelijk beleid SD4**

De **voorgestelde VTE om de strategische doelstelling waar te maken was 15% (of 0,7 VTE)** van de voorspelde educatieve capaciteit). Door de inzet op participatieve trajecten en trajecten voor vrijwilligersondersteuning hebben we **de beoogde personeelsinzet overschreden met 10% (samen 1,1 VTE)**, ten koste van strategisch doel 2. De personeelsinzet valt terug op 15% doorheen de 2de helft van de beleidsperiode door het uitdoven van een aantal projecten (De Bouwdoos en Toren-breed) en het afbouwen van enkele formats die we reeds voor de beleidsperiode al inzetten. De inzet van personeel in het kader van het landschapspark ligt nog niet vast maar ligt in eigen regie en zal hierop moeten afgestemd worden.

Om beter te kunnen inhaken op de matters of concern (cfr reflecties 4.1), reserveren we in de 2de helft van de beleidsperiode bij 1 educatief medewerker alvast een wtruimte van 7%, zodat die het eigenaarschap krijgt over de verdere uitwerking van het aanbod rond actualiteit.

Als open aanbod op zich kan staan maar tegelijk gelinkt blijft aan de thema's van de 3 doelstellingen, stelt de vraag zich **wat het 'los' open aanbod betekent en hoeveel vormingsuren dit moeten zijn**. Bij het opstellen van het meerjarenbeleidsplan, was 15% VTE voorzien voor levensbreed leren. Gezien de verwevenheid met de projecten, is het na 2 jaar onvoldoende transparant hoeveel tijdsinzet uiteindelijk gegaan is naar 'open aanbod'. We organiseren in het algemeen minder (betalend) aanbod, wat een **invloed heeft gehad op inkomsten**. Daarom is het zaak om in de volgende helft van de beleidsperiode het **'(los) open aanbod' concreter te definiëren en af te lijnen qua personeelsinzet versus verwachte te genereren inkomsten**.

De mogelijke piste om tegen dekkende vergoeding participatietrajecten (met thema's van de SD's) op te starten met aanwerving van een extra medewerker zou gezien de stijgende vraag naar begeleiding bij participatie logisch zijn maar wordt in het licht van de nakende regiovorming niet verder verkend.

In het voorjaar 2023 gaat de **educatieve medewerker uit dienst**, die de vrijwilligerswerkingen in de regio ondersteunde. Het is meteen een stukje netwerk dat verdwijnt en het toont ook de kwetsbaarheid van een klein team. De opdrachten die er liggen worden afgewerkt maar voorlopig niet verder geactiveerd tot wanneer de vervanging (en het profiel) helder zijn.

## Hoofdstuk 3: Algemene reflecties over de strategische doelstellingen heen

### 3.1 Rollen

Alle strategische doelstellingen overschouwend valt op dat we rond **solidariteit (SD1)**, **mediawijsheid (SD3)** en **levensbreed leren (SD4)** voornamelijk inzetten op de verbindende rol. Voor het strategisch doel rond **klimaattransitie (SD2)**, nemen we vooral een kritische rol op. Logisch ook omdat sensibilisering binnen dit doel vooropstaat. In het overzicht van de projecten en per strategisch doel (samen met de reflecties) staat concreet hoe we met elke praktijk werken aan de diverse rollen en functies.



**Legenda:**  
SD 1 - solidariteit en burgerschap versterken  
SD 2 - sociaal klimaatbeleid  
SD 3 - mediawijsheid  
SD 4 - levensbreed leren  
Schuingedrukt = secundaire rol

Avansa Vlaamse Ardennen-Dender beschouwt de **verbindende rol** als **essentieel kenmerk van de organisatie**. Dat is zichtbaar aan het aantal sociaal-culturele praktijken waarbinnen we deze rol opnemen (maar ook aan de aard van de activiteiten en de vanzelfsprekendheid waarmee we die rol opnemen). De **klemtoon** ligt hierbij op de **ontmoeting, zachte dialogovormen** en minder op het aangaan van respectvol debat of het aangaan van de confrontatie met polarisatie (cfr. inhoudelijke reflecties 4.3)

In de 2de helft van de beleidsperiode zetten we veel meer in op de kritische rol door **inwoners bewust te maken** van het **perspectief uit etnisch-culturele minderheden** en de ongelijkheid binnen de klimaattransitie.

Met een aantal praktijken spelen we secundair ook een laborol. We **exploreren nieuwe strategieën** om het gebruik van de publieke ruimte of **erfgoed sites** anders aan te pakken via **participatietrajecten**. Maar evengoed zijn we (mede)facilitator om het weefsel tussen burgers en/of organisaties experimenteel te versterken als antwoord op toenemende verkokering tussen organisaties (**landchapspark**), verharding en polarisering (projecten in de **Denderstreek**).

Het spelen van de laborol, als zijnde het **opzetten van innovatieve experimenten**, zit minder in het DNA van de ploeg dan de verbindende rol. Op dit moment doen we dit eerder op de zachte, secundaire wijze.

### 3.2 Functies

Bij de functies is duidelijk dat de meeste praktijken erop gericht zijn om **leeromgevingen** op te zetten. Dat leunt nog steeds aan bij het **educatieve DNA van de organisatie**. Met name de praktijken die behoren tot het strategische doel **levensbreed leren**, focussen - logischerwijze - op deze functie. We zetten bijna even hard in op de **gemeenschapsvormende functie** als op de **bewegingsfunctie**. Het samen leren, cultuur beleven, samen naar iets toe werken met het oog op **verzelfstandiging**, creëert netwerken. We mikken hier vooral op 'bridging' waarbij diverse profielen elkaar ontmoeten (bv. **babbelonië**, **nieuwe gidsen**).

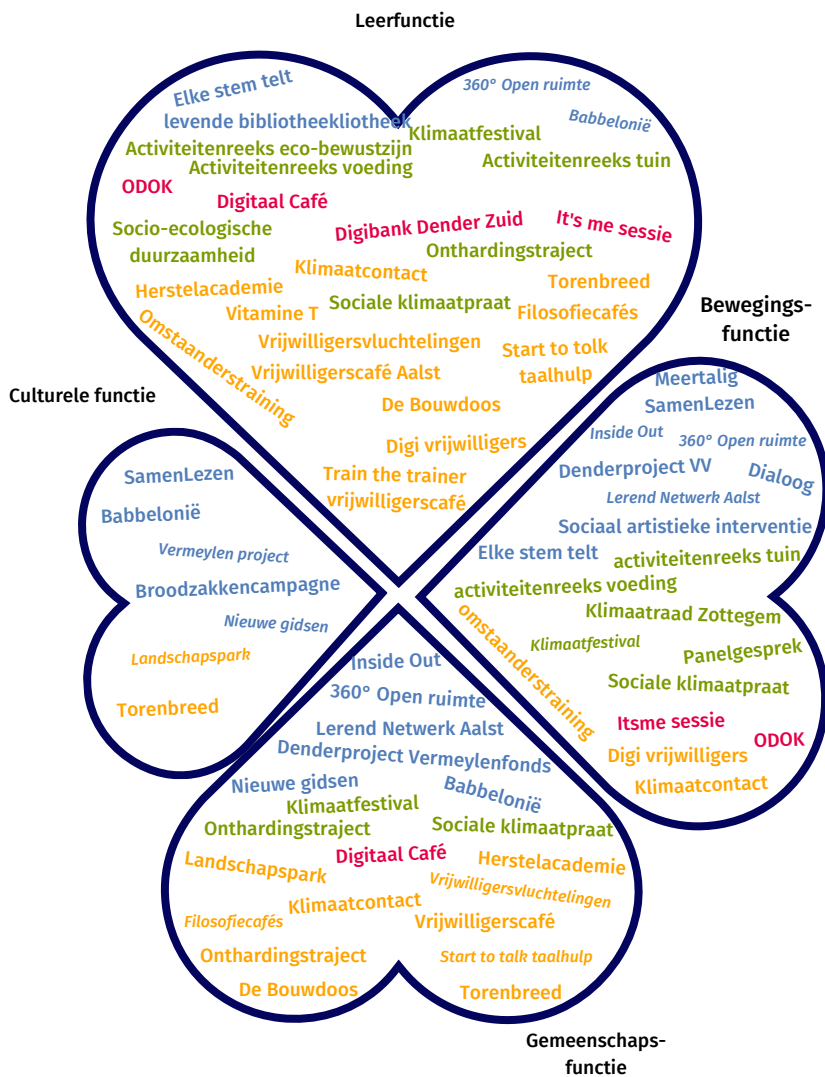
Ook voor politisering maken we stilaan ruimte, al mag dat nog veel meer geactiveerd worden door hetgeen we doen (of waarop we wijzen) ook ruchtbaarheid te geven in de publieke sfeer. We denken dan aan wat we doen rond **ItsMe**, **Digivrijwilligers** en de keuzes m.b.t. **babbelonië Ronse**.

Het lijkt op de tekening links alsof we slechts met enkele praktijken inzetten op cultuur-beleving en -creatie (cultuurfunctie). Het is een groot verschil met de Vormingplus van vroeger; waarbij cultuur en educatie steeds de koplopers waren in de functiemix. Echter, met de activiteitenreeksen van **babbelonië** en **SamenLezen**, realiseerden we de **cultuurfunctie samen met maar liefst 45% van ons bereikt publiek in 2021-2022**.

In de volgende helft van de beleidsperiode zal dit niet verminderen in tegenstelling tot de **verwatering van de cultuurfunctie in de sector**.

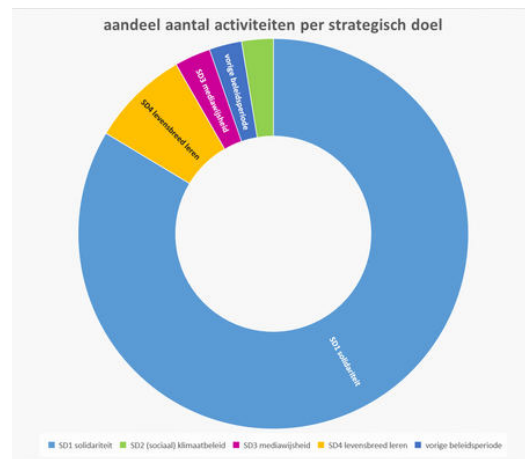
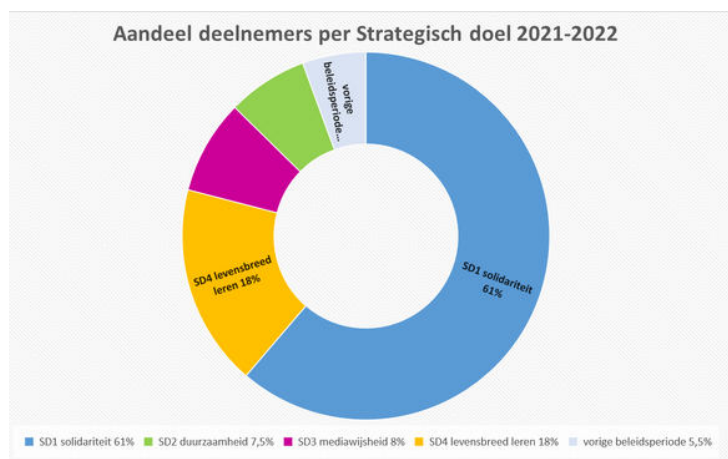
Het moet daarbij gezegd dat de praktijken **vaak niet in één hokje te stoppen** zijn: het delen en beleven van elkaars cultuur (cultuurfunctie) werkt in op het gevoel van sociale cohesie over alle vormen van verschillen heen (gemeenschapsvorming). Zoals in de activiteitenreeks **Samenlezen** het geval is.

En waar een gevoel van **gemeenschapszin** ontstaat, kan ook de zin groeien om te morrelen aan conventies (bewegingsfunctie) zoals bij **Dialogo** en **Open ruimte**. In de praktijk zijn dus meestal verschillende functies aan de orde die versterkend op elkaar inwerken.



- Legenda:**  
SD 1 - solidariteit en burgerschap versterken  
SD 2 - sociaal klimaatbeleid  
SD 3 - mediawijsheid  
SD 4 - levensbreed leren  
*Schuingedrukt = secundaire functie*

### 3.3 Personeelsinzet en aantal activiteiten/deelnemers



Er is een **direct verband** zichtbaar tussen **personeelsinzet** en het **aantal activiteiten** dat wordt georganiseerd en het aantal bereikte (unieke) deelnemers.

- Het grootste aanbod van Avansa Vlaamse Ardennen-Dender werd in de 1ste helft van de beleidsperiode georganiseerd en gerealiseerd binnen strategisch doel 1. Vooral babbelonië, SamenLezen en het project Open ruimte dragen bij tot het grote aantal (unieke) deelnemers dat werd bereikt. Het correspondeert met de personeelsinzet die voor SD1 het ruimst is, zoals vooropgesteld werd: 40%. Nu het project Open ruimte tot een einde loopt, zullen minder activiteiten georganiseerd worden en zal het **aandeel wellicht zakken tot 50% (afstemming SD1)**.
- De 30% vooropgezette personeelstijd voor SD2 was in realiteit minder haalbaar en zal evenmin in de toekomst kunnen **waargemaakt worden met de regiovorming in zicht (afstemming SD2)**. De effectieve 12% personeelsinzet leidde tot het bereik van 7,5% van het totaal aantal unieke deelnemers. In de 2de helft van de beleidsperiode organiseren we een klimaatfestival en een activiteitentraject, waarbij we mikken op een groter bereik van deelnemers: een stijging tot 15% van de bereikte deelnemers.
- Voor SD3 hadden we 15% personeelsinzet vooropgesteld **die ook benaderd werd in realiteit (afstemming SD3)**. Heel wat deelnemers (8%) vonden de weg naar ons aanbod mediawijsheid, al werd de toestroom vertraagd door corona. De Digitale Cafés zijn gericht op kwetsbare doelgroepen (ouderen, mensen in armoede); deze doelgroepen namen liever het risico niet en bleven consequent afwezig tot alles veilig was. Tegelijk kon deze doelgroep niet zomaar omschakelen naar een online-aanbod. We verwachten voor de 2de helft van de beleidsperiode niet meteen een grote stijging, een toename tot 10%: de groepen blijven bewust klein (bv. bij Digibanken) om voldoende vertrouwen, betrokkenheid en veiligheid te kunnen creëren.
- Voor levensbreed leren hebben we **meer personeel ingezet dan vooropgesteld was (afstemming SD4)**. Meer aandacht resulteerde in verschillende activiteiten die in totaal 18% van de deelnemers hebben bereikt. In de tweede helft van de beleidsperiode verwachten we een tot 25% groei, zeker met de verkiezingsperiode op zicht.

### 3.4 Netwerking

Meer nog dan in andere tijden, was het tijdens **coronatijden uitdagend om verbinding te blijven houden met anderen**. Dit gaat op voor het individuele niveau maar evenzeer gaat dit op voor een organisatie. Organisaties hebben zich in een tweejarige pandemie soms moeten heruitvinden qua aanbod, qua profilering, qua personeelsbezetting, qua methode om in contact te komen en te blijven met het beoogde doelpubliek. Met andere woorden: corona heeft er ook voor gezorgd dat organisaties soms op zichzelf plooiden, wat maakt dat netwerken niet altijd zo vanzelfsprekend is.

Toch kunnen we stellen dat **Avansa er is in geslaagd om voeling te behouden met anderen, zelfs tijdens en in de nasleep van corona in 2021**. De medewerkers waren actief betrokken in een 22-tal netwerken of structurele partneroverleggen. Goed voor 400 uur aan delen, verbinden, linken. Vier netwerken zijn gelinkt aan de babbelonië-werking (in de vorm van een stuurgroep), wat gezien de grootorde en het belang van babbelonië voor onze regio niet abnormaal is. In de helft van de netwerken zijn we betrokken in een structuur waarbij ook nog één of meerdere andere Avansa's aanwezig zijn. Misschien net door corona, misschien door het gedeelde naamsveranderingstraject, en zeker door het gedeeld belang, wordt er tussen Avansa's naar elkaar uitgereikt om samen projecten uit te werken of activiteiten op te zetten.

Voorts hebben we blijvend ingezet op regionale verankering: door deelname als jury voor Erfgoed Vlaamse Ardennen, aan overlegstructuren rond ODOK, Digibanken of aan het overleg rond het landschapspark. Maar we trokken ook de overleggen van het agro-ecologenetwerk in de regio, we organiseerden het overleg rond Digitale Cafés en de overleggen binnen het project Open ruimte. En dit steeds afgestemd met andere spelers (lokale besturen, burgerinitiatieven, vrijwilligers) en partners. Per project of praktijk staat benoemd met wie we allemaal hebben samengewerkt; meer dan 50 verschillende partners hebben met Avansa Vlaamse Ardennen-Dender samengewerkt en dit aantal zal enkel aangroeien doorheen de rest van de beleidsperiode.

**Verbinding: het is niet alleen een woord, maar we maken het als Avansa ook waar als missie.**

## Hoofdstuk 4: Kerngegevens en cijfers over financiën (1e jaar beleidsperiode) personeel en werking (1ste en 2de jaar beleidsperiode)

### 4.1 Evolutie personeel (jobtime en uitval)

In 2019 was 6,5 VTE (9 personeelsleden) aan de slag bij Avansa Vlaamse Ardennen -Dender. Dit is geëvolueerd tot 8,46 contractuele VTE in 2021 en 9,16VTE (11 personeelsleden) in 2022. De evolutie heeft vooral te maken met de aanwerving van een 2de coördinator en de communicatiemedewerker. In realiteit was de **effectieve beschikbaarheid in 2022 lager door een aantal progressieve tewerkstellingen** (de zakelijke coördinator en een secretariaatsmedewerker): **8,35 VTE**. De educatieve medewerkersploeg bleef stabiel in 2021 en 2022: 4,96 VTE.

De **uitval vanwege langdurige ziekte** bij 2 educatieve medewerkers kwam neer op totaal 4,5 maanden in 2022 wat uiteraard een effect had op de uitvoering van een aantal projecten. Voor 2023 behouden we het personeelsbestand, 1 educatieve medewerker wordt na de zomer vervangen met behoud of kleine verhoging van VTE.

De **gemiddelde leeftijd van het team** is 49 jaar. In 2023 en 2025 staan er twee pensioneringen op het plan, nl. van de zakelijk coördinator en een educatief medewerker.

In 2021 en 2022 vervoegde **een stagiair sociaal cultureel werk** (respectievelijk Arteveldehogeschool Gent en Vrije Universiteit Brussel) het team voor een 4-tal maanden. In 2022 werd de stagiaire exclusief op het Dialog-project gezet en gedeeld met Avansa Kempen. Met het team besloten we om, in het licht van de regiovorming, voorlopig in de 2de helft van de beleidsperiode geen stageplaats te voorzien, tot wanneer de herorganisatie formeel rond is.

### 4.2 Medewerkersbeleid

In september 2020 viel de algemeen **coördinator Jos Gysels** uit wegens **ziekte**. Niemand in het team voelde zich geroepen om 'ad interim' een coördinerende rol op te nemen, waarop het bestuur andere pistes onderzocht.

In het beleidsplan en de meerjarenbegroting was een overlapping voorzien van twee maanden op het einde van 2023 (de pensioengerechtigde leeftijd van Jos Gysels) waarin de coördinator de opvolger zou inwerken. Het bestuur besliste om tot **versnelde aanwerving van een nieuwe (inhoudelijke) coördinator** aan te werven in tandem met Jos Gysels die nog de zakelijke kant van de organisatie zou coördineren.

Op 1 maart 2021 hervatte Jos halftijds het werk met als eerste opdrachten: het afwerken van de jaarrekening 2020 en de begroting 2021, het opstellen van een **competentie en -taakprofiel voor de inhoudelijke coördinator** en het bekendmaken van de vacature. In de procedure was ook een 'assessment' opgenomen om de besluitvorming goed te onderbouwen. In september 2021 startte **Eva Buyst** als nieuwe inhoudelijke coördinator en schoot de coördinatie-tandem uit de startblokken. Prioritaire taken voor Eva, na inwerking, waren de **verdere operationalisering van de strategische doelen en de formulering van indicatoren en acties voor 2022 (samen met het team)** en de **plannings- en functioneringsgesprekken** met alle medewerkers.

In dat najaar was het volledig team betrokken in een proces naar een nieuw **communicatiebeleidsplan (zie 4. Communicatie) begeleid door Delphine Van Belleghem**. Een 'update' van de meerjarenbegroting, waarin de aanwerving van twee extra (halftijdse) medewerkers was gebudgetteerd, overtuigde het bestuur van de financiële haalbaarheid om niet enkel de 2de coördinator aan te werven, maar ook de voorziene tweede aanwerving (communicatiemedewerker) te realiseren.

Op 1 januari 2022 startte **Evelien Niemegeers** als **communicatiemedewerker** (0,7 VTE). Prioritaire taak van Evelien: het verder **ontwikkelen en opvolgen van de strategische keuzes van het communicatiebeleidsplan**. De educatieve medewerker die tot dan voor de externe communicatieve acties verantwoordelijk was, werd hierbij vrijgesteld van deze taken (0,10 VTE) na een korte periode van ondersteuning van de nieuwe communicatiemedewerker.

In maart 2023 **stopte Leila Zohrie** als **regiomedewerker/educatieve medewerker** na ruim tien jaar. Leila stond in voor de herhaling van vormingsactiviteiten en voor een goede spreiding ervan in de regio. Door de wijziging in het decreet (de spreiding viel weg als factor) werd samen beslist om het regiowerk zoals ingebed was stop te zetten, waardoor ze voluit educatief medewerker werd. **Elke andere educatieve medewerker was al verantwoordelijk voor 1 of meerdere strategische doelen**; Leila was verantwoordelijk voor projecten en activiteiten bij alle strategische doelstellingen. In het licht van de regiovorming heeft de Raad van Bestuur beslist om haar te vervangen met een tijdelijk contract van maximaal 2 jaar. Voor de verspreiding van de vacature wordt bepaald op welke taken en/of strategische doelstellingen de nieuwe medewerker zal worden ingezet.

De **rol van de educatieve medewerkers is gevarieerd**; ze zetten sociaal-culturele activiteiten op en begeleiden die zelf en/of ze doen beroep op freelancers en inhoudelijke experts voor de begeleiding. Van de educatieve medewerkers wordt bijkomend verwacht **beleidsmatig de organisatie mee richting te geven**. Hun bijdrage is bv. cruciaal in een beleidsplanningsproces en voor het voortgangsrapport, maar evengoed staan ze mee in voor het goede verloop en de invulling van het tweewekelijks teamoverleg.



Bij het wegvallen van Jos als coördinator heeft het educatief team -samen met de raad van bestuur- de beleidsaspecten zo goed als kon opgevolgd. Nu al is duidelijk dat **in 2023 en 2024 het volledige team betrokken zal worden in een proces van nieuwe beleidsplanning én herstructurering** door de regiovorming.

### 4.3 Vrijwilligersbeleid

Avansa Vlaamse Ardennen – Dender ondersteunt en waardeert vrijwilligerswerk in de regio. Occasioneel doet de organisatie beroep op vrijwilligers om bepaalde rollen en taken op te nemen in de werking. In totaal betreft dit **19 verschillende vrijwilligers** sinds 2021.

- De organisatie doet sporadisch beroep op een onthaalvrijwilliger uit Brakel.
- In het project [SamenLezen](#) staan vrijwilligers na een opleiding in voor de begeleiding van groepen op diverse locaties. In het project [Levende bibliotheek](#) zijn de 7 levende boeken ook vrijwilligers.
- Op het slotevenement van het [project Open Ruimte](#) in Ronse nam een lokale scoutsgroep praktische taken op.
- In het lopende [traject ‘Samen voor het klimaat’](#) hopen we geëngageerde burgers te versterken die actief zijn rond duurzame transitie.
- Een educatieve medewerker ondersteunde ook de [vormingsreeks voor vrijwilligers voor vluchtelingen](#) van het Vluchtelingenplatform Regio Dender.
- De voorbije jaren leidde een nauwe samenwerking met de stad Aalst tot een reeks educatieve activiteiten voor vrijwilligers in de vorm van een [Vrijwilligerscafé](#).
- In de **‘week van de vrijwilliger’** (maart '23 en maart '22) bedankten we onze vrijwilligers met een kaartje in [2022](#) en [2023](#) werden ze in onze nieuwsbrief, op de blog en op Facebook in de kijker gezet. Het team maakte en verspreidde voor complimentendag 2023 ook een kort filmpje: [‘hoedje af voor onze vrijwilligers’](#).
- De vroegere Vrijwilligersacademie in Oost-Vlaanderen is weliswaar opgedoekt, maar we krijgen nog steeds **vragen binnen naar ondersteuning; het versterken van vrijwilligers in de Denderstreek** zou een gemeenschappelijk doel kunnen worden in de op til staande [reorganisatie met Avansa Waas-en-Dender](#).
- De reorganisatie zal ongetwijfeld meer dan gewoonlijk tijd en engagement vergen van onze [bestuursvrijwilligers](#)
- We willen bij volgende grotere evenementen vrijwilligers van [Refu Interim in Aalst](#) **actief betrekken**.

### 4.4 Communicatie

In 2021 was de coronacrisis nog volop aanwezig, wat ook een impact had op de organisatie van de communicatie. In februari 2021 lanceerden we een **alternatieve brochure**, er werd **ingezet op Youtube** als kanaal, de tutorials die we publiceerden werden 1012 keer bekeken.

Op 11 februari lanceerden we onze **nieuwe naam en huisstijl**. Hierbij hoorde **communicatie via onze kanalen maar ook nieuw promotiemateriaal** (balpennen, enveloppes) en een **nieuwe raamsticker met ons logo** en een **nieuwe website**. De nieuwe site leverde een vlottere manier van werken op. Voor het project Open ruimte werd een facebookpagina aangemaakt, voor [babbelonie](#) werd ook een [nieuwe website gelanceerd via Weebly](#).

In **september 2021** startte het **communicatietraject met coach Delphine**. Het beoogde resultaat was het realiseren van een **concreet en strategisch communicatieplan** waar het team van Avansa achterstaat, dat de juiste doelgroep bereikt, naar relevante en haalbare doelstellingen werkt, en dat de communicatiemedewerker in praktijk kan brengen. In oktober 2021 evalueerde het team met de coach de externe communicatie van 2019-2021. In november 2021 legden we strategische keuzes vast voor externe communicatie. Onderzoek werd gevoerd naar onze doelstellingen voor het uitwerken van **persona's en customer journeys**. Dit ter voorbereiding van het aanwerven van een nieuwe communicatiemedewerker.

In **oktober 2021** werkte een illustrator een verkorte, [visuele versie uit van het beleidsplan 2021-2025](#), zodat we aan externen de naamsverandering en inhoudelijke veranderingen konden bekendmaken.

2022 luidde de **komst in van de nieuwe communicatiemedewerker Evelien**. Na een periode van inwerking en opleidingen, werkte ze nauw samen met Delphine aan de invulling van de communicatiestrategie. In mei was er een presentatie van een eerste versie van deze strategie aan het team. De communicatiestrategie maakte vervolgens deel uit voor het ontwerp van het **meerjarencommunicatiebeleid**, in samenwerking met de coördinatoren.

De aanwezigheid van een communicatiemedewerker heeft de zichtbaarheid van Avansa verhoogd. Social media en andere communicatiekanalen (website) worden meer consistent ingezet om activiteiten en de werking op een professionele en aantrekkelijke wijze in de kijker te zetten.

- Op verschillende (inter)nationale dagen leggen we in onze communicatie de link tussen het thema en onze projecten, werking en visie. (bv. op Dikke truiendag) postten we een foto van het team op sociale media, 2 sterke vrouwen die deelnemen aan babbelonië werden geïnterviewd voor internationale vrouwendag).
- We zetten vrijwilligers, inclusief de bestuursvrijwilligers, in de bloemetjes met een video tijdens de Week van de vrijwilliger/complimentendag.
- De website van babbelonië kreeg een update in samenwerking met de communicatiemedewerker van Avansa Waas-en-Dender, er werden meer blogartikels gepubliceerd en ook kleine wijzigingen aangebracht aan de website (zoals aanpassingen aan de homepage, updates, enz.).
- Het promomateriaal voor projecten of activiteitenreeksen zoals babbelonië en SamenLezen wordt professioneler aangepakt.
- We maakten in september 2022 de overstap van brochure naar een meer inhoudelijk magazine met interviews en storytelling naast onze activiteiten.

Onze website wordt met regelmaat bezocht: met gemiddeld 180 bezoekers per maand. Voorafgaand aan events (zoals State of the Region en Open ruimte) pieken de bezoekersaantallen op de specifieke projectpagina's, tot wel 300 bezoekers.

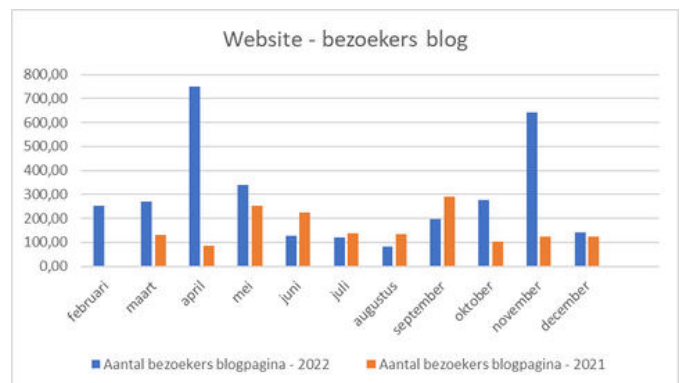
Activiteitenpagina's worden dan logischerwijze weer meer bezocht begin van het schooljaar en het begin van het jaar. Met gemiddeld ongeveer 680 bezoekers mochten we in februari bij het verschijnen van onze brochure 863 bezoekers noteren en in september, bij de overstap naar een magazine in september tot 2x zoveel (1184). Het aantal abonnees op de nieuwsbrief blijft quasi gelijk (2.314) in vergelijking met het jaar ervoor. Daaruit leiden we af dat we een trouw publiek hebben, dat niet afhaakte door de inhoudelijke koerswijziging. We verdelen de brochure/het magazine in een oplage van 3500 stuks aan particulieren en organisaties. Wat sociale media betreft haalden we op Facebook 62% meer bezoeken aan onze pagina en ons profiel (vergeleken met 2021); we hebben 27,5% nieuwe volgers van de pagina. Instagram lanceerden we pas opnieuw in mei. We hebben nu 131 volgers.

De inzet van een mix van 'online en offline' kanalen loont om brede promotie te maken voor bijvoorbeeld een evenement, door potentiële deelnemers door te verwijzen naar de site vanop sociale media, of het magazine ook online beschikbaar te stellen en de link hiernaar ook te publiceren in de nieuwsbrief. In 2022 zetten we voor het slotevent Open ruimte de eerste stappen in bekendmaking via lokale elektronische bordes en in stadsmagazines. Vanaf 2023 zetten we sterker in op de regionale pers en een gerichtere strategische aanpak. De aanwezigheid van een communicatiemedewerker heeft ook in het team de aandacht voor (het belang van) communicatie vergroot.

Het team wordt in deze beleidsperiode ten volle meegenomen in het traject. Achter de schermen werd de pitch verfijnd en ingezet.



Ook de huisstijl wordt consequent ingezet. Het evaluatieformulier werd geëvalueerd en geüpdatet. In samenwerking met het hele team wordt op regelmatige basis overleg gepleegd om onze werking in woord en beeld naar buiten te brengen.



In 2022 lag de communicatie-focus sterk op het organiseren van 2 grote evenementen: de State of the Region en het slotevenement Open ruimte. Er werd voor beide een communicatieplanning uitgewerkt en gecommuniceerd via de verschillende kanalen (website, nieuwsbrief, mailings, sociale media, enz.). We zetten storytelling in om mensen warm te maken om deel te nemen. Voor beide evenementen samen, namen 290 mensen deel. Na deze evenementen werd een videocompilatie gemaakt met enkele reacties van deelnemers (zie bv. video State of the Region). Deze succesvolle manier van werken, legde de bouwstenen voor verdere event-communicatie en –aanpak in 2023 (i.k.v. klimaatfestival) en 2024 (zie ook OD. 3.3).

Vanaf 2023 vormt het communicatiebeleidsplan, samen met een jaarlijkse contentplanning de basis voor het uitwerken van de communicatie. Dit garandeert planmatig werken en focus op de juiste communicaties en de juiste doelgroep. We stellen een dashboard op, met de cijfergegevens van al onze kanalen, om ons kwantitatief inzage te bieden in wie we op welke wijze effectief bereiken.

In 2023 lanceren we een **nieuwsbrief** specifiek **gericht op onze partners**, via een **evergreen-strategie** zetten we meer in op advertenties op facebook, concrete **youtubereksen** worden gepland om youtube als nieuw kanaal ook meer in te zetten om onze doelgroep te verbreden. Daarnaast maken we meer werk van **persberichten** en **aanwezigheid op lokale evenementen** (bv. [Vlaamse Ardennendag](#)) of **zichtbaarheid via lokale kanalen** (vb. de stadsmagazines of infoborden in onze regio). We voorzien alvast de nodige ruimte om in 2023-2024 ook op communicatie-vlak actief te zijn rond de **regiovorming**, en de Denderstreek als nieuwe referentieregio.

Ook voor 2024 en 2025 zijn er in het communicatiebeleidsplan specifieke communicatie-acties gepland, zoals onder andere het inzetten op **SEO (Search Engine Optimisation)** om makkelijker vindbaar te zijn, het onderzoeken van **methodes voor het gebruik van eenvoudige, klare taal** zodat verschillende doelgroepen onze communicatie begrijpen ([zie ook SD4, OD4.3, diversiteit binnen een team](#)). Een **bevraging van klanten** en partners, en het inzetten op een **pers- en mediastrategie** zit dan in de pijplijn. Sowieso zal de evaluatie van de periode 2021-2025 aan de orde zijn, ter voorbereiding van een **nieuw communicatiebeleidsplan voor 2026-2030**.

#### 4.5 Infrastructuur

Het huidige gebouw voldoet ruim aan wat de organisatie nodig heeft, maar door de **sterkere omslag naar online werken en thuiswerk** is er wel het één en ander veranderd in het gebruik ervan. We maakten **nieuwe afspraken over het fysiek aanwezig zijn** in Zottegem (iedere medewerker is er minstens op dinsdag) en over thuiswerk (kan voor iedereen zeker één dag in de week) en de thuiswerkvergoeding (beperkt tot 30 euro in niet-coronatijden).

Door het **toenemend online overleg** werd het voor de collega's soms moeilijker om geconcentreerd te werken in de twee gemeenschappelijke ruimtes. Op de eerste verdieping werd **een klein lokaal** beter geïsoleerd en **aangenamer ingericht om meer afzondering mogelijk te maken**. Er werd ook geïnvesteerd in een groot **flatscreen** in de open bureauruimte zodat overleg met of tussen de educatieve medewerkers ook daar kan plaatsvinden, apart van de administratieve collega's. In 2023 wordt daarvoor nieuw meubilair aangeschaft.

#### 4.6 Organisatiecultuur

De **principes van de lerende organisatie, de overlegcultuur en democratische besluitvorming** blijven fundamentele pijlers van onze organisatie. Toch mogen we niet verbloemen dat de druk op deze pijlers de voorbije jaren sterk toenam door de uitgesproken hoge ambities van het nieuw decreet en het beleidsplan, de afwezigheden door ziekte en de coronacrisis. De formele én informele contacten kenden letterlijk meer fysieke afstand.

De **annulaties van activiteiten en de onzekerheid of nieuwe activiteiten** effectief konden plaatsvinden, werkten vooral in 2021 verlamdend. Er waren **signalen van mentale vermoeidheid** en er was **uitval door ziekte**, maar evenzeer groeide de **behoefte om mekaar weer meer te zien** op de werkplek en om weer voluit met mensen van vlees en bloed aan de slag te gaan.

Toen de **coronamaatregelen** het toelieten organiseerde het team opnieuw met veel enthousiasme een **'fin de saison'** net voor de zomervakantie en een **'aftrap'** erna. Zoals bv. een uitgebreide fietstocht door Geraardsbergen. Ook de bestuurders namen deel aan de fin de saison in 2022 gevolgd door een gezellig etentje. Het jaar 2023 werd aangevat met een **nieuwjaarsetentje**.

Na een bezoek van de dienst 'preventie en bescherming' werd ons gewezen op de **noodzaak een evacuatieplan uit te werken** en zichtbaar op te hangen. Dat en ook het **verplichte nazicht van de gasbranders en een keuring van het elektriciteitsnet** werden in 2022 uitgevoerd. De installatie van een nieuwe gasbrander vond plaats begin 2023. Het **checken van de CO2-meters** en zuurstof binnenhalen is een vaste gewoonte geworden. De **aardgasrekening** steeg van 2.736 euro in 2021 naar 7.475 euro in 2022, wat aanleiding gaf tot een **'winterplan'** om alerter en zuiniger om te springen met energie.

Afhankelijk van de uitkomst van de lopende gesprekken als gevolg van de **regiovorming** is het niet ondenkbaar dat we de grootte of de functie van de huidige locatie herbekijken.



## 4.7 Kennis en informatie

In 2020 en 2021 heeft het team noodgedwongen stappen vooruit gezet in online werken via **Zoom en Teams**. Ook de **samenwerking met andere Avansa's** in het gezamenlijk aanbod van **Vitamine T** was een leerrijke ervaring. Er werd vooral bijgeschoold over bloggen, interactief online werken, Instagram en Mailchimp. Maar ook over het belang van civiel actorschap, co-creatief veranderen en burgerinitiatieven. Eva schoolde zich als nieuwe coördinator bij in functies en rollen, de sectorale werking en 'je organisatie meenemen in verandering'. In 2022 volgden medewerkers bijscholing over leercontexten, politiserend werken en coaching voor de levende bibliotheek. De nieuwe medewerker communicatie volgde een intensief traject over marketing in de social profit, communicatiebeleid, de communicatiekliniek, enz.

Naar goeie gewoonte namen teamleden deel aan de **Trefdag** en de **Medewerksdag** georganiseerd door Socius en aan verschillende Avansa-werkgroepen. Het opleidingsbudget van 4000 euro is in 2022 quasi opgemaakt (90% tov 60% in 2021).



In de **open algemene vergadering** eind november verwoordde **Christophe Busch** van het Hannah Arendt Instituut enkele '**reflecties over waarheidsverval, polarisatie en depluralisatie**' in aanwezigheid van het team, bestuurders en partners. In de loop van 2023 volgen een collega en een freelance medewerkster de '**omstaanderstraining**' van Orbit: een 'train-the-trainer' over gepast reageren op haatspraak.

Beide elementen passen in het plan om het **educatieve team bij te scholen** in het omgaan met polarisatie en het begeleiden van dialoog en respectvol debat (reflectie OD 4.3.)

Het delen en borgen van kennis en vaardigheden is regelmatig aan de orde: door **interne 'microleermomentjes'** wordt het volledige team aangemoedigd om bv. het werken in de Cloud te verbeteren; minstens één keer per jaar worden **inzichten van enkele bijscholing gedeeld**. Daarnaast is er een **frequent secretariaatsoverleg** waarin het werk wordt gepland en inzichten in de boekhouding bij de secretariaatsmedewerkers worden aangescherpt.

## 4.8 Interne KwaliteitsZorg

Na de voorbije jaren is **de aandacht voor en vraag naar heldere afspraken en procedures** aangewakkerd. Dat uit zich vooral op twee terreinen:

1. In het beleidsplan werd een **update van taakomschrijvingen en van competentieprofielen** aangekondigd en ook de inmiddels 10 jaar oude 'evaluatiecirkel' willen we in de twee helft van deze beleidsperiode actualiseren.
2. Uit de zorg voor kwaliteit bij zowel het projectmatig werk als het organiseren van open aanbod is er **nood aan interne afspraken: over het management van projecten en andere sociaal-culturele activiteiten** (timing, doelgerichte aanpak, financiële planning, evaluatie ...), het impactgedreven werken en rapportage.

Hoe urgent die nood ook is; met het perspectief van de aangekondigde **regiovorming** die voor onze organisatie uitmondt in een fusie met Avansa Waas-en-Dender en met een bijhorende beleidsplanning in de loop van 2023 en 2024 wordt dit een hele uitdaging. Het spreekt voor zich dat een dergelijke focus op kwaliteitszorg ook in het gezamenlijke traject aan bod moet en zal komen.



In het beleidsplan 2021-'25 beschreven we hoe de vertrouwde **PDCA-cirkel** geïntegreerd is als **een bruikbare methode om systematisch aan kwaliteit te werken**. Ook op dat vlak was de alertheid de voorbije jaren minder prominent aanwezig, niettemin waren er ook diverse momenten van evaluatie, reflectie en bijsturing. Die momenten hebben we als voorbeeld in dit rapport met een icoontje gemerkt.



De jaarrekening 2022 vertoont nu een negatief saldo van 12.181,37 euro, alhoewel een verlies van ruim 73.000 euro in de begroting werd voorspeld. Dat het resultaat zoveel positiever is heeft globaal te maken met **4% meer inkomsten** (door de vermelde indexprovisie en een onverwacht voorschot van het project Digibanken) en 3% minder onkosten (zowel in de werking als in de loonkost).

De organisatie inveest in 2022 voor ruim 6.000 euro (de aparte bureauruimte boven, een nieuw flatscreen voor de bovenverdieping, stoelen...). In 2023 wordt vooral geïnvesteerd in nieuwe PC's en bureelmateriaal.

In het licht van de toekomstige herstructurering van de organisatie door de regiovorming zal een update van de langetermijnbegroting nuttig zijn. In het geval dat de organisatie opgaat in een fusie is een precieze inschatting van de financiële situatie nodig. De tussenkomst van de notaris zorgt ervoor dat de rechten en plichten van alle partijen beschermd zijn en dat de activa en passiva mee opgenomen worden in de fusie.

70/76A BEDRIJFSOPBRENGSTEN 2022		978.785,72
70 omzet		16.322,27
<b>73 lidgeden, schenkingen, subsidies</b>		<b>892.743,68</b>
733000 gemeenten en lokale besturen		97.158,00
733100 provincie		10.321,26
733200 Vlaamse entiteiten - subsidie SCVV		750.694,95
733508 overige Europese fondsen (Leader)		14.886,97
733900 andere subsidies (Digibanken)		19.682,50
<b>734 compensaties loonkost</b>		<b>69.719,77</b>
734000 subsidie V.I.A.		50.871,29
734100 sociale Maribel		14.862,50
7348 andere compensaties		3.985,98
<b>60 KOSTEN 2022</b>		<b>990.812,57</b>
<b>61 diensten en diverse goederen</b>		<b>199.734,38</b>
610 huur, huurlasten, onderhoud en herstellingen		21.283,25
611 levering aan de onderneming		38.773,70
612 aanmaak, ontwikkeling, productie activiteiten		24.237,74
613 vergoedingen aan derden (waarvan 12.798,75 ondersteunende diensten)		83.441,64
614 verzekeringen		1.595,03
615 verplaatsings- en verblijfskosten		8.960,08
616 advertenties, publiciteit en promotie		18.829,01
617 uitzendpersoneel		2.613,93
<b>62 bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen</b>		<b>774.825,34</b>
620000 bezoldigingen en rechtstr. sociale voordelen		717.802,04
620100 bezoldiging en bedienden		487.633,19
620200 vakantiegeld		31.018,86
620300 eindejaarspremie		34.168,54
621000 werkgeversbijdragen voor sociale verzekeringen		164.981,45
622000 werkgeverspremies buitenwettelijke verzekering		4.439,25
623 overige personeelskosten		52.584,05
624000 ouderdoms- en overlevingspensioenen		9.171,00
63 afschrijvingen en waardeverminderingen		6.493,34
640100 belastingen en taksen		588,51
652 en 757 andere bedrijfskosten + opbrengsten		154,52
9905 te bestemmen winst/verlies		-12.181,37

### 9.3. De balans per 31/12/2022

Activa			
	2020	2021	2022
totaal vaste activa	17.260,04	21.940,05	21.534,46
vorderingen KT	95.847,57	137.375,35	139.282,49
overlopende rekeningen	4.312,85	1.432,52	56.595,66
liquide middelen	339.771,03	449.598,77	421.667,37
<b>Totaal Activa</b>	<b>457.191,49</b>	<b>610.346,69</b>	<b>639.079,98</b>
Passiva			
	2020	2021	2022
131100 fondsen sociaal passief	240.938,11	240.938,11	240.938,11
140000 overgedragen winst	104.785,49	104.575,54	236.328,12
140600 te verwerken resultaat	-209,95	131.752,58	-12.181,37
160000 voorzieningen pensioenen	7.776,55	12.456,55	21.627,55
<b>totaal eigen vermogen</b>	<b>353.290,20</b>	<b>489.722,78</b>	<b>486.712,41</b>
schulden op ten hoogste 1 jaar	103.901,29	120.568,91	152.352,77
overlopende rekeningen passief	0,00	55,00	14,8
<b>Totaal Passiva</b>	<b>457.191,49</b>	<b>610.346,69</b>	<b>639.079,98</b>

#### Activa

- Op software, PC's en ICT na werd in 2022 weinig geïnvesteerd in vaste activa; boekhoudkundig bezit de organisatie 21.534 euro.
- De handelsvorderingen: dit zijn vooral de tegoeden bij gemeentes voor babbelonië + de laatste schijf van 10 % subsidie SCW die pas na de zomer doorgestort zal worden na controle van de boekhouding.
- De liquide middelen zijn door het positief saldo van 2021 sterk toegenomen. Bij de overlopende rekeningen van 2022 is de VIA subsidie (50.871 euro) opgenomen die in de loop van januari 2023 betaald werd.

#### Passiva

Het sociaal passief van 240.938,11 euro is in de vorige beleidsperiode niet aangepast en is ondertussen laag in verhouding tot de grootte en anciënniteit van het team. In principe bepaalt de algemene vergadering aan het einde van elke beleidsperiode of een deel van het eigen vermogen aan het sociaal passief kan worden toegevoegd.

De voorziening voor pensioenen: de 55+ personeelsleden kunnen kiezen om het anciënniteitsverlof (de niet opgenomen +55 leeftijdsuren) op te sparen en op deze manier vroeger op pensioen te gaan. Hiervoor wordt een provisie aangelegd. Momenteel maken drie personeelsleden hiervan gebruik.

Schulden heeft Avansa vooral bij leveranciers (gemiddeld ongeveer 50.000 euro) en door de voorziening voor vakantiegeld; voor het vakantiegeld 2023 is meer dan 20.000 euro aan de voorziening toegevoegd (vandaar ook de stijging van de rekening 623 'overige personeelskosten'). Belangrijke vaststelling: het totaal aan schulden op korte termijn is nauwelijks groter dan het totaal aan vorderingen op korte termijn. **Dat wijst op een gezonde en stabiele financiële situatie.**

Het eigen vermogen: **naast het sociaal passief heeft de organisatie een reserve van 236.328 euro.** Die reserve zal verminderen met 12.181,37 euro door het negatief resultaat van 2022, zodat Avansa (exclusief de voorziening voor pensioenen) een eigen vermogen heeft van ruim 465.000 euro na het afsluiten van boekjaar 2022.

## 4.10 Effect regiovorming

(zie ook Hoofdstuk 1: Regiovorming - Denderregio)

Op termijn zullen de activa van de organisatie - na vereffening van schulden - bij een fusie overgaan naar de nieuwe VZW. Dat is een feitelijk gegeven.

Daarnaast komen op zakelijk vlak heel wat vragen en uitdagingen op ons af door de nieuwe structuur die onze organisatie samen met Avansa Waas-en-Dender zal opzetten in het kader van de regiovorming.

- Wat zijn de effecten op de huidige teams? Een aangepast medewerkersbeleid zal nodig zijn: taak- en competentieprofielen, barema's, extralegale voordelen...
- Het huidige aantal VTE willen we behouden, maar eventuele aanwerving van nieuwe profielen stellen we uit.
- Hoe zal het organigram en de nieuwe coördinatie er uitzien?
- Onvermijdelijk zal de reorganisatie ook tot extra budgetten voor communicatie, voor digitale systemen, extra huisvesting enz leiden.

Voor de begroting 2023 voorzien we alvast een budget voor de begeleiding door een consultancybureau dat het proces met beide teams en besturen en eventuele andere stakeholders zal begeleiden.

## 4.11 Principes van goed bestuur

Zonder aarzelen kunnen we algemeen stellen dat de principes van goed bestuur, zoals beschreven in het **beleidsplan 2021-2025** overeind bleven en nageleefd zijn sinds 2019. Aan de grondhouding van de raad van bestuur is niets veranderd: het kritisch engagement en de verantwoordelijkheidszin, de aandacht voor 'checks and balances', de nadruk op transparantie en kwaliteitszorg, het belang van de stakeholders, enz.

Elk najaar wordt ingezoomd op een **inhoudelijk aspect van de werking** van Avansa (op de 'open' algemene vergadering) waarop bestuursleden maar ook interne en externe stakeholders worden uitgenodigd. Corona stak hier een stokje voor in 2021; in 2022 heeft Christophe Busch de in totaal 46 aanwezigen verrijkt met zijn visie over polarisatie en de social media.

Door de vertegenwoordiging in de plaatselijke groep van Leader, in de jury van Erfgoed Variant, de integratieraad in Geraardsbergen, stuurgroepen van babbelonië, NT2-netwerken (Nederlands voor anderstaligen) en uiteraard **via de samenwerking met partners voor ons aanbod en projecten houden we als Avansa vinger aan de pols van wat leeft** (zie ook Netwerking). De State of the Region was eveneens een mooie gelegenheid om na de coronaperiode terug aan te sluiten bij burgers en organisaties.

De **evaluaties van deelnemers** dienen om de werking bij te sturen maar ook om wat goed werkt in de kijker te zetten. De evaluatieformulieren waren aan een update toe; **vanaf 2023** activeren we de **6-maandelijke monitoring van de evaluaties door deelnemers** in team.

**Sinds 2019 namen 4 bestuurders ontslag:** Johan Van Lier, Raymonda Glorieux, Gerda Ghysels en Rina Cosyns. Twee nieuwe bestuurders vervoegden de raad: Jon Goubin en Wouter Hennion. Het huidige bestuur telt nu 7 leden met een mandaat voor 4 jaar: Marc Van Eenoooghe, voorzitter (VZW Dorpsbelangen); Johan Rotsaert (directeur Zorgnetwerk Cur@-Z), Jon Goubin (ex-medewerker Socius); Wouter Hennion (algemeen directeur Saamo Oost-Vlaanderen); Katrijn Provoost (studieloopbaanadviseur UGent); Annemie Demedts (NGO-sector); Lut De Jaegher (docente Arteveldehogeschool).

**De raad van bestuur beslist doorgaans in consensus;** in principe kan de vergadering wel overgaan tot een stemming indien moeilijke kwesties niet afgerond worden. Er zijn enkele rollen afgesproken in lijn van de aanwezige expertise (voorzitter, financieel beleid, personeelsbeleid, diversiteit en kansengroepen, de sociaal-culturele sector, enz.). Dit zijn geen formele bevoegdheden.

Het bestuur **functioneert juridisch en feitelijk als een orgaan**. De grootste bevoegdheid ligt bij de algemene vergadering die méér leden telt (18) en alle door het bestuur voorgelegde documenten jaarlijks bespreekt en goedkeurt.

De raad van bestuur **komt gemiddeld 6 à 7 keer per jaar samen**, algemene vergaderingen (met 18 leden) niet meegeteld. De informatie over de operationele werking en over beleidsmatige thema's wordt vanuit het team en het coördinatieduo aangeleverd. Op beurtrol is telkens één teamlid op elke vergadering aanwezig om verslag te nemen en de collega's van het team in grote lijnen op de hoogte te brengen van conclusies en beslissingen. Dit teamlid vervoegt de vergadering telkens na een eerste agendapunt over personeelszaken.

Het bestuur besliste in 2021 op zoek te gaan naar nieuwe leden om de raad te versterken en tot een meer diverse samenstelling te komen. Een bespreking van profielen en competenties leidde tot een aantal klemtonen in de zoektocht: engagement, kennis en visie op de centrale thema's en kennis over de maatschappelijke context van de Denderstreek. Daaropvolgend is een oproep gelanceerd in het team en op de algemene vergadering. Het coördinatieduo kreeg de opdracht expliciet uit te kijken naar nieuwe kandidaten. In 2023 heeft Stefanie Albers (Streekfonds Oost-Vlaanderen) zich kandidaat gesteld; zij volgt nu enkele raden op ter kennismaking.

Inhoudelijk heeft het bestuur zich de voorbije jaren vooral in de volgende thema's verdiept en beslissingen genomen:

- In tijden van 'lockdowns' en andere covidmaatregelen was er **oprechte bezorgdheid over de werking van de organisatie en de mogelijke mentale en financiële implicaties**. Het online werken, de intensere samenwerking tussen de Avansa's, de soepele houding t.a.v. thuiswerk (en -vergoeding) werden gestimuleerd. Mede dank zij degelijke informatie over Covid, gecoördineerd door De Federatie en het regelmatig overleg binnen de sector, bleef de situatie overzichtelijk en beheersbaar. Het fysieke contact tussen team en bestuur werd als een gemis aanvoeld.
- Toen in **sept '20 de coördinator een half jaar uitviel** reageerde het **bestuur alert en sterk geëngageerd**. Het bestuur besliste na gesprekken met de personeelsleden en de coördinator om versneld een nieuwe 'inhoudelijke' coördinator aan te werven.
- **Najaar 2021** werd een **taken- en competentieprofiel** opgesteld voor een nieuwe functie in de organisatie: de communicatiemedewerker.

De **statuten van de organisatie werden aangepast** aan de nieuwe wetgeving 'vennootschappen en verenigingen' en aan de **naamsverandering van Vormingplus naar Avansa**. Als doel van de organisatie werd het doel van het decreet vermeld en dat leidde in een volgende algemene vergadering tot een kritische reactie: het doel is te algemeen, te weinig toepasselijk op onze werking. Een meer specifieke omschrijving met verwijzing naar het civiel perspectief moet nog formeel goedgekeurd worden.

Het is evident dat de regiovorming en de op til staande ontwikkeling naar een fusie met Avansa Waas-en-Dender nu al een 'hot item' is in het bestuur (en in het team). Twee bestuurders zijn samen met de coördinatietandem afgevaardigd om onze organisatie te vertegenwoordigen in het overleg met deze zuster-Avansa. Het bestuur heeft resoluut en **in alle transparantie de verantwoordelijkheid voor dit complex strategisch proces op zich genomen**.

Enkele ambities van het bestuur, zoals de update van taak- en competentieprofielen van coördinator en teamleden en een update van de evaluatiecirkel worden best in dit proces meegenomen.





## LEESWIJZER - Beoordelingselementen en -criteria Avansa Vlaamse Ardennen-Dender: 2021 - 2025

De criteria *in het grijs en schuin* hebben betrekking tot het meerjarenbeleidsplan (MJB), de criteria in het zwart worden gehanteerd bij de beoordeling van de werking.

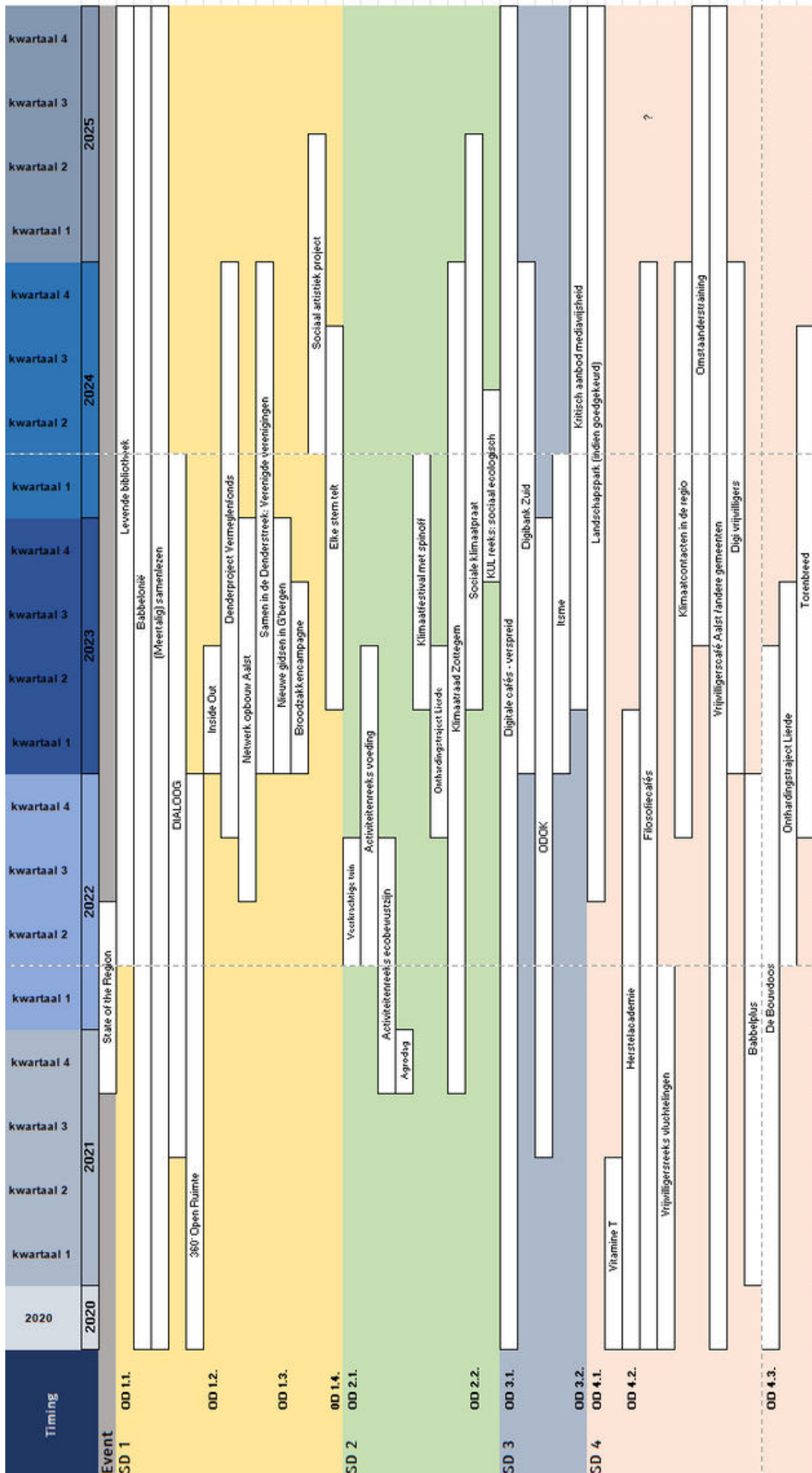
<b>Inhoudelijke beoordelingselementen</b>	
1° de bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot het doel van het decreet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJB pg 8: naast de gemeenschappelijke visie en missie van de 13 Avansa's heeft Avansa Vlaamse Ardennen –Dender (VLAD) eigen accenten voor de regio toegevoegd.</li> <li>• Zie MJB pg 39: uit het doelenkader blijkt de keuze die de organisatie maakte voor thema's en praktijken en hoe ze de participatie van mensen zal bevorderen.</li> <li>• In <u>hoofdstuk 2</u> wordt duidelijk via welke projecten en met welke indicatoren de organisatie tot nu toe heeft ingespeeld en zal inspelen op die uitdagingen. De reflecties (pg's <u>13</u>, <u>15</u>, <u>16</u>, <u>20</u>, <u>22</u>, <u>27</u>, <u>28</u>, <u>30</u>, <u>33</u>, <u>35</u> en <u>36</u>) dienen daarbij als leidraad.</li> <li>• Werkingsgegevens over aanwezigheid zijn terug te vinden in de onderdelen <u>1.3</u> <u>Werkingsgegevens</u> en <u>reflecties over de SD heen</u>. Inspanningen om het bereik te vergroten zijn geleverd met nieuwsbrieven en een magazine, naast de organisatie van events (bv. <u>State of the Region</u> en <u>slotevent Open ruimte</u>)</li> </ul>
2° de relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die de organisatie heeft omschreven	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJB pg 10-24: Avansa heeft een genuanceerde omgevingsanalyse opgesteld waarin de belangrijkste aandachtspunten voor de organisatie worden vermeld en opgesomd (op basis van deze aandachtspunten zijn de doelen geformuleerd).</li> <li>• Avansa heeft tot nu door middel van <b>237 activiteiten en projecten</b> gewerkt aan de maatschappelijke uitdagingen waarrond <b>4 strategische doelstellingen (SD's)</b> geformuleerd zijn. Deze staan per SD beschreven van <u>pg 10 - pg 36</u>, reflecties per OD bundelen de inzichten en bijsturingen (pg's <u>13</u>, <u>15</u>, <u>16</u>, <u>20</u>, <u>22</u>, <u>27</u>, <u>28</u>, <u>30</u>, <u>33</u>, <u>35</u> en <u>36</u>, <u>duiding bijsturing SD2</u>). Bijzondere effecten staan aangeduid met een "effect"-icoon (<u>voorbeeld</u>). Het overzicht van alle praktijken, projecten en activiteitenreeksen staat <u>op 1 blad</u>.</li> </ul>
3° de bijdrage van de sociaal-culturele organisatie tot de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJB pg 31-34: De visie op de 3 sociaal-culturele rollen staat geformuleerd.</li> <li>• Avansa heeft <b>de 3 rollen waargemaakt</b> en zet vooral in op de verbindende rol en in mindere mate op de laborol. In één oogopslag is de <b>verhouding tussen de verschillende rollen</b> te vinden op <u>pg. 37 (algemene reflecties)</u>. In <u>hoofdstuk 2</u> worden praktijken en projecten omschreven, met aandacht voor de rollen, welke resultaten geboekt zijn en wat de ambities zijn voor de toekomst. Bv. verbindende rol: <u>Digitale Cafés</u> Bv. kritische rol: <u>klimaatfestival</u> Bv. laborol: <u>De Bouwdoos</u></li> </ul>
4° de strategische en operationele doelstellingen (SD) van de sociaal-culturele organisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJB pg 39-44. Uit gegevensverzameling -en analyse, SWO-ART analyse en formulering van beleidsopties werden strategische en operationele doelen geformuleerd in een doelenkader.</li> <li>• Tijdens teamoverleg en werkoverleg wordt regelmatig stilgestaan of wat we doen ook nog steeds juist/relevant is om te doen. Projecten en activiteiten worden PCDA-gewijs onder de loep genomen waarna het format of aanpak wordt gewijzigd. Waar dat gebeurt is, zie je een PCDA-icoon (<u>voorbeeld</u>). De 'oude' werking (met open aanbod geënt op thema's) is losgelaten, al was er <u>vertraging door corona</u> en de <u>afwezigheid van de coördinator</u>. Strategisch doel 2 werd <u>inhoudelijk bijgestuurd na reflectie</u>. De excel will tell (intern beheersinstrument) houdt bij hoeveel werktijd naar projecten en doelstellingen gaat, wat afgemeten wordt t.o.v. de vooropgestelde werktijd. De reflecties (pg's <u>13</u>, <u>15</u>, <u>16</u>, <u>20</u>, <u>22</u>, <u>27</u>, <u>28</u>, <u>30</u>, <u>33</u>, <u>35</u> en <u>36</u>) geven de evaluaties weer en op welke wijze werd bijgestuurd, in afstemming met het zakelijke (pg's <u>16</u>, <u>22</u>, <u>28</u> en <u>36</u>).</li> </ul>

<p><b>Inhoudelijke beoordelingselementen</b></p>	
<p>5° de uitwerking van de vier sociaal-culturele functies</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Zie MJBp pg. 32-28. De visie van Avansa op de 4 sociaal-culturele functies is uitgeschreven.</i></li> <li>• De organisatie heeft sterk ingezet op de leerfunctie en in iets mindere mate op de bewegingsfunctie. In een oogopslag is de verhouding tussen de <b>verschillende functies</b> te vinden op <u>pg. 38</u>. In <u>hoofdstuk 2</u> worden praktijken en projecten omschreven, met verwijzing naar de functies, welke resultaten geboekt zijn en wat de ambities zijn voor de toekomst. Bijzondere bereikte effecten staan aangeduid met <b>het 'effect'-icoon (voorbeeld)</b>. De <b>reflecties</b> bieden een overzicht per operationele doelstelling (pg's <u>13, 15, 16, 20, 22, 27, 28, 30, 33, 35</u> en <u>36</u>).</li> <li>• Voorbeelden van culturele functie: <u>SamenLezen</u> en <u>babelonië</u></li> <li>• Voorbeelden van leerfunctie: <u>levende bibliotheek</u> en <u>Vrijwilligerscafé Aalst</u></li> <li>• Voorbeelden van bewegingsfunctie: <u>project Dialoog</u> en <u>klimaatcontact</u></li> <li>• Voorbeelden van gemeenschapsvormende functie: <u>Toren-Breed</u> en <u>Inside Out</u></li> </ul> <p>Vaak kennen praktijken meerdere functies tegelijk <u>reflectie over SD's heen</u></p>
<p>6° de werking met een relevantie en uitstraling voor de betrokken regio, afgestemd op de culturele en maatschappelijke context van de regio en complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Zie MJBp pg 9 en pg 39-44 waarin de organisatie expliciteert via contextanalyse op welke uitdagingen en hoe ze daarop inspeelt.</i></li> <li>• In <u>hoofdstuk 2</u> wordt duidelijk via welke projecten en met welke indicatoren de organisatie tot nu toe heeft ingespeeld op die uitdagingen. De <b>reflecties</b> (pg's <u>13, 15, 16, 20, 22, 27, 28, 30, 33, 35</u> en <u>36</u>) dienen daarbij als leidraad.</li> <li>• De <b>kernegegevens en cijfers</b> over aanwezigheid en bereik zijn terug te vinden in <u>Werkingsgegevens</u> en <u>hoofdstuk 3</u>.</li> <li>• In 2022 hebben we dankzij de aanwerving van een <b>communicatiemedewerker</b> kunnen inzetten op een <u>communicatiebeleidsplan</u> (en dus -strategie). Concreet hebben we de overstap gemaakt naar een magazine, zijn we meer actief/aanwezig op sociale media, hebben een vast bereik via de nieuwsbrief en we organiseren per jaar minimaal een event waardoor Avansa meer zichtbaar is voor het publiek zoals de <u>State of the Region</u> en het <u>slotevent Open ruimte</u>. Vanaf 2023 zijn we eveneens meer aanwezig op lokale events zoals de Vlaamse Ardennendag. De State of the Region hernemen we per beleidsperiode omdat het de perfecte manier was om met de werking en inhoudelijke accenten naar buiten te komen (en te connecteren) met burgers/partnerorganisaties. Bijzondere bereikte effecten van de werking staan aangeduid met <b>(voorbeeld)</b> bij de beschrijving van de diverse activiteiten (<u>zie Hoofdstuk 2</u>).</li> <li>• Avansa doet quasi alles in samenwerking met andere organisaties. We initiëren, we faciliteren of organiseren. Door te wortelen in een <u>stevig netwerk</u>, weten we wat er leeft en wat er reeds gebeurt. Op die wijze ontplooiën we onze werking complementair aan de werking van andere spelers in de regio.</li> </ul>
<p>7° een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alle projecten en activiteiten zijn gericht op volwassenen in de vrije tijd</b> – met uitzondering van <u>het project ODOK</u> - waar professionals van lokale besturen eveneens worden uitgedaagd om de digitale dienstverlening meer toegankelijk te maken.</li> <li>• Bij de resultatenrekening en balans komt aan bod hoe de <b>subsidies</b> zijn ingezet (voornamelijk loonkost) (zie <u>Financieel beleid</u>).</li> </ul>

## LEESWIJZER - Beoordelingselementen en -criteria Avansa Vlaamse Ardennen-Dender: 2021 - 2025

<p>8° de werking naar het brede publiek en de keuzes daarin naar gemeenschappen, doelgroepen en kansengroepen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJBП pg 4 en 39-44: de organisatie wil inclusief werken en een ruim publiek bereiken.</li> <li>• Avansa heeft in 2021-2022 inclusief gewerkt, met aandacht voor het betrekken en bereiken van specifieke doelgroepen en kansengroepen bij de activiteiten die open staan voor het ruimere publiek. Geen enkele activiteit is categoriaal georganiseerd, bij 3 strategische doelstellingen zijn wel specifieke groepen vernoemd (<u>zie kansengroepen</u>).</li> </ul>
<p>9° de plaats van vrijwilligers in de organisatie en hoe ze betrokken en ondersteund worden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJBП pg 45-56: Avansa nam zich geen specifieke inspanningen voor om nieuwe onthaalvrijwilligers te verwelkomen, wel wil de organisatie de bestuursorganen versterken en diversifiëren.</li> <li>• De organisatie heeft geen specifiek beleid gevoerd tot het aantrekken van nieuwe vrijwilligers in kader van het aanbod. We hebben enkele vrijwilligers (vooral bestuursvrijwilligers) die we in de week van de vrijwilliger graag in de bloemetjes in de kijker zetten (<u>zie Vrijwilligersbeleid</u>). Waar mogelijk worden vrijwilligers uit lokale besturen wel ingezet bij events. Daarnaast heeft de organisatie behoeftegericht de maatschappelijke geëngageerde burgers (vrijwilligers) in de regio ondersteund met vorming en samenwerking, zoals de <u>Digivrijwilligers</u> of de <u>vrijwilligers die vluchtelingen ondersteunen</u> (zie ook inhoudelijke reflectie) Voor de bestuurswerking zijn we, in samenwerking met het team, actief op zoek naar nieuwe leden zowel voor de raad van bestuur als van de algemene vergadering (<u>principes van goed bestuur</u>).</li> </ul>
<h3>Zakelijke beoordelingselementen</h3>	
<p>1° Een geïntegreerd zakelijk, kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJBП pg 48-53 voor het professioneel beleid.</li> <li>• Zie MJBП pg 53-56 voor het kwaliteitsbeleid.</li> <li>• Zie MJBП pg 56-58 voor de financiële situatie en meerjarenbeleid.</li> <li>• In hoofdstuk 4, kerngegevens komt het <u>medewerkersbeleid, communicatie, infrastructuur, organisatiecultuur, kennis en informatie, en interne kwaliteitszorg</u> aan bod. Hierin beschrijven we telkens de evoluties en verbeteracties die gepland staan.</li> <li>• Bij de toelichting over het <u>financieel beleid</u> geven we een zicht op de financiële situatie, de genomen maatregelen en de effecten ervan.</li> <li>• Het sjabloon van balans -en resultatenrekening wordt jaarlijks opgeladen in KIOSK.</li> </ul>
<p>2° de toepassing van principes van goed bestuur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJBП pg 58-63.</li> <li>• Avansa past de <u>principes van goed bestuur</u> toe zoals vooropgesteld. Het bestuur is nauw betrokken bij de werking en de medewerkers. Via aanwezigheid in <u>netwerken</u> behoudt de organisatie vinger aan de pols bij wat er leeft.</li> </ul>
<p>3° de afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie MJBП pg 64-65.</li> <li>• Volgend op de inhoudelijke toelichting van de strategische doelen, sommen we op na elke SD hoe we mensen en dus middelen hebben ingezet ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen en <u>welke verbeterpunten</u> er zijn (pg's <u>16, 22, 28</u> en <u>36</u> en <u>hoofdstuk 3</u>).</li> <li>• De <u>afstemming tussen inhoudelijk en zakelijk plan</u> is mogelijk dankzij een excel will tell (beheersinstrument) dat de vooropgestelde tijdsinzet per SD (en projecten) aangeeft, gecombineerd met de <u>werktijdregistratie</u> die de effectieve tijdsinzet aangeeft. Het vraagt nog bijkomende discipline om de werktijd goed bij te houden en de excel will tell aan te vullen. In 2021 werd het <u>jaarverslag</u> samen met het team opgesteld, om verbeterpunten (ook voor het zakelijk plan) te detecteren. Het jaarverslag werd voorgesteld en goedgekeurd door de raad van bestuur en de algemene vergadering.</li> </ul>

# BIJLAGE: Overzicht strategische doelen en projecten







# Voortgangsrapport

Avansa Vlaamse Ardennen-Dender