

# sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona



**SO  
CIUS.**

steunpunt  
sociaal-cultureel  
werk

## **Sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona**

is een uitgave van:

Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw  
Saintelettesquare 19 – 1000 Brussel

BE 0430 838 564  
RPR Brussel

T 02 215 27 08  
E [welkom@socius.be](mailto:welkom@socius.be)  
W [www.socius.be](http://www.socius.be)



Auteur: Erik Béatse  
Interviews en eindredactie: Hilde De Brandt  
Vormgeving: [www.depoedelfabriek.com](http://www.depoedelfabriek.com)  
Foto: Rudy Carlier – WISPER en Betty Matthysen – Voem vzw



Brussel, juli 2021  
D/2021/4393/3

# Cultuur na corona?

In het kader van het relancebeleid voor de culturele sector werd eind 2020 de Taskforce Relance Cultuur opgericht. Deze Taskforce gaf de opdracht voor het toekomsttraject 'Cultuur na corona': een cultuursectorbrede inventaris van ontwikkelingen die hun oorsprong vinden tijdens de coronacrisis.

Cultuur na corona bestaat uit de samenwerking tussen telkens Cultuurloket en de sectorale steunpunten: Kunstenpunt i.s.m. VI.BE en Circuscentrum ter vertegenwoordiging van de kunsten, FARO voor het cultureel erfgoed en Socius voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Om ook de amateurkunsten vertegenwoordigd te zien, leverde De Federatie op eigen initiatief een aanvullend rapport met input vanuit de amateurkunsten, dat werd meegenomen in de overkoepelende analyse.

Elke sectorwerkgroep maakte een beredeneerde inventaris van vernieuwende praktijken waarvan de ontwikkeling door de coronacrisis versneld werd. Als rode draad door de sectorrapporten loopt de versnelde digitalisering van onze maatschappij en de invloed die deze nieuwe realiteit heeft op onze culturele sectoren.

Cultuurloket coördineerde als cultuursectorbrede dienstverlener het traject en identificeerde overkoepelende observaties uit de sectorale rapporten.

Het eindresultaat bestaat dus uit de vier sectorale rapporten en één overkoepelende oplegger.

Cultuur na corona:

- 10 overkoepelende observaties op innovaties en zakelijke ontwikkelingen tijdens de crisis (Cultuurloket)
- Kunsten na corona (Kunstenpunt i.s.m. VI.BE en Circuscentrum)
- Cultureel erfgoed na corona (FARO)
- Sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona (Socius)
- Amateurkunsten na corona (De Federatie)

Op 30 september werden de sectorale rapporten en de overkoepelende oplegger gepresenteerd aan de Taskforce Cultuur, die het opgeleverde materiaal zal meenemen in aanloop naar de staten-generaal Cultuur na corona op 20 december 2021.



KUNSTENPUNT



VI.BE



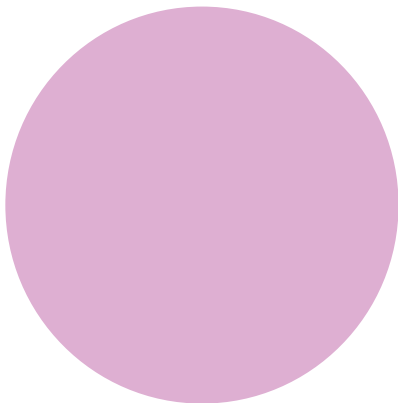
# inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>2. Het coronajaar kort geschetst - een roetsjbaan</b>	<b>12</b>
<b>3. Geen relance maar ...</b>	<b>16</b>
<b>4. De praktijk - een beperkt overzicht</b>	<b>19</b>
<b>5. Patronen</b>	<b>22</b>
<b>Cluster 1 - Nieuwe ruimtes voor sociaal-culturele praktijk</b>	23
5.1. Online ruimte	23
5.2. Publieke ruimte	24
<b>Cluster 2 - Klein en groot(s)</b>	25
5.3. De kleine ruimte	25
5.4. Groots (durven) denken en werken	26
<b>Cluster 3 - Verbindend werken</b>	27
5.5. De verbindende rol	27
5.6. Oog voor maatschappelijk kwetsbare groepen - solidariteit	28
<b>Cluster 4 - Maatschappelijk relevant en actief</b>	29
5.7. Actieve themawerking	29
5.8. Versterkt politiserend werken	30
<b>Cluster 5 - Innovatie(f)</b>	31
5.9. Kiezen voor innovatieve benaderingen	31
<b>6. Het reliëf in de patronen</b>	<b>32</b>
<b>7. Vier verweven agenda's - een klavertje vier</b>	<b>35</b>
<b>8. De maatschappelijke agenda</b>	<b>39</b>
8.1. Inrichting van de digitale en online ruimte	40
8.2. Inrichting van de (semi)publieke ruimte	40
8.3. Verbinding	41
8.4. Mentaal welbevinden	42
8.5. Vereenzaming	42
8.6. Structurele ongelijkheid	43
8.7. Inclusieve samenleving	43
8.8. Maatschappelijke innovatie	44
8.9. Mediawijsheid	44
8.10. Werkbaar en wendbaar werk	45
8.11. Duurzaamheid	45

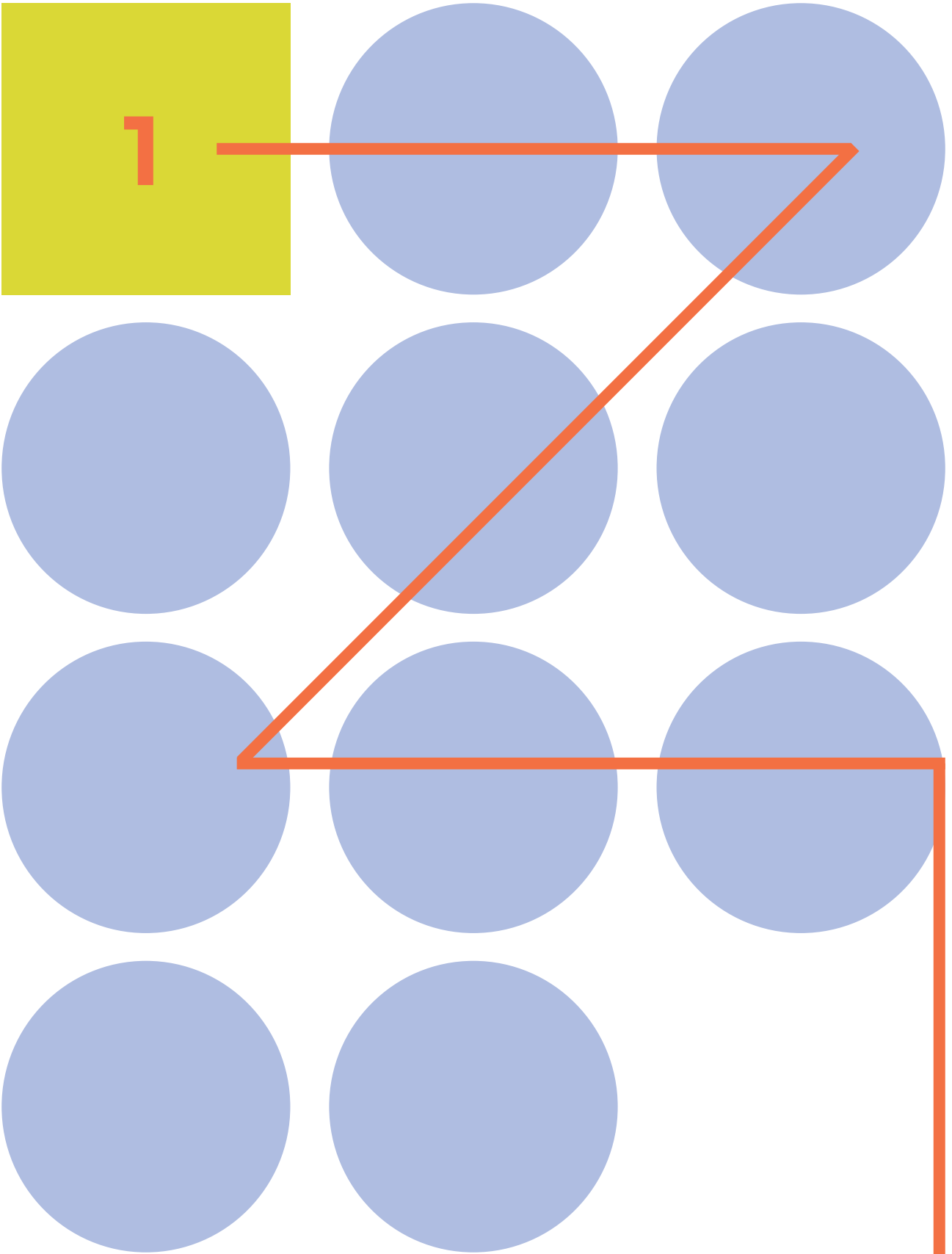
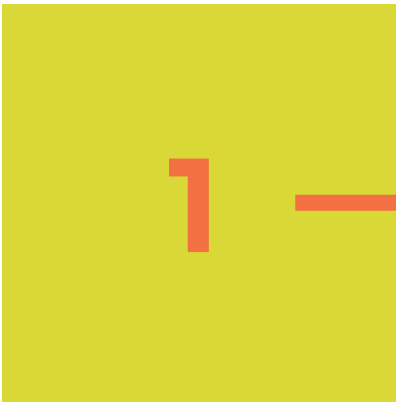
## sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona

# inhoud

<b>9. Cultuurbeleidsagenda</b>	<b>46</b>
9.1. Beleidsplan, visitatie en beoordeling	47
9.2. Intersectoraal werken	47
9.3. Professie	48
9.4. Het brede sociaal-culturele veld	49
9.5. Gecoördineerd vrijwilligersbeleid	49
9.6. Participatiebeleid	50
9.7. Digitale/online ontwikkelingen	50
9.8. Publieke ruimte	51
9.9. Relance op de lange termijn	52
9.10. Financiering van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	53
<b>10. Agenda voor de sector sociaal-cultureel volwassenenwerk</b>	<b>54</b>
<b>11. Organisatieagenda</b>	<b>58</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>62</b>
Bijlage 1: Deelnemers focusgroepen	63
Bijlage 2: Proces	64



## sociaal-cultureel volwassenenwerk na corona



# inleiding



## Een relance in perspectief

### Sociaal-cultureel volwassenenwerk: een stille, krachtvolle maatschappelijke actor tijdens de coronacrisis.

“Wij zijn niet gestopt”. Die massale bevestiging klonk luid, zowel in de online bevraging als in de focusgroepen die in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk werden opgezet. De coronacrisis was ontegensprekelijk ingrijpend, toch was het sociaal-cultureel volwassenenwerk actiever dan ooit. Zoekend, ploeterend, creatief, heel nabij, verkennend en innovatief. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk bleef een coronacrisis lang **een stille maar heel aanwezige kracht in de samenleving**. De wereld kon of mocht door de ingrijpende maatregelen niet stilvallen. Zo klonk de vastberaden teneur in de vele verhalen die we optekenden.

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk vulde de leemte die de coronamaatregelen hadden achtergelaten. Het hele arsenaal aan sociaal-culturele activiteiten en processen dat werd opgestart ademt de nood aan sociale contacten en verbinding uit: acties in de strijd tegen vereenzaming, het onderhouden van contacten met vrijwilligers, met deelnemers, met het brede publiek. Nieuwe samenwerkingen werden aangegaan om nieuwe initiatieven te realiseren. De sector zette hardnekkig door met het creëren van een betekenisvol aanbod of een anticiperende werking en legde zo een aantal essentiële behoeftes van individuen, groepen en een hele samenleving (opnieuw) bloot. Een huzarenstukje om dat in een voornamelijk online-ruimte gerealiseerd te krijgen. Het begrip ‘relance’ voelt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk net daarom niet helemaal juist. Al wil dat niet zeggen dat er geen belangrijke uitdagingen op de agenda zouden staan.

### De coronacrisis zet zaken op scherp.

De inrichting van onze samenleving werd het voorbije jaar herschikt. Bepaalde regels en omgangsvormen, de plaatsen waar en de werkvormen waarmee we in interactie gingen zijn plots en sterk gewijzigd. Sommige nieuwe elementen zijn wellicht eerder tijdelijk van aard, andere worden zonder meer blijvers. Bepaalde thema's kwamen scherper in beeld: eenzaamheid, digitale geletterdheid, afscheid en rouw,.... Overleggen, vergaderen en vele vormen van interactie zullen nooit meer hetzelfde zijn en de evidentie van een handdruk of knuffel lijkt iets van lang geleden. De schroom om samenwerking op te zetten met minder vertrouwde sectoren werd opzij geschoven. ‘Blended learning’ zou – alvast in deze sector – wel eens het woord van het jaar kunnen worden. De sector verkent volop het potentieel van de digitale ruimte. Daarbij bewaken organisaties de gezonde reflex om het digitale passend te integreren als een middel om de werking te verrijken en zeker geen nieuwe vormen van uitsluiting te creëren.

### Postcorona: rijden in de mist?

Noch op het terrein van de gezondheids crisis zelf (pandemie), noch op het terrein van de sociaal-culturele praktijk is er vandaag enige zekerheid. Onduidelijkheid blijft troef. Niemand kan met zekerheid de evolutie van de versoepelingen aangeven, of voorspellen of we ooit bijeenkomsten als voorheen kunnen organiseren en vanaf wanneer dat opnieuw zal kunnen. **De impact van die onduidelijkheid** is moeilijk te onderschatten. Zowel de participatie van burgers aan activiteiten, het engagement als vrijwilliger in het brede verenigingsleven als de interesse in bredere maatschappelijke vraagstukken, is moeilijk in te schatten. Hoe relevant bijvoorbeeld de klimaatproblematiek ook is – misschien meer nog dan ooit – de abstractie ervan kan nooit opboksen tegen de directe (gezondheids)impact van corona. Welke werking en welk programma is, naar inhoud en vorm, wenselijk in een postcoronaperiode?

## Inzetten op maatschappelijke heropbouw samen met het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

De samenleving die het voorbije jaar sterk op de proef is gesteld heeft nood aan **heropbouw**. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan hierin haar **positieve, verbindende en opbouwende rol** opnemen. Zowel de eigen bevindingen als meerdere trendrapporten bevestigen dat de nood aan bescherming en veiligheid een overheersend gevoel wordt. Angst bepaalt de kijk op de maatschappij vandaag in belangrijke mate. Tegenover het dominante discours van bescherming, voorzichtigheid en veiligheid (de boodschap 'blijf in uw kot') plaatst(e) het sociaal-cultureel volwassenenwerk een aanbod met betekenisvolle activiteiten, gericht op verbinding met elkaar en met de omgeving.

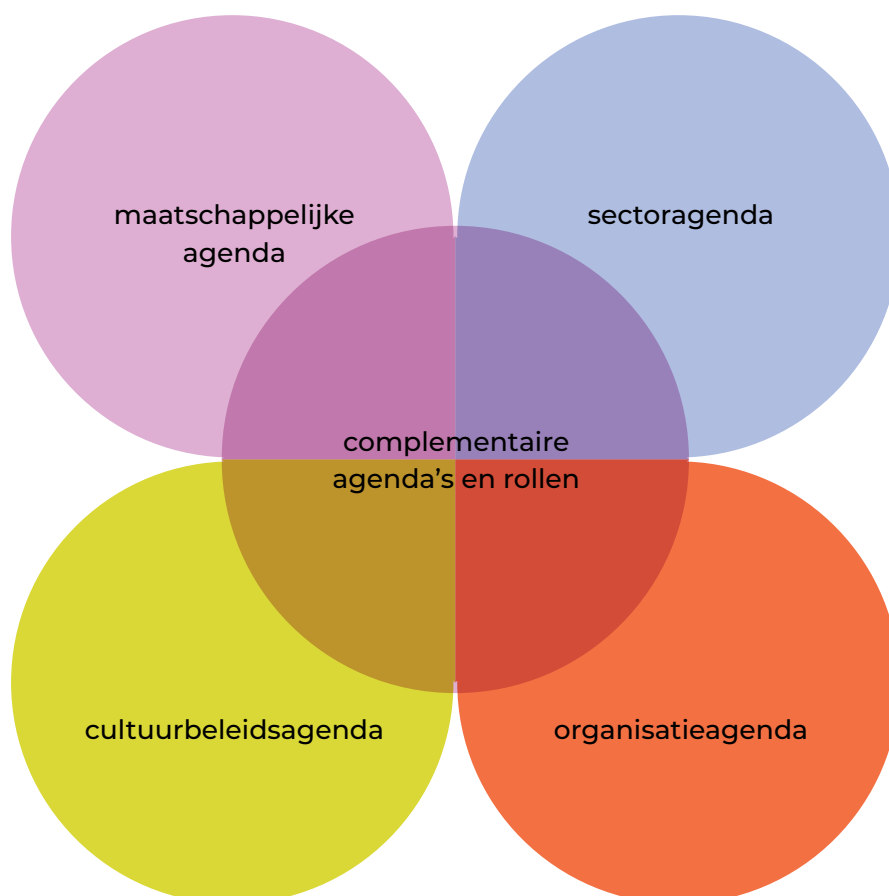
Doorheen de pandemie werd steeds duidelijker dan we enkel samen deze crisis konden overwinnen. En dat we niemand mochten achterlaten. De confrontatie zette ons ook aan het denken. Hoe kunnen we onze samenleving zo inrichten dat we toekomstige crisissen en maatschappelijke uitdagingen aan kunnen? De fundamenten van een veerkrachtige samenleving die nodig zijn om dergelijke crisissen te tackelen werden blootgelegd: **solidariteit, inclusie, duurzaamheid en democratie**. Een pleidooi om bij de heropbouw elke actor, elk initiatief dat daartoe bijdraagt actief te ondersteunen en om het vrijwilligerswerk, dat hierin cruciaal is, alle steun te bieden om haar rol op te nemen. Een pleidooi ook om het publieke debat over maatschappelijke vraagstukken mee te voeren en te stimuleren. Een divers sociaal-cultureel werkveld dat van vele markten thuis is, niet in hokjes denkt, vlot thema's uit andere levensdomeinen integreert, haar basiswerk herdenkt of de digitale omslag maakt voor de meest uiteenlopende activiteiten is een **belangrijke partner voor een overheid in het creëren van zo'n veerkrachtige samenleving**.

## Een gefaseerd, gedifferentieerd meerjarenrelanceplan.

De eigenheid van elke organisatie en sector, de onduidelijke evolutie van de pandemie en de bredere maatschappelijke context vragen om een gefaseerd en gedifferentieerd meerjarenrelancebeleid, waarin monitoren, leren en bijsturen centraal staan. **Vier agenda's presenteren zich: een maatschappelijke agenda, een cultuurbeleidsagenda, een sectoragenda en een organisatieagenda. Een 'klavertje vier'**. Vier verweven en verbonden agenda's vormen de basis voor een gezamenlijke strategie waarin complementariteit een sleutelbegrip is.

De maatschappelijke agenda die rechtstreeks voortvloeit uit de coronacrisis neemt de (inhoudelijke) lead voor de heropbouw. De nieuwe dynamiek binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk zet nieuwe sporen uit die we als sector samen moeten verkennen en uittekenen. Welke nieuwe praktijken kunnen we ontwikkelen, hoe benutten we de digitale mogelijkheden, welke innovatieve concepten, verdienmodellen en samenwerkingsverbanden kunnen een verrijking zijn? Die vraagstukken staan op de sectoragenda. Daarnaast gaf elke organisatie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk doorheen de coronaperiode vorm aan een eigen interne agenda. Over welke onderwerpen moeten we ons buigen, waar liggen kansen en bedreigingen, welke boeiende ervaringen hebben we opgedaan en wat kunnen we eruit leren? En vanzelfsprekend ontstond daaruit ook een cultuurbeleidsagenda. Welk sectoraal beleid is nodig voor de lopende en toekomstige beleidsperiodes? Hoe houden we cultuurparticipatie voor iedereen hoog op de agenda? Hoe kan cultuurbeleid de digitale transformatie ondersteunen? Hoe kan samenwerking over de beleidsdomeinen heen versterkend werken?





## Maatschappelijke agenda

- Investeer en ondersteun de verdere ontwikkeling van de digitale en onlineruimte in functie van een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.
- Richt de (semi)publieke ruimte zo in dat deze maximaal kan bijdragen aan ontmoeting, leren, cocreatie, verbinding, vrije tijd en cultuur.
- Waardeer, ondersteun en investeer maximaal in verbindende actoren en initiatieven in de samenleving.
- Mentaal welbevinden verdient een plaats hoog op de beleidsagenda. Welke rol kunnen maatschappelijke actoren en beleidsdomeinen hierin opnemen?
- Als samenleving moeten we hoogdringend een breed gedragen actieplan tegen vereenzaming opmaken en uitrollen.
- Zet samen met het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vele andere actoren structurele ongelijkheid helemaal bovenaan de beleidsagenda en maak hier een transversale prioriteit van.
- Maak werk van een inclusieve samenleving. Werk een kader uit dat zowel structurele als nieuwe vormen van sociale uitsluiting monitort en detecteert, en dat elke maatschappelijke actor responsabiliseert en ondersteunt.
- Innovatie moet gericht zijn op brede maatschappelijke verandering en actief bijdragen aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.
- Bevorder een positief-kritische omgang met verschillende vormen van informatie en standpunten. Zet in op mediawijsheid.
- Maak werk van werkbaar en wendbaar werk in functie van kwaliteitsvol leven.
- Zet in op duurzaamheid als verbindend kader en perspectief.

## Sectoragenda

- Zet actief en planmatig in op uitwisseling en leren, het creëren van nieuwe kennis en het delen ervan binnen de sector. Op de kennisagenda: het stimuleren, activeren en ondersteunen van vrijwilligers, het begeleiden van lokale groepen en afdelingen, het ontwikkelen van online en blended leercontexten en leeraanbod, het werken met en de sociaal-culturele participatie van maatschappelijk kwetsbare groepen.
- Onderzoek en experimenteer met nieuwe en wendbare organisatievormen die organisaties meer futureproof maken.
- Stimuleer en verken actief brede samenwerkingsverbanden met andere sectoren, in verschillende maatschappelijke domeinen in functie van het aanboren van specifieke expertise, middelen of netwerken. Durf over de muur van de social profit te kijken.
- Zet in op zichtbaarheid van de bijdrage van de sociaal-culturele praktijk en van de sector aan de samenleving.
- Als civiele actoren zijn sociaal-culturele organisaties belangrijke actoren binnen een democratie en in relatie tot het vraagstuk hoe we de samenleving vormgeven en inrichten. Het politiserend werken van en in de sector kan verder uitgediept en ondersteund worden.
- Investeer in impactgedreven en ondernemend leiderschap.
- Verken nieuwe financieringsmodellen en sociaal ondernemerschap.

## Cultuurbeleidsagenda

- Ga flexibel om met de beleidsplanning, visitatie en beoordeling van organisaties.
- Stimuleer en faciliteer intersectoraal werken in functie van een effectieve aanpak van de complexe maatschappelijke uitdagingen.
- Waardeer en ondersteun de sociaal-cultureel werker.
- Waardeer en ondersteun actief de actoren en initiatieven in het brede sociaal-culturele veld als krachtige plekken van engagement en voor hun rol en bijdrage in de aanpak van maatschappelijke uitdagingen.
- Versterk, faciliteer en ondersteun vrijwilligerswerk.
- Hou cultuurparticipatie hoog op de cultuurbeleidsagenda.
- Stimuleer en ondersteun de digitale ontwikkelingen van sociaal-culturele praktijken en organisaties van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Maak werk van digitale inclusie.
- Zet in op uitbreiding van kwaliteitsvolle publieke ruimtes.
- Kies voor een gefaseerde en participatieve aanpak van een meerjarenrelance.
- Versterk de financieringsbasis van organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- 

## Organisatieagenda

- Investeer in medewerkersbeleid en teamwerking. Zet in op welbevinden van het personeel, ontwikkel of actualiseer een telewerkbeleid. Actualiseer het VTO-beleid.
- Maak werk van een digitaliseringsbeleid. Verken verder de digitalisering van de sociaal-culturele praktijk. Ga na wat digitalisering kan betekenen voor organisatieprocessen. Voorzie de nodige investeringen.
- Investeer in vrijwilligersbeleid. Voer een reactiveringsbeleid, experimenteer met nieuwe vormen van ondersteuning en coaching van vrijwilligers en groepen en voorzie of ontwikkel de nodige competenties hiervoor bij professionals.
- Zet in op kennisontwikkeling: bepaal welke expertisedomeinen best verder worden uitgebouwd, betrek je stakeholders in het uitbouwen ervan en ga allianties aan met externe kennisactoren.
- Ga voor de uitbreiding van de financieringsmix.
- Zorg voor gedragen governanceprocessen.

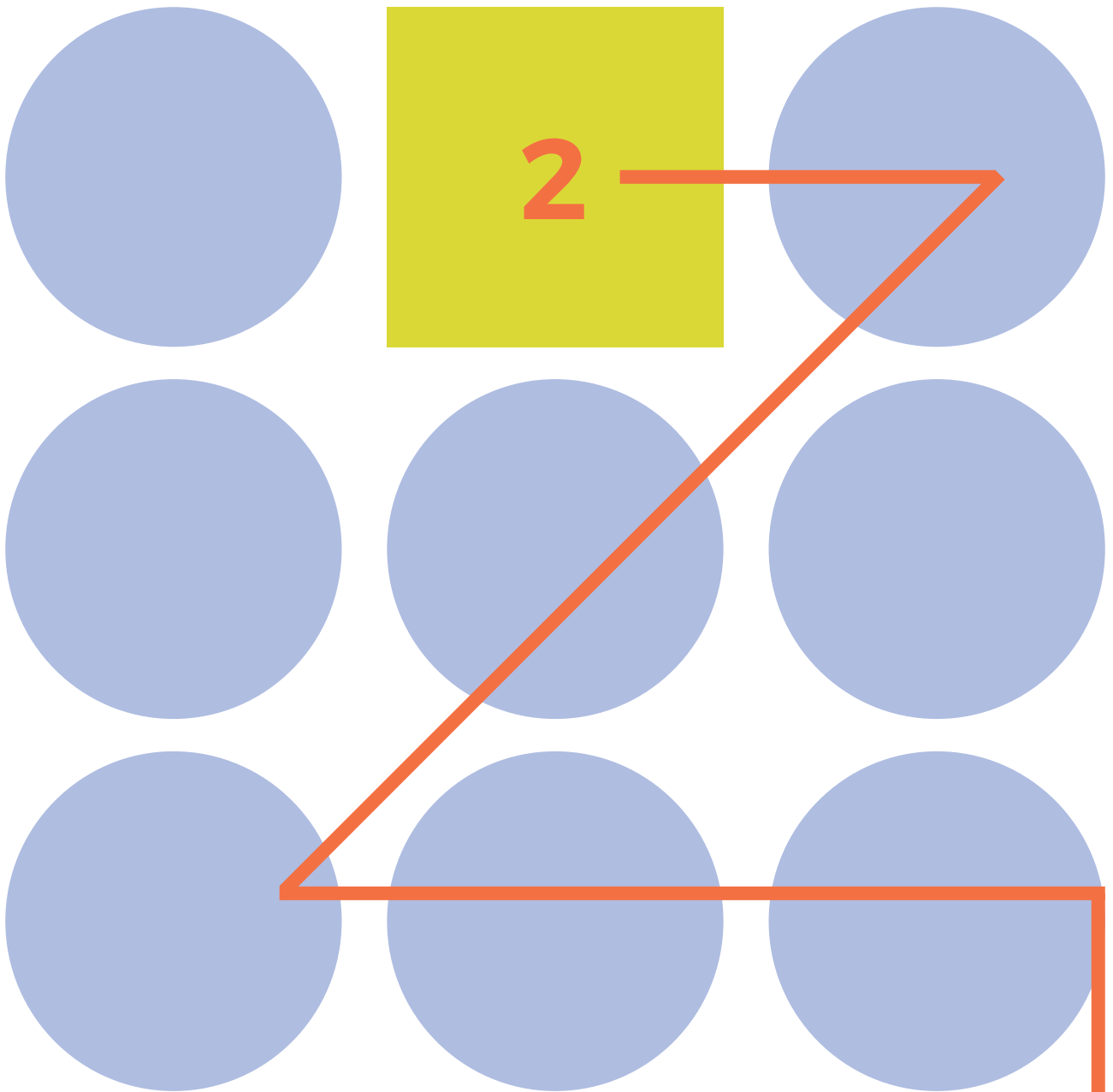
## Onze aanpak om tot dit rapport te komen

De praktijk die het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft gerealiseerd om haar rol te blijven spelen in sterk gewijzigde omstandigheden, de verschillende ervaringen en de doorlopen processen binnen de organisaties staan centraal. Zij vormen de kern van dit rapport, de basis voor elk gesprek, elke aanbeveling. Hoewel de periode sinds maart 2020 niet zomaar af te zonderen is en niet los kan worden gezien van andere ontwikkelingen, bepaalt ze, samen met de impact van de coronamaatregelen, de contouren van de bevragingen, de agenda's en de aanbevelingen.

De impact van de (aanhoudende) coronacrisis is groot en tegelijk op tal van domeinen nog onduidelijk. Socius kijkt om die reden met een dubbele bril naar zowel de sociaal-culturele praktijk in de coronaperiode als naar de processen binnen en de impact op de organisaties zelf. Aan de ene kant hebben we actief gepeild naar de vormen van veerkracht die zich hebben gemanifesteerd: welke praktijk ontstond, vanuit welke beweegredenen, welke doelgroepen of thema's kregen daarbij extra aandacht, welke vragen komen daarbij aan bod. Aan de andere kant brachten we ook in beeld wat in de verdrukking kwam, wat tijdelijk of voor langere tijd dreigde verloren te gaan, waar het sociaal-cultureel volwassenenwerk kwetsbaar bleek in die nieuwe omstandigheden: welke activiteiten werden geannuleerd, welke was de impact op deelnemers en vrijwilligers, hoe evolueerde de dynamiek in organisaties. De gesprekken met organisaties over hoe zij de periode hebben ervaren en welke noden zij hebben vastgesteld, toonden aan dat dit de juiste aanpak was.

In twee bewegingen haalden we op korte termijn zoveel mogelijk concreet materiaal op. We konden gebruik maken van het beschikbare materiaal van verwante bovenbouworganisaties De Federatie, OP/TIL, VVC en publiek en kregen de ruimte om daarover in gesprek te gaan. Parallel lanceerden we ook een grote online bevraging om direct bij de organisaties concrete praktijk en ervaringen op te halen. De goede respons (80 reacties op 132 uitgestuurde bevragingen) verzekerde een onderbouwde formulering van patronen en bevindingen. Vier focusgroepen bogen zich vervolgens over dit materiaal. Ze brachten extra reliëf aan, gaven letterlijk verhaal aan de bevindingen en bepaalden de toon en de richting van de aanbevelingen. Een tweede blik op het rapport-in-ontwikkeling werd geleverd door de klankbordgroep, een gemengde groep mensen die in, dichtbij of verder af staan van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

In het rapport zelf ligt de **focus op wat zichtbaar werd doorheen de coronaperiode**: de concrete ervaringen van organisaties, hun bijgespijkerde en nieuwe praktijk, de thema's die aan bod kwamen. En daaraan gekoppeld de maatschappelijke agenda die duidelijk zichtbaar wordt. Pasklare antwoorden vonden we niet en dat is – zo bleek al snel – ook niet wenselijk. Het tweede deel presenteren we daarom als een kader dat als basis kan dienen voor de gefaseerde en gedifferentieerde aanpak van de relance. Wat de samenleving de komende jaren nodig heeft, welke rol het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de sector als geheel en het Vlaamse cultuurbeleid hierin kunnen opnemen, vormt hierin de kern. Het is een uitnodiging om hierover in dialoog te gaan.



het coronajaar  
kort geschetst -  
een roetsjbaan

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk tussen 12 maart 2020 en nu. Op een adequate manier één helder beeld schetsen van de impact op de sector is onmogelijk zonder onrecht te doen aan de grote diversiteit binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Elke organisatie voelde de impact in de eigen typische kern, elke organisatie heeft ook antwoorden geformuleerd vanuit haar specifieke eigenheid, missie en kracht.

Voor een sector waar interactie tussen mensen (deelnemers, vrijwilligers, medewerkers, ...) de kern van de werking vormt, is een verbod op fysieke bijeenkomsten een maatregel die er hard insnijdt. Talloze activiteiten dienden geannuleerd, langerlopende trajecten met deelnemers werden onderbroken, bepaalde inkomstenbronnen vielen stil en alle voorheen natuurlijke contacten vielen weg. Net als vele andere sectoren kwam het sociaal-cultureel volwassenenwerk in een nieuwe realiteit terecht. De impact op de brede achterban (leden, deelnemers, vrijwilligers en brede publiek) en op inhoudelijke trajecten was bijzonder intens en verscheiden.

Om recht te doen aan de vele verhalen schetsen we hieronder de coronaperiode aan de hand van bouwblokjes. Ze bundelen bevindingen die zich in vele organisaties hebben voorgedaan, in mindere of meerdere mate, en in wisselende volgorde. Ze verbeelden strategieën, reacties of waarnemingen die het coronajaar in belangrijke mate gekleurd hebben. Samen vormen ze de basisinfo voor de verschillende agenda's en suggesties verder in het rapport.

Organisaties herkennen zich sterk in twee bewegingen die zich voltrokken. Niet mooi als twee fases na elkaar, niet noodzakelijk identiek voor de gehele organisatie, voor elk programma of team. De eerste beweging is het geheel van reacties, gevoelens, activiteiten en processen om de eerste en directe impact van de coronamaatregelen op te vangen, een plaats te geven binnen de gehele werking. De tweede beweging blijkt meer vooruit, vertrekt vanuit de nieuwe realiteit en is gericht op een bijgeschaafde/hernieuwde werking, uiteraard missiegedreven.

## Beweging 1 – opvangen, overleven, schakelen en aanwezig zijn

**Snel schakelen** was de boodschap in de eerste fase. Actief uitproberen welke digitale omslag mogelijk was.

Kleine en grote zaken die moesten geregeld worden: voor personeel, voor leden/deelnemers, voor (geannuleerde) activiteiten.  
**Regelen, veel regelen.**

De **antennefunctie** deed haar werk. Organisaties voelden snel en goed aan wat hun achterban nodig had en speelden daar concreet op in.

**Solidariteit** voerde de boventoon in de vele acties die in de eerste fase werden opgezet. Voor iedereen die het nodig had.

**Herorganiseren:** elk overleg, elk proces, binnen een team of tussen teams moest herbekeken worden.

Met veel tegenzin, maar alle activiteit waarvoor niet direct een alternatief kon uitgewerkt worden, werd **geannuleerd**.

Binnen organisaties ontstond een sterk gevoel van **samenhorigheid**, een betrokkenheid op 'we maken dit samen waar'.

Spontane initiatieven en aandacht binnen teams om **zorgzaam** met elkaar om te springen.

Zomaar annuleren? Neen hoor. Medewerkers zetten zich schrap om toch een alternatief vorm te geven **@strijdvaardig**.

**Creativiteit** – in alle mogelijke vormen, op alle terreinen, binnen, buiten of online, ... om toch relevant bezig te blijven.

Waarvoor doen we dit, voor wie, wat is onze kern? Een **nieuwe dynamiek** was voelbaar in vele organisaties.



## Beweging 2 – omdenken en investeren

Eens de eerste noden een antwoord hadden, kozen veel organisaties bewust om te vertragen, **ruimte te geven en te nemen om verder te kijken**.

Gaandeweg werd duidelijk wat echt **in de verdrukking** kwam: welk type activiteiten, het contact met welke doelgroepen, de eenheid in het team, ...

Met de duur van de crisis **evolueerde ook de teamdynamiek**. Nieuwe processen vol creativiteit, maar ook ruimte voor spanningen.

Nieuwe sporen vragen andere expertise. Nieuwe partners kwamen in beeld **@samenwerking**.

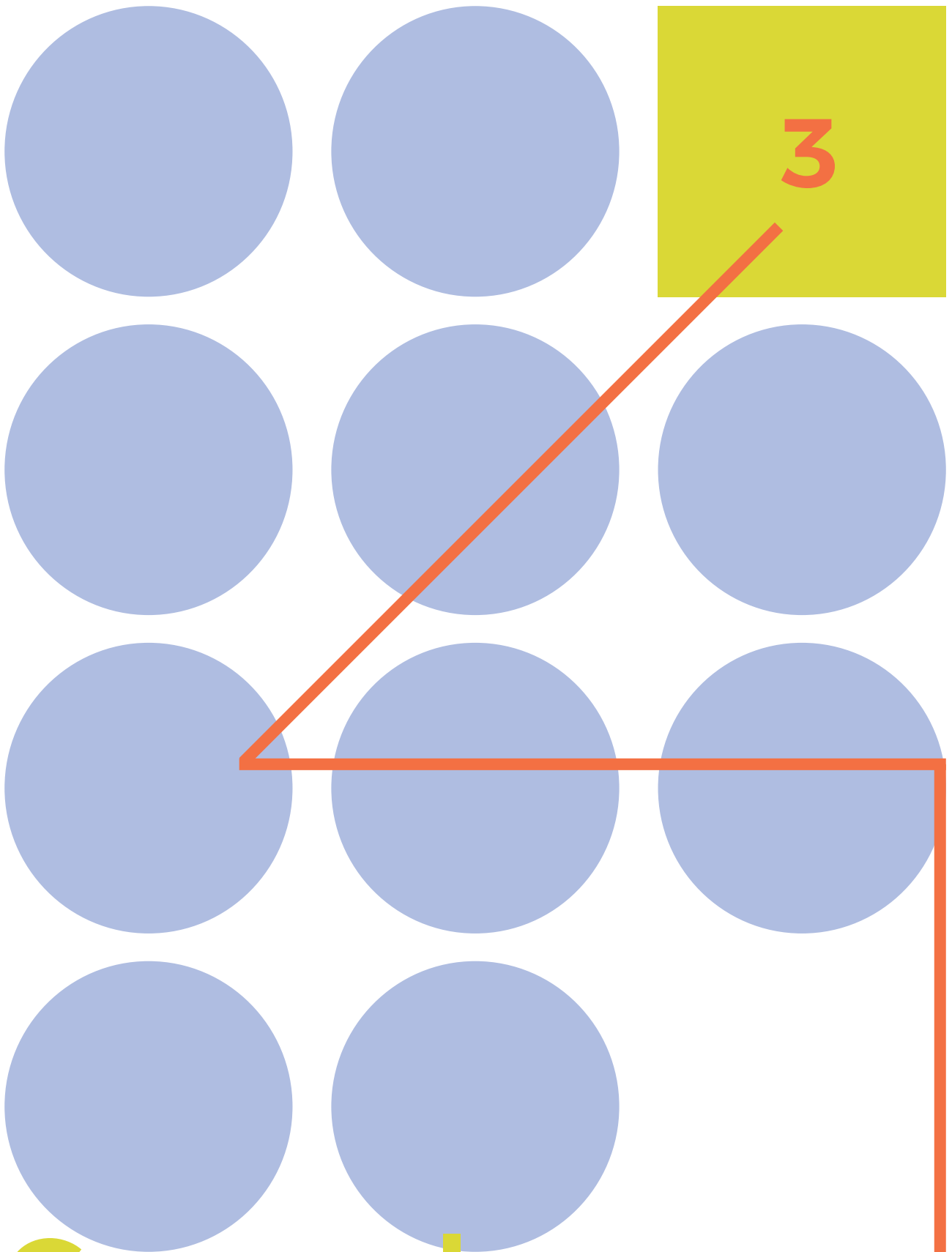
De crisissituatie **omdenken**, in de beperking een nieuwe kans voor sociaal- culturele praktijk zien. Soms vanaf dag één, soms pas veel later.

De digitale omslag werd bij velen als een **opportuniteit** gezien om een specifieke ambitie (eindelijk) waar te maken.

Hoewel het in het begin soms improviseren was, werd de nieuwe manier van werken snel omgezet in **beleid**.

Veel **rekenen**. Vanaf dag één eigenlijk. Hoe de werking maximaal actief houden en tegelijk financieel gezond blijven – op korte en op langere termijn?

In stapjes, zodra een aantal sporen duidelijker werden, werd er gekozen om te **investeren** in materiaal en opleidingen.



**Geen relance  
maar ...**



Dat aanvoelen laat zich samenvatten in **“het sociaal-cultureel volwassenenwerk neemt een cruciale rol op in de samenleving, in crisistijd, maar vooral ook daarbuiten”**.

Een aantal kernvragen zijn daar direct mee verbonden.

- Het brede verenigingsleven en het middenveld verdienen alle erkenning en noodzakelijke middelen voor hun cruciale rol. Daar moet in geïnvesteerd, niet op beknibbeld worden. Financiële zekerheid voor vele organisaties is de basis voor een dynamisch sociaal-cultureel werkveld.
- De digitale omslag zal iedereen moeten maken, ook het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De sector heeft hierin op meerdere terreinen ondersteuning nodig.
- Het belang van vrijwilligers spreekt uit zowel de praktijk van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als uit de coronagerelateerde (zorg)initiatieven. Vrijwilligerswerk verdient brede maatschappelijke steun.
- De thema's die het sociaal-cultureel volwassenenwerk al vele jaren aankaart en waarrond het een actieve werking uitbouwt, blijken relevanter dan ooit. Ze verdienen een plaats hoog op de beleidsagenda én in het publieke debat.



**De praktijk -  
een beperkt  
overzicht**

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk lag niet stil. De lijst hieronder is daar het bewijs van. Het is slechts een beperkte bloemlezing van de ruime werking in heel Vlaanderen en Brussel. Tien praktijkverhalen brengen we ter illustratie in een uitgebreider kader. Een verhaal uit het leven zoals het is, zegt immers zoveel meer dan de generieke beschrijving van een praktijk.

(EVEN NIET) SAMEN VAN CULTUUR GENIETEN · (VERNIEUWDE) COMMUNICATIE TIJDENS CORONA · #GROWSOLIDARITY · ACTIEF MOTIVEREN TOT CREATIEF BEZIG BLIJVEN EN CONTACT HOUDEN · ANDERS BEKEKEN WANDEL- EN FIETSAANBOD + OMD · ANDERS VERENIGEN DOOR EN DANKZIJ DIGITALISERING · ANONIEME ATTENTIE ACTIE · APP HOUVAST · APPELBABEL · ATELIER SOLIDAIR · B CURIOUS ONLINE · BABELONIE ONLINE · BEELDVORMINGSPROJECT DAK- THUISLOZEN EN VROUWENGROEP I.S.M. CAW · BELCIRKELS - BUURTBABELS - STOEPBEZOeken · BELEVINGSAANBOD VOOR GEZINEN

**BELCIRKELS  
& BEWEEG IN  
UW KOT**

MET JONGE KINDEREN ROND NATUURBELEVING · BETERNACORONA · BLIJF VERBONDEN! - BURGERSOLIDARITEIT · BOEKVOORSTELLING ONDER DE VORM VAN EEN DIGITALE PREMIÈRE MET LIVE CHAT · BRAKE-OUT ONLINE · BREDE INZETBAARHEID VAN VRIJWILLIGERS · BRIEVEN AAN VLAANDEREN: WAT NA CORONA? · BULLET

JOURNAL CLUB · BURGERBUDGET KERMIS LICHTAART · BURGERPARTICIPATIE ROND MOBILITEITSBELEID IN STEDEN EN GEMEENTEN · BURGERS BETREKKEN - VORMINGSREEKS VOOR LOKALE BESTUREN · BURGERS MAKEN MEE HET KLIMAATACTIEPLAN VAN HEMIKSEM. · BUSHCRAFT @ HOME · CAL (CROCHET-A-LONG) · CAMPAGNE WONEN - SAMEN TEGEN ARMOEDE · CAMPAGNEWEEK - TIJD VOOR TALENT - ONLINE · CHILI VOOR WILLY TAKEAWAY CORONAPROOF VERSIE · COMMUNITY BUILDING · CONNECTIE GEDETINEERDEN EN 'BUITENWERELD' IN CORONATIJDEN · CONTACT WERKT! · CORONAGERELATEERD VRIJWILLIGERSWERK VOOR NIEUWKOMERS · CORONAKRANT · CREATIE VAN NETWERK VERTAALVRIJWILLIGERS · CREATIEVE COMMUNICATIE- EN OVERLEGVORMEN TUSSEN EN MET VRIJWILLIGERS · CYBERBUDDIES · DAG VAN DE FILOSOFIE · DAGELIJKSE MEDITATIE EN VERBINDING VIA ZOOM · DE BOODSCHAPPENLIJN · DE FIETSSCHOOL · DE WARMSTE BELLER · DE WEBINARS EN DE PODCASTS VAN DE GEZINSBOND · DEBATWEEK · DIGI-LEERSESSIES ·

**DANCITY**

DE WEBINARS EN DE PODCASTS VAN DE - ONLINE · DEKOLONISATIEWANDELING DIGICAFÉ VOOR BEGINNERS · DIGITALE VROUWENDAG · DIGITALE TRANSITIE

STANDENMARKT OP VAN LEZINGEN, DEBATTEN, BOEKVOORSTELLINGEN E.D. · DIGITALE VORMING VOOR KANSENGROEPEN · DIGITALISERING VROUWENDAG · VAN VERHALEN · DOOF NU · E-ACADEMIE · EEN AFSCHIEDSRITUEEL · EEN JUKEBOX VOOR IEDEREEN · EEN REBELSE KLIK MET VLAANDEREN · EVENTS

**DE WANDEL-  
CENTRALE**

DIJKEN EIGENTIJD DE MOVIE VOOR

DEELNEMERS UIT HEEL VLAANDEREN · EXPO HONEY I'M HOME · FOTOWEDSTRIJD VOOR PERSONEN MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING · GAZET VEDETTE · GRIEZELTOCHTEN/ PAASZOEKTOCHTEN · GROWSOLIDARITY - ANTWERPS SOLIDARITEITSFONDS · HAIKU-PROJECT · IC-CORONA WEBSITE · IEDEREEN SAMENTHOUSIAST · KENNISCLIPS · KLIMAATMAKERS · KOFFIE EN THE(E)MA · KOM OP VERHAAL - ONDERSTEUNING VAN MEDEWERKERS IN WOONZORGCENTRA · KUNSTPROJECT 'ONEINDIGE ZUIL' · LANGSTE KERSTTAFEL · LIVE POLITIEKE ACTIE · LUISTERGENOTEN · MANDALAPROJECT - AL WANDELEND, ALLEEN OF IN KLEINE GROEP EEN NATUURMANDALA MAKEN

**GREEN RAMADAN**

· MEER INZETTEN OP ANIMATIE, VIDEO... OM ONLINE BOODSCHAPPEN TE VERKONDIGEN · MICROMIX ON THE ROAD · MIND CHANGERS · MUZIEKBOX · NATURA INSPIRATUS · NETWERK IKBENSOLIDAIR EN SOLIDAIRE GEMEENTEN · OMSCHAKELING NAAR DIGITALE



BASISVORMING · OMSCHAKELING NAAR EEN INDIVIDUEEL AANBOD SPORT EN CULTUUR · ONDERSTEUNEN VAN MENSEN IN PRECAIRE LEEFSITUATIES · ONDERSTEUNING LOTGENOTEN: ONLINE LIED/DOORSTUURKAART/ZAADJESKAART · ONLINE BABBELS ·

INDIVIDUEEL EN DIGITAAL  
AANBOD SPORT EN CULTUUR  
VOOR GEDETINEERDEN

ONLINE BIJENKOMSTEN MET VRIJWILLIGERS OP ALLE NIVEAUS · ONLINE CONVERSATIEGROEPEN VOOR WERKZOEKENDEN · ONLINE CURSUSSEN/WORKSHOPS VOOR MENSEN MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING · ONLINE EVENT: DE KUNST VAN HET LUISTEREN · ONLINE GESPREKSAVONDEN · ONLINE

INFOMOMENT MET VIROLOOG MARC VAN RANST · ONLINE INLEEFSESSIES AUTISME · ONLINE INTRODUCTIE VERBINDENDE COMMUNICATIE · ONLINE KOOKWORKSHOPS · ONLINE LEREN BINNEN DE OPLEIDING NATUURGIDS · ONLINE LESSENREEKS · ONLINE LOTGENOTENCONTACT · ONLINE NEDERLANDS OEFENEN · ONLINE PAASSPEL · ONLINE PRAATCAFÉ · ONLINE PRAATGROEPEN · ONLINE THEMATISCHE WORKSHOPS VOOR WERKZOEKENDEN · ONLINE VORMING: 'HOE ONLINE VERGADEREN EN OVERLEGGEN MET JE BESTUUR EN LEDEN' · ONLINE WERKING · ONLINE

BRAKE-OUT ONLINE

WERKING: OMZETTEN VAN ONZE LIVE ACTIVITEITEN IN ONLINE ALTERNATIEVEN · ONTWIKKELING MULTIMEDIALE PRODUCTEN · OP WANDEL MET MOTIEF · OPEN VOOR

BUBBELS · OPSTARTEN BURGERINITIATIEVEN MONDMASKERS NAAIEN EN SCHENKEN IN HET BEGIN VAN DE PANDEMIE · OUDERREEKS "WAAKZAAM ZORGEN VOOR TIENERS"

PLANTTROOST

· PLANTROOST · POLITISERENDE DIGIBUDDIES · POSTCORONA MOVEMENT · PROJECT 'VERVEELT NOOIT' · PROJECT 'ZOOMT IN' · PROJECT @WZC · PROJECT BUDDY'S · RACISME NAAR MENSEN MET OOST-AZIATISCHE HERKOMST · RACISMEWIJS · REFU RECRUIT PILOOTPROJECT · S-PLUS KLIKT · SAMEN LEZEN

EN SPREUKENBABBELS · SAMEN SOLIDAIR TEGEN COVID-19 · SAMENHUIZENDAG · SAMENLEZEN ONLINE

· SANKAA CONNECT · SCHRIJFMARATHON 2020 · SCHRIJFWEDSTRIJD 'HET VRIJE WOORD' · SOCIALE FOTOGRAFIE PROJECTEN · SOFA SESSIES · SPEUREN NAAR WAPENS - ONLINE ONDERZOEKSWORKSHOPS · STAYCATION-AANBOD · STOEPBABBELS · STUDIO

SPEUREN NAAR  
WAPENS - ONLINE  
ONDERZOEKSWORKSHOPS

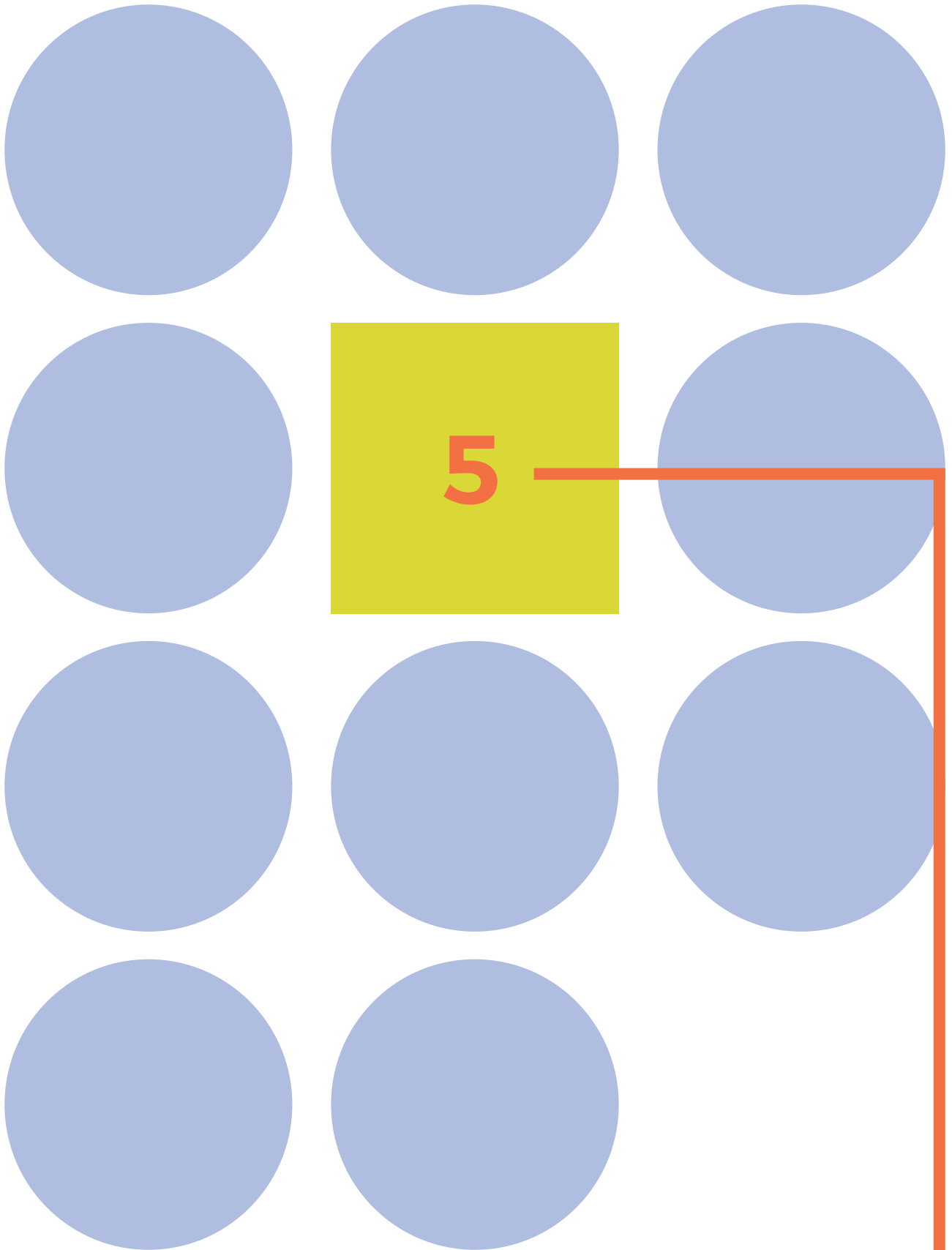
BUBBLE2BUBBLE · SULTAN DER MAANDEN · TIJDSCHRIFT: ZEKER WETEN! · TOERKE TALENT · TREFZEKERE BELANGENBEHARTIGING · TWEEWEEKELIJKE DIGITALE VRAGENUURTJES · UITGESTELD BED · UITROL VAN DE VIDEO-INTERVIEWS/PODCASTS · VACCINATIECAMPAGNE · VAN ONDERUIT - DE STEM VAN MENSEN IN ARMOEDE LATEN KLINKEN · VEERKRACHTIG DOOR SINT-KATELIJNE-WAVER · VELOQUEESTE · VERENIGEN EN VRIJWILLIGEN IN CORONATIJD · VITAMINE T · VOORLEESFILMPJES 'SANNE LEEST' · VRIJETIJDSONDERZOEK TIJDENS CORONA EN VRIJETIJDSTESTEN · VRIJWILLIGERS IN CONTACT MET LEDEN · WALK YOUR TALK · WARME WANDELINGEN · WEBINAR · WEBINAR 'KOM UIT JE KOT' · WEBINARS INTRODUCEREN · WEEKLY WEDNESDAYS · WEGWIJZERS HELPEN VLUCHTELINGEN BIJ EERSTE STAPPEN · WENSKAART-ACTIE · WERKGROEPEN AAN HET STUUR · WIE ZORGT, PRAAT MEE: DE PODCAST ·

WIJWIJWIJ.ZORG

WOMEN BIKE THE CITY, FEMINISTISCH FIETSPARCOURS EN MUURSCHILDING · WORKSHOPS IN LEUVEN-CENTRAAL OP JAIL-TV · WZC VOOR SENIOREN

ZUUR, DE SMAAK VAN LEGE CAFÉ'S

CURSUS DIGITALE MEDIA VOOR DOVE SENIOREN



# Patronen

De patronen die we hieronder schetsen, vormen de basis voor het rapport. Ze zijn de geclusterde vertaling van de bevindingen die we met een bevraging ophaalden bij organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk, bovenbouworganisaties uit de eigen sector en uit verwante sectoren, en bij docenten sociaal-cultureel werk. We konden gebruik maken van materiaal dat zij hadden verzameld en gingen in gesprek om meer duidelijk te bekomen. De patronen doorkruisen alle aspecten van de sociaal-culturele praktijk en geven vooral een beeld van de manier waarop sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisaties heel concreet zijn omgegaan met de uitdagingen van de crisis.

De patronen die we detecteerden werden getoetst in 4 focusgroepen en besproken in de klankbordgroep. De toetsing binnen de sector (focusgroepen) leidde tot bijgestelde patronen en vooral tot reliëf in de vele bevindingen. De rijkdom van de sector vertaalt zich immers ook in veel diversiteit.

We presenteren de patronen eerst afzonderlijk binnen een aantal grotere clusters. Vervolgens vatten we de belangrijkste elementen met betrekking tot herkenbaarheid, diversiteit en het toekomstperspectief samen.

## Cluster 1 - Nieuwe ruimtes voor sociaal-culturele praktijk

De deur van elke fysieke ontmoetingsruimte, opleidingslokaal of vergaderzaal ging in maart 2020 onverbiddeijk op slot. Meer zelfs, bijna elke vorm van fysieke nabijheid werd voor onbepaalde tijd opgeschort. Het vertrouwde terrein van ontmoeting, interactie en activiteiten verdween. De behoefte bij het brede publiek naar sociaal contact, interactie en betekenisvolle activiteiten verdween echter niet. De wil om blijvend hun maatschappelijke rol te spelen motiveerde heel wat organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk om nieuwe ruimtes op te zoeken of te creëren om zo een invulling te geven aan haar functies en rollen.

### 5.1. Online ruimte

#### Organisaties exploreren actief de online ruimte als nieuwe ruimte voor sociaal-culturele praktijk

Elke organisatie zag zich genoodzaakt om de online ruimte in te duiken, ongeacht de aard van haar werking. Het betrof geen volledig onbekend terrein, maar van de ene op de andere dag werd de online ruimte gepromoveerd tot bijna de enige, veilige ruimte om in interactie te gaan.

In de eerste fase leek het vooral een stukje over overleven te gaan: aan de slag gaan met allerlei nieuwe tools, fouten maken en véél leren. Veelal betekende het ook het bestaande aanbod hertalen naar een digitale en/of online werking en in de praktijk ervaren dat die nieuwe ruimte wel veel potentieel heeft, maar niet zomaar kan vervangen wat voorheen in een vormingslokaal, een vergaderzaal of op een pleintje werd waargemaakt. Elke organisatie zocht haar tempo, bouwde na de eerste fase meestal een vertraging of pauze in, en ging in een tweede fase gericht op zoek naar de nieuwe mogelijkheden. Inspelen op de eerste, directe noden maakte plaats voor denkoefeningen en experiment om vanuit de nieuwe ruimte de eigen missie waar te maken.

- Elke organisatie met een vormingsaanbod is de online ruimte ingedoken. Voor elk aspect van een vormingssessie werd geëxperimenteerd met online tools en werden aangepaste werkvormen ontwikkeld voor een kennismaking of een brainstorm, een inleefmoment of een lezing, via breakout-rooms, online-borden of webinars. De do's en don'ts, de aandachtspunten om een veilige setting te creëren of om kansengroepen te betrekken werden ontdekt.
- Organisaties met langerlopende trajecten (vormingstrajecten of participatieve trajecten) geven aan vooral de meerwaarde van de digitale en online tools te hebben ontdekt. De intensiteit van een traject gaat verloren als je enkel online kan werken, maar het potentieel om offline en online te combineren, om verschillende digitale tools te integreren, is hier nog maar ten dele ontdekt.

## ISSUES

- In welke tools en infrastructuur investeren?
- Hoe de impact van de digitale kloof zo klein mogelijk houden of vermijden?

- Organisaties ontdekten dat digitale tools nieuwe kansen voor exposure inhouden en dat zelfs het community-gevoel hier gedeeltelijk mee kan behouden blijven, hoewel dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is.

## Herkenbaarheid en diversiteit

- De digitale/online omslag en het actief exploreren ervan voor de sociaal-culturele praktijk is voor alle organisaties over de gehele lijn herkenbaar.
- De manier waarop deze ruimte werd gebruikt of ingezet is heel breed.

## 5.2. Publieke ruimte

## Organisaties zetten de publieke ruimte actief in als ruimte voor sociaal-culturele praktijk

In toenemende mate werd de publieke ruimte aangegrepen als een mogelijk en wenselijk terrein voor sociaal-culturele praktijk. Het gaat hierbij zowel over het opzoeken van de natuur, aan de slag gaan op pleintjes en in buurten, de straat en stoep, publieke en semi-publieke ruimtes. De publieke ruimte betreft evenmin een volledig nieuwe ruimte, maar - naast het digitale spoor - werd ze veel actiever dan voorheen opgezocht voor de sociaal-culturele praktijk. Een soort 'omdenken' werd hierdoor versterkt. Omdat het één van de weinige ruimtes is waar 'life' samenkomen mogelijk was, werden concepten uitgewerkt die vanuit die mogelijkheden vertrokken.

## Enkele voorbeelden?

- Het element 'bewegen' werd een belangrijk onderdeel van vele werkingen. Zowel vergaderen met een kleine groep of een coachings- of functioneringsgesprek als activiteiten gericht op ontmoeting of educatie vonden hun weg naar de buitenruimte. Vergaderen zonder een pc of notitieboekje bleek opeens een verademing. Samen wandelen kreeg voor veel mensen een bijzondere betekenis, bracht hen even weg van het opgesloten gevoel en droeg sterk bij tot een beter welbevinden.
- De straat of een pleintje lokte veel mensen naar buiten. Het was de ruimte waar het én min of meer veilig voelde én waar je het gevoel had dat er een buitenwereld was. Gesprekken op de stoep, kleine speelse activiteiten, burens ontmoeten en verhalen kunnen delen of samen nadenken over de crisis, over thema's die beroeren of stilstaan bij de inrichting van een buurt: heel veel bleek (toch) mogelijk.

## ISSUES

- Het moeilijk inschatten van de nodige tijdsinvesteringen
- De inrichting van de publieke ruimte voor sociaal-culturele praktijk

## Herkenbaarheid en diversiteit

- Dát de publieke ruimte werd opgezocht is voor iedereen herkenbaar; of dat een patroon of evolutie is, wordt minder gedeeld. Een aantal organisaties (in het bijzonder bewegingen) beschouwen dit niet als nieuw, maar eerder als gekend terrein.
- De diversiteit zit vooral in het doel waarvoor de publieke ruimte werd ingezet: voor ontmoeting, contact of overleg (als één van de weinige mogelijkheden), om de ruimte zelf tot leven te brengen of in de kijker te zetten, om een boodschap uit te sturen naar de maatschappij,

## Cluster 2 - Klein en groot(s)

Twee kanten van dezelfde maatregelen, beperkingen en mogelijkheden.

### 5.3. De kleine ruimte

#### Organisaties hertalen praktijk naar concepten voor kleine groepen en individuele contacten

Het begrip 'groep' kreeg voor elke organisatie plots een nieuwe invulling, indicatoren gericht op bereik verloren een deel van hun relevantie en verplaatsingen doorheen het land werden gebannen. Zeker voor directe vormen van interactie bleef het 'kleine' over als belangrijkste benadering om met deelnemers of vrijwilligers in contact te gaan.

De kwantitatieve doelen werden minder prioritair, het relationele werk met vrijwilligers, achterban en doelgroepen des te meer. Vele organisaties kozen voor de kleine benaderingen: nieuwe vormen voor individuele contacten, werken met kleine groepen, actief uitreiken naar bepaalde doelgroepen, het buurtniveau als haalbaar werkkterrein, ... Dat 'klein werken' voelde zeker niet steeds als een inperking, het leverde ook nieuwe elementen op. Nieuwe thema's kwamen sterker in beeld en kregen aandacht, bepaalde contacten werden uitgediept, er werd gericht uitgereikt naar kwetsbare groepen en processen werden versterkt door het slim combineren van grotere (online) groepsmomenten, kleine groepen en individuele contacten.

Enkele voorbeelden?

- Eenvoud troef in heel wat initiatieven om toch contact te maken met mensen, om even te vragen hoe het gaat, een briefje af te geven, ruimte te bieden om even hun verhaal te kunnen vertellen. De stoep, een wandeling en de telefoon deden allemaal hun dienst.
- Niet-digitale vormen van communicatie werden ingezet om een meer persoonlijk contact te maken. Een papieren nieuwsbrief, een krantje, een kleine attentie.
- Voor heel wat toepassingen botsten de digitale tools op hun limieten: een stevige discussie, brainstormen, of bepaalde modules in een vormingstraject, ... De vele mogelijkheden voor online-borden of break-out-rooms bleken directe interactie niet te kunnen vervangen. Een slimme combinatie van offline en online bijeenkomsten, het integreren van meer momenten in duo's of kleine groepen, leidde tot haalbare en dikwijls zelfs rijkere formules.

#### ISSUES

- Blijft er ruimte om dit te behouden?
- Het belang van basiswerk
- Welke toekomst voor outreachend werken?

#### De kern

De grootte van een groep verloor deels haar relevantie, individuele contacten en activiteiten in kleinere groepen wonnen aan belang. Veel organisaties investeerden hier actief in en dat leverde hen nieuwe inzichten en werksposen op.

#### Herkenbaarheid en diversiteit

Weinig organisaties willen 'het kleine' verheerlijken, er is immers te veel weggevallen in de coronaperiode. Te veel activiteiten werden geschrapt, niet voor alles kon een alternatief worden uitgewerkt. Vooral wie het contact met een grote en diverse groep mensen wou behouden, wie bevreesd was dat bepaalde mensen zouden vereenzamen, ging in de kleine ruimte op zoek naar een manier van werken om toch dat contact te onderhouden. Hoewel de impact op de inzet en tijdsinvestering groot was, soms ook op de inkomsten, wordt het door meerdere organisaties ook als een verrijking gezien.

## 5.4. Groots (durven) denken en werken

### Organisaties exploreren het potentieel om zowel een groter publiek als een grotere impact te realiseren

De noodzaak om nagenoeg alle activiteiten, overleg en processen online te organiseren opende ook heel wat nieuwe deuren. Bij organisaties waar het 'digitale spoor' één van die slapende concepten was, bood de lock-down de mogelijkheid om die projecten effectief uit te rollen. Andere organisaties ontdekten – bewust of onbewust – het potentieel om met behulp van digitale tools een groter en meer divers publiek te bereiken, met grotere datasets te werken of om hun materiaal te ontsluiten voor totaal nieuwe doelgroepen.

Niet alleen in aantallen werd er groter gedacht, ook wat je maatschappelijk teweeg kan brengen werd op een nieuwe manier bekeken. De grootte van de organisatie of de achterban bleef overeind als een grote kracht, tegelijk werden digitale tools door heel wat organisaties ontdekt als een hefboom om de relevantie zelf van een thema meer bepalend te laten zijn om impact te genereren.

Enkele voorbeelden?

- Sommige organisaties deden het op hun eentje, andere bundelden expliciet de krachten en ontwikkelden een breed aanbod aan thematische webinars. Het leverde hen een veelvoud aan toehoorders op, heel directe feedback op de programmatie en de aanpak van de sessie en in veel gevallen bleek het een budgettair neutrale keuze.
- Een eenvoudig formulier, een goede vraag of een thema dat vandaag vele mensen beroert, was voor een aantal organisaties voldoende om een dataset aan antwoorden te verzamelen waar ze voorheen niet van durfden dromen. Het bood hen de nodige basis om een programma gericht verder uit te werken.
- Heel wat organisaties slaagden erin om thema's die voorheen minder weerklank kregen nu toch duidelijker op de publieke agenda te krijgen. Soms lag het grootse ook in het succes om intern in de organisatie een thema te introduceren en er dynamiek rond te generen.

### De kern

Een aantal beperkingen en een bepaalde weerstand vielen – samen met de mogelijkheid om fysiek samen te komen – weg. Er ontstond ruimte om grootser te denken en te werken. Het 'werken zonder beperkingen' leidde tot activiteiten met een grotere schaal, meer impact en vernieuwende partnerschappen.

#### ISSUES

- Welke investeringen brengt dit met zich mee?
- Wat verstaan we precies onder 'groot(s)'; enkel het bereik of ook de bredere impact?

### Herkenbaarheid en diversiteit

Voor een grote groep organisaties ging een nieuwe wereld van ongekende mogelijkheden open. Voor een aantal organisaties is de blik stevast gericht op een grotere maatschappelijke impact, groter dan de eigen achterban. Aangezien een aantal oude contouren of beperkingen wegvielen, versterkte de nieuwe context bij alle organisaties de denkoefening om meer impact te genereren, om dus grootser te denken en te werken. In het begin misschien nog aarzelend, toevallig ontdekt. Een jaar later staat 'groot(s) denken' overal op de agenda.



## Cluster 3 - Verbindend werken

### 5.5. De verbindende rol

#### Organisaties zetten prioritair in op hun verbindende rol in de samenleving

Organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben niet getwijfeld. Als fysiek samenkomen tijdelijk onmogelijk is, als we geacht worden in ons kot te blijven, wordt het mogelijk maken van verbinding met anderen prioriteit nummer één. Of het nu de vrijwilligers, de lokale afdelingen, de collega's, partners, freelancers of de bredere doelgroep van de werking betreft, heel wat inspanningen waren erop gericht contact te behouden met dat grote netwerk, met die brede achterban.

Organisaties voelden perfect aan dat het welbevinden van heel wat mensen onder druk zou komen te staan en speelden daar actief op in. Van kleine belcirkels en online koffiemomenten tot een brede waaier aan activiteiten waarvoor snel een online alternatief werd uitgewerkt. Zeker in de eerste fase van de coronacrisis stond de verbindende rol van het sociaal-cultureel volwassenenwerk voorop.

Voor elke mogelijke doelgroep werd een activiteitsaanbod uitgewerkt: gezinnen, gevangenen, mantelzorgers, lotgenoten. Alles werd uit de kast gehaald om niemand te vergeten, om een minimaal contact met de buitenwereld te verzekeren, om duidelijk te maken dat niemand er alleen voor staat.

#### De kern

- Verbinding mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen in de samenleving kreeg voor nagenoeg elke organisatie een prominente rol in de werking, elk met eigen accenten: aandacht voor de achterban, de vrijwilligers, de freelancers, onderling tussen de medewerkers, het publiek, ...
- Een verhoogde aandacht gold voor het welbevinden van elk individu (persoonlijke/mentale ruimte). Wat bij mensen persoonlijk leeft, hoe ze in hun vel zaten, was enerzijds een thema dat doorheen de contacten en activiteiten sterk naar boven kwam en anderzijds vormde het bij vele mensen hét aanknopingspunt om contact te maken (eenzaamheid, welbevinden, ...).

#### ISSUES

- De impact op de tijdsinvestering en inkomsten
- De nood aan basiswerk
- Het belang van het welzijnswerk

#### Herkenbaarheid en diversiteit

- Dit patroon is niet voor elke organisatie concreet herkenbaar in de eigen werking, maar wordt wel door iedereen als relevant beschouwd.
- Bij organisaties of activiteiten waar het relationele met een afgebakende doelgroep primeert op een bredere maatschappelijke impact wordt dit als heel belangrijk aangestipt, zelfs als een noodzakelijke verrijking gezien.

## 5.6. Oog voor maatschappelijk kwetsbare

### groepen - solidariteit

Organisaties zijn alert voor de impact op maatschappelijk kwetsbare groepen en zetten actief in op solidariteit

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk had snel door dat de coronamaatregelen niet voor iedereen dezelfde impact zouden hebben. Wie alleen woonde of wie geen dak boven het hoofd had, het gezin met kinderen dat de vele activiteiten gecombineerd moest krijgen in een klein appartement, de vele en diverse groepen die geen toegang hadden tot pc en internet (zeker niet voor meerdere personen) of niet vertrouwd waren met de nieuwe digitale tools, ... bij een grote en diverse groep mensen kwam de lockdown extra hard aan. Het leidde tot een versterkt gevoel van eenzaamheid, tot spanningen in het gezin en het werd bovendien moeilijker om beroep te doen op diensten zoals hulpverlening of voedselbedeling.

Enkele voorbeelden?

- Het aantal solidariteitsacties dat in de eerste lockdown werd opgezet is niet te tellen. Organisaties beseften dat directe solidariteit nú vorm moest krijgen en niet kon wachten op initiatieven van andere instanties. Zo ontstonden kleine initiatieven om contact te maken, voedselpakketten en andere goederen aan huis te brengen of pc's te verzamelen en te verdelen om online les te kunnen volgen.
- Die alertheid leefde ook bij organisaties die minder frequent met maatschappelijk kwetsbare groepen in contact komen. Waar nieuwe concepten worden ontwikkeld (soms met technologische innovaties) benoemt men zelf het gevaar en heerst bezorgdheid dat sommige innovaties wellicht niet voor iedereen toegankelijk zijn.

#### ISSUES

- Aandacht voor de digitale kloof
- De toenemende vereenzaming
- Het belang van basiswerk
- Aanpakken van structurele ongelijkheid
- Versterken van de welzijns- en armoedesector

#### De kern

Organisaties waren alert voor de impact van de coronamaatregelen op specifieke doelgroepen en zetten hun expertise en middelen in om solidariteit vorm te geven.

#### Herkenbaarheid en diversiteit

- Herkenbaar over de gehele lijn voor alle organisaties en groepen.
- De noden bij de eigen achterban maakten wel een verschil. Bij sommige diende alle energie hier naartoe te gaan, andere organisaties sprongen in de bres voor noden in de brede samenleving.

## Cluster 4 - Maatschappelijk relevant en actief

### 5.7. Actieve themawerking

Organisaties zetten vertrouwde en nieuwe thema's in praktijk en houden ze op de agenda.

Verbinding blijvend mogelijk maken en op een actieve manier solidariteit betuigen met wie (extra) uit de boot dreigde te vallen door de coronamaatregelen, stond bovenaan in de prioriteitenlijst van de sector sociaal-cultureel volwassenenwerk. Toch verdwenen de vele andere maatschappelijke thema's allesbehalve van de radar. In de media speelde corona dan wel in een afzonderlijke categorie, in het sociaal-cultureel volwassenenwerk bleef men actief rond die thema's die voorheen relevant waren en dat ook bleven. Vele thema's wonnen aan belang (vereenzaming, duurzaamheid, digitale geletterdheid, huiselijk geweld of schoolse achterstand), andere thema's waren eerder nieuw (verlies en rouw).

Enkele voorbeelden?

- 'In ons kot' wonnen nieuwe onderwerpen aan betekenis. De impact van vereenzaming, de nood aan sociaal contact scoort hoog in alle lijstjes. Digitale geletterdheid bleek opeens een essentiële vaardigheid of net een uitsluitingscriterium. Door de directe impact van de ziekte COVID-19 nam het belang van het thema 'afscheid en rouw' opnieuw toe.
- De antennes van heel wat organisaties werkten uitstekend. Ze capteerden goed wat aan de basis leeft, welke vragen mensen vandaag beroeren, welke behoeftes vandaag moeilijk invulling krijgen. Zowel nieuwe praktijk rond het thema 'afscheid en rouw' als het bezorgen van wekelijkse cultuurtips gaven invulling aan primaire behoeftes: stilstaan en betekenis geven aan ingrijpende momenten, delen en contact maken met anderen, zich verbonden weten met de buitenwereld. Ook het bieden van ondersteuning in het gebruik van bijvoorbeeld Zoom speelde in op een directe nood.
- De meeste organisaties hielden zich ook bewust aan de vooropgestelde programma's, zij het met aangepaste werkvormen. De thema's die de kern van de organisatie uitmaken of die ze goed onderbouwd in hun meerjarenplannen opnamen (migratie, huisvesting, inclusie, intergenerationaliteit, racisme, ...), bleven ze hardnekkig op de agenda plaatsen.

#### ISSUES

- Zichtbaar maken van de thema's die worden opgenomen in de sector
- De nieuwe thema's op de agenda houden

#### De kern

De sector sociaal-cultureel volwassenenwerk bleef doen wat ze altijd doet: praktijk ontwikkelen rond thema's die maatschappelijk relevant zijn.

#### Herkenbaarheid en diversiteit

Het blijvende belang van het inzetten op maatschappelijke thema's wordt door iedereen onderschreven. De relatie met de coronacrisis wordt echter heel verschillend geïnterpreteerd.

- Organisaties die prioritair gericht zijn op een breed maatschappelijke impact zien de voorbije periode eerder als een bewijs dat hun thema's relevant zijn en willen deze nog meer op de agenda zetten. De crisis beïnvloedde hun planning dan ook maar beperkt.
- Waar de impact voor leden, deelnemers of vrijwilligers primeert, werd de themawerking sterker beïnvloed door de coronacrisis. Waar nodig werd de planning aangepast en werden thema's die voor hun publiek aan belang hadden gewonnen mee geïntegreerd.

## 5.8. Versterkt politiserend werken

### Organisaties zetten (nieuwe) stappen om het publiek debat te voeden en diverse stemmen in de samenleving te versterken

De maatregelen grepen in op het leven van individuen, gezinnen, organisaties en de gehele samenleving. Een aantal bestaande vraagstukken werd scherper, nieuwe issues kwamen naar boven. Heel wat organisaties voelden bijvoorbeeld goed aan welke de grote impact van de coronamaatregelen op vereenzaming was, hoe gezinnen in armoede hard getroffen werden, hoe digitale (on)geletterdheid voor een nieuwe kloof zorgde. Het motiveerde hen tot initiatieven om specifieke stemmen te laten horen, solidariteitsacties op te zetten, debat te organiseren over nieuwe kwesties of overheden op een bepaald thema aan te spreken. De inhoud en betekenis van 'kwaliteitsvol samenleven' werd door de nieuwe context uitgedaagd en kreeg een prominente plaats in de werking.

Enkele voorbeelden?

- In de eerste maanden van de lockdown werd een overweldigend aantal solidariteitsacties opgezet. Een brede waaier aan initiatieven om contact te behouden met de achterban, een kinderaanbod zodat kinderen zich konden uitleven en ouders even tot rust konden komen, initiatieven voor wie dak- of thuisloos is en nergens meer terecht kan, ...
- Door partners aan te spreken, door hen actief te betrekken bij de solidariteitsacties of bij het hertekende aanbod werd het belang van de aangekaarte thema's ook bij hen op de agenda geplaatst. Ook lokale besturen kwamen via deze weg mee in beeld, soms eenvoudigweg door hun ondersteunende of administratieve rol om activiteiten coronaproof op te zetten.
- Voor sommige organisaties betrof het vertrouwd terrein, voor andere waren het de eerste voorzichtige stappen. Heel wat activiteiten werden gericht opgezet om de stem van een bepaalde groep (ouderen, gevangenen, ...) scherper in beeld te krijgen en die te versterken. Soms gekoppeld aan een stevige campagne, soms vooral gericht op interne dynamiek. Soms opgepikt door het beleid en media, soms onder de radar gebleven.

### De kern

Impliciet of expliciet benoemen organisaties de wil om meer breed maatschappelijke impact te generen, om vanuit hun praktijk meer bij te dragen aan de gewenste veranderingen in de samenleving. Doorheen de crisis werden thema's explicieter aangekaart, werd nadrukkelijker te kennen gegeven dat ook andere stemmen in de samenleving gehoord moeten worden. De wil om meer en/of blijvend politiserend te werken is doorheen de crisis zondermeer versterkt.

#### ISSUES

- Rode draad doorheen de focusgroepen
- Nieuwe thema's op de agenda houden

### Herkenbaarheid en diversiteit

- De herkenbaarheid en diversiteit komt grotendeels overeen met de bevindingen bij 'actieve themawerking'.
- Die verschillende kijk vertaalt zich ook naar de invulling die aan het politiserend werken wordt gegeven.

## Cluster 5 - Innovatie(f)

### 5.9. Kiezen voor innovatieve benaderingen

#### Organisaties kiezen in toenemende mate voor innovatieve benaderingen

Noodgedwongen moest het sociaal-cultureel volwassenenwerk nog creatiever aan de slag. Het bestaande aanbod moest hertaald en bijgestuurd worden, organisatie- en overlegstructuren dienden een nieuwe vorm te krijgen.

In heel wat praktijken werden ook echt nieuwe elementen of concepten geïntroduceerd. De impact van de coronamaatregelen dwong vele organisaties daar ook toe. Een snelle, creatieve oplossing volstond meestal niet voor de langere termijn, nieuwe invalshoeken waren noodzakelijk. Zowel de aangekaarte thema's, de gehanteerde werkvormen als de partnerschappen en schaalgroottes gaven invulling aan die innovatieve benadering.

Enkele voorbeelden?

- De zoektocht naar nieuwe werksporen, de drive om toch een aanbod of werking te kunnen realiseren, dwong een aantal organisaties om over het muurtje te kijken en (een) partnerschap(pen) aan te gaan met nieuwe actoren. Soms partners uit het welzijns- of onderwijsveld, maar soms ook uit de bedrijfswereid. Het werden boeiende trajecten die wat betreft inhoud en organisatiecultuur zowel inspirerend als stevig uitdagend bleken.
- De leemte in de programmatie bracht een aantal organisaties ertoe om bewust nieuwe thema's en werkvormen te introduceren. De extra ruimte die medewerkers binnen een organisatie kregen, betekende tegelijk ook een uitnodiging om te innoveren. Het leidde bijvoorbeeld tot een programma rond ecologie of sociale uitsluiting. Er ontstonden leerrijke experimenten die de deur geopend hebben om met een meer open blik naar de themawerking te kijken.
- De omslag naar een grotendeels online programmatie en werking bracht uiteraard de grootste innovatieve stroom op gang. Vrij snel zette de alomtegenwoordige creativiteit een beweging van 'omdenken' in gang. De verplichting om online te werken werd niet zozeer (niet enkel) als een inperking gezien, maar als te grijpen potentieel, een kans om waar te maken wat voorheen niet kon: een grotere schaal realiseren, online samenwerken met mensen over het hele land, flexibele modules inbouwen of nieuwe technologieën introduceren.

#### De kern

Organisaties kozen in toenemende mate voor innovatieve benaderingen. Ze introduceerden elementen en concepten die voor hun organisatie vernieuwend waren.

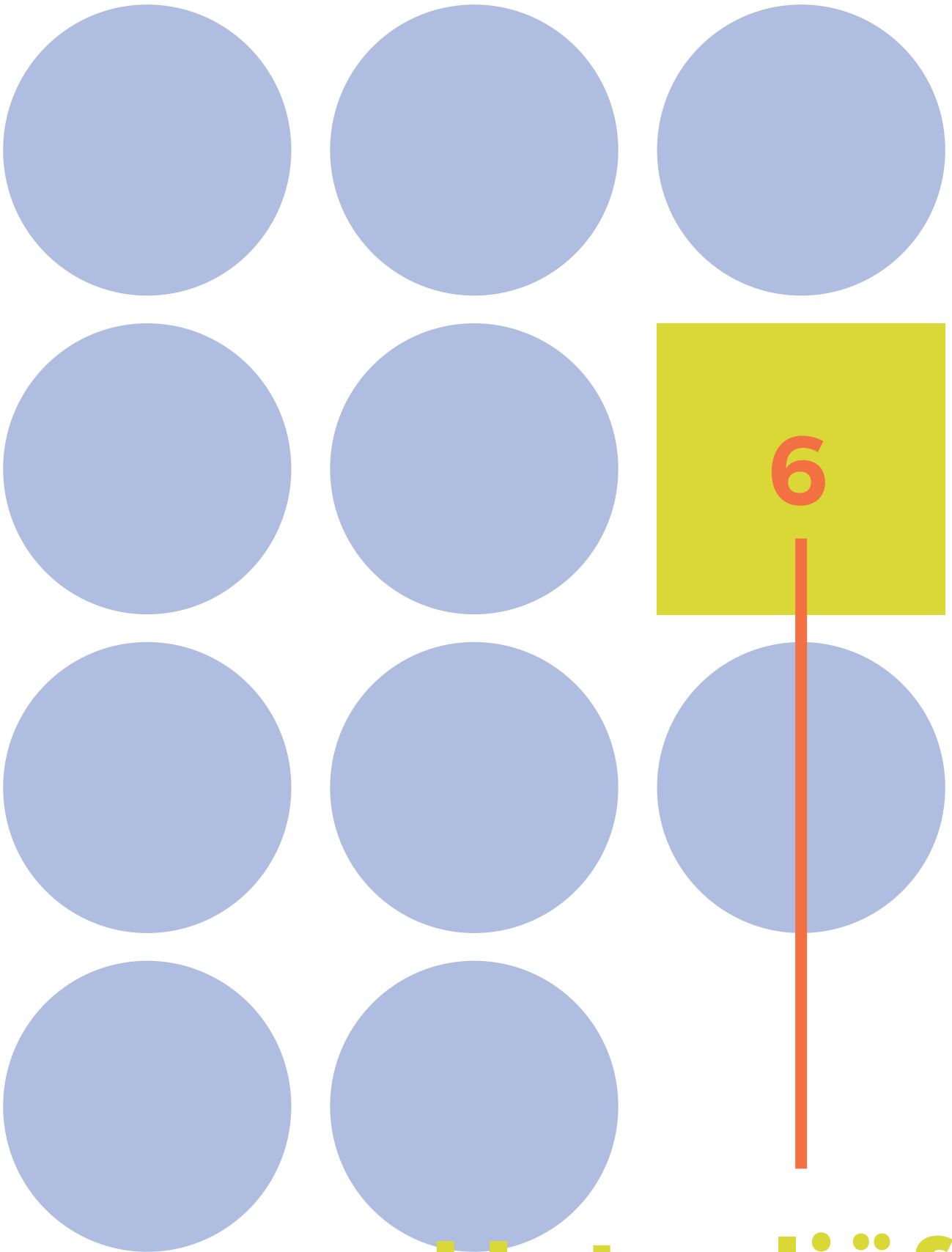
#### Herkenbaarheid en diversiteit

De diversiteit binnen de sector is hier heel groot. Wat voor de ene organisatie een volledig nieuwe benadering is, is voor de andere gekend terrein. Waar de ene sterk vertrouwd is met processen om nieuwe werksporen te verkennen, op te zoeken en te implementeren, was het voor veel andere organisaties zoeken en proberen. Innovatie en creativiteit overlappen op een aantal vlakken sterk, maar vallen niet samen.

Het belang van innovatie is doorheen deze periode in ieder geval toegenomen en samen met een scherpere maatschappelijke agenda, rees ook de vraag welke innovatie wenselijk is en aan welke doelen die moet bijdragen. Een vraag dus naar gerichte sociale en maatschappelijke innovatie

#### ISSUES

- Welke innovatie? Waarop gericht?
- Sociale innovatie op maat van en met de sector



# Het reliëf in de patronen

De gesprekken met professionals uit de sector, verspreid over 4 focusgroepen, leverden heel wat extra informatie over en inzicht in de patronen die we op basis van het aangeleverde materiaal, gesprekken en een uitgebreide bevraging hadden uitgetekend. De input van de focusgroepen zorgt voor het noodzakelijk reliëf bij de geformuleerde patronen. De rijkdom en diversiteit van het sociaal-cultureel volwassenenwerk komt hier sterk in naar voor. Dat inzicht moet samen met de geformuleerde agenda's vertaald worden in de uiteindelijke relance-aanpak.

In die diversiteit zijn niet zomaar duidelijke lijnen te trekken. De eigenheid van elke organisatie afzonderlijk heeft bepaald waar en in welke mate de organisatie een impact van de verschillende coronamaatregelen voelde. Organisaties die bijvoorbeeld een gelijkaardige omvang en missie hebben, kunnen omwille van andere thematische keuzes, een andere geografische spreiding van de werking of recente wissels in het team andere effecten ervaren hebben. Diezelfde kenmerken hebben ook de strategieën bepaald die de organisaties kozen om antwoorden te bieden, zowel op korte als middellange termijn, op de uitdagingen die met de crisis gepaard gingen. Voeling en contact behouden met vrijwilligers, de digitale omslag maken met de werking, de inkomsten blijven garanderen of de thema's hoog op de maatschappelijke agenda houden: elke organisatie heeft haar eigen traject moeten kiezen.

### Hoe herkenbaar

- De sterkste patronen zijn (in volgorde van herkenbaarheid):
  - › Organisaties exploreren actief de online ruimte als nieuwe ruimte voor sociaal-culturele praktijk.
  - › Organisaties zetten prioritair in op hun verbindende rol in de samenleving.
  - › Organisaties zijn alert voor de impact op maatschappelijk kwetsbare groepen en zetten actief in op solidariteit.
  - › Organisaties zetten vertrouwde en nieuwe thema's in praktijk en houden ze op de agenda.
- De overige patronen laten zich vooral kenmerken door een grote diversiteit. Het maakt de patronen allerminst zwakker, de invulling die organisaties eraan geven is wel veel diverser.
- Het patroon met het kleinste draagvlak is 'Organisaties hertalen praktijk naar concepten voor kleine groepen en individuele contacten'. Voor een aantal organisaties is dit nauwelijks herkenbaar, hoewel ze de relevantie ervan voor andere organisaties best begrijpen.

### Hoe waarschijnlijk zal en wenselijk mag een patroon zich doorzetten?

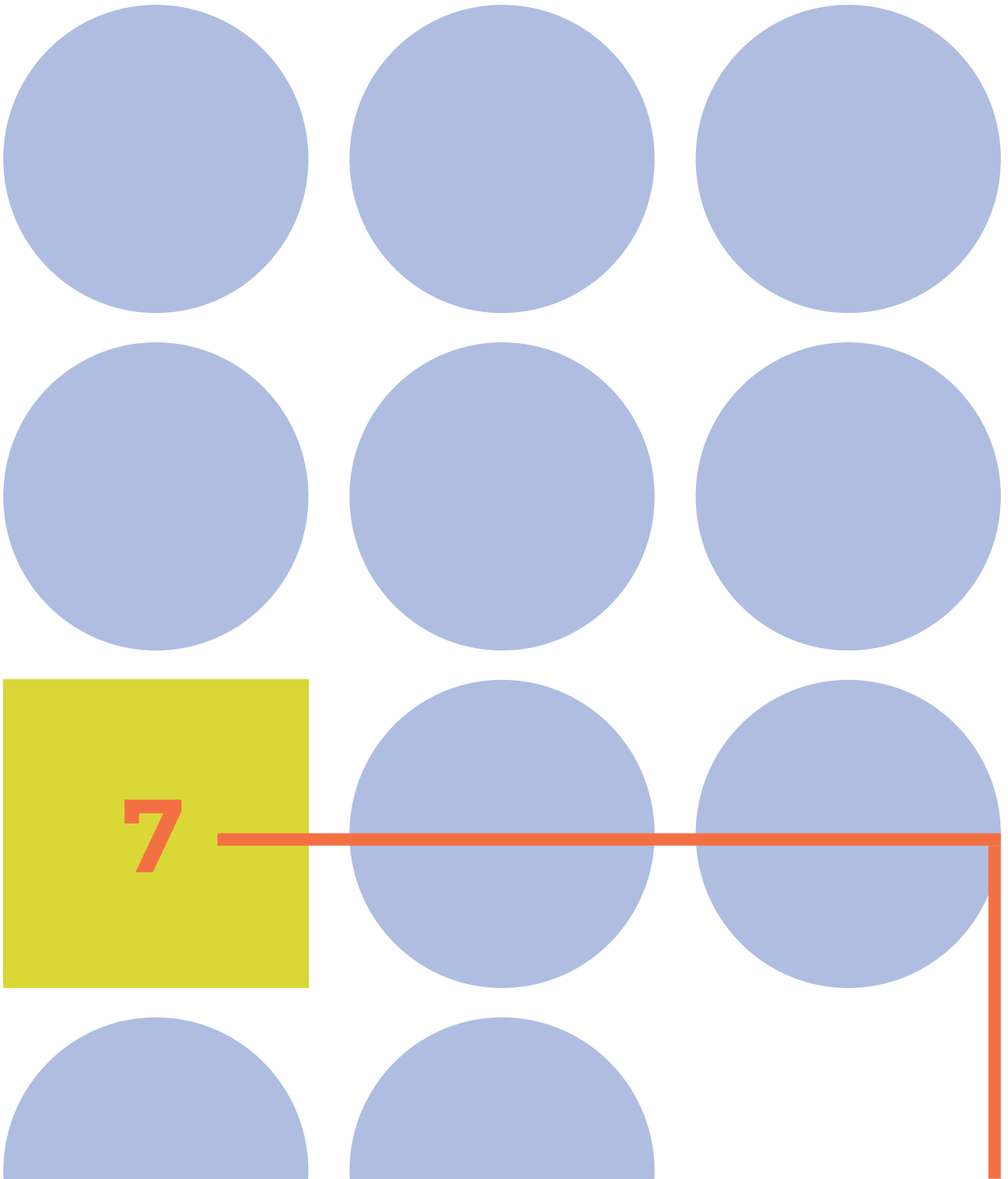
We peilden in de focusgroepen naar het toekomstperspectief van de geformuleerde patronen. In een eerste deel stonden we stil bij de vraag 'welk patroon zal zich het meest waarschijnlijk doorzetten los van enige vorm van stiumulans'. De tweede vraag was als volgt geformuleerd: 'welk patroon mag zich gerust doorzetten (de wenselijkheid)'.

De opvallendste bevindingen hier zijn, wat betreft

- Het patroon 'organisaties exploreren actief nieuwe ruimtes voor sociaal-culturele praktijk (digitale ruimte en publieke ruimte):
  - › Alle organisaties geven aan dat ze hier verder concreet mee aan de slag willen, zonder het als een absolute nood aan te duiden.
  - › De digitalisering zal zich sowieso doorzetten. Hier ligt de expliciete vraag op tafel om organisaties daar sterk in te ondersteunen.
- Het patroon 'oog voor (maatschappelijk kwetsbare) doelgroepen':
  - › Ondanks de vele initiatieven die doorheen de coronaperiode werden opgestart in het kader van solidariteit, schatten alle aanwezigen de kans eerder klein dat die verhoogde aandacht zich zonder enige vorm van ondersteuning of stimulans stevig zal doorzetten.
  - › Tegelijk wordt de wenselijkheid ervan door iedereen wél hoog ingeschat (breedst gedragen).

- Het patroon 'kiezen voor innovatieve concepten':
  - Dit patroon scoort op beide vragen hoog. De nood, de mogelijkheid en de ruimte om innovatief te werken hebben duidelijk heel wat losgemaakt. De bereidheid om hier verder mee aan de slag te gaan is dan ook groot.
- Het patroon 'meer politiserend werken':
  - Zoals uit het statement blijkt en verder ook in de verschillende agenda's te lezen is, leeft dit thema sterk in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Tegelijk vertaalt de grote diversiteit binnen de sector zich ook in de invulling die hieraan gegeven wordt, de accenten die worden gelegd, de toon en de vorm die het precies moet aannemen.



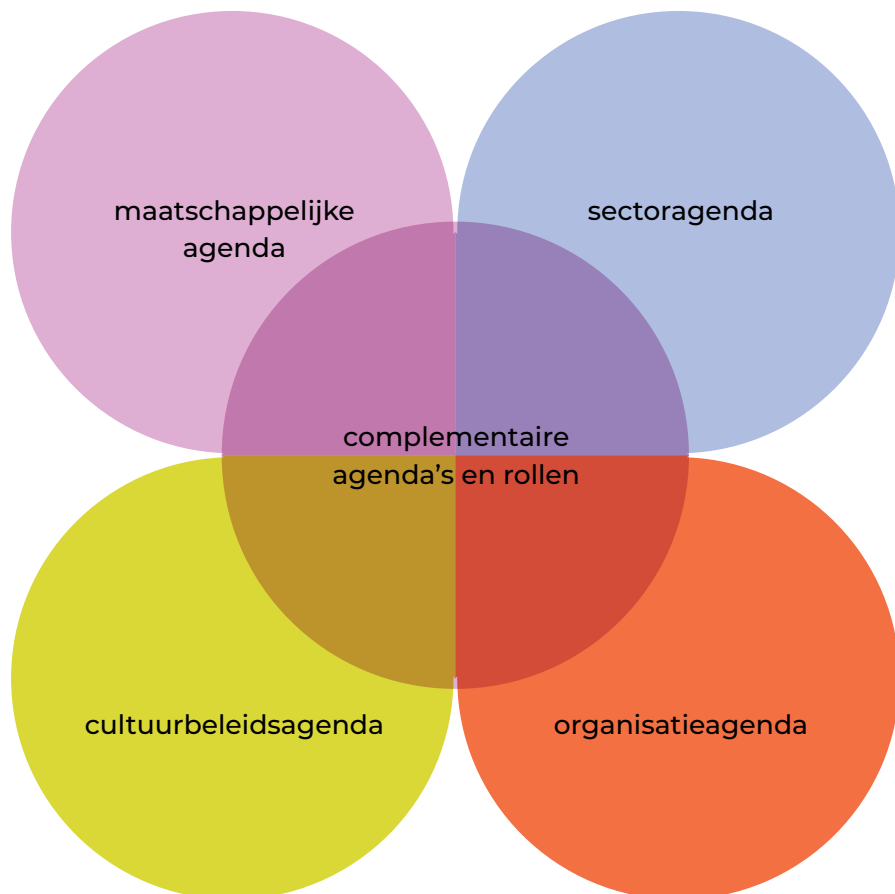


**Vier verweven  
agenda's - een  
klavertje vier**

Er gaat een sterk en breed appel uit van de praktijk die het sociaal-cultureel volwassenenwerk het voorbije jaar heeft ontwikkeld, van de patronen die zich daarin aftekenen én van het reliëf dat de organisaties daar in aanbrengen. Een appel om de krachten te bundelen, om elk maximaal zijn rol te spelen. Maar wel met een duidelijk doel voor ogen: concrete stappen zetten om een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving uit te bouwen. Het statement en de kernvragen die organisaties (zie hoger) naar voor schoven vatten die kern samen.

De vraagstukken die één voor één naar boven komen en die het voorbije jaar extra scherp in beeld kwamen, zijn complex. Willen we hier een aanzet tot oplossing voor formuleren, dan moeten vele actoren hier een rol in spelen. Goed afgestemd en tegelijk met veel autonomie, zodat er complementair kan gewerkt worden en zodat elkeen zijn rol optimaal kan invullen. Dat hoeft niet zonder frictie te gebeuren, maar een gedeelde agenda is wel de noodzakelijk basis en vormt het verbindende kader.

Om die reden presenteren we de lessons learned en de uitdagingen als een klavertje vier van agenda's. De brede maatschappelijke agenda die rechtstreeks voortvloeit uit de praktijk en ervaringen van het sociaal-cultureel volwassenenwerk doorheen de coronaperiode vormt het uitgangspunt. De cultuurbeleidsagenda, de sectoragenda sociaal-cultureel volwassenenwerk en de organisatieagenda (voor elke erkende sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisatie) sluiten hierop aan, leggen accenten en voegen elementen toe vanuit de eigen specifieke rol.



## Maatschappelijke agenda

- Investeer en ondersteun de verdere ontwikkeling van de digitale en onlineruimte in functie van een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.
- Richt de (semi)publieke ruimte zo in dat deze maximaal kan bijdragen aan ruimte voor ontmoeting, leren, cocreatie, verbinding, vrije tijd en cultuur.
- Waardeer, ondersteun en investeer maximaal in verbindende actoren en initiatieven in de samenleving.
- Mentaal welbevinden verdient een plaats hoog op de beleidsagenda. Welke rol kunnen maatschappelijke actoren en beleidsdomeinen hierin opnemen?
- Als samenleving moeten we hoogdringend een breed gedragen actieplan tegen vereenzaming opmaken en uitrollen.
- Zet samen met het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vele andere actoren structurele ongelijkheid helemaal bovenaan de beleidsagenda en maak hier een transversale prioriteit van.
- Maak werk van een inclusieve samenleving. Werk een kader uit dat zowel de structurele als de nieuwe vormen van sociale uitsluiting monitort en detecteert, en dat elke maatschappelijke actor responsabiliseert en ondersteunt.
- Innovatie moet gericht zijn op brede maatschappelijke verandering en actief bijdragen aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.
- Bevorder een positief-kritische omgang met verschillende vormen van informatie en standpunten. Zet in op mediawijsheid.
- Maak werk van werkbaar en wendbaar werk in functie van kwaliteitsvol leven.
- Zet in op duurzaamheid als verbindend kader en perspectief.

## Sectoragenda

- Zet actief en planmatig in op uitwisseling en leren, het creëren van nieuwe kennis en het delen ervan binnen de sector. Op de kennisagenda: het stimuleren, activeren en ondersteunen van vrijwilligers, het begeleiden van lokale groepen en afdelingen, het ontwikkelen van online en blended leercontexten en leeraanbod, het werken met en de sociaal-culturele participatie van maatschappelijk kwetsbare groepen.
- Onderzoek en experimenteer met nieuwe en wendbare organisatievormen die organisaties meer futureproof maken.
- Stimuleer en verken actief brede samenwerkingsverbanden met andere sectoren, in verschillende maatschappelijke domeinen in functie van het aanboren van specifieke expertise, middelen of netwerken. Durf over de muur van de social profit te kijken.
- Zet in op zichtbaarheid van de bijdrage van de sociaal-culturele praktijk en van de sector aan de samenleving.
- Als civiele actoren zijn sociaal-culturele organisaties belangrijke actoren binnen een democratie en in relatie tot het vraagstuk hoe we de samenleving vormgeven en inrichten. Het politiserend werken van en in de sector kan verder uitgediept en ondersteund worden.
- Investeer in impactgedreven en ondernemend leiderschap.
- Verken nieuwe financieringsmodellen en sociaal ondernemerschap.

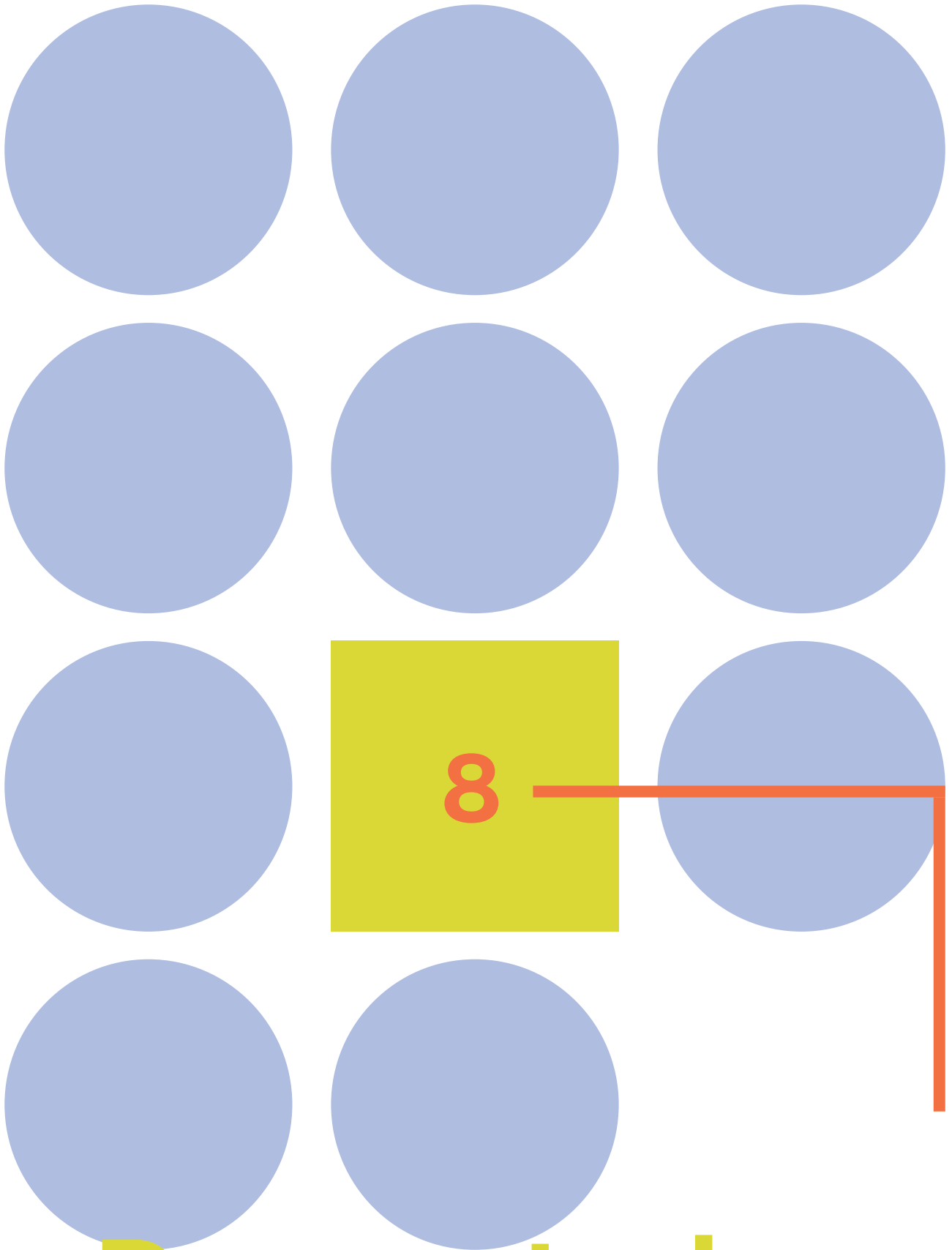
## Cultuurbeleidsagenda

- Ga flexibel om met de beleidsplanning, visitatie en beoordeling van organisaties.
- Stimuleer en faciliteer intersectoraal werken in functie van een effectieve aanpak van de complexe maatschappelijke uitdagingen.
- Waardeer en ondersteun de sociaal-cultureel werker.
- Waardeer en ondersteun actief de actoren en initiatieven in het brede sociaal-culturele veld als krachtige plekken van engagement en voor hun rol en bijdrage in de aanpak van maatschappelijke uitdagingen.
- Versterk, faciliteer en ondersteun vrijwilligerswerk.
- Hou cultuurparticipatie hoog op de cultuurbeleidsagenda.

- Stimuleer en ondersteun de digitale ontwikkelingen van sociaal-culturele praktijken en organisaties van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Maak werk van digitale inclusie.
- Zet in op uitbreiding van kwaliteitsvolle publieke ruimtes.
- Kies voor een gefaseerde en participatieve aanpak van een meerjarenrelance.
- Versterk de financieringsbasis van organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

## Organisatieagenda

- Investeer in medewerkersbeleid en teamwerking. Zet in op welbevinden van het personeel, ontwikkel of actualiseer een telewerkbeleid. Actualiseer het VTO-beleid.
- Maak werk van een digitaliseringsbeleid. Verken verder de digitalisering van de sociaal-culturele praktijk. Ga na wat digitalisering kan betekenen voor organisatieprocessen. Voorzie de nodige investeringen.
- Investeer in vrijwilligersbeleid. Voer een reacteringsbeleid, experimenteer met nieuwe vormen van ondersteuning en coaching van vrijwilligers en groepen en voorzie of ontwikkel de nodige competenties hiervoor bij professionals.
- Zet in op kennisontwikkeling; bepaal welke expertisedomeinen best verder worden uitgebouwd, betrek je stakeholders in het uitbouwen ervan en ga allianties aan met externe kennisactoren.
- Ga voor de uitbreiding van de financieringsmix.
- Zorg voor gedragen governanceprocessen.



# De maatschappelijke agenda

Deze maatschappelijke agenda is expliciet gelinkt aan de coronaperiode. Niet dat het één voor één nieuwe onderwerpen zijn – net niet. Het gaat wel om onderwerpen die door de grote impact van de coronamaatregelen scherper of explicieter in beeld komen en om antwoorden vragen.  
Enkele voorbeelden?

## 8.1. Inrichting van de digitale en online ruimte

→ Welke aanpak en investeringen zijn nodig om de digitale en online ruimte verder te ontwikkelen in functie van een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving?

### Motivering

De coronamaatregelen versnelden het gebruik van digitale tools in tal van domeinen. Bestaande ideeën en concepten bereikten een breed publiek (zie bijvoorbeeld Smartschool), maar ook totaal nieuwe, digitale tools vonden ingang. Eén toepassing die tot voor kort nauwelijks werd gebruikt, was dominant gedurende de coronaperiode: de interactie zelf tussen mensen kreeg vorm in de digitale/online ruimte. Zowel voor kleine als grote interacties werd steeds sneller naar meetsoftware gegrepen. Samen met de versoepelingen van de maatregelen zullen reallife contacten terug sterk toenemen, maar zonder twijfel zal een onlinegesprek, vergadering of vormingsmoment een belangrijke plaats blijven innemen in onze interacties. De tools zijn gaandeweg sterk verbeterd, we hebben ook met zijn allen de meerwaarde ontdekt en we willen die mogelijkheden in functie van van onze doelen en missie optimaal blijven gebruiken.

### Issues en aandachtspunten

Technologische ontwikkelingen en de digitale versnelling openen de deur voor tal van nieuwe toepassingen. Een eerste valkuil is een samenleving die met verschillende snelheden vorm krijgt. Digitale geletterdheid, beschikken over de juiste hardware, software en connecties bepalen sterk de mate waarin iemand aan die nieuwe evolutie kan deelnemen. Dat geldt niet alleen voor individuen, maar ook voor organisaties, bedrijven en instellingen. Een tweede mogelijk gevaar ligt in het ‘nieuwe normaal’ van de digitale omwenteling. Niemand twijfelt aan de mogelijkheden, maar niet elke vorm van dienstverlening of interactie kan worden vervangen door een digitaal alternatief. Een derde vraagstuk gaat over privacy. Vlot functionerende tools gaan ervan uit dat persoonlijke gegevens makkelijk ter beschikking worden gesteld. Met de digitale versnelling dienen zich tal van nieuwe vragen over privacy aan.

## 8.2. Inrichting van de (semi)publieke ruimte

→ Hoe richten we de (semi)publieke ruimte in opdat deze maximaal kan bijdragen aan ruimte voor ontmoeting, leren, cocreatie, verbinding, vrije tijd en cultuur?

### Motivering

Heel wat mensen zochten het voorbije jaar de buitenruimte op. Ze werd ontdekt als het enige alternatief om mensen te ontmoeten, de thuisplek te verlaten, te bewegen. Het bleek de enige geschikte plek, zowel in privé als in professioneel verband. Door de aard van het sociaal-cultureel volwassenenwerk was de sector hierin een voorloper. Bestaande concepten werden aangepast, nieuwe praktijk kreeg vorm en ook overleg en coaching verplaatsten zich dikwijls naar de publieke ruimte.

Het potentieel werd snel ontdekt, maar evengoed ook de beperkingen van de huidige inrichting van de publieke en semipublieke ruimtes. Om de mogelijkheden om te ontmoeten, samen te creëren, te rusten of te spelen voluit te versterken, dient met een andere bril naar de publieke ruimte gekeken en moet de inrichting worden aangepast.

### Issues en aandachtspunten

- Het potentieel van de publieke en semipublieke ruimte is enorm. In ontwerpprocessen moet extra aandacht uitgaan naar de functies ontmoeten, leren, cocreatie en verbinding. De participatie van een brede groep stakeholders in de verschillende ontwerpstappen is cruciaal.
- Om het potentieel ten volle te benutten moet ook kritisch gekeken worden naar de steeds toenemende privatisering van de publieke ruimte. Die evolutie zet enerzijds een rem op het waarmaken van bovenstaande functies en stelt tegelijk de vraag naar het recht op ruimte.
- Bij de ontwikkeling van publieke en semipublieke ruimte dient bijzondere aandacht uit te gaan naar verdringingseffecten (gentrificatie).
- De nood aan voldoende kwalitatieve groene buitenruimte is doorheen de coronacrisis impliciet en expliciet op de agenda gezet.

## 8.3. Verbinding

→ Met welk beleid en welke investeringen kunnen we de verbindende actoren en initiatieven in de samenleving maximaal waarderen en ondersteunen?

### Motivering

De behoefte aan verbinding klinkt luid doorheen alle verhalen en praktijken van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Verbinding maken met burens, familie, collega's of gewoon met mensen onderweg. De fysieke leefwereld werd kleiner, de afstand met de omgeving groter. Dat de kwaliteit van het contact ertoe doet, blijkt uit de vaststelling dat online alternatieven een verrijking waren, maar bijna nooit de kwaliteit en de beleving van een fysiek contact konden evenaren.

Voor tal van initiatieven en organisaties vormt dat verbindende element de kern van hun werking. Soms open voor iedereen, soms gericht op een bepaalde gemeente, buurt of straat, dan weer toegespitst op bepaalde doelgroepen (ouderen, jongeren, minderheden, maatschappelijk kwetsbare groepen). De waaier aan initiatieven, de vele vrijwillige en professionele engagementen betekenen een rijkdom voor de samenleving en verdienen waardering en ondersteuning voor hun cruciale rol in die samenleving.

### Issues en aandachtspunten

Elke burger, elke maatschappelijke actor kan hier een rol in opnemen. Dit kan gestimuleerd en ondersteund worden. In het bijzonder is er nood aan

- een structurele en groeiende ondersteuning van het verenigingsleven,
- waardering en ondersteuning van elke vorm van vrijwillige inzet,
- de expliciete erkenning en structurele ondersteuning van een breed sociaal middenveld als essentiële, kritische en verbindende actor in een democratische samenleving,
- een positieve benadering van burgerinitiatieven en alle vormen van collectieve actie (als actieve vorm van betrokkenheid en verantwoordelijkheid).

## 8.4. Mentaal welbevinden

→ Mentaal welbevinden verdient een plaats hoog op de beleidsagenda. Welke rol kan elke maatschappelijk actor en elk beleidsdomein hierin opnemen?

### Motivering

‘Oewist’ was al de meest gestelde vraag onder vrienden, kennissen en collega’s. Het was tevens de vraag waar slechts sporadisch naar waarheid op geantwoord werd. We laten niet zomaar in ons hoofd kijken en zeker niet bij een vluchtige ‘goeiemorgen’ of een korte ontmoeting. De coronaperiode maakte duidelijk dat wat er omgaat in hoofd, lijf en leden meer dan ooit brede aandacht verdient.

De aanhoudende crisis en de systematische boodschap dat de omgeving onveilig is, dat de ander vooral een potentiële bron van gevaar kan zijn en dat we bijgevolg elk contact buiten onze bubbel moeten vermijden, dat we veel onze handen moeten ontsmetten, ... zijn niet zonder gevolg gebleven. Samen met de impact van de concrete fysieke afzondering, verhoogde de crisiscommunicatie het gevoel van onzekerheid, onveiligheid, wantrouwen en angst. Alle recente studies tonen aan dat de basisingrediënten om zich goed te voelen al meer dan een jaar stevig onder druk staan: een gevoel van verbondenheid, een gevoel van autonomie en een geloof in eigen kunnen.

Het mentaal welbevinden was al langer een miskend thema en een onderschat probleem. De coronacrisis verscherpt de boodschap om dit thema hoog op de maatschappelijke agenda te plaatsen.

### Issues en aandachtspunten

Hoewel hier al veel werk werd rond verricht, dient het taboe rond mentaal welbevinden verder doorbroken. Gezien de grote en brede impact van de coronacrisis, zijn er heel wat mogelijkheden. Daarnaast is er nood aan een dynamiek en communicatie die opnieuw vertrouwen geeft. Op alle terreinen, groot en klein, waren er immers veel positieve initiatieven en evoluties. Ze konden echter niet opboksen tegen het dominante dreigende discours. ‘We zullen doorgaan’ klonk goed, maar bleef focussen op de negatieve kant en bood weinig echt perspectief.

Ook psychische kwetsbaarheid verdient extra aandacht. Niet alleen is dit een onderschat probleem, tijdens de crisis bleek bovendien dat de directe omgeving van deze groep het extra hard te verduren had omdat het eigen netwerk de noden niet zomaar kan opvangen. Een voldoende sterk professioneel kader is absoluut noodzakelijk.

## 8.5. Vereenzaming

→ Als samenleving moeten we hoogdringend een breed gedragen actieplan tegen vereenzaming opmaken en uitrollen.

### Motivering

Hoewel dit thema sterk met andere thema’s verbonden is, verdient vereenzaming extra aandacht. Het onderwerp staat al langer op de radar van zowel beleid als het brede sociale werkveld, toch dwingt de coronacrisis de gehele maatschappij om dit in elk beleidsdomein een plaats te geven. De coronacrisis heeft vooreerst de schaal van het probleem zichtbaarder gemaakt, maar ook de diversiteit van mensen die ermee te kampen hebben kwam beter in beeld. Jong en oud, samenwonend of niet: eenzaamheid dekt een brede laag van problematieken.



In het bijzonder heeft de coronaperiode duidelijk gemaakt dat maatregelen in het ene domein grote invloed kunnen hebben op andere domeinen. Mentaal welbevinden en vereenzaming zijn hier voorbeelden van. Het kunnen de onderwerpen worden die na corona het langst nazinderen.

### Issues en aandachtspunten

Pasklare antwoorden zijn er niet, een aantal sleutelementen worden wel duidelijk. Er is nood aan extra en blijvende investeringen in actoren en initiatieven die proactief inzetten op verbinding en ondersteuning, die in een vroeg stadium kunnen detecteren waar een probleem daagt en vervolgens op maat een breed en divers netwerk kunnen inschakelen. Enkel curatief optreden zal niet volstaan.

Elke burger, elk bedrijf of elke organisatie, elke beleidsactor heeft hier (dringend) een rol in op te nemen.

## 8.6. Structurele ongelijkheid

→ Zet samen met het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vele andere actoren structurele ongelijkheid helemaal bovenaan de beleidsagenda en maak hier een transversale prioriteit van.

### Motivering

De crisis raakte niet iedereen even hard, en dat had vele oorzaken. De persoonlijke gezondheidstoestand, digitale skills, de job of gezinssituatie, ... vele factoren bepaalden de aard en de mate waarin iemand door de maatregelen werd geraakt. Tegelijk maakte deze crisis (net als vele andere crisissen) duidelijk dat een aantal elementen de impact voor specifieke groepen voelbaar versterkte én vooral, dat ze minder gewapend waren om met de crisis om te gaan. Wie het sociaal-economisch moeilijker heeft, is meestal kleiner en slechter behuist en kon de kinderen niet dezelfde rust en ondersteuning bieden als gezinnen in meer comfortabele leefomstandigheden. Een beperktere opleiding of anderstaligheid vergrootte de kloof om gebruik te kunnen maken van digitale tools (online les, vele diensten die vooral digitaal bereikbaar waren). Een grote crisis legt de structurele ongelijkheid in een maatschappij bloot en maakt scherp waar de 'samen'leving kwetsbaar is. De coronacrisis toonde nogmaals dat niet iedereen op dezelfde manier kan genieten van de ondersteuning die via diensten en maatregelen wordt geboden.

### Issues en aandachtspunten

De sociale grondrechten zijn een essentieel kader en een trefzekere houvast om die structurele ongelijkheid weg te werken: het recht op behoorlijke huisvesting, onderwijs, sociale zekerheid, gezondheid, arbeid, gezond leefmilieu, culturele en maatschappelijke ontplooiing.

## 8.7. Inclusieve samenleving

→ Maak werk van een inclusieve samenleving. Creëer een kader dat zowel de structurele als de nieuwe vormen van sociale uitsluiting monitort en detecteert (early warning systems) en dat elke maatschappelijke actor responsabiliseert en ondersteunt.

## Motivering

Projecten en trajecten gericht op inclusie van specifieke groepen en verbinding tussen groepen en gemeenschappen maakten precorona deel uit van het programma van meerdere organisaties. De arbeidsintensiviteit en de specifieke aanpak van zo'n trajecten maakten echter dat de meeste ervan gedurende de coronacrisis noodgedwongen on hold werden gezet. Iedereen in zijn kot betekende dus ook een beetje iedereen terug in zijn groep. Een aantal organisaties stelt openlijk de vraag of de toenadering die tot stand was gebracht binnen en tussen groepen opnieuw kan opgestart worden na Corona. Het draagvlak om net die projecten de noodzakelijke brede maatschappelijke steun, ruimte en tijd te geven is groot binnen het sociaal-cultureel werk. Die elementen zijn immers onontbeerlijk om inclusieve trajecten vorm te geven als een gezamenlijke zoektocht, vanuit een aanpak waar de leefwereld en voorkeuren van de doelgroep als vertrekpunt worden genomen, zonder oordeel.

Het stimuleren, ondersteunen en uitbouwen van een netwerk van actoren die (samen) inzetten op inclusieve projecten is tegelijk essentieel om te allen tijde, maar zeker in tijden van crisis, op een snelle en adequate manier te detecteren wie opnieuw of extra dreigt uitgesloten te geraken door gebeurtenissen of maatregelen. Alle maatschappelijke actoren dienen hier een rol in op te nemen.

### 8.8. Maatschappelijke innovatie

→ Innovatie moet gericht worden op brede maatschappelijke verandering en actief bijdragen aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.

## Motivering

Hoewel de term innovatie nog steeds nauw verbonden blijft met technologie, vindt het begrip sociale innovatie sinds eind vorige eeuw steeds meer ingang. Het duidt op veranderingen in (brede) sociale verbanden, dus zowel binnen organisaties als daarbuiten. De pandemie heeft meerdere kanten van zogenaamde vooruitgang zichtbaar gemaakt. De biomedische wetenschap kon snel voor antwoorden zorgen wat de gezondheid betreft, maar tegelijk heeft de globalisering en technologie in de landbouw- en voedselketen onmiskenbaar een rol gespeeld in het ontstaan en de verspreiding van de pandemie. De lockdown bracht tijd en ruimte om te kijken naar wat echt belangrijk is, waarbij – naast een goede gezondheid – vooral sociale contacten en verbondenheid met de omgeving bovenaan de lijst prijken.

Welke innovatie we willen en waar die op gericht moet worden verdient een breed maatschappelijk debat. Hoe belangrijk sociale innovatie binnen organisaties en gemeenschappen ook is, de vraag dringt zich op welke maatschappelijke verandering gewenst is, hoe en welke innovatie kan bijdragen aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.

### 8.9. Mediawijsheid

→ Het bevorderen van een positief-kritische omgang met verschillende vormen van informatie en standpunten dringt zich op.

## Motivering

Het waren drukke tijden voor opiniemakers, boeiende tijden voor communicatiewetenschappers en frustrerende tijden voor wie nuance en diepgang zocht. Een crisis zet alles op scherp. Waar de tijd genomen wordt voor rustig gesprek (meestal in kleine groep) ontdekt men dat er vele tinten grijs zijn in het debat, dat tijd en ruimte tot

begrip leiden en dat het virus ook niet het enige maatschappelijk relevante thema is. Bij een crisis wordt een democratie in haar kern uitgedaagd. Hoe geef je vorm aan een levendige democratie, die gediend is met een veelheid aan stemmen, meningen en initiatieven, die – zonder afbreuk te doen aan de feiten – elk met openheid en respect kunnen gehoord, gezien en afgewogen worden? Deze uitdaging mogen we als samenleving niet laten liggen. Een veel gebruikte definitie van mediawijsheid is deze: ‘het geheel van kennis, vaardigheden en mentaliteit waarmee burgers zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemediatiseerde wereld’. Debat en beleid hierrond zijn meer dan ooit relevant en verdienen alle ondersteuning.

## 8.10. Werkbaar en wendbaar werk

→ De aandacht voor werkbaar en wendbaar werk in functie van kwaliteitsvol leven moet een evidentie worden.

### Motivering

Thuiswerk, telewerk, andere uurregistratie en opvolging van opdrachten. Waar dit tot voor kort slechts voor een kleine groep mensen haalbaar was of leek, werd het opeens noodgedwongen voor een grote groep medewerkers realiteit. Het vroeg wat praktische aanpassingen maar gaandeweg werden de mogelijkheden en voordelen ontdekt. De vereiste flexibiliteit kwam van de werkgever, maar toch vooral van de werknemer. Tegelijk met enkele voordelen (bijvoorbeeld het wegvallen van woon-werkverkeer) bleek ook snel de nood aan een steviger kader (zowel regelgevend als binnen de organisatie) om naast de flexibiliteit ook de werkbaarheid te bewaken. Wat houdt ‘beschikbaar zijn’ in, hoeveel online bijeenkomsten kan je na elkaar aan, voor welke activiteiten kom je toch best fysiek samen, kan je nog aan de slag met de huidige manier van taakopvolging, ... . De bijzondere omstandigheden van de verschillende lockdowns versterkten en verhoogden de stresservaring. Vooral de combinatie met het gezinsleven en de bijkomende onderwijstaken voor ouders zetten een aantal uitdagingen op scherp.

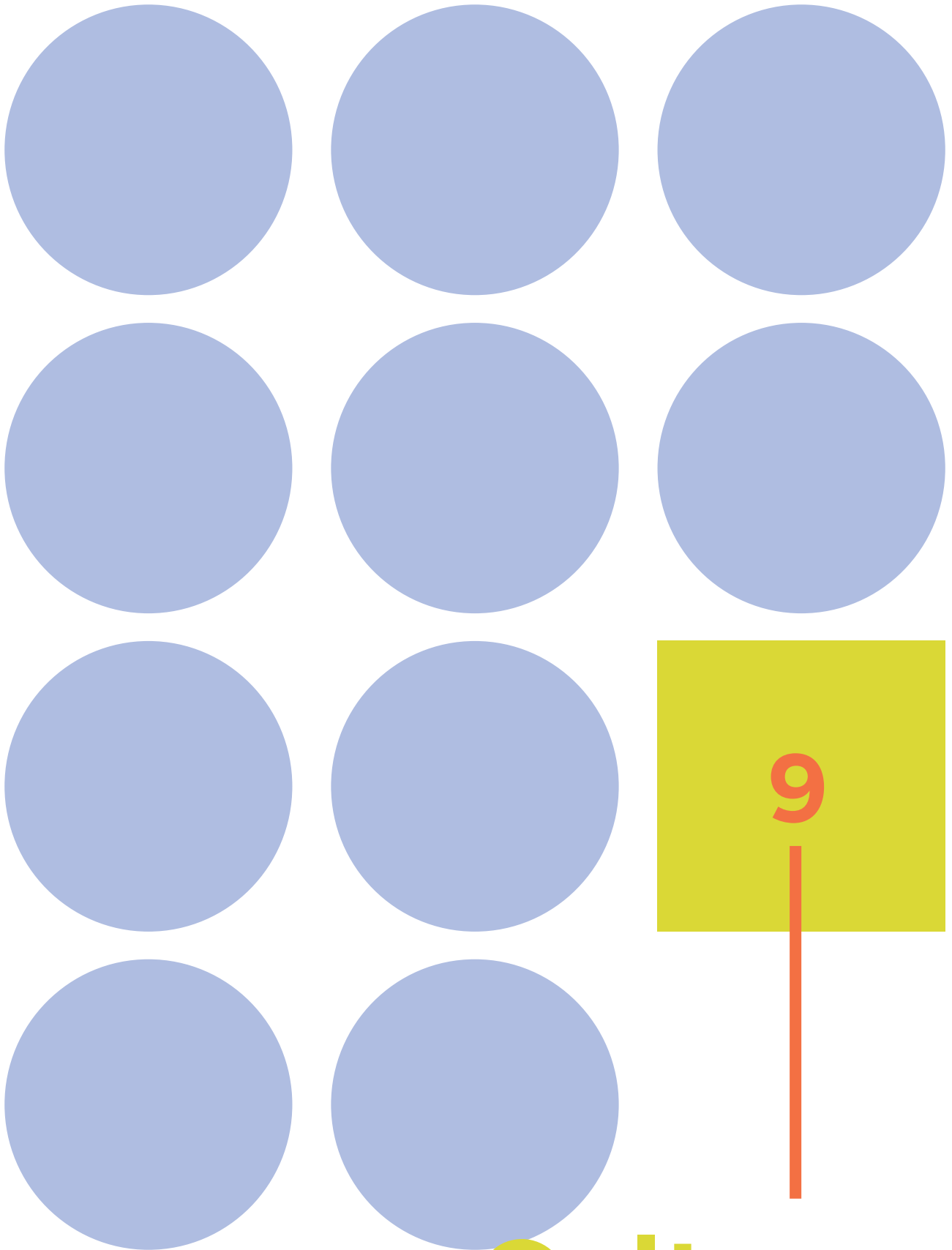
De vaak moeilijke omstandigheden scheppen een opportuniteit om het bestaande kader te evalueren en aan de nieuwe noden aan te passen.

## 8.11. Duurzaamheid

→ Duurzaamheid levert een zinvol en noodzakelijk kader voor verbinding en perspectief.

### Motivering

(Ecologische) duurzaamheid is één van de weinige thema's die als een alternatief spoor werden aangebracht. Hoewel meestal de negatieve boodschap hier overheerst (het gaat niet goed met het klimaat, we exploiteren de aarde steeds verder voor grondstoffen, de biodiversiteit neemt in sneltempo af, ...) bracht de kleine, dagdagelijkse praktijk de nood en wil naar boven om op een nieuwe en meer duurzame manier met onze omgeving en grondstoffen om te gaan. De crisis en de verspreiding van het virus hielden de maatschappij een spiegel voor. De lockdown fungeerde als een soort incentive om te kijken naar wat echt waardevol is en wat de kwaliteit van leven (nu en later, hier en elders) in essentie bepaalt: onze sociale contacten, ons welbevinden en gezondheid, ..., maar evenzeer kwaliteitsvolle producten en voedsel, duurzame mobiliteit en toegang tot de natuur. Lokaal kopen kreeg een boost (ook het online kopen) en gaandeweg kregen steeds meer initiatieven vorm waar delen centraal stond. De crisis kan worden aangegrepen als een opportuniteit om het thema breder ingang te doen vinden, om initiatieven te ondersteunen, het publiek debat te stimuleren en ook de economie een kader en perspectief te bieden.



# Cultuur- beleidsagenda

Deze cultuurbeleidsagenda is een vertaalslag van

- de impact die het sociaal-cultureel volwassenenwerk ondervonden heeft doorheen de coronaperiode,
- de patronen die zich aftekenden in de praktijk van organisaties, de waarschijnlijkheid en wenselijkheid van het doorzetten van die patronen,
- de maatschappelijke agenda die zich doorheen deze praktijk manifesteerde.

## 9.1. Beleidsplan, visitatie en beoordeling

→ Ga flexibel om met de beleidsplanning, visitatie en beoordeling van organisaties.

### Motivering

De coronamaatregelen hadden een grote en directe impact op de werking en het concrete aanbod van alle organisaties uit de sector sociaal-cultureel volwassenenwerk. Interactie met en tussen mensen staat immers centraal in de opdracht van elke organisatie in deze sector en is de drijvende kracht van de werking.

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk werd door de maatregelen in haar kern geraakt en uitgedaagd. Activiteiten werden geannuleerd, contacten met vrijwilligers vervaagden, overleg en netwerken moesten een nieuwe vorm zoeken, programma's kregen noodgedwongen een andere invulling of moesten naar een ander tempo schakelen.

De invloed van die nieuwe context op de beleidsplanning en -uitvoering was snel voelbaar. De grote diversiteit binnen de sector wordt daarbij weerspiegeld in de aard en de omvang van de impact van de crisis op de uitvoering van het nieuwe beleidsplan. Tegelijk toont het gerealiseerde aanbod in die periode de creativiteit en verbetering van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Binnen of buiten de uitgetekende contouren van het beleidsplan, elke organisatie ontplooidde een werking en aanbod die expliciet missiegedreven waren.

### Hefbomen

- Bouw voor de lopende beleidsperiode een vorm van mildheid in in de informele (attitude) en formele (procedures) aanpak van visitatie en beoordeling van erkende sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisaties. Hou hierbij in het bijzonder rekening met de diversiteit binnen de sector en toon flexibiliteit in de evaluatie van decretale criteria. Dit vergt een bijgestelde logica bij de eerstvolgende visitatieronde in 2023. Daarom moeten voorafgaand aan de visitatie, visitatoren goed geïnformeerd worden over ontwikkelingen in de sector in relatie tot corona.
- Wendbaarheid en flexibiliteit van organisaties in het bijsturen van hun beleidsplan en programma moeten ook in de volgende beleidsperiodes ruimte krijgen. Vertaal dit in de criteria voor opvolging en beoordeling, in het visitatie- en beoordelingsprotocol en neem initiatief opdat elke betrokkene in deze processen van planning, visitatie en beoordeling deze benadering actief meeneemt.

## 9.2. Intersectoraal werken

→ Stimuleer en faciliteer intersectoraal werken voor een effectieve aanpak van de complexe maatschappelijke uitdagingen.

### Motivering

De crisis maakte de verbinding tussen levensdomeinen – gezondheid en welzijn, onderwijs en vorming, arbeid, inkomen, cultuur en vrije tijd, huisvesting, sociale relaties – eens te meer duidelijk. Wanneer maatregelen direct ingrijpen op één domein (bijvoorbeeld sociale

relaties) heeft dit automatisch effect op andere domeinen en komen onderliggende, meer structurele problemen naar boven.

Sociaal-cultureel werkers opereren op het snijvlak van leefwereld en systeem, vangen signalen snel op en formuleren – op maat van de eigen expertise en mogelijkheden – (eerste) antwoorden op die noden. Actieve samenwerking met organisaties met complementaire expertise, achterban en netwerk vormt een cruciale schakel om een effectieve bijdrage te leveren aan de verschillende, vaak complexe, maatschappelijke uitdagingen.

### Hefbomen

- Werk beleidskaders en maatregelen zo uit dat ze zowel ad hoc als structurele samenwerking tussen organisaties en instanties uit diverse sectoren en/of maatschappelijke domeinen bevorderen.
- Zet in op diverse en meer structurele vormen van samenwerking tussen de beleidsdomeinen Cultuur, Jeugd en Media, Omgeving, Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en Onderwijs en Vorming om de sterk verknoopte maatschappelijke uitdagingen gecoördineerd en meer effectief aan te pakken.

## 9.3. Professie

→ **Waardeer en ondersteun de sociaal-cultureel werker**

### Motivering

De professionele medewerkers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk werden doorheen de coronacrisis op meerdere fronten stevig uitgedaagd. Net als bij zovelen bepaalden het thuishkantoor en diverse meet-technologieën de werkcontext gedurende vele maanden. Binnen de hertaalde of nieuw-ontwikkelde werking vroegen andere onderdelen extra aandacht, kreeg het persoonlijk contact een hernieuwde betekenis en invulling, werden andere tools voor overleg, brainstorming, communicatie of vorming ingezet. Hoe je een idee uitwerkt naar een project, hoe je draagvlak creëert binnen je team, hoe je een participatief traject opzet, ... elke praktijk vereiste nieuwe rollen en competenties.

### Hefbomen

- Neem het beroep van sociaal-cultureel werker op in de lijst van essentiële beroepen wanneer de 'samen'leving in haar kern wordt geraakt en uitgedaagd.
- Het professioneel handelen van de sociaal-cultureel werker is, samen met de maatschappelijke context, op een aantal vlakken gewijzigd. Bijvoorbeeld: tal van activiteiten, vorming en participatieve trajecten zullen digitale tools en werkvormen integreren, het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers en lokale afdelingen zal nieuwe vormen aannemen, outreachende methodieken zullen hernieuwde aandacht krijgen en het hybride werken tussen professionals en vrijwilligers, tussen de vele geledingen van een organisatie en nieuwe partnerschappen zullen overleg en projectontwikkeling blijvend veranderen.  
Wendbaarheid van sociaal-culturele professionals in het zich connecteren met een omgeving in verandering zal de komende jaren cruciaal blijven.

Ter ondersteuning daarvan:

- ▶ Stimuleer en ondersteun structureel de verdere professionalisering en competentieontwikkeling van beroepskrachten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk die aansluit bij bovenvermelde uitdagingen.
- ▶ Vrijwaar en ondersteun in de hoger onderwijsruimte de opleiding van toekomstige beroepskrachten sociaal-cultureel werk opdat ze sterk gewapend hun rol kunnen opnemen in een steeds veranderende samenleving.

## 9.4. Het brede sociaal-culturele veld

→ Waardeer en ondersteun actief de actoren en initiatieven in het brede sociaal-culturele veld als krachtige plekken van engagement en voor hun rol en bijdrage in de aanpak van maatschappelijke uitdagingen.

### Motivering

Heel wat burgers dragen hun steentje bij in het formuleren van antwoorden op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Ze doen dat in belangrijke mate (naast bijvoorbeeld hun persoonlijke bijdrage) via hun vrijwillig of professioneel engagement in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, in andere werkvelden en/of in tal van grote en kleine initiatieven. Burgerinitiatieven en collectieve actie zijn hier de bekendste vormen van. Gezien hun aard en flexibiliteit betekenen ze een grote rijkdom voor het brede sociaal-culturele veld en spelen ze de rol van 'challenger' in de aanpak van maatschappelijke uitdagingen.

### Hefbomen

- Werk een kader en aanbod uit voor de waardering en ondersteuning van dit brede sociaal-culturele veld waarin verschillende beleidsactoren én verschillende beleidsniveaus een actieve rol opnemen.
- Stimuleer samenwerking tussen organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk, burgerinitiatieven en lokale besturen in de aanpak van maatschappelijke uitdagingen.
- Business as usual? Zet in op publiek debat over een gedeelde maatschappelijke postcorona-agenda en betrek het sociaal-cultureel volwassenenwerk en burgerinitiatieven hier actief in.

## 9.5. Gecoördineerd vrijwilligersbeleid

→ Versterk, faciliteer en ondersteun vrijwilligerswerk.

### Motivering

Vrijwilligerswerk vormt de kern van een veerkrachtig sociaal-cultureel veld en verdient, ook in niet-crisistijden, alle steun en waardering voor zijn waardevolle bijdrage. Tegelijk is het belang van (en de waardering voor) vrijwilligerswerk enkel toegenomen en hebben vertrouwde en nieuwe vrijwilligers zich expliciet geëngageerd binnen deze nieuwe context, en dat zowel binnen gekende organisaties en structuren als in nieuwe initiatieven. Niettemin heeft het vrijwilligerswerk fel te lijden gehad onder de coronamaatregelen. Bij vele organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk leeft een grote bezorgdheid over de toekomstige engagementen van hun vrijwilligers. Ondanks hun vele inspanningen tijdens het voorbije jaar heerst er veel onduidelijkheid.

### Hefbomen

- Maak versneld werk van de uitwerking en opstart van het geactualiseerd actieplan Gecoördineerd Vlaams Vrijwilligersbeleid.
- Zet in op een vrijwilligersacademie waar vrijwilligers uit verschillende sectoren zich kunnen bijscholen rond het secundaire proces van verenigen (bijvoorbeeld praktisch-logistiek, communicatie, ...). Dit betreft een aanvulling op het vormingsaanbod dat verenigingen zelf aanbieden rond het primaire proces van verenigen in hun organisatie

- (kennis en inzichten gelinkt aan de missie, specifieke vaardigheden, groepsdynamiek, ...).
- Voer een veralgemeend recht op onbetaald vrijwilligersverlof in om vrijwilligerswerk te stimuleren.
- Voer onderzoek naar de impact van corona op vrijwilligerswerk op middellange termijn.
- Organiseer een brede maatschappelijke campagne rond het hernemen en stimuleren van vrijwilligerswerk met specifieke aandacht voor niet-zorgsectoren.

## 9.6. Participatiebeleid

→ Hou cultuurparticipatie hoog op de cultuurbeleidsagenda.

### Motivering

Maatschappelijke participatie kwam stevig onder druk te staan tijdens de coronacrisis. In het bijzonder het deelhebben en deelnemen aan cultuur werden door de strikte maatregelen beknót.

De signalen uit de gehele sector geven aan dat de betekenis en invulling ervan voor iedereen gewijzigd is, maar dat een aantal specifieke groepen heel kwetsbaar bleken voor de impact van de coronamaatregelen. Hun mogelijkheden tot contact met de buitenwereld werden (verder) verkleind. Dit daagde sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisaties uit om andere strategieën te hanteren om hen te benaderen en te betrekken.

### Hefbomen

- Monitor de impact van corona op cultuurparticipatie met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen.
- Stimuleer cultuurparticipatie door een brede publiekscampagne uit te rollen. Zet actieve samenwerking op met andere beleidsdomeinen – ‘cultuur, jeugd en media’, ‘welzijn, volksgezondheid en gezin’ en ‘onderwijs en vorming – om ook voor specifieke groepen (ouderen, kwetsbare gezinnen, ...) het recht op cultuur te realiseren.
- Stimuleer het outreachend werken in de cultuursector om aansluiting te vinden bij de leefwereld van maatschappelijk kwetsbare groepen. Ondersteun deskundigheidsbevordering van beroepskrachten (en vrijwilligers) hierin.
- Stimuleer levenslang en levensbreed leren: geef vorm aan een individuele leerrekening (‘leerportefeuille’) die verder reikt dan enkel het leerplichtonderwijs, die flexibele leerwegen en ook niet-formele educatie en informeel leren omvat.
- Promoot actief verenigen als bron van verbondenheid.

## 9.7. Digitale/online ontwikkelingen

### Motivering

Digitale ontwikkeling staat al lang op de agenda van zowel beleid als sector. De coronacrisis versnelde een aantal ontwikkelingen en maakte een aantal opportuniteiten heel tastbaar en uitvoerbaar. De online cultuur verwierf een plaats binnen de sfeer van de dagelijkse routine, zowel in de sociaal-culturele praktijk als binnen de werking van de organisatie zelf. Tegelijk werden de valkuilen en uitdagingen van een doorgedreven digitalisering voor zowel het werkveld als de gehele samenleving duidelijk.

De digitale ontwikkelingen dienen gericht te worden op een structurele bijdrage aan een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving.

→ Stimuleer en ondersteun de digitale ontwikkelingen van sociaal-culturele praktijken en sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisaties.



## Hefbomen

- Maak extra middelen vrij voor de essentiële investeringen in soft- en hardware en bijhorende diensten opdat elke organisatie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk met passende infrastructuur de verdere digitalisering kan aangaan.
- Creëer een transitiefonds dat de digitalisering van het sociaal-cultureel werk ondersteunt met focus op:
  - ▶ het begeleiden van de verdere uitrol en kwalitatieve inzet van digitale mogelijkheden in de praktijk,
  - ▶ het ondersteunen van initiatieven en experimenten die het sociaal-cultureel volwassenenwerk in staat stellen de kansen van digitale transformatie te verkennen, concrete stappen te zetten (bijvoorbeeld proeftuinen voor innovatie en experiment, opleiding, ...) en realisaties te delen in een lerend netwerk,
  - ▶ het versterken van organisaties en hun management in het strategisch gebruik van data op organisatieniveau (het verzamelen, analyseren en delen van publieksdata in een culturele context).

→ Maak werk van digitale inclusie

## Hefbomen

- Investeer, in nauwe samenwerking met andere departementen (onder andere Onderwijs en Vorming, Werk en Sociale Economie (WSE)), in een breed programma digitale geletterdheid met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen.
  - ▶ Zet samenwerking op met de actoren binnen basiseducatie en volwassenenonderwijs.
  - ▶ Zet samenwerking op met opleidingscentra die opleiding en begeleiding op de werkvloer aanbieden.
  - ▶ Kies expliciet voor breed toegankelijke digitale tools, platformen en communicatie (voorbeeldfunctie).
- Investeer, in nauwe samenwerking met andere departementen (onder andere Onderwijs en Vorming, WSE), in een breed programma e-inclusie met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen.
  - ▶ Stimuleer een meer actieve detectie van mensen die ten gevolge de toenemende digitalisering sociaal uitgesloten dreigen te geraken.
  - ▶ Faciliteer de samenaankoop van digitaal materiaal met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen.
  - ▶ Zorg voor internettoegang voor maatschappelijk kwetsbare groepen via uitbreiding van de sociale criteria voor universele dienstverlening of via gerichte acties samen met de operatoren.
- Zorg voor investeringen ter bevordering van mediawijsheid, om mensen in staat te stellen kritisch om te gaan met berichtgeving via de klassieke mediakanalen en via sociale media.
- Stimuleer een vormingsaanbod en lokale kennisopbouw rond verbindende communicatie en (digitaal) burgerschap, ter bestrijding van (online en offline) vervreemding, disconnectie en polarisatie.

## 9.8. Publieke ruimte

→ Zet in op uitbreiding van kwaliteitsvolle publieke ruimtes.

## Motivering

Publieke en semipublieke ruimtes konden de voorbije periode genieten van een hernieuwde of extra aandacht. Gekend en vertrouwd voor iedereen. En toch, door de bijzondere omstandigheden keken we met een andere bril naar die publieke ruimte. We verkenden de mogelijkheden met meer energie dan voorheen en ontdekten de troeven ervan. Publieke

ruimte in al haar vormen. Pleintjes en straten, buurten, parken en stoepen. De openbare weg, wandelwegen en natuurgebieden. De mogelijkheden zijn enorm. Het zijn plaatsen bij uitstek voor de sociaal-culturele praktijk: projecten gericht op inclusie, op de participatie van specifieke doelgroepen, het publieke debat rond boeiende maatschappelijke vraagstukken voeden, samen vorm geven aan de inrichting van een pleintje of gewoon een plek om elkaar ongedwongen te ontmoeten.

### Hefbomen

- Plan en investeer met het oog op een permanente uitbreiding van de publieke ruimte (bijvoorbeeld parken, waterpartijen, speelruimtes in wijken, ...).
- Plan, investeer, zet in op uitbreiding van kwaliteitsvolle publieke ruimtes die (intergenerationele) ontmoeting, actieve verplaatsing en vrije tijd stimuleren. Heb tegelijk meer aandacht voor sociale verdringingseffecten op buurtniveau bij groot- en kleinschalige (her)inrichtingen van de publieke ruimtes.
- Bouw publieke, semipublieke en particuliere voorzieningen uit tot knooppunten voor beweging en ontmoeting (zoals bibliotheken, scholen, woonzorgcentra, buurthuizen, cultuurcentra, jeugdhuizen, academies, ...).
- Exploreer en stimuleer het gebruik van publieke, semipublieke en private ruimtes voor de sociaal-culturele praktijk.

## 9.9. Relance op de lange termijn

→ Kies voor een gefaseerde en participatieve aanpak van een meerjarenrelance.

### Motivering

De impact van de coronamaatregelen voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk was en is groot. Hoe groot die impact op middellange termijn zal zijn voor elke organisatie en voor de sector als geheel blijft nog onduidelijk. Welke vrijwilligers zullen zich opnieuw engageren, welke nieuwe vrijwilligersprofielen zijn gewenst, wat is de impact op de inkomsten, hoe relevant worden bepaalde thema's nog ervaren, welke nieuwe topics treden naar voor? De postcoronaperiode betekent geen herstart vanaf nul, wel het inpikken op de nieuwe realiteit van elke organisatie. Elke actor in het sociaal-culturele veld verdient de ruimte om zijn plaats te vinden in dat stukje nieuwe realiteit. Die ruimte zal ook de doelen van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk ten goede komen.

### Hefbomen

- Kies voor een gefaseerde implementatie van relancemaatregelen verspreid over meerdere jaren, in overleg met de betrokken sectoren.
- Kies voor relancemaatregelen die de diversiteit binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk waarderen en aan elke organisatie ruimte en tijd bieden.
- Zorg in de planning van de relance voor systematische opvolging, evaluatie en bijsturing.
- Zet in op onderzoek dat in 2025, vijf jaar na de start van de coronacrisis, de financiële impact op het sociaal-cultureel volwassenenwerk in beeld brengt.

## 9.10. Financiering van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

→ Versterk de financieringsbasis van organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

### Motivering

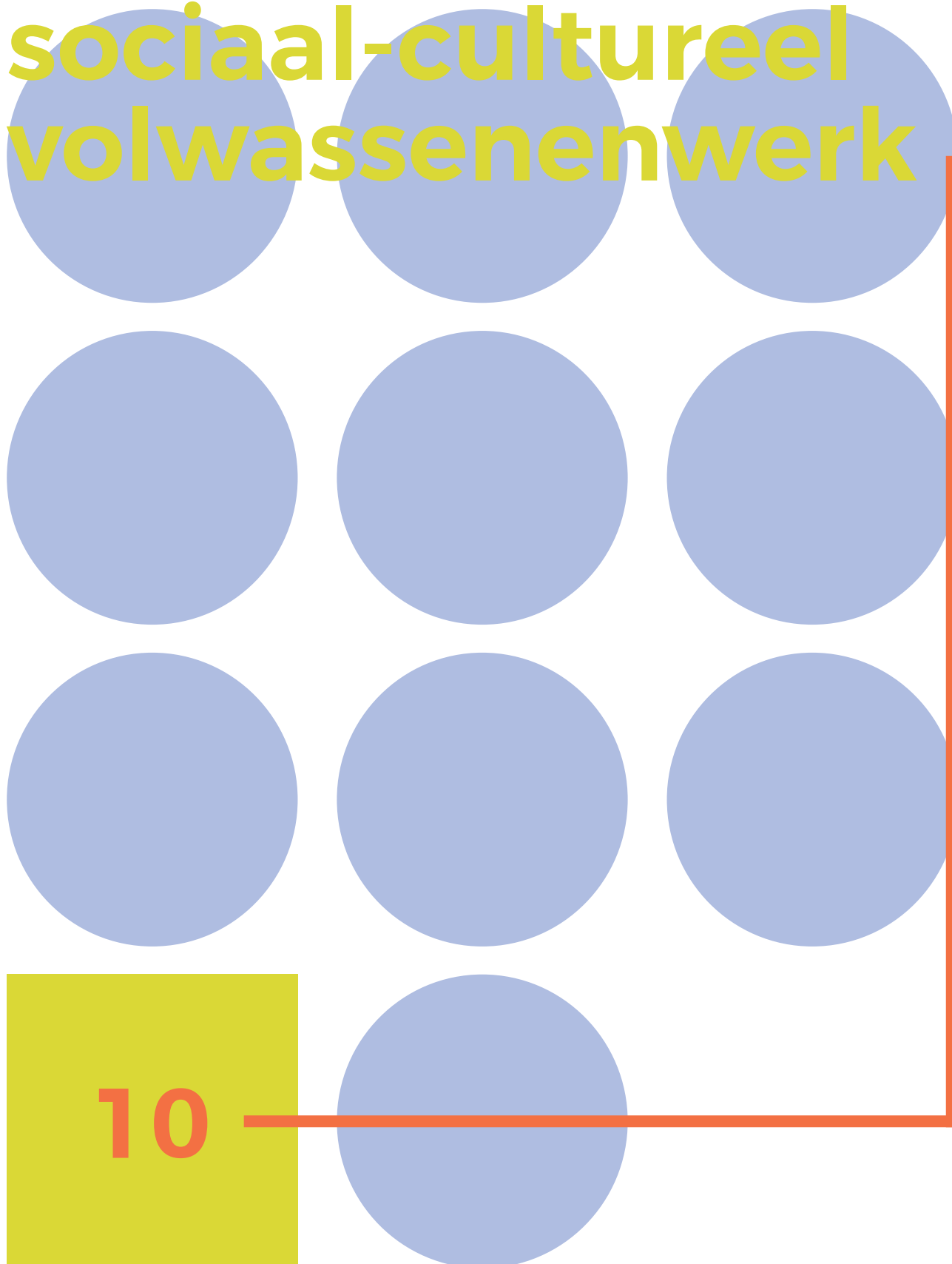
Het realiseren van verbinding tussen mensen onderling, tussen mensen en hun omgeving, was een cruciale schakel om burgers en de gehele samenleving doorheen de coronaperiode te loodsen. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft zich getoond als een divers en krachtig werkveld dat over de ervaring en vaardigheden beschikt om daar in de breedte toe bij te dragen. Door de actuele dynamiek te capteren en tegelijk de eigen missie en doelen in het vizier te houden, hebben de organisaties blijvend een betekenisvol aanbod kunnen realiseren. De manier waarop burgers na deze crisis zullen participeren aan het aanbod, zich zullen engageren als vrijwilliger, kan anders zijn dan voorheen. De details daarvan zijn nog onduidelijk.

De sector sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft doorheen de crisisperiode het vertrouwen gekregen en kon rekenen op tal van maatregelen om de financiële zekerheid te garanderen. Gezien de onduidelijke financiële impact op middellange termijn, willen we die lijn postcorona graag aanhouden.

### Hefbomen

- Verleng de maatregel 'herstel cultuurkrediet' voor meerdere jaren ter ondersteuning van organisaties waarvan de liquiditeit door terugvallende inkomsten omwille van corona, sterk bedreigd raakt.
- Maak extra middelen vrij voor de essentiële investeringen in soft- en hardware en bijhorende diensten opdat elke organisatie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk met passende infrastructuur de digitalisering kan verderzetten.
- Creëer samen met de sector sociaal-cultureel volwassenenwerk een incubatiehub, waar organisaties veilig kunnen experimenteren met nieuwe modellen van financiering en inkomsten, waar in praktijk kan onderzocht worden welke invulling kan gegeven worden aan sociaal ondernemen, aansluitend bij de eigenheid van de sector sociaal-cultureel volwassenenwerk en de doelen van het decreet.
- Ondersteun deskundigheidsbevordering over sociaal ondernemerschap en het uitbreiden van de financieringsmix op maat van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Werk belemmeringen weg voor erkende organisaties om aanvullende financiering op te halen in de brede samenleving:
  - ▶ Geef in samenwerking met de federale overheid vorm aan fiscale maatregelen die organisaties erkend binnen het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, de mogelijkheid bieden om aanvullende financiering te bekomen bij particulieren en private actoren,
  - ▶ Koppel versneld een automatische toekenning voor fiscaal aftrekbare giften aan een erkenning binnen het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk.
- Geef vertrouwen en zorg voor stabiliteit in regelgeving. Draai besparingen terug en voorzie een hoger budget voor de uitvoering van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk. Zorg voor een billijke verdeling van de middelen.

# Agenda voor de sector sociaal-cultureel volwassenenwerk



Het opgehaalde materiaal bij de sociaal-cultureel volwassenenwerkorganisaties en de bespreking ervan in de focusgroepen maakt duidelijk dat de gevolgen van de coronacrisis nog lang impact zullen hebben op vorm en inhoud van de sociaal-culturele praktijk. Dit is zeker zo wat de digitale en online omwenteling betreft. Daarnaast traden een aantal thema's veel scherper op de voorgrond, zoals bijvoorbeeld het belang van mentaal welbevinden. Die thema's zullen de komende jaren de inhoudelijke werking mee bepalen.

Uit de reflectie op de coronacrisis komen nog drie andere elementen naar voor die de sector verder wil exploreren en/of blijvend op de agenda zetten. Het betreft de verkenning van de mogelijkheden van de nieuwe ruimtes voor sociaal-culturele praktijk, meer structurele aandacht in de praktijk en de werking voor maatschappelijk kwetsbare groepen en de verdere uitbouw van het politiserend werken.

Die elementen veranderen op zich relatief weinig aan de missie, de doelen en de werking zelf van de individuele organisatie, maar zorgen wel voor een aantal uitdagingen. Het zoeken naar antwoorden op bovenvermelde evoluties en het zich verhouden tot de nieuwe context vormen een agenda voor het geheel van de sector. Het versterken van de sociaal-culturele professional, het inzetten op wendbare, draagkrachtige en verbonden organisaties, en het inzetten op zichtbaarheid zijn hierin hefboomen.

## Stimuleren van leren en uitwisseling, van kenniscreatie en -deling bij de sociaal-culturele professional

Het professioneel handelen van beroepskrachten is de voorbije jaren sterk uitgedaagd en een aantal elementen zullen voor langere tijd bepalend zijn. Zo zal het stimuleren, activeren en ondersteunen van vrijwilligers of het begeleiden van lokale afdelingen een andere aanpak vergen dan voorheen. Nieuwe vormen hiervoor werden het voorbije jaar uitgetoetst, maar het is onduidelijk hoe en waar dit zich zal verderzetten.

Voor de vele vormingsinitiatieven was 'blended learning' de meest gehoorde term. Een tendens die zich zal doorzetten, die boeiende zaken heeft opgeleverd, maar die wel de rol en competenties van vormingswerker blijvend zal veranderen. Hoe je hierbij blijvend aandacht geeft aan het werken met maatschappelijk kwetsbare groepen of hoe je in digitale context omgaat met privacy, zijn slechts enkele nieuwe vraagstukken waar de sociaal-cultureel werker zich moet toe verhouden.

Het mag duidelijk zijn. De uitdagingen waar het sociaal-cultureel volwassenenwerk mee aan de slag moet strekken zich uit over uiteenlopende onderwerpen. Meerdere uitdagingen zijn te complex om afzonderlijk op te nemen. Bovendien overstijgen de uitdagingen dikwijls de capaciteit van individuele organisaties. Het aanspreken en delen van aanwezige expertise rond deze uitdagingen binnen en buiten de sector maar evenzeer het inzetten op nieuwe kenniscreatie zijn bijgevolg heel belangrijk.

*De sector als geheel (organisaties en bovenbouw) moet actief en planmatig inzetten op uitwisseling en leren, op het creëren van nieuwe kennis en het delen ervan binnen de sector.*

## Nieuwe en wendbare organisatievormen

De aanhoudende crisis heeft de interne werking van organisaties sterk beïnvloed. Hoewel het onduidelijk is wat zal gebeuren eens fysiek samenkomen opnieuw normale vormen aanneemt, geven organisaties aan dat ze zich op een aantal vlakken zullen moeten heruitvinden. Daar zijn ze overigens al mee bezig. Elke organisatie moet met heel wat uitdagingen aan de slag: medewerkersbeleid, de eenheid in het team bewaken, nieuwe processen voor praktijkontwikkeling vormgeven, het begeleiden van lokale afdelingen of interne communicatie. De organisatie-agenda (hierna) gaat daar verder op in.

*Naast de organisatie-interne agenda kan de sector als geheel haar rol spelen door te inspireren, door te onderzoeken welke organisatievormen wenselijk en mogelijk zijn om in de toekomst vlot(ter) te kunnen schakelen en passende antwoorden te formuleren op nieuwe, soms plotse, maatschappelijke uitdagingen.*

## Stimuleren en verkennen van brede

### samenwerkingsverbanden

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk werd geregeld uit haar comfortzone getrokken of ging daar gericht naar op zoek. De zoektocht naar nieuwe concepten dreef organisaties soms naar nieuwe actoren, omwille van hun specifieke expertise, netwerk of middelen. Kennis over specifieke thema's binnentrekken door samenwerking met organisaties uit andere sectoren is vertrouwd terrein. Het ontwikkelen van hoogtechnologische toepassingen, via digitale weg grote exposure geven aan de werking of een eigen product in een bepaalde markt introduceren is meestal nieuw, ongekend terrein. Het ontbreken van skills in de sector in dit domein, vormde een rem om die pistes te onderzoeken, toch vonden de nieuwe uitdagingen waar corona de sector voor stelde, de extra stimulans om over het muurtje te kijken en in zee te gaan met ongewone partners. Een spoor dat zonder meer boeiende zaken opleverde.

*Een sector die actief is op het raakvlak met andere levensdomeinen, is het aan zichzelf verplicht om brede samenwerkingsverbanden verder actief te verkennen.*

## Inzetten op de zichtbaarheid van de sector

Hoe actief het sociaal-cultureel volwassenenwerk ook was doorheen de coronaperiode, de inspanningen en resultaten van dat harde en creatieve werk raakten ondergesneeuwd onder de dominante berichtgeving over de coronacrisis. Een aantal initiatieven haalden de lokale of nationale media en er was natuurlijk de eigen communicatie met de achterban. Toch leeft sterk het gevoel dat de aandacht die het sociaal-cultureel volwassenenwerk kreeg niet in verhouding staat tot de respons die ze van haar achterban, publiek en netwerk kreeg.

*Hoewel hier reeds actief op wordt ingezet, is het een blijvende opdracht om sterker en meer gezamenlijk de praktijk van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in de brede samenleving zichtbaar te maken.*

## Versterken en ondersteunen van politiserend werken in de organisaties

Politiserend werken gaat in essentie over het vraagstuk hoe we de samenleving vorm geven en inrichten. Crisissen als de coronacrisis roepen veel vragen op over de toekomstige inrichting van de samenleving.

De crisisperiode heeft aangetoond dat de thema's die al vele jaren deel uitmaken van de werking van sociaal-culturele organisaties in die omstandigheden aan relevantie winnen. Het mee bepalen van de maatschappelijke agenda, het formuleren van vernieuwende antwoorden voor complexe maatschappelijke vraagstukken, het geven van stem aan groepen die te weinig gehoord worden behoren tot de opdracht van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

*Hoewel de diversiteit omtrent politiserend werken binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk al bijzonder groot is, schuiven de organisaties de verdere uitdieping en versterking van het politiserend werken als een prioritair spoor naar voor.*

## Missie- en impactgedreven leiderschap

Zowel organisaties als individuele medewerkers werden verplicht om stil te staan bij hun missie en kernopdracht. Zowel de eerste reflecties tijdens de eerste lockdown als de nieuwe concepten die vorm kregen eens er wat meer ruimte ontstond, getuigen van een gezonde onderzoekende houding. De beweegredenen van de vele praktijken zijn meestal vrij helder, de beoogde impact is in vele gevallen minder scherp. Hier ligt een uitdaging voor de sector als geheel.

Organisaties maakten gebruik van de vrijgekomen ruimte voor reflectie en het ontwikkelen van nieuwe concepten. Het vastgestelde potentieel om nog meer impactgedreven te werken vraagt echter extra inspanningen. Samen met de maatschappelijke agenda die benoemd wordt en de wil om meer politiserend te werken, ligt ook de vraag op tafel hoe het sociaal-cultureel volwassenenwerk mee leiderschap kan ontwikkelen om hiertoe bij te dragen.

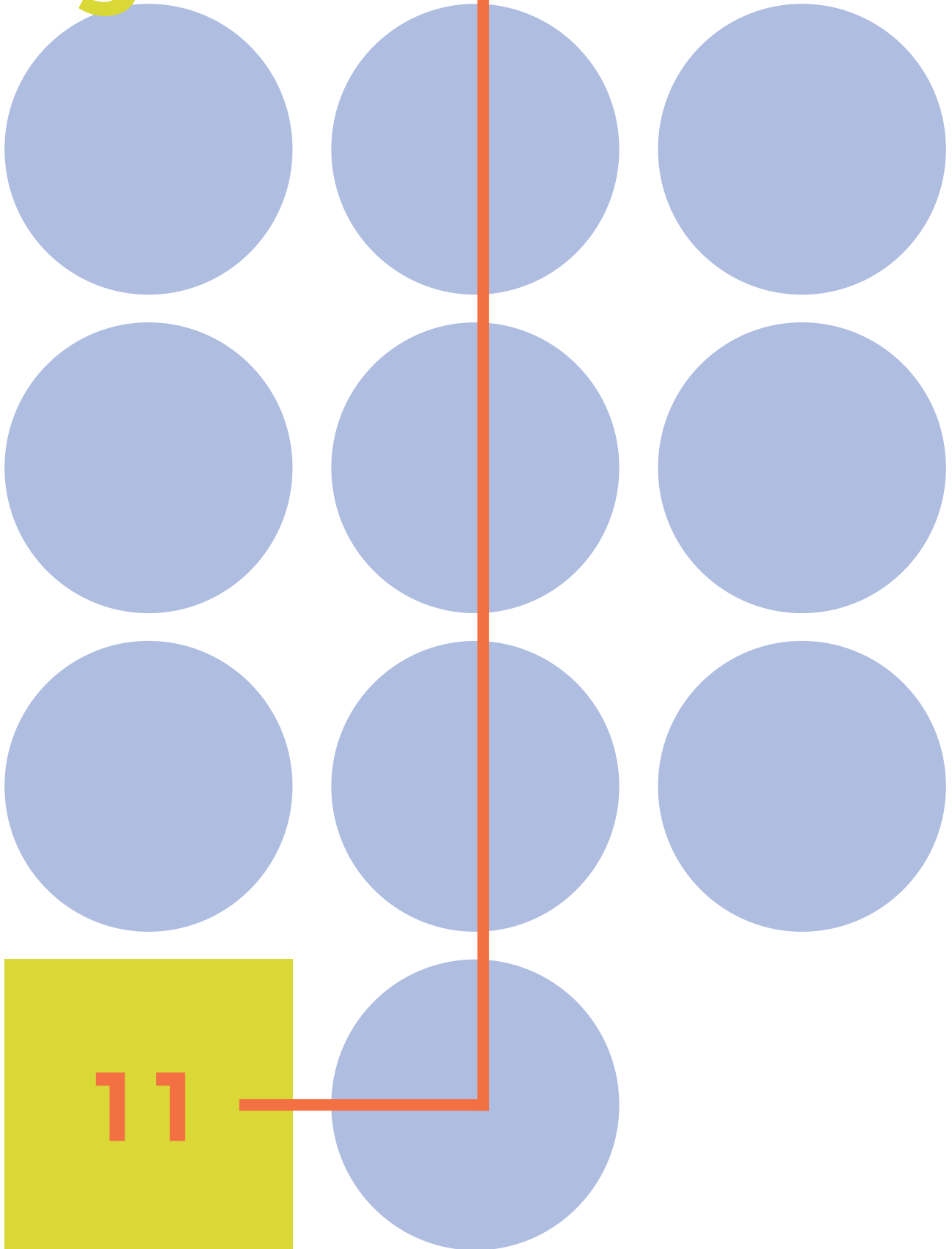
*Het ontwikkelen van extra ondernemende skills en bijhorende attitudes lijken alvast essentieel om het 'groots denken en werken,' het genereren van meer impact, verder uit te bouwen.*

## Financiering van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Heel wat organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk maken zich zorgen over hun financiering op middellange termijn. Afhankelijk van de eigen werking en het financieringsmodel leeft er veel onzekerheid over de eigen, directe inkomsten voor de volgende jaren. Tegelijk is er een bezorgdheid over de basisfinanciering via het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Hoe zal er omgegaan worden met de impact van corona op de behaalde resultaten, welk effect zal dat hebben op visitaties en beoordelingsprocedures?

*Er is nood aan een duurzame basisfinanciering van het sociaal-cultureel volwassenenwerk door de Vlaamse overheid. Daarnaast zal de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk verder actief aan de slag moeten met het verkennen van nieuwe financieringsmodellen die aansluiten bij de eigenheid van de sector. Wat betekent sociaal ondernemerschap binnen dat kader, wat is een gezonde financieringsmix, welke mogelijkheden zijn er?*

# Organisatie- agenda





Elke organisatie kwam in nieuw vaarwater terecht. De weggevallen praktijk, de impact op vrijwilligers, de relatie met lokale afdelingen, de financiële gevolgen, de ontwikkelingen binnen het team en natuurlijk de digitale omslag brachten grote uitdagingen met zich mee. Organisaties moesten zich snel tot enkele nieuwe kwesties verhouden en gingen stapsgewijs op zoek naar nieuwe handvaten om zich doorheen de crisis te slaan en zich voor te bereiden op wat er na komt.

Het voorbije jaar had impact op nagenoeg elk organisatiedomein, met zowel positieve ontwikkelingen die de organisatie wil versterken als zorgwekkende evoluties of uitdagingen waar op korte of op langere termijn een antwoord op moet geformuleerd worden.

Hieronder schetsen we niet het volledige beeld van alle bevindingen, wel die punten die een grote groep organisaties op de eigen agenda plaatsten en waar ze concreet mee aan de slag willen gaan.

## Medewerkersbeleid & teamwerking

Het voorbije jaar heeft veel gevraagd van medewerkers. Een andere (digitale) setting om in te werken, andere vaardigheden die noodzakelijk werden, rollen die een andere invulling kregen en de gehele interactie binnen het team moesten opnieuw uitgevonden worden. Nieuwe en boeiende dynamieken kregen vorm en leidden tot nieuwe realisaties, tegelijk toonden zich verschillende snelheden en een verschillende aanpak binnen de teams. Dat maakte spanningen zichtbaar en leidde bij sommigen tot verlies van moed en energie.

Deze onderwerpen worden nadrukkelijk naar voor geschoven:

- Het ontwikkelen van een telewerkbeleid, het onderzoeken van de mogelijkheden van werkplek-onafhankelijk werken.
- Herbekijken van het VTO-beleid waarbij 1/ de nieuwe vaardigheden die vereist zijn in de nieuwe werkomgeving, die horen bij de nieuwe rollen van medewerkers (onder meer bepaald door het integreren van digitale tools, nieuwe thema's, het opzoeken van de publieke ruimte, outreachend werken, ...) een plaats krijgen, 2/ de nieuwe kijk op het ontwikkelen, borgen en inzetten van expertise (meer vanuit netwerken werken, digitale tools integreren) geïntegreerd wordt en 3/ een talentgerichte benadering opnieuw meer gewicht krijgt dan een competentiegerichte benadering.
- Welke concrete initiatieven en beleid kunnen we ontwikkelen voor de nieuwe en vernieuwde aandacht voor het welbevinden van medewerkers, hoe kunnen we de nieuwe inzet op zorg en verbinding binnen teams een meer structurele plaats geven?
- Welk beleid kunnen we vormgeven om met diverse voorkeuren binnen de teams (bijvoorbeeld op het vlak van digitale vaardigheden) om te gaan?

## Digitaliseringsbeleid

De digitalisering van grote delen van de werking, het implementeren van online tools, staat zondermeer hoog op de agenda van elke organisatie. Naast de grote nood aan investeringen in infrastructuur en opleiding, is er ook een afzonderlijke inhoudelijke agenda voor elke organisatie. De vraag op welke manier de integratie van digitale/online tools een meerwaarde kan betekenen voor de werking staat hierbij centraal. De bereidheid om het digitale luik te omarmen is groot, de alertheid voor eventuele valkuilen evenzeer.

Vragen die alvast op de agenda staan, zijn:

- Welke investeringen zijn noodzakelijk voor de werking, wat is minimaal nodig om de mogelijkheden van de digitalisering optimaal in te zetten? Welke noden zijn er voor de interne werking, welke voor de sociaal-culturele praktijk? Zijn er mogelijkheden tot samenaankoop, tot gedeeld gebruik van bepaalde infrastructuur?
- Welke impact is er op organisatieprocessen en hoe passen we onze interne afspraken hierop aan? Hoe gaan we intern (beroepskrachten en vrijwilligers) om met verschillende vaardigheden en voorkeuren binnen het digitale werkingsspoor? Hoe behouden we de informele contacten en de spontane processen binnen het team? Hoe rijmen we dit met de voordelen die medewerkers ervaren bij thuiswerk?

- Welke principes hanteren we in de (gedeeltelijke) hertaling van onze werking? Waar is het implementeren van digitale/online tools een optie, waar niet? Welke invulling geven we aan blended learning/working? Op welke manier gaan we om met de digitale kloof?

## Vrijwilligers

Vrijwilligers maken de kern uit van heel wat sociaal-culturele organisaties. Dat luik van de werking werd hard getroffen of op zijn minst stevig overhoop gehaald. Niettemin bleven vrijwilligers, zoals voorheen, de drijvende kracht op veel plaatsen waar het sociaal-cultureel volwassenenwerk zich het voorbije jaar heeft getoond.

Hun plaats binnen de organisatie en de taken die vrijwilligers konden opnemen werden plots gewijzigd. De contacten tussen vrijwilligers onderling, tussen vrijwilligers en medewerkers vielen weg of kregen plots een meer formele (en digitale) vorm. Waar sommige vrijwilligers stilvielen of een afwachtende houding aannamen, stonden andere vrijwilligers net recht en engageerden zich voor nieuwe activiteiten en gingen aan de slag met nieuwe noden of uitdagingen. Hoe groot de impact ook, toch is dit geen zwart-wit verhaal. De duur van de crisis maakt echter dat er heel wat onzekerheid leeft in de sector.

- In welke mate zullen vrijwilligers opnieuw de weg vinden naar de organisatie, welke lokale afdelingen geraken niet meer opgestart, kunnen we de nieuwe vrijwilligers blijvend betrekken?
- Er werd geëxperimenteerd met nieuwe vormen voor het ondersteunen en coachen van vrijwilligers, het begeleiden van lokale afdelingen. Wat leren we hieruit en hoe kunnen we die zaken integreren in de werking?
- Een aantal taken en noden binnen de organisaties zijn blijvend veranderd. Welke profielen hebben we hiervoor nodig en hoe integreren we ze binnen de brede vrijwilligerswerking?

## Expertise

De nieuwe setting bracht ook nieuwe noden en uitdagingen. Op technisch vlak viel veel uit te zoeken en te ontdekken, nieuwe thema's dienden verkend of uitgediept te worden, nieuwe formats brachten medewerkers in een nieuwe rol en vereisten nieuwe vaardigheden. De snelheid waarmee dit diende te gebeuren, verplichtte organisaties om meerdere sporen te bewandelen.

- Welke expertise willen we intern verder ontwikkelen en uitbouwen tot een nieuw expertiseveld van de organisatie? Voor welke noden gaan we gericht buiten de organisatie op zoek naar expertise en welke samenwerking zetten we hiervoor op?
- Hoe bouwen we aan een dynamisch en flexibel expertisenetwerk met daarin plaats voor zowel medewerkers, vrijwilligers, freelancers als partners?

## Financieel beleid

Hoewel de financiële gevolgen van de crisis niemand onberoerd laten, zijn de verschillen binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk groot. Afhankelijk van de inkomstenbronnen naast de decretale subsidie, hadden organisaties in 2020 hard te lijden onder (vooral) de weggevallen activiteiten en de verminderde dienstverlening aan derden. De impact voor 2021 wordt nog groter ingeschat. De onduidelijkheid over verdere steunmaatregelen en de onzekerheid over hernieuwde lidmaatschappen van individuen en groepen spelen hier een grote rol in.

Op langere termijn neemt de onzekerheid nog toe en wordt gekeken naar het uitbreiden van de financieringsmix van de organisatie. De onduidelijke impact van de crisis op de voortgangsrapportage en de onzekerheid of de organisatie ook na corona nog relevant zal blijven maken dat niet evident. Hoewel duidelijk aangestipt, hebben de meeste organisaties niet of nog nauwelijks nieuwe pistes voor financiering verkend.

## Organisatiebeleid - governance

Weinig organisaties waren echt voorbereid op een crisis die zo hard ingrijpt op bijna elk facet van de werking. De plaatsen waar ideeën ontstaan, de meerwaarde van de informele contacten in de gang of aan de koffiemachine, een team dat een bureauruimte deelt, de wijze waarop werkgroepen tot stand komen en verder aan de slag gaan, de plaatsen waar en de wijze waarop beslissingen genomen worden waren evidenties die plots wegvielen. Hoe wendbaar we onszelf ook dachten, hier was het sociaal-cultureel volwassenenwerk niet op voorbereid.

De organisatie an sich zag er bijgevolg het voorbije jaar behoorlijk anders uit en ongetwijfeld blijven een aantal elementen daarvan hangen. Een aantal organisaties zijn vrij snel met de nieuwe situatie aan de slag gegaan, andere deden dat pas in de 2e fase, voor nog andere blijft de aanpak vooralsnog onduidelijk.

Twee vragen leven sterk bij een grote groep organisaties:

- Organisaties die zelf te kennen geven dat ze vooral horizontaal georganiseerd zijn, hebben vastgesteld dat de eenheid binnen het team gaandeweg wat verloren ging. De nieuwe dynamiek leidde soms tot (nieuwe) eilandjes, waarbij niet iedereen gemakkelijk aansluiting vond. Belangrijke vragen in dit verband zijn hoe de offline en online processen op elkaar af te stemmen, en welke nieuwe elementen nodig zijn om de eenheid binnen de organisatie te behouden en zelfs te vergroten.
- In het verlengde hiervan worden ook de beslissingsprocessen op de agenda geplaatst. Hoe verzekeren we dat beslissingen op een gedragen en transparante manier tot stand komen, aansluitend bij de kernprocessen van de organisatie?

# bijlagen

## Bijlage 1 - Deelnemers focusgroepen

### Focusgroep 1 – Ieren (7)

- Adinda Taelman \_\_\_\_\_ Kwadraet
- Alexandra Meijer \_\_\_\_\_ Wisper
- Ann D'Heedene \_\_\_\_\_ Natuurpunt-CVN
- Bjorn Callens \_\_\_\_\_ De Rode Antraciet
- Chris De Bruyn \_\_\_\_\_ VCOK
- Emilie Carpentier \_\_\_\_\_ Impuls
- Fred Gillebert \_\_\_\_\_ Amarant

### Focusgroep 2 – verenigen (7)

- Bart Hombrouckx \_\_\_\_\_ Ferm
- Fatih Calisir \_\_\_\_\_ UAV
- Frederik Dezutter \_\_\_\_\_ Willemsfonds
- Hanne Geukens \_\_\_\_\_ Welzijnsschakels
- Lennart Thienpont \_\_\_\_\_ VOEM
- Letice Michiels \_\_\_\_\_ ADR Vlaanderen
- Tom Joos \_\_\_\_\_ Gezinsbond

### Focusgroep 3 – Avansa (4)

- An Macharis \_\_\_\_\_ Citizenne
- Koen Van de Merckt \_\_\_\_\_ Waas-en-Dender
- Kris Carlier \_\_\_\_\_ Oostende-Westhoek
- Liesbeth Provoost \_\_\_\_\_ Oost-Brabant

### Focusgroep 4 – bewegen (4)

- Frieda Bex \_\_\_\_\_ Welzijnszorg
- Ine De Rycke \_\_\_\_\_ Bond Zonder Naam
- Joke Blockx \_\_\_\_\_ Get Basic
- Sander Van Parijs \_\_\_\_\_ Muntuit

### Klankbordgroep (9)

- Stef Steyaert \_\_\_\_\_ Socius
- Monique De Dobbeleer \_\_\_\_\_ Ferm
- Ellen De Boeck \_\_\_\_\_ De Federatie
- Lemahieu Tom \_\_\_\_\_ Howest
- Annemie Verlinden \_\_\_\_\_ Cultuurloket
- Luana Berghmans \_\_\_\_\_ Cultuurloket
- Olga Van Oost \_\_\_\_\_ Faro
- Tijs Vastesaegeer \_\_\_\_\_ Kunstenpunt
- Ann Overbergh \_\_\_\_\_ Kunstenpunt

## Bijlage 2 - Proces

Voor de opmaak van het rapport werden volgende stappen gezet:

1. Verzamelen van beschikbaar materiaal binnen Socius, verwante koepelorganisaties en docenten sociaal-cultureel werk (15/04/21 – 15/05/21)
  - ▶ Beschikbaar geschreven materiaal
  - ▶ Online gesprekken met: aanspreekpunten Socius (28/04), De Federatie (27/04), CULT (30/04), OP/TIL (30/04), docentengroep (04/05)
2. Eigen online bevraging naar alle erkende organisaties binnen het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk + De Rode Antraciet (10/05/21 – 01/06/21)
  - ▶ 132 bevragingen uitgestuurd
  - ▶ 70 bevragingen volledig ingevuld – 80 nagenoeg volledig
3. Klankbordgroep
  - ▶ 1e bijeenkomst op 16/06/21
  - ▶ 2e bijeenkomst op 07/07/21
4. Focusgroepen
  - ▶ Leren (21/06/21)
  - ▶ Verenigen (21/06/21)
  - ▶ Bewegen (23/06/21)
  - ▶ Avansa (23/06/21)
5. Projectgroep Socius
  - ▶ Fred Dhont, Gie Van den Eeckhaut
  - ▶ 12/04 – 19/04 – 23/04 – 27/04 – 03/05 – 10/05 – 18/05 – 26/05 – 01/06 – 08/06 – 14/06 – 28/06 – 02/07

We maakten gebruik van volgend materiaal:

- De Federatie
  - ▶ De resultaten van de verschillende bevragingen die De Federatie afnam bij haar leden in verschillende fases van de coronacrisis (maart 2020, mei 2020, oktober 2020)
  - ▶ De besprekingen (verslagen en presentaties) van de werkgroepen leren – verenigen – bewegen – Avansa in de loop van de coronaperiode
- Publiq
  - ▶ De resultaten van de bevragingen ‘cultuurparticipatie in coronatijden’
- Socius: Uitgebreide online bevraging
  - ▶ Sociaal-culturele praktijk: veerkrachtige en kwetsbare kant, kenmerken en beweegredenen
  - ▶ Organisatie(beleid): veerkrachtige en kwetsbare kant, dynamiek en kenmerken
  - ▶ Maatschappelijke agenda en sectoragenda