



ABVV-partner in vrije tijd

**SAMEN,
LINX en
ANDERS**

**SAMEN,
LINX en
ANDERS**

BELEIDSPLAN LINX+
2016-2020

SAMEN, LINX en ANDERS



Dit is een uitgave van Linx+ vzw.
Watteestraat 10
1000 Brussel
02/289 01 70
info@linxplus.be
www.linxplus.be
© Linx+ vzw
2015

v.u. Caroline Copers, Watteestraat 10, 1000 Brussel

Ten geleide

Waarde lezer,

Laat ons van wal steken met een verfrissende blik op de toekomst: “Linx+ in 2020”. In 2020 is Linx+ een bekende in het Vlaams socio-culturele werkveld, leveren we boeiende “Anders Bekeken”-projecten af en zorgen we er voor dat nieuwsoortige afdelingen een thuisbasis vinden in onze brede netwerkorganisatie. Kortom, Linx+ is in 2020 een toekomstgerichte vereniging, aangepast aan de tijdsgeest.

Dit beleidsplan moet ons daarheen leiden. Met “**Samen, Linx en Anders: beleidsplan Linx+ (2016-2020)**” willen we tegen het einde van de komende beleidsperiode er als organisatie staan met een eigen *Linx* profiel.

Als basis en draagvlak voor dit beleidsplan baseerden we ons niet enkel op de ervaring van onze afdelingen uit de voorbije beleidsperiode, maar formuleerden we evenzeer nieuwe en breed gedragen doelstellingen. U leest het goed: er zit een nieuwe schwing in ons *Linxe* verhaal. Deze doelstellingen brengen Linx+ als socio-culturele organisatie in een hogere versnelling. Zonder de steun van de mede-beleidsplanners en sleutelvrijwilligers was dit plan onmogelijk geweest. Onze medewerkers, die niet alleen voor de noodzakelijke input zorgen, voor de verwerking en opmaak van dit nieuwe beleidsplan, gaan dit plan binnen hun verschillende geledingen mee uitdragen. Dit alles kadert in de toekomstige realisatie hiervan.

Ons nieuw beleidsplan moet de code en leidraad vormen waar we ons gezamenlijk voor engageren om zo mee te bouwen aan een warmere samenleving. Want daar doen we het uiteindelijk deels voor.

In de totstandkoming van dit plan zorgden we er voor dat onze basiswaarden, zoals solidariteit, gelijkheid en tolerantie, ingebed zitten in de uitvoer. We dragen dit uit en zetten het om in de praktijk om zo voor iedereen toegankelijke en innoverende socio- culturele Linx+ initiatieven te creëren.

Als brede netwerkorganisatie gaat Linx+ voor een waardevolle vrijetijdsbesteding, gefocust op het samenbrengen van mensen. Hierdoor wordt het collectief bewustzijn/geweten verder gestimuleerd.

We engageren ons om met hernieuwde dynamiek van Linx+, om er zo een Linx+ in het kwadraat van te maken. Dit, met goesting, maar dan anders bekeken.

Eddy Van Lancker
Voorzitter Linx+



Inleiding	6
1. De Linxe missie	8
2. De Linxe blik op de wereld gericht: samen anders	9
2.1. Op mens	9
2.2. Op samen-zijn	9
2.3. Op samen-werken	10
2.4. Op samen-leren	10
2.5. Op samen-komst	10
2.6. Op samen-ontdekken	10
3. Linx+, over verleden en heden	11
3.1. Een streepje geschiedenis: van de Culturele Centrale tot Linx+	11
3.2. Positionering en profilering van Linx+ in het brede sociaal-culturele veld	14
3.3. Organogram en organisatie	16
4. Traject van beleidsplanning	18
5. Interne evaluatie – beleidsanalyse 2011-2015	21
5.1. Cijfergegevens Linx+ (2011 – 2014)	21
5.2. De beleidsanalyse 2011-2015	22
5.3. Stakeholdersbevraging	26

6. SWOT analyse: van Linx- naar Linx+	28
1. Sterktes	28
2. Zwaktes	29
3. Kansen	31
4. Bedreigingen	32
7. Een toekomstverkenning: een Linxe blik op het sociaal-cultureel volwassenenwerk in 2020 – vaststellingen en uitdagingen	36
1. Nieuwe inhoudelijke paradigma's.	36
2. Veranderende relatie middenveld/overheid/profit sector/burger	38
3. Demografische en sociale evolutie	39
4. De visibiliteit in de sector	40
5. De vrijwilliger van de toekomst	41
6. Op naar sociaal-cultureel werk 2.0?	42
7. Addendum: wat zijn hier nu de gevolgen van voor het sociaal-cultureel werk (en voor ons)?	43
8. Hoe moeten we dit alles nu opvatten?	44
8. Linx+, Quo Vadis? Doelstellingen: van missie tot acties	46
9. Artikel 6 van het decreet als leidraad	48
10. Van middelen tot mensen	50
11. Slotbeschouwing	56
12. Bijlagen	58
12.1 BIJLAGE 1: Uitgebreide omgevingsanalyse	58
12.2 BIJLAGE 2: Visitatieverslag Linx+ (26 november 2013) – Aanbevelingen en besluit	70
12.3 BIJLAGE 3: Cijfergegevens	72
12.4 BIJLAGE 4: De rondgang en hernieuwde dynamiek binnen Linx+	74
12.5 BIJLAGE 5: Linx+, van binnen naar buiten	75



Inleiding

Een beleidsplan opstellen is geen sinecure. Je voelt de drive om actief na te denken over de toekomst. Je schrijft in hypotheses, doelstellingen en verwachtingen, telkens opgebouwd aan de hand van jouw visie, goesting en eigengereidheid. Je overlegt en bespreekt. Je bediscussieert. Je toetst af en, waar nodig, geef je toe. Je gaat er 100% voor, maar botst soms op de realiteit: voorzichtigheid is geboden. De hamvraag blijft echter: welke socio-culturele horizonten willen we als organisatie aftasten naar het Vlaanderen van 2020 toe?

Linx+ is actief in alle regio's van Vlaanderen. Daar zijn we best trots op. We opereren niet langer in de marges, maar schrijven wél een verhaal over die marges. Met **“Samen, Linx en Anders: beleidsplan Linx+ (2016-2020)”** zal duidelijk worden wat we daar juist mee bedoelen. We kunnen als vereniging gelukkig terugvallen op vele sleutelvrijwilligers, geëngageerde coördinatoren en boeiende gesprekspartners. Maar ook onze ruime schare aan deelnemers en liefhebbers van Linx+, de zgn. *Linxlustigen*, zorgen er dagelijks voor dat we samen aan een succesvol verhaal kunnen schrijven.

**“er zit een
nieuwe
schwung in
ons Linxe
verhaal”**

Wat we hier in dit plan voornamelijk vooropstellen, is onze veel sterkere profilering. Wil ons socio-culturele werk haar maatschappelijke positie bewerkstelligen, dan is dit van primordiaal belang. Volksverheffing, zoals wij dat vroeger wel eens noemden, is in deze soms wat chaotische tijden nog steeds een belangrijke hefboom voor integratie in het sociale weefsel. Daar geloven wij nog steeds in.

Linx+ doorzwom woelige wateren. Daar maken we geen geheim van. Het verhaal dat we hier vandaag vertellen is het resultaat van een heroriëntatie, of om in het in de woorden van onze voorzitter Eddy te zeggen: er zit een nieuwe *schwung* in ons *Linxe* verhaal.

We steken van wal met onze missie en visie. Het is een missie waar we met z'n allen volledig achter staan. U leest het zelf wel. Daarna spitten we even ons verleden uit (je geschiedenis maakt wie je vandaag bent), om over te gaan naar een geactualiseerde profilering. We betrekken hier onze interne werking bij.

Nadien analyseren we het vorige beleidsplan. Wat nemen we mee en wat niet. We bespreken wat onze belangrijkste stakeholders vonden waar we met Linx+ naar toe moeten. Uit dit alles distilleren we onze sterktes, zwaktes, onze kansen en bedreigingen. De omgevingsanalyse combineren we deze maal met onze basisuitdagingen. Waarom dat zo is, leest u in dat onderdeel. Het volgende stuk is het hart van dit *Linxe* stuk, het hoogtepunt zeg maar. Hier bespreken we onze strategische en operationele doelstellingen.

Afsluiten doen we door na te gaan in welke mate we beantwoorden aan de verschillende beoordelingselementen van het decreet en hoe we dit met onze mensen en middelen gaan aanpakken. En zo kunnen we er dan met Linx+ stevig invliegen.

Caroline Cocquyt
Coördinator Linx+

1. De Linxe missie

We beslisten om de oude missie in een nieuw jasje te steken, dit om beter in te spelen op de actuele ontwikkelingen en socio-culturele evoluties.

Linx+ is als sociaal-culturele organisatie gelinkt aan het ABVV vanuit de overtuiging dat veelzijdiger dimensies dan de wereld van de arbeid aan bod dienen te komen.

We zijn gedreven door de wens iedereen de superdiverse samenleving te laten ontdekken. Omdat wat mensen verbindt sterker is dan wat mensen scheidt, willen we dit proces open en kritisch ondersteunen.

We doen dat met onze vrijwilligerskernen en deelnemers door een laagdrempelig en eigenzinnig sociaal-cultureel aanbod te organiseren. Zo dragen we ons (g)rood(t) geweten uit.

“Vrije tijd is het ontdekken van nieuwe ideeën om ze zodanig weer te mogen delen met anderen”

Caroline, personeel

2. De Linxe blik op de wereld gericht: samen anders

De wereldvermaarde Britse filosoof Bertrand Russell schreef lang geleden: *“De kunst om je vrije tijd intelligent te besteden is het toppunt van samenleven”*. En gelijk had ie. Voor Linx+ komt het daar als brede netwerkorganisatie voor een stuk op aan. Juist daarom ontwikkelen we kwalitatieve socio-culturele acties en activiteiten. We houden het daarbij laagdrempelig en breed, fris en fijn. We putten uit een breed scala aan diverse maatschappelijke thema's, processen en praktijken. Op die manier reiken we een zingevend- en actiegericht kader aan. Daarenboven bestaan we dankzij de emancipatorische kracht van onze deelnemers en vrijwilligers. Laat dit duidelijk zijn.

Onze belangrijkste stakeholder blijft het ABVV. We blijven trouw aan het waarden- en normenkader van onze syndicale organisatie. Als organisatie zijn we op socialistische leest geschoeid. We dragen dit uit in onze werking. Onze missie kadert hier dan ook in: het is een wijze waarop we als organisatie in-de-wereld-staan. Omkadering blijft onontbeerlijk. Vandaar deze visietekst.

2.1. Op mens

“Wanneer je je vrije tijd verliest, let dan op! – het kan goed zijn dat je stukjes van je ziel verliest”
– Virginia Woolf

Linx+ vindt het belangrijk dat we samen bouwen aan een betere samenleving. Zoiets gebeurt deels in de vrije tijd. Wij geloven in de zelfredzaamheid van de verenigde mens. Samen bouwen begint voor een stuk bij het individu zelf. Maar een individu maakt steeds deel uit van een netwerk. Geen mens staat ooit alleen.

Wij zijn een bont allegaartje van *openminded* wereldburgers wiens bestaanskern ligt in het aftoetsen van grenzen. Maar dat niet alleen. We vertellen een verhaal; we vertellen het verhaal van de *kleine luyden*, de kleine man of vrouw. Wij vertolken vergeten

geschiedenissen en verhalen, processen en gebeurtenissen. Ook zij moeten gehoord worden.

2.2. Op samen-zijn

“Het doel van werken is vrije tijd te vergaren”
– Aristoteles

Elkaar treffen: dat is ons basisrecept. In tijden van alsmear sterker wordende individualisering, is het belangrijk dat het maatschappelijke weefsel onderling en spontaan vernieuwt, versterkt. We moeten het aspect *samen-zijn* blijvend in het oog houden. Linx+ doet dit met het oog op een democratische, solidaire, open en cultureel diverse samenleving.

2.3. Op samen-werken

“In onze vrije tijd tonen we welk soort mens we zijn”
— Ovidius

De actieve medemens is voor Linx+ een deelnemer die mee nadenkt en participeert over deze of gene activiteit. Hij/zij is de ruggengraat van ons bestaan. Onze actieve, kritische en Linx+ deelnemer is een participant in een vereniging, een afdeling of doet met ons mee op louter ongebonden basis. Er zijn overeenkomsten vast te stellen binnen ons Linx+ corpus aan vrijwilligers: een zeker maatschappelijk engagement, een socialistische gezindheid en een open, kritische geest ten aanzien van maatschappelijke ontwikkelingen.

2.4. Op samen-leren

“Iedereen is een intellectueel: maar niet iedereen heeft de functie van een intellectueel”
— Antonio Gramsci

Linx+ wil als brede netwerkorganisatie kansen bieden tot zelfrealisatie en dit door educatief materiaal op maat van groepsgerichte competentieverhoging. Dit kan enkel als we blijven aansturen op laagdrempeligheid, aanspreekbaarheid en blijven investeren in veelzijdigheid.

We appelleren hierbij aan verschillende leerprocessen uit de socio-culturele praktijken. Leerprocessen zijn de dag van vandaag levenslang en –breed. Daar moeten we ook op inzetten.

2.5. Op samen-komst

“Het meest verlangde ding in leven is, naast een goede gezondheid en een degelijk inkomen, een waardevolle vrijetijdsbesteding.”
— Cicero

Als socialistische organisatie hechten we belang aan het verenigen an sich. Samen vieren, samen stappen, samen wezen. Het zijn momenten waar we ook praten over onrechtvaardige praktijken in onze samenleving, waar we pleiten voor meer gelijkheid, voor welvaart en solidariteit. Want, zeg nu zelf, is er iets mooier dan gewoon samen te zijn?

2.6. Op samen-ontdekken

“Vrije tijd op intelligente wijze invulling geven, is de laatste etappe in een civilisatieproces”
— Arnold J. Toynbee

Samen ontdek je meer. Als vereniging tracht je een collectief bewustwordingsproces te stimuleren. Dat doen we via intentionele en verantwoorde maatregelen. Aan de hand van onze progressieve waarden en normen in een humaan samenlevingskader krijgt iedereen een eerlijke manier gelijke kansen.

“Vrije tijd is tijd maken voor niet werk-gerelateerde initiatieven, voor vrienden en familie, voor boeken en beweging; vrije tijd is zelfs tijd voor het absolute inhoudsloze nietsdoen”
— Caroline, bestuurder

3. Linx+, over verleden en heden

We willen hier niet té uitgebreid ingaan op de ontwikkelingen binnen de sociaal-culturele sector en samenleving, organisatie en overheid. Daar lenen andere publicaties zich beter toe. Vorige beleidsplannen waren vaak te omvattend. We doen het deze keer iets bondiger, toegespitst op actueel relevante zaken. Je kan dit onderdeel gerust beschouwen als een soort toolbox, waardoor onze strategische en operationele doelstellingen beter tot hun recht komen. Willen we onze huidige situatie correct inschatten, dan is een efficiënt overzicht van externe gegevens, kansen en bedreigingen binnen het huidig bestel, een omgevingsanalyse en interne evaluatie broodnodig om onze missie en visie te contextualiseren. We kunnen niet rond de heersende consensus omtrent bepaalde maatschappelijke evoluties binnen het werkveld.

Vandaar, en de Linx+ fans van het eerste uur merken het al op, maar we hebben dus een nieuwe missie en daar bijhorende visie. Waarom? Omdat we als organisatie best zo actueel mogelijk blijven. De gestolde tijd doet een organisatie maar al te vaak vastlopen in haar eigenheid. We hebben als organisatie ook een innovatieproces doorgemaakt. Onze hernieuwde missie is daar een direct gevolg van. Dankzij dit proces, staan we er weer als organisatie.

3.1. Een streepje geschiedenis: van de Culturele Centrale tot Linx+

Een der meest invloedrijke stemmen uit de Belle Époque en het Interbellum, Herman Teirlinck, schreef toen: *“Herinneringen zijn als wijn: naarmate zij ouder worden winnen zij aan geestigheid en smaak.”* Dat klopt. Het is als organisatie belangrijk te weten waar je vandaan komt. Vandaar dit historische overzicht.

Oprichting

In 1963 kwam de *Wet op de vergoeding voor Sociale Promotie* tot stand. Vakbonden, jeugd – en andere organisaties kregen dankzij de steun van de overheid

de mogelijkheid in te zetten op sociale promotie. In het kielzog van de socialistische vakbond ABVV, werd de Culturele Centrale opgericht (Belgisch Staatsblad van 10 juli 1965). De Culturele Centrale maakten van socialistische *volksverheffing* voor volwassenen haar kerntaak.

In 1978 werd beslist om vanaf dan telkens te werken rond jaarthema's. Het doel hiervan was voor de hand liggend: gelijkvormigheid binnen afdelingen en groepen bewerkstelligen. Het vergrootte de uniformiteit waardoor verschillende eenheden zich organisch konden verruimen.



De jaren tachtig - negentig

Waarover handelde de verschillende jaarthema's? Even kort: 1978 *Vrije Tijd – Mensentijd*, 1980 *Voorwaarts en niet vergeten*, 1981 *De kern van de zaak*, 1982 *Verrechtsing*, 1983 *Krisis*, 1984 *Koopkracht*, 1985-86 *Nieuwe armoede*, 1987-88 *Media*, 1990-91 *Europa*, 1991-92 *Milieu*, 1994-95 *Samenleven*. In 1996 werd beslist niet langer met jaarthema's te werken.

Al gauw hadden vrijwilligers en bestuursleden nood aan vorming en wisselwerking tussen verschillende niveaus en werkingen. In 1981 richtte de Culturele Centrale een jaarlijks “Nationaal Studie- en Ontmoetingsweekend” in. Eveneens, in deze periode maakte de Culturele Centrale ook werk van structurele verankering. We kregen een Raad van Bestuur en Algemene Vergadering. Deze uitbreiding en schaalvergroting binnen onze organisatie zorgden voor de nodige beleidsmatige input van vrijwilligers.

In 1995 vierde het al hernieuwde decreet uit 1975 haar 20^{ste} verjaardag. De overheid vond het hoog tijd te veranderen. Op 19 april 1995 werd zo een aangepast decreet gestemd. Hierdoor moest de Culturele Centrale zich deels heroriënteren. Het aantal werkende afdelingen en groepen nam af en landelijke subsidies verminderden met om en bij de 30%. Het indirecte gevolg hiervan was dat het landelijk secretariaat het met heel wat minder middelen moest doen. Zo werd impliciet het startpunt gegeven voor een grondige en noodzakelijke vernieuwingsoperatie.

In de periode rond de eeuwwisseling experimenteert de Culturele Centrale volop met nieuwe werkvormen (tentoonstellingen, jaarkalenders, publicaties, bewogen fotografie, stijgend aanbod aan reizen, etc.). Onder impuls van de toenmalige Vlaams cultuurminister Bert Anciaux, werd werk gemaakt van een volledig nieuw decreet. Dat kwam er enkele jaren later (Belgisch Staatsblad van 28 mei 2003 – *Decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenwerk*).

De inherente, voorgaande experimentele fase en het beleidsmatig georiënteerde nieuwe decreet culmineerde voor de Culturele Centrale in de oprichting van een bredere koepelorganisatie. De inspraak van vrijwilligers werd verder doorgetrokken tot beleidsniveau en de eerste vzw's traden toe. Men ging over tot een maatschappelijke, individuele, inhoudelijke en structurele diversifiëring. De Culturele Centrale werd Linx+.

Na 2003

En ook Linx+ fungeerde binnen de geledingen van het ABVV. Linx+ groeide door, waarbij de personeelsbezetting toenam. Daarenboven werd onze organisatie een belangrijke partner voor gelijkgezinde organisaties (sommigen die we tot vandaag nog steeds als onze belangrijkste medestanders beschouwen). Linx+ is vandaag een belangrijke speler in de brede, rode familie. Wij zijn historisch gegroeid vanuit de syndicale beweging en we blijven trouw aan die basiswaarden, aan onze historische missie en visie. Onze onderwerpen focussen zich op verschillende leerdimensies rond werk, vrije

tijd en socio-economische geschiedenis. De laatste jaren slagen we er in ons te onderscheiden in het socio-culturele veld door ons innovatief aanbod: we zetten sterk in op ons “Anders Bekeken”-verhaal en trachten vergeten arbeidsgeschiedenissen bloot te leggen. De introductie van enkele sterke producten droeg bij aan een de algemene herwaardering voor Linx+, zowel intern als extern.

Dit historische overzicht laat zich als volgt samenvatten:

1963 - 1975	Opstart Culturele Centrale
1975 - 1981	Structurele verankering
1981 - 1995	Inhoudelijke oriëntatie
1995 - 2003	Structurele en inhoudelijke overgangsfase
2003	Vernieuwing van Culture Centrale naar Linx+
2003 - 2012	Inhoudelijke oriëntatie
2012 - 2016	Ontwikkeling naar een Linx+ 2.0
2016 - ...	Inhoudelijke speerpunten

“ De laatste jaren slagen we er in ons te onderscheiden in het socio-culturele veld door ons innovatief aanbod: we zetten sterk in op ons “Anders Bekeken”-verhaal en trachten vergeten arbeidsgeschiedenissen bloot te leggen.”

3.2. Positionering en profilering van Linx+ in het brede sociaal-culturele veld

Het sociaal-culturele veld in Vlaanderen is op z'n minst divers te noemen. Differentiatie dankzij kwalitatief, innoverende acties en activiteiten blijven sleutelconcepten. Linx+ gaat dit engagement ten volle aan (zie later).

Zingeving en emancipatie voor onze vrijwilligerskernen, leden en deelnemers is en blijft onze *core business*. Maatschappelijke ontplooiing, aangestuurd via een gezonde dosis persoonlijk engagement, is onze *drive*.

Door ons inhoudelijke waarden- en normenkader maken we (pro)actief deel uit van een breed netwerk aan nevenorganisatie, gaande van S-Plus tot Curieus, van FOS tot VIVA-SVV. We delen met z'n allen dezelfde goesting de samenleving wat roder te kleuren. Dit uit zich in interessante onderlinge *partnerships*. Andere gelijkgestemde (ideologische) verenigingen staan ook op onze resumé. Hierdoor kunnen wij terugvallen op een vrij intensief en divers netwerk. De afgelopen jaren zagen we die *partnerships* overigens alleen maar toenemen.

Om het even te duiden, hier een bondig overzicht van onze samenwerkingspartners uit 2014: Aalst Mixt, Belmundo, Curieus, Erfgoedcel Dendermonde, EVA vzw, FGTB Borinage-Mons, FOS, GAPP, Grijsje geuzen, Groen, Hart boven Hard, HVV, Intal, jongsocialisten, LEF, Masereelfonds, Natuurpunt, PAC, Oxfam Wereldwinkel, S-Plus, Samenlevingsopbouw, sp.a, Socialistische mutualiteit,

STEM, Victoria Deluxe, Viva-SVV, de Vlaamse overheid, Climaxi, enz.

Omdat het ABVV ook vandaag nog steeds de belangrijkste stakeholder is, blijft deze organisatie voor ons de belangrijkste rekruteringsvijver aan vrijwilligers en deelnemers bij diverse initiatieven. Hierdoor zijn we een veelgevraagde partner voor onze stakeholder.

Een ander belangrijk onderdeel voor onze vereniging zijn ABVV Senioren. Hun socio-culturele activiteiten opereren onder onze hoede. Een kleine 20 jaar geleden zag men het potentieel in van deze alsmaar groter wordende groep oud-syndicalisten. Onder het mom van "er valt wat te leren van het verleden", besloot men ABVV Senioren op te richten. Deze oud-ABVV'ers werden onder de koepelorganisatie van Linx+ geplaatst, omdat zij heel wat gelijklopende behoeften en noden hadden.

“ Door ons inhoudelijke waarden- en normenkader maken we (pro)actief deel uit van een breed netwerk aan nevenorganisatie, gaande van S-Plus tot Curieus, van FOS tot VIVA-SVV. We delen met z'n allen dezelfde goesting de samenleving wat roder te kleuren.”

3.3. Organogram en organisatie

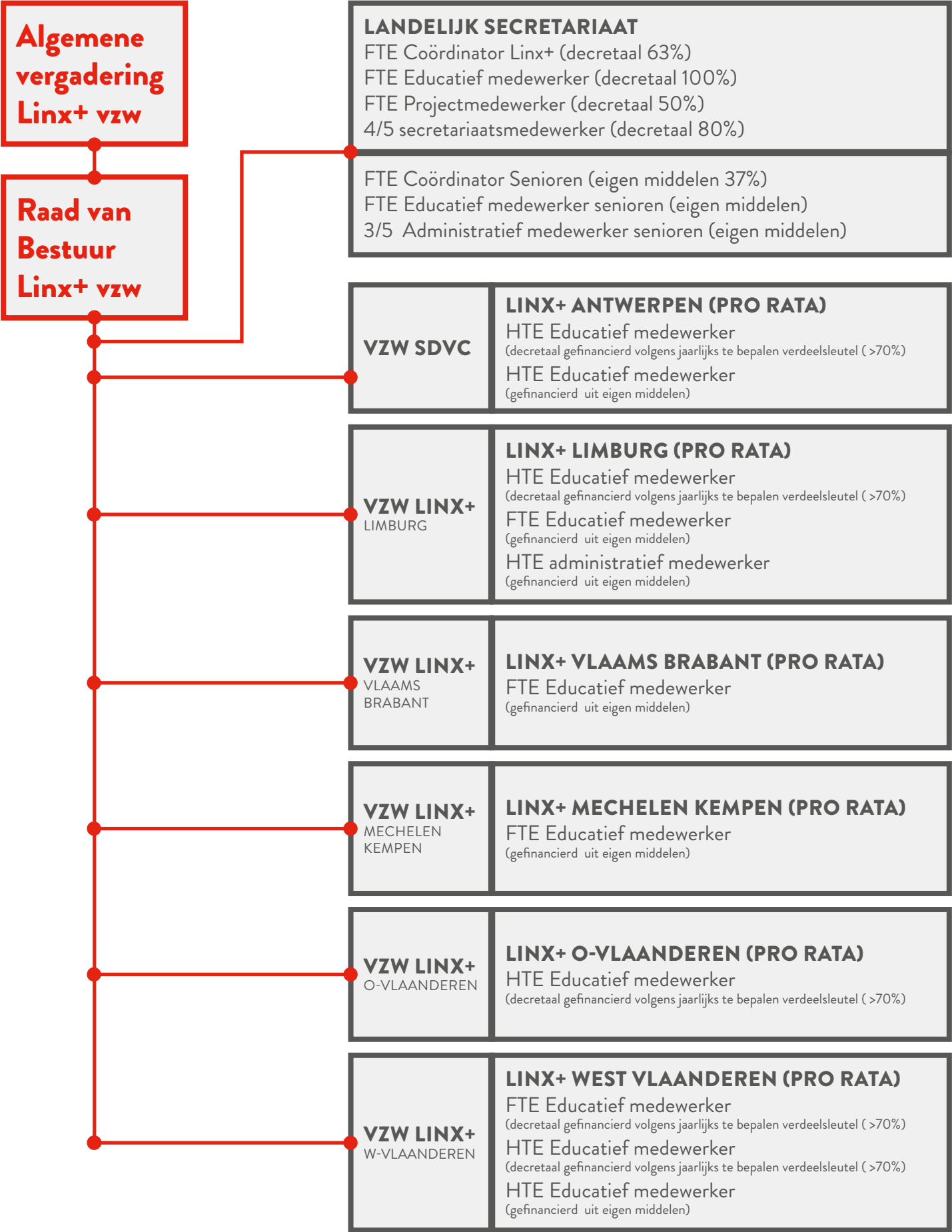
De Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering bestaat uit een eerlijke mix aan diverse beleidsvrijwilligers en adviserende professionals die voornamelijk op financieel en beleidsmatig vlak over enige deskundigheid beschikken.

Er is per regio een verdeelsleutel, vastgesteld op het aantal afdelingen. Op deze manier kunnen er vrijwilligers afgevaardigd worden naar de Algemene Vergadering. In de Raad van Bestuur zetelen ook onze regionale verantwoordelijken.

Het personeelsbestand van Linx+ is als volgt opgebouwd. Er is een landelijk niveau (zetelend in de Watteestraat 10, 1000 Brussel) dat aangestuurd wordt door een coördinator. Hier werken educatieve -, administratieve - en projectmedewerkers.

De betaling van het personeel gebeurt via decretale middelen. Het percentage van het loon dat uit decretale middelen komt, staat vermeld in het organogram naast de functie. Het overige wordt gefinancierd door eigen middelen. Binnen de gewestelijke vzw's werken mensen die niet verbonden zijn aan Linx+. Boekhoudkundig is dit duidelijk gescheiden en transparant. Het toewijzen van de decretale middelen aan de gewestelijke medewerkers Linx+ houdt ook rekening met het aantal afdelingen dat zij ondersteunen.

Binnen onze regio's hebben we twee uitzonderingen, namelijk onze lidvzw's. Aangezien er geen decretale middelen gaan naar Vlaams Brabant en Mechelen Kempen, zijn deze ingeschreven als een lidvzw. Dat betekent het volgende: de medewerkers daar werken voor Linx+, maar worden volledig met eigen middelen betaald.



4. Traject van beleidsplanning

Dit beleidsplan is het resultaat van een werk- en denktraject dat tussen september 2014 en september 2015 afgelegd werd. Beleidsvrijwilligers, vakbondssecretarissen en seniorenvertegenwoordigers werkten mee. Na elke samenkomst was er een terugkoppeling naar regio's en hun medewerkers. Hier volgt een bondig overzicht van het traject dat we samen hebben afgelegd.

Er werd een beleidsplanningsteam samengesteld, bestaande uit vier vakbondssecretarissen (afkomstig uit verschillende gewesten en centrales heen), vijf beleidsvrijwilligers, de nationale voorzitter Linx+, de IPW-directeur, de coördinator en een medewerker van het landelijk secretariaat Linx+.

Er werden verschillende aspecten toegelicht en uit de doeken gedaan. Het beleidsplan 2011-2015 werd grondig en systematisch geëvalueerd. Het visitatieverslag (en aanbevelingen) van de overheid werkte daarenboven als een bevoorrechte handleiding (cf. bijlage 2). De hier getrokken conclusies werden genoteerd in verslagen en nadien verder verspreid en besproken over een bredere groep medewerkers.

Het landelijk secretariaat verzamelde cijfers bij haar verschillende werkingen, leden en afdelingen. De interne zwaktes en sterktes werden grondig geanalyseerd, er werd proactief nagedacht over verbeterpunten voor de komende beleidsperiode en hoe we

dit alles best vertaald krijgen naar een aangenaam en leesbaar beleidsplan.

De missie en visie werden onder de loep genomen en er werd geconcludeerd dat de hernieuwde dynamiek binnen Linx+ een vernieuwde missie verdiende. Er werden contacten gelegd met externe experts (Socius, FOV, Innovatiefabriek, etc.) om hier (waar mogelijk) mee over na te denken en om ons denkhandvaten te geven.

De omgevingsanalyse werd opgesteld en voorgelegd aan het beleidsplanningsteam. Hierdoor vielen sterktes en zwaktes beter te begrijpen. Daarnaast werd er bij onze belangrijkste stakeholders, deelnemers, gewestelijke vakbondssecretarissen en IPW-diensthoofden een stakeholdersbevraging gehouden.

Er werd voor vier strategische doelstellingen geopteerd. Per doelstelling werden inhoudelijke richtlijnen geformuleerd waaruit we onze operationele doelstellingen vertaalden.

Ondertussen begon het uitschrijven van het beleidsplan. Hiervoor werd er afgetoetst bij andere organisaties, leerden we van de wijze waarop andere

Dit beleidsplan kwam tot stand via een beleidsplanningsteam, aangesteld door het dagelijks bestuur van de VZW. Het bestond uit 12 mensen, zijnde vier vrijwilligers, twee personeelsleden (uit het landelijk secretariaat) en zes vertegenwoordigers (waaronder een lid van het dagelijks bestuur) uit de ABVV-structuur. Doorheen heel het proces werd beroep gedaan op de kennis en de inzichten van een medewerker van Socius.

organisaties hun beleidsplannen opstelden en probeerden we hieruit een soort geraamte te distilleren.

Dit, in combinatie met de vorige twee beleidsplannen, zorgden er automatisch voor dat het huidige *beleidsplan 2016-2020* organisch groeide. De beleidsplanningsgroep bekritiseerde voorontwerpen of *drafts* en zorgde er voor dat we op een constructieve manier tot dit product kwamen.

We formuleerden een nieuwe missie. Deze werd door onze verschillende getrapte structuren goedgekeurd. Nadien dachten we na over de structuur van ons beleid. We kozen er voor om onze eerste strategische doelstelling ons belangrijkste speerpunt te maken, waardoor andere doelstellingen zich hier gemakkelijk aan konden vastklikken. Hierdoor creëren we als organisatie een focus waar we de komende jaren gezamenlijk op kunnen steunen. Het hoe en waarom van deze focus werd verder uitgewerkt in de groep.

Elke vernieuwing werd telkens teruggekoppeld aan onze regionale coördinatoren. Ook de uitwerking van onze operationele doelstellingen vergde wat tijd. De vertaling naar acties gebeurde in een volgende fase. Op de tweedaagse coördinatievergadering in Oostende 13-14 juni 2015) werden de acties op punt gesteld. Een vervolg hierop kwam er op 13 juli. Deze zullen deel uitmaken van het volgende voortgangsrapport.

Nadien werd het beleidsplan in een mooi jasje gestoken. Dit vergemakkelijkt het lezen. Er werd nauwgezet nagedacht over het design van ons beleidsplan.

Aldus werd aan dit plan meegewerkt door:

Chris Van De Wijngaert (voorzitter)

Nora Cassiers (vrijwilliger)

Guy Van Turnhout (vrijwilliger)

Johan Van de Castele (vrijwilliger)

Carlo Verreyt (vrijwilliger)

Eddy Van Lancker (vrijwilliger)

Werner Roelandt (ABVV)

Patricia Van de Goel (ABVV)

Wim Verreyt (ABVV)

Dirk Van de Poel (ABVV)

Caroline Cocquyt (personeel)

Jurgen Masure (personeel)

Het team kwam enkele malen samen. We kwamen samen op volgende data: 13 september 2014, 24 oktober 2014, 14 november 2014, 13 februari 2015, 11 maart 2015, 24 april 2015 en september 2015. Op de tussenliggende bijeenkomsten van dagelijks bestuur en Algemene Vergadering werden de voorstellen van het team ter goedkeuring voorgelegd.

“Vrije tijd is de tijd die ik besteed aan mijn vrijheid”

Werner, sleutelvrijwilliger



5. Interne evaluatie – beleidsanalyse 2011-2015

De interne evaluatie is gefundeerd op drie soorten gegevens. Eerst en vooral op cijfergegevens van de afgelopen beleidsperiode. Hier volgen de belangrijkste vaststellingen. Daarna volgt een evaluatie van onze vorige beleidsperiode. Ten slotte behandelen we de meest relevante conclusies uit onze stakeholdersbevraging.

5.1. Cijfergegevens Linx+ (2011 – 2014)

Kijk even mee naar de evolutie van enkele cijfergegevens in de periode 2011-2014. De exacte cijfers staan in onze voorgaande voortgangsrapporten, maar ook voor een stuk in bijlage hier achteraan (cf. bijlage 3).

Eerst de cijfers, dan de gegevens. In 2011 lag ons bereik nog op een kleine 127.000. De laatste gegevens (2014) spreken over een dikke 88.000. Dat is een groot verschil.

Dit verschil is te wijten aan:

- We hebben een andere manier van tellen, registreren en rapporteren.
- De definities rond cultuurconsumptie zijn veranderd. Er is een verschuiving van publiek en deelnemers.
- We hebben werk gemaakt van een reorganisatie – we hebben afdelingen laten fusioneren of helpen hen stoppen. Sinds half 2014 slagen we er ook in om nieuwe afdelingen op te starten. Deze nieuwe afdelingen kunnen nog niet wegen op de cijfers.

De conclusie is dat het, omwille van een andere ijking in 2011 dan in 2014, de cijfers niet te vergelijken zijn en het resultaat veel minder kwaadaardig is dan de cijfers doen vermoeden.

5.2. De beleidsanalyse 2011-2015

Als nieuwe organisatie kreeg Linx+ te maken met enkele groeischeuten. In beleidsplan **“Een netwerk in beweging: beleidsplan Linx+ (2006-2009)”** werden een rist nieuwe vragen gesteld, o.a. “Welke toekomst voor het sociaal-culturele werk?”, of “Wat was Linx+’ positie hierin?”. Men eigenden zich eerder de rol toe van commentator en aansteker. Men trachtte kritisch te zijn, om op die manier te engageren.

In het laatste beleidsplan **“Beleidsplan Linx+ (2011-2015)”** ging men door op dit elan en werden er 5 strategische doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen moesten antwoord geven op de vraag hoe Linx+ er binnen 5 jaar zou uitzien:

- 1. Linx+ neemt – in dialoog met het ABVV – initiatieven waarbij de maatschappelijke thema’s aan de hand van sociaal-culturele methodieken uitgewerkt worden**
- 2. Elke ABVV-gezinde is met een sociaal-cultureel aanbod – hetzij individueel hetzij groepsgericht – bereikt, en de deelname is merkbaar gestegen.**
- 3. Voor elke senior in het ABVV is Linx+ een referentiepunt voor belangenbehartiging en vrijetijdsbeleving.**
- 4. Linx+ heeft zijn netwerk van toegankelijke en gelijkgezinde groepen versterkt.**
- 5. Linx+ functioneert als een efficiënt werkende structuur gedragen door gemotiveerde vrijwilligers, competente medewerkers en een enthousiast bestuur**

Het valt kennelijk op dat dit beleidsplan stevig verder bouwde op het beleidsplan uit 2006-2009. Ook hier maakten draagvlakverbreding, communicatie en profilering het mooie weer.

Als we kijken naar een overzicht van onze projecten 2011-2015, dan merken we dat er de laatste twee jaar een hele nieuwe dynamiek is ontstaan. Veelbetekenend voor ons nieuwe team was de visitatiecommissie uit 2013. Hoewel er op onze vingers werd getikt zagen commissieleden de resultaten van de hele vernieuwingsbeweging. De visitatiecommissie fungeerde alleszins als ondersteuning en hefboom om het nieuwe beleidsplan (met hernieuwde missie en visie) tot een goed eind te brengen.

Less is more. De kracht van ons komende beleid moet spreken via haar eenvoud en kracht.

In het vorige beleidsplan werd niet gesproken over operationele doelstellingen, maar over projecten.

In se kunnen deze in vier punten bundelen:

- 1. Het maatschappelijk debat**
- 2. Structuur en werking van Linx+**
- 3. Communicatie**
- 4. Aanbod en ondersteuning**

“ Als we kijken naar een overzicht van onze projecten 2011-2015, dan merken we dat er de laatste twee jaar een hele nieuwe dynamiek is ontstaan. Veelbetekenend voor ons nieuwe team was de visitatiecommissie uit 2013”

- Maatschappelijk debat

Er werd verder ingezet op brede toegankelijke maatschappelijke thema’s. In de voorbije beleidsperiode kwam een nieuw aanbod tot stand. Hierbij waren er wat thema’s die op het eerste zicht niet veel te maken hadden met specifieke syndicale onderwerpen, maar zich meer richtten op breed links discours. Daarnaast bloeide onze ABVV Seniorenwerking open. Als belangenbehartiger ontwikkelde deze werking vaak breed gedragen standpunten rond politieke en maatschappelijke thema’s.

Met tijd en stond wogen we op het debat (we kwamen in de media, zoals met onze acties rond gratis openbaar vervoer voor 65+ in het journaal; we werden uitgenodigd voor commissievergaderingen in het Vlaams Parlement, voor onze kritieken op de beleidsbrieven rond ouderenzorg en welzijn). Daarnaast hebben we ook heel wat vertegenwoordigers rondlopen: individuen die zich vrijwillig inzetten voor het brede ABVV Seniorenverhaal.

- Structuur en werking

Linx+ zette de vorige beleidsperiode zwaar in op diverse samenwerkingsverbanden, gaande van plaatselijke groepen tot het landelijke secretariaat, voor projectmatige als structurele activiteiten. Er werd steeds in bilateraal overleg gezocht naar innovatieve manieren om bepaalde producties tot zijn recht te laten komen. Daarenboven werd er ook flink nagedacht hoe ons vrijwilligersbeleid innovatiever kon en, waar nodig, een lichte heroriëntatie mogelijk was. Daar denken we tot op vandaag nog steeds actief over na en is zeker geen afgesloten verhaal.

Er kwam een onthaalmap voor vrijwilligers (in afdelingen), er kwam een *welkomspakket senioren*, het landelijk secretariaat trachtte hoe langer hoe meer uit de ivoren toren te geraken, etc. We hebben ingezet op een doorstroom aan informatie, om helder en eerlijk te zijn, open kaart te spelen en de neuzen in dezelfde Linx+ richting te krijgen. We stelden tevens vast dat het een uitdaging zal zijn om in de komende beleidsperiode twee volgende groepen te bereiken: enerzijds de jongere vrijwilliger, anderzijds individuen met een diverse achtergrond dat weinig voeling hebben met het Vlaams verenigingsleven. Ook voor Linx+ is dit nog steeds een heikel punt.

- Communicatie

Linx+ begon naam te maken als vereniging. Het besef groeide dat de merknaam “Linx+” nog steeds te onbekend was en dat beter, innovatiever en efficiënter moet worden ingezet op de verspreiding van

“We hebben ingezet op een doorstroom aan informatie, om helder en eerlijk te zijn, open kaart te spelen en de neuzen in dezelfde Linx richting te krijgen.”

“Linx+, als kwaliteitsproduct”. Dit kan enkel door verder te investeren in promotionele stunts, degelijke publiciteit en toezicht op het kwaliteitslabel van onze producten, activiteiten en pakketten.

- Aanbod en ondersteuning

Er werd ook stevig ingezet op groepsondersteuning en -aanbod. Niet de groei, wel de kwaliteit stond voorop. Daarom dat we steeds, in samenwerking met onze regionale coördinatoren ondersteuning boden op maat. Naast onze belangrijkste klanten, de aangesloten afdelingen en vrijwilligerskernen, werd er ook een aanbod uitgewerkt dat door losse groepen en individuen kon worden afgenomen.

We denken hierbij aan lezingen, uitstappen of bezoeken, maar ook de alsmaar groeiende jaarlijkse Trefdag. We merken dat ons aanbod de laatste jaren breder werd afgenomen. Dat is een goed teken. Het geeft ons een opening om jongere vrijwilligers en niet-verenigingsgerichte individuen aan te spreken.

- Omzetten naar acties

Net door de open formulering van de voorgaande strategische doelstelling konden we hier op

beleidsmatig niveau heel wat kanten mee uit. Dat had een positieve en een negatieve zijde. De tweede helft van de beleidsperiode (2013-2015) was een overgangsfase. Dat zag je in de actiegerichtte uitwerking van deze operationele doelstellingen. Na een periode van contemplatie en herbronning, begonnen we op een nieuw, fris elan. We hebben onszelf heruitgevonden. Een heel nieuw team diende zich aan, er hadden wat verschuivingen plaats, er werd een nieuwe dynamiek gevonden.

“De tweede helft van de beleidsperiode (2013-2015) was een overgangsfase”

Deze drive resulteerde dus vooral in:

1. Enkele prominente producten (expo's zoals “Vrouwen in de Grote Oorlog”, de “Ontbijt met een verhaal”-formule of het moment waar West-Vlaamse afdelingen elkaar ontmoeten) dat uitstak door kwaliteit. We hadden steeds oog voor het eigen Linx+- en ABVV-publiek. Het is alleszins geen sinecure om iedereen op eenzelfde niveau kwalitatief te bereiken. De alsmaar groter wordende jaarlijkse Trefdag is hier een teken aan de wand. Onze producten worden afgenomen.

2. Een duidelijk verankerde structuur voor de ABVV Senioren. We staan als belangenbehartiger op de kaart. We werkten stevig aan onze politiek-syndicale zicht- en ruchtbaarheid en legden een rist contacten die uitmondde in interessante partnerships. Daarenboven werd ABVV Senioren een haven van vertrouwen voor heel wat ABVV'ers op rust.

3. Een procesmatige professionalisering van onze Linx+-structuur. De laatste jaren stuurden we onze beoordelingscriteria stevig aan op vlak aan kwaliteitszorg en graduele professionalisering.

Maar alles kan steeds beter.

We begonnen haast opnieuw met Linx+. Van de regionale coördinatoren tot het landelijk secretariaat, we probeerden er zoveel mogelijk individuen bij te betrekken. In bijlage 4 (over “De rondgang en hernieuwde dynamiek binnen Linx+”) ziet u hoe we dit alles procesmatig hebben aangepakt. Het was voor ons een zeer belangrijke, doch intense periode, waar we met z'n allen heel wat hebben uit geleerd.





5.3. Stakeholdersbevraging

Na onze interne stakeholdersbevragingen, die iets uitgebreider staan in bijlage 5 “Linx+, van binnen naar buiten”, merken we volgende zaken op. Linx+ is een gerespecteerde partner voor wat vrijwilligersorganisaties. We kunnen terugvallen op een stevig uitgebouwd, professioneel netwerk. Ons aanbod is divers en trekt volk.

“Linx+ is een gerespecteerde partner voor wat vrijwilligersorganisaties. We kunnen terugvallen op een stevig uitgebouwd, professioneel netwerk. Ons aanbod is divers en trekt volk”

Toch zijn er enkele belangrijke werkpunten. Naast de klassieke doelgroepen bereiken we moeilijker de iets jongere vrijwilliger, is er ook nog te weinig diversiteit qua hoog- en kortgeschoolde en is ons publiek veeleer mannelijk. Daarenboven moeten we nadenken over en inzetten op een aanpak inzake naam-bekendheid. We zijn nog te weinig bekend bij brede lagen van de bevolking. Onze communicatie moet afgelijnder, duidelijker, *up-to-date*. Linx+ moet ook

blijven wegen als belangenbehartiger voor ABVV Senioren. We zijn daarin op het goede pad.

Ook onze leidinggevendenden binnen de organisatie zijn hieromtrent vaak eenzelfde mening toegedaan. Er mag voor hen meer geïnvesteerd worden in afdelingen, mits de *Linxe* structuur verder professionaliseert. *Empowerment* is voor hen zeer belangrijk. Ook de manier van registratie kan beter. Daar moet werk van gemaakt worden. Er is daarenboven ook een zekere dualiteit binnen het ABVV seniorencorpus: enerzijds heb je een grote groep zestigers (de jongere senior), anderzijds zijn er ook “oudere senioren, van tegen de 80 jaar. Als organisatie moet je daar dan ook mee leren omgaan.

“We merken dat onze getrouwe kanalen, de website en nieuwsbrieven aantrek heeft”

Ook extern legden we ons oor te luister. Deze externe bevraging (zie bijlage 6. “Linx+, van buiten naar binnen”) zit qua conclusies grotendeels op eenzelfde lijn als de interne. We merken dat onze getrouwe kanalen, de website en nieuwsbrieven aantrek heeft. We springen evenwel nog wat te weinig in het oog. Het imago bij onze respondenten is vaak belangrijke

bewoogreden deel te nemen aan een van onze activiteiten. Het “anders bekeken”-verhaal loopt goed. Voor velen zijn wij een linkse en progressieve organisatie, dat het verhaal van de kleine man centraal stelt. Hier ligt voor ons, met andere woorden, een belangrijke sleutel naar de toekomst toe. Maar om dat te kunnen, moeten we eerst onze zwaktes, sterktes, bedreigingen en kansen overlopen.

“Vrije tijd betekent voor ons om mooie en afwisselende sociaal-culturele activiteiten te organiseren”

Lucien en Marcella, vrijwilligers

6. SWOT analyse: van Linx- naar Linx+

Het beleidsplanningsteam verzamelde heel wat informatie, wat noodzakelijk en nuttig was voor de opbouw en uitwerking van dit plan. Net omdat we structureel zwaar hebben ingezet op het ontwikkelen van een onderbouwd en doordachte structuur in ons beleidsplan, net daarom opteerden we voor een SWOT en niet voor een SWO-ART- analyse. De eerste is eenvoudiger en kan sneller verwerkt worden. Bij de tweede ligt dit wat moeilijker.

1. Sterktes

- Sterkte #1: We brengen een innovatief en authentiek “Anders Bekeken”- verhaal

De inhoudelijke diversiteit van ons activiteitenaanbod is een sterkte dat we als landelijk secretariaat verder uitdragen en ontwikkelen. Ons aanbod opereert in de marges van geijkte socio-culturele paden. Dit levert een potentieel aan diverse actoren binnen ons doelpubliek. De afgelopen jaren zien we dit deze richting evolueren.

Binnen het brede sociaal-culturele werkveld houden we ons sterk bezig met sociaal bewogen onderwerpen omtrent diverse arbeidsdimensies, hierbij steeds innovatie en educatieve werkvormen hoog in het vaandel dragend. Een groeiend aantal binnen onze geledingen maakt hier gretig gebruik van.

- Sterkte #2: De kracht van onze afdelingen en groepen.

Linx+ kan als vereniging teren op meer dan 170 afdelingen. Onze vrijwilligerskernen en deelnemers

“ Ons aanbod opereert in de marges van geijkte socio-culturele paden”

beschikken over heel wat belangrijke kerncompetenties. De regionale coördinatoren kunnen deels terugvallen op een breed netwerk aan competenties. Over de regio's heen maakt men hier actief gebruik van (via maandelijkse uitwisselingsmomenten).

Daarenboven zitten er toch wat regionale verschillen in ons aanbod. Onze bevraagden zijn het er mee eens dat er nood is aan een intrinsieke en territoriale verruiming. Inhoudelijk zorgt onze syndicale omkadering er voor dat we een unieke speler zijn op de markt. Anders gezegd: er bestaan geen twee verenigingen die zich bezig houden met rode vakbondsthema's in het socio-culturele werkveld.

Een derde belangrijk aspect voor onze werking zijn de talrijke (brug)gepensioneerden die via ons breed

netwerk aan afdelingen actief blijven en hierdoor hun voeling met onze vakbond niet verliezen. Zo zijn velen tevreden over de ontwikkelingen in ons senioren aanbod.

- Sterkte #3: Onze kennis van zaken.

De afgelopen beleidsperiode werden op aansturing van het landelijk secretariaat, en via verschillende regionale coördinatoren, nieuwe werk- en bereikvormen uitgetest. Het legde alleszins een logistieke knowhow aan de dag waar we best trots op kunnen zijn.

We denken aan onze tref- en studiedagen. De organisatie gebeurt hier professioneel en consistent. Uiteraard is er nog steeds marge om te groeien. Maar de laatste twee edities merken we wel dat het de nieuwe equipe geconsolideerd is, wat zich vertaalt in sterke producties (zoals onze Trefdag).

We denken zeker ook aan lokale activiteiten en hoe we daar steeds kunnen terugvallen op een trouwe groep Linxlustigen. De laatste jaren is ons kwalitatieve aanbod ook bekender geworden (cf. straffe madammen, ontbijt met een verhaal, etc.).

- Sterkte #4: Linx+ slaagt er in via de aangeboden kwaliteit in het doelpubliek te diversifiëren.

Door onze sterke producten manifesteert onze organisatie zich de laatste twee jaar in het socio-culturele middenveld. Heel wat van onze bevraagden zien daar ook de kracht van in. Dit werkt bemoedigend. We doen dit alles niet voor niets.

En we zitten niet aan onze limieten. Dat is goed. Binnen onze organisatie ontstond hier de laatste jaren een zeer intense en specifieke dynamiek. Dit stelt ons in staat om tijdens de uitbouw van ons netwerk te kunnen terugvallen op een geconsolideerde fundering.

2. Zwaktes

- Zwakte #1: Linx+ is te weinig bekend.

Onze organisatie moet bekender. Als merk zijn we te weinig zichtbaar. Logo en naam worden door te weinigen herkend. Er schort daarenboven wat aan onze algemene werkwijze inzake communicatie. Dit blijven essentiële verbeterpunten. We zijn qua communicatie te weinig gericht op nieuwe, jongere leden. Let wel: in vergelijking met ons beleidsplan 2006-2009 zijn we er wel op vooruit gegaan qua naambekendheid.

“ Onze organisatie moet bekender. Als merk zijn we te weinig zichtbaar. Logo en naam worden door te weinigen herkend.”

Afspraken navolgen kan ook beter. Er wordt nog te weinig ingezet op een systematische uitwisseling tussen het landelijk secretariaat, de regionale coördinatoren en de lokale vrijwilligerskernen. Op vlak van doordacht communiceren zijn aanpassingen en verbeteringen op zijn plaats. Het zijn zaken waar duidelijk in geïnvesteerd moet worden (N.B. Desondanks is er de laatste jaren een gedaantewisseling gaande; we zitten hier in stijgende lijn).

De stem van onze vrijwilligers wordt daarenboven ook nog te weinig toegepast in ons beslissingsproces. Dit zou principieel tot in de hoogste echelons moeten doorklinken.

- Zwakte #2: De spreidstand tussen ABVV Senioren en andere segmenten is vaak nog te groot.

Er wordt actief gezocht naar leeftijdsgerichte verbreding binnen ons werkveld. Er is nog te weinig bereik van – en aanbod om – het jongere segment binnen ons doelpubliek aan te spreken (de mid-der-tiger tot begin vijftiger). De instroom en input van nieuwe en jonge vrijwilligers laat nog wat te wensen over.

“De instroom en input van nieuwe en jonge vrijwilligers laat nog wat te wensen over.”

In eenzelfde optiek moeten we meer inzetten op werk- en leerprocessen die een (jonger) breder publiek aanspreekt. We zijn deels actief op sociale media. Uiteraard is dit niet alleenzalmakend. Het is echter een evenwichtsoefening te kiezen tussen kwaliteit en kwantiteit. Door de beperkte(re) inzet aan middelen en mensen zijn we vaak genoopt zijn te kiezen voor het eerste.

Daarenboven vissen we nog iets te weinig in andere vijvers en richten we ons kunnen nog veel te vaak op onze eigen geijkte paden. Een duurzame diversifiëring hiervan kan ons alleen maar ten goede komen. Alleen als meerdere stemmen gehoord worden, versterkt dit voor ons de dialoog op alle mogelijke niveaus.

- Zwakte #3: De vertegenwoordiging van onze organisatie kan performanter, breder en dieper.

De band met onze belangrijkste stakeholder is de laatste jaren sterker geworden. Zoals in elke gezonde relatie gaat dit uiteraard met ups en downs.

Onze vereniging moet daarenboven ook breder, en dieper. Dat kan via een betere participatie van onze vrijwilligers. En juist daardoor wegen we nog te weinig op het algemeen, maatschappelijk en socio-culturele veld. Dat kunnen we enkel indien we als organisatie stevig verankeren. Daar moet dus in een eerste fase op ingezet worden.

3. Kansen

- Kans #1: Thema's aan te trekken die leven bij een alsmaar groter wordende groep.

Toenemende problemen voor ouderen in de samenleving van morgen zoals armoede of aangepast wonen behoeven een specifieke aanpak. We hebben hier het voorrecht te genieten van een grote, potentiële achterban. We maken ons geen illusies, maar het biedt ons wel potentieel om onze gehoopte groeimarge mee vorm te geven.

- Kans #2: de hernieuwde dynamiek in onze werking en structuur

Dit geeft nieuwe mogelijkheden inzake project- en themawerking. Het laat eveneens een ruimere netwerkinvulling toe, waardoor bestaande afdelingen, coördinatoren en structuren hernieuwd en beter op elkaar afgestemd worden.

- Kans #3: Leren omgaan met het “ad-hocjesdenken”

Onze samenleving is op verschillende vlakken in transitie. Ook het vrijwilligersleven. One-issue-afdelingen zijn een realiteit. Mensen verenigen zich meer en meer rond een vooropgestelde doelmatigheid, beperkt in tijd en ruimte. Daar is niets mis

mee, maar we moeten daar als organisatie leren mee omgaan. Hierdoor boren we een immens potentieel aan, één dat we anders links laten liggen. De demografische samenstelling van onze bevolking is ook in verandering. Numeriek nemen 50-plussers en jongeren onder de 31 jaar toe. Dat wil zeggen dat er zeker een potentieel aan *Linx*lustigen aanwezig zal zijn. We moeten daar op inzetten.

Daarenboven is het vrijwilligerslandschap sterk aan het veranderen. Het is een engagement dat we moeten aangaan. Want enkel zo kunnen we antwoord bieden op de vraag wat voor meerwaarde het vrijwilligerswerk kan hebben tegen 2020 (en verder).

- Kans #4: De superdiverse samenleving

Superdiversiteit biedt vandaag onnoemelijk veel kansen. Velen zien dit als bedreiging. Het socio-culturele veld omarmt dit best. Ondanks moeilijkheden en te nemen evenwichtsoefeningen, is superdiversiteit dé toekomst. Als organisatie hoor je dit met beiden armen aan te nemen.

Linx+ zal er dus ook alles aan doen om dit zo goed mogelijk vertaald te krijgen in een breed, diepgaand en helder toegankelijk verhaal, zodat iedereen, ondanks afkomst, geslacht, sekse of religie Linx+ als thuishaven ervaart.

“Onze samenleving is op verschillende vlakken in transitie.”

“Superdiversiteit biedt vandaag onnoemelijk veel kansen.”

4. Bedreigingen

- Bedreiging #1: De vermarkting van cultuur

De cultuur- en vrije tijdsectoren staan onder druk: de overheid verwacht dat kunstenaars, cultuurhuizen, verenigingen, vormingsinstellingen en bewegingen zich als concurrenten gaan gedragen. Dit alles bemoeilijkt de gang van zaken.

“De cultuur- en vrije tijdsectoren staan onder druk: de overheid verwacht dat kunstenaars, cultuurhuizen, verenigingen, vormingsinstellingen en bewegingen zich als concurrenten gaan gedragen. Dit alles bemoeilijkt de gang van zaken.”

Alles moet hierdoor meet- en controleerbaar zijn, een vereniging hoort administratief in orde te zijn (cf. registraties, evaluaties, enz.). Anders gaat de subsidiekraan dicht. Cultureel menselijk kapitaal moet opbrengen: het rendementsdenken, *creative economy* of het uitdragen van gepopulariseerde slogantaal. Een vereniging als Linx+ moet hier voor een

stuk aan beantwoorden, maar mag en kan niet kritiekloos meedelen op deze golven.

Dit alles vergt als vereniging een andere *state of mind* uiteraard. Het is geen sinecure een duurzaam antwoord te vinden; het is desondanks wel noodzakelijk. Immers, commerciële organisaties kunnen ook waarden-gedreven roteren in plaats van enkel een marktgedreven logische deductief te hanteren.

- Bedreiging #2: De bredere professionalisering van de vrijwilliger

Hoewel dit tevens een kans is, is het veranderende vrijwilligerslandschap ook een bedreiging. Het nieuwe vrijwilligerslandschap raakt een organisatie in de kern van haar bestaan. Afdelingen worden tempo-reel van aard. Dat komt omdat niet iedereen nog tijd en zin heeft een lokaal te runnen, de kosten en baten te beheren op lange termijn of op de hoogte te zijn van actuele nieuwigheden en verbeteringen.



Je engageren voor een project betekent diepgaander professionaliseren. Het voelt voor velen te vaak aan als een deeltijdse job, waar de plichtenslinger soms iets te ver door kan slaan.

De gemiddelde afdeling, vrijwilliger of vrijwilligerskern veroudert in snel tempo. Verjongen en vernieuwen is een belangrijke factor om het voortbestaan te bewerkstelligen. Deze bedreiging zet namelijk de deur ook open naar experiment en proefprojecten.

“Er wordt geknaagd aan ons maatschappelijk weefsel, ons engagement en collectief verenigingsgedrag. En laat dit nu net de zuurstof zijn waarop een gezonde middenveldorganisatie fungeert.”

- Bedreiging #3: Een veranderend middenveld

Er heerst vandaag een latent cynisme ten aanzien van overheid, politiek, media, maar ook naar het middenveld, vakbonden en verenigingen toe. We worden alsmaar meer aangemaand om onze individuele verantwoordelijkheid op te nemen en ons niet te veel aan te trekken van wat er zich rondom ons afspeelt. Er wordt geknaagd aan ons maatschappelijk weefsel, ons engagement en collectief verenigingsgedrag. En laat dit nu net de zuurstof zijn waarop een gezonde middenveldorganisatie fungeert.

Dat niet alleen, als individu in deze samenleving worden we vandaag grotendeels beschouwd als consument. De relatie tussen burger, consumentisme, overheid en non-profit is vandaag veel complexer. In dat kluwen moet je dan als sociaal-culturele speler op relevante wijze ageren. Dat is allesbehalve een gemakkelijke gegeven.

De SWOT-analyse laat zich dus als volgt samenvatten:

STERKTES	ZWAKTES	KANSEN	BEDREIGINGEN
Authentiek verhaal: Onze aanpak, inhoud en werkvormen zijn vaker onconventioneel	Bekendheid: Het merk (naam, aanbod en logo) doen geen belletjes rinkelen.	ABVV Senioren: heeft heel wat potentieel in zich om te beantwoorden aan de gehoopte groeimarge.	Concurrentie: de vermarkting van de (socio-)culturele sector.
Afdelingen/groepen: Onze vrijwilligers hebben heel wat knowhow, maken gretig gebruik van een divers aanbod en worden daarbij geruggensteund door onze ABVV Senioren	Doelpubliek: Nog te vaak is de spreidstand tussen onze ABVV Senioren-afdelingen en andere segmenten te groot.	Dynamiek: heel onze organisatie heeft de afgelopen jaren te maken gekregen met een hernieuwde dynamiek in werking en structuur. Daar moet wat mee gedaan worden.	Middenveld verhoudingen: De diepgaandere professionalisering van de vrijwilliger.
Kennis: Ons kennismanagement wordt de laatste jaren verder geprofessionaliseerd.	Draagwijdte: de vertegenwoordiging van onze organisatie kan, beter, breder en dieper.	Vrijwilligerslandschap: omgaan met one-is-sueafdelingen en het “ad-hocjesdenken”.	Vrijwilligerslandschap: een middenveld in verandering.
Groeipotentieel: Linx+ uit te groeien tot een waardige partner waar heel wat partners, vrijwilligers e.d. op kunnen terugvallen.	-	Superdiversiteit: Omgaan met onze superdiverse samenleving.	

“Vrije tijd is Kairos. Het is de tijd van stil kunnen staan, van er mogen zijn. Kairos is tijd met aandacht, een tijd met aandacht voor de ziel”

Marina, stakeholder

7. Een toekomstverkenning: een Linxe blik op het sociaal-cultureel volwassenenwerk in 2020 – vaststellingen en uitdagingen

Een omgevingsanalyse toont aan hoe de samenleving er vandaag voorstaat. Willen we weten waar naar toe met onze organisatie, dan is een dergelijke analyse onontbeerlijk. Omgevingsanalyses vallen vaak breed uit. Hieronder behandelen we een ingekorte versie. De uitgebreide versie staat in bijlage 1. We clusteren de elementen samen die voor het lezen van onze strategische- en operationele doelstellingen van belang zijn. We formuleren telkens aan het einde beleidsuitdagingen waarop onze strategische doelstellingen een antwoord op bieden.

1. Nieuwe inhoudelijke paradigma's.

Onze complexe samenleving wordt krijgt alsmaar meer te maken met een groeiende ongelijkheid. De stedelijke superdiverse realiteit daagt ons daarenboven tevens uit. Heel wat van onze systemen komt hier door onder druk te staan. Een op de toekomst gericht (*Linx*) beleid kan hier niet aan voorbij. Een socio-culturele organisatie hoort mee te schrijven aan een samenleving in verandering, aan een samenleving dat zich ent op andere, duurzame en sociaal rechtvaardig basisbeginselen.

De enorme mondiale, bevolkingsexpansie van de laatste 50 jaar, leidde er toe dat de menselijke impact op onze planeet buitenproportioneel groot is geweest. We zitten over onze beschikbare biocapaciteit; er is m.n. nood aan een mentaliteitswijziging. Indien we door gaan op dit tempo, dan hebben we gauw nood aan tweede planeet.

Ook inzake diversiteit is er heel wat veranderd. Er is vraag naar een meer ondersteunend beleid inzake

de superdiverse samenleving. Organisaties leren hier mee om te gaan. Interculturaliserende processen horen meer naar voor geschoven te worden. We komen dagelijks in contact met een verscheidenheid aan levensstijlen, generatieverschillen, socio-economische diversiteit en/of andere levensbeschouwelijke visies. Linx+ kan met deze diversiteit (pro) actief omgaan.

En dat niet alleen. Onze materiële welvaart blijft fenomenaal en wereldwijd toenemen, zowel in sterkte als in minder sterkere economieën. De *global village* legt via onze productieketens een enorme druk op het huidige ecologische systeem. Het is dus belangrijk onze productie- en consumptiepatronen te herdenken en waar nodig te herconfigureren.

Ook onze arbeidsmarkt kent grondige wijzigingen. De beroepsloopbaan wordt later aangevat en/of later beëindigd. De genderongelijkheid is nog steeds een zeer belangrijk werkpunt, hoewel we merken dat vrouwen alsmaar vaker op het professionele voorplan komen te staan.

Er is een zeker consumentisme gaande. Dit is tevens ook merkbaar in wat men vandaag “de vermarkting van cultuur” pleegt te noemen. Europa praat en schrijft over cultuur als een aan te kopen/te consumeren goed. Hier in Vlaanderen merken we dat een a-culturele discours de bovenhand heeft: “snoeien om te bloeien”. Let op: we willen niet teren op subsidies vanuit de overheid, het gaat ons om de beleidsmatige accentueringen (cfr. De protestgolf van Hart boven Hard). Het is duidelijk dat een dergelijke attitude effect zal hebben op de socio-culturele sector. Het Vlaams verenigingsleven wordt momenteel ook geconfronteerd met besparingen en zal genoodzaakt op zoek moeten gaan naar “innovatieve, creatieve” manieren van financiering.

UITDAGING 1: Linx+ heeft als vereniging een zekere traditie uitgebouwd maar zal zich de komende jaren sterker (her)oriënteren ten aanzien van maatschappelijke thema's en uitdagingen. Het groeipotentieel van en voor Linx+ als organisatie wordt hierdoor groter. Dit is de belangrijkste uitdaging voor ons als organisatie.



2. Veranderende relatie middenveld/overheid/profit sector/burger

Er is een almaar stijgende onzekerheid over de instandhouding van onze verzorgingsstaat zoals we ze momenteel kennen. Budgettaire krapte bij de overheid zorgt dat een debat over de essentiële kerntaken van deze overheden herbekeken worden.

De laatste jaren kwam er ook een andere soort politiek op. Burgerparticipatieve projecten winnen aan invloed, verwerd tot een subpolitieke entiteit, waarin de samenleving van onderuit wordt vorm gegeven. Heel wat buitenpolitieke actoren geven zo steeds meer vorm aan politiek (cfr. het Antwerpse Ringland of het Brusselse #piknikthestreets). De superdiversiteit in onze samenleving zorgt daarenboven voor het complexe gegeven dat onze overheid moet kunnen appelleren aan een zo breed mogelijke groep.

Daarnaast maakten onze overheden en middenveld een *managerial turn mee* (evaluaties, klant/marktgericht denken, monitoringssystemen, etc.). Middenveldorganisaties worden hoe langer hoe meer (markt)concurrenten van elkaar waarbij men dingt naar de hand van de vrijwilliger, deelnemer of participant. Toch is en blijft de administratie de belangrijkste gesprekspartner.

Daarnaast verandert de notie van burgerschap an sich eveneens. De overheid betreft niet langer burgers in een bepaald proces, het is de burger zelf die de overheid er nu meer bij betreft. De overheid verwacht op de midden tot lange termijn dat de burger meer verantwoordelijkheid op zich zal nemen. In Nederland heet dit de participatiesamenleving.

Bij ons spreekt men soms over de *doe-het-zelf-democratie*.

De grens tussen middenveld, overheid, markt en burger vervaagt. De vier hoofdrolspelers komen meer in elkaars vaarwater terecht. Dit leidt, zeker voor ons als middenveldorganisatie, tot een identiteitskwestie.

Het sociaal-cultureel werk moet zich vandaag kunnen waarmaken op een markt van kapitaalkrachtige commerciële tegenspelers, stevige non-profitorganisaties en een groeiend aanbod aan thuisamusement. En dit alles bij een publiek dat vaker een tekort aan vrije tijd ervaart.

UITDAGING 2: Linx+ moet zich structureel als socio-culturele organisatie duidelijker, diverser en innovatiever profileren in het brede maatschappelijke middenveld. De huidige relatie markt-burger-middenveld noopt ons tot het blijvend uitoefenen van ons “samen sterk”-verhaal. Het behoud en versterking van onze positie is belangrijk. En net juist dit innovatieve verhaal vertellen, is een project van lange adem en dus eveneens een belangrijke uitdaging.

3. Demografische en sociale evolutie

We leven in een tijd waarin dingen snel veranderen. Qua demografie verandert er heel wat. Enerzijds treedt de babyboomgeneratie volop in pensioen. Anderzijds zien we de *Millenials* (de generatie geboren tussen 1981 – 2000) almaar belangrijker worden in het sociaal-economisch en politiek-culturele veld. Daarnaast is er een niet onbelangrijke tussen-groep waar we niet aan voorbij mogen/kunnen.

Voor heel wat van onze afdelingen blijft een brede groep 55+’ers van vitaal belang. We mogen dit niet uit het oog verliezen. In 2025 zou één op de vijf inwoners in België ouder zijn dan 65 jaar. Net zoals bij migratieachtergronden, zullen er ook hier belangrijke regionale verschillen zijn.

Via onze bevraging “Linx+ binnenste buiten” (n: 136) kwamen we tot de volgende vaststelling:

LEEFTIJDSKLASSE	PERCENTAGE
25-35 jaar	5,8%
35-45 jaar	9,6%
45-55 jaar	20,5%
55-65 jaar	34,8%
65-75 jaar	26,4%
75 plus	2,9%

Het zwaartepunt voor Linx+ ligt duidelijk in de leeftijdsklasse **45-65 jaar**. Er is dus een grote groep

ondervertegenwoordigd. We moeten daar op inspelen. We moeten en kunnen jonger, diverser. Dat kan enkel via innovatieve methoden en/of technieken.

Linx+, en de daarbijhorende ABVV Senioren, zal het in de komende beleidsperiode nog hard te verduren krijgen. Zo valt het kennelijk op dat de generatie babyboomers, en de daaropvolgende generaties, almaar minder lid worden uit traditie voor de zuilgebonden organisatie. Dit is een belangrijk aspect dat we niet uit het oog mogen verliezen. Desalniettemin stellen we evenwel vast dat er als sinds midden jaren ‘90 een “vergrijzing” plaats heeft van onze socio-culturele sector.

Ten tweede is onze huidige samenleving door diverse en verschillende migratiegolven, door onze wereldeconomie en door de almaar uitbreidende EU diverser geworden. Dat is allesbehalve een verlies. Ook de LGTB-beweging heeft de laatste jaren aan belang gewonnen in onze samenleving. Toch is Vlaanderen vandaag een minder divers gewest dan bijvoorbeeld het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het blijft evenwel een factor om rekening mee te houden.

UITDAGING 3: Diversiteit is een werkwoord. Het is belangrijk voor Linx+ dat ons publiek een afspiegeling is van onze samenleving. We moeten diverser en jonger, en dit met behoud van onze huidige doelgroepen. Dit is een immense uitdaging.

4. De visibiliteit in de sector

Het sociaal-cultureel volwassenwerk kent een stevige verankering in Vlaanderen. Dit vaststellen is een open deur intrappen. Een groot deel van ons werkveld fungeert op eigen middelen. Desalniettemin heeft onze sector een probleem rond beeldvorming en aandacht. Daarbovenop: Linx+ heeft als organisatie in de sector een visibiliteitsprobleem.

In de verscheidenheid aan organisaties, vormingsinstellingen, bewegingen en verenigingen is het vaak moeilijk voor buitenstaanders (zonder enige vorm van voorkennis) degelijk onderscheid te maken. Een belangrijk gevolg is dat heel wat misverstanden de ronde doen.

Vrijwilligers dragen mee het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Zij verdienen alle waardering en ondersteuning. Een organisatie moet zich blijvend kunnen inzetten om vrijwilligers en deelnemers infrastructuur blijvend te kunnen ondersteunen. Daarnaast moet een organisatie ook steeds duidelijk stellen waar ze voor staat.

UITDAGING 4: Via doordachte communicatie, uniformiteit en laagdrempeligheid kunnen we informatie uitdragen, maar tevens ook de vinger aan de pols houden. We zullen als organisatie capteren wat leeft binnen onze samenleving, structuren en afdelingen. Alleen zo kunnen we een gedegen authentiek en onderbouwd verhaal vertellen. Dankzij ons kwalitatief aanbod kunnen we doordacht communiceren naar onze afdelingen toe. Dit is voor onze organisatie een essentiële uitdaging.

5. De vrijwilliger van de toekomst

Het is een trend die al enkele decennia woedt. Het is heus geen nieuw fenomeen. Elk geïnstitutionaliseerd segment binnen onze samenleving krijgt er expliciet en impliciet mee te maken. We hebben het over individualisering. Uiteraard zorgt dit er voor dat dé vrijwilliger, zoals we die de afgelopen decennia kenden, sterk veranderd is van aard. Er worden nieuwe verwachtingspatronen gecreëerd, vanuit verenigingen en afdelingen, maar ook door vrijwilligers zelf.

De vrijwilliger van de toekomst engageert zich op de korte termijn, vaak voor een bepaald doel, is daarenboven ook heterogener van aard en hecht meer belang aan zelfontplooiing dan aan louter altruïsme. Op zich is dit geen nefast gegeven. Het is echter wel een uitdaging voor Linx+ hier de komende beleidsperiode mee om te kunnen gaan en de voordelen hiervan te onderzoeken en aan te wenden. De vrijwilliger van de toekomst surft, en flaneert van de ene naar de andere activiteit. Dat komt deels omdat het commerciële aanbod de laatste jaren sterk toegenomen is. Hierdoor is de nood aantrekkelijk te blijven uitermate van belang.

Men is geschoolder, waardoor vrijwilligers zoeken naar meer bestuurlijke functies. Daarnaast heeft hij/zij ook minder vrije tijd en heeft men automatisch te maken met een beperktere invulling van vrije tijd. Een ander belangrijk aspect is de aanhoudende professionalisering. Enerzijds beleidsmatig niveau, anderzijds ook structureel.

Dit niet alleen. Voor Linx+ blijft *empowerment* een waardevolle oriëntatie. Dit concept won de laatste jaren sterk aan invloed in het veld. De individuele vrijwilliger wordt steeds benaderd in relatie tot zijn of haar omgeving. Empowerment is een sleutelbegrip om over te kunnen gaan tot actie en sociale verandering. Hierdoor wordt een divers aantal aangetrokken, dat in voorgaande fasen moeilijker te bereiken viel. Leerprocessen en -activiteiten kunnen vanuit een bepaalde leefwereld geformuleerd worden. Actie en participatie worden zo verder gestimuleerd. Een progressieve maatschappijvisie kan op deze wijze geactualiseerd, getoetst en (waar nodig) bijgeschaafd worden.

UITDAGING 5: Zoals heel wat andere organisaties in het socio-culturele middenveld zal ook Linx+ een divers en innovatiever vrijwilligersbeleid ontwikkelen, gericht op permanente professionalisering en empowerment. Het klassieke beleid in zijn geheel is toe aan een ingrijpende modernisering. Linx+ zal mee surfen op deze golven van vernieuwing. Dit is onze vijfde grote uitdaging.

6. Op naar sociaal-cultureel werk 2.0?

De wijze waarop individuen zich verenigen is in verandering. Er vindt een digitale verruiming plaats, waardoor de digitale geletterdheid onder de bevolking relatief toeneemt. Daarnaast hebben we ook te maken met welbepaalde arbeidsmarktevoluties waardoor sommige van onze economische consumptiemodellen op de helling staan. Hierdoor verandert de invulling van vrije tijd. Mensen vullen dit anders in. Zo is er sprake van een zogenaamd Web 2.0. de vraag stelt zich dus automatisch: hoe zal het verenigen 2.0 er uit zien tegen het einde van deze beleidsperiode.

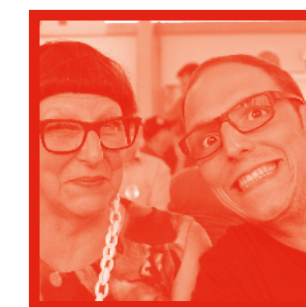
Dat betekent dus dat sommige sociaal-culturele functies op termijn anders ingevuld zullen worden. Daar moet je als sociaal-culturele vereniging ook rekening mee houden.

UITDAGING 6: Op sociaal-cultureel vlak zal Linx+ blijvend inhoudelijk innoveren. Daarom zetten we in op het verfijnen van de breng- en haalplicht tussen het landelijk secretariaat, regionale coördinatoren, vrijwilligerskernen, publiek en deelnemers.



7. Addendum: wat zijn hier nu de gevolgen van voor het sociaal-cultureel werk (en voor ons)?

- We leven middenin een cultureel diverse samenleving. Dit is een verrijking. We leren daar dan ook gestaag mee omgaan.
- Ook emancipatie blijft van belang. Mensen engageren, aanzetten tot: het blijft een zeer belangrijke opdracht.
- Heel wat arbeidsmarktthema's veranderen. Dankzij onze link met onze stakeholder ABVV, stelt dit Linx+ in een bevoorrechte positie om onze verschillende functies inhoudelijk stevig in te vullen.
- De vraag naar verdere vorming en opleiding neemt toe. Deelnemers worden mondiger. Dit heeft tot gevolg dat er hoe langer hoe meer hogere kwaliteitseisen worden gesteld.
- Senioren zijn goud waard. Het zijn mensen met iets meer vrije tijd en zijn op zich vaker bereidwilliger zich te engageren voor een project. Dit blijft voor Linx+ een grote groep aan potentieel. Het vergt evenwel een aanpak op maat.
- De nieuwe informatietechnologieën bieden ongelooflijk veel mogelijkheden. Je krijgt een hele andere wijze van communiceren. Het socio-culturele werkveld kan hier actief mee omgaan. Desalniettemin moeten we blijvend oog hebben voor de alsmaar toenemende digitale – en informatiekloof. Socio-cultureel werk kan hier een antwoord op bieden (wat ook blijkt uit onze stakeholdersbevraging).

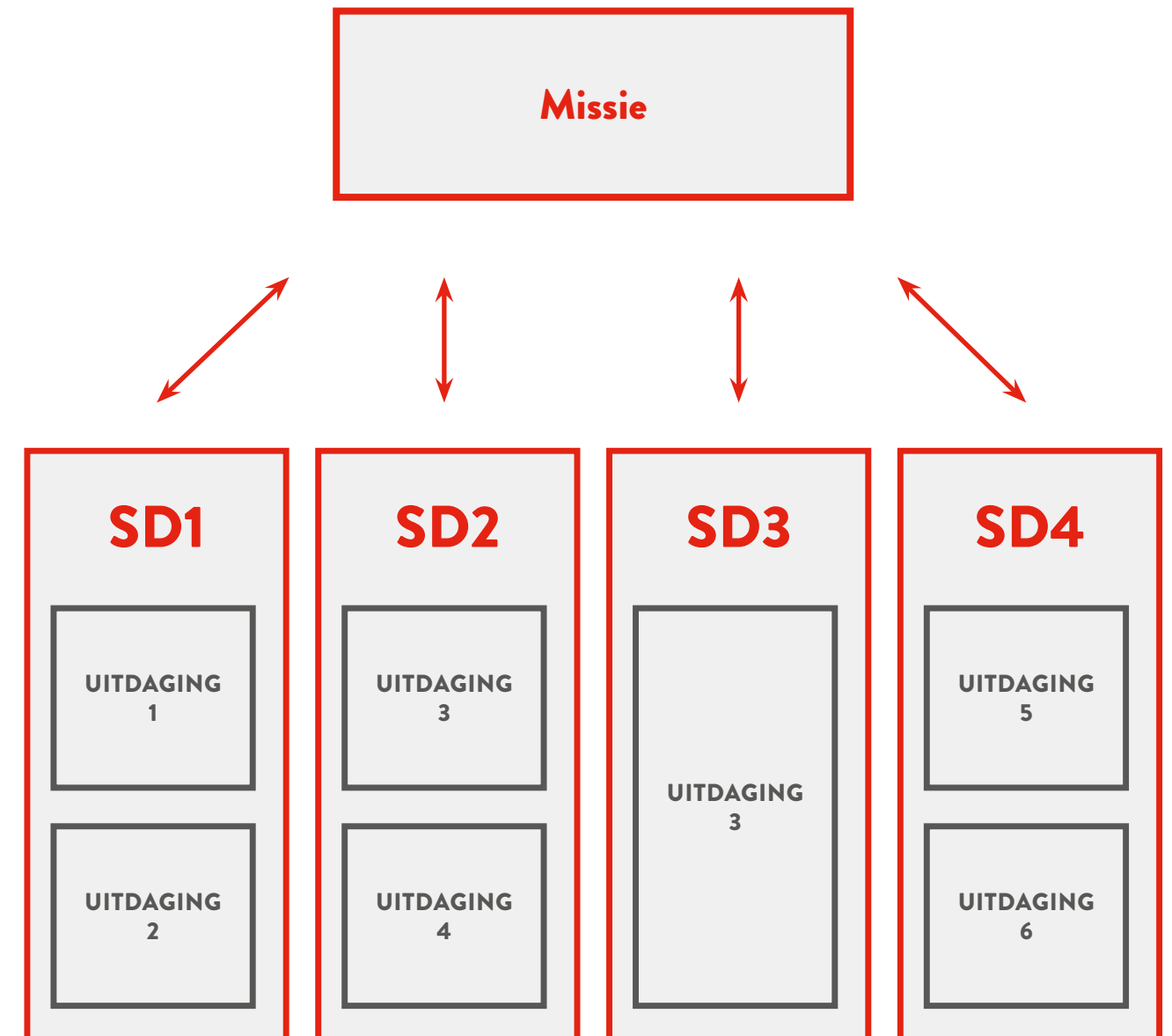


8. Hoe moeten we dit alles nu opvatten?

Deze schematische weergave vat het voorgaande samen. We clusteren telkens uitdagingen samen, die we distilleerden uit onze omgevingsanalyse. Onze strategische doelstellingen beantwoorden aan deze uitdagingen. In het volgende deel wordt duidelijk hoe en wat we daar juist mee bedoelen. Onze strategische doelstellingen interageren uiteraard ook met onze missie, die op haar beurt inwerkt op onze zes basisuitdagingen.

“Vrije tijd is voor mij mijn hobby uitoefenen en dat is hengelen, zowel forellen vangen maar het liefst zeevissen. Als ik dat kan vergeet ik alles rondom mij.”

Jos, vrijwilliger



8. Linx+, Quo Vadis? Doelstellingen: van missie tot acties

Samen (meer) mensen (anders) bereiken. En dat volledig eigengereid. Daar gaat het voor ons om. Door onze inhoudelijk tegendraads gedrag zetten we ons als organisatie op de kaart. Waarom? Omdat dit onze core-business is en we ook weten dat we hier in uitblinken. Maar hoe pakken we dit alles zo goed mogelijk aan? Daar bieden onze strategische doelstellingen antwoord op.

Vanuit onze externe en interne evaluatie, omgevings- en SWOT-analyse en beleidsopties en –uitdagingen distilleren we vier strategische doelstellingen 2016-2020. Deze strategische doelstellingen (afgekort: SD) geven richting naar waar we met Linx+ toe willen. Dit doen we steeds vanuit onze nieuwe missie en visie.

Deze strategische doelstellingen worden omgezet in concrete meer operationele doelstellingen (afgekort: OD). In het verleden werd dit door ons omschreven als projecten. Daar kiezen we nu niet voor. Laat het veeleer duidelijk zijn dat we ons met Linx+ concentreren op echt afgelijnde, weloverwogen doelen.

SD1. MET BETREKKING TOT HET AANBOD:

Linx+ heeft zich in 2020 op de kaart gezet met een eigengereid aanbod vanuit haar Linxe visie op mens en samenleving. Het “Anders Bekeken”-concept is daarbij de leidraad voor de uitbouw van ons uniek en herkenbaar imago en een speerpunt van ons aanbod.

“Anders Bekeken” is een concept waar we de afgelopen jaren de basis voor gelegd hebben. We voelen haarfijn aan wat dit voor onze organisatie betekent. Het consolideren van dit concept is de uitdaging waar we deze beleidsperiode aan werkten.

Linx+ stemt inhoudelijk het aanbod af op niet voor de hand liggende thema's. De Linxe accentueringen op kwalitatieve sociaal-culturele initiatieven en voorzieningen zorgt dat het brede publiek Linx+ vereenzelvt met: inhoudelijke kwaliteit en een rechtvaardig in vraag stellen van bepaalde ontwikkelingen in onze samenleving.

OD1: We hebben ons concept “Anders Bekeken” verdiept en verfijnd.

OD2: We spelen gevat in op thema's die zich aandienen in de socio-culturele actualiteit en zetten dit om in een programmatie op maat voor onze afdelingen, vrijwilligers en deelnemers.

SD2. MET BETREKKING TOT HET BEREIK:

Tegen 2020 is Linx+ er in geslaagd een groeiend publiek van Linxlustigen aan zich te binden. We bereiken daarbij ook een divers en jonger publiek.

Linx+ verankert zich verder met haar basis. Een goede promotie is daarom essentieel. Aantrekkelijke

activiteiten, op maat van onze klanten, die verbindend werkt is steeds de opzet. Daartoe zetten we de deuren open voor een vernieuwend, divers en jonger publiek: de linkszoekende die we een culturele gelijkgezindheid willen aanbieden.

OD1: We versterken onze promotie, zowel bij onze ABVV klanten, zijnde de vakcentrales, alsook de einddeelnemer, zijnde de individuele deelnemer.

OD2: We zorgen voor een gemeenschapsgevoel waardoor onze Linxlustigen zich sterker kunnen verbinden met ons en met elkaar.

OD3: We gebruiken gericht experimentele en interessante werkvormen die aantrekkelijk zijn voor een divers en jonger publiek van Linxe vrijwilligers

SD3. MET BETREKKING TOT HET SPECIFIEKE BEREIK VOOR DE SENIOREN: de plaats van de seniorenwerking binnen Linx+ is in 2020 versterkt, zowel in aanbod als structureel.

De senioren van Linx+ zijn een belangrijk onderdeel van de werking. Ook voor deze groep hebben we dus blijvend aandacht. Zij vormen een belangrijke en groeiende groep, met veel ervaring en kennis, die niet verloren mag gaan.

OD1. In 2020 is de seniorenwerking beter en sterker vertegenwoordigd in diverse adviesorganen zowel binnen het Vlaams ABVV als bij belangenbehartigers voor senioren.

OD2. Met de thematische werking van de Linx+ senioren spelen we actief in op thema's die senioren aanbelangen.

SD4. MET BETREKKING TOT DE ORGANISATORISCHE VERZAMELDOELSTELLINGEN:

in 2020 heeft Linx+ een aantal belangrijke organisatorische verbeteringen gerealiseerd.

Om Linx+ te loodsen naar Linx+ 2.0 is de organisatiecultuur meegegroeid. We hebben niet alleen een innovatief vrijwilligersbeleid ontwikkeld als antwoord op de veranderende aard van het vrijwilligersbeleid, maar ook het draagvlak is groter. Onze algemene vergadering en onze raad van bestuur hebben zich hier voor ten volle geëngageerd. We zijn met zijn allen Linx+.

OD1: We hebben het intern draagvlak bij onze afdelingen vergroot.

OD2: Het merk Linx+ is geïnternaliseerd bij onze medewerkers, onze vrijwilligers en onze afdelingen.

OD3: Ons netwerk van externe partners is uitgebreid en versterkt.

OD4: Linx+ gaat innovatief om met het concept “afdeling”.

OD5: Ons vrijwilligersbeleid is vernieuwd en versterkt.

OD6: De werking van onze bestuursorganen is geoptimaliseerd.

9. Artikel 6 van het decreet als leidraad

De accenten die we met onze organisatie in de werking leggen, zijn congruent met de beoordelingselementen van het decreet.

1° de wijze waarop de vier functies, vermeld in artikel 2, 8°, worden gerealiseerd;

- Uitbouw van de vier functies van het sociaal-cultureel werk is een leidraad die verweven zit in alle projecten. In sommige komt dit iets meer naar voor dan in andere. We zorgen er voor dat elke functie evenredig veel aandacht krijgt.

2° de wijze van begeleiding van de afdelingen of groepen : de ontwikkeling van het afdelingswerk en groepswerk, het aantal afdelingen of groepen;

- We blijven het begeleiden van afdelingen en groepen immens belangrijk vinden. Onze regionale medewerkers zijn daar heel vaak mee bezig. Daarnaast denken zij ook actief mee over de richting afdelingen en groepen op termijn uitgaan.

3° het beleid ten aanzien van de vrijwilliger;

- Linx+ hoort aantrekkelijk te blijven voor onze vrijwilligers. Dat is onze kernopdracht. Ons vrijwilligersbeleid wordt afgeleid uit dit beleidsplan en zal in overeenstemming gebracht worden met ons communicatiebeleid.

4° de acties met het oog op de verdieping en verbreding van de participatie;

- De inbreng van vrijwilligers is primordiaal van belang voor ons. Daarom stimuleren we blijvend participatieverstrekkende initiatieven (ik versus empowerment).

5° de communicatie met de leden;

- Het Linx beeld bijstellen (branding en communicatie). Het is een van onze vier basisdoelstellingen. We ontwikkelen een maatregelenpakket dat investeert in betere toegangskanalen en doordachte communicatie. Ook blijven we verder inzetten op nieuwe en geijkte mediapaden, zodanig we een zo breed en divers mogelijk doelpubliek weten aan te spreken.

6° het ontwikkelen van acties en activiteiten met een landelijk karakter;

- Op landelijk niveau blijven we projecten en educatieve pakketten ontwikkelen, die zo kant-en-klaar afgeleverd kunnen worden aan de verschillende regio's en afdelingen. Kijk maar naar het landelijk aanbod dat gretig wordt afgenomen de laatste jaren: de expo Vrouwen in de Groote Oorlog, Straffe Madammen-gesprek, de studiedagen ABVV Senioren, etc.

7° het ontwikkelen van vernieuwende en bijzondere activiteiten;

- Linx+ en innovatie: het zijn twee begrippen die nauwer naar elkaar toe groeien. Ons Linx+, andere aanbod zorgt er voor dat onze uniciteit sterk toeneemt in het socio-culturele landschap.

8° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit;

- Linx+ is een inclusieve organisatie. Iedereen kan er bij. We proberen de inherente diversiteit te vergroten, zodanig dat we een afspiegeling zijn van onze superdiverse samenleving.

9° de samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties;

- Linx+ is bekend als trouwe partner, zowel intern als extern. We vinden het belangrijk verder in te zetten op brede samenwerkingen. Zoiets komt onze afdelingen en vrijwilligers ten goede. Daarom hebben we ook met plezier plaats genomen in de RVB van het Steunpunt Socius

10° de manier waarop in de werking rekening gehouden wordt met principes van integrale kwaliteitszorg;

- Ons aanbod moet kwalitatief meer dan in orde zijn. Net daarom zetten we ook stevig in op interne en externe evaluaties. Onze evaluatiecultuur wordt meer ingebed in onze structuur zodanig we bepaalde noden rond kwaliteit beter op elkaar kunnen afstemmen.

11° de zorg voor professionalisering en professionaliteit;

- Systematiek in het telkenmaal opsporen van bepaalde behoeften bij onze personeelsleden is een taak die we verder uitwerken (en verhelpen via VTO).

12° het engagement ten aanzien van de door de Vlaamse Regering geformuleerde beleidsprioriteiten.

- We blijven actief meedenken en -deinen op de golven van de door de Regering uitgestippelde beleidsprioriteiten.

10. Van middelen tot mensen

Vooruit plannen, zeker in de huidige context, behelst hypothetisch denken.

We verwachten dat in de komende jaren er een aantal randvoorwaarden zullen veranderen. Tot vandaag hebben we echter geen zicht op die veranderingen. Daarom kiezen we ervoor om in de opmaak van dit beleidsplan hier op dit moment geen rekening mee te houden. We gaan uit van een gelijkblijvend beleid en dus een continuering van dit beleid.

Uiteraard betekent dit, dat indien er maatregelen komen binnen deze beleidsperiode, die een effect hebben op mensen en middelen, we deze personeels- en financiële planning zullen aanpassen.

Verdere aanpak van het beleidsplan 2016-2020

Een beleidsplan maken is een eerste, maar ook belangrijke stap, voor een nieuw beleidsplan. Reeds in de zomer van 2015 maakten we werk van de acties voor 2016.

Op iedere coördinatievergadering, met ingang vanaf 1 januari 2016 zullen we focussen op de indicatoren en normen, die vorm geven aan onze operationele doelstellingen. Dit wordt een vaste rubriek op onze agenda. Tijdens de jaarlijkse tweedaagse coördinatie, kijken we niet alleen terug, maar ook vooruit. Dat geeft ons de mogelijkheid om acties bij te sturen, aan te passen of om te buigen.

Misschien moeten we zelfs onderweg ook onze oorspronkelijke doelen bijstellen. Uiteraard zullen we eventuele aanpassingen steeds grondig onderbouwen. Hiervoor is de voortgangsrapportering de geijkte plaats.

Personeelsplan

Voor het organigram en de bijhorende uitleg verwijzen we naar pagina

	VZW Linx+	TOTAAL
Landelijk secretariaat		5,4
coördinator	1	
Educatieve medewerkers	3	
Administratieve medewerkers	1,4	
Regionale secretariaten		7,5
Antwerpen	1	
Limburg	2	
Vlaams Brabant	1	
Mechelen - Kempen	1	
Oost Vlaanderen	0,5	
West Vlaanderen	2	
TOTAAL		12,90

Vrijwilligers

Als vereniging hebben we natuurlijk vele vrijwilligers. Toch wensen we een aantal specifieke mensen in het daglicht te zetten.

Zo zijn er al onze gidsen die de wandelingen en reizen Anders Bekeken instuderen, vorm geven, begeleiden. We kunnen hiervoor beroep doen op een 17-tal mensen. Dat lijkt een grote groep, maar is het op zich niet. Dit vraagt een permanente zorg en coaching.

Voor het in “beeld” brengen, doen we beroep op een tweetal vrijwilligers. Zij fotograferen, maken filmpjes, zetten dit in brochures,... Vooral op dit vlak

zullen we een inspanning moeten doen. Daarnaast doen we soms een beroep op occasionele vrijwilligers. Dit zijn gekende mensen, soms al vrijwilligers binnen Linx+, soms vanuit de kennissenkring. Zij nemen dan een specifiek deel op zich. Wat in hun talent zit. Vb. uitwerken en begeleiden fietstocht voor de Trefdag. Ook deze mensen zijn voor een vereniging van wezenlijk belang.

Voor sleutelvrijwilligers hebben we een vrijwilligerscontract, ontvangen zij tevens een vrijwilligersvergoeding en zijn ze verzekerd tijdens hun inzet.

Financieel plan

We maakten we een prognose van de belangrijkste uitgaven en inkomsten voor de beleidsperiode 2016-2020.

We gaan daarbij uit van het volgende (principe van ongewijzigd beleid) :

Uitgaven

- de continuïteit van de algemene structuur van onze organisatie- en van de werkingskosten;
- voor het berekenen van de jaarlijkse toename van de uitgaven, is voor de personeelskosten rekening gehouden met de te verwachten index.

Voor de organisatie- en werkingskosten werd rekening gehouden met de index.

Uitgaven	Begroting 2015	Begroting 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
A.DIVERSE GOEDEREN EN DIENSTEN	348.435,61	355.404	358.958	366.138	369.799	377.195
1. Huisvestingskosten	8.299,27	8.465	8.550	8.721	8.808	8.984
2. Secretariaatskosten	12.500,00	12.750	12.878	13.135	13.266	13.532
3. Andere organisatiekosten	25.450,00	25.959	26.219	26.743	27.010	27.551
4. Diverse werkingskosten	196.586,34	200.518	202.523	206.574	208.639	212.812
5. Educatieve activiteiten, vormingcursussen en vormingsinitiatieven	17.000,00	17.340	17.513	17.864	18.042	18.403
6. Tijdschrift - publicaties	29.600,00	30.192	30.494	31.104	31.415	32.043
7. Dienstverlening	59.000,00	60.180	60.782	61.997	62.617	63.870
8. Uitzendpersoneel en personen	0,00	0	0	0	0	0
B. PERSONEELSKOSTEN	360.340,15	363.944	371.222	374.935	382.433	386.258
C. AFSCHRIJVINGEN-WAARDEVERMINDERINGEN EN VOORZIENINGEN	2.255,48	2.278	2.324	2.347	2.394	2.418
D. ANDERE BEDRIJFSKOSTEN	0,00	0	0	0	0	0
E. FINANCIËLE KOSTEN	125,00	128	129	131	133	135
TOTAAL UITGAVEN	711.156,24	721.753	732.633	743.550	754.759	766.006

Inkomsten

- het behoud van de algemene structuur en modaliteiten van de huidige decretale enveloppe
- een verdere (beperkte) indexering van de enveloppe, met als basis de middelen die in 2015 werden toegekend
- toevoegen aan de enveloppe van 95 % van de (geregulariseerde) GESCO-middelen vanaf 1 januari 2016

Inkomsten	Begroting 2015	Begroting 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
A. LIDGELD, SCHENKINGEN, LEGATEN EN SUBSIDIES	645.362,24	655.163	665.377	675.480	686.008	696.421
1. Schenkingen en legaten (GIFT ABVV)	170.741,09	175.796	181.216	186.477	192.115	197.589
2. Subsidies						
2.1 Afdeling volksontwikkeling en lokaal cultuurbeleid	434.072,82	438.414	442.798	447.226	451.698	456.215
2.2 Provincie + gemeenten	40.548,33	40.954	41.363	41.777	42.195	42.617
B. OVERIGE BEDRIJFSOPBRENGSTEN	65.794,00	66.590	67.256	68.071	68.751	69.585
1. Opbrengsten volksontwikkelingswerk	13.800,00	14.076	14.217	14.501	14.646	14.939
2. Recuperatie van personeelskosten	51.994,00	52.514	53.039	53.569	54.105	54.646
3. Diverse bedrijfsopbrengsten	0,00	0	0	0	0	0
C. FINANCIËLE OPBRENGSTEN	0,00	0	0	0	0	0
TOTAAL OPBRENGSTEN	711.156,24	721.753	732.633	743.550	754.759	766.006

11. Slotbeschouwing

Waarde lezer,

Dit beleidsplan is, zoals je kon lezen, ambitieus en sterk. Met de focus op Samen, Linx en Anders.

Omdat we ons engagement, werken aan een warmere superdiverse samenleving, ernstig nemen. Onze geschiedenis als Linx+ is belangrijk als voorbereiding voor onze toekomst. We evolueren meer dan ooit van Linx- naar Linx+! Daarbij is het Vlaams ABVV onze belangrijkste stakeholder. In het verleden hebben we dat, misschien ten onrechte, te weinig in de verf gezet.

Onze stakeholders, onze medewerkers, maar niet in het minst onze vrijwilligers en de vele afdelingen zijn uiteindelijk de enige echte Linxlustigen. Zij verdienen onze waardering, onze dank en ons welgemeend respect voor hun inzet. Zonder Linxlustigen kan Linx+ niet groeien.

“Linxlustig” wordt, dankzij dit beleidsplan, een Geuzennaam. En die Geuzennaam willen we de komende jaren koesteren en versterken. En het beleidsplan bevat alle noodzakelijke elementen om die ambitie dubbel en dik waar te maken.

Met goesting!

Caroline Copers
Afg.bestuurder Linx+



SAMEN,
LINX en
ANDERS

BIJLAGEN

12. Bijlagen

12.1 BIJLAGE 1: Uitgebreide omgevingsanalyse

Wat zullen de grote maatschappelijke uitdagingen zijn waar wij als samenleving mee te maken gaan hebben tegen 2020-2030? Het is voor ons beleidsplan belangrijk hier even bij halt te houden. We gaan even de zowel interne, als externe, zowel lange en korte termijn ontwikkelingen in de mate van het mogelijke na. Vandaar deze iets uitgebreidere omgevingsanalyse.

Dit deel geeft een overzicht van de belangrijkste (toekomstige) tendensen in onze samenleving – en dat in de brede zin van het woord. De basis voor dit stuk is een voor Socius uitgevoerde studie uit 2012. De versie hier is wel iets geactualiseerder. We zoomen hier niet in op specifieke werkonderdelen, maar gaan na met welke brede maatschappelijke ontwikkelingen we als socio-culturele organisatie rekening mee gaan moeten houden. Een juister beeld krijgen van de maatschappelijke context, is een cruciale stap voor een gedegen beleidsmatige visie. Het is steeds belangrijk de omgeving wat af te tasten zeg maar. Zo kunnen we, ten eerste, ontwikkelingen duiden en begrijpen, ten tweede beleidskeuzes beter doordenken en funderen om zo ten slotte beleidsgefundeerde maatschappelijke doelstellingen en acties te ondernemen.

Volgende zaken worden hier in acht genomen. De wetenschappelijke relevantie van dit onderdeel wordt geruggesteund door rapporten, wetenschappelijke literatuur en cijfermateriaal. Kleine observaties worden niet lukraak geëxploiteerd naar grotere, systematische trends. Kritiek (historisch als maatschappelijk) is en blijft onontbeerlijk. Daarnaast: de totstandkoming van bepaalde fenomenen gebeurt vaak traag. Ze bestaan vaak uit complexe componenten en worden gevoed door een mix van oorzaken, effecten, gevolgen die vaak moeilijk uit elkaar te houden zijn. Veel ontwikkelingen zijn niet nieuw. Het is wel van belang de meeste recente, en elementaire belangrijke voor ons, in kaart te brengen.

a) Drijfveren

Onze samenleving ontwaren we verschillende domeinen. Wij onderscheiden de drie belangrijkste voor onze omgevingsanalyse.

Demografische verandering

Volgens cijfers van de Verenigde Naties zal de wereldbevolking nog minstens tot 2050 aanzienlijk aangroeien. De belangrijkste groei wordt verwacht in minder ontwikkelde landen. Ook in Europa neemt de bevolking nog enige tijd toe. In ons land verwacht het Federaal Planbureau tegen 2025 dat België meer dan 12 miljoen inwoners zal tellen.

Migratie zal hier een belangrijke factor in zijn. De belangrijkste drijfveer van deze te verwachten bevolkingsaangroei in België komt deels door de toenemende internationale mobiliteit, waarbij ons land uitkomt op een positief migratiesaldo. De prognoses van het Federaal Planbureau gaan ervan uit dat ongeveer 65% van de bevolkingsaangroei voor de periode 2011-2025 te wijten zal zijn aan die internationale migratiestromen. Dit betekent dat het aandeel van personen met andere origine in België zal toenemen. De intensiteit hierbij verschilt sterk van gewest tot gewest. In Vlaanderen had in 2013 ongeveer 15% van de inwoners een vreemde herkomst. Vlaanderen krijgt er naar schatting (tot 2025) 300.000 nieuwe inwoners bij. Het aandeel hier blijft weliswaar ver onder het percentage van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Maly, Blommaert en Ben Yakoub, 2014).

Naast migratie, zal vergrijzing een niet onbelangrijke rol spelen in ons demografisch landschap. Men schat dat in 2025 één op vijf inwoners in België ouder zal zijn dan 65 jaar. De impact hiervan zal ook hier belangrijke regionale verschillen kennen. Vlaanderen vergrijst. Dit vergt speciale aandacht voor verdere maatschappelijke integratie en participatie. Volgens de recentste editie van de Vlaamse Armoedemonitor merken we dat senioren, werklozen, alleenstaanden, samenwonenden zonder kinderen, kortgeschoolden en personen uit de laagste inkomensgroepen minder (t.o.v. 2013) participeren aan het cultuur, sport en verenigingsleven. Terwijl dit een schitterende sociale hefboom kan zijn voor verdere maatschappelijke integratie. Als samenleving staan we hier dan ook voor een immense uitdaging.

Technologische en wetenschappelijke (r)evoluties

Men verwacht dat technologische en wetenschappelijke vooruitgang de maatschappij zal verder blijven stuwten, door ten dele te zoeken naar oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen en toch gedreven blijft door economische motieven.

De technologische verandering uit de laatste decennia met de meest verreikende impact op maatschappelijk vlak zijn de digitale (r)evoluties. Ontwikkelingen op gebied van ICT (en meer specifiek door de opkomst van web 2.0) hebben een ontegensprekelijke impact gehad op heel wat facetten van ons dagelijks bestaan (creatieprocessen en -praktijken, arbeidsorganisatie, communicatie, vrije tijd, zich verenigen, leren...). Algemeen verwacht men dat deze impact zal vergrootten.

Er komt een generatie *digital natives* aan die de samenleving voor een grote uitdaging zal stellen. Hun digitale geletterdheid zet het socio-culturele verenigingsleven onder druk. Het wordt een vereiste om te kunnen functioneren in onze maatschappij, voor alle lagen en leeftijdsgroepen van de bevolking. Het gaat hierbij niet zozeer om het bezitten van een computer of internetverbinding (vooruitzichten stellen dat dat binnenkort alomtegenwoordig zal zijn), maar om het kunnen omgaan met nieuwe digitale en ICT-mogelijkheden.

Aanpassing mens- en wereldbeeld?

In welke mate beïnvloedt de ontwikkelingen op mens- en wereldbeeld? Is er sprake van een

paradigmatische shift? Dat is nog wat koffiedik kijken. Neem nu onze verzorgingsstaat. De gezondheidsuitgaven stijgen in België. Een belangrijke vraag wordt zo wat de uiteindelijke weerslag zal zijn van de vergrijzing op die uitgaven? Nota bene: niet enkel de aanhoudende vergrijzing zorgt voor druk op onze welzijns- en zorgsector. Ook dit maatschappelijk en “generatie-effect” oefent zo druk op onze verzorgingsstaat. Er is druk op onze sociale zekerheid, op ons zorgsysteem, wat het pad effent voor een stijging in structurele armoede.

Neem daarenboven de bezuinigingslogica van onze huidige regeringen Michel I en Bourgeois I. Het debat rond de betaalbaarheid van onze pensioenen wordt weer heftig gevoerd. Hierdoor werd onlangs beslist de pensioensleeftijd te verhogen, om zo 12 miljard euro te besparen en het ambtenarenapparaat af te bouwen (*lees*: minder overheid). Er wordt op regionaal niveau zwaar gesnoeid in cultuur. Daarover straks meer.

Toch even een kritische eindnoot: in dit hele pensioendebat zijn er desalniettemin twee belangrijke strekkingen te ontwaren. Zo zijn er *believers* en *non-believers*. De *believers*, vaak ietwat behorend tot een meer liberalere strekking, kunnen hun theoretische modellen vaker omzetten in beleidsmaatregelen (Schoors en Peersman, 2013; Van de Cloot, 2014). Belangrijke *non-believers* zijn bijvoorbeeld oud-ACV’er Gilbert De Swert, VUB-professor Patrick De Bossere en KUL-docent Kim De Witte (De Swert, 2011; De Boosere, 2015; De Witte, 2015). Het is belangrijk om hier ook blijvend aandacht voor te hebben.

b) Structuren

Op naar een ander ecologisch en economisch paradigma?

De enorme mondiale, bevolkingsexpansie heeft er toe geleid dat de mens een ingrijpende impact heeft op milieu. Wat we merken is dat we over onze biocapaciteit zitten. Er is nood aan een mentaliteitsverandering. Gaan we door aan dit tempo, dan moeten we binnenkort een nieuwe planeet bestellen.

De vraag naar materiële welvaart blijft fenomenaal toenemen, zowel in sterke economieën als in minder sterke economieën. De grootschalige global village zorgt dat vele productieketens een enorme druk leggen op het huidige ecologische systeem. Het is dus belangrijk productie- en consumptiepatronen te herdenken en waar nodig te configureren.

In een goedwerkende markt zou het prijsmechanisme een belangrijk instrument kunnen zijn om dit bij te sturen. Dit gaat (voorlopig) niet op voor ecologie. De ecologische kostprijs, gekoppeld aan productie en consumptie, is momenteel grotendeels afwezig in het huidige economische prijszettingssysteem. Winstbejag en een ongebreideld vooruitgangsoptimisme steken hier een stokje voor (Collier 2010; Jackson, 2010).

Er is nood aan controlemechanismen met een breed mobiliserend effect om productie- en consumptiepatronen structureel te hertekenen. Ligt het heil misschien in overheidsingrijpen? Of evolueren we eerder naar wat men vandaag in Nederland de

participatiesamenleving is gaan noemen? Om echt tot een paradigmawissel te komen, is er meer nood aan experimenten rond alternatieve consumptie-modellen. We denken hierbij aan de huidige *peer-to-peer-economie* (P2P), aan wat invloedrijke denkers en activisten als Michel Bauwens en Jeremy Rifkin voorop staan (Bauwens, 2013; Rifkin, 2014). Ecologische efficiëntie staat hierbij niet zozeer centraal, wel een kritische blik op ons consumptiegedrag, rechtvaardigheid en solidariteit. Een van de belangrijke ontwikkelingen hierbij is de herwaardering van coöperaties (Barrez, 2014), alsook de hele beweging rond P2P.

Kritische noot: in welke mate ondermijnt deze nieuwe vorm van economie ons huidig kapitalistisch bestel? Als je bijvoorbeeld weet dat een app als Uber of AirBnB op de beurs tegenwoordig miljarden waard zijn? Dat niet alleen: er zit een latente ongelijkheid in deze nieuwe vormen van transitie en peer-to-peer: kijk naar het profiel van de gemiddelde gebruiker (jong, stedelijk, hoogopgeleid). De samenleving staat hier voor een hele uitdaging.

De politiek en het middenveld

De laatste decennia verschoof het politieke beslissingsniveau grondig door naar Europa. De EU werd groter, niet alleen in aantal, maar ook dankzij haar bevoegdheden. Zo controleert ze de begroting van haar lidstaten, waardoor ze een latent immense impact heeft op ons dagelijkse leven.

Daarnaast merken we ook een zekere verandering van bewegingen van onderuit (*Grassrootsbewegingen*,

zoals Occupy, Ringland, enz.). Actoren die buiten de conventionele politiek staan laten zich gelden en trachten steeds van zich te laten horen. Hierdoor is het primordiaal van belang dit activisme niet mond-dood te maken, steeds oog te hebben dat vanuit overheidswege bepaalde belangenorganisaties niet de pas afsnijdt. De rol van klassieke belangengroepen (zoals vakbonden) moeten hun positie herdenken. Het is daarom belangrijk dat ze op zoek gaan naar assimilaties vanuit ons huidig maatschappelijk model (vrouwen, jongeren, bottom-up-activisme, nieuwe media, etc.).

c) Het sociaal-cultureel werk van 2014 tot 2025

Voor dit onderdeel halen we heel wat info uit het rapport van Socius. We zorgen wel voor aanvullingen en waar nodig, verbeteringen met hedendaagse praktijken. Daarenboven komt heel wat informatie uit het Cahier “*Er is leven na de ‘Mort Subite’*. Toekomstverkenning voor het sociaal-cultureel werk” (De Vriendt, 2007).

Verenigen & participeren

De eerder besproken veranderingen in onze bevolkingssamenstelling zullen impact hebben op de wijze waarop mensen zich verenigen (en dus gaan participeren). Deze culturele verscheidenheid zal bijdragen tot een diversiteit aan verenigingen en participatiemogelijkheden. We krijgen dus op middellange termijn te maken met een andere wijze van *samen-zijn*, van verenigen. Daarenboven zal er een grotere fysieke en/of financiële beperking aanwezig zijn bij een groeiende groep in onze maatschappij. Dit zorgt eveneens voor een andere inhoud.

Digitalisering en sociale media verruimen onze mogelijkheden om zich te verenigen en participeren. Wat bijvoorbeeld met online verenigen? Op welke manier deel je dit in? Middenveld, administratie, politiek en overheid moeten hier stevig over nadenken. Een andere belangrijke uitdaging is hoe we best omgaan met de digitale geletterdheid van sommige deelnemers, maar ook de laagdrempeligheid en toegankelijkheid ervan weten te bewaren. Deze innovaties zorgen er voor dat educatieve en niet-educatieve functies aan verandering onderhevig zullen zijn.

De beschikbaarheid van individuen om zich te verenigen en te participeren zal stevast veranderen onder invloed van bepaalde arbeidsmarktevoluties (stijging van de pensioenleeftijd, flexibilisering van de arbeidstijd). Dat niet alleen. Wat te doen wanneer economische consumptiemodellen en – patronen veranderen? Waar ligt dan de grens tussen het “zich louter verenigen” en het economisch nastreven van bepaalde economische voordelen? Politieke participatie verschuift van geïnstitutionaliseerde vormen van participatie naar sub-politiek (het vormgeven van de samenleving van onderuit) en onconventionele acties (boycots, petitie’s,...), hierbij geholpen door innovaties rond sociale media. De vraag is dan in welke mate onze verzorgingsstaat wordt aangetast, naarmate het overheidsapparaat meer en meer aan impact en invloed verliest.

Het discours over evoluties binnen de socio-culturele sector is vaak ook pessimistisch van aard. Het idee leeft dat engagement, vrijwillige inzet en deelname aan het maatschappelijke leven afneemt. Het individu zou hoegenaamd niet meer geïnteresseerd zijn in het gemeenschappelijke belang maar voornamelijk gedreven worden door eigenbelang. Klopt dit verhaal wel? Het is uiteraard niet zo zwart/wit. Volgens sommigen wordt de vrijwillige activiteit op een andere wijze ingevuld: korter, losser, heterogener en passiever.

Welke transformaties op vlak van verenigen en participeren stellen we dan vast? Paul Schnabel (Schnabel, 2004) duidt vijf krachten aan, de vijf i’s, die bepalend zijn voor sociaal-culturele ontwikkelingen:

individualisering, informalisering, intensivering, internationalisering en informatisering.

Enkele maatschappelijke ontwikkelingen met impact op leren

Onder invloed van demografische verschuivingen wordt het gekende leer- en onderwijssysteem (verder) uitgedaagd. De algemene stijging van de schoolingsgraad bij de bevolking zorgt voor dualisering tussen hoog- en laagopgeleiden. Dit heeft tevens een impact op onze levensverwachting. De exponentiële groei van nieuwe (digitale) technologieën zorgt voor andere methoden en tools om levenslang te leren. We leven vandaag in een kennissamenleving, aangedreven door heel wat informaticatools. Ontwikkelingen op het arbeidsmarktbeleid (flexibiliteit, kennisintensiviteit) vergroten het belang van ondernemerschap, creatief denken, zelfstandig werken, levenslange bijscholing. De economische en ecologische uitdagingen waar we vandaag voorstaan vragen van ons niet alleen een passieve leeromgang, maar ook een actieve aanpassingsdrang die bij kan dragen tot uitrollen van transformatieprocessen.

De rol van wetenschap en techniek zal toenemen. Ook de stijgende invloed van technologie maakt dat digitale geletterdheid en technologisch inzicht een noodzakelijke kerncompetentie wordt voor deelname in de maatschappij (dus aan: sociale leven en de arbeidsmarkt). Ondanks de stijgende aandacht voor meer diversiteit aan kennis en informatie blijft het dominante discours rond leren focussen op ‘economische inzetbaarheid’, ‘relevantie’ en/of ‘nut’: iemand leert om naderhand kennis en competenties

in te zetten op de arbeidsmarkt. Steeds meer wordt leren gezien als ontwikkelingsproces. In welke mate worden veranderingen en ontwikkelingen nog in vraag gesteld? Indien aanpassing onmogelijk wordt, dreigt sociaal isolement. Kijk maar naar de interactie tussen bepaalde kansengroepen en digitaal-sociale media. Leer- en werkmethodes zullen veranderen rond 3 assen (Redecker e.a., 2011).

(1) *Personaliseren*. Het individu werkt vanuit motivatie en engagement, op maat, en via individuele begeleiding en monitoring. Zeggenschap krijgen over individuele leerprocessen wordt er vaak ICT-methodes gebruikt om daartoe te komen. In plaats van aandacht op leerstof, kennis en overdracht, verschuift de aandacht naar de ‘lerende’ zelf, en krijgt men zo een individueel leerproces op maat.

(2) *Samenwerking en sociaal leren*. Een leerproces is een sociaal gebeuren. Leren gebeurt dankzij sociale verbanden/contexten. Dit gebeuren staat in verbinding met onze samenleving en dankzij directe interactie tussen gemeenschappen, het bedrijfsleven en andere culturele, sociale of generationele segmenten.

(3) *Informaliseren*. Het belang van informeel leren, op elk moment en overal, via een combinatie van diverse technieken neemt toe. De toename van leermogelijkheden en ervaringen die we in verschillende (arbeids- en andere) contexten opdoen, resulteert in een set van vaardigheden en competenties die niet altijd erkend worden.

Verandering tussen het maatschappelijk middenveld, de overhead, de profit sector en de burger.

Het Belgisch overheidsapparaat is bekend en berucht voor haar regelgevend kader. De toenemende complexiteit van onze samenleving leidt tot toenemend gevaar voor overregulering en steeds grotere verantwoordingsdruk. Er is groeiende onzekerheid over de betaalbaarheid van onze verzorgingsstaat zoals we ze momenteel kennen. Budgettaire krapte bij onze overheden (door de economische crisis en de oplopende kosten van de vergrijzing), leidt tot een gesprek tot wat juist de kerntaken zijn van onze overheden.

Politieke participatie verschuift van geïnstitutionaliseerde participatievormen naar sub-politiek (het vormgeven aan de samenleving van onderuit) en onconventionele acties (boycots, petities, lidmaatschappen bewegingen,...). Zowel actoren die buiten het politieke systeem staan (belangenorganisaties, drukkingsgroepen, onderzoeksinstellingen, bedrijven,...) als individuen geven steeds meer vorm aan politiek (via bvb. burgerinitiatieven, NIMBY-gedrag).

De superdiverse samenleving stelt uitdagingen aan de overheid (politiek) en het middenveld om deze zeer complexe groep van individuen juist te vertegenwoordigen en te appelleren aan alle burgers. Het klassiek economisch groeiparadigma wordt meer in vraag gesteld door de huidige financiële, economische en ecologische crises. Er is meer aandacht in de zoektocht naar alternatieve economische modellen. Zowel vanuit de overheid als bij het middenveld

wordt steeds marktgerichter gewerkt via diverse managementprincipes. Daartegenover zien we bij de overheid meer stimulans voor sociale innovaties, waarbij beroep gedaan wordt op de creativiteit van burgers, middenveldorganisaties, lokale gemeenschappen en economische actoren.

Een van de gevolgen van dit nieuwe management voor het middenveld is de groeiende verantwoordingsdruk. In ruil voor subsidies moet het middenveld verantwoording afleggen voor prestaties. Dat vertaalt zich in beleidsplannen en voortgangsrapporten, maar ook in functioneringsgesprekken e.d. De verantwoordingsdruk maakt het middenveld dan wel professioneler, het betekent echter ook meer technische, boekhoudkundigheid van sociale en culturele praktijken.

Daarnaast moet het middenveld zich positioneren t.o.v. een terugtrekkende overheid. We willen benadrukken dat een terugtrekkende overheid deels een financiële betekenis heeft (minder middelen betekenen mogelijk minder subsidies) maar deels ook politiek te interpreteren valt. Kijk naar de hakbijl die de regering Bourgeois hanteert op vlak van cultuur. Die is niet te min. Het gaat dan over het scherp stellen van en beslissen over bepaalde politieke en maatschappelijke keuzes.

Het sociaal- culturele volwassenenwerk voelt de directe concurrentie van het exploderende aanbod aan (online en offline) commerciële initiatieven. De profit sector treedt steeds meer binnen in wat voorheen het exclusieve domein van de werkvelden was. Herpositioneringen en samenwerkingen kunnen

antwoorden bieden op de concurrentie van commerciële initiatieven.

Ook de rol van de burger m.b.t. het middenveld verandert. Men ontwaart hier twee tendensen. Ten eerste: de groei van informele praktijken en het belang van zelforganisatie. In plaats van sociaal-culturele initiatieven binnen bestaande verenigingen te beleven, ontwikkelen individuen op eigen initiatief en in flexibele verbanden activiteiten met een sociaal-cultureel karakter. Dat zagen we al. Ten tweede verandert het fenomeen burgerschap. Het initiatief ligt nu veeleer bij de burger zelf waar de overheid naderhand op inspeelt. Het gaat er bij deze vorm van burgerparticipatie niet zozeer om hoe de burgers te betrekken bij wat de overheid organiseert maar om de overheid te betrekken bij wat er bij burgers leeft. Herinner ook even aan wat we al vertelde over de participatiesamenleving.

Wat met (vrije) tijd?

Ten eerste: er is een daling van de formele arbeidstijd. Ten tweede: toch bestaat er een (subjectief) gevoel van toenemende drukte door de verdere inburgering van het tweeverdienersmodel en het exponentieel groeiende aanbod aan activiteiten in de vrije tijd. Daarbij: de globalisering en technologische ontwikkelingen draagt bij tot dat gevoel.

Evoluties op de arbeidsmarkt, in onderwijs en beleid dragen ertoe bij dat de vroegere lineaire invulling van tijd tijdens de levensloop van een individu complexer is geworden (vb jongeren combineren studeren en werken, gepensioneerden verdienen nog bij,

werkenden lassen – om uiteenlopende redenen – een ‘pauze’ in via systemen van tijdskrediet,...). Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en snelheid van technologische ontwikkelingen vragen én bieden meer flexibiliteit. Anderzijds vergroten de technologische mogelijkheden ook wel de druk op individuen om altijd bereikbaar te zijn (niet enkel werkgerelateerd, maar ook sociaal). Dat is een vrij onderliggend gevaar.

De tijd wordt sterk individueel ingevuld, door de diverse ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie. Dit ondergraaft mogelijk solidariteit, groepsvorming en (langduriger) engagement. Herinner aan wat we in het begin vertelden. Technologische ontwikkelingen dragen ertoe bij dat we tijd op een andere manier beleven en dat de grenzen tussen verschillende soorten tijd (arbeidstijd/vrije tijd) vervagen.

Voor de een wordt vrije tijd anders dan voor de ander. Het vrijetijdsaanbod is exponentieel gegroeid in de laatste twee decennia. Nieuwe spelers in dit vrijetijdsaanbod hebben voor het sociaal-culturele werkveld de concurrentie vergroot om de aandacht van individuen in hun vrije tijd.

De aanwezigheid van een gigantisch vrijetijdsaanbod maakt het kiezen moeilijk. Ook de gezinsagenda geraakt voller. Dit brengt ons bij vrijetijdswang en vrijetijdsstress. In de vrije tijd is de inzet hoog: je bent actief en gezond

- lokaal verankerd maar met blik op de wereld
- je doet activiteiten met anderen, voor anderen en liefst ook voor je eigen, persoonlijke ontwikkeling
- je kiest nu eens voor commercieel/mainstream

- dan weer voor alternatief, je doet het cultureel, artistiek, sportief en sociaal
- je bent online en offline
- het moet iets betekenen maar mag ook soms enkel voor de fun
- ...

Hoe samen-leven?

De grote heterogeniteit aan individuele identiteiten zal met de jaren enkel maar toenemen. Het samen-leven wordt steeds meer gekenmerkt door een fragmentatie van individuele identiteiten. Gedurende lange tijd was de erkenning van iemands identiteit beperkt tot de klasse of de nationaliteit waartoe men behoorde. Twintig tot dertig jaar terug kwam hier geleidelijk aan verandering in (in vrijwel alle Westerse maatschappijen) door de erkenning van de eigen identiteit van groepen. Voor ons speelden de ontzuilende tendensen een primordiaal belangrijke rol. Daarnaast ontwikkelden zich een reeks emancipatie beweging die onze wereldbeeld stelselmatig hebben beïnvloed (homobewegingen, vrouwenrechten, maatregelen tegen discriminatie van personen met een beperking enz).

(1) Kenmerkend voor veranderingen binnen gezinsverband is de groei in verscheidenheid aan gezinsvormen en leefarrangementen. Ook al leeft het merendeel nog in traditioneel gezinsverband, er is toch sprake van een toenemende diversiteit aan gezinsvormen en leefarrangementen. Denk bijvoorbeeld aan single huishoudens, alleenstaande moeders, nieuw samengestelde gezinnen,... Daarenboven zijn er heel wat nieuwe manieren om te

wonen. Den aan co-housing, kangeroewoningen. Beide ontwikkelingen vragen grote investeringen op individueel vlak (planning, agenda's, emotionele communicatie,...) maar er zijn ook implicaties op maatschappelijk vlak. Deze evoluties hebben een onmiddellijk effect op de werkvelden. De werkvelden kunnen opteren om inhoudelijk in te zetten op het vormgeven van nieuwe leefarrangementen vanuit het idee van duurzaamheid of maatschappelijke inclusie.

(2) Er spelt zich ook wat af tussen groepen in de brede samenleving. Zoals hierboven aangeduid is de fragmentatie van identiteiten groot en complex. Dit werkt uitsluiting in de hand. We weten nog niet goed hoe we met deze diversiteit moeten omgaan. Het valt ons als samenleving moeilijk om de veelheid, fragmentatie en diversiteit van groepen te beheren (hoe gaan we op met andere normen en waarden? Hoe verhouden we ons tot mensen die binnen andere culturele kaders denken en leven? Wat betekent dit voor de manier waarop wij in het leven staan?). Centraal in dit discours staan fragmentatie, hybriditeit en meervoudige identiteiten. Ondanks het besef van superdiversiteit blijft het moeilijk om aansluiting te vinden bij groepen met een andere achtergrond. Daarenboven: camera-bewakingen en GASboetes worden meer en meer aangehaald. De keuze voor repressie haalt het van preventie en een doordacht sociaal beleid. Daarnaast groeien jongeren op in een klimaat waar klein overlast onmiddellijk bestraft wordt. Dit soort klimaat staat diametraal tegenover een klimaat waar er aandacht is voor leren samenleven en leren omgaan met verschil.

d) Over de vermarkting van cultuur

Europa snoeit hard in cultuur. Vooral in Nederland, Groot-Brittannië en Ierland krijgen met een immense besparingsgolf op vlak van cultuur te maken. Hierdoor verdwijnen heel wat kunst en cultuur. Ook hier bij ons wordt de kaasschaaf gehanteerd. En daar valt heel wat over te zeggen (Blommaert e.a., 2004). Steden en gemeenten schrappen heel wat van hun budgetten. Heel wat producties komen bijgevolg stil te liggen of worden afgeschaft. De besparingen, neergeschreven in het Vlaamse regeerakkoord variëren van 2.5% tot 7%. Als je daarenboven ook merkt dat er heel wat bevoegdheden, waaronder cultuur en sport, geldelijk worden overgeheveld, dan weet je gewoon dat cultuur er de komende jaren flink onder zal lijden.

Onder druk van de Europese Unie krijgt de vermarkting van cultuur zijn beslag. We zien onder de vlag van het programma Creative Europe een cultuuronderneming groeien die nieuwe mogelijkheden voor meerwaarde zal creëren. Daarmee worden cultuur en kunst tot handelsartikelen herleid. Voor Creative Europe primeert return on investment op

het artistieke. Maar kunst is iets anders dan creatieve economie.

Onze huidige regering voert tegenwoordig een neoliberale *medley* op, waarin het belang van kunst en cultuur tot een bijzaak, een extraatje zelfs, is gedevalueerd. De prioriteiten van de meeste van onze politici liggen quasi uitsluitend bij de financiële markten, de economie en de industrie. Cultuur weegt als een pluimpje op de maatschappelijke balans van de zittende politiek (Vanderbeeken, 2012).

Het is duidelijk dat dit alles haar effect zal hebben op de socio-culturele sector. Het Vlaams verenigingsleven wordt momenteel geconfronteerd met besparingen en zal dus genoodzaakt zijn op zoek te gaan naar “innovatieve, creatieve” manieren van financiering. Een van die zaken is bijvoorbeeld crowdfunding. Herinner even aan wat we vertelden rond de participatiesamenleving, het past in eenzelfde lijn. De vraag stelt zich dan automatisch of dit alles de nieuwe heilige graal wordt voor onze sector.

Gebruikte bibliografie

Dirk Barrez, *Coöperaties: hoe heroveren we de economie?* Leuven vzw, Pala.be/Global Society, 2014.

Michel Bauwens, *De wereld redden: met peer-to-peer naar een postkapitalistische samenleving* (ism. Jean Lievens). Antwerpen, Houtekiet, 2013.

Paul Collier, *De geplunderde planeet: het verzoenen van welvaart en natuur*. Antwerpen, Uitgeverij Spectrum, 2010.

Patrick De Boosere, *Lang leve de vergrijzing*. Berchem, EPO, 2015.

Gilbert De Swert, *Het Pensioenspook*. Berchem, EPO, 2011.

Kim De Witte, *Waarom (niet) langer werken?* Berchem, EPO, 2015.

Johan De Vriendt, “Er is leven na de ‘Mort Subite’. Toekomstverkenning voor het sociaal-cultureel werk.” In: *WisselWERK-cahier '07*, Brussel, Socius, 2007.

Tim Jackson, *Welvaart zonder groei: Economie voor een oneindige planeet*. Utrecht, Uitgeverij Jan Van Arkel, 2010.

Ico Maly, Jan Blommaert en Joachim Ben Yakoub, *Superdiversiteit en democratie*. Berchem, EPO, 2014.

Christine Redecker, e.a. *The Future of Learning: Preparing for Change*. Brussel, JRC European Commission, 2011.

Jeremy Rifkin, *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. New York, Palgrave Macmillian, 2014.

Ivan van de Cloot, *De rekening moet kloppen: welke toekomst voor ons pensioen*. Gent, Borghoff & Lambrechts, 2014.

Astrid Vansteen, Isabelle De Voldere en Toon Berckmoes, *Toekomstverkenning: de van sociaal-cultureel volwassenwerk, amateurkunsten en jeugdwerk gericht op 2025 (Eindrapport, 20 december 2013)*. Een studie in opdracht van De Ambrassade, Socius en Forum voor Amateurkunsten. Brussel, IDEA: consult, 2013. Studiedienst van de Vlaamse Regering, Vlaamse Armoedemonitor 2014, Brussel, <http://www4.vlaanderen.be/sites/svr/Pages/2014-07-01-armoedemonitor2014.aspx> (2014).

12.2 BIJLAGE 2: Visitatieverslag Linx+ (26 november 2013) – Aanbevelingen en besluit

Volgende stukken komen uit Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, het visitatieverslag van 26 november 2013, onder voorzitterschap van Arent Maes.

(...)

Aanbevelingen

De visitatiecommissie stelde een aantal knelpunten vast. Linx+ is verplicht om de aanbevelingen die daaruit voortvloeien, expliciet op te volgen. De visitatiecommissie formuleert twee aanbevelingen.

3.1 De visitatiecommissie beveelt aan om de organisatiestructuur, het personeelsbeleid en het financiële beleid duidelijk en transparant te formuleren. Daarbij moet op zijn minst aandacht gaan naar:

1. Het opstellen van een organogram als een eerste en noodzakelijke stap naar een meer transparante organisatiestructuur die ook voor externe stakeholders helder is;
2. het bieden van een overzicht van het takenpakket van alle door Linx+ betaalde medewerkers op gewestelijk en regionaal niveau;
3. Het bieden van een overzicht van de door ABVV betaalde medewerkers die werken voor Linx+;
4. Het scherp stellen van de relatie tussen Linx+ en de twee ledenzw's op het inhoudelijke en financiële vlak en op het vlak van de organisatiestructuur.

3.2 De visitatiecommissie beveelt aan werk te maken van een duidelijke rapportage van de sociaal-culturele werking van de organisatie in de voortgangsrapportage van de komende jaren. Indien blijkt dat de huidige structuur van het beleidsplan daar te weinig ruimte voor biedt, moet er zowel vormelijk als inhoudelijk afgeweken worden van de huidige structuur van het beleidsplan.

Besluit

Linx+ is er volgens de visitatiecommissie niet in geslaagd om op basis van haar verantwoordingsdocumenten noch op basis van het gesprek een transparant beeld te schetsen van bepaalde aspecten van haar werking. Ze formuleert dan ook een aanbeveling om de organisatiestructuur, het personeelsbeleid en het financieel beleid heel helder weer te geven. Een tweede aanbeveling leunt aan bij de manier waarop Linx+ omgaat met haar beleidsplan en voortgangsrapportage. Deze laatste vormt geen weergave van de manier waarop de organisatie werkt en waar Linx+ naar toe wil. Op korte termijn biedt een duidelijker voortgangsrapport de kans om in te spelen op een aantal aanbevelingen en verbeter suggesties en op middellange termijn kan een nieuw beleidsplan een toekomstgericht kader scheppen voor de organisatie. Zeker dit laatste document is een opportuniteit om binnen de vereniging met een breed gedragen groep de werking onder de loep te nemen en een beleid uit te stippelen gespreid over meerdere jaren. Op die manier kan Linx+ vanuit een eigenheid en duidelijke identiteit de toekomst tegemoet treden.

In de huidige werking zijn ook een aantal elementen die de commissie hoopvol stemmen. De wijze waarop de maatschappelijke activeringsfunctie wordt ingevuld, het omgaan met nieuwe afdelingsvormen, het communicatiebeleid en de wijze waarop Linx+ invulling geeft aan interculturaliteit verdienen waardering.

De commissie is overtuigd dat Linx+ op een belangrijk punt in haar ontwikkeling staat, waarbij de organisatie keuzes zal moeten maken hoe zij zich in de toekomst als sociaal-culturele vereniging verder wil ontwikkelen. Linx+ zegt dat het verhaal van de kleine man of vrouw een centraal en verbindend element is in de werking van de verniging en haar activiteiten. De commissie spreekt haar waardering uit voor deze 'anders bekeken benadering' en meent dat deze invalshoek een ideaal uitgangspunt is om de gemeenschappelijke deler van de verschillende stromingen binnen Linx+ aan te scherpen en meer tot een eigen herkenbare identiteit en missie te komen. Een eventuele herwerkte missie kan de basis zijn en het kader vormen om strategische en operationele doelstellingen op te bouwen die duidelijk weergeven waar Linx+ als sociaal-culturele vereniging naartoe wil.

12.3 BIJLAGE 3: Cijfergegevens

Bereik - aantal individuen

Regio	TOTAAL BEREIK	Bestuursactiviteit	Cultureel	Educatief	Gemeenschapsvormend	Maatschappelijk activerend	Niet socio-culturele functie
ANTWERPEN	9.591	940	2.343	1.954	1.287	3.067	
LIMBURG	21.685	1.210	787	1.752	10.111	1.061	6.764
MECHELEN - KEMPEN	954		385	293	265	21	
OOST VLAANDEREN	23.829	1.603	5.804	2.343	4.017	10.062	
VLAAMS BRABANT	8.261	193	994	4.349	2.192	337	196
WEST VLAANDEREN	23.790	1.940	5.624	8.863	5.212	2.151	
TOTAAL 2014	88.110	5.886	15.937	19.554	23.084	16.699	6.960
TOTAAL 2013	101.169	8.033	19.478	21.793	32.390	14.493	5.442
TOTAAL 2012	113.571	9.782	39.475	23.728	29.613	10.248	9.925
TOTAAL 2011	127.088	7.211	40.389	29.132	32.931	11.661	5.764

Aantal activiteiten

Regio	TOTAAL BEREIK	Bestuursactiviteit	Cultureel	Educatief	Gemeenschapsvormend	Maatschappelijk activerend	Niet socio-culturele functie
ANTWERPEN	252	41	55	91	36	29	
LIMBURG	476	109	27	76	165	27	72
MECHELEN - KEMPEN	31		10	13	7	1	
OOST VLAANDEREN	450	101	99	71	65	114	1
VLAAMS BRABANT	114	28	17	8	49	11	1
WEST VLAANDEREN	932	275	84	413	100	60	
TOTAAL 2014	2.455	554	292	672	422	242	74
TOTAAL 2013	3.287	921	377	1.049	654	170	97
TOTAAL 2012	2.549	625	303	811	511	215	84
TOTAAL 2011	3.229	889	457	981	633	174	95

12.4 BIJLAGE 4: De rondgang en hernieuwde dynamiek binnen Linx+

Sinds juni 2012 werd er actief contact gezocht met de regionale verantwoordelijken en diensthoofden. Er kwam een rondgang van de regio's. Onze landelijke coördinator sprak met hen, ging na wat nodig was, hoe de verstandhouding zat en wat de sterktes en zwaktes waren van onze organisatie. De eerste contacten werden geconsolideerd, wat nodig is om een breed gedragen consensus te vinden uiteraard.

In een volgende fase viel de beurt aan onze regionale coördinatoren. Hier werd eerder bevraagd in welke mate structurele ondersteuning beter kon, hoe we hen praktisch met raad en daad konden bijstaan. We trokken dit alles ook open. Zij vroegen, wij draaiden.

Het onderlinge competitiegedrag werd hierdoor mee uitgehold, de angel werd zo uit verschillende aanvallen gehaald. Concreet betekende dit, na een vrij woelige overgang, meer rust bij verschillende verstandhoudingen. We maakten er dan ook werk van duidelijk, helder en eerlijk te communiceren met en voor elkaar. Alle verborgen agenda's zetten we bij het afval.

De nood aan verbinding tussen het landelijk secretariaat en de verschillende afdelingen werd eveneens gevaloriseerd. Ook hier ging men langs. Onze landelijke coördinator heeft Vlaanderen afgedweild, om op zoek te gaan naar wat er juist leeft bij verschillende afdelingen (over de regio's heen). Hierdoor steeg de kennis rond regionale evoluties.

12.5 BIJLAGE 5: Linx+, van binnen naar buiten

Wat hier volgt zijn de antwoorden die we verkregen uit onze interne stakeholdersbevraging. Er is niets aan veranderd en verschijnen zoals we ze tot ons hebben gekregen. Na elk “■” verschijnt een ander antwoord.

1. Wat verwacht je in het algemeen van Linx+?

- Wat nu gebeurd is goed
- Meer animatie op betogingen
- Actuele informatie
- Meer informatie aan verenigingen waarop men moet letten bij het organiseren van activiteiten in de zaal en uitstappen
- Vormingsactiviteiten, liefst rond syndicale thema's en dit gekoppeld aan vrijetijdsactiviteiten
- Een structuur die inspirerend kan werken voor de plaatselijke werkingen
- Een degelijk socio-cultureel tijdschrift
- Jaarlijkse activiteiten zoals trefdag behouden
- het aanreiken van een boeiend, divers activiteitsaanbod aan lokale afdelingen. Hierbij is het aanreiken van een aanbod dat lokale afdelingen kunnen agenderen in hun eigen werking belangrijk, maar ook het aanreiken van een provinciaal aanbod waar afdelingen aan kunnen participeren met hun leden
- Het logistiek ondersteunen van lokale activiteiten die passen binnen de context van Linx+. Hierbij kan het gaan over het helpen bij drukwerken, het aanreiken van uitleenmaterialen of gadgets, het uitleen van informatiematerialen van Linx+,...
- Het aanbieden van een verzekering voor vrijwilligers en medewerkers alsook het eventueel ondersteunen indien zich zaken voordoen op lokaal niveau die heel wat technische of administratieve gevolgen hebben (bijvoorbeeld bij een ongeval)
- Is duidelijk een “Sociale Culturele organisatie”, opgenomen in de structuur van het ABVV
- Dit veronderstelt dat wij bepaalde activiteiten niet doen, bijvoorbeeld wafelenbak. Hier kunnen wij nooit concurreren met organisaties uit de katholieke zuil. Bovendien liggen deze zaken ons niet
- Ook de leden van het ABVV verwachten dit niet.
- Wel kunnen wij socio-culturele zaken organiseren. Sommigen kunnen een “hoge drempel” hebben maar dat is meer voor provinciale activiteiten
- Info sessies, uitstappen, georganiseerde reizen daar moeten wij ons op focussen
- Er zou meer duidelijkheid moeten komen in de structuur. Wat is nu de culturele tak van het ABVV
- Linx+ of de senioren werking ?

- Linx+ hebben wij nodig om een gedeelten van de werkmiddelen te kunnen bekomen van het Vlaams gewest.
- ABVV-senioren moet volgens mij een naam blijven waar we acties mee organiseren. Ik verwijs hiervoor naar mijn tijd (!) toen ik in het ABVV-Jongeren bureau zitting had. Er waren drie erkende jongeren organisaties binnen het ABVV, namelijk : ABVV-kadetten, specifiek gericht op schoolgaande jeugd / Syndicale Jeugd : gericht op jong-werkende / Solac : soldatenvakbond. Maar er was ook de koepel, die niet erkend was. Om deel te nemen aan betogingen e.d. gebeurde dat onder de noemer ABVV-Jongeren. Zo hadden wij voor acties ook geen rechtspersoonlijkheid, net zoals het ABVV
- Voor Linx+ wordt best een andere naam gevonden. Deze is niet mobiliseren om deel te nemen aan activiteiten of leden warm te maken voor enige werking na de dagtaak. Zeg nu zelf :kom je Linx+sen.
- Algemene ondersteuning naar hun lokale afdelingen (onder de vorm van propaganda en de eventuele nodige materialen)
- Cultureel aanbod
- Activiteitenkalender
- Ondersteuning in het algemeen
- Als koepelorganisatie verwacht ik voornamelijk dat er ook ingepikt wordt op de activiteiten van lokale afdelingen. Ik denk aan ‘Ontbijt met een verhaal’ uit Dendermonde. Dit is een zeer sterke activiteit die navolging verdient in de provincie, maar waarom niet in alle provincies. Het bundelen van de Know How kan er voor zorgen dat dergelijke activiteiten niet telkens opnieuw moeten uitgevonden worden. Daarnaast kan een vormingspakket, specifiek gericht op de besturen en professionele medewerkers de werkingen alleen maar versterken (EHBO, verantwoordelijkheden bij uitstappen,...)
- Een digitaal platform van Linx+ zou ook goed zijn, denk ik. Een platform waarin met kalenders per afdeling, regio of gewest (misschien zelfs een beetje zoals de Uit-databank), maar ook om informatie op te plaatsen die afdelingen kunnen gebruiken (cursussen, verstaanbare juridische informatie, interessante personen die iets interessant kunnen zeggen voor,...)
- Inzetten op het organiseren en ondersteunen van sociaal culturele activiteiten voor een ruim publiek.
- Ondersteuning en tijdschrift waarin gegevens over de afdelingen. Terug iets in 't leven roepen zoals vroeger het nationaal bestuur en nationaal weekend waar afdelingen mekaar ontmoeten en ideeën kunnen uitwisselen. Dit moet volgens mij niet gratis zijn maar tegen een democratische prijs. Bevordert de samenhang
- Een goede ondersteuning van de afdelingen
- Een specifieke ideologische invulling van het socio culturele werk
- Ondersteuning bij het maken van een facebookpagina voor activiteiten
- Ik verwacht van linx+ prettige samenwerkingen op lokaal en regionaal vlak als collega en organisator. we gaan onze eerste uitgebreidere test in dit najaar, waarbij we voor het eerst een langer project samen

doen. Ik heb daar tot nu toe geen klagen van gehad en ik hoop van L+ hetzelfde. Op nationaal vlak zou ik mss. als ACOD/ABVV-lid méér communicatie en mogelijkheden rond het aanbod verwachten. Ik zie daar eerlijk gezegd niet zoveel van. Op provinciaal vlak kennen we mekaar goed, nationaal veel minder. We hebben daar één keer samengewerkt rond ‘Fish’ ook, maar eigenlijk kwam dat er op neer dat linx + op de affiche stond bij F&R 1, maar dat we daar tijdens de verschillende avonden eigenlijk niets van gezien hebben

- Het is mij meestal onduidelijk buiten de provincie wie eigenlijk wat doet en het aanspreekpunt is.

2. Wat verwacht je van de seniorenwerking?

- Geen verwachting. Volg het op een afstand en lijkt me in orde
- Meest recente informatie
- Actieve deelname aan het syndicale leven binnen het ABVV
- Vormingsaanbod voor gewestelijke werkingen en werkingen van de centrales
- Duidelijke standpunten met betrekking tot uiteenlopende thema's die senioren aanbelangen (sociale zekerheid – pensioenen en gezondheidszorgen, mobiliteit, zorg, enz..)
- Enkele jaarlijkse activiteiten zoals bv de tweedaagse, studiedag, moeten behouden blijven.
- Binnen de seniorenwerking zijn er voor ons twee zaken belangrijk. Enerzijds is dat een informatieve communicatiestroom. Via de seniorenwerking kan er een prima kanaal gecreëerd worden dat de nodige info laat doorstromen naar de lokale senioren zelf. Daarnaast is het aanbieden van leerrijke maar ook recreatieve activiteiten op seniorenmaat een must. Dit aanbod moet ingepland kunnen worden in lokale werkingen, maar daarnaast is ook een provinciaal aanbod waaraan lokale senioren kunnen participeren een meerwaarde. Zowel inhoudelijk als ontmoetingsmoment.
- Er zou meer identiek moeten worden gewerkt binnen de verschillende afdelingen. Let op het mogen zeker geen copies worden van elkaar
- Als bestuurslid van de senioren heb je helemaal geen zicht hoe er in andere afdelingen wordt gewerkt. Hoeveel wordt er vergaderd? Met hoeveel personen? Welke onderwerpen? Dit zijn zaken die door middel van uitwisselingen of provinciale activiteiten kunnen worden overgedragen
- Als morgen een nieuwe gepensioneerde militant wil meewerken aan de seniorenwerking heeft hij geen enkel houvast hoe het er aan toe gaat
- Mogelijk, en wellicht is dat zo wel, kent hij enkele andere “oud” militanten maar van een onthaal is er weinig sprake
- Hier is een taak weggelegd voor de verantwoordelijken van de regionale senioren werking om contact te zoeken met militanten die uit de arbeidsmarkt stappen
- Iedere senior heeft een eigen mening over de thema's die op ons af komen
- In eerste instantie moet hij hiervoor terecht kunnen bij de ABVV-Centrales en hun afdelingen
- Voor thema's eigen aan gepensioneerden kan en moet het advies worden gevraagd van de senioren van het ABVV Bijvoorbeeld : rusthuizen, serviceflats, pensioenen, ziekteverzekering ... Voor andere zaken hoeven wij geen advies te geven, ik denk zo maar aan de werkloosheidsreglementering. Hoe erg het ook is wat daar al is gebeurd of nog zal gebeuren
- Eigenlijk nog niets van gemerkt en bij mijn weten nog nooit aan bod geweest
- Seniorenwerking brengt mensen samen en biedt hen een gevarieerd aanbod van activiteiten. Er moet een goede balans zijn tussen ontspanning, maatschappelijke, culturele en politieke thema's. Naast dit

aanbod moet er ook tijd gemaakt worden voor gesprekken en luisteren en doorverwijzen als dat moet

- We hebben een sterke seniorenwerking. Helaas gebeurt de informatievergaring nog steeds van onder naar boven en niet omgekeerd. Voor lokaal vertegenwoordigingswerk is er bijna geen ondersteuning omdat de standpunten in Brussel blijven steken. Hier kan digitaal ook een oplossing voor gevonden worden
- Naast het organiseren van ontspanningsactiviteiten ook meer inzetten op educatieve en maatschappelijk activerende activiteiten
- Niet alle senioren houden er van op uitstap te gaan
- sommige kunnen dit niet aan om financiële reden, anderen om fysieke reden. Ook zij betalen hun lidgeld. Wat is er mis aan een lekkere koffietafel met een syndicale of politieke spreker of een film ?
- Ik lees graag de specifieke publicaties, maar we zijn niet echt met een specifieke seniorenwerking binnen Linx+ lokaal bezig
- Ik ben wel 51 maar voel me nog geen senior, dus heb een beetje een hekel aan seniorennetwerken en co. Tegen 2015 zou ik wel graag een Linx+ petanqueplein zien aan onze lokalen.

3. Wat zouden we meer moeten doen dan nu en waarom?

- Je profileren als Linx+ op activiteiten van het ABVV
- Meer samenkomsten om bepaalde zaken op punt te stellen
- Kennis maken met Linx+ en het ABVV van Brussel
- Onze standpunten doordrukken binnen het ABVV
- Meer nadruk op opbouw van onderuit
- Meer actiegericht werken
- Meer vormingsaanbod voor senioren
- Het helpen bij de ontwikkeling van een goede communicatiestrategie op lokaal niveau is erg belangrijk. Tal van werkingen zetten schitterende activiteiten op poten, maar vaak stel ik vast dat een goede en degelijke communicatie errond ontbreekt of te pover wordt uitgewerkt. Dat heeft tal van redenen: financieel, te weinig kennis om bijvoorbeeld een goede flyer te ontwikkelen, te weinig visie op de noodzaak van communicatie,... Als dit ondersteunt en aangepakt wordt, zal de groei van de werkingen veel vlotter kunnen lopen.
- Dit is natuurlijk de vraag van één miljoen. Hier een correct antwoord op weten is succes verzekerd.
- Eigen aan het ABVV dienen de activiteiten het best een link te hebben naar de doelstellingen van onze organisatie. Wij kunnen zeker niet in concurrentie komen met de centrales, elk heeft zijn eigen nut en doel.
- De drempel moet zo laag mogelijk zijn. Zeker indien er een financiële tussenkomst wordt gevraagd. Zo is er een weekend aangeboden naar het “front van de grote oorlog” voor een prijs die echt niet kan. Voor dit bedrag kan je zeker ergens een weekend op de kop tikken met de maaltijden inbegrepen . In het jaar van de herdenkingen kun je wel verwachten dat er duurdere prijzen zijn voor een overnachting. Wachten dus tot het over is
- De medewerkers van de secretariaten dienen jaarlijks elk voor hun stad (of streek) een activiteit uit te werken waar uit kan geput worden om iets te organiseren voor de leden uit een andere regio.
- De provinciale activiteit “Planckendael” is zeker voor herhaling vatbaar. Daarvoor moet het niet opnieuw in Mechelen gebeuren. Toch zou dit beter moeten worden voorbereid in de verschillende secretariaten. Rekening houden met de prijs voor volwassenen-kind en al dan niet met de trein. Indien beter gecoördineerd was er voor iedereen nog een groepskorting mogelijk.
- Zoals reeds hiervoor vermeld moeten wij OKRA niet naäpen
- Zij hebben heel wat meer vrijwilligers, trouwens onze mensen vragen dat ook niet.
- Info over socio-syndicale onderwerpen behoren tot onze taken. Jammer dat hiervoor niet meer interesse is. Het is aan ons om dit aan te moedigen.
- Meer informatie geven over Linx+. Ik denk dat bij de leden van het ABVV de meeste leden zelfs niet

weten of er een Linx+ organisatie in hun afdeling aanwezig is.

- We zouden meer moeten uitwisselen met andere werkingen in andere regio's. Dit is verrijkend voor je eigen werking. Er moet ook meer aandacht zijn voor thema's zoals euthanasie en waardig levenseinde,
- Het zou goed zijn als er meer met andere organisaties zou samen gewerkt worden, zoals 'het huis van de mens' of 'Bond Moyson'. Het is niet de bedoeling dat de seniorenwerker zich op al die vlakken bij-schoolt want er zijn organisaties die dit prima doen.
- Een seniorenwerker moet zicht hebben op de sociale kaart in zijn stad of gemeente. Moet kennis hebben van de instanties waar de senioren terecht kunnen met problemen die niet door de medewerker senioren of bij het ABVV kunnen opgelost worden.
- We moeten meer in beeld verschijnen. Linx+ is nog steeds ongekend en dus onbemind in de straten. Afdelingen moeten ook meer het gevoel krijgen om fier te zijn op Linx+ en daar mee te koop lopen. (Pins opspelden, vlaggen uithangen,...)
- Een ruimer publiek opbouwen door Linx+ activiteiten niet enkel sterk te richten naar senioren maar ook naar jonge gezinnen/jongeren/...
- Alle afdelingen samen brengen om de samenhang te versterken en van mekaar te leren.
- Ik vind persoonlijk de ondersteuning goed
- Als ik daar wat over denk, dan zou ik stellen dat er meer geëngageerde zaken mogen gebracht worden én dat er méér communicatie mag zijn naar de basisleden. En dat Linx + binnen het ABVV mss. een betere positie verdient, maar dat is dan natuurlijk ook een werkpunt.

4. Wat zouden we minder moeten doen en waarom?

- Er is niet meteen iets waarvan ik zou zeggen dat je 't minder moet doen. Misschien gewoon even opletten bij grotere activiteiten dat het budget dat er aan gekoppeld is (deelnameprijzen) rekening houdt met de huidige financiële standaard van velen. Maar dit is echt iets zoeken om nu op deze vraag te kunnen antwoorden...
- Ik denk niet dat er minder moet gedaan worden vanuit de organisatie, wel moet men nadenken dat men met vrijwilligers werkt die belangloos hun vrije tijd ter beschikking stellen. Wordt duidelijk moeilijker om aan deze mensen te geraken.
- Elke afdeling is anders en werkt op zijn eigen manier. Het is belangrijk om mensen mondig te houden en hen zoveel mogelijk in te schakelen in de werking. Dus minder zelf doen en meer delegeren en zo samenwerking stimuleren tussen de bestuursleden.
- We moeten ons meer richten op andere doelgroepen dan de senioren. Dat wil niet zeggen dat we minder op senioren moeten inzetten, maar er is wel een onevenwicht.
- Oppassen dat we geen reisbureau worden, die zijn er al genoeg. Als we een uitstap organiseren die zelf uitstippelen en er voor zorgen dat er een socialistische of syndicale meerwaarde in zit.
- Geen idee
- Ik zou zeggen minder louter ontspannende activiteiten, maar het kan evengoed nodig zijn dat je die doet om de mensen ook te kunnen betrekken bij de eerder vormende aspecten van de werking. Eigenlijk weet ik gewoon te weinig wat er allemaal gebeurt. Ik zou voor de duidelijkheid er nog durven voor pleiten om alles wat vorming, cultuur en ontspanning is in één grote beweging te gieten, over alle centrales heen. Nu ja, ik weet dat dat bijna vloeken in de kerk is. Aan jullie om te zien of je dat een nuttige opmerking vindt.

5. Waarin zijn we volgens jou zwak?

- Meer bekendheid bij alle militanten. Jullie zijn te weinig zichtbaar als Linx+ op activiteiten van het ABVV
- We weten dat het bestaat maar wie is wie en wat doen ze bij Linx+ en ABVV?
- Het uitbouwen van een massabeweging
- In het voeren van acties
- In het laten aanpassen van de statuten van het ABVV en van de centrales met het oog op een structurele aanwezigheid van de senioren
- Het verkopen van onszelf kan nog beter. Ook hier grijp ik terug naar communicatie die zowel op regionaal als op lokaal vlak veel sterker zou kunnen. Dit is een werkpuntje.
- Er moet beter gebruik worden gemaakt van het internet. Een nieuwsbrief voor de senioren kan zo vlug worden verspreid. Mogelijk hebben meer dan 95% van ons doelpubliek een pc.
- De e-mail adressen kunnen en moeten ingezameld worden bij het bijwonen van de activiteiten. Na een tijdje heb je zo al een ruim bestand.
- Voor er een activiteit doorgaat is het dan heel gemakkelijk nog even een herinnering te zenden. Zo horen deze mensen dan nog eens iets van het ABVV.
- De opvolging van de website moet beter. De nieuwsbrieven dienen hier te worden opgenomen.
- Het zwakste punt is de naambekendheid buiten de kleine kring van medewerkers en militanten.
- Verwijzing naar de grote familie van het ABVV is zeker een must.
- Alle activiteiten, ook deze van de senioren, laten doorgaan onder de noemer van LINX+ (of een andere naam) zou al heel wat duidelijker kunnen overkomen. Nu stelt zich ben ik daar wel bij aangesloten, bij Linx+ ?
- Bij een test onder de militanten zou je dit eens kunnen nagaan.
- Binnen de centrales worden ook heel wat activiteiten georganiseerd voor senioren. Dit is zeker positief en moet zeker worden aangemoedigd.
- Jammer is dat voor ACOD-Oost.Vlaanderen de sectoren aangesloten zijn bij S-plus. Wat de reden hiervoor is kan eventueel eens worden achterhaald
- Linx+ en de ABVV-senioren moeten een geheel vormen voor activiteiten maar blijven als naam noodzakelijk bestaan, alleen al voor de subsidies.
- In de verschillende kernen dient de subsidiecriteria aan de verantwoordelijken te worden verduidelijkt. Mogelijk laten wij door een gebrekkige kennis heel wat middelen aan ons voorbij gaan.
- De lokale afdelingen in de kijker stellen, waardoor er meer interesse kan komen voor de activiteiten en medewerking. En eventuele geïnteresseerde leden hun interesse melden.
- Alleen de coördinatoren hebben contact met de mensen van linx+ Brussel, de medewerkers senioren amper en dat is jammer. Het zou goed zijn mochten we eens op 'bezoek' kunnen komen om de collega's

en de werking beter te leren kennen.

- Het zou duidelijker moeten zijn waarvoor we bij Linx+ terecht kunnen.
- We zijn wat zwak in creativiteit en nieuwe ideeën uitwerken. Veel activiteiten komen terug er zou meer vernieuwing moeten zijn. Maar senioren houden ook vast aan gewoonten en zouden ‘als het goed is’ elk jaar dezelfde uitstap doen!
- Communicatie: we slagen er niet in om Linx+ enige bekendheid te geven.
- Naambekendheid/promotie (indien er promotiemateriaal aangemaakt wordt is dit te beperkt in oplage waardoor het bereik beperkt wordt
- Het bereiken van een ruim en divers publiek
- Organiseren van educatieve en maatschappelijke activiteiten. Bvb Workshops
- Dertigers en veertigers hebben nu andere interesses en daar wordt er te weinig op ingespeeld.
- Tijdens de vormingsdagen voor délégués aandacht besteden aan Linx+ want vele weten niet wat het is en dat het tot het ABVV behoort. Dus werk aan de winkel.
- Ik denk dat de volledige socialistische beweging (nog aan het verzwakken) verzwakt is. Er zijn echter boeiende uitdagingen om terug naar de echte roots te gaan.
- Ik denk in communicatie, interne organisatie en mss. in profiel binnen eigen organisatie.

6. Waarin zijn we volgens jou sterk?

- Jullie ruime aanbod
- We gaan goed vooruit in de werking
- Kameraadschappelijke sfeer
- Efficiëntie
- Seniorentijdschrift is sterk geëvolueerd en mag gezien worden
- Het ‘product’ op zich is sterk. Linx+ is een schitterende organisatie die best wel wat te bieden heeft. Ook het bestaande aanbod is goed, enkel mag de ondersteuning naar activiteiten die op lokaal vlak ontspruiten iets sterker. Ook de bestaande administratieve ondersteuning (bijvoorbeeld de verzekering) is een sterk punt! Wat ook gezegd mag worden, is dat de medewerkers op provinciaal vlak gemotiveerd en hulpvaardig zijn. Hun spontaniteit en menselijke ondersteuning is erg sterk!
- Propaganda ondersteuning bij de activiteiten
- Mooi aanbod van culturele activiteiten, vooral de rode wandelingen en meerdaagse uitstappen zijn interessant.
- We hebben een zeer sterk potentieel en sterke mensen die de wil hebben om er meer van te maken. The Only Way is Up
- Een goed draaiende seniorenwerking
- De mogelijkheid die we hebben als sociaal culturele werking om ruimer te gaan dan enkel syndicale thema’s.
- De bestaande afdelingen doen verder omdat ze Linx+ (vroeger Culturele Centrale) als hun kindje beschouwen. Maar wat na ons?
- Onze visie
- Openheid, een goede basis om mee te werken
- Een goed relatienetwerk.



Dit is een uitgave van Linx+ vzw.

Watteestraat 10

1000 Brussel

02/289 01 70

info@linxplus.be

www.linxplus.be

© Linx+ vzw

2015

Fotografie door Ludo Nelen & André Langenus

v.u. Caroline Copers, Watteestraat 10, 1000 Brussel • Ontwerp: www.josworld.org

SAMEN, LINX en ANDERS