Voortgangsrapport

2021
2022
2023
2024
2025

regio Antwerpen

ava nsa

samen naar beter

Inhoud

Woord vooraf 3

1 Aanbevelingen beoordelingscommissie 4

2 Missie en visie 5

3 Ons civiel actorschap 5

4 Onze sociaal-culturele functies 6
Word Atmosfeermaker van je gemeente! 7
Digiburger 2022 9
Vrouwen van nu! 11

5 Voortgang beleidsplan: inhoudelijke doelstellingen 13
SD 1 Sociaal rechtvaardig duurzaamheidsverhaal 14
SD 2 Iedereen digitaal 18
SD 3 Positief opgroeien in verstedelijkt gebied/regio/omgeving 18
SD 4 Gedeeld burgerschap in zijn verscheidenheid 21
SD 5 We versterken ons verder als netwerkorganisatie 23
SD 6 We versterken het vormingsaanbod in onze regio 24

6 Voortgang beleidsplan: zakelijke doelstellingen 26
6.1 Organisatiestructuur en -cultuur en medewerkersbeleid 26
6.2. Kwaliteitszorg 29
6.3 Kennis- en informatiemanagement 31
6.4 Infrastructuur 32
6.5 Communicatie 34
6.6 Goed bestuur 36

Kwantitatieve gegevens 38

Woord vooraf

De eerste 2 jaren van onze beleidsperiode waren zeer bewogen.

Er was de COVID-pandemie die een grote impact had. Heel onze werking heeft moeilijkheden ondervonden door lock-downs, quarantaines, enkel buitenactiviteiten, kleine groepjes, regen, koude, internetproblemen, Zoomperikelen, … We werden geconfronteerd met een andere realiteit, één die haaks stond op het werken in groepen met veel intermenselijk contact. Het was even zoeken maar we vonden manieren om onze werking staande en draaiende te houden met een hoog creativiteitsgehalte en engagement naar onze deelnemers.

Alle mogelijkheden die we hadden, binnen de bestaande coronavoorschriften, hebben we benut. Buiten groepsmomenten organiseren met 4 of 10, online brainstormen, wandelingen met QR-codes, fietstochten, online knutselsessies, pakketjes met opdrachten, binnen activiteiten met mondmaskers, … en liters ontsmettingsmiddel. Een aantal van onze activiteiten en projecten verschoven, waardoor 2022 voor onze collega's een pittig jaar was met heel wat herplande activiteiten en af te ronden projecten.

Er was de nieuwe naam Avansa regio Antwerpen, de start van een nieuw beleidskader, het nieuwe decreet dat in werking trad, … Veel nieuwe aspecten waaraan we moesten wennen en waarmee we aan de slag moesten.
Verder was er de online visitatiecommissie en de aanbevelingen van de beoordelingscommissie. Met het herdenken van ons doelstellingenkader zijn we in 2021 al aan de slag gegaan, want dat geeft richting aan onze organisatie. Dit betekent dat het voortgangsrapport in een ander doelstellingenjasje zit dan het ingediende beleidsplan.

We zijn ook met de andere feedback van de visitatoren aan de slag gegaan. We hebben:

- onze eigen missie en visie nog eens naast de gezamenlijke missie en visie van de Avansa's gelegd. Met invoering van het nieuwe decreet voor het Sociaal-cultureel Volwassenenwerk evolueren alle Avansa's meer naar een werking met participatieve trajecten. Hierdoor hebben we minder behoefte om onze werking anders te profileren. Het is voor de Avansa's als groep en voor onze medewerkers duidelijker om de gezamenlijke missie en visie te hanteren;
- de visie op de sociaal-culturele rollen en functies verfijnd;
- een netwerkstrategie ontwikkeld en geïmplementeerd;
- een inclusiviteitstraject opgestart.

Met trots tonen we hier wat we de laatste 2 jaar realiseerden en wat we nog willen bereiken. Het is onmogelijk om heel onze werking op 50 bladzijden neer te schrijven. We kozen ervoor om je mee te nemen in een aantal concrete projecten, om zo onze werking handen en voeten te geven.

Een overzicht van heel onze werking vind je terug op

- www.avansaregioantwerpen.be en
- www.avansavormingsaanbod.be.

1 Aanbevelingen beoordelingscommissie

In 2021 kregen wij als organisatie een positief advies met de volgende aanbevelingen:

- De commissie beveelt Avansa regio Antwerpen aan om het doelstellingenkader te herdenken door het meer concreet te maken aan de hand van heldere en meetbare criteria. Het doelstellingenkader moet een evenwichtig uitgewerkt geheel zijn.

- De commissie beveelt Avansa regio Antwerpen aan om keuzes te maken inzake de thema's waar ze op wil inzetten. De organisatie moet een eigen visie ontwikkelen over wat ze wil bereiken in de regio, en vandaaruit gerichte keuzes maken. Dit wil niet zeggen dat er geen plaats is voor witruimte, integendeel.

- De commissie beveelt Avansa regio Antwerpen aan om op een gestructureerde en methodische manier accurate gegevens over het bereikte doelpubliek te verzamelen, zodat de organisatie een doelgericht en slagkrachtig doelgroepenbeleid kan uitbouwen.

Herdacht doelstellingenkader

In 2021 zijn we gestart met het herdenken van het doelstellingenkader, zoals aanbevolen door de beoordelingscommissie. We pakten dit advies als eerste aan omdat dit kader richting geeft aan de werking voor de komende beleidsperiode.

We hanteerden daarbij een aantal principes:

- Onze beleidskeuzes blijven gebaseerd op onze missie, visie, contextanalyse, zelfevaluatie en SWOART-analyse[1].
- Participatie[2] blijft centraal staan maar niet als aparte doelstelling op zich (zie beleidsplan SD1 We zijn expert in participatieprocessen), maar doorheen de andere doelstellingen.
- We bakenen onze werking meer af. We definiëren scherper wat we willen bereiken in onze regio.
- We willen een wendbare organisatie blijven: we laten ruimte om in te spelen op maatschappelijke evoluties.
- We nemen heel onze werking opnieuw op in het beleidsplan.

We maakten de volgende overwegingen.

In onze contextanalyse staan een aantal evoluties beschreven die onze beleidskeuzes bepalen:
- Antwerpen is een majority-minority stad. (Beleidsplan, pagina 13)
- Antwerpen verjongt. (Beleidsplan, pagina 14)
- Opgroeien in een verstedelijkte context kent zijn uitdagingen. (Beleidsplan, pagina 15)
- De kinderarmoede in onze regio stijgt. (Beleidsplan, pagina 17)
- Er is een duidelijke digitale kloof. (Beleidsplan, pagina 21)
- Er heerst een klimaatcrisis. (Beleidsplan, pagina 23)
- Burgers participeren op andere manier aan het maatschappelijke leven. (Beleidsplan, pagina 29)

Als we scherper formuleren wat we willen bereiken in onze regio en welke rol we daarin opnemen, dan geven thematische doelstellingen meer richting. De rol die je opneemt kan per maatschappelijke thema anders zijn en ook hetgeen je wilt bereiken.

Strategische doelstellingen herformuleren vraagt een herschikking. We hebben ervoor gekozen om het beleidskader te herschikken naar externe doelstellingen (inhoudelijk luik) en interne doelstellingen (zakelijk luik).

Op basis van de principes en de overwegingen maakten we de volgende keuzes.
- We schuiven 4 thema's naar voor:
  - sociaal rechtvaardig duurzaamheidsverhaal;
  - iedereen digitaal;
  - opgroeien in verstedelijkt gebied/regio/omgeving;
  - gedeeld burgerschap in zijn verscheidenheid.
- We willen wendbaar zijn en inhaken op wat leeft in onze regio. We versterken ons als netwerkorganisatie.
- We formuleren een doelstelling over het vormingsaanbod in onze regio.

De opbouw van dit voortgangsrapport volgt het herdacht doelstellingenkader.

Verzamelen van gegevens over ons publieksbereik

Vanaf 2023 willen we ons publieksbereik op een andere manier in beeld brengen. In 2021 en 2022 verzamelden we de gegevens over het publieksbereik via de sociaal-cultureel werkers en de samenwerkende partners.

Vanaf 2023 gaan we onze deelnemers zelf bevragen tijdens een afgebakende periode in het jaar. In de maand oktober bevragen we alle deelnemers die op dat moment deelnemen aan onze werking. We vragen niet enkel een aantal persoonlijke gegevens op maar stellen ook een aantal vragen over onze communicatie. Al deze gegevens zullen de basis vormen voor ons doelgroepenbeleid.

Op deelnemersniveau brengen we volgende aspecten in beeld:
- leeftijd;
- gender;
- nationaliteit;
- herkomst;
- opleiding;
- indicatie van het inkomen;
- woonsituatie.

Om onze communicatie doelgerichter te maken stellen we ook een aantal vragen over onze communicatie.

Op activiteitenniveau registreren we de volgende gegevens:
- aantal deelnemers per project en belanghebbenden;
- specifieke doelgroepen;
- soort activiteiten en aantal deelnemers;
- locatie van de activiteit.

[1] Het letterwoord SWOART staat voor: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Aspirations, Results, Threaths (Sterktes, Zwaktes, Kansen, Aspiraties, Resultaten, Bedreigingen)
[2] Participatie in de brede betekenis van het woord definiëren we als het deelnemen aan en samen vorm geven van de samenleving.

2 Missie en visie

Voor onze missie en visie sluiten we aan bij de gemeenschappelijk missie en visie van de 13 Avansa's.

Missie

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

Voluit voor de regio's

Wij houden de vinger aan de pols van de samenleving. Wat leeft bij de inwoners en organisaties in onze regio's, dat is wat telt voor ons. Rond die maatschappelijke thema's en ontwikkelingen ondernemen we actie.

Versterken

We creëren een breed gamma aan leerrijke praktijken voor volwassenen, dat is onze expertise. We brengen mensen in hun vrije tijd samen en versterken hen, als gemeenschap, groep en individu.

Veranderen

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

Verbinden

We zijn bruggenbouwers. Onze deur staat voor iedereen open. Netwerken en samenwerken zijn onze tweede natuur. We bundelen onze krachten met die van organisaties, burgerinitiatieven, steden en gemeenten, … Ieder zet zijn eigen sterktes in. Elkaar aanvullen is een troef.

Visie

Voor iedereen

Iedereen mee aan boord, dat is wat we willen. Iedereen is voor ons gelijkwaardig. Elke volwassene moet de kans krijgen te leren en deel te nemen aan het sociale en culturele leven.

Voor vernieuwing

We houden van methodes die verrassen en het verschil maken. Met zowel vernieuwende experimenten als beproefde werkwijzen maken we onze ambities waar.

Voor verschil

De waarde van het verschil, daarvan zijn we overtuigd. Respect voor verschillende visies, diverse levensbeschouwingen en uiteenlopende achtergronden zien we als basis voor een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet.

3 Ons civiel actorschap

De 3 sociaal-culturele rollen geven invulling aan ons civiel actorschap. Het geeft een kader voor de manier waarop we ons bewegen in het middenveld, welke accenten we leggen en wat dit concreet betekent voor de werking van onze organisatie.

De afgelopen 2 jaar hebben we de rollen nog verder verfijnd. In het doelstellingkader vanaf pagina 13 geven we weer hoe dat concreet vorm krijgt in onze werking.

Verbindende rol

Wij zijn bruggenbouwers. We versterken netwerken tussen burgers, groepen, organisatie, lokale besturen. We creëren een fundament waarop engagement kan groeien en ontplooien met het oog op een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

Onze werking is erop gericht om mensen, groepen, gemeenschappen en maatschappelijke actoren met elkaar te verbinden. Verbinding is voor ons de basis voor wederzijds respect, gelijkheid en solidariteit. Het is in verbinding dat er nieuwe maatschappelijke dynamieken ontstaan.

Kritische rol

We stimuleren burgers, organisaties en beleidsmakers om huidige beleid of maatschappelijke evoluties kritische te bekijken en daarover in gesprek te gaan met elkaar. Wat moet en kan anders om en duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij waar te maken. We geven stem aan burgers om zelf het woord te nemen, of als dit niet lukt, nemen we zelf deze rol op.

We geven deze rol niet alleen vorm in onze groepstrajecten maar mengen ons ook in het maatschappelijk debat. Samen met andere middenveldorganisaties stellen we onrechtvaardigheid aan de kaak en gaan in dialoog over hoe het beter kan.

Laboratoriumrol

We willen niet enkel kritisch kijken maar willen ook samen met anderen alternatieven uitproberen en her-uitproberen. Niet als innoveren om te innoveren maar als structurele spelregelverandering die leidt tot een en duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

We doen dit door burgers, vrijwilligersgroepen, burgerinitiatieven, organisaties, lokale besturen, … te versterken in hun pionierswerk en engagement. We delen onze en hun successen met de bredere samenleving.

4 Onze sociaal-culturele functies

Als organisatie zetten wij in op de 4 sociaal-culturele functies. Deze functiemix situeert zich dan ook op organisatieniveau. Een mix van de 4 strategieën die bijdragen aan een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

Op projectniveau hanteren we het 'weglatingsprincipe'. Bij elk project bekijken we welke functies essentieel zijn om de projectresultaten te behalen. Dit betekent dat niet elk project de 4 functies bevat of moet bevatten om succesvol te zijn.

De afgelopen 2 jaar hebben we onze visie op de functies verfijnd. We zetten ze hier nog eens op een rijtje en illustreren dit daarna aan de hand van concrete projecten.

Cultuurfunctie

Maatschappelijke veranderingen ontstaan niet enkel door structurele spelregels te veranderen maar worden geschraagd door een verandering in het handelen van burgers.

We geven een brede invulling aan cultuur. We bekijken cultuur als een set van waarden, normen en gewoontes die aan de basis liggen van gedragingen.

In onze groepsprocessen worden deelnemers uitgedaagd om kritisch te kijken naar waarden, normen, gewoontes. Dit kan gaan over rollenpatronen tussen man en vrouw of de manier waarop we onze mobiliteit vormgeven. We creëren met hen bewust andere waarden, normen en gewoontekaders die antwoorden bieden op maatschappelijke evoluties of uitdagingen. We stimuleren deelnemers om dit uit te dragen en te delen met anderen.

Leerfunctie

De samenleving verandert constant, snel en op allerlei levensgebieden. Mensen worden uitgedaagd om om te gaan met grote maatschappelijke veranderingen die invloed hebben op hun leven, groepen en gemeenschappen waartoe ze behoren. Leren gaat over het omgaan met de veranderende werkelijkheid waarin we leven.

We willen trajecten opzetten als leeromgeving waar burgers, groepen en gemeenschappen vanuit eigen concrete ervaringen de kans krijgen om:

- te leren participeren;
- kritisch stil te staan bij gangbare praktijken, bij vanzelfsprekendheden in eigen denken en handelen, en het denken en handelen van anderen, bij bestaande maatschappelijke structuren, … en hiervan te leren en zo deelnemers hun perspectief te verrijken;
- nieuwe alternatieve antwoorden uit te proberen en actief te experimenteren.

Gemeenschapsvormende functie

Wij geloven in de kracht van verbinding. Dit is een belangrijk aspect in onze missie.

We zetten in op processen die mensen samenbrengen, banden smeden met als doel elkaar te versterken en te ondersteunen in de zoektocht naar een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij.

Bonding
De gemeenschapsvormende functie zetten we vooral in bij het realiseren van groepsprocessen. Het gaat over duurzame relaties ontwikkelen die ook buiten of na het groepstraject blijven bestaan, over het versterken van een gemeenschap. Gemeenschapsvormende activiteiten opzetten is vooral belangrijk bij samenwerking van burgergroepen, -initiatieven en vrijwilligerswerkingen die na het project nog verder blijven bestaan, die na het groepstraject nog een verder engagement opnemen in de samenleving.

Bridging
De gemeenschapsvormende functie gaat niet enkel over processen binnen 1 groep/netwerk (bonding) maar ook over groepen en netwerken heen (bridging).
Dit zijn processen die we opzetten om:

- Meer mensen vanuit verschillende gemeenschappen, initiatieven, groepen actief te betrekken bij maatschappelijke urgente vraagstukken.
- Antwoorden op maatschappelijke urgente vraagstukken rijker te maken en meer op maat van een superdiverse samenleving.

Maatschappelijke bewegingsfunctie

Maatschappelijke beweging maken, is in essentie mensen betrekken bij wat er leeft in hun omgeving. Ze worden gestimuleerd om zich te engageren en te participeren. Ze worden aangesproken op hun burgerschap.

De maatschappelijke bewegingsfunctie zijn voor ons processen die we opzetten om:

- meer mensen te betrekken, te stimuleren om te participeren, deel te nemen aan onze projecten;
- deelnemers te stimuleren om antwoorden te formuleren en hierover in gesprek te gaan met betrokken partners, instanties, overheid of de bredere samenleving (publiek maken);
- deelnemers te stimuleren om, als vrijwilliger, een actieve rol op te nemen binnen werkingen, organisaties, lokaal beleid, … of alternatieve praktijken uit te proberen.

Hoe we sociaal-culturele functies opnemen in het project:

Word Atmosfeermaker van je gemeente!

Werken aan het klimaat van morgen, start vandaag. Op verschillende niveaus zijn inspanningen nodig om klimaatverandering af te remmen en te kunnen omgaan met de gevolgen ervan. Ook op lokaal vlak. De Europese Commissie creëerde de Burgemeestersconvenant. Steden en gemeenten die daarop intekenden engageren zich om 40% minder CO_2-uitstoot te realiseren tegen 2030.

Ze staan er gelukkig niet alleen voor. Ze slaan de handen in elkaar met de provincie Antwerpen en IGEAN om een energie- en klimaatplan op te stellen. Om hun ambitie te verwezenlijken hebben ze de medewerking van hun burgers nodig.

Avansa werkte samen met 12 gemeenten om samen met enthousiaste inwoners een gemeentelijk klimaatactieplan op te maken. We noemen deze trajecten 'Atmosfeermakers'. Want zo wordt elke inwoner atmosfeermaker van de eigen gemeente. En eigenlijk ook tot ver daarbuiten.

Avansa begeleidde het participatietraject met inwoners. We brachten een diverse groep van burgers samen om input te geven in het lokaal energie- en klimaatplan (LEKP) en al een eerste actie uit te werken.

De gemeenten konden kiezen uit 5 klimaatthema's:
- groenblauwe netwerken;
- klimaatvriendelijke mobiliteit;
- lokale en circulaire consumptie;
- klimaatneutrale en -bestendige wijken;
- lokaal hernieuwbare stroom.

We sloten af met een netwerkevent waarbij we burgers over de 12 gemeenten samenbrachten.

Meer weten over dit project en zijn vervolg?
www.atmosfeermakers.be

Werken aan cultuur

Duurzame transitie veronderstelt kritische reflecteren over vanzelfsprekendheden, over normen, waarden om daarna te denken over andere gedragingen.
We stimuleren burgers om na te denken, te verbeelden over hoe het anders kan. Hoe kunnen we anders kijken naar individueel bezit, lokale consumptie, deeleconomie, ... Hebben we wel allemaal een auto nodig, moet ons gras in de tuin wekelijks afgereden worden, ...?

We gebruiken daarvoor methodieken zoals:
- een dag in het leven van ...;
- renovatiecasussen;
- brainstorm op basis van een plattegrond;
- gebruik van fotomateriaal.

Dit proces was nodig om tot een lijst van acties te komen die opgenomen werden in het LEKP.

Bij het uitwerken van een eerste actie dachten deelnemers na over: "Hoe kan ik mijn buren, wijkbewoners meenemen in deze nieuwe cultuur, zodat zij ook deelnemen aan duurzame acties in de gemeente?"
Ze hebben heel wat sensibiliseringsacties opgezet waarmee ze nieuwe waarden, normen en gedragingen deelden met hun medeburgers en hen daarin ook wilden meetrekken.

Word Atmosfeermaker van je gemeente!

Leren

Bij de start van het traject leerden deelnemers over:
- wat is de Burgermeestersconvenant?;
- wat is een SECAP?;
- wat zijn de speerpunten, welke speerpunten zijn in deze gemeente gekozen en waarom deze?;
- het specifiek thema, bijvoorbeeld deelmobiliteit of zonne-energie;
- de bevoegdheden van een lokaal bestuur en de werking van lokale besluitvorming.

Door lokaal bestuur en inwoners van de gemeente samen te brengen, leerden ze al doende van elkaar. Deelnemers leerden over bevoegdheden van lokale, provinciale, regionale en federale besturen. Voor de lokale besturen was het een leerproces in:
- cocreëren met je burgers;
- helder communiceren met je burgers;
- direct in gesprek gaan met je burgers.

Tijdens het netwerkevent werden projecten voorgesteld vanuit de verschillende gemeenten en leerden deelnemers van elkaar.

Gemeenschap vormen

We hebben vooral ingezet op bridging om mensen over gemeenschappen en groepen heen in verbinding te brengen om zo het lokaal energie- en klimaatplan rijker en diverser te maken.

We spraken burgers aan vanuit verschillende gemeenschappen, initiatieven en verenigingen om een lijst van acties op te maken of een actie op te zetten. We gingen breder dan enkel de ‘usual suspects’ die zetelen in lokale adviesraden. Daarom deden we ook sessies in organisaties die maatschappelijk kwetsbare groepen bereiken:
- zorgboerderij;
- welzijnsschakel;
- voedselbedeling;
- seniorenraad;
- jeugdraad.

Als afsluiter organiseerden we een netwerkevenement voor de deelnemende gemeenten. Op die manier creëerden we een netwerk over de gemeenten heen. Hierop werken we in de komende jaren verder.

Maatschappelijk bewegen

Via lokale startmomenten, zoals een duurzaamheidscafé of klimaatfestival, overtuigden we burgers om in te stappen in het traject. Burgers konden zich engageren voor een of meerdere denksessies, over 1 of meerdere speerpunten, en ook voor doesessies.
In de doesessies werkten burgers een actie concreet uit. Zij werkten een stappenplan uit met:
- voorbereiding;
- timing;
- uitvoering;
- partners;
- budget/materiaal;
- communicatie;
- takenlijst.

Veel van de acties die inwoners uitwerkten, zitten op het niveau van hun medeburgers informeren en sensibiliseren om zelf ook in actie te komen.

Hoe we sociaal-culturele functies opnemen in het project:

Digiburger 2022

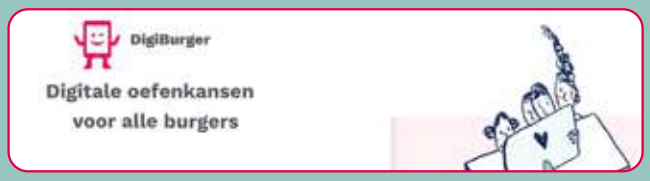
Een groot deel van de bevolking beschikt over onvoldoende digitale toegang en digitale vaardigheden om zich online te beredderen. Wie niet online gaat, mist toegang tot diensten, informatie en kansen. Hierdoor zijn burgers beperkt in hun mogelijkheden tot deelname aan de samenleving.

Aanleren van digitale vaardigheden schrikt mensen af. Ze zien niet altijd de meerwaarde ervan of denken dat het allemaal te hoog gegrepen is voor hen. Ze missen zelfvertrouwen. Enkel knoppenkennis volstaat niet meer. Ze moeten informatie ook kunnen zoeken, selecteren en verwerken.

Vele verenigingen nemen initiatieven om de digitale kloof te dichten. Ze bieden toegang tot internet en voorzien begeleiding. Maar ze bereiken alleen wie het aanbod kent en gemotiveerd is. Andere verenigingen hebben veel contact met mensen met weinig digitale vaardigheden, maar hebben geen aanbod rond e-inclusie.

Avansa ontwikkelt samen met enkele sociale organisatie in de stad Antwerpen een duurzaam e-inclusiebeleid dat digitale oefenkansen biedt aan hun bezoekers. Via de inzet van vrijwilligers in de organisaties bieden we hulp bij digitale vragen. Dit op een ongedwongen manier en in een vertrouwde omgeving van de hulpvrager.

De rol van Avansa is tweeledig:
- Op basis van een behoeftebevraging in organisaties die burgers in een kwetsbare positie bereiken, is er een structureel beleid ontwikkeld inzake e-inclusie.
- Een vrijwilligerswerking opzetten die ter plekke kan ingezet worden.



Filmpjes
- Canvas op Instagram: "Toen het Covid Safe Ticket werd ingevoerd, hoorden veel mensen het in Keulen donderen." Iris Tilkens (Digiburger) helpt mensen met een..."
- Project Digiburger - YouTubekanaal Stad Antwerpen

Leren

Nieuwe vrijwilligers starten met een basiscursus. Hierin komen de volgende items aan bod:
- wat is digitale geletterdheid?;
- tips voor digihelpers;
- wat is armoede?;
- klare taal;
- grenzen stellen;
- omgaan met moeilijke situaties en deontologische code.

We geven de vrijwilligers de basiskennis die ze nodig hebben. En ook hoe ze als vrijwilliger een veilige leeromgeving creëren voor de mensen die zij zien tijdens de digiburger-momenten.

We ondersteunen de vrijwilligers maandelijks via een intervisie. We creëren hier een veilige leeromgeving voor de vrijwilligers om nieuwe dingen te proberen en te reflecteren over hun eigen handelen.

Om onze impact te vergroten gaan we ook aan de slag met de organisaties. We denken samen met hen na over hun e-inclusiebeleid en hoe ze als organisatie kleine digitale oefenkansen kunnen aanbieden. Ze krijgen een vorming over:
- Wat is e-inclusie?
- Wat is de digitale kloof?
- In welke mate zijn mijn klanten en werknemers digitaal mee (op basis van de nodenbevraging)?
- Hoe maak ik een digitaal huisplan op?
- Wat zijn de bouwblokken van een e-inclusiebeleid?

Digiburger 2022

Gemeenschap vormen

Op niveau van de vrijwilligers gebruiken we de gemeenschapsvormende functie om een veilige leercontext te creëren en maatschappelijke engagement te stimuleren. We creëren een veilige context om van elkaar te leren door ook groepsbindende en informele activiteiten te organiseren zoals een nieuwjaarsfeestje of een uitstap.

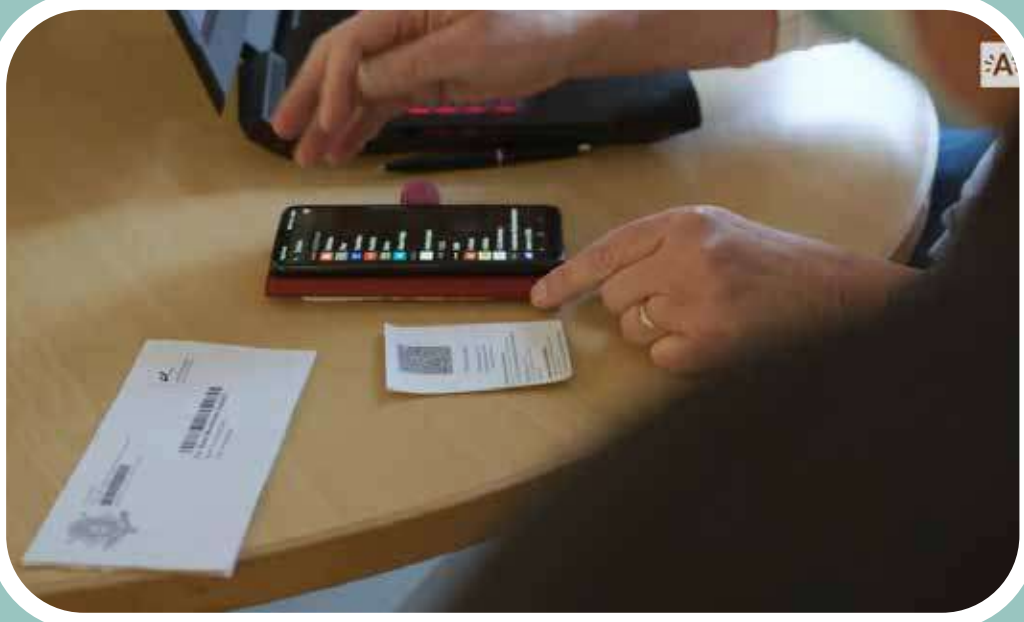
Vanaf 2023 willen we alle digihelpers in stad Antwerpen samenbrengen over de organisaties heen. We willen een groter netwerk van digihelpers creeëren. We willen het project rijker maken door verschillende manieren van werken samen te brengen en nog meer op maat te maken van een superdiverse stad.

Maatschappelijk bewegen

We stimuleren burgers om een actieve rol op te nemen in het verkleinen van de digitale kloof. Daarom zetten we in op:

- groepsbindende activiteiten (zie gemeenschapsvormende functie);
- zichtbaar maken van hun impact. Hoe maken zij het verschil?;
- eigenaarschap van het project. Vanuit hun ervaringen het project steeds verbeteren en nieuwe dingen uitproberen;
- www.digiburger.be, een website waarop we al onze kennis en ervaring delen over het aanbieden en inzetten van digitale leerkansen.

Still uit de Canvas-reportage op Instagram



Still uit de reportage op YouTubekanaal stad Antwerpen

Hoe we sociaal-culturele functies opnemen in het project:

Vrouwen van Nu

Participatie van vrouwen met een migratieachtergrond

In België bedraagt de arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, geboren buiten de EU, 45% ten opzichte van 70% voor vrouwen die in België zijn geboren (EUROSTAT, 2019). Alleen al een blik op de werkgelegenheidskloof tussen vrouwen met en zonder migratieachtergrond toont aan dat participatie van vrouwen met een migratieachtergrond een thema is dat meer aandacht verdient. Deze achtergestelde positie op de arbeidsmarkt van migrantenvrouwen, van vluchtelingen en gezinsmigranten in het bijzonder, werd al bevestigd in verschillende academische studies, binnen België en daarbuiten (zie bijvoorbeeld Bevelander & Pendakur, 2014; Lens, Marx & Vujic, 2018).

Over sociale participatie van mensen met een migratieachtergrond is minder informatie beschikbaar. Uit cijfermateriaal van de Vlaamse migratie- en integratiemonitor blijkt dat migranten (m/v) van niet-EU origine minder deelnemen aan verenigingen (33%) in vergelijking met personen zonder migratieachtergrond (55%). Ook zijn de schattingen van de kwaliteit van de sociale contacten lager voor niet-EU-migranten in Vlaanderen (Vlaamse overheid, 2018).

Antwerpen is een diverse stad waaronder uiteraard ook gender en herkomst. Om meer gelijke kansen te kunnen genereren, wil de stad de komende legislatuur volop inzetten op het vergroten van de participatie van vrouwen met een migratieachtergrond.

We kozen ervoor om het onderzoek te voeren samen mét vrouwen met een migratieachtergrond. We benaderden het vanuit een participatieve insteek, waarbij we verschillende organisaties, individuen, groepen van vrouwen met een migratieachtergrond samenbrachten. Ze gingen in gesprek over de thema's die zij belangrijk vinden als het gaat over de drempels en hefbomen om actief te kunnen deelnemen aan onze samenleving.

Vanuit Avansa lag de focus voornamelijk op methodisch begeleiden van groepsgesprekken. Binnen dit onderzoek vonden we de uitwisseling van de vrouwen onderling belangrijk om zo een gesprek te stimuleren en te komen tot gedragen aanbevelingen.

Dit project verliep in samenwerking HIVA-KULeuven dat via individuele interviews bepaalde thema's verdiepte. Daarnaast brachten ze methoden en technieken in beeld om daaruit te leren naar de toekomst. Het HIVA schreef het eindrapport, met input vanuit het gehele onderzoekstraject.

Werken aan cultuur

We stimuleerden de deelnemers om kritisch te kijken naar normen, waarden en gewoonten in hun gemeenschap en wat daarin stimulerend of beperkend was of is in hun maatschappelijke participatie.

We moedigden de vrouwen aan om dit te delen met elkaar en om vanuit die culturele verschillen een gemeenschappelijk kader te creëren over hoe zij en anderen een empowerende rol kunnen opnemen naar andere meisjes en vrouwen. Zij ontwikkelden de concepten 'hoopgevers' en 'poortwachters' om dit te kunnen delen met anderen.

Met een aantal vrouwen maakten we een film waarin ze een verscheidenheid aan waarden, normen en gedragingen deelden met elkaar en de buitenwereld. De film geeft een inzage in de levensloopbaan van een aantal vrouwen uit verschillende sociale en culturele gemeenschappen.

Foto: © Bianca Stoicheci

Foto: © G. Camilleri

Vrouwen van nu

Foro: © G. Camilleri

Gemeenschap vormen

We contacteerden 113 verschillende organisaties en verenigingen waar we denksessies organiseerden met vrouwen uit diverse gemeenschappen. Vanuit deze brede scoop vormden we een kleinere groep die dieper ingingen op het materiaal om een set aan beleidsaanbevelingen te formuleren. Door over gemeenschappen te werken werden de aanbevelingen rijker en diverser.

Als afsluiter van het project organiseerden we 'Empower de stad!'. Een avond waarop vrouwen, verenigingen, lokaal bestuur en academische wereld een podium krijgen. Vrouwen die deelnamen aan het project kregen een button "Ik ben een vrouw van nu". Dit versterkte het netwerkgevoel tussen de deelnemers.

Leren

Vanuit de culturele verschillen leerden de deelnemers vanuit een ander perspectief kijken naar drempels en hefbomen. Zowel in hun eigen sociaal-culturele gemeenschap en die van de andere deelnemende vrouwen, als in maatschappelijke structuren.

Vanuit de vele input uit gesprekken en interviews leerden de deelnemers analyseren en hun eigen persoonlijke levensloopbaan te overstijgen. We gebruikten telkens volgende vragen.

- Wat is juist het probleem?
- Wie zijn de partners of wie is verantwoordelijk?
- Wat zijn aandachtspunten?
- Wat zijn sterktes en zwaktes?
- Welke stappen moeten er gezet worden?
- Welke communicatie moet er gevoerd worden?

Maatschappelijk bewegen

De deelnemers gaven de input voor de beleidsaanbevelingen voor de stad Antwerpen. Die werden gebundeld in de publicatie 'Vrouwen van Nu'.

8 vrouwen maakten een film waarin zij in dialoog met elkaar vertelden over hun levensloop. Over wat daarin voor hen belangrijk was en wat zij aan anderen willen meegeven. Vrouwen van Nu: The movie.

Op het slotevenement namen een aantal vrouwen het woord en vertelden over de drempels die zij ervaren.

Foto: © Bianca Stoicheci

5 Voortgang beleidsplan: inhoudelijk doelstellingen

Zoals we in het hoofdstuk over de aanbevelingen van de beoordelingscommissie reeds aangeven, hebben we ervoor gekozen om het voortgangsrapport op te maken volgens het herdacht doelstellingenkader. Bij elke doelstelling duiden we ook hoe en welke sociaal-culturele rollen we opnemen.

OVERZICHT DOELSTELLINGEN

SD 1 Sociaal rechtvaardig duurzaamheidsverhaal

OD 1.1 Avansa ondersteunt lokale overheden en organisaties die in cocreatie met hun burgers projecten opzetten rond duurzame transitie.

OD 1.2 Avansa werkt samen met burgers die als vrijwilligers initiatief nemen in de ontwikkeling van projecten die inzetten op duurzame transitie.

OD 1.3 Avansa ondersteunt lokale overheden en organisaties die in cocreatie met hun burgers projecten opzetten in het kader van duurzame invulling van woon- of publieke ruimte.

OD 1.4 Burgers met een kwetsbare context participeren aan projecten die inzetten op duurzame transitie.

SD 2 Iedereen digitaal

OD 2.1 We bieden digitale leerkansen aan binnen organisaties die werken met burgers in een maatschappelijk kwetsbare context met als doel een E-inclusiebeleid op te zetten.

OD 2.2 We maken van E-inclusie een transversaal thema en reiken digitale oefenkansen aan in onze projecten.

SD 3 Positief opgroeien in verstedelijkt gebied/ regio/omgeving

OD 3.1 Avansa wil samen met organisatie en burgers sociaal culturele praktijken ontwikkelen die zowel de informele als intergenerationele netwerken rond gezinnen versterken.

OD 3.2 Avansa wil de dialoog over opvoeden en opgroeien faciliteren tussen burgers en tussen burgers en officiële instanties.

SD 4 Gedeeld burgerschap in zijn verscheidenheid

OD 4.1 We werken samen met vrijwilligers die een actieve rol spelen in het vergroten van de maatschappelijke participatie van burgers met een diverse achtergrond.

OD 4.2 We ondersteunen overheden en organisaties die in cocreatie met hun burgers een lokale dienstverlening willen opzetten op maat van een superdiverse samenleving

OD 4.3 We ontwikkelen diverse participatiemethodieken voor een superdiverse samenleving.

SD 5 We versterken ons verder als netwerk-organisatie.

OD 5.1 We bouwen ons netwerk voortdurend verder uit door op zoek te gaan naar organisaties, verenigingen, burgerinitiatieven, sleutelfiguren waarmee we mogelijks kunnen samenwerken.

OD 5.2 We verwerven een duidelijke positie in onze regio complementair aan andere spelers.

OD 5.3 Samen met onze partners in de regio zetten we urgente kwesties op de maatschappelijke agenda.

SD 6 We versterken het vormingsaanbod in onze regio.

OD 6.1 We versterken het engagement van vrijwilligers in onze regio door vormingen aan te bieden aan verenigingen. (Oppepper)

OD 6.2 We versterken het vormingsaanbod van lokale organisatoren in onze regio.

Vroiuwen van Nu. Foto: © Bianca Stoicheci

SD 1 Sociaal rechtvaardig duurzaamheidsverhaal

Een duurzame samenleving zal sociaal en rechtvaardig zijn of het zal niet zijn, naar Dirk Holemans van de denktank Oikos.[1] We staan voor een grote transitie willen we armoede beëindigen, de planeet beschermen en verzekeren dat tegen 2030 alle mensen kunnen genieten van vrede en welvaart. Een transitie die enkel kan lukken als grote delen van de (globale) samenleving deze transitie mee dragen. Enkel als er een redelijk en billijk beleid wordt gevoerd dat ingrijpt op verschillende maatschappelijke domeinen, zullen mensen in deze transitie mee willen of kunnen stappen.

Dit zien we terugkomen in 'the Sustainable Development Goals'. De SDG's bestaan uit 17 'duurzame ontwikkelingsdoelen' in functie van een wereld 'vrij van armoede, honger, ziekte, waarin elk individu een vervullend leven kan leiden'. De 'Agenda 2030' steunt op 5 pijlers: mens (leven in waardigheid), planeet (de planeet beschermen), voorspoed (een leven dat ontplooiingskansen biedt), vrede (vrij van angst en geweld) en partnerschap (een vernieuwde mondiale solidariteit waar iedereen aan meedoet opdat niemand achterblijft).

De SDG's zijn allesomvattend. Als Avansa willen we voor het thema duurzaamheid bijdragen tot:

- duurzame steden en gemeenschappen:
  - duurzaam en betaalbaar wonen;
  - duurzame en toegankelijke mobiliteit;
  - duurzame en toegankelijke publieke ruimte.
- verantwoorde consumptie en productie:
  - vermindering van afval (circulariteit);
  - vermindering van voedselverspilling.
- klimaatacties:
  - bewustmaking van de menselijke en structurele impact op het klimaat;
  - vermindering van de uitstoot van broeikasgassen (mitigatie);
  - inzetten op adaptatie: het proces van aanpassing aan het huidige en toekomstige klimaat en aan de effecten ervan, om de nefaste gevolgen ervan af te zwakken en opportuniteiten te benutten.

Transitie staat voor totale systeemverandering, het ontwikkelen van alternatieven voor mobiliteit, wonen, voeding, watergebruik, ... En hoewel we deze verandering nodig hebben op wereldniveau, zien we steeds meer op lokaal niveau burgers alternatieven uitbouwen of lokale besturen kiezen voor een duurzaam lokaal beleid.

[1] Dirk Holemans, Samenleving & Politiek, Jaargang 26, 2019, nr. 1, p62-66, https://www.sampol.be/2019/01/zonder-geengageerde-middenklasse-geen-ecologische-transitie

"Dankzij Atmosfeermakers zien mensen dat niet enkel politici veranderingen kunnen realiseren. Atmosfeermakers toont dat je als burger meer kan verwezenlijken in je eigen omgeving dan je denkt."

Avansa wil een katalysator zijn in de ontwikkeling van deze lokale alternatieven. Samenwerkingen opzetten, verbinden, ondersteunen, experimenteren en elke stem aan bod laten komen, zeker burgers in maatschappelijk kwetsbare positie die niet altijd even hoorbaar zijn bij deze ontwikkelingen.

OD 1.1 Avansa ondersteunt lokale overheden en organisaties die in cocreatie met hun burgers projecten opzetten i.k.v. duurzame transitie.

Indicatoren beleidsplan

- Bijgedragen aan de participatie van burgers bij de opmaak van lokale klimaatplannen, -acties in minstens 10 gemeenten.

Stand van zaken 2021-2022

- 15 projecten

Projecten

- Atmosfeermakers in 12 gemeenten:
  - Boechout;
  - Boom;
  - Brasschaat;
  - Essen;
  - Hemiksem;
  - Kapellen;
  - Mortsel;
  - Ranst;
  - Rumst;
  - Schelle;
  - Schilde;
  - Zandhoven.
- Natuurlijk Boechout;
- E-mobility in samenwerking met De Ideale woning in Mortsel en Essen;
- Fietsmeesters.

OD 1.2 Avansa werkt samen met burgers die als vrijwilligers initiatief nemen in de ontwikkeling van projecten die inzetten op duurzame transitie.

Indicatoren beleidsplan

- Partnerschappen met burgers die willen inzetten op duurzame transitie zijn opgezet. (minimum 8 projecten)

Stand van zaken 2021-2022

- 1 project

Project

- Burgers in Schoten gaan samen voor de Sustainable Development Goals.

Atmosfeermakers, netwerkmoment

OD 1.3 Avansa ondersteunt lokale overheden en organisaties die in cocreatie met hun burgers projecten opzetten in het kader van duurzame invulling van woon- of publieke ruimte.

Indicatoren beleidsplan
- Bijgedragen aan een duurzame invulling van woon- of publieke ruimte in minimum 5 projecten.

Stand van zaken 2021-2022
- 4 projecten

Projecten
- Jeugdgroep Hemiksem Atmosfeermakers;
- Sociale woonwijk Wuustwezel in samenwerking met SHM De Voorkempen;
- Bewonersbetrokkenheid bij opzet cohousing De Werve Hoef Wijnegem;
- Participatietraject Loenhout.

OD 1.4 Burgers met een kwetsbare context participeren aan projecten die inzetten op duurzame transitie.

Indicatoren beleidsplan
- In 50 % van de projecten zijn burgers met een maatschappelijke kwetsbare context betrokken.

Verbindende rol
We sloegen de brug tussen IGEAN en de provincie Antwerpen om lokale besturen te ondersteunen bij het betrekken van burgers bij hun lokaal energie- en klimaatplan. Vanuit dit netwerk kregen de lokale besturen een incentive om in samenwerking met Avansa lokale participatieprocessen op te zetten.

Kritische rol
We stimuleerden burgers om kritische te kijken naar lokale maatregelen in het kader van duurzaamheid en hierover in gesprek te gaan met de lokale mandatarissen. In sommige trajecten gebeurde dat bij elke sessie door aanwezigheid van een lokale bestuurder tijdens de sessies. In andere trajecten gebeurde dit op een 'officieel moment' waarop soms heel het schepencollege aanwezig was.

Laboratoriumrol
We zochten naar manieren om burgers die niet altijd betrokken zijn bij het klimaatthema in hun gemeente een stem te geven over de aspecten die voor hen belangrijk zijn. Deze lessons learned deelden we via onze publicatie Participatiewijzer. Samen naar een beter klimaat. We willen hiermee lokale besturen inspireren om verder te gaan dan enkel te werken met de 'usual suspects' maar een meer divers publiek te betrekken bij hun beleidsvoering.

Terugblik 2021-2022
Projecten opzetten met gemeenten of instanties die burgers wilden betrekken in lokale klimaatacties is de laatste 2 jaar vlot gegaan. Maar samenwerken met burgers die een initiatief willen opzetten bleek minder evident. Via het project Atmosfeermakers hebben we veel burgers bereikt en is er heel wat goesting en energie gegenereerd. De naam Atmosfeermakers is een verbindende term waarmee burgers zich kunnen identificeren en zich verbonden voelen.
We willen verder bouwen op die energie en via deze contacten andere burgers, hun ideeën en initiatieven leren kennen en versterken.

De voorbije jaren hebben we heel wat projecten gedaan met sociale huisvestingsmaatschappijen die gericht waren op het duurzaam invullen van ruimte. Door de herschikking van het sociaal huisvestingslandschap ging er bij hen heel wat energie naar de fusie. Dit maakte de samenwerking zeer moeilijk. Ondertussen zijn de fusies rond en plannen we een kennismakingsronde.

De stemmen van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie zijn nog steeds niet talrijk in het duurzaamheidsdebat. Ook wij hebben het moeilijk om kwetsbare burgers te bereiken. In 6 projecten van de 20 bereikten we mensen uit een maatschappelijk kwetsbare positie, wat gelijk staat aan 18% van onze deelnemers aan projecten rond duurzaamheid.

Planning 2023–2024-2025
Vanuit de contacten die we opbouwden in het project Atmosfeermakers willen we lokale initiatieven stimuleren. Dat doen we als volgt.
- We organiseren de mogelijkheid tot uitwisseling.
- We behouden de term 'Atmosfeermakers' en gebruiken die in al onze projecten rond duurzaamheid. Dit verbindt mensen en ondersteunt hun engagement. Hierop kunnen we verder bouwen, multipliceren en verduurzamen.
- De website www.atmosfeermakers.be wordt herwerkt zodat burgers hun initiatieven daarop kunnen delen.
- Voor 2023-2024-2025 werken we samen met 7 burgerinitiatieven.

In 2023 plannen we een kennismakingsronde met de sociale huisvestingsmaatschappijen in onze regio.

We experimenteren verder met het bereiken van kwetsbare burgers. We trekken daarvoor in nieuwe projecten extra tijd uit voor werving en relatieopbouw. Dit wordt ook opgenomen in de doelstellingen OD 4.3. pagina 20 en 6.3.3 pagina 32.

Natuurlijk Boechout

SD 2 Iedereen digitaal

De Vlaamse overheid lanceert in 2015 'Vlaanderen Radicaal Digitaal'. Tegen 2020 moeten transacties met de overheid digitaal gebeuren, maar niet iedereen is mee. De corona-crisis heeft de digitalisering nog versneld. Maar in heel die versnelling is er ook een groep die achterblijft. Er is een groeiende kloof die bekeken worden vanuit 3 aspecten: toegang, vaardigheden en attitude.[2]

Inzake toegang tot het internet gingen we er de voorbije jaren stilaan vanuit dat iedereen digitaal connecteerbaar was, en dat de smartphone de laatste stukjes van die kloof aan het dichten was. Bijna elke Vlaming had toegang tot het internet en had binnen het huishouden minstens één smart device. Maar digitaal kunnen connecteren, zo leerden we tijdens de coronacrisis, is lang niet voldoende om ook digitaal te kunnen functioneren (afstandsonderwijs, telewerken, ...). Vele gezinnen hadden schermen tekort, en ook breedbandtoegang (binnen het huishouden) is nog niet voor iedereen evident.

Dat er ook op het vlak van digitale basisvaardigheden nog steeds een kloof bestaat, leren we ook uit de Digital Difficulties Scale. Online de juiste informatie zoeken, online solliciteren op een vacature of financiële tegemoetkomingen aanvragen, blijkt voor 15 tot 25% van de Vlamingen (excl. studenten) nog steeds geen evidentie. Het is ook opmerkelijk dat Vlamingen met een laag inkomen significant meer moeilijkheden hebben met digitale vaardigheden, een problematiek die dus zeker niet te negeren is.

Een deel van de Vlamingen (48%, +3%) geeft aan dat de digitale ontwikkelingen simpelweg te snel gaan voor hen. Voor 28% is de terminologie vaak te verwarrend. Die stijging is zelfs het grootst bij jongeren in de leeftijdscategorie 16-24 jaar (24%, +7). Ook bij jongeren, zogezegd 'digital by birth', merken we dat ze op het vlak van vaardigheden niet noodzakelijk ook 'digital by nature' zijn.

Het gestegen zelfvertrouwen en gepercipieerd gemak om met technologieën om te gaan, is een positieve zaak, maar we mogen ons er niet op blind staren. Voor 35% van de Vlamingen (overwegend ouderen), maar ook voor 1 op 10 jongeren wordt de omgang met digitale technologieën niet als makkelijk en evident ervaren. Ook voor meer dan 3 op 10 jongeren (30% bij 16-24 en 37% bij 25-34) komen technologische veranderingen en innovaties te snel achter elkaar. 6% van de 16-24-jarigen hebben onvoldoende vertrouwen in zichzelf om digitale vaardigheden aan te leren, en in tegenstelling tot de daling in het aantal Vlamingen (23%, -3) dat technologieën heeft vermeden omdat ze er niet vertrouwd mee zijn, stijgt dat vermijdingsgedrag bij de jongsten (17%, +4). Hetzelfde zien we voor het aantal Vlamingen dat twijfelt om digitale toepassingen te gebruiken omdat ze fouten vrezen te maken. Dit aantal blijft stabiel voor de totale populatie (23%), maar stijgt licht bij jongeren (18%, +2).
Ook de beschikbaarheid van sociale netwerken is van groot belang voor inclusie. Deel uitmaken van ICT-rijke omgevingen betekent een impuls voor de adoptie, het gebruik van ICT en de ontwikkeling van digitale vaardigheden.

Digitale geletterdheid omvat alle competenties die mensen nodig hebben om zich staande te houden: zelfvertrouwen, informatievaardigheden, veilig bewegen op het internet, computational thinking, mediawijsheid en ICT-basisvaardigheden.

Omdat een positieve houding en bekendheid met digitale toepassingen een invloed hebben op het gebruik ervan, maken we van e-inclusie een transversaal thema. Onze ambitie is om in elk project digitale leerkansen te ontwikkelen en aan te bieden zodat deelnemers vertrouwd worden met digitale applicaties, hardware, digitale informatie, ... Op die manier willen we de stap verkleinen naar het gebruik ervan binnen andere aspecten van hun leven.

[2] IMEC-Digimeter-2021.pdf

"Skill lab is echt leuk. Alles wordt stap voor stap uitgelegd en het is ook perfect voor als je nog niet zo goed Nederlands kan."

Skill Lab

OD 2.1 We bieden digitale leerkansen aan binnen organisaties die werken met burgers in een maatschappelijk kwetsbare context met als doel een e-inclusiebeleid op te zetten.

Indicatoren beleidsplan

- digitale leerkansen aangeboden in minimum 7 organisaties die rechtstreeks werken met een kwetsbare doelgroep in de regio;
- in 4 van de 7 organisatie is er een e-inclusief beleid uitgewerkt.

Stand van zaken 2021-2022

- 8 organisaties;
- 4 organisaties hebben een e-inclusief beleid uitgewerkt.

Projecten

- Safe Space (digitaal versterken van maatschappelijk kwetsbare vrouwen);
- Digiburger:
  - 2 sociale restaurants: 7-Schaken, Dagschotel;
  - Dienstencentra: Blankenbergen, Bosuil;
  - Tutti.
- Digiwijzer;
- Skill Lab;
- Buren online (-> 5 gemeenten rond Antwerpen).

OD 2.2 We maken van e-inclusie een transversaal thema en reiken digitale oefenkansen aan in onze projecten.

Digitale leerkansen implementeren in onze projecten is niet enkel iets van een aantal collega's. Digitale leerkansen ontwikkelen in onze projecten is een opdracht van alle collega's. Voor sommige collega's is dit een grote stap. Daarom starten we eerst met een intern proces waarbij collega's:

1. weten wat digitale leerkansen zijn;
2. zich bewust worden van digitale leerkansen binnen hun projecten;
3. vertrouwd geraken met online tools om die digitale leerkansen te bevorderen;
4. zelf digitale leerkansen kunnen implementeren in hun projecten.

Indicatoren beleidsplan

- In minimum 75% van de projecten zijn digitale leerkansen geïmplementeerd.

Stand van zaken 2021-2022

- De kenniskring digitale leerkansen is opgestart.
- Een digitaal huisplan voor Avansa is opgemaakt. (Dit komt ook aanbod tijdens de functioneringsgesprekken.)
- Een materiaalbeheerder is aangesteld.
- De vorming voor medewerkers is doorgegaan (zie 6.1.1 Alle medewerkers ontwikkelen systematisch thematische of methodische competenties, pagina 26).
- Een digitaal huisplan is opgemaakt voor alle projecten die doorlopen in 2023 en voor de nieuwe projecten.
- Interne oefenmomentjes en intervisie zijn aangeboden.

Verbindende rol

We spelen een verbindende rol tussen lokale besturen, LIGO en andere organisaties die willen inzetten op het verkleinen van de digitale kloof door ons te engageren in lokale en bovenlokale netwerken (bijvoorbeeld: lerend netwerk van stad Antwerpen, Taskforce E-inclusie, ...)

Kritische rol

Vanuit het samenwerkingsverband Taskforce E-inclusie[3] zetten we knelpunten over digitale uitsluiting op de maatschappelijke agenda. https://www.knack.be/nieuws/laten-we-niemand-overboord-gooien-uit-de-digitale-boot/

Laboratoriumrol

We ontwikkelen manieren om digitale oefenkansen te implementeren bij organisaties die werken met mensen in een kwetsbare positie om hun digitale participatie te verhogen. We delen dit op www.digiburger.be.
We zetten digitale oefenkansen op in alle Avansa-projecten los van het e-inclusie thema. We versterken op deze manier de digitale skills van al onze deelnemers.

Buren online

Terugblik 2021-2022

Tijdens de coronaperiode is de digitalisering van de samenleving in een stroomversnelling geraakt. E-inclusie was en is een thema dat duidelijk op de politieke agenda stond/staat. Zeker (maar niet alleen) voor mensen in een maatschappelijke kwetsbare positie was het niet evident om aan te sluiten. Onze opgebouwde expertise met de Huizen van het Kind was een solide basis om verder te werken aan e-inclusie projecten maar ook om aan de slag te gaan in andere projecten. Het viel ons op dat onze e-inclusie projecten zich vooral concentreerden in de stad Antwerpen en minder in de gemeenten rond Antwerpen. Daar willen we de komende periode werk van maken.

Digitale vaardigheden versterken is de komende jaren cruciaal. Daarom beslisten we om van e-inclusie een transversaal thema te maken en digitale oefenkansen aan te bieden in heel onze werking. Dit vergde ook een intern traject. Dit traject is bijna afgerond. Iedereen heeft voor zijn project een digitaal huisplan gemaakt, er zijn oefenmomentjes georganiseerd en er zijn collega's aanspreekbaar ter ondersteuning. Tijdens monitoringsmomenten in onze werking hebben we aandacht voor de implementatie van digitale oefenkansen in onze werking.

Planning 2023-2024-2025

- 2 e-inclusieprojecten opzetten in de gemeenten rond de stad Antwerpen;
- Verderzetten Digiburger;
- Ontwikkeling van een interne toolbox met uitlegfiches over hoe je een digitaal huisplan opstelt, zie zakelijke deel:
  - OD 6.1.1 Competenties ontwikkelen en goed samenwerken, pagina 26;
  - OD 6.3.1 kennis delen en uitbreiden door samen te werken en processen te beheren/verbeteren, pagina 31.
- Elk project heeft een digitaal huisplan en biedt digitale oefenkansen aan in de groepstrajecten. Zie zakelijk deel 6.2.1 Plannen, opvolgen, rapporteren en evalueren, pagina 29.

[3] De Taskforce E-Inclusie is een samenwerkingsverband van lokale besturen, publieke instellingen en middenveldorganisaties, die werken aan kwetsbare groepen digitaal insluiten, zoals Mediawijs, imec-SMIT VUB, BEEGO, CIBG, Departement Onderwijs, Departement Opgroeien, Digidak, Digitaal.Talent@Gent, Digital Champion, e-Inclusiewerking Kortrijk, Federatie Centra voor Basiseducatie, FOD BoSa, iDROPS, LINC, Link in de Kabel, Maks, MODEM, e-inclusiewerking Stad Antwerpen, Seniornet Vlaanderen, UC Leuven-Limburg, VDAB, Vlaamse Ouderenraad, VOCVO, Avansa regio Antwerpen, VVSG, WeTechCare.

SD 3 Positief opgroeien in verstedelijkt gebied/regio/ omgeving

"It takes a village to raise a child" is 1 van de kerngedachten in het concept van 'pedagogische civil society'. Onder pedagogische civil society wordt verstaan: 'gemeenschappelijke activiteiten van burgers rondom het grootbrengen van kinderen'.

"In een goed functionerende pedagogische civil society", zo stelt het Nederlands Jeugd Instituut, "bestaat er bij burgers de bereidheid om in de eigen sociale netwerken en in het publieke domein de verantwoordelijkheid rond het opgroeien en opvoeden van kinderen te delen. Ouders, jongeren en buurtbewoners, maar ook familieleden, leraren, sportcoaches, kortom: burgers, zijn op zo'n manier onderling betrokken dat het bevorderend is voor het opvoeden en opgroeien van kinderen en jeugdigen."
Het gaat om betrokkenheid in formele én informele netwerken, om het privé- én het publieke domein en om opvóéden en opgróéien.[4]
Avansa wil verschillende vormen van betrokkenheid en verbondenheid stimuleren.[5]

Informele sociale steun

Informele steun betekent dat ouders kunnen terugvallen op hun sociale omgeving wanneer daar behoefte aan is. Die omgeving kan emotionele steun geven, maar ook praktische hulp zoals oppassen of de kinderen naar school brengen. Ook het geven van informatie en het uitwisselen van ervaringen maakt deel uit van informele steun.

Intergenerationeel contact

Hierbij gaat het om de contacten die kinderen en volwassenen (anderen dan de eigen ouders) onderling hebben. Volwassenen zijn rolmodellen voor kinderen en interacties met volwassenen dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen. In de 'pedagogische civil society' gaat het met name om contacten met buurtbewoners, maar ook met familieleden, ouders van klasgenoten, sporttrainers of scoutingleiders.

Dialoog over opvoeden en opgroeien

Binnen een superdiverse samenleving zijn er veel verschillende opvattingen over opvoeden en opgroeien. De thema's opvoeden en opgroeien kunnen ons verbinden, iedereen wil zijn kind namelijk een goede toekomst geven. In dialoog kunnen we verbinden en elkaar verrijken.

OD 3.1 Avansa wil samen met organisatie en burgers sociaal-culturele praktijken ontwikkelen die zowel de informele als intergenerationele netwerken rond gezinnen versterken.

Indicatoren beleidsplan
- 4 projecten geïnitieerd die inzetten op het versterken van netwerken rond gezinnen

Stand van zaken 2022
- 2 projecten

Op avontuur in de stad

Projecten
- Vaderkracht;
- Op avontuur in de stad;
- Samen sterk in Brecht -> In dit project is het nog niet duidelijk of het over opgroeien zal gaan. Welzijnsschakel wil na de coronaperiode de groepswerking opnieuw opstarten. Ze zijn ook verhuisd naar een ander gebouw en dat geeft opportuniteiten. Ze weten echter niet zo goed welke noden er leven. Dus starten we met een nodenbevraging bij de mensen van onder meer de voedselbedeling.

OD 3.2 Avansa wil de dialoog over opvoeden en opgroeien faciliteren tussen burgers en tussen burgers en officiële instanties.

Indicatoren beleidsplan
- In 4 projecten is er een dialoog opgezet over opgroeien en opvoeden tussen burgers onderling en/of met officiële instanties.

Stand van zaken 2021-2022
- 1 project

Projecten
- Vaderkracht

Terugblik 2021-2022
We hebben in dit beleidsplan onze focus verlegd naar het informele netwerk rond gezinnen. Dit betekent dat we ons netwerk met vrijwilligersverenigingen meer moeten uitbouwen. Dit hebben we de voorbije periode gedaan via een samenwerking met het Internationaal Comité (Vaderkracht). We willen ook bekijken of we samenwerkingen kunnen aangaan met verenigingen en vrouwen die betrokken zijn bij Vrouwen van Nu. We hebben met dit project een heel netwerk aangeboord waarin voor het thema opgroeien waarschijnlijk opportuniteiten zitten.

Planning 2023-2024-2025
- Zie planning 5.1 -> netwerking (zie pagina 21)

Projecten
- Kwijtgespeeld (Vrouwen van Nu): Hoe kan ik hoopgever zijn voor mijn kinderen.
- Vaderkracht.

[4] Marian van der Klein, Diane Bulsink ea (2012), "Pedagogische civil society voor beginners".
[5] Naar: https://www.nji.nl/sites/default/files/2021-05/%28321949%29-Allemaal-opvoeders-inspirerende-activiteiten.pdf

Verbindende rol

We leggen vanuit oudergroepen linken naar het professioneel aanbod van de gemeenten.
In het project Op avontuur in de Stad organiseerden we vanuit het opvangcentrum van het Rode Kruis bezoeken naar het stedelijk aanbod voor kleine kinderen. De gezinnen en de dienstverlening leerden elkaar kennen. Dit werkte drempelverlagend voor de gezinnen in het opvangcentrum.

Kritische rol

We faciliteren de dialoog over opgroeien tussen ouders, officiële instanties en lokale overheden.
Samen met het Internationaal Comité faciliteren we de dialoog tussen vaders en de stad Antwerpen over wat het betekent om als jongere op te groeien in de stad.

Sociaal Adviseurs

Curant 2.0

Thuis in je gemeente

SD 4 Gedeeld burgerschap in zijn verscheidenheid

Burgerschap is een vlag die vele ladingen dekt en kan verschillende vormen aannemen. Het gaat om het opkomen voor je eigen mening, maar tegelijk ook respect tonen voor mensen die een andere mening hebben. Het betekent met anderen - in de straat, buurt of stad - de handen uit de mouwen steken voor het organiseren of gewoon samen beleven van ontspannende activiteiten, maar net zozeer het solidair zijn met mensen die het moeilijk hebben en niet bereikt worden door die activiteiten. Het gaat om het respecteren van grenzen, maar ook het bediscussiëren van regels die misschien onredelijke of unfaire effecten hebben. Mensen vertonen burgerschap op verschillende momenten en verschillende plaatsen, op een buurtfeest, in de vereniging, bij een ontmoeting met politici, op een debatavond, in het stemhokje.[6]

De graad van beleids- en maatschappelijke participatie is bij diverse groepen in onze samenleving niet even groot. Meestal wordt de verklaring eerst bij het individu gezocht. Mensen moeten iets willen en kunnen doen. Het gaat dan over de kennis van dingen zoals:

- je stem uitbrengen;
- je mening kunnen verwoorden;
- durven en kunnen protesteren;
- het hebben van een netwerk dat participatie bevordert.

Toch is deelname aan het maatschappelijke leven niet enkel een individuele zaak. Er zit ook een belangrijk structureel aspect aan. De mate waarin burgers met een diverse achtergrond kunnen participeren heeft ook te maken de wijze waarop een samenleving zijn instituties organiseert. Het gaat dan over:

- drempels wegnemen die participatie bemoeilijken;
- een actief discriminatiebeleid;
- slim taalbeleid;
- diversiteitssensitieve communicatie, ...

Avansa zet in op deze 2 aspecten zowel op het individu en hun (te ontwikkelen) netwerk als op organisaties en burgers die een divers burgerschap maximaal willen faciliteren.

OD 4.1 We werken samen met vrijwilligers die een actieve rol spelen in het vergroten van de maatschappelijke participatie van burgers met een diverse achtergrond.

Indicatoren beleidsplan

- Minimum 10 initiatieven ondersteund of projecten opgezet die verbindingen leggen tussen burgers van diverse achtergronden.

Stand van zaken 2021-2022

- 10 projecten

Projecten

- Thuis in je gemeente;
- Booms welkom;
- Curant 2.0;
- Opleiding vrijwilligers conversatietafels Lint;
- Samenwerking De Voorkempen Kappelakker;

[6] Lode Vermeersch, Jan Van Ongevalle, ea. (2020) "ACTIEF EN GEDEELD BURGERSCHAP, Monitoring en evaluatie van zes lokale AMIF projecten die inzetten op burgerschap van en voor personen van buitenlandse herkomst." https://lirias.kuleuven.be/retrieve/612968

- Wegwijzers;
- Sociaal Adviseurs;
- Ondersteuning themagroep Filet Divers;
- Nooddorp Linkeroever voor Oekraïense oorlogsvluchtelingen;
- Welkom in Mortsel.

OD 4.2 We ondersteunen overheden en organisaties die in cocreatie met hun burgers en doelgroep een lokale dienstverlening willen opzetten op maat van een superdiverse samenleving.

Indicatoren beleidsplan
- Minimum 10 lokale actoren ondersteund die willen inzetten op een sterkere participatie van inwoners met een diverse achtergrond.

Stand van zaken 2021-2022
- We hebben 7 actoren ondersteund die in samenwerking met hun burgers/inwoners/bewoners hun dienstverlening meer willen afstemmen op een superdiverse samenleving:
  - Stad Antwerpen;
  - De Ideale Woning;
  - Gevangenis Antwerpen;
  - Gemeenten Aartselaar, Hemiksem, Rumst en Niel.

Projecten
- Thuiskomen in je buurt;
- Creatracks: project in de gevangenis;
- Tot in de wijk!;
- Participatie van vrouwen met een migratieachtergrond;
- Other talk goes local;
- Alvast benoemd (Vrouwen van Nu).

OD 4.3 We ontwikkelen diverse participatiemethoden en technieken voor een superdiverse samenleving

Indicatoren beleidsplan
- Een scala aan methoden en technieken zijn ontwikkeld en uitgeprobeerd bij diverse doelgroepen.

Stand van zaken 2021-2022
We hebben een kenniskring opgezet die kennis opbouwt over diverse participatietechnieken voor een superdivers doelpubliek. In 2022 focusten we op welke woorden en taal we al dan niet gebruiken als we over diverse groepen praten.

Verbindende rol
We maken connectie met lokaal aanwezige officiële instanties zoals sociale huisvesting, lokaal bestuur zodat zij verder engagement van onze deelnemers kunnen ondersteunen.

Kritische rol
In onze projecten denken wij met burgers na over hoe zij de participatie van bijvoorbeeld nieuwkomers, andere wijkgenoten, … kunnen vergroten. We kijken met hen kritische naar wat de drempels zijn binnen hun eigen initiatief, binnen verenigingen en sociale instanties. Bijvoorbeeld met een buurtcomité maken we de analyse waarom sommige wijkgenoten wel of niet komen naar buurtactiviteiten.

> **"In sommige organisaties denkt men nog steeds: 'we moeten cultuur kennen om hen te bereiken'. Je moet met de persoon omgaan niet met de cultuur!"**

We stimuleren hen om in gesprek te gaan met betrokken instanties. Bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond gaan in gesprek met sociale dienstverleners over hoe zij kunnen praten over onderwerpen in de taboesfeer.

Laboratoriumrol
We ontwikkelen diverse participatie methoden en technieken voor een superdiverse samenleving.

Terugblik op 2021-2022
We zijn goed gekend als het gaat over werken aan superdiversiteit. Vele maatschappelijke voorzieningen kennen ons voor dit thema.
We hebben vooral samenwerkingen met organisaties en minder rechtstreeks met burgers met diverse achtergronden en hun initiatieven. Binnen een diverse stad als Antwerpen is er zeker een netwerk van verenigingen die in de luwte opereren zonder subsidie, met veel engagement en betrokkenheid voor maatschappelijke kwetsbare mensen. Dit 'sociaal schaduwwerk'[7] is ook voor ons nog deels onzichtbaar.

Samenwerken in een superdiverse context vergt ook een diversiteit in methodieken. Hiermee willen we verder experimenteren vanuit onze opgebouwde expertise maar ook leren van andere organisaties.

Planning 2023-2024-2025

Projecten
- Wegwijzers: verder zetten en uitbreiden;
- Samenwerking burgerinitiatief 'Linkeroever helpt voor Oekraïne' verder verkennen;
- Powerbank voor en met vrouwen (nog te ontwikkelen);
- Eerste hulp na detentie (nog te ontwikkelen);
- Other talk goes local;
- Alvast benoemd (Vrouwen van Nu).

Samenwerking met sociaal schaduwwerk: zie planning OD 5.1
De expertiseopbouw over bereiken en werken met kwetsbare doelgroepen wordt intenser. Dit traject klikt vast met het inclusietraject dat bij Avansa loopt, want ook dat gaat over diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid. (zie 6.6.1 pagina 36)

Deze expertiseopbouw omvat:
- ontwikkelen kader/draaiboek/richtlijnen rond taalgebruik;
- verzamelen do's & don'ts over het bereik van en werken met doelgroepen vanuit de verschillende projecten;
- kennis verder verdiepen door op zoek te gaan naar externe projecten 'good practices' in een vergelijkbare context.

[7] Sociaal Schaduwwerk zijn initiatieven die vaak in de schaduw opereren. Niet omdat ze iets te verbergen hebben, maar omdat ze inspelen op de dringende noden waarop het formele sociaal werk niet onmiddellijk een antwoord heeft en geeft. Het sociaal schaduwwerk ontstaat dikwijls vanuit een vorm van uitsluiting, en werkt met een publiek dat weinig of geen aansluiting vindt bij formele spelers. Ze werken vaak voor mensen die leven in de schaduw.

SD 5 We versterken ons verder als netwerkorganisatie.

We zijn bruggenbouwers. Onze deur staat voor iedereen open. Netwerken en samenwerken zijn onze tweede natuur. We bundelen onze krachten met die van organisaties, burgerinitiatieven, steden en gemeenten, … Ieder zet zijn eigen sterktes in. Elkaar aanvullen is een troef zowel bij het ontwikkelen van sociaal-culturele praktijken als bij het politiserend werken.

OD 5.1 We bouwen ons netwerk voortdurend verder uit door op zoek te gaan naar organisaties, verenigingen, burgerinitiatieven, sleutelfiguren waarmee we mogelijks kunnen samenwerken.

Indicatoren beleidsplan

- Ons netwerk uitbreiden met minimum 40 ongekende (of waar het minimum 6 jaar geleden is dat we hiermee samenwerkten) organisaties, verenigingen, burgerinitiatieven, sleutelfiguren.

Stand van zaken 2021-2022

- 2 netwerkmomenten:
  - Atmosfeermakers;
  - Vrouwen van Nu.
- We hebben onze regio verdeeld in verschillende clusters. Deze clusters zijn geïnspireerd op de zorgregio's.
  - Borsbeek, Ranst, Zandhoven, Wijnegem, Wommelgem
  - Essen, Kalmthout, Wuustwezel, Brasschaat, Kapellen
  - Hemiksem, Schelle, Niel, Boom, Aartselaar, Rumst
  - Mortsel, Boechout, Edegem, Hove, Kontich, Lint
  - Stad Antwerpen

Focus en indicatoren

Voor de medewerkers met een cluster rond stad Antwerpen

- Per cluster minimum 5 organisaties/initiatieven gecontacteerd waarmee we nog niet hebben samengewerkt. Focus:
  - thema sociaal isolement;
  - digitale inclusie;
  - wat gebeurt er rond oorlogsvluchtelingen?;
  - welke organisaties werken met mensen met een handicap?

- Voor samenwerking met burgerinitiatieven
  - iedereen die betrokken is bij Atmosfeermakers.

Voor medewerkers met Antwerpen als cluster

- sociaal schaduwwerk:in gesprek gaan met minimum 10 initiatieven/werkingen 'onder de radar' in Antwerpen;
- verkenning thema opgroeien bij de contacten van 'Vrouwen van Nu'. Welke rol kan Avansa opnemen in het thema opgroeien?;
- opvolging thema's duurzaamheid, opgroeien, e-inclusie, burgerschap in zijn verscheidenheid;
- samenwerken met minimum 3 burgerinitiatieven;
- welke organisaties werken met mensen met een handicap?

Atmosfeermakers, netwerkmoment

Atmosfeermakers, netwerkmoment

Vrouwen van Nu, netwerkmoment. Foto: © G. Camilleri

Vrouwen van Nu, netwerkmoment. Foto: © G. Camilleri

OD 5.2 We verwerven een duidelijke positie in onze regio complementair aan andere spelers.

In de concrete samenwerking met partners maken wij steeds duidelijke afspraken over wat onze rol en opdracht is.

Een voorbeeld daarvan is het project Atmosfeermakers, een samenwerking tussen de provincie Antwerpen, IGEAN en Avansa regio Antwerpen.

Avansa begeleidt het participatietraject met inwoners. We brachten een diverse groep van burgers samen om acties uit te werken. De basis voor elk participatietraject vormen de klimaatthema's of speerpunten die aan bod komen in de SECAP (Sustainable Energy and Climate Action Plan).

Intercommunale IGEAN ondersteunde de gemeente bij de opmaak van het klimaatactieplan en de formulering van lokale acties. Ze organiseert ook infomomenten voor betrokken actoren zoals adviesraden.

Provincie Antwerpen maakte de basis van het Energie- en klimaatactieplan (SECAP). Per gemeente analyseert ze hoe de activiteiten op het grondgebied van de gemeente het klimaat beïnvloeden en brengt ze de risico's en kwetsbaarheden in kaart, zoals droogte, overstromingen en hitte. Zo wordt duidelijk waar er nood is aan extra actie.

De komende beleidsperiode willen wij dit nog scherper maken in onze externe communicatie (zie 6.5.1 Externe communicatie, pagina 34).

OD 5.3 Samen met onze partners in de regio zetten we urgente kwesties op de maatschappelijke agenda.

Samen zijn we sterker en luider. We streven ernaar om samen met anderen onze kritische rol op te nemen. Daarom zijn wij actief in verschillende bovenlokale netwerken.

Indicatoren beleidsplan

- Avansa speelt een actieve rol in minstens 2 lokale of bovenlokale netwerken om samen maatschappelijke problemen op de politieke/maatschappelijke agenda te plaatsen.
- Rond 2 nieuwe thema's zijn met partners sociaal-culturele projecten ontwikkeld.

Stand van zaken 2021–2022

Deelname aan:

- APSMO;[8]
- Taskforce E-inclusie;[9]
- Lerend netwerk E-inclusie;
- Lerend netwerk 'Iedereen op de fiets';
- Werkgroep Armoede regio Antwerpen-Noord;
- Dialoogproject: project met 11 Avansa's over herstel bij detentie.

Terugblik op 2021-2022

De werkwijze om jaarlijks 1 of 2 maatschappelijke urgente thema's te bepalen, zoals in het initiële beleidsplan en daarrond projecten op te zetten, bleek erg ambitieus. We kiezen ervoor om tijdens de beleidsperiode met 2 nieuwe

thema's aan de slag te gaan.

We hebben ervoor gekozen om rond het thema 'sociaal isolement' projecten op te zetten. Dit thema kwam sterk naar boven tijdens de coronaperiode. We hadden contacten met een welzijnsschakel in Brecht die een samenwerking wilde opstarten. Tijdens de coronaperiode is hun groepswerking gereduceerd tot de voedselbedeling. Met de verhuis naar een nieuw gebouw hoopten zij nieuwe vrijwilligers te werven en de groepswerking opnieuw leven in te blazen. Tijdens het voorbereidend traject stelden we vast dat niet alle vrijwilligers achter dit plan stonden. Het is belangrijk dat de neuzen van de vrijwilligers in dezelfde richting staan. Zij contacteren ons opnieuw als er meer draagvlak is bij hun vrijwilligersploeg.

In de komende periode bekijken we of we met dit thema aan de slag kunnen in andere gemeenten. Medewerkers nemen deze focus mee in hun netwerkactiviteiten (zie ook OD 5.1 pagina 21).

Met het uitbreken van de oorlog in Oekraïne en de opgevangen oorlogsslachtoffers in onze regio hebben wij onderzocht wat wij konden betekenen. We kozen ervoor samen met de gemeente Mortsel een vrijwilligersgroep op te zetten die de Oekraïense vluchtelingen wegwijs maakten in de gemeente Mortsel. Ook werken wij samen met burgers op Linkeroever die rond het nooddorp op Linkeroever wonen om hun acties wat te structuren en af te stemmen op de noden van de bewoners van het nooddorp.

2022 was een jaar waarin, na de coronarestricties, heel wat projecten moesten afgewerkt worden. Gecombineerd met medewerkers die op pensioen gingen of een andere uitdaging zochten kwam er heel wat gewicht op de schouders van het team. Dit zorgde ervoor dat er weinig tijd was om de regio verder te verkennen en de uitbreiding van ons netwerk vertraging opliep. We besloten om in het voorjaar van 2023 minder projecten op te starten om iedereen de mogelijkheid te geven om hun netwerkcontacten verder op te bouwen.

[8] Apsmo is een platform van middenveldorganisaties die actief zijn in stad Antwerpen.
[9] De Taskforce E-Inclusie is een samenwerkingsverband van lokale besturen, publieke instellingen en middenveldorganisaties, die werken aan kwetsbare groepen digitaal insluiten, zoals Mediawijs, imec-SMIT VUB, BEEGO, CIBG, Departement Onderwijs, Departement Opgroeien, Digidak, Digitaal.Talent@Gent, Digital Champion, e-Inclusiewerking Kortrijk, Federatie Centra voor Basiseducatie, FOD BoSa, iDROPS, LINC, Link in de Kabel, Maks, MODEM, e-inclusiewerking Stad Antwerpen, Seniornet Vlaanderen, UC Leuven-Limburg, VDAB, Vlaamse Ouderenraad, VOCVO, Avansa regio Antwerpen, VVSG, WeTechCare.

In onze samenwerkingsverbanden zetten we de volgende thema's op de maatschappelijke agenda:

- Samen met de Task-force E-inclusie zetten we knelpunten op de maatschappelijke agenda:
  - https://www.knack.be/nieuws/laten-we-niemand-overboord-gooien-uit-de-digitale-boot/;
- We zijn partner in Apsmo, het Antwerps Platform van middenveldorganisaties.
  - Antwerps sociaal middenveld: "Werk van sociaal werkers komt in gedrang" (Antwerpen) | Gazet van Antwerpen (gva.be);
  - Na cultuur voert ook sociale sector actie tijdens Antwerpse gemeenteraad: "De crèche mailde om mijn kind zoveel mogelijk thuis te houden" | CULTUURPROTESTEN IN ANTWERPEN | hln.be;
  - Post op onze Facebookpagina.
- Wij zetten de campagne van het netwerk tegen armoede de kracht bij.
  - Teken samen met mensen in armoede de krijtlijnen uit - Avansa (avansaregioantwerpen.be)
- Wij zijn partner in De Woonzaak[10], www.woonzaak.be.

Planning 2023-2024-2025

- We hernemen de netwerkstrategie en voorzien daarvoor meer tijd in ieders takenpakket.
- Samenwerking met het burgerinitiatief 'Linkeroever helpt Oekraïne' verder verkennen;
- We nemen het thema 'oorlogsslachtoffers' mee bij de verdere netwerking in onze regio;
- We bekijken of we als sociaal-culturele organisatie een rol kunnen spelen bij het thema 'energiecrisis'.
- We zetten onze schouders mee onder 'Ieders Stem Telt'.

Verbindende rol

We engageren ons in verschillende lokale en bovenlokale netwerken zoals:

- APSMO;
- Taskforce E-inclusie;
- Lerend netwerk E-inclusie;
- Lerend netwerk 'Iedereen op de fiets';
- Werkgroep Armoede regio Noord Antwerpen;
- Dialoog: een project met 11 Avansa's over herstel bij detentie.

Kritische rol

We mengen ons ook in het maatschappelijk debat. Samen met andere middenveldorganisaties zetten wij binnen het kader van onze thema's kwesties op de maatschappelijke agenda.

De voorbije 2 jaar werkten we rond:

- de digitale kloof;
- de wooncrisis;
- besparingen op het lokaal sociaal beleid in Antwerpen.

Woonzaak

[10] De Woonzaak is een initiatief van diverse organisaties: Vlaams Huurdersplatform, Netwerk tegen Armoede, Welzijnszorg, Feantsa, SAAMO, Orbit, Kinderrechtencoalitie Vlaanderen, Avansa regio Antwerpen, Vrouwenraad, Platform kinderen op de Vlucht, CAW-groep, Violett, LEVL, Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP vzw), Welzijnsschakels, Huurdersbonden, Vereniging van Vlaamse Huisvestingsmaatschappijen, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Vlaams ABVV, VIVAS, Beweging.net SOM, Geneeskunde voor het Volk, Huurpunt, Cirkant, Collectief Goed, Hart boven Hard, ACV, Samenhuizen vzw, VIVAS, Vereniging Wijkgezondheidscentra, ACLVB, Labland, Caritas Vlaanderen, Stad Leuven, Stad Halle, Gemeente Hove, Stad Gent, Uit De Marge vzw, Bond Beter Leefmilieu, Greenpeace, Fridays For Future Antwerpen, CLT Gent, ATD Vierde Wereld, Vzw Rode Lotus, Furia, Bind-Kracht, vzw A Rolling Stone, Decenniumdoelen, Filet Divers, jes vzw, Daklozen Aktie Komittee, Buurtwinkel Anneessens, Brussels Platform Armoede, vzw Thope, Vluchtelingenwerk Klein-Brabant-Willebroek, Woongenoten, Grootouders voor het Klimaat.

SD 6 We versterken het vormingsaanbod in onze regio.

Sinds 2009 stellen we ons complementair op naar organisaties die een vormingsaanbod hebben. Dat doen we door een vormingsaanbod aan te bieden aan overheden, social profit en verenigingen. Deze vormingsactiviteiten worden ontwikkeld en begeleid door freelancers en gespecialiseerde vormingsorganisaties.

Vanaf 2012 zetten we onze subsidie in om vormingsactiviteiten rond diversiteit en duurzaamheid aan te bieden aan verminderde deelnameprijzen. Omdat vooral bemiddelde organisatoren op ons aanbod intekenen richten we ons vooral naar minder bemiddelde organisatoren die eerder buiten Antwerpen actief zijn.

Vanaf 2021 gaan we nog een stapje verder en focussen we ons inhoudelijk meer (maar niet uitsluitend) op de 4 thema's in het beleidsplan.

OD 6.1 We versterken het engagement van vrijwilligers in onze regio door vormingen aan te bieden aan verenigingen. (Oppepper)

Sociaal-culturele groepen, social-profitorganisaties en overheden die in ons werkingsgebied werken met vrijwilligers, kunnen bij ons vormingsactiviteiten aanvragen, begeleid door gespecialiseerde organisaties en freelancers. Wij zorgen voor betaalbare workshops. Dit aanbod ontwikkelden we samen met Avansa Kempen. We delen de freelancepool en ontwikkelden een gezamenlijke website.

Stand van zaken 2021-2022
Zie infographics hieronder.

Planning 2023-2024-2025
De komende jaren zal de focus liggen op drie onderdelen van de werking.

- verbreden en verdiepen van onze netwerking zodat we met het Oppepper-aanbod meer organisaties die werken met diverse vrijwilligersteams bereiken. Extra aandacht zal gaan naar meer spreiding in onze regio. Door het samenwerken met intergemeentelijke platformen willen we een groter effect bereiken en ook kleinere initiatieven ondersteunen;
- het Oppepper-aanbod (workshops en lezingen) inhoudelijk en kwalitatief versterken met nieuwe vormingen, waar nodig ook op vraag en op maat;
- onze rol als bemiddelaar en ontwikkelaar verbeteren.
- midden 2023 is er een vernieuwing van de website gepland. Dit in nauwe samenwerking met Avansa Kempen.

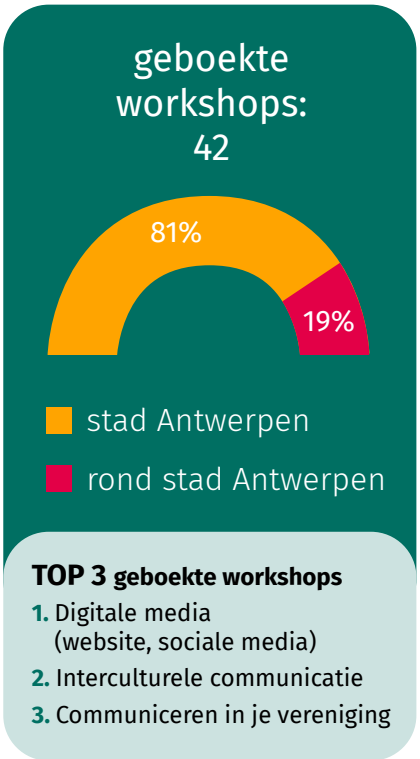
OD 6.2 We versterken het vormingsaanbod van lokale organisatoren in onze regio.

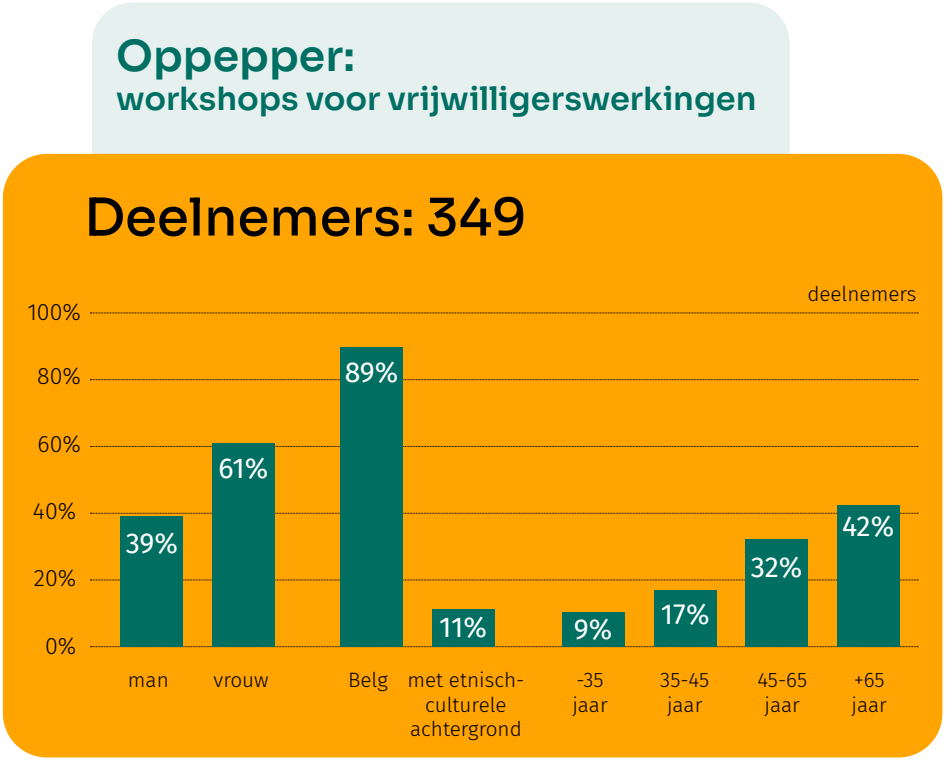
We organiseren en ondersteunen een inclusiever tweedelijns vormingsaanbod voor iedereen in onze regio
Dit houdt ook in:

- een laagdrempelig aanbod voor mensen in een kwetsbare positie en verenigingen die voor en met hen werken;
- een aanbod dat stimuleert tot individuele gedragsverandering of tot actie;
- financieel haalbaar met een aangepast of gedifferentieerd prijzenbeleid.

Indicatoren beleidsplan

- 240 organisaties toeleiden naar ons aanbod waarvan minstens 80% een activiteit heeft gerealiseerd, en waarvan minstens 50 kleinere en minder bemiddelde aanbieders.





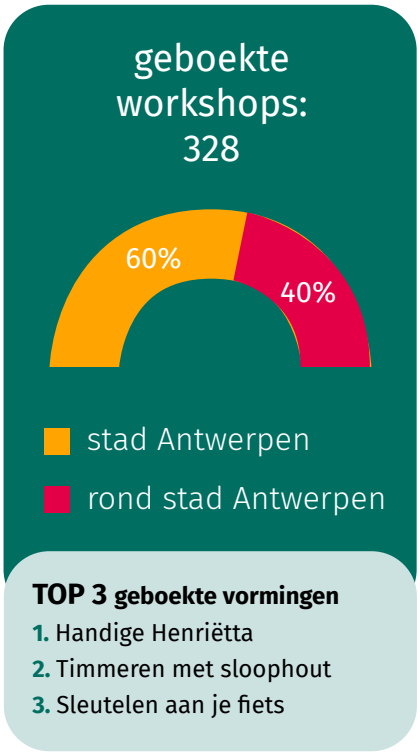
- Dit aanbod via netwerking evenwichtiger spreiden over de regio, namelijk in verhouding minder in de stad Antwerpen, meer in de gemeenten van de regio.
- Op elk van de vier thema's hebben bijgedragen via aanbodgerichte activiteiten (burgerschap/diversiteit, duurzaamheid, e-inclusie en opgroeien).
- Wanneer er een nieuw maatschappelijk urgent thema zich aandient wordt ook hierop ingezet.

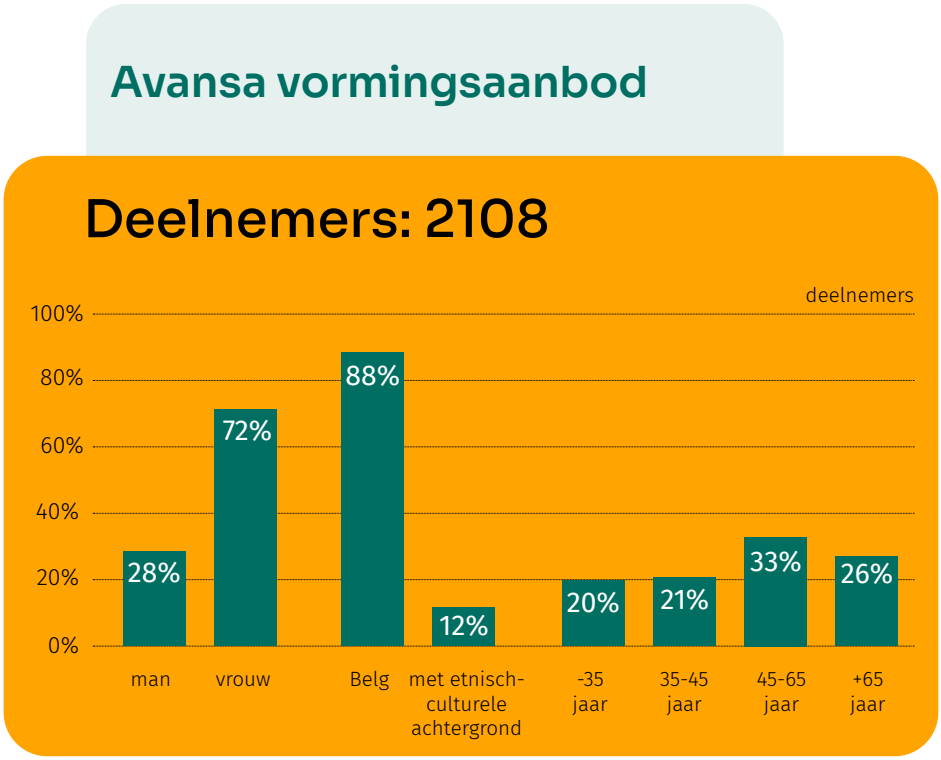
Stand van zaken 2021-2022
Zie infographics hieronder.

We namen 2 nieuwe maatschappelijk urgente thema's op in het vormingsaanbod:
- Sociaal isolement: seniorenspeeddate
- Oorlog in Oekraïne: hoe is het zover kunnen komen?

Planning 2023-2024-2025
- Netwerking: we zetten de partnerbevraging bij etnisch-culturele federaties en organisaties van minderheden verder. We gaan met hen in gesprek.
- We organiseren opvolgingsgesprekken met partnerorganisaties met specifieke vormingsvragen. Onze focus:
  - bovenlokale netwerken;
  - organisaties met specifieke doelgroepen;
  - benutten van de netwerken van onze freelancers en gespecialiseerde vormingsorganisaties;
  - hiaten in het regionale netwerk.
- We voeren financiële acties ten aanzien van specifieke doelgroepen, zoals verenigingen in armoede, dienstencentra en zelforganisaties, zodat het vormingsaanbod ook voor hen aantrekkelijk en haalbaar wordt.
- Een update van het vormingsaanbod op basis van de nodenbevraging.
- Communicatieacties:
  - driemaal per jaar: nieuwsbrief Vormingsaanbod;
  - website Vormingsaanbod: extra acties voor bekendmaking;
  - Gerichte mailings organiseren;
  - Sociale media: verkennen van de mogelijkheden en een passende strategie ontwikkelen.
- In lijn met het actieplan diversiteit-inclusie-rechtvaardigheid zorgen we voor een grotere diversifiëring van het freelancersbestand en medewerkers van gespecialiseerde vormingsorganisaties.
- Voor de freelancebegeleiders en gespecialiseerde vormingsorganisaties organiseren we tijdens voorjaar 2023 een activiteit om de binding met Avansa Vormingsaanbod te verhogen. We hernemen dit in 2025, met een blik vooruit naar een volgende beleidsperiode.
- Voor onze partnerorganisaties organiseren we in 2024 een event om de samenwerking te evalueren en te focussen op toekomstige uitdagingen. Op basis daarvan willen we de algemene doelen bepalen voor de volgende beleidsperiode.
- Jaarlijks monitoren we het aantal bereikte organisaties qua spreiding, qua aantal boekingen en de spreiding over de centrale thema's van het vormingsaanbod. Waar nodig zetten we extra in op netwerking en specifieke communicatieacties.
- We evalueren de resultaten van vormingsaanbod voor de gekozen maatschappelijk urgente thema's en organiseren specifieke acties om dit aanbod te promoten.
- Doorlopende werking:
  - opvolgen en matchen van binnenkomende vormingsvragen;
  - intake en screening van freelancers en gespecialiseerde vormingsorganisaties.

Verbindende rol
We connecteren vormingsaanbieders, gespecialiseerde organisaties en freelancers om een via ons een vorming aan te bieden tegen een betaalbare prijs.





6 Voortgang beleidsplan: zakelijke doelstellingen

OVERZICHT DOELSTELLINGEN

6.1. Organisatiestructuur/-cultuur en medewerkers-beleid

6.1.1 Competenties ontwikkelen en goed samenwerken.

6.1.2 Je job uitoefenen in werkbare, prettige en gezonde omstandigheden.

6.1.3 Middelen vooral naar mensen.

6.2. Kwaliteitszorg

6.2.1 Plannen, opvolgen, rapporteren en evalueren.

6.2.2 Werkprocessen en instrumenten uitwerken, hanteren en verbeteren.

6.2.3 Betrokkenheid van medewerkers en klantengroepen

6.2.4 Wij zijn een impactgedreven organisatie

6.3. Kennis- en informatiemanagement

6.3.1 Kennis delen en uitbreiden door samen te werken en processen te beheren/verbeteren

6.3.2 Kennisdelen en uitbreiden door gezamenlijk visie te ontwikkelen en samen te leren uit de praktijk

6.3.3 Informatie verzamelen, ordenen en bruikbaar maken, intranet inrichten/uitbouwen.

6.4. Infrastructuur

6.5. Communicatie

6.6. Financiën

6.7. Goed bestuur

6.1 Organisatiestructuur/-cultuur en medewerkersbeleid

We bouwen verder aan een lerende, horizontale organisatie waarin zelforganiserende teams zich verder ontwikkelen. De zelforganisatie situeert zich op het tactisch, operationeel niveau.

De zelforganisatie betekent voor ons dat missie en visie centraal staan en leiderschap verdeeld wordt over de organisatie. Iedereen leert het geheel te zien en is betrokken op de ruime beleidsvoering. Teams en mensen krijgen eigen verantwoordelijkheden. Er worden voldoende kaders aangeboden en bewaakt door het managementteam.

Een nieuwe organisatiestructuur is ontwikkeld om de uitvoering van het nieuwe beleidsplan 2021-2025 te ondersteunen. Na de implementatie (2020), evaluatie (2021) en bijsturingen blijven de principes van de structuur overeind. Het blijft zaak om de afspraken op te volgen en regelmatig onder de aandacht te brengen. Om de informatie up-to-date te houden, op de afgesproken plaats op het intranet.

Naar aanleiding van de invoering van het herdacht doelstellingenkader, dat terug thematisch georganiseerd is, besliste het management om de huidige samenstelling van de thuisteams te behouden (2022). We blijven de ontwikkelingen in en om de organisatie opvolgen, zodat we tijdig kaders kunnen aanreiken en daarover intern kunnen communiceren.

6.1.1 Competenties ontwikkelen en goed samenwerken

Groeien in de job dankzij team- en ontwikkelingsgesprekken

Teams zijn samengesteld met een diversiteit in expertise, kennis en kunde. De thuisteams projectwerk zijn samengesteld op basis van 3 criteria: competenties, interesse in een bepaald perspectief (rollen en functies, impact, participatie, ...) en expertise in een bepaald thema.

In 2021 zetten we in op gedeelde kennis en competenties verwerven via nieuwe computersystemen (CRM Dynamics en Sharepoint), verduidelijken van onze visie op participatie en de organisatie van trainingen in schriftelijke communicatie, verbindend communiceren en antiracisme.

Medewerkers werden ook aangespoord om deel te nemen aan externe vormingen, bijvoorbeeld bij Socius. Ook leerden medewerkers al doende: bij de voorbereiding en uitvoering van projecten en in de kenniskringen, zie ook pagina 31.

In 2022 werd het traject over burgerinitiatieven verder uitgerold. Zie ook pagina 32. In 2023 wordt de expertiseopbouw over het bereiken en werken met kwetsbare doelgroepen intenser (zie OD 4.3, zie ook pagina 20). Dit traject sluit aan bij het inclusietraject dat bij Avansa loopt, want ook dit gaat over diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid.

Jaarlijks vinden er functioneringsgesprekken plaats. Medewerkers bereiden zich vaak in een klein groepje op dat gesprek voor, waarbij ze elkaar feedback geven en gebruik maken van de groeimatrix. Dat is een instrument waarbij medewerkers hun groei kunnen aftoetsen, individueel maar ook binnen teamverband. Voor meerdere medewerkers plannen we een evaluatiegesprek (zie Billijk loonbeleid, pagina 28).

Alle medewerkers ontwikkelen systematisch thematische of methodische competenties.

Gezien de keuze om te vertrekken vanuit thematische invalshoeken is er een bijkomende systematische verdieping nodig in een of twee thema's.

Intern zetten we in op:
- de mediawijze Avansa-medewerker;
- impactgedreven werken;
- werken met de Theory of Change;
- werken met diverse methodieken in groepstrajecten;
- werken met burgerinitiatieven.

(Zie ook verder Kennis- en informatiemanagement, pagina 31)

Zelfontwikkeling is een kerncompetentie voor onze organisatie. Tijd vinden en krijgen om je als medewerker te kunnen verdiepen is erg belangrijk. We willen meer ruimte creëren om te investeren in zelfontwikkeling en deskundigheidsbevordering om groei in vakbekwaamheid te stimuleren. Dit kan door meer ruimte te creëren in het takenpakket van medewerkers en door het team verder uit te breiden, zodat het werk over meerdere medewerkers gespreid wordt.

Samenwerken bevorderen

Teams evalueren regelmatig de samenwerking en formuleren acties op vlak van het verbeteren van de werkorganisatie:
- het samenwerken;
- een veilige omgeving creëren voor feedback;
- en informele viermomenten, ...

Tijdens de voorbije coronaperiode werden de teams ook gestimuleerd om, binnen de geldende regelgeving, samen iets teamversterkends te doen.

In 2022 worden de teams geïnspireerd door de 'Goestinggenerator'[1]. Alle teams kiezen een actie die ze in 2023 uitwerken. We blijven ook de volgende jaren deze goestinggenerator gebruiken om in gesprek te blijven over het behouden van goesting in het werk. Jaarlijks voorzien we een budget om de samenwerking in de teams te ondersteunen.

Na corona werd de positieve ervaring met het van thuis uit werken omgezet in een nieuwe thuiswerkregeling. Medewerkers mogen bij een voltijdse tewerkstelling 2 dagen thuiswerken. (Voor medewerkers die deeltijds werken, is de regeling in verhouding tot de arbeidsduur.) De overige dagen werken ze of op kantoor of zijn ze elders voor een activiteit of overleg. Voor startende collega's wordt de thuiswerkregeling stapsgewijs ingevoerd. Inwerken in het team en de organisatie zijn in deze eerste maanden immers cruciaal en vereist aanwezigheid op de werkvloer.

6.1.2 Je job uitvoeren in werkbare, prettige en gezonde omstandigheden

Bevorderen van werkbaar, prettig en gezond werk

Voorwaarden voor prettig samenwerken zijn: betrokkenheid op het organisatiebeleid, groeien in een aantal opdrachten, in zelforganisatie en goed samenwerken met collega's. Wanneer deze voorwaarden minder vervuld zijn, is het goed om dit bespreekbaar te maken en gepaste oplossingen te vinden.

In 2022 werkten we met 'De goestinggenerator' tijdens de teamdagen. Het is een instrument dat een aantal thema's over werkbaar werk bespreekbaar maakt. Thema's als 'goesting, talent, autonomie, groei, werkeisen, verbondenheid, opladen komen aan bod. We gaan ermee aan de slag: zowel op het niveau van de organisatie als in de thuisteams worden de volgende jaren acties opgezet die het werkklimaat in de organisatie verbeteren. In 2023 zijn dat onder meer: de werkweek starten met een gezamenlijke energizer en het delen van info over een project (pitchen en positioneren op de regiokaart).

Het syndicaal overleg is in de loop van dit beleidsplan vervangen door een personeelsoverleg met alle medewerkers, zonder directie. De agenda wordt gedeeld en werkpunten worden afgesproken met de directie.

We bieden onze medewerkers sinds 2021 het griepsvaccin aan. In 2021 maakten hier 9 collega's gebruik van, in 2022 10. Ook de volgende jaren bieden we dit aan.

We zetten ook in op gezondheid op de werkvloer. We experimenteerden met een bewegingsuurtje. In september-december 2022 konden medewerkers elke week deelnemen

1. Zie https://www.vivosocialprofit.org/sleutel-samen-aan-werkbaar-werk-met-de-goesting-generator

aan een yogasessie van 1 uur, tijdens de werktijd. De idee om meer te bewegen tijdens de werktijd wordt gewaardeerd. Na een bevraging bij de medewerkers werken we een nieuw voorstel uit dat we vanaf midden maart 2023 implementeren. Jaarlijks evalueren we dit uurtje beweging.

We zetten verder in op een veilige en hygiënische werkvloer. Inzake brandveiligheid staat een gezamenlijke brandoefening met alle organisaties die in de Klokstraat 14 gevestigd zijn, al enige tijd op de planning. De oefening wordt in 2023 door het team van eigenaars georganiseerd.

Ook een psychologisch veilige werkomgeving blijft onder de aandacht. Een gezond evenwicht tussen werk en privé is belangrijk. Het recht op deconnectie is er. (De nieuwe wet op de arbeidsdeal van 2022 verplicht dit ook. We nemen dit nog op in het arbeidsreglement.) Het is geen evidentie als je werkt in de vrije tijd van mensen, met medewerkers die erg betrokken zijn op hun werk. Een aantal basisafspraken zijn gemaakt: medewerkers maken in hun agenda zichtbaar of ze al of niet aan het werk zijn. Bij periodes van langere afwezigheid stellen ze een 'out of office' boodschap in. Ze sturen na 22 uur geen berichten naar collega's.

Medewerkers kozen in 2022 voor een vervanging van een van de twee vertrouwenspersonen die inmiddels met pensioen is. We investeren in opleiding en opvolging van beide medewerkers. De opdracht van een vertrouwenspersoon wordt regelmatig toegelicht in het personeelsoverleg.

6.1.3 Middelen vooral naar mensen

Middelen maximaal naar het realiseren van kerntaken en inzet medewerkers.

Zoals voorzien in het beleidsplan blijven we onze middelen maximaal inzetten op de kerntaken. Dat is onze ambitie. Om de kwaliteit van de dienstverlening te blijven realiseren, investeren we eenmalig in de uitbreiding van het ondersteuningsteam.

De organisatie op de kaart zetten met haar nieuwe DNA verloopt niet als vanzelf. De samenwerking met het communicatiebedrijf blijkt ontoereikend. Een beleidsmedewerker communicatie werd in 2023 aangeworven om ons communicatiebeleid te versterken.

In de loop van het beleidsplan wordt het team van sociaal-cultureel werkers op projecten fors uitgebreid. De realiteit de voorbij jaren bleek anders te verlopen. Een periode met vele personeelswissels, onder meer door corona, de onrust veroorzaakt door het preadvies en 4 medewerkers die met pensioen gingen. Langdurig hoge werkdruk met veel projecten tegelijkertijd maken het moeilijk om voldoende ademruimte te vinden, … Ook eigen ambities en de levensfase waarin medewerkers zich bevinden, spelen een rol bij de overweging om de organisatie te verlaten. Velen lieten ook weten dat ze hun job bij Avansa als bijzonder leerrijk ervaarden. We blijven verder inzetten op de uitbreiding van de ploeg.

We namen nieuwe medewerkers in dienst in 2021 (4 sociaal-cultureel werkers) en in 2022 (3 sociaal-cultureel werkers, 1 sociaal-cultureel werker - vormingsaanbod, 1 ondersteuner). Ook in 2023 wordt het team uitgebreid (3 sociaal-cultureel werkers, 1 beleidsmedewerker communicatie, 1 administratief medewerker).

Voeren van een billijk loonbeleid

In de context van steeds complexere opdrachten en onze ambities in de organisatie, blijven we inzetten op een billijk loonbeleid. Dat staat voor 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk'. Het loon wordt gekoppeld aan de verwachtingen van de functie en de groei in de job. Criteria als het verantwoordelijkheidsbereik, de verscheidenheid en de complexiteit van de op te nemen rollen en taken, de communicatie, de netwerking en de flexibiliteit van de job bepalen mee de functiezwaarte in de uitvoering.

Het nieuwe loonbeleid is ingevoerd in 2020. Sindsdien worden er jaarlijks functioneringsgesprekken gevoerd en afspraken gemaakt over de verwachtingen en de verdere groei in de functie. De bestuurswerkgroep ontwierp het kader voor de volgende stappen met de nodige formats. In 2023 worden medewerkers verder ingeschaald in het loonkader via een evaluatiegesprek. Een evaluatiegesprek volgt in het jaar van het derde functioneringsgesprek in de eerste inschalingsfase.

De uitvoering van het plan liep een aantal keer vertraging op. Een uitvoering met terugwerkende kracht tot begin januari 2023 is afgesproken. Midden 2024 is een evaluatie van het nieuwe loonbeleid voorzien.

We volgen de ontwikkelingen van de nieuwe loonbarema's in de sector en passen het loonbeleid hierop aan.

6.2 Kwaliteitszorg

6.2.1 Plannen, opvolgen, rapporteren en evalueren

Plannen en rapporteren enten op de werking

In februari 2021 implementeerden we ons herdacht doelstellingenkader (in opvolging van aanbeveling 1 van de beoordelingscommissie). Zoals op pagina 4 aangegeven, maakten we een aantal overwegingen, steeds in lijn met onze visie en missie.

Jaarlijks maken we:
- een jaarplan;
- projectfiches met daarin beoogde doelstellingen, projectverloop, doelgroep, output, outcome, werktijd en budget;
- een intern voorgangsrapport met een terugblik naar het voorbije jaar en vooruitblik naar het volgende jaar en een toetsing aan de beoordelingselementen.

Op basis van de geformuleerde criteria bij elke beleidsdoelstelling stellen we duidelijke prioriteiten voor het komende jaar. Die stellen we voor op de teamdagen in september.
3 maal per jaar wordt de werking gemonitord in de verschillende teams. We gebruiken daarvoor de Theory of Change (zie 6.2.4 Wij zijn een impactgedreven organisatie, pagina 30).

Elke monitoring heeft ook een specifieke focus:
- opmaak theory of change (2021);
- opmaak digitaal huisplan voor projecten (2022);
- monitoring digitale oefenkansen in projecten (2023);
- divers methodieken voor een superdivers publiek (2023).

Bij elke monitoring geven de sociaal-cultureel werkers antwoord op volgende vragen:
- Zijn de doelen juist gekozen? Dragen ze bij aan de resultaten?
- Verloopt de fasering zoals vooropgesteld in het projectvoorstel? Waarom wel/niet?
- Kunnen we overgaan naar een volgende fase in het project? Waarom wel/niet?
- Staat de investering in tijd en geld in een goede verhouding tot het bereiken van de doelen?
- Het bereiken van doelen kan van blijvende aard zijn, kan de praktijk worden ingebed en verspreid?
- Hoe maken we de outcome van het project zichtbaar? Moeten we ons communicatie idee aanpassen of verder uitwerken? Hebben we al (beeld)materiaal en hoe verder? -> Stem af met de communicatiemedewerker.
- Sluiten de (voorbije) acties aan bij je doelen of dienen ze aangepast te worden?
- Hoe verloopt het opzetten van de acties?
- Zijn er voldoende deelnemers tijdens de activiteiten?
- Worden vooropgestelde indicatoren behaald?
- Zijn er nog andere externe factoren die invloed hebben op je project? Hoe ga je met deze externe factoren om?
- Op welke manier hebben ze invloed op je project?
- Zijn er tussentijdse financiële of administratieve aspecten die opgenomen moeten worden?
- Hoe verloopt de samenwerking in het thuisteam? Deze vraag stellen we minstens 1 keer per jaar.

Medio 2023 hebben we onze contextanalyse geactualiseerd.

We hebben ervoor gekozen om deze actie op te nemen bij opmaak van het beleidsplan 2026-2030. Dit start in 2024.

We hebben een terreinverkenning gedaan in het bereiken van mensen met een handicap.

Binnen onze netwerkstrategie brengen we ook organisaties die werken met mensen met een handicap in beeld.

6.2.2 Werkprocessen en instrumenten uitwerken, hanteren en verbeteren

Het werkproces is vertaald in de nieuwe CRM

In 2020 werkten we een kwaliteitskader uit dat een werkwijze biedt om onze projecten vorm te geven en uit te werken.

Op basis van deze flow is de CRM opgebouwd, waarin we alle projecten opnemen. Dat kunnen we ook als verantwoordingsinstrument gebruiken. Omwille van het herdenken van het doelstellingenkader en een andere manier van het registreren van het publieksbereik, is de CRM aan een herwerking toe.

Intranet herinrichten en uitbouwen als samenwerkings- en kennisdelingsplatform

In 2021 lanceerden we het nieuw ingericht intranet. Het is deels gestructureerd op onze nieuwe organisatiestructuur, zodat elk structureel overleg zijn plekje heeft. We ontwikkelden een kennisbank waarin we onze kennis digitaal delen. Zie verder bij 6.3 Kennis- en informatiemanagement, pagina 31.

Opmaken en inbedden van faciliterende instrumenten en materialen

In de voorbije 2 jaren ontwikkelden we de volgende kaders en instrumenten.
- kwaliteitskader: waarom we doen wat we doen;
- stroomdiagram en visietekst over met welke burgerinitiatieven we samenwerken;
- toolbox voor de opmaak van een digitaal huisplan in je projecten;
- visietekst participatie;
- visietekst rollen en functies;
- instrument om workload in beeld te brengen;
- instrument om de dagdelen te bepalen van een project.

6.2.3 Betrokkenheid van medewerkers en klantengroepen

Avansa heeft 2 keer per beleidsperiode visie, aanpak of keuzes voorgelegd aan externe stakeholders en gepeild naar hun verwachtingen en wederzijdse belangen op elkaar afgestemd.

Regelmatig leggen we onze visie, aanpak en keuze voor aan onze externe stakeholders. We peilen naar hun verwachtingen en stemmen wederzijdse belangen op elkaar af. Door de pandemie en zijn bijhorende restrictie beslisten we om dit op te schuiven naar 2024 binnen het traject naar het volgende beleidsplan.
Over het vormingsaanbod deden we een bevraging bij onze partners. We gebruiken deze bevindingen bij de verdere uitbouw van deze werking. Zie ook SD 6, pagina 24.

Projecten evalueren met klanten

Het bevragen van opdrachtgevers doen we systematisch bij het afronden van een opdracht. Het project wordt samen met de klant geëvalueerd. Er wordt gepeild naar efficiëntie, effectiviteit, relevantie en duurzaamheid op basis van het projectplan en de samenwerkingsovereenkomst.

Zelfevaluatie organisatiebreed uitvoeren

In 2021 is er naar aanleiding van het bezoek van de visitatiecommissie een bevraging met individuele medewerkers opgezet. Het aanvankelijke negatieve preadvies met aanbevelingen, dat later omgezet is naar een positief advies met 2 aanbevelingen, zorgden voor spanning in de organisatie. Het geloof in de missie, het doel van de organisatie, het effect van het werk op de regio, het nieuwe beleidsplan en het management, zorgden bij velen voor vragen en bezorgdheden.

Een individueel gesprek met de directeur en een online anonieme bevraging over het functioneren van managementteam vonden plaats in de maand april 2021.

We formuleerden 5 verbeterwerven:
- mandaten en besluitvorming;
- samenwerking en verbinding;
- interne communicatie;
- beleidsplan;
- medewerkersbeleid.

Hiervan monitoren we jaarlijks de voortgang.

6.2.4 Wij zijn een impactgedreven organisatie

We gebruiken de Theory of Change om van bij de start van projecten onze doelstellingen, outcome en output helder te omschrijven vanuit een contributiebenadering.

In 2021 zijn we gestart met het gebruik van de Theory of Change (TOC) om onze doelstellingen en output scherp te formuleren. Dit is een hulpmiddel om de focus van het project te behouden, met ruimte tot bijsturing. Bij elke projectmonitoring en -evaluatie nemen we deze TOC er opnieuw bij om te bekijken:
- Zetten we nog in op de verandering die we vooropgesteld hebben?
- Moeten we onze acties, doelstellingen bijsturen?

Dit is ook opgenomen in het kwaliteitskader. We hebben deze manier van werken ook voorgesteld op de conferentie ‘Sterk sociaal werk’ (5/5/2022) en op de Avansadag (9/6/2022).

Naargelang de outcome van projecten definiëren we de verschillende functies als strategieën om onze resultaten te behalen.

Binnen deze Theory of Change definiëren we de functies die we inzetten om onze doelstelling te bereiken. Zie ‘Hoe we sociaal-culturele functies opnemen’, vanaf pagina 7.

We brengen de resultaten van onze werking in beeld door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens.

Onze output leggen we vast in kwantitatieve gegevens, onze outcome of resultaten leggen we kwalitatief vast. Hiervoor gebruiken we evaluatieformulieren en interviews over wat de activiteit of het project bij deelnemers teweegbracht. Goede communicatie hierover zorgt voor een grotere invloedsfeer.

We brachten de resultaten van een aantal projecten in beeld met cijfers, film, citaten en verhalen.

Atmosfeermakers
- Film: Atmosfeermakers aan het woord;
- Stemmencollage: Atmosfeermakers aan het woord;
- Podcast Vuurkant: in gesprek met een Atmosfeermaker;
- Participatiewijzer. Samen naar een beter klimaat;
- Rond de tafel – Atmosfeermakers - Zuurstof 2023-1 (provincieantwerpen.be);
- www.atmosfeermakers.be.

Vrouwen van Nu - the movie

Sociale adviseurs
- www.sociaaladviseurs.be

Vrouwen van Nu
- Publicatie Vrouwen van Nu!;
- Vrouwen van Nu - The movie.

Digiburger
- www.digiburger.be

We hebben minstens 1 activiteit of materiaal ontwikkeld dat effect heeft op de werking van betrokken actoren of andere partners.
- www.digiburger.be
  Digiburger had in 2021-2022: 4.400 bezoekers.
- www.ikoefen.be, waar partners met mensen concreet kunnen oefenen, had in 2021-2022 175.000 bezoekers.
- Publicatie Vrouwen van Nu!
  Op basis van deze publicatie starten we een traject met dienstverleners over hoe zij voor Vrouwen met een migratieachtergrond hoopgever kunnen worden. (traject: Alvast benoemd, zie SD 4 Gedeeld burgerschap in zijn verscheidenheid, pagina 19).
- Draaiboek Curant voor de begeleiding van woonbuddy's.

Planning 2023-2024-2025
- We herwerken de CRM met:
  - het nieuw doelstellingenkader;
  - de andere registratie van het publieksbereik.
- We gebruiken intranet nog meer als intern communicatieplatform.
- We vervolledigen het kwaliteitskader met administratieve, financiële en communicatieve processen.
- We starten een stakeholders traject op in aanloop van het beleidsplan 2026-2030.
- We volgen de jaarlijkse organisatiewerven op. De focus voor de volgende periode ligt op:
  - intern communicatie;
  - samenwerking en verbinding.

Vuurkant, een podcastreeks

6.3 Kennis- en informatiemanagement

Kennismanagement draait vooral om kennisdeling. Enkel door gegevens met elkaar in verband te brengen en te interpreteren ontstaat informatie. Het belang van kennis en informatie delen is toegenomen in de organisatie en wordt meer en meer vanzelfsprekend.

Kennis en informatiemanagement steunt op 3 basisprincipes:
- Strategische verankering
  Kennis moet bijdragen aan de strategische doelstellingen van de organisatie.
- Efficiënte en effectieve kennisprocessen
  De kennisprocessen vormen een geheel van opeenvolgende en met elkaar samenhangende activiteiten. Activiteiten die dit proces vormgeven zijn vaststellen, ontwikkelen, delen, toepassen en evalueren.
- Ondersteuning door kennisvriendelijke organisatiefactoren
  Zo levert een eenvoudige organisatiestructuur en een informele cultuur een positieve bijdrage.

6.3.1 Kennis delen en uitbreiden door samen te werken en processen te beheren en te verbeteren

We zetten in op intern kennisdeling.
- Interne oefenmomenten over:
  - inzetten van digitale oefenkansen in projecten (zie OD 2.2 We maken van e-inclusie een transversaal thema en reiken digitale oefenkansen aan, pagina 17);
  - opmaken van je Theory of Change;
  - definiëren van de functies in een project;
  - hoe samenwerken met burgerinitiatieven.
- Een maandelijks uitwisselmoment over bijvoorbeeld
  - een vorming die een medewerker volgde;
  - beleidsevoluties;
  - ...

  De inhoud kan zeer breed zijn en wordt bepaald door de medewerkers zelf.
- Kennisdeling over duurzaamheid in het kader van Atmosfeermakers.
  In de samenwerking tussen IGEAN, de Provincie Antwerpen en de lokale besturen namen wij de rol van procesbegeleiding op in het participatieproces. We zijn dus niet de experten in het thema klimaat en energie. Toch hadden we voldoende basiskennis nodig om de verschillende burgergroepen te begeleiden. Daarom organiseerden we om de 6 weken een bootcamp Atmosfeermakers. De eerste 4 à 5 momenten ging het vooral over:
  - basisbegrippen zoals SECAP en Burgermeestersconvenant;
  - de 5 speerpunten.

  De volgende momenten ging het over:
  - procesbegeleiding;
  - bereiken van mensen in een maatschappelijk kwetsbare context;
  - opzetten van terugkoppelmomenten;
  - ....

6.3.2 Kennisdelen en uitbreiden door gezamenlijk visie te ontwikkelen en samen te leren uit de praktijk

In 2021-2022 werkten we met diverse interne kenniskringen. Kenniskringen zijn tijdelijke groepjes van 3 à 4 collega's met een afgebakende opdracht rond kennisdeling en -verwerving.
De opdrachten van deze kenniskringen zijn:

- Kenniskring Impact[1]
  - uitwerken van visie op impact ;
  - interne oefenmomenten organiseren bij de opmaak van een Theory of Change.
- Kenniskring Participatie
  - uitwerken van een visie op participatie;
  - uitwerken kader burgerinitiatieven;
  - interne intervisiemomenten organiseren over het samenwerken met burgerinitiatieven.
- Kenniskring Rollen en Functies
  - uitwerken visie op rollen en functies;
  - interne oefenmomenten over hoe functies integreren in de Theory of Change van je project.
- Kenniskring Digitale oefenkansen
  - interne oefenmomentjes organiseren over de opmaak van een digitaal huisplan voor je project;
  - interne oefenmomentje over digitale tools opzetten;
  - opmaak toolbox voor het opstellen van een digitaal huisplan.

Planning 2023-2024-2025
Opstart van de kenniskring 'Iedereen betrekken. De kenniskring 'Iedereen betrekken' heeft de volgende opdracht:

- kader/draaiboek/richtlijnen rond inclusief taalgebruik ontwikkelen;
- do's & don'ts verzamelen over het bereik van en werken met doelgroepen vanuit de verschillende projecten;
- kennis verder verdiepen door op zoek te gaan naar externe projecten 'good practices' in een vergelijkbare context.

Dit haakt in op:
OD 1.4: Burgers met een kwetsbare context participeren aan projecten die inzetten op duurzame transitie, zie pagina 15.
OD 4.3: We ontwikkelen diverse participatiemethodieken voor een superdiverse samenleving, zie pagina 20.

6.3.3 Informatie verzamelen, ordenen en bruikbaar maken, intranet inrichten/uitbouwen

Al het materiaal dat we ontwikkelen, delen we op Sharepoint. We maakten een kennisbibliotheek waarin we allerlei kennis verzamelen. Het is opgedeeld in 2 categorieën:

- producten: eindproducten van projecten;
- kennis: achtergrondinformatie, voorbereidingen van sessies, methodieken, ...

Alles krijgt een trefwoord zodat we gericht kunnen zoeken.

[1] We vertrekken bij impact van de contributiebenadering. We zijn er van overtuigd dat we met onze praktijken op zich geen directe impact boeken in een één op één relatie. Maar we geloven dat onze praktijken invloed hebben op mensen, groepen en de samenleving en dat we zo in interactie met andere actoren en contextfactoren bijdragen aan blijvende langetermijneffecten én impact hebben.

6.4 Infrastructuur

We ontwikkelen praktijken daar waar mensen wonen, elkaar ontmoeten of problemen zich stellen. Daarom vinden bijeenkomsten plaats in de ganse regio, in voor mensen vlakbij gelegen, neutrale, goed uitgeruste (semi)publieke voorzieningen (en als het moet tot in huiskamers toe).

Huisvesting

Zelf beschikken we over een hedendaags, goed uitgerust en centraal gelegen kantoor van waaruit teams alle dagen uitzwermen (met bedrijfsfietsen, openbaar vervoer, deelauto, eigen bedrijfsauto of eigen privéwagen die omnium verzekerd is). Ons kantoor is dusdanig goed gelegen op een knooppunt van openbaar vervoer en autowegen dat bijeenkomsten van bovenlokale initiatieven er vaak kunnen plaatsvinden.

2021 werd ook een jaar van veel thuiswerken en digitaal overleg. Op de werkvloer bleef er altijd wel beweging, ook in de periodes dat thuiswerk verplicht was. Collega's probeerde in contact te blijven met hun deelnemersgroepen en hadden hiervoor wel wat materiaal nodig.

In 2022 besloten we om verder te investeren in het landschapskantoor. In het kader van duurzaam beheer wordt er samen met andere eigenaars geïnvesteerd in de vergroting van de vensterramen aan de straatkant. Dit zorgt voor een grotere lichtinval en uitzicht op de buitenwereld. Het draagt hierdoor ook bij aan het welbevinden van de medewerkers. In maart 2023 worden de ramen geplaatst.

In de zomer 2023 wordt het kantoor opgefrist. Het zoeken naar uitvoerders van de werken wordt een de prioriteiten van het ondersteuningsteam.

Mede ook in het kader van het welbevinden, investeren we in andere bureaustoelen. Ook zullen we 1 of 2 staburaeus aanschaffen.

6.4.1 Investeren in en beheren van duurzame ICT-, infrastructurele, logistieke en technische uitrusting

ICT

In 2021 werden naast de omschakeling naar een nieuwe CRM-omgeving, Sharepoint en Ms Teams ook lichtere laptops aangeschaft met bijbehorende accessoires: rugzak, muis, toetsenbord en een aantal extra schermen.

In 2022 investeerden we in de aankoop van 2 hybride vergadersystemen. Hybride werken wordt zo makkelijker. Het past ook in ons nieuwe mobiliteitsbeleid om telkens voor vergadermomenten met partners te overwegen of een fysieke bijeenkomst wel nodig is en of het niet efficiënter is om online te overleggen.

Een systeem om het projectmateriaal in beeld te brengen is gecombineerd met een efficiënt materialenbeheersysteem. Dit wordt in 2023 geïmplementeerd.

- In het kader van het aanbieden van digitale leerkansen in projecten kopen we extra materiaal aan.
- Het materialenbeheersysteem evalueren we eind 2023 op z'n efficiëntie. (Zie ook gebruik en onderhoud.)

Ook de volgende jaren blijven we hierin investeren conform de noden om onze doelen te realiseren.

Duurzame organisatie

We zetten verder in op interne duurzaamheid. Er is nog ruimte voor verbetering. Een van onze voornemens is om tegen het einde van het beleidsplan een papierarme organisatie te zijn.

Op vlak van afval

Momenteel wordt afval verzameld in gemeenschappelijke containers voor restafval en papier. Opgehaald door een privébedrijf, ingehuurd door alle eigenaars van het gebouw. PMD wordt apart verzameld en wordt wekelijks opgehaald. Hoewel de verschillende soorten afval worden ingezameld en opgehaald, lijkt een extra sensibiliseringsactie over sorteerregels wel aangewezen.

De volgende jaren (2023-2025) zetten we in op sensibiliseringsacties samen met een reflex naar consuminderen op vlak van afval als op hergebruik van materialen, bijvoorbeeld papier. Sinds de coronapandemie is het maken van prints en kopieën sterk gedaald en zo ook het papierverbruik.

Op vlak van aankoop van materiaal

We herbekijken het duurzaam aankoopbeleid. We formuleren criteria voor de aankoop van materiaal in onze organisatie. Ook hier is consuminderen en hergebruik een rode draad. We vertalen het nieuwe aankoopbeleid naar concrete acties die we uitwerken, implementeren en opvolgen. We evalueren het hernieuwde aankoopbeleid midden 2024.

Op vlak van gebruik en onderhoud

We hadden nog geen sluitend systeem voor het gebruik en onderhoud van materiaal en ook niet voor het melden van problemen. In najaar 2022 ontwikkelden we een systeem waarin al het materiaal dat we inzetten voor projecten, is samengebracht. Er is nu een ontleensysteem. De materialenlijst wordt systematisch aangevuld.
De eigen Avansa-fietsen krijgen voortaan 1 keer per jaar een onderhoudsbeurt.

Op vlak van mobiliteit

Ons kantoor is heel bereikbaar, vlakbij een treinstation en tram- en bushaltes. Momenteel beschikken we over 1 auto, 1 deelkaart voor Cambio, 2 eigen fietsen. Vanaf 2023 ook over eigen e-bikes.

In oktober 2022 werkten we een mobiliteitsplan uit. Avansa gebruikt het principe van de 3 V's: verminderen, verschuiven, en verschonen. Dienstverplaatsingen gebeuren volgens het 'stoep'-principe: de S staat voor stappen, de T voor trappen, de O voor openbaar vervoer, de e staat voor elektrische deelmobiliteit en de P voor personenwagen. Dienstverplaatsingen tot 12 kilometer doen we liefst met de fiets. Afstanden van meer dan 12 kilometer gebeuren met openbaar vervoer of de auto (eigen bedrijfsauto of deelauto).

De volgende maanden experimenteren we met dit systeem en houden we goed bij welke overwegingen we maken bij iedere verplaatsing. In juni 2023 evalueren we en sturen bij waar nodig. In december 2023 evalueren opnieuw. Na eventuele bijsturing willen we de volgende jaren dit mobiliteitsplan verder toepassen. Begin 2025 worden gebruikers bevraagd en kan er opnieuw worden bijgestuurd.

De nieuwe ramen in ons kantoor

6.5 Communicatie

In het beleidsplan 2021-2025 maakten we de beleidskeuze om Avansa te positioneren met ‘een duidelijk profiel en een sterke professionele uitstraling’. We verscherpen ons DNA en verhelderen onze visie en expertise hierop. Communicatie is tweerichtingsverkeer en afgestemd op de context van onze regio. Het ligt dus grotendeels in handen van alle sociaal-cultureel werkers.

6.5.1 Externe communicatie

Contacten leggen en onderhouden

In 2021 probeerden we het nieuwe DNA in de vingers te krijgen. Dat bleek moeilijker dan eerst ingeschat.
We zetten een traject met alle medewerkers op zodat we het gezamenlijk opbouwen, aftoetsen, oefenen en eigen maken. We gebruikten verschillende momenten om medewerkers hiermee te laten oefenen. Het communicatiebureau Choco maakte een DNA-boekje en gaf een workshop over hoe je dit slim in de vingers krijgt. Er waren ook oefenmomenten op de plandagen.

In 2022 is de werking terug thematisch georganiseerd. Dit helpt medewerkers om het DNA beter te stofferen vanuit concrete projecten. Op de teamdagen oefenden we met de handvatten die de werkgroep communicatie aanreikte. Voor sommigen was dit een dankbaar instrument, anderen hadden hun verhaal al vormgegeven.

In 2023 wordt verder ingezet op het eigen maken van het DNA. Midden 2023 stellen we een pitch op in klare taal waar medewerkers mee aan de slag kunnen. Er worden oefenmoment ingericht. Het is belangrijk om het DNA actueel te houden met de evolutie van de organisatie. Zodoende blijft het een voortdurend aandachtspunt bij het eigen maken van het DNA.

Diensten bekendmaken

De lancering van onze nieuwe naam in 2021 grepen we aan om een nieuwe website te ontwikkelen. De website is het centrale communicatiemiddel en is de basis voor alle andere communicatie.

Het momentum van de naamsverandering is te weinig gebruikt als aanleiding voor verdere kennismaking in de regio. In 2022 ontwikkelden we een netwerkstrategie die we in 2023 systematisch uitvoeren. In de nieuwe strategie 2023-2025 ontwikkelen we materialen die medewerkers helpen bij de regioverkenning.

We zetten systematisch verder in op projectcommunicatie om de impact van project uit te dragen en zo ook meer bekendheid te verwerven. Zo werd in 2022 een bijkomende website ontwikkeld voor het project ‘Digiburger’. Doel: een platform waar alle digitale kennis toegankelijk gemaakt wordt voor vrijwilligers en andere gebruikers. Ook voor het project Atmosfeermakers lieten we de projectwebsite www.atmosfeermakers.be ontwikkelen. Doel: een website waar iedere gemeente een plek heeft, waar ze inspiratie bij elkaar vinden en waarmee we Atmosfeermakers kunnen profileren.

Sommige projecten vragen om een stevige externe communicatie. In 2022 kwamen we vooral vanuit twee projecten naar buiten met de resultaten.

- Atmosfeermakers, zie pagina 7;
- Vrouwen van Nu, zie pagina 11.

Totebag, fruit- en groentenzak “voor vrijwilligers met pit”, pennen, vlaggetje, en notitieboekje van gerecupereerd papier.

In 2023 zetten we verder in op het verhogen van het aantal abonnees op nieuwsbrieven die naar partners, organisatie, overheden en burgerinitiatieven verstuurd worden.

Een aparte website voor het 'Avansa vormingsaanbod' is een bewuste keuze. Zo kunnen we meer gericht communiceren over dit aanbod naar een publiek dat warmloopt voor workshops, lezingen en gegidste wandelingen. We faciliteren het aanbod tussen aanbieders en organisaties die activiteiten organiseren voor eigen publiek in de regio. Ook het aanbod voor vrijwilligerswerkingen dat we samen met Avansa Kempen faciliteren maken we op deze website bekend. In 2023 wordt de website 'oppepper' vernieuwd en wordt de link met Avansa in beeld gebracht.

We optimaliseren onze mediakanalen en ontwikkelen een strategie om deze gericht in te zetten. In 2023 zetten we in op sociale media en andere mediakanalen. Dit wordt regelmatig geëvalueerd want de communicatietrends evolueren snel. We besteden aandacht aan de perscommunicatie van de organisatie, deze wordt in het najaar 2023 verder uitgerold.

6.5.2 Interne communicatie

Extern winnen is intern beginnen. Een goede communicatie heeft een intern draagvlak nodig. Elkaar informeren en weten waarom en hoe we de dingen doen is cruciaal. In 2021 legden we vast op welke manier informatie en kennis gedeeld wordt. Zie 6.3 Kennis- en informatiemanagement, pagina 31.

Begin 2023 versterken we het communicatieteam en is er dus meer tijd voor de ontwikkeling van het communicatiebeleid in overleg met het management team en de uitvoering ervan. De samenwerking met het communicatiebureau blijft op een laag pitje. De nieuwe medewerker neemt de communicatiestrategie opnieuw onder de loep. We zetten eerst in op de versterking van de interne communicatie. De strategie voor de externe communicatie volgt.

De volgende jaren zetten we meer in op sociale media. Midden juni voorzien we een vorming over sociale media voor onze medewerkers. Gezien de snelle evolutie in de digitale tools, wordt hier ook de volgende jaren in geïnvesteerd.

Avansa wil tegen het einde van de beleidsperiode een inclusieve organisatie zijn en zo ook communiceren. We nemen onze medewerkers mee in een traject dat dit mogelijk maakt. (zie pagina 36)

We beschikken over een crisiscommunicatieplan dat door de medewerkers gekend is midden 2023. Het huidige plan wordt geactualiseerd.

6.6 Goed bestuur

We hanteren de principes van goed bestuur. De rol en bevoegdheden van de bestuursorganen staan ten dienste van de doelstellingen en de missie. De bestuursorganen leggen verantwoording af aan elkaar.
In het nieuwe decreet werden er bijkomende principes aangebracht, zodat de professionalisering verder vorm krijgt. Deze principes waarborgen een samenhangend en transparant bestuur en toezicht binnen de organisatie, met het oog op een efficiënte en effectieve realisatie van haar doelstellingen. Het Bestuur evalueerde de werking bij aanvang van het nieuwe beleidsplan en formuleerde verschillende acties die ze wil realiseren.

6.6.1 Actiedomein diversiteit

Het Bestuur richtte in 2021 een werkgroep diversiteit op. Deze groep schreef een startnota: 'Avansa wordt een inclusieve, diverse organisatie'. De werkgroep wordt uitgebreid naar een stuurgroep, waar 2 bestuurders, 1 lid van de Algemene Vergadering en 2 medewerkers en directeur het eens raakten over de nood aan externe begeleiding. Tot voor de aanvang van dit traject boekten we als organisatie weinig voortgang richting inclusie. De zoektocht naar een deskundige begeleider was niet evident, de stuurgroep legde de lat hoog. We willen de verandering duurzaam inbedden.

We gingen een samenwerking aan met de organisatie 'Teamspeler', Hakim Benichou nam de begeleiding op. Het voorjaar 2022 gebruikte hij om vanuit een individuele bevraging bij medewerkers en Bestuur een rapport met groeipunten voor te leggen. Samen met Bestuur en medewerkers participeerden we in het najaar aan een zevental themasessies en formuleerden mogelijke actiepunten. We bespraken een eerste plan met Bestuur en medewerkers begin februari 2023. Een kleine groep buigt zich over het verzameld materiaal en schrijft een voorstel uit. Eind maart 2023 bespreken Bestuur en medewerkers het actieplan, wat moet resulteren in een goedgekeurd actieplan.

De volgende maanden en jaren werken we systematisch aan de uitvoering van het actieplan. In 2023 is er nog een intensief begeleid traject naar een inclusieve, rechtvaardige organisatie. Vanaf 2024 zorgen we voor een verdere doorstart. Op het einde van de beleidsperiode wil Avansa opereren als een diverse, inclusieve, rechtvaardige organisatie. Parallel aan het vooronderzoek namen we deel aan een bootcamp 'Heldere taal en communicatie', dat door Hands on inclusion werd georganiseerd (is ESF-project Vivo). Ook hier wordt een actieplan opgemaakt. Idealiter wordt deze info mee verwerkt in het nieuwe actieplan.
Bij de opmaak van een volgend beleidsplan is inclusief werken verworven en zit dit doorheen het nieuwe plan verweven.

6.6.2 Actiedomein: interne structuur en procedures

Uit de evaluatie van 2020 bleek dat het Bestuur verder wil inzetten op de interne structuur en procedures. Een werkgroep (2 bestuurders en directeur) herwerkte de statuten zodat ze aangepast zijn aan de vernieuwde wetgeving. Het Bestuur en de Algemene Vergadering van maart 2021 keurden deze goed en ze verschenen intussen in het Staatsblad. Dezelfde werkgroep ontwierp een voorstel 'Intern reglement'. Het Bestuur besprak het begin 2022 en keurde het goed. Op de Algemene Vergadering van maart 2022 maakten we dit intern reglement kenbaar aan de leden. Telkens er een wijziging plaatsvindt wordt de Algemene Vergadering hierover geïnformeerd.

De bestuursleden

Speeddate tussen medewerkers en Algemene Vergadering

Werven van nieuwe leden?

Het blijft een ambitie om de organisatie verder uit te breiden in de periode van dit beleidsplan, zowel met nieuwe bestuurders als nieuwe leden voor de Algemene Vergadering. Criteria zijn alvast verjonging, meer divers en met een hart voor het sociaal-cultureel werk. We namen in het actieplan 'diversiteit, inclusies en rechtvaardig' hierover een specifieke actie op. Voorlopig stellen we vast dat vooral leden van de Algemene Vergadering uit de organisatie verdwijnen. Er zijn diverse redenen: werkdruk, andere engagementen, de afstand, zowel fysiek als inhoudelijk, ouderdom.

Naast de actie vanuit het diversiteitstraject, zetten we via medewerkers, directie en bestuurders in de loop van 2023 concrete wervingsacties op.

6.6.3 Actiedomein beslissingsdynamieken Bestuur en directie

Een eerste werkpunt was het verduidelijken van bevoegdheden tussen Bestuur en directie. Deze staan nu duidelijk omschreven in de vernieuwde statuten en zijn in het interne reglement verduidelijkt.

Om vergaderingen goed te kunnen voorbereiden, moeten alle documenten tijdig beschikbaar zijn. Afspraken hierover zijn gemaakt en worden zo nodig bijgestuurd.

Uit de evaluatie bleek een nood aan meer inhoudelijke uitwisseling over maatschappelijk relevante thema's in onze regio en relevante bestuursthema's.

6.6.4 Actiedomein betrokkenheid van belanghebbende

Uit de evaluatie 2020 bleek dat bestuurders weinig zicht hebben op het publiek dat de organisatie bereikt en welke rol ze hierin hebben. De voorbije jaren zijn hier geen bijkomende acties voorgesteld.

Op de werkvloer rollen we de netwerkstrategie verder uit. De plannen liggen er. In 2023 verkennen sociaal-culturele projectwerkers systematisch de toegewezen gemeenten. Bestuurders zijn op de hoogte van deze strategie. In 2023 wordt tijdens een tussentijdse evaluatie de focus gericht op de belanghebbende. De groep wordt gedefinieerd, de rol van bestuurders afgesproken en ook de mogelijke acties voor de volgende jaren bekeken. Een mogelijke actie is om ter voorbereiding van het volgende beleidsplan, samen met bestuurders in verschillende subregio's, de rol van Avansa te toetsen bij stakeholders.

Midden 2022 bekeek het Bestuur op welke manier ze de eigen werking evalueert en bijstuurt. Een verdere verdieping van het actiedomein: belanghebbende, de competenties en de interne dynamieken zijn bevraagd. Het Bestuur neemt tijd om de bevindingen te vertalen naar concrete acties die een vervolg krijgen. Midden het voorjaar 2023 worden acties verder uitgetekend die de volgende jaren systematisch worden opgevolgd.

Kwantitatieve gegevens

Avansa in cijfers
regio Antwerpen

Bereik

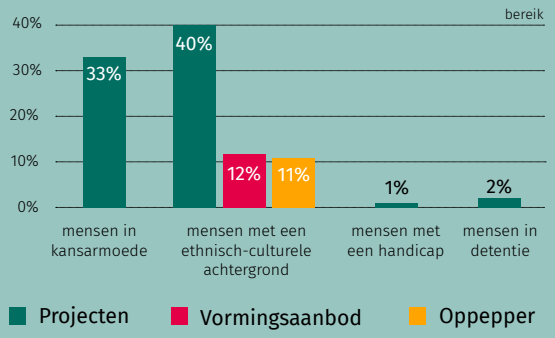
3.670 burgers

Projecten: 1.213 burgers

Vormingsaanbod: 2.108 burgers

Oppepper: 349 vrijwilligers

Publieksamenstelling



Spreiding gemeenten

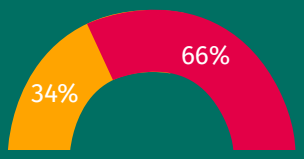
projecten

vormingsaanbod

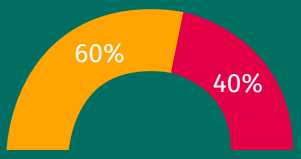
witte vlekken
Borsbeek
Malle

Spreiding stad-streek

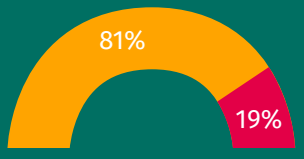
Projecten



Vormingsaanbod



Oppepper



stad Antwerpen

rond stad Antwerpen

Samenwerking

In 2021-2022
werkten we samen met:

- 17 lokale besturen;
- 3 bovenlokale overheden;
- 17 middenveldorganisaties;
- 3 huisvestingsactoren;
- 2 maatschappelijke voorzieningen;
- 8 vrijwilligersorganisaties.

avansa regio Antwerpen
samen naar beter

Over Avansa

Onze samenleving heeft nood aan warme verhalen. Opbouwende verhalen, die ervoor zorgen dat er meer mensen aan boord blijven.

Avansa regio Antwerpen werkt samen met overheden en burgers in het bouwen aan een warme samenleving. Dat doen we door mensen samen te brengen en participatietrajecten te begeleiden.

www.avansaregioantwerpen.be

Meer info

Avansa regio Antwerpen
e-mail info@avansaregioantwerpen.be
tel. 03 230 33 03