

# Bindus

BELEIDSPLAN 2021 - 2025





# VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt het beleidsplan 2021-2025 van BINDUS vzw. Het is een werkstuk waar heel wat inspanningen, denkwerk, debat, organisatie en planning in zijn gekropen en waar we als federatie heel trots op zijn. Een werkstuk ook dat tot stand is gekomen door een participatief proces waarbij onze lidverenigingen en externe stakeholders intensief betrokken werden. Het beleidsplanningsteam, bijgestaan door een extern consultant, ligt aan de oorsprong van de contouren en ambities van het plan, dat via maanden van introspectie, gespreksessies, vorming en kritische dialoog tot stand kwam.

Zo werd ook grondig nagedacht over de identiteit van onze federatie en bleek de naamsverandering van 'Unie van Turkse Verenigingen' naar 'BINDUS' een evidentie. We verenigden al langer zeer diverse lidverenigingen, ongeacht hun etnie, herkomst, religie of levensbeschouwing. Dit reflecteert zich nu in onze naamskeuze die perfect weergeeft waarop wij continu inzetten: verbinden. Samen met onze afdelingen, vrijwilligers en sympathisanten werken we toe naar een inclusieve maatschappij waaraan iedereen op gelijke voet kan deelnemen. We bouwen bruggen via samenwerkingen, ontwikkelen empowerende leeromgevingen en brengen mensen via cultuur dichterbij elkaar. Kortom we werken aan de emancipatie van mensen en verenigingen en bevorderen sociale cohesie in de maatschappij.

Dank aan allen die hebben bijgedragen tot dit plan en dank aan allen die nog zullen bijdragen aan de realisatie ervan. Samen zal het ons lukken met focus, visie en veel gedrevenheid!

# DEEL 1: INHOUDELIJK DEEL

1. Een blik op Bindus
  - 1.1. Van UTV naar Bindus: historiek, stand van zaken en vooruitblik
  - 1.2. Missie : Bindus verbindt!
  - 1.3. Visie
2. Drie keuzes voor de toekomst
  - 2.1. Verbreding en verdieping van participatie
  - 2.2. Kruispuntdenken: een andere kijk op diversiteit en interculturaliteit
  - 2.3. Strategische samenwerking en netwerking
3. Gegevensverzameling
  - 3.1. Contextanalyse en maatschappelijke ontwikkelingen  
Superdiversiteit en uitsluiting  
Arbeid en productiviteit  
Innovatie en participatie
  - 3.2. Conclusies voor Bindus
  - 3.3. Uit de omgeving van Bindus
4. Van SWOT naar beleidsuitdagingen, doelstellingen en strategieën
  - 4.1. Strategische doelstelling 1: Aansluiting van het aanbod op de visie op de sociaal-culturele functies, de functiemix en de rollen.
5. Rollen en functies
  - 5.1. Visie op de verbindende rol
  - 5.2. Visie op de kritische rol
  - 5.3. Visie op de laboratoriumrol
  - 5.4. Visie op de leerfunctie
  - 5.5. Visie op de gemeenschapsvormende functie
  - 5.6. Visie op de cultuurfunctie
  - 5.7. Visie op de maatschappelijke bewegingsfunctie
  - 5.8. De functiemix
6. Vrijwilligerswerking
  - 6.1. Soorten vrijwilligers en hun taakinfilling
  - 6.2. Onze visie op vrijwilligerswerking: empowerment, participatie & talentgericht werken

## DEEL 2: ZAKELIJK DEEL

7. Koppeling van het inhoudelijke en het zakelijke deel
8. Geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid
  - 8.1. Kwaliteitszorg als instrument voor een professioneel beleid
  - 8.2. Het financieel meerjarenbeleid van Bindus
9. Goed bestuur: visie en toepassing
10. Naar een nieuwe organisatiestructuur en -cultuur
11. Medewerkersbeleid
12. Kennis en - informatiemanagement
13. Communicatie
14. Infrastructuur

## DEEL 3: KERNGEGEVENS en -cijfers

15. Kerngegevens over financiën
  16. Kerngegevens over medewerkers
  17. Kerngegevens over algemene werking
- De totstandkoming van dit plan  
Beoordelingselementen  
Bijlagen

# **DEEL 1:** INHOUDELIJK DEEL

# 1. EEN BLIK OP BINDUS

## 1.1. Van UTV naar Bindus: historiek, stand van zaken en vooruitblik

Naar aanleiding van een reeks samenlevingsincidenten in 1993, besloten dertien Turkse verenigingen uit Antwerpen een overkoepelende organisatie op te richten. Ingegeven vanuit het idee dat verenigen de zelfredzaamheid van bevolkingsgroepen bevordert, moest deze koepelorganisatie de belangen van de Turkse gemeenschap ondersteunen en behartigen bij overheden. Deze tijdelijke samenwerking werd snel bestendig en uitgebouwd. Het belang van de brugfunctie van deze Unie van Turkse Vereniging (UTV), nu Bindus, werd vlug erkend door de Turkse gemeenschap en verschillende overheidsinstanties. Als sinds het begin is de vereniging bijzonder heterogeen samengesteld. Zowel jongerenverenigingen, vrouwenverenigingen als sociaal-culturele-, religieuze-, sport- en culturele organisaties maakten er deel van uit. Van bij de oprichting trok de toenmalige UTV resoluut de kaart van de mensenrechten en het bestrijden van racisme, segregatie en discriminatie. Subsidiëring gaf de vereniging slagkracht. Dankzij werkmiddelen kon UTV personeel aanwerven. Zo zette de organisatie snel enkele belangrijke stappen die haar in staat stelde om op 20 jaar tijd uit te groeien tot een belangrijke landelijke koepel. Reeds in 1995 werd UTV erkend als Federatie bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap departement Cultuur, afdeling Volksontwikkeling en Bibliotheekwerk. Vanaf 2001 zette de Unie maximaal in op een verhoging van de participatiegraad van allochtone werkzoekenden aan het arbeidsproces. Dit gebeurde via het project 'Toeleiding naar Werk'. De lancering van de website in 2005 optimaliseerde de externe communicatie. In 2006 werkte UTV een structurele samenwerking uit met het Willemsfonds. Dit resulteerde in tal van interculturele activiteiten onder de noemer 'Beraber'. Deze samenwerking verrijkte de

organisatie op het gebied van diversiteit en bewees dat partnerschappen een cruciale factor zijn om verbindend te werken. Door de jaren heen werkte UTV aan tientallen projecten in drie Vlaamse provincies: Antwerpen, Limburg en Vlaamse Brabant. In 2007 kwam er ook een succesvolle Brusselse zetel bij. Ondertussen tellen we een ongeveer 130 lidverenigingen waarvan een dertigtal van niet-Turkse herkomst. De samenstelling van lidverenigingen en personeel interculturaliseerde aan een hoog tempo. Daarom omarmde UTV in de beleidsperiode 2016-2020 de superdiverse Vlaamse samenleving en namen we deze als maatstaf voor de verdere ontwikkeling van onze organisatie. Het taalgebruik van de federatie werd eentalig Nederlands om als bindtaal te dienen in het huidige Vlaanderen. Ook Europa kreeg de afgelopen beleidsperiode een belangrijke plaats. UTV zette in deze periode verschillende Europese projecten op: Erasmus+, studiebezoeken naar Europese landen en instellingen, ESF projecten voor tewerkstelling van moeilijk bereikbare groepen, Limburg in Europa, ESF Asiel- en Migratie Fondsen voor meer burgerparticipatie van minderheden. Tijdens verkiezingsperiodes zette UTV in op de versterking van kwetsbare doelgroepen door meer participatie aan de democratische verkiezingen, debatten en het opzetten van burgerinitiatieven. Om deze nieuwe positie en engagementen kracht bij te zetten nam de vereniging een meer passende naam. De Unie van Turkse Verenigingen werd Bindus. Deze nieuwe naam staat voor de vernieuwde, verruimde werking. Een campagne om met deze nieuwe naam ook een nieuwe visie te implementeren is gestart eind 2019 en wordt halverwege 2020 beëindigd.



We leven vandaag in tijden van supersnelle digitale communicatie. Bindus zet hier actief op in. Daarom hebben we onze werkinfrastructuur aangepast met nieuwe computers, digitale netwerken, nieuwe Customer Relationship Management (CRM) systemen en sociale media communicatie. We werkten tevens aan de digitale geletterdheid van nieuwe Vlamingen, kortgeschoolden en eerste generatie migranten met een reeks leermomenten in Vlaanderen. In 2021 begint voor ons een nieuwe beleidsperiode. Het belangrijke leertraject dat we de afgelopen jaren bewandelden en de expertise die we daardoor opbouwden

is de basis voor het beleidsplan waarin we de toekomstige werking van de organisatie vastleggen.

We blijven investeren in verbinding via burgerparticipatie, digitale vaardigheden, Europese harmonie en samenleven in diversiteit in Vlaanderen en Brussel. Bindus levert een bijdrage aan een harmonieuze samenleving en een brede emancipatie en participatie. We doen dit via begeleiding en ondersteuning van de verenigingen en individuen met de organisatie van (kader)vormingen, debatten, congressen, culturele activiteiten en veel meer.





## 1.2. Missie : Bindus verbindt!

Bindus is gegroeid uit de behoefte van de Turkse gemeenschap om volwaardig deel uit te maken van onze samenleving. Het sociaal kapitaal en de unieke expertise die we door de jaren heen opbouwden gebruiken we nu om in de superdiverse maatschappij een verbindende rol te spelen. Bindus wil alle groepen uit de samenleving samenbrengen. Op die

manier stellen we gelijkwaardige participatie aan een dynamische, gemeenschappelijke cultuur tot doel. Bindus behartigt belangen en bevordert inclusie en emancipatie via sociaal-culturele praktijken. We willen hiermee komen tot volwaardige en rechtvaardige burgerparticipatie in een solidaire en harmonieuze maatschappij in Vlaanderen, Brussel en Europa.

## 1.3. Visie

Omdat we werken in een superdiverse samenleving stellen we verbinding centraal in ons nieuwe beleidsplan. In een samenleving die door een veranderende demografie, een voortschrijdende digitalisering en nieuwe gemeenschappelijk gedragen waarden een sterke dynamiek vertoont, werkt Bindus aan volwaardige en gelijkwaardige participatie.

We zetten in op gemeenschapsvorming. Gemeenschappen zijn de fundamenteën van een dynamische samenleving op basis van begrip en cohesie. Een gelijkwaardige dialoog binnen en tussen gemeenschappen garandeert dat individuen en groepen actief deel kunnen zijn van onze samenleving.

Hier is verbinding een noodzakelijk gegeven om het vertrouwen in zichzelf, elkaar én de maatschappij te versterken. Door in te zetten op verbinding ondersteunt Bindus zelfredzaamheid, participatie en dus inclusie. Zo stellen we mensen in staat om mee te bouwen aan een democratische samenleving.

Al sinds haar oprichting is Bindus gespecialiseerd in het bereiken van kwetsbare groepen. We zetten onze expertise in om individuen en groepen te ondersteunen via cultuurparticipatie. Door de inzet

van interne en externe expertise, door actieve uitbouw van een groot netwerk en door het stimuleren van debat en dialoog speelde Bindus een sleutelrol in de emancipatie van vele kwetsbare Vlamingen, Brusselaars en Europeanen.

Door haar vele lidverenigingen als gelijkwaardige partner te benaderen en samenwerkingsverbanden te stimuleren maakt Bindus individuele en collectieve emancipatie mogelijk.

We zetten daarom expliciet in op de krachten van mensen. We ontwikkelen leeromgevingen die gebaseerd zijn op sociaal leren en we hebben oog voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden.

Het nieuwe communicatieplan van onze organisatie en onze strategische samenwerkingen zijn de aangewezen middelen om deze vooropgestelde verbindingen te realiseren. We creëren een participatieve structuur zodat iedereen deel kan zijn van ons beleid. Door vorm te geven aan de laboratoriumrol willen we meer gender- en intercultureel evenwicht realiseren. We willen daarmee een voorbeeld zijn voor onze lidverenigingen, partners en de samenleving. Zo blijft Bindus een dynamische, innovatieve en relevante koepelorganisatie.

## 2. DRIE KEUZES VOOR DETOEKOMST

Om onze organisatie klaar te stomen voor de volgende beleidsperiode en voor de verdere toekomst maakten we drie belangrijke strategische keuzes. Deze keuzes hebben een brede impact op onze organisatie omdat ze

inhoudelijke, methodologische en structurele interventies zullen vormgeven en omdat ze zowel intern als extern gericht zijn.

### 2.1. Verbreding en verdieping van participatie

De contextanalyse en de interne evaluatie wijzen ons op de noodzaak van een bredere participatie. Op advies van de visitatiecommissie zetten we dit verbredingsproces door en valideren we het ook.

Zoals gezegd resulteerde dit proces onder andere in een naamsverandering. De nieuwe naam geeft aan dat we ons als koepelorganisatie inzetten voor iedereen die zich herkent in ons werk ongeacht afkomst of andere identiteitskenmerken. We zetten meer in op drempelverlagende projecten en optimaliseren zo de samenwerking met andere organisaties.

Gedurende de volgende beleidsperiode zal Bindus zich nog meer aansluiten bij lokale gemeenschappen. Dit zal gebeuren via het concept 'luisterburen' (zie: operationele doelstelling 2.3.). Hiervoor zullen we vrijwilligers opleiden om in hun buurt verbinding te maken met lokale gemeenschappen. Het is de bedoeling om de vinger aan de pols te houden over wat er leeft in deze lokale gemeenschappen, zodat we als organisatie onze activiteiten daarop kunnen afstemmen. Zo willen we een brede sociaal-culturele participatie realiseren.

We onderscheiden hiervoor 4 vormen van participatie, namelijk cultuurparticipatie, sociale participatie, maatschappelijke participatie en beleids- en politieke participatie.

Door middel van cultuurparticipatie laat Bindus ook mensen met diverse achtergronden deelnemen en deelhebben aan cultuur. Dit doet de vereniging door activiteiten op te starten met een duidelijk verbindend doel. Op die manier verbinden we verschillende gemeenschappen

en realiseren we intersectionele leerprocessen. Ten tweede scheidt Bindus in haar werking voorwaarden, zodat diverse doelgroepen elkaar ontmoeten tijdens sociaal-culturele activiteiten in de vrije tijd van volwassenen. Zo maken ze samen intermenselijke verhalen die hen versterken op persoonlijk niveau en die hen verbinden op maatschappelijk niveau. Anders gezegd, de sociale participatie is het middel om emancipatie te bevorderen binnen onze maatschappij.

We willen mensen echter niet alleen samenbrengen maar streven ook naar volwaardige maatschappelijke participatie. Daarom starten we projecten op waarbij we diverse groepen verbinden met de samenleving als geheel. Ook hier doen we dit door middel van cultuurprocessen en -producten. We ontwikkelen deze op basis van de resultaten van hierboven vermelde concept luisterburen. Tot slot zetten we in op beleids- en politieke participatie. We moedigen vrijwillige participatie aan het beleid van onze organisatie aan. Er is een bestuur, bestaande uit vrijwilligers die op inhoudelijk en zakelijk vlak de koers van de vereniging bepalen. Daarnaast zijn er werkgroepen met vrijwilligers die specifieke projecten of deelaspecten van de vereniging realiseren. Bindus werkt ook een participatieve structuur uit.

Zoals we hieronder uitgebreid zullen beschrijven zetten we nadrukkelijk in op diversiteit binnen ons bestuur zodat ook daar de stap gezet wordt naar een inclusieve organisatie.

Bindus zal zo de lidverenigingen en individuen empoweren tot deelname aan het maatschappelijk gebeuren.

Maatschappelijke uitdaging	Gewenst resultaat	Strategie	Praktijken
Gepolariseerde, verdeelde maatschappij	Gelijkwaardige inclusieve maatschappij	<p>Gezamenlijke sociaal culturele activiteiten in lokale gemeenschappen</p> <p>Vrijwilligers en lid verenigingen van Bindus emanciperen</p>	<p>-Specifieke activiteiten van Bindus lidverenigingen en landelijk in samenwerking met anderen.</p> <p>-Drempels wegnemen om activiteiten van Bindus toegankelijker te maken voor alle bewoners. Dit gebeurt ook door de activiteiten te richten op het werk van de luisterburen.</p> <p>-Via vormingen mensen aanzetten maatschappelijk te participeren.</p> <p>-We vormen luisterburen, die samenwerken binnen de lokale gemeenschap.</p>

## 2.2. Kruispuntdenken: een andere kijk op diversiteit en interculturaliteit

Om een bredere participatie te realiseren en om complexe uitsluitingsprocessen in onze veranderende samenleving te begrijpen en te ontmantelen, stappen we in de volgende beleidsperiode af van het diversiteitsdenken en hanteren we het kruispuntdenken, of intersectionaliteit, als denk- en handelingskader. Op die manier kunnen we verschillende vormen van uitsluiting op basis van, onder andere gender, etniciteit, klasse, seksualiteit, leeftijd en de combinaties hiervan succesvol analyseren en het hoofd bieden.

Kruispuntdenken is een denk- en handelingskader dat vertrekt vanuit verwevenheid van kenmerken die mensen en groepen doen verschillen van elkaar. Dit perspectief stelt dat mensen altijd een maatschappelijke positie toegewezen krijgen aan de hand van kenmerken zoals gender, etniciteit, klasse, nationaliteit, seksualiteit enzovoort en dat deze verschillende

kenmerken elkaar kruisen – vandaar de naam ‘kruispuntdenken’ en dus wederzijds beïnvloeden.

Aan elk kenmerk, en vooral aan de combinaties ervan zijn verschillende dimensies verbonden, namelijk sociale, culturele, interpersoonlijke, psychische en biologische.

Waar het diversiteitsdenken maatschappelijke verscheidenheid benadert als een objectief gegeven, legt het kruispuntdenken de klemtoon op ongelijke maatschappelijke machtsverhoudingen op basis van deze identiteitskenmerken hun wisselwerking. Deze kenmerken bepalen onze positie in de samenleving, de kansen die we krijgen of de uitsluiting die we ervaren. Ze zijn dus niet louter beschrijvend en machtsneutraal maar hebben een reële impact die bovendien verandert in functie van de context waarin personen zich bevinden en de tijdgeest waarin men leeft.

De impact die mensen ondervinden op de kruispunten van deze kenmerken hangt af van wat in een samenleving geldt als de norm. Onze samenleving vertoont wetmatigheden van onderdrukking en privilegiëring op basis van deze kenmerken waarbij de dominante posities als norm werken. Deze normen zijn vaak onbewust en onzichtbaar aanwezig. Hierdoor zijn we ons van deze machtsverhoudingen zelden bewust. De 'norm' lijkt dan neutraal en geeft toegang tot kansen. Afwijking van de

norm leidt tot uitsluiting.

Door intersectioneel te werken willen we systemen van ongelijkheid zoals racisme, seksisme, patriarchaat, klassenverschil, binair denken, heteronormativiteit enzovoort detecteren en ontmantelen. Zo geven we vorm aan onze kritische rol. Verder zetten we in op maatschappelijke beweging door ruimte te scheppen voor ieders verhaal en door machtsverhoudingen zichtbaar te maken.

## 2.3. Strategische samenwerking en netwerking

Om brede participatie te realiseren, om vorm te geven aan de verbindende en kritische rol en om kruispuntdenken in de praktijk te brengen zet Bindus de komende jaren expliciet in op samenwerking en netwerking.

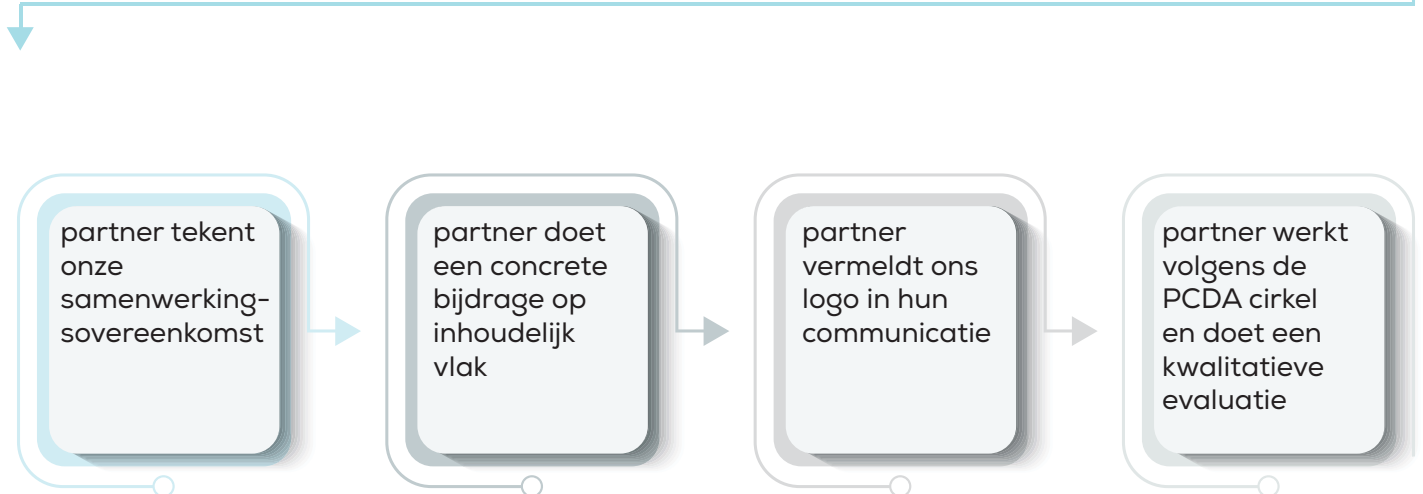
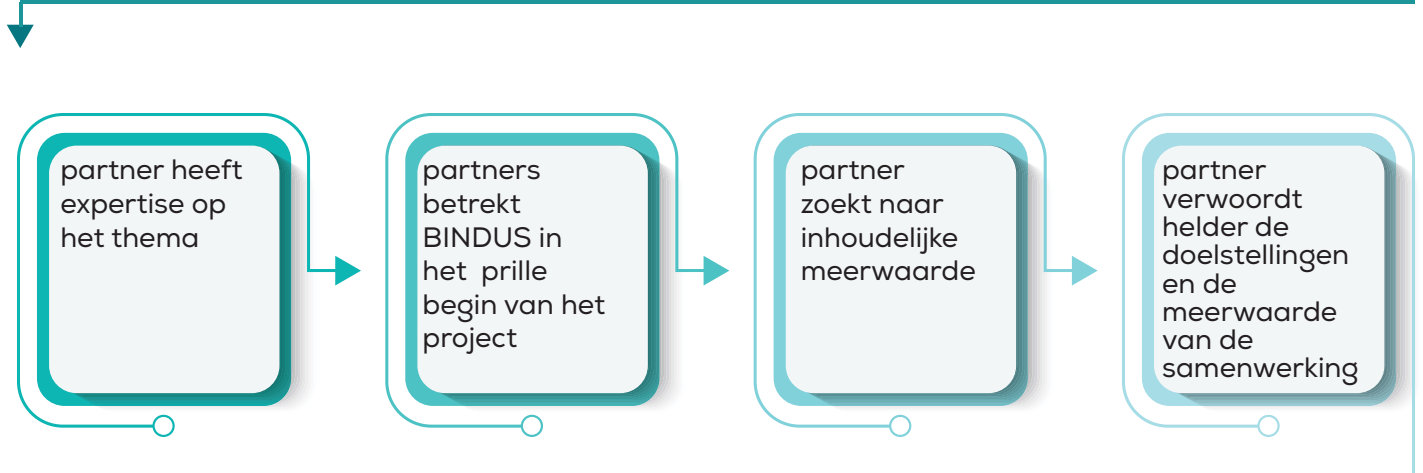
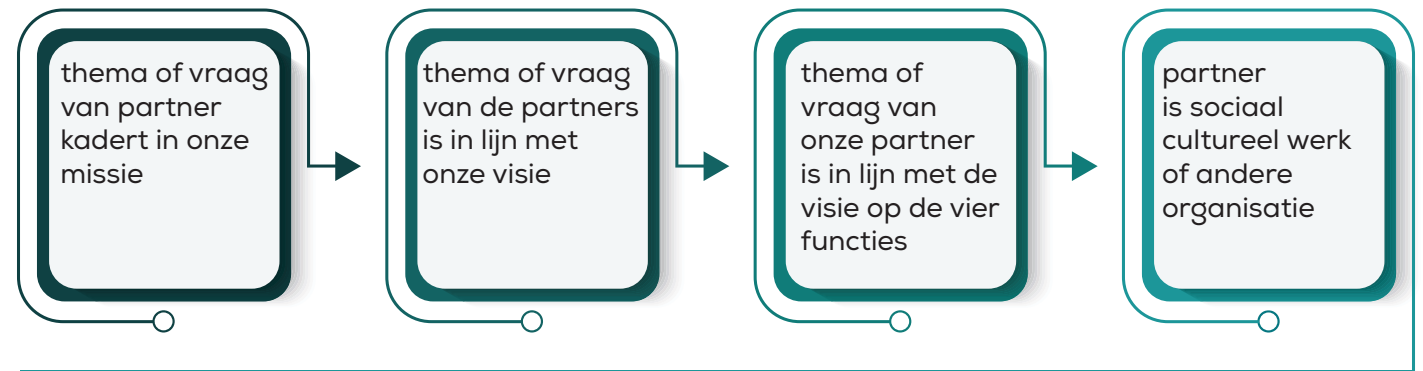
Bindus gelooft principieel in het belang en de kracht van samenwerking voor een optimale maatschappelijke impact. We werken samen met overheden, organisaties en groepen om een inclusieve samenleving te realiseren waarin iedereen zijn kwaliteiten kan inzetten om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken. Door in te zetten op samenwerking, bouwen we expertise uit en willen we onze resultaten steeds weer verbeteren én verduurzamen. Zo creëren we een groter draagvlak om maatschappelijke uitdagingen aan te kaarten.

We zijn netwerkvaardig, we bundelen onze krachten met andere organisaties en we staan steeds open voor dialoog. Zo voeden we onze ambitie om nog verder te groeien in onze rol als koepelorganisatie. We benaderen samenwerking met organisaties in het sociaal-culturele werkveld en daarbuiten als een gelijkwaardig partnerschap.

Dit heeft ook gevolgen voor de manier waarop we middelen inzetten. Voor onze activiteiten zetten we de ons toevertrouwde gemeenschapsgelden in alsook middelen van opdrachtgevers en partners. Zij geven hiermee aan dat ze onze missie en visie onderschrijven en er mee aan bouwen. We vragen geen financiële bijdrage aan deelnemers. Zo geven we uitdrukking aan culturele en maatschappelijke ontplooiing als een fundamenteel grondrecht.

Om onze visie op samenwerking doeltreffend te realiseren hanteren we onderstaande flowchart. Bij een positieve doorloop van de flowchart en bespreking met het team zetten we de volgende stappen:

- We tekenen een samenwerkingsovereenkomst waarin de formaliteiten en afspraken genoteerd staan.
- We werken met de partner ook volgens de PCDA cirkel en plannen na afloop een evaluatie in. De werkpunten nemen we gezamenlijk op en koppelen we terug om een kwaliteitsvolle, duurzame en gelijkwaardige samenwerking te blijven garanderen.



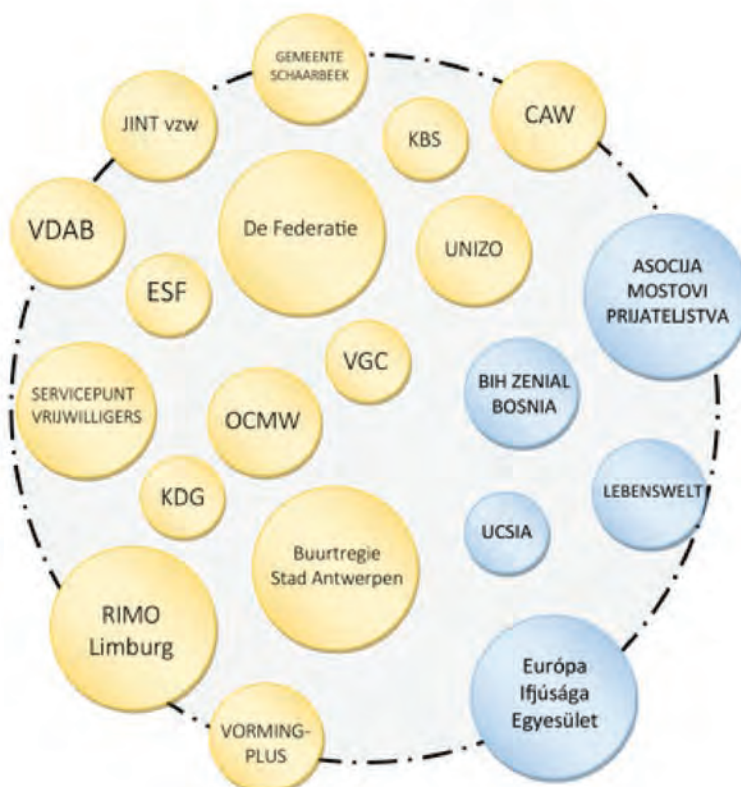


## Stakeholderskaart

Ons uitgebreid netwerk en onze partners zijn essentieel voor de realisatie van onze missie, visie, strategische keuzes en doelstellingen. In onderstaande stakeholderskaart brengen we

hen overzichtelijk in beeld. Ons netwerk is het sterkst in Vlaanderen en Brussel maar reikt ook tot ver buiten de landsgrenzen.

### HET NETWERK VAN BINDUS , WIJ WERKEN SAMEN



#### VLAANDEREN & BRUSSEL

1. Agentschap Integratie & Inburgering
2. OCMW Beringen
3. Bib Heusden-Zolder
4. BON vzw
5. Brussels Platform
6. Erfgoedcel MIJN-ERFGOED
7. Fedasil
8. DeCentrale
9. GC De Kriekelaar
10. GC Ten Noey
11. Stad Antwerpen
12. Groep Intro vzw
13. Huis ven het Kind Antwerpen
14. Manpower
15. Monty
16. Minderhedenforum
17. Sociare
18. Stadsmakers
19. Stedelijk wijkoverleg Antwerpen
20. Tracé Brussel
21. Vagga Altos
22. Stad Beringen
23. UHasselt
24. UA
25. Socius
26. Fonds vrijetijdsparticipatie

#### INTERNATIONAAL

1. Adsayo Azerbeidjan
2. KCSE
3. Aj Intercambia
4. JVBB
5. Noored Ühiskonna Heaks
6. HFCE
7. Ocean Znanja
8. TRE

## 3. GEGEVENSVERZAMELING

### 3.1. Contextanalyse en maatschappelijke ontwikkelingen

Een grondige contextanalyse is het fundament van ons beleidsplanningsproces. Deze analyse is gebaseerd op de Vlaamse ontwikkelingen zoals omschreven in de algemene omgevingsanalyse Vlaanderen aan de hand van de VRIND-indicatoren. Anderzijds kijken we hiervoor naar een aantal relevante internationale ontwikkelingen zoals verstedelijking en mobiliteit evenals zingeving via levensbeschouwing en cultuur.

#### Superdiversiteit en uitsluiting

In Vlaanderen zet de vergrijzing van de bevolking zich door; de potentiële in- en uitstroom op de arbeidsmarkt dreigt uit balans te geraken, de huishoudensverdunning zet zich door en de bevolking verkleurt en diversifieert. Tussen 2017 en 2027 verwachten we een stijging van het aantal 65-plussers van 22% (tegenover 18% in de voorbije 10 jaar). Ook het aandeel ouderen in de bevolking neemt toe. In 2027 verwachten we 23% 65-plussers tegenover 20% in 2017.

De verkleuring gaat hand in hand met de globalisering en de internationale migratiestromen en dat heeft gevolgen voor de samenleving en de sociale cohesie. De prognoses van het Federaal Planbureau gaan ervan uit dat ongeveer 65% van de bevolkingsgroei in België in de periode 2011-2025 te wijten zal zijn aan migratie. Dat betekent dat het aandeel inwoners van vreemde origine in België zal blijven toenemen, weliswaar met regionale verschillen. Na Brussel, Genk en Antwerpen zullen meer steden richting zogenaamde majority-minority steden evolueren. In dergelijke steden kan geen enkele bevolkingsgroep aanspraak maken op de noemen 'meerderheidsgroep'.

Meer dan een half miljoen inwoners of 8,4% van de Vlaamse bevolking zijn van buitenlandse origine. Twee derde van hen hebben het staatsburgerschap van een lidstaat van de

De beleidsuitdagingen en -doelstellingen voor de periode 2021-25 zijn ingebed in deze contextanalyse. Ze zijn ook gelinkt met onze missie die verbinding centraal stelt. Ze situeren zich onder andere op de thema's superdiversiteit en uitsluiting, arbeid en productiviteit, innovatie en participatie.

EU28 (65% op 01-01-2016). Een derde zijn zogenaamde derdelanders (35%). Onder de buitenlandse EU-burgers staan de Nederlanders, Polen en Roemenen voorop; onder de derdelanders zijn dat Marokkanen, Turken en Afghanen.

Vanuit internationaal perspectief is het Brusselse hoofdstedelijk gebied eerder bescheiden van omvang en met een relatief matige aangroei. Vandaag is Brussel echter de op 1 na meest kosmopolitische stad ter wereld. Maar liefst 62% van de Brusselaars zijn van buitenlands afkomst. Hier horen ook 2de en 3de generatie migranten bij. Door de toenemende complexiteit van migratiestromen door zogenaamde transmigratieprocessen (niet te verwarren met transitmigratie) zijn steden uitermate dynamische en diverse omgevingen geworden.

Er is een groeiende diversiteit in de achtergronden van migranten op etnisch, taalkundig, cultureel en religieus vlak. Deze diversiteit binnen de diversiteit noemt men superdiversiteit. Het samenleven wordt steeds meer gekenmerkt door een fragmentatie van individuele identiteiten. De fragmentatie van identiteiten is groot en complex en heeft complexe mechanismen van onderdrukking en uitsluiting tot gevolg (zie: Kruispuntdenken: een andere kijk op diversiteit en interculturaliteit).

## Arbeid en productiviteit

Onze productiviteitsgroei zal meer dan ooit gedragen worden door investeringen in onderzoek en ontwikkeling. De wereldhandel groeit sterk. Het belang van Azië als economische wereldspeler groeit en dat opent perspectieven. De instandhouding van de welvaart is een uitdaging na de economische en financiële crisis en voor de komende vergrijzingsgolf. Het tijdperk van goedkope energie en grondstoffen is voorbij.

Een dalend aanbod aan arbeidskrachten creëert mogelijkheden voor kansengroepen en meer aandacht voor een werkbare arbeidsmarkt. Om aan de arbeidsvraag te voldoen in de toekomst is het dus belangrijk dat de activiteitsgraden toenemen.

Daarom moet ingezet worden op voldoende vorming, bijscholing en begeleiding om de nodige competenties te realiseren.

Meer nog dan vandaag zal de wereld georganiseerd zijn in globale netwerken met daarin steden als groeipolen.

Succesvolle werknemers kunnen dan rekenen op een uitgebreid netwerk waarin (internationale) sociale vaardigheden belangrijk zijn. Er zal dus anders gewerkt worden.





## Innovatie en participatie

Veranderingen in de bevolkingssamenstelling zullen een impact hebben op de manier waarop mensen zich gaan verenigen en participeren. Culturele verscheidenheid zal bijdragen tot verschillen in verenigings- en participatiewijzen naar inhoud en vorm. Maar ook fysieke en financiële beperkingen bij een groeiende groep in onze maatschappij zullen vragen oproepen naar andere inhoud en andere vormen van verenigen en participeren.

Innovaties in het domein van digitalisering en sociale media breiden de mogelijkheden van mensen om zich te verenigen en te participeren uit. Mensen kunnen zich online verenigen en de reikwijdte van verenigingen breidt uit. Uit onderzoek van de Koning Boudewijnstichting (2018) blijkt dat 40% van de bevolking digitaal uitgesloten dreigt te worden. Informalisering, intensivering en internationalisering faciliteren, verruimen en versnellen mogelijkheden voor verenigen en participeren. De opkomst van ICT en het wegvallen van locatiegebondenheid zorgt ervoor dat samenleven zich niet enkel meer afspeelt in de fysieke ruimte, maar ook weerspiegeling krijgt in de virtuele ruimte.



## 3.2. Conclusies voor Bindus

De samenleving wordt superdivers. Verbinding, intersectioneel- en intercultureel werken worden van groot belang (Zie: Missie en Visie, Kruispuntdenken: een andere kijk op diversiteit en interculturaliteit). Alleen zo kunnen bruggen gebouwd worden, kan volwaardige burgerparticipatie gerealiseerd worden en kunnen we processen van uitsluiting het hoofd bieden.

Aangezien de bovenvermelde trends zich het sterkst manifesteren in de stad is de aanwezigheid van een bloeiend verenigingsleven hier heel belangrijk. Bindus ziet zich dan ook vooral in verstedelijkte gebieden een toenemende rol spelen.

We moeten hierbij ook rekening houden met de tendens tot individualisering, omdat dit een impact heeft in de mate waarop mensen zich verenigen en aan vrijwilligerswerk doen.

De impact die we beogen is:

- Zorgen voor betere verbinding tussen groep en gemeenschappen met oog op een inclusieve samenleving.
- Verbeteren van de digitale competenties van onze lidverenigingen en individuele leden van de doelgroep en het brede publiek.
- Inzetten op levenslang en levensbreed leren.
- Vergroten van de zelfredzaamheid en emancipatiegraad van lidverenigingen en personen uit onze doelgroepen.

## 3.3. Uit de omgeving van Bindus

In het kader van de gegevensverzameling van het beleidsplan deed Bindus een grondige interne evaluatie van haar werking (zie bijlage 1). We gebruikten hiervoor de tool 'Humanoscoop' van consultancybureau Humano. Deze tool is gebaseerd op het European Foundation for Quality Management (EFQM) model.

De werkgroep die deelnam aan de zelfevaluatie bestond uit medewerkers en (bestuurs) vrijwilligers. Op die manier waren verschillende perspectieven binnen de organisatie vertegenwoordigd.

Tijdens een consensusvergadering scanden we de organisatie op de domeinen 'Beleid en Goed Bestuur', 'Directie en Leiding', 'Medewerkers', 'Klantgericht Aanbod', 'Processen', 'Samenwerking', 'Middelen en financiën', 'Waardering' en 'Resultaten'.

Hierdoor kwamen interne sterktes en zwaktes aan het licht die werden opgenomen in het algemeen overzicht (link: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1SNPTJ18UOhFPRzRCJLszCAu1FH5rzUdT6TENmio50s/edit?usp=sharing>) en verwerkt werden in de SWOT analyse. Een weergave van deze analyse vindt u hieronder.

Bovendien werden aan de hand van deze tool ook verbeterprojecten bepaald. Deze incorporeren we in ons kwaliteitssysteem (zie: 'Kwaliteitszorg als instrument voor een professioneel beleid' en 'Principes van Goed Bestuur')

We hebben onze stakeholders via twee methodes bevestigd: ten eerste via focusgroepen en ten tweede via regionale bevestigingen.



## 4. VAN SWOT NAAR BELEIDSUITDAGINGEN, DOELSTELLINGEN EN STRATEGIEËN

De maatschappelijke contextanalyse, de stakeholdersbevestigingen en de interne evaluatie toonden ons een veelheid aan sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. We hebben deze opgenomen in een gedetailleerde lijst (LINK) en presenteren, voor de duidelijkheid, hieronder een summier overzicht.

STERKTES	KANSEN
<p>Bindus beschikt over alle noodzakelijke infrastructuur en is verspreid in 3 regio's. Bindus heeft een groot publiekbereik bij de organisatie van (landelijke) activiteiten. Bindus beschikt over loyale, ervaren en gemotiveerde medewerkers. Bindus wordt vaak geconsulteerd als expert rond interculturele diversiteit. Bindus heeft veel ervaring in het ondersteunen van etnisch-culturele organisaties en dit wordt gewaardeerd door de lidverenigingen.</p>	<p>Het sociaal-cultureel werk van Bindus blijft relevant door de toenemende, complexere migratiestromen en de (super)diverse realiteit. Onze lidverenigingen geven aan dat ze gemotiveerd zijn om samen te werken met elkaar en met andere sociaal-culturele organisaties. De toenemende digitale mogelijkheden scheppen bijkomende mogelijkheden om te verbinden. De tendens tot levenslang en levensbreed leren wint aan belang. We kunnen meer inspelen op sociale media bij de uitbouw van onze externe communicatie.</p>
ZWAKTES	BEDREIGINGEN
<p>Hoewel de verbreding van de doelgroep reeds is ingezet, reflecteert dit niet in het imago. De principes van Goed Bestuur moeten verder toegepast worden binnen de organisatie. Het medewerkersbeleid is onvoldoende uitgeschreven. De integrale kwaliteitszorg moet naar een hoger niveau gebracht worden. Er is onvoldoende participatie van lidverenigingen en vrijwilligers binnen het beleid en de werking van Bindus.</p>	<p>De tendens tot individualisering vraagt een doordachte aanpak van vrijwilligersbeleid en lidverenigingsondersteuning/-ontwikkeling. Door bezuinigingen verminderen de subsidies. Slechte financiële situaties in steden en gemeenten en bij de Vlaamse overheid hebben gevolgen voor het verenigingsleven. Digitalisering van de overheid is een moeilijkheid voor onze doelgroep en kan leiden tot digitale uitsluiting. Er is een politiek en maatschappelijk klimaat van verharding en polarisatie.</p>

De SWOT analyse leverde 6 beleidsuitdagingen en bijhorende beleidsopties op. Deze werden op hun beurt vertaald in 5 strategische en bijhorende operationele doelstellingen. Hieraan koppelden we de ontwikkeling van een strategie om deze doelstellingen te realiseren. De strategie is de combinatie van verantwoordelijke, uitvoerders, periode, budget en resultaatsindicator.

Bindus kiest er voor om een kwaliteitsvol en overzichtelijk doelstellingenkader te formuleren. De strategische doelstellingen zijn zo Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden (SMART) mogelijk geformuleerd. Daarom worden ze ook voorzien van een

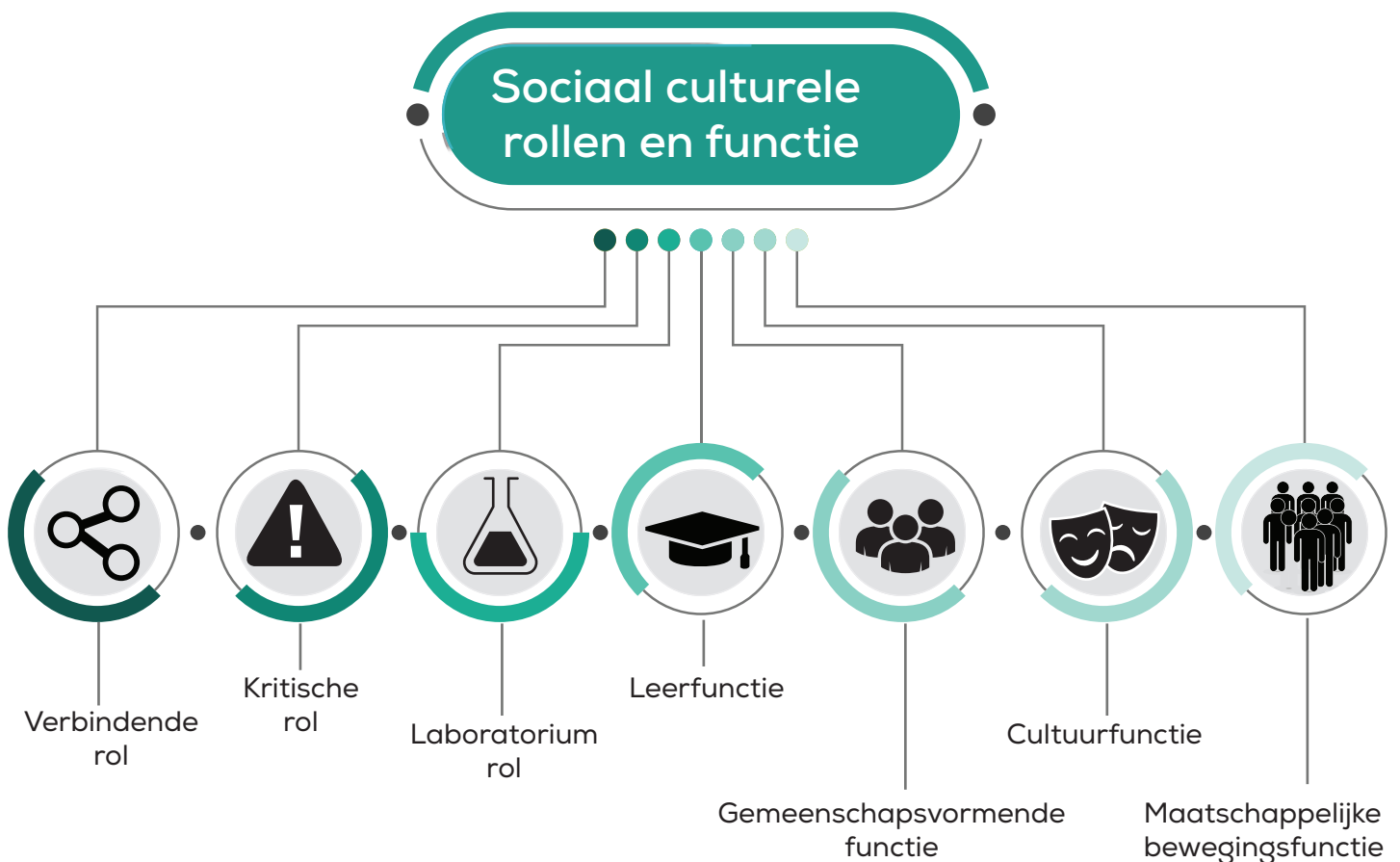
maatschappelijke impactindicator.

Operationele doelstellingen worden SMART geformuleerd om ze meetbaar te maken en om de mogelijkheid te scheppen om een realistische strategie te ontwikkelen.

Sommige hoofdacties zijn gesitueerd in 2019-2020. Zij dienen ter voorbereiding van de nieuwe beleidsperiode en zijn vaak gelinkt aan het remediëringsproces dat Bindus afwerkt.

Aan deze hoofdacties werden vanzelfsprekend geen budgetten toegekend.

Bij de operationele doelstellingen verwijzen we ook telkens naar de realisatie van de sociaal culturele rollen en functies. We gebruiken daarvoor de volgende symbolen:



# Beleidsuitdaging 1: sociaal-culturele werking

BINDUS is een vereniging met veel ervaring en expertise in het sociaal cultureel volwassenenwerk met een divers publiek. Uit de gegevensverzameling blijkt dat BINDUS werk moet maken van het ontwikkelen van strategieën om de ervaring en expertise om te zetten in goede praktijken die de doelgroep op een duurzame manier zelfredzaam maakt, rekening houdend met de steeds verdergaande digitalisering van de samenleving. Deze zelfredzaamheid moet steeds als een structureel doel ingebed worden in de werking van BINDUS.

**Beleidsopties 1.1:** BINDUS organiseert vormingsinitiatieven om de nieuwe visie op en de invulling van functies en rollen te concretiseren in de acties van lidverenigingen en van individuen uit haar doelgroepen.

**Beleidsopties 1.2:** BINDUS organiseert jaarlijks een aanbod dat inspeelt op actuele maatschappelijke thematieken die de participatie (inclusie) en emancipatie (empowerment) van haar doelgroepen bevordert.

**Beleidsopties 1.3:** BINDUS formuleert jaarlijks een aanbod dat de lidverenigingen voor hun leden kunnen organiseren in het verlengde van haar missie en haar visie op de functiemix.

**Beleidsopties 1.4:** BINDUS biedt ondersteuning en begeleiding aan voor de lidverenigingen en georganiseerde individuen om autonoom sociaal culturele activiteiten te organiseren.

**Beleidsopties 1.5:** BINDUS organiseert jaarlijks een aantal sociaal culturele activiteiten in evenwaardig partnerschap met lidverenigingen of andere partners in de verschillende regio's waar ze actief is.

**Beleidsopties 1.6:** BINDUS evalueert periodiek het aanbod en stuurt bij waar nodig.

**Beleidsopties 1.7:** BINDUS heeft blijvende aandacht voor digitale geletterdheid bij haar

# Beleidsuitdaging 2: doelgroepbereik

BINDUS heeft zich in de vorige beleidsperiode steeds meer gericht naar het bereiken van individuele en georganiseerde leden van moeilijk bereikbare kansengroepen. De visie op verbreding en verdieping moet omgezet worden in een strategie die toegepast kan worden in de organisatie van acties die leiden tot een hogere participatie van de verschillende doelgroepen van BINDUS. In het verlengde hiervan is BINDUS ook recent veranderd van naam. De motivering hiervoor en het creëren van een draagvlak zal in de komende beleidsperiode uitgewerkt worden.

**Beleidsopties 2.1:** De uitgeschreven visie op verbreding en verdieping van de participatie wordt vertaald in een werkbare en haalbare strategie.

**Beleidsopties 2.2:** De strategie wordt in jaarlijkse acties geconcretiseerd in het socio-culturele aanbod van BINDUS.

**Beleidsopties 2.3:** De graad van participatie wordt jaarlijks geëvalueerd na opvolging bij elke actie.

De evaluatie dient als graadmeter voor de impact van de werking van de organisatie en als inbreng voor de bijsturing van de acties

**Beleidsopties 2.4:** In 2019 is de naamsverandering een feit, waarna in 2020 aan het draagvlak gewerkt wordt om in 2021 volledig gedragen te zijn en in 2022 alom bekend.

**Beleidsopties 2.5:** De gerichtheid op individuen

bovenop de koepelfunctie van verenigingen wordt steeds duidelijker in de werking van BINDUS. Hiervoor zal een specifiek en aanvullend communicatiebeleid uitgewerkt en uitgevoerd worden. (zie verder bij cluster communicatie)

## Beleidsuitdaging 3: lidverenigingen en vrijwilligers

BINDUS is ontstaan als vrijwilligersorganisatie en werkt nog steeds met diverse vrijwilligers die op professionele wijze ondersteund worden. De opgebouwde expertise op dit vlak willen we delen met andere actoren binnen en buiten de sociaal culturele sector. Het aantal aangesloten lidverenigingen stijgt evenals hun onderlinge diversiteit. De visie op vrijwilligersbeleid en verenigingsondersteuning moet strategisch uitgebouwd worden met een duidelijke finaliteit tot verzelfstandiging. (zie ook empowerment in cluster 1)

Ook op dit vlak moet BINDUS inzetten op digitalisering en hierin de vrijwilligers en lidverenigingen tot meer deskundigheid begeleiden.

**Beleidsoptie 3.1:** De visie op ondersteuning van lidverenigingen en vrijwilligers wordt omgevormd om beter te passen in de sociaal culturele functies in het bijzonder de maatschappelijke bewegingsfunctie met als finaliteit een grotere impact.

**Beleidsoptie 3.2:** De vrijwilligersondersteuning wordt meer coherent uitgewerkt met inbegrip van de mogelijkheden op digitaal vlak.

**Beleidsoptie 3.3:** De logistieke ondersteuning van de lidverenigingen wordt in tweede lijn

uitgewerkt zodat de effectieve realisatie ervan door de lidverenigingen zelf kan gebeuren.

**Beleidsoptie 3.4:** Onze expertise inzake diversiteit wordt verder ontwikkeld intern door ons te richten op de diversifiëring van onze doelgroepen en extern overgedragen naar partners.

**Beleidsoptie 3.5:** Er wordt een participatieve structuur ontwikkeld waarin vrijwilligers en lidverenigingen op een meer kwalitatieve manier het beleid van BINDUS mee vorm te geven.

## Beleidsuitdaging 4: samenwerking

BINDUS zet in op een verdere strategische uitbouw van partnerschappen, binnen en buiten de sociaal culturele sector, binnen en buiten Vlaanderen en Brussel, waarin gelijkwaardigheid en duurzaamheid voorop staan. Ieders expertise wordt hierin gewaardeerd om gezamenlijk beleidsdoelstellingen te formuleren en te realiseren. Deze samenwerkingsfilosofie straalt ook uit op de verschillende regio's en tussen de verschillende regio's en lidverenigingen.

**Beleidsoptie 4.1:** BINDUS schrijft een visie uit op strategische samenwerking en netwerking waarin o.a. minimale vereisten opgesteld staan om tot duurzaamheid en gelijkwaardigheid te komen.

**Beleidsoptie 4.2:** BINDUS onderzoekt hoe samenwerking kan opgezet worden waarbij de geografische inbedding minder belang speelt in het kader van mobiliteit en digitalisering.

**Beleidsoptie 4.3:** Jaarlijks wordt een landelijke activiteit georganiseerd waarin de

lidverenigingen en de verschillende regio's en partnerschappen zich verenigen.

**Beleidsoptie 4.4:** BINDUS onderzoekt of de opbouw van een Europees netwerk mogelijk en relevant is ook ten bate van de Vlaamse sociaal culturele werking.

**Beleidsoptie 4.5:** BINDUS zet zijn strategische samenwerkingsvisie in de praktijk in functie van de realisatie van de beleidsdoelstellingen in het verlengde van de visie en missie van BINDUS.

## Beleidsuitdaging 5: communicatie (wordt meegenomen in de zakelijke werking)

BINDUS heeft een sterke mobiliseringskracht ten opzichte van zijn doelgroepen. BINDUS heeft in de voorbije beleidsperiode ingezet op de uitbouw van een digitalisering van haar interne en externe communicatie. BINDUS is zich bewust van het belang van een goede en geldige rapportering om effectief te communiceren. BINDUS moet een omvattend communicatieplan opstellen waardoor zijn imago van deskundigheid gepromoot wordt. BINDUS ontwikkelt en gebruikt een nieuw CRM-systeem waarmee we op alle vlakken beter kunnen rapporteren, communiceren en onze verenigingen kunnen promoten.

**Beleidsoptie 5.1:** Het nieuwe CRM-systeem gebruiken houdt in vormingsmomenten inrichten, promotie maken voor het systeem en het gebruik ervan monitoren en continu stimuleren.

**Beleidsoptie 5.2:** Via de registraties kunnen we

beter en vlotter rapporteren aan de overheid en het brede publiek.

**Beleidsoptie 5.3:** BINDUS ontwikkelt samen met een extern deskundige een communicatieplan met aandacht voor de website en beeldvorming.

## Beleidsuitdaging 6: zakelijke werking

BINDUS is een ervaren en geroutineerde organisatie waarin het intern beleid organisch is gegroeid. BINDUS zal werk maken van een grondige evaluatie en aanpassing van het intern beleid op alle vlakken aan de veranderende noden van de organisatie en van de maatschappelijke evoluties.

**Beleidsoptie 6.1:** BINDUS schrijft een visie op goed bestuur op basis van de uitgevoerde zelfevaluatie.

**Beleidsoptie 6.2:** De visie op goed bestuur wordt in praktijk omgezet en halfjaarlijks geëvalueerd.

**Beleidsoptie 6.3:** BINDUS schrijft de functiebeschrijvingen voor directie en medewerkers uit met duidelijke beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden uit.

**Beleidsoptie 6.4:** BINDUS schrijft een personeelsbeleid uit op maat met inbegrip van waarderingsprocedures, persoonlijke ontwikkelingsplannen en de functioneringscyclus.

**Beleidsoptie 6.5:** BINDUS schrijft een meerjarenbegroting dat spoort met de inhoudelijke planning en waarin de

noodzakelijke middelen gemotiveerd aan de hand van de inhoudelijke en zakelijke doelstellingen.

**Beleidsoptie 6.6:** BINDUS ontwerpt een meetinstrument om te m/weten welke mensen uit de doelgroep gebruik maken van haar klantgericht aanbod,

**Beleidsoptie 6.7:** BINDUS ontwerpt een IKZ-systeem op maat met als basis de zelfevaluatie, de cultuurmeting en het rad van Deming.

**Beleidsoptie 6.8:** De noodzakelijke kernprocessen en ondersteunende processen worden in een stroomdiagramprocedure omschreven en opgenomen in het kwaliteitshandboek.

**Beleidsoptie 6.9:** De nieuwe overlegstructuren worden opgenomen in het organogram van BINDUS.







## 4.1. Strategische doelstelling 1: Aansluiting van het aanbod op de visie op de sociaal-culturele functies, de functiemix en de rollen.

Tegen het einde van de beleidsperiode sluit het aanbod en de sociaal culturele werking van Bindus en haar lidverenigingen volledig aan de op visie van de federatie op de sociaal-culturele functies, de functiemix en de rollen.

### **Maatschappelijke impactindicator:**

De lidverenigingen en individuen van de doelgroepen zijn empowered. Ze zijn meer betrokken bij de samenleving en participeren meer en beter.

### **Kadering van de doelstelling**

Uit de missie: Het sociaal kapitaal en de unieke expertise die we door de jaren heen opbouwden gebruiken we nu om in de superdiverse maatschappij een verbindende rol te spelen. Bindus wil alle groepen uit de samenleving samenbrengen. Op die manier stellen we gelijkwaardige participatie aan een dynamische, gemeenschappelijke cultuur tot doel.

Bindus groepeerd mensen via culturele activiteiten. Vanuit de visie op de functies waarbij de cultuurfunctie de basis vormt en de maatschappelijke bewegingsfunctie het sluitstuk is, concentreert Bindus zich op maximale impact en effect ten aanzien van empowerment en inclusie van kansengroepen en kwetsbare individuen.

Op die manier bouwt Bindus bruggen tussen de verschillende gemeenschappen en werkt ze aan rechtvaardige en volwaardige burgerparticipatie

Vanuit de contextanalyse blijkt dat hierbij ook digitalisering een steeds belangrijkere rol zal spelen.

**Indicator** De graad van de realisatie van de operationele doelstellingen 1.1. tot en met 1.6  
**Norm** 100%



## Operationele doelstelling 1.1.

Vanaf 2020 registreren de regio's en de lidverenigingen activiteiten correct volgens de visie van Bindus op de functies en de functiemix van het sociaal-cultureel werk.



**Indicator:** Het aantal correct geregistreerde activiteiten volgens de visie van Bindus op de functies en functiemix van het sociaal-cultureel werk.

**Norm:** 30%, elk jaar te verhogen met 15%

Hoofdactie 1.1.1.	Hoofdactie 1.1.2.	Hoofdactie 1.1.3.	Hoofdactie 1.1.4.
<p>We werken de functiemix uit in een instrument dat bruikbaar is voor de lidverenigingen.</p> <p>Verantwoordelijke: beleidsmedewerker</p> <p>Uitvoerders: staf en externe deskundige</p> <p><b>Periode:</b> zomer en najaar 2019</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> Een uitgeschreven instrument op maat van de lidverenigingen.</p>	<p>We organiseren vormingsmomenten voor vrijwilligers om het instrument aan te leren aan bestuursvrijwilligers van de lidverenigingen.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf</p> <p><b>Periode:</b> november 2019- juni 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> Het aantal vrijwilligers dat gevormd werd.</p>	<p>We organiseren vormingsmomenten voor de bestuursvrijwilligers van de lidverenigingen om het instrument te kunnen gebruiken.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf + opgeleide vrijwilligers</p> <p><b>Periode:</b> juni 2020 – December 2020 + jaarlijks september / oktober 2021</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> Het aantal vormingsmomenten dat georganiseerd werd.</p>	<p>We evalueren het aantal bestuursvrijwilligers dat het registratiesysteem gebruikt en sturen bij waar nodig.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaliteitscoördinator (kwaco)</p> <p><b>Uitvoerders:</b> ondersteuningsteam lidvereniging en vrijwilligers</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks vanaf juni 2021</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> Het aantal lidverenigingen dat het registratiesysteem gebruikt.</p>
Hoofdactie 1.1.5.	Hoofdactie 1.1.6.	Hoofdactie 1.1.7.	Hoofdactie 1.1.8.
<p>We organiseren intervisiemomenten voor de vrijwilligers om de vormingsmomenten en het instrument te evalueren en bij te sturen.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco</p> <p><b>Uitvoerders:</b> ondersteuningsteam lidverenigingen en vrijwilligers</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks vanaf juni 2021</p> <p><b>Budget:</b> 3 keer x 12 vrijwilligers x € 50 X 5 keer (jaarlijks) = € 9000</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> het aantal intervisiemomenten per jaar.</p>	<p>We organiseren tweejaarlijks een campagne waarbij good practices die de functiemix van BINDUS het best concretiseren, gewaardeerd worden.</p> <p>Verantwoordelijke: coördinator landelijke activiteiten</p> <p><b>Uitvoerders:</b> sociaal cultureel werkers</p> <p><b>Periode:</b> februari tot april 2022-2024</p> <p><b>Budget:</b> € 5000 x 2 = € 10.000</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> de tweejaarlijkse evaluatie van de campagne als basis voor de planning van het volgende jaar.</p>	<p>Hoofdactie 1.1.7.</p> <p>De aansluitingsvoorwaarden van nieuwe lidverenigingen wordt op punt gesteld en een aantal criteria wordt opgesteld.</p> <p>Verantwoordelijke: directeur</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf en lidverenigingen</p> <p><b>Periode:</b> oktober 2019 tot januari 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> de nieuwe aansluitingscriteria</p>	<p>De aansluitingsvoorwaarden van nieuwe lidverenigingen worden geëvalueerd en geactualiseerd</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf en lidverenigingen</p> <p><b>Periode:</b> juni 2023 en Juni 2026</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten+ vergaderkost (500 euro)</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> de geactualiseerde aansluitingscriteria</p>

## Operationele doelstelling 1.2.

Jaarlijks voldoet 50% van de landelijke activiteiten van Bindus aan de checklist 'inclusie en empowerment'.



**Indicator:** Het aantal activiteiten dat voldoet aan de checklist 'inclusie en empowerment'

**Norm:** 50%

Hoofdactie 1.2.1.	Hoofdactie 1.2.2.	Hoofdactie 1.2.3.	Hoofdactie 1.2.4.
<p>Bindus maakt een checklist op met criteria waaraan landelijke activiteiten moeten voldoen om inclusief of empowerend te zijn. Verantwoordelijk: kwaco</p> <p><b>Uitvoerders:</b> Sociaal cultureel werkers</p> <p><b>Periode:</b> november 2019</p> <p>Budget: niet van toepassing</p> <p>Resultaatsindicator: de checklist</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p>Resultaatsindicator: de checklist</p>	<p>Op basis van de checklist organiseert Bindus landelijke inclusieve of empowerende activiteiten. Verantwoordelijke: landelijke coördinator</p> <p><b>Uitvoerders:</b> Sociaal-Cultureel werkers + ondersteuningsteam lidverenigingen en vrijwilligers + partners</p> <p><b>Periode:</b> 2020 voorbereiding jan tot juni start , 2021 jaarlijks uitvoering okt-nov</p> <p><b>Budget:</b> 5x € 10.000 = € 50.000</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> Het aantal landelijke activiteiten dat voldoet aan de checklist</p>	<p>Jaarlijks wordt dit aanbod geëvalueerd en wordt het resultaat van de evaluatie gebruikt om de organisatie van de activiteiten bij te sturen. Verantwoordelijke: kwaco</p> <p><b>Uitvoerders:</b> sociaal-cultureel werkers</p> <p><b>Periode:</b> elk jaar juni 2021-2025</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p>Resultaatsindicator: de evaluatie</p>	<p>De landelijke activiteiten worden vertaald als inspiratiebron voor plaatselijke activiteiten. Verantwoordelijke: beleidsmedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> Regio medewerkers</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks juni 2022-2025</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p>Resultaatsindicator: Er is een multiplicatoreffect.</p>
Hoofdactie 1.2.5.			
<p>Inspirerende plaatselijke activiteiten worden opgespoord en opgenomen als landelijke activiteit.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsteam.</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf en - sociaal-cultureel werkers</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks juni 2021-2025</p> <p><b>Budget:</b> Zie 1.2.2</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> De landelijke activiteit in het volgende jaar</p>			



### Operationele doelstelling 1.3.

Jaarlijks beschikken de lidverenigingen over een keuzeaanbod van activiteiten in het verlengde van haar missie en haar visie op de functiemix van Bindus.



**Indicator:** Het jaarlijkse keuzeaanbod

**Norm:** niet van toepassing

#### Hoofdactie 1.3.1.

Bindus maakt een aanbod met activiteiten die in lijn liggen met de missie en visie op de functiemix.

**Verantwoordelijke:** beleidsmedewerker

**Uitvoerders:** sociaal-cultureel werkers en ondersteuningsteam lidverenigingen en vrijwilligers

**Periode:** jaarlijks augustus tot oktober 2021-2025

**Budget:** zie budget communicatie

**Resultaatsindicator:** Het aanbod

#### Hoofdactie 1.3.2.

Jaarlijks evalueert Bindus het gebruik van het aanbod en stuurt het aanbod bij.

**Verantwoordelijke:** kwaco

**Uitvoerders:** sociaal cultureel werkers en ondersteuningsteam lidverenigingen en vrijwilligers

**Periode:** juni 2022-2025

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** de evaluatie

### Operationele doelstelling 1.4.

Jaarlijks worden er minimaal 4 aantal activiteiten in evenwaardig partnerschap met lidverenigingen georganiseerd.



**Indicator:** Het aantal georganiseerde activiteiten in partnerschap met lidverenigingen

**Norm:** 4 activiteiten

#### Hoofdactie 1.4.1.

Bindus maakt een kader waarin activiteiten moeten passen om in gelijkwaardig partnerschap met lidverenigingen te organiseren.

**Verantwoordelijke:**

beleidsmedewerker

**Uitvoerders:** zakelijk team

**Periode:** mei 2020

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** checklist

#### Hoofdactie 1.4.2.

De mogelijkheid om gelijkwaardig samen te werken wordt bekend gemaakt en lidverenigingen worden gestimuleerd om een activiteit uit te werken als gelijkwaardige partner.

**Verantwoordelijke:**

beleidsmedewerker

**Uitvoerders:** sociaal-cultureel werkers en staf

**Periode:** oktober – december 2020-2025

**Budget:** € 500 x4 X5  
= € 10.000 voor de beleidsperiode

**Resultaatsindicator:** Het aantal lidverenigingen dat hierop ingaat

#### Hoofdactie 1.4.3.

De gelijkwaardige partnerschappen worden geëvalueerd en de checklist wordt bijgestuurd waar nodig.

**Verantwoordelijke:** kwaco

**Uitvoerders:** sociaal-cultureel werkers en staf

**Periode:** jaarlijks juni 2021 – 2025

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** de evaluatie en de aangepaste checklist

## Operationele doelstelling 1.5.

Jaarlijks is er een actieplan om stappen te zetten in de digitale geletterdheid van de doelgroepen van Bindus.



**Indicator:** Het actieplan.

**Norm:** Het aanbod moet voldoen aan de geïnventariseerde noden op het gebied van digitale geletterdheid van de doelgroepen.

Hoofdadctie 1.5.1.	Hoofdadctie 1.5.2.	Hoofdadctie 1.5.3.	Hoofdadctie 1.5.4.
<p>Bindus inventariseert de noden van de doelgroepen.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> projectverantwoordelijke</p> <p><b>Uitvoerders:</b> kwaco en sociaal-cultureel werkers</p> <p><b>Periode:</b> januari tot juni 2021</p> <p><b>Budget:</b> € 1000 x 3 regio's x 2 keer tijdens de beleidsperiode = € 6000</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> inventaris</p>	<p>Op basis van de inventaris werkt Bindus een actieplan uit, inclusief een vormingsaanbod op het vlak van digitale geletterdheid.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> projectverantwoordelijke</p> <p><b>Periode:</b> juli augustus 2021 en 2024</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> actieplan en vormingsaanbod</p>	<p>Hoofdadctie 1.5.3.</p> <p>De implementatie van het actieplan en het vormingsaanbod in de sociaal-culturele werking van Bindus.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsteam</p> <p><b>Uitvoerders:</b> ondersteuningsteam lidverenigingen en vrijwilligers en sociaal cultureel werkers en vormingsvrijwilligers</p> <p><b>Periode:</b> september 2021 doorlopend tot december 2025</p> <p><b>Budget:</b> € 8000 voor de beleidsperiode + werkingskost</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> het aantal georganiseerde activiteiten</p>	<p>Het actieplan en aanbod worden geëvalueerd en aangepast voor het volgende jaar.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco</p> <p><b>Uitvoerders:</b> beleidsmedewerker</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks juni 2022-2025</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> evaluatie en aangepast aanbod.</p>

## Operationele doelstelling 1.6.

Jaarlijks bereikt Bindus minimum 10 000 deelnemers die aan cultuur participeren of cultuur creëren.



**Indicator:** registratie van de activiteiten.

**Norm:** minimum €10 000.

Hoofdadctie 1.6.1.	Hoofdadctie 1.6.2.
<p>Bindus registreert culturele activiteiten.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco</p> <p><b>Uitvoerders:</b> ondersteuningsteam</p> <p><b>Periode:</b> januari 2020 doorlopend</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> de registratie(s)</p>	<p>Bindus evalueert en stuurt jaarlijks de programmatie bij.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks in juni</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> het evaluatieverslag</p>

## Operationele doelstelling 1.7.

Vanaf 2021 is de samenwerking met het Intituut voor Sociale Geschiedenis (AMSAB) operationeel.



**Indicator:** de ondertekende samenwerkingsovereenkomst.

**Norm:** niet van toepassing

Hoofdactie 1.7.1.	Hoofdactie 1.7.2.	Hoofdactie 1.7.3.	Hoofdactie 1.7.4.
<p>Bindus start gesprekken met AMSAB.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directie</p> <p><b>Uitvoerders:</b> kwaco</p> <p><b>Periode:</b> mei juni 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> afsprakennota</p>	<p>Op basis van de afsprakennota werkt Bindus een voorstel uit.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directie</p> <p><b>Uitvoerders:</b> kwaco</p> <p><b>Periode:</b> juni 2020 september 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> voorstel</p>	<p>De overeenkomst wordt getekend en goedgekeurd door het Bestuur.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directie</p> <p><b>Uitvoerders:</b> bestuur en directie Bindus en AMSAB</p> <p><b>Periode:</b> oktober – november 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> goedgekeurde overeenkomst</p>	<p>De samenwerking wordt jaarlijks geëvalueerd</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> staf</p> <p><b>Periode:</b> jaarlijks in juni vanaf 2022</p> <p><b>Budget:</b> werkingskosten</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> het evaluatieverslag</p>

## Strategische doelstelling 2: Implementatie van de visie op verbreding van doelpubliek en participatie.

Tegen het einde van de beleidsperiode is de visie op verbreding van doelpubliek en verdieping van participatie volledig geïmplementeerd.

### Maatschappelijke impactindicator:

De maatschappelijke cohesie is vergroot.

### Kadering van de doelstelling

Uit de missie: Het zo opgebouwde sociaal kapitaal en de unieke expertise wordt nu gebruikt om in de superdiverse maatschappij een verbindende rol te spelen tussen alle mogelijke groepen zodanig dat iedereen gelijkwaardig kan participeren aan een gezamenlijk gedragen dynamische cultuur.

Het nieuwe aanbod brengt verdieping met zich mee.

De vernieuwde visie op gelijkwaardige samenwerking zal leiden tot verbreding en verdieping. De nieuwe naam is noodzakelijk om nieuwe doelgroepen en (kwetsbare) individuen effectief te bereiken en is op verbreding gericht.

Bindus zal inclusie bevorderen door laagdrempelige activiteiten lokaal te programmeren zodat de deelname van alle bewoners kan stijgen. Zo vergroten we de cohesie in de buurten.

**Indicator :** De graad van realisatie van de operationele doelstellingen 2.1. en 2.2.

**Norm** 100%

## Operationele doelstelling 2.1.

Vanaf 2021 vertoont de graad van participatie van deelnemers die voldoen aan de criteria van verdieping en verbreding een stijgende trend.



**Indicator:** Trend

**Norm:** Stijgend

Hoofdactie 2.1.1	Hoofdactie 2.1.2	Hoofdactie 2.1.3	Hoofdactie 2.1.4
<p>De visie op verbreding van de doelgroepen en de verdieping van de participatie wordt vertaald in een werkbaar en haalbare strategie.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> staf en sociaal-cultureel werkers sociaal cultureel werkers  <b>Periode:</b> najaar 2019  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> strategie op verdieping en verbreding met duidelijke criteria voor deelnemers</p>	<p>De strategie wordt jaarlijks vertaald in een actieplan van operationele initiatieven.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> staf en sociaal-cultureel werkers  <b>Periode:</b> jaarlijks september 2020-2025  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> Actieplan</p>	<p>Het actieplan wordt geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> staf, sociaal-cultureel werkers en ondersteuningsteam  <b>Periode:</b> jaarlijks juni 2021-2025  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> Bijgestuurd actieplan</p>	<p>Een lijst van criteria om doelgroepen beter te registreren wordt opgesteld binnen de wettelijke en haalbare normen.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> sociaal-cultureel werkers en beleidsmedewerker  <b>Periode:</b> januari 2022  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> Lijst van criteria</p>
Hoofdactie 2.1.5	Hoofdactie 2.1.6		
<p>Er wordt een nulmeting uitgevoerd van het bereikte publiek aan de hand van de lijst van criteria.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> zakelijk team  <b>Periode:</b> juni 2022  <b>Budget:</b> €1.500 (aanpassing registratie)  <b>Resultaatsindicator:</b> Nulmeting</p>	<p>Jaarlijks wordt deze meting herhaald.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> zakelijk team  <b>Periode:</b> jaarlijks juni 2023-2025  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> Tussentijdse metingen en in 2025 de eindmeting</p>		

## Operationele doelstelling 2.2.

Tegen 2021 is de naamsverandering volledig geïmplementeerd.



**Indicator:** De graad van implementatie van de nieuwe naam en verbonden huisstijl.

**Norm:** 100%

### Hoofdactie 2.2.1

Begin 2020 lanceert Bindus de naamsverandering en huisstijl.

**Verantwoordelijke:**

Communicatieverantwoordelijke

**Uitvoerders:** ondersteuningsteam

**Periode:** januari-mei 2020

**Budget:** niet van toepassing

**Resultaatsindicator:** de nieuwe naam en daaraan verbonden huisstijl

### Hoofdactie 2.2.2

Tijdens de transitieperiode in 2020 rolt Bindus de nieuwe naam en daaraan verbonden huisstijl uit.

**Verantwoordelijke:** communicatieverantwoordelijke

**Uitvoerders:** iedereen

**Periode:** juli 2020 tot juli 2021 met evaluatie in juni 2021

**Budget:** € 3.000 (voor periode vanaf januari 2021, rest in 2020)

**Resultaatsindicator:** De evaluatie van de resultaten van de campagne.

## Operationele doelstelling 2.3.

Vanaf 2021 worden alle bewoners betrokken bij het organiseren van inclusieve activiteiten.

**Indicator:** De graad van participatie van bewoners.

**Norm:** Stijgende trend.

### Hoofdactie 2.3.1

Begin 2020 worden vrijwilligers opgeleid tot luisterburen

**Verantwoordelijke:**

beleidsteam

**Uitvoerders:**

ondersteuningsteam

**Periode:** vanaf 2020 doorlopend

**Budget:**

werkingskosten + € 750 x 5 (kosten voor vormingen)= € 3750

**Resultaatsindicator:** het aantal luisterburen

### Hoofdactie 2.3.2

Tijdens de transitieperiode in 2020 beginnen de luisterburen met praat sessies in hun lokale gemeenschap.

**Verantwoordelijke:** het

ondersteuningsteam

**Uitvoerders:** de luisterburen

**Periode:** vanaf 2021 doorlopend

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** de analyse van de gesprekken

### Hoofdactie 2.3.3

Op basis van de analyse van de gesprekken worden lokale activiteiten georganiseerd door de lidverenigingen in samenwerking met Bindus en bewoners.

**Verantwoordelijke:**

ondersteuningsteam

**Uitvoerders:**

lidverenigingen

**Periode:** vanaf 2021 doorlopend

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** het aantal activiteiten

### Hoofdactie 2.3.4

Dit aanbod wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd.

**Verantwoordelijke:**

kwaco

**Uitvoerders:** staf

**Periode:** jaarlijks in juni

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** evaluatieverslag



## Strategische doelstelling 3: Implementatie van de ondersteuning en begeleiding van vrijwilligers en lidverenigingen.

Tegen het einde van de beleidsperiode is de ondersteuning en begeleiding van de vrijwilligers en lidverenigingen zoals bepaald in de respectievelijke visies volledig geïmplementeerd.

**Maatschappelijke impactindicator:** Bindus vrijwilligers participeren aan het beleid van de organisatie. Individuele leden zijn meer empowered om maatschappelijke uitdagingen autonoom aan te pakken.

### Kadering van de doelstelling:

Uit de missie: Bindus behartigt belangen en bevordert inclusie en emancipatie via sociaal culturele praktijken met als einddoel rechtvaardige burgerparticipatie in een solidaire harmonieuze maatschappij in Vlaanderen en Brussel.

Uit de visie op de functiemix blijkt duidelijk dat we een accentverschuiving van logistieke ondersteuning naar inhoudelijke begeleiding willen bereiken dankzij de leerfunctie. Bindus kan meer vrijwilligers engageren voor meer participatief beleidswerk in het kader van de maatschappelijke bewegingsfunctie.

Vanuit de invulling van de laboratorium rol maakt Bindus werk van diversiteit met de focus op gender.

**Indicator** : De graad van realisatie van de operationele doelstellingen 3.1. en 3.2.

**Norm** 100%

## Operationele doelstelling 3.1.

Tegen 2022 is de visie op ondersteuning en begeleiding van lidverenigingen en de visie op het ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers volledig geïmplementeerd.



**Indicator:** De graad van implementatie

**Kwantitatieve norm:** 100%

**Kwalitatieve norm:** De visie bevat richtlijnen voor de ontwikkeling van digitale middelen ter ondersteuning van vrijwilligers, voor het accentueren van inhoudelijke ondersteuning en voor de ontwikkeling van logistieke middelen.

Hoofddactie 3.1.1	Hoofddactie 3.1.2	Hoofddactie 3.1.3	Hoofddactie 3.1.4
<p>De visies op ondersteuning van lidverenigingen en vrijwilligers zijn volledig uitgeschreven.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> Beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> Staf  <b>Periode:</b> zomer-herfst 2019  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> de twee visies.</p>	<p>We werken een actieplan uit gelinkt aan de visies.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> Staf  <b>Periode:</b> september 2020 tot januari 2021  <b>Budget:</b> werkingskost  <b>Resultaatsindicator:</b> een actieplan.</p>	<p>We voeren het actieplan uit.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> staf en sociaal cultureel werkers  <b>Periode:</b> doorlopend vanaf 2021  <b>Budget:</b> werkingskosten + € 25.000 (€ 5.000 per jaar)  <b>Resultaatsindicator:</b> de graad van uitvoering van het actieplan.</p>	<p>We evalueren actieplan en sturen bij als basis voor de werking van het volgende jaar.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> ondersteuningsteam lidverenigingen en vrijwilligers  <b>Periode:</b> jaarlijks juni 2022  <b>Budget:</b> werkingskost  <b>Resultaatsindicator:</b> evaluatie en bijgestuurd actieplan</p>
Hoofddactie 3.1.5	Hoofddactie 3.1.6	Hoofddactie 3.1.7	
<p>We diversifiëren onze eigen interne structuur op het vlak van diversiteit in brede zin en leggen een accent op gender.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> beleidsteam  <b>Periode:</b> vanaf 2019 doorlopend  <b>Budget:</b> werkingskosten + jaarlijks € 3.000, totaal € 12.000  <b>Resultaatsindicator:</b> Uitgewerkt experimenteel project in het kader van de laboratoriumrol</p>	<p>We delen onze expertise op dit vlak met onze lidverenigingen.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> staf  <b>Periode:</b> 2024  <b>Budget:</b> werkingskosten + € 3.000  <b>Resultaatsindicator:</b> het aantal geadviseerde lidverenigingen</p>	<p>We delen onze expertise op het vlak van diversifiëring en interculturalisering met partners.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> communicatie-verantwoordelijke en projectverantwoordelijke  <b>Periode:</b> maart 2025  <b>Budget:</b> werkingskosten + € 10.000  <b>Resultaatsindicator:</b> het aantal partners dat advies kreeg</p>	

## Operationele doelstelling 3.2.

Tegen eind 2023 beschikt Bindus over een analyseverslag van het diversifiëringsproces op het vlak van gender doorheen haar structuren.



**Indicator:** het analyseverslag

**Norm:** niet van toepassing

Hoofdactie 3.2.1	Hoofdactie 3.2.2	Hoofdactie 3.2.3	Hoofdactie 3.2.4
<p>Bindus neemt contact op met universiteiten voor de wetenschappelijke omkadering van het project.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur  <b>Uitvoerders:</b> Bestuur  <b>Periode:</b> september - december 2019  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> samenwerkingsovereenkomst met universiteit</p>	<p>Bindus neemt contact op met Mevrouw Birsen Taspinar</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur  <b>Uitvoerders:</b> Bestuur  <b>Periode:</b> september - december 2019  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> contract</p>	<p>De externe begeleiders stellen een actieplan op en voeren dit uit.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur  <b>Uitvoerders:</b> externe begeleiders en bestuur  <b>Periode:</b> vanaf maart 2020 tot maart 2023  <b>Budget:</b> € 6.000€ /jaar x 3 = € 18.000  <b>Resultaatsindicator:</b> actieplan</p>	<p>We evalueren het actieplan en een werkgroep (intern en externen) stuurt het actieplan bij.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco  <b>Uitvoerders:</b> de werkgroep  <b>Periode:</b> juni 2022  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> evaluatie en bijgestuurd actieplan</p>
Hoofdactie 3.2.5			
<p>De resultaten worden ontsloten.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco en beleidsmedewerker  <b>Uitvoerders:</b> de communicatiemedewerker  <b>Periode:</b> juni 2023 doorlopend  <b>Budget:</b> € 3000 éénmalig in 2023  <b>Resultaatsindicator:</b> de methodiek tot ontsluiting</p>			

# Strategische doelstelling 4: Samenwerkingsverbanden

Tegen het einde van de beleidsperiode zijn de strategische samenwerkingsverbanden op lokaal, regionaal, landelijk en Europees vlak uitgevoerd.

**Maatschappelijke impactindicator:** Bindus en de lidverenigingen vormen samen met partner organisaties een inclusieve gemeenschap.

## Kadering van de doelstelling:

Uit de missie: Bindus behartigt belangen en bevordert inclusie en emancipatie via sociaal culturele praktijken met als einddoel rechtvaardige burgerparticipatie in een solidaire harmonieuze maatschappij in Vlaanderen en Brussel.

Uit de contextanalyse blijkt dat er verschillende maatschappelijk relevante thematieken zijn die de werking en de expertise van BINDUS overstijgen. Daarom werkt BINDUS strategisch samen met partners op gelijkwaardige basis. Hieraan zijn de visie op de verbreding van de doelgroepen en de verdieping van de participatie evenals de visie op de diversiteit en het kader voor gelijkwaardige samenwerking gekoppeld.

De samenwerkingsverbanden helpen Bindus om de strategische doelstellingen te realiseren. Daarbij wil BINDUS ook haar impact op de samenleving vergroten.

Daarenboven onderzoekt Bindus om deel te nemen aan een Europees netwerk met dezelfde waarden.

**Indicator :** De graad van realisatie van de operationele doelstellingen 4.1. tot en met 4.4.  
**Norm** 100%

## Operationele doelstelling 4.1.

Vanaf 2020 is de strategisch samenwerkingsvisie operationeel.



**Indicator:** De graad van operationalisering van de strategische samenwerkingsvisie.  
**Norm:**100%

### Hoofdactie 4.1.1

Bindus schrijft een visie uit op strategische samenwerking en netwerking waarin o.a. minimale vereisten opgesteld staan om tot duurzaamheid en gelijkwaardige samenwerking te komen.

**Verantwoordelijke:**

directeur

**Uitvoerders:**

beleidsmedewerker

**Periode:** november 2019

**Budget:** niet van toepassing

**Resultaatsindicator:** visie en vereisten.

### Hoofdactie 4.1.2

Bindus onderzoekt hoe samenwerking kan opgezet worden waarbij de geografische inbedding minder belang speelt in het kader van mobiliteit en digitalisering.

**Verantwoordelijke:**

beleidsmedewerker

**Uitvoerders:** landelijke coördinator

**Periode:** januari tot december 2021

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** onderzoeksrapport

### Hoofdactie 4.1.3

We concretiseren jaarlijks de visie op strategische samenwerking en evalueren ze het oog op de realisatie van de doelstellingen van het beleidsplan.

**Verantwoordelijke:** kwaco

**Uitvoerders:** staf, sociaal-cultureel werkers en beleidsteam

**Periode:** jaarlijks in juni vanaf 2021

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:**

actieplan, evaluatie en samenwerkingsovereenkomsten.

## Operationele doelstelling 4.2.

Tegen het einde van de beleidsperiode zijn er minimaal 4 landelijke activiteiten gerealiseerd in samenwerking met partners, lidverenigingen en regio's.



**Indicator:** Het aantal landelijke activiteiten georganiseerd in samenwerking met partners, lidverenigingen en regio's.

**Norm:** 4 activiteiten.

### Hoofdactie 4.2.1

We leggen criteria vast voor samenwerking en landelijke activiteiten.

**Verantwoordelijke:**

beleidsmedewerker

**Uitvoerders:** kwaco

**Periode:** maart tot juni 2020

**Budget:** niet van toepassing

**Resultaatsindicator:** criteria

### Hoofdactie 4.2.2

Bindus bepaalt op basis van haar criteria (jaarlijks) het thema voor het landelijk initiatief en werkt een actieplan uit.

**Verantwoordelijke:** landelijke coördinator

**Uitvoerders:** staf

**Periode:** jaarlijks vanaf 2021 in september

**Budget:** zie 1.4.2.

**Resultaatsindicator:** actieplan

### Hoofdactie 4.2.3

Het actieplan wordt uitgevoerd en geëvalueerd.

**Verantwoordelijke:** directeur

**Uitvoerders:** staf en sociaal cultureel werkers en kwaco

**Periode:** van januari tot juni jaarlijks vanaf 2022

**Budget:** zie 1.4.2.

**Resultaatsindicator:** evaluatie

## Operationele doelstelling 4.3.

Bindus beschikt over een rapport inzake de wenselijkheid van de opbouw van een Europees netwerk dat ook relevant is voor de Vlaamse sociaal culturele werking.



**Indicator:** Rapport

**Norm:** Advies naar de wenselijkheid van de opbouw van een Europees netwerk dat ook relevant is voor de Vlaamse sociaal-culturele werking.

### Hoofdactie 4.3.1

Bindus voert een onderzoek uit naar de wenselijkheid van de opbouw van een Europees netwerk dat ook relevant is voor de Vlaamse sociaal culturele werking.

**Verantwoordelijke:** beleidsmedewerker

**Uitvoerders:** externe deskundige

**Periode:** van januari tot juni 2023

**Budget:** € 3.500

**Resultaatsindicator:** rapport

### Hoofdactie 4.3.2

Bindus voert de resultaten van het onderzoek uit.

**Verantwoordelijke:** directeur

**Uitvoerders:** projectmedewerker

**Periode:** vanaf najaar 2023 tot einde project

**Budget:** werkingskosten en bijkomende projectmiddelen

**Resultaatsindicator:** Projectvoorstel.



# Strategische doelstelling 5: Optimalisatie van het intern beleid.

Tegen 2022 is het intern beleid volledig geoptimaliseerd.

**Maatschappelijke impactindicator:** Bindus is een moderne, professionele organisatie die in staat is om belangrijke maatschappelijke uitdagingen aan te pakken.

## Kadering van de doelstelling:

Uit de missie: Bindus is gegroeid uit de behoefte van de Turkse gemeenschap om volwaardig deel uit te maken van de samenleving. Het door Bindus opgebouwde sociaal kapitaal en de unieke expertise wordt nu gebruikt om in de superdiverse maatschappij een verbindende rol te spelen tussen alle mogelijke groepen zodanig dat iedereen gelijkwaardig kan participeren aan een gezamenlijk gedragen dynamische cultuur.

Uit de gegevensanalyse blijkt dat Bindus zich beter moet positioneren. Het profiel van Bindus als een professionele organisatie die expert is in het werken in een superdiverse samenleving, moet uitgedragen worden.

Het nieuw communicatieplan is daarbij het strategisch middel om de vooropgestelde verbindingen te realiseren en de specifieke doelgroepen te bereiken.

Uit de zelfevaluatie en de visitatie blijkt dat Bindus een aantal wijzigingen aan het intern beleid moet doen en een aantal hiaten in de interne werking moet opvullen. Bindus voert dit 100% uit.

**Indicator :** De graad van realisatie van de operationele doelstellingen 6.1 tot en met 6.3.

**Norm** 100%

## Operationele doelstelling 5.1.

Tegen 2021 is het communicatieplan van BINDUS operationeel.

**Indicator:** Communicatieplan

**Kwantitatieve norm:** 100%

**Kwalitatieve norm:** Het communicatieplan beschrijft minimaal een imagocampagne en de implementatie van de huisstijl en (nieuwe) naam.

Hoofdactie 5.1.1	Hoofdactie 5.1.2	Hoofdactie 5.1.3
<p>Bindus start een werkgroep communicatie met begeleiding van een extern deskundige.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur</p> <p><b>Uitvoerders:</b> communicatieverantwoordelijke samen met werkgroep communicatie en externe deskundige</p> <p><b>Periode:</b> vanaf januari tot juni 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> begeleide werkgroep</p>	<p>De werkgroep schrijft het communicatieplan uit.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> communicatiemedewerker</p> <p><b>Uitvoerders:</b> werkgroep communicatie en externe deskundige</p> <p><b>Periode:</b> vanaf september tot december 2020</p> <p><b>Budget:</b> niet van toepassing</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> communicatieplan</p>	<p>Het communicatieplan wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur en vervolgens uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur</p> <p><b>Uitvoerders:</b> communicatiemedewerker, kwaco</p> <p><b>Periode:</b> doorlopend vanaf 2021</p> <p><b>Budget:</b> € 128.000</p> <p><b>Resultaatsindicator:</b> goedgekeurd communicatieplan en jaarlijkse evaluatie.</p>

## Operationele doelstelling 5.2.

Vanaf 2021 is het CRM-systeem volledig gebruiksklaar.

**Indicator:** De graad van gebruiksklaarheid van het CRM-systeem.

**Norm:** 100%

Hoofdactie 5.2.1.	Hoofdactie 5.2.2.	Hoofdactie 5.2.3.	Hoofdactie 5.2.4.
<p>We ontwerpen een CRM-systeem.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur  <b>Uitvoerders:</b> zakelijk team en staf  <b>Periode:</b> vanaf voorjaar 2019  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> CRM-systeem</p>	<p>We leiden medewerkers op om het CRM-systeem te gebruiken.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> administratieve medewerker  <b>Uitvoerders:</b> externe deskundige (CRM-systeemontwerpers)  <b>Periode:</b> oktober 2019  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> aantal opgeleide medewerkers.</p>	<p>Het CRM-systeem wordt door de medewerkers uitgerold.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> administratieve medewerker  <b>Uitvoerders:</b> ondersteuningsteam  <b>Periode:</b> vanaf maart 2020  <b>Budget:</b> niet van toepassing (2020), werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> de lidverenigingen gebruiken het CRM-systeem.</p>	<p>Het systeem wordt gebruikt voor registratie van de activiteiten.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> administratieve medewerker  <b>Uitvoerders:</b> vrijwilligers en lidverenigingen  <b>Periode:</b> vanaf september 2020  <b>Budget:</b> niet van toepassing (2020), werkingskosten (€ 150 per maand) € 9.000  <b>Resultaatsindicator:</b> de geregistreerde activiteiten</p>

## Operationele doelstelling 5.3.

Tegen 2021 is de visie op goed bestuur op basis van de zelfevaluatie operationeel.

**Indicator:** De graad van operationalisering van de visie op goed bestuur.

**Norm:** 100%

Hoofdactie 5.3.1.	Hoofdactie 5.3.2.	Hoofdactie 5.3.3.
<p>Bindus schrijft een visie op goed bestuur uit op basis van de resultaten van de zelfevaluatie.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur  <b>Uitvoerders:</b> kwaco  <b>Periode:</b> december 2019  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> visie</p>	<p>Bindus schrijft een actieplan uit om de visie op goed bestuur te implementeren.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur  <b>Uitvoerders:</b> kwaco en zakelijk team  <b>Periode:</b> december 2019 tot maart 2020  <b>Budget:</b> niet van toepassing  <b>Resultaatsindicator:</b> actieplan</p>	<p>Vanaf 2021 wordt Bindus goed bestuurd.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> voorzitter raad van bestuur  <b>Uitvoerders:</b> raad van bestuur en zakelijk team  <b>Periode:</b> doorlopend vanaf april 2020  <b>Budget:</b> werkingskosten  <b>Resultaatsindicator:</b> de permanente evaluatie.</p>

## Operationele doelstelling 5.4.

Tegen 2021 is het medewerkersbeleid volledig toegepast.

**Indicator:** De graad van toepassing.

**Norm:** 100%

### Hoofdactie 5.4.1.

Bindus schrijft functiebeschrijvingen voor iedereen met inbegrip van competentieprofielen en takenpakket inclusief verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

**Verantwoordelijke:** directeur

**Uitvoerders:** zakelijk team

**Periode:** van januari tot december 2020

**Budget:** niet van toepassing

**Resultaatsindicator:** functiebeschrijvingen.

### Hoofdactie 5.4.2.

Bindus schrijft een personeelsbeleid uit met inbegrip van persoonlijke ontwikkelingsplannen, het verloop van de functioneringscyclus, het waarderingsbeleid en de wervings-, selectie- en onthaalprocedure.

**Verantwoordelijke:** directeur

**Uitvoerders:** zakelijk team

**Periode:** van september tot december 2019

**Budget:** niet van toepassing

**Resultaatsindicator:** personeelsbeleid

## Operationele doelstelling 5.5.

Tegen 2021 beschikt Bindus over een kwaliteitssysteem op maat van de organisatie steunend op het wiel van Deming, Juran en de zelfevaluatie Humanoscoop.

**Indicator:** De aanwezigheid van het uitgewerkte systeem.

**Norm:** niet van toepassing

### Hoofdactie 5.5.1.

Het kwaliteitssysteem zoals in de doelstelling omschreven wordt in samenwerking met een extern deskundige uitgewerkt.

**Verantwoordelijke:** directeur

**Uitvoerders:** kwaco en externe kwaliteitsdeskundige

**Periode:** van juni tot december 2019

**Budget:** niet van toepassing

**Resultaatsindicator:** het kwaliteitssysteem

### Hoofdactie 5.5.2.

De noodzakelijke kernprocessen en ondersteunende processen worden in een stroomdiagramprocedure omschreven en opgenomen in het kwaliteitshandboek.

**Verantwoordelijke:** kwaco

**Uitvoerders:** de procesverantwoordelijken

**Periode:** vanaf juni 2021 tot juni 2022

**Budget:** werkingskosten

**Resultaatsindicator:** kwaliteitshandboek

### Hoofdactie 5.5.3.

Bindus ontwerpt een meetinstrument om te meten en weten welke mensen uit de doelgroep gebruik maken van haar klantgericht aanbod.

Zie hoofdactie 2.1.5.

## Operationele doelstelling 5.6.

Vanaf 2021 is de nieuwe participatieve structuur operationeel.

**Indicator:** De nieuwe uitgetekende participatieve structuur

**Norm:** Het organigram bevat de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de participatieve structuren.

Hoofdactie 5.6.1.	Hoofdactie 5.6.2.	Hoofdactie 5.6.3.	Hoofdactie 5.6.4.
<p>Bindus richt een werkgroep op om de participatieve structuur te ontwerpen en in te bouwen in het organogram.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur <b>Uitvoerders:</b> staf en vrijwilligers <b>Periode:</b> september tot december 2020 <b>Budget:</b> niet van toepassing <b>Resultaatsindicator:</b> het nieuwe organigram.</p>	<p>Het nieuwe (participatieve) organigram wordt voorgesteld aan de Raad van Bestuur.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> directeur <b>Uitvoerders:</b> beleidsmedewerker <b>Periode:</b> februari 2021 <b>Budget:</b> werkingskosten <b>Resultaatsindicator:</b> formele beslissing van de Raad van Bestuur.</p>	<p>De werkgroep stelt een actieplan op en voert dit uit.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> beleidsmedewerker <b>Uitvoerders:</b> de werkgroep <b>Periode:</b> vanaf maart 2021 tot maart 2022 <b>Budget:</b> werkingskosten <b>Resultaatsindicator:</b> actieplan.</p>	<p>Het actieplan wordt geëvalueerd en de werkgroep stuurt het actieplan bij.</p> <p><b>Verantwoordelijke:</b> kwaco <b>Uitvoerders:</b> de werkgroep <b>Periode:</b> juni 2022 <b>Budget:</b> werkingskosten <b>Resultaatsindicator:</b> evaluatie en bijgestuurd actieplan.</p>

## 5. ROLLEN EN FUNCTIES

In dit deel van het beleidsplan zetten we de visie van onze organisatie op de verschillende sociaal-culturele functies, rollen en de functiemix uiteen. Dit deel vormt de inhoudelijke en conceptuele onderbouw van de bovenstaande strategische en operationele doelstellingen en de daaraan gekoppelde acties en strategieën.

In onze missie komt de verbindende rol het meest prominent naar voor. Als koepel of federatie is het verbinden van mensen, lidverenigingen en gemeenschappen onze kerntaak. Bindus heeft hier door de jaren heen expertise in opgebouwd.

De contextanalyse toont aan dat de maatschappij voortdurend in verandering is. De evolutie binnen Vlaanderen en Brussel naar een superdiverse maatschappij en de uitdagingen die daaraan gekoppeld zijn vragen om een verbindende aanpak. Bindus maakt hier actief werk van en geeft vorm aan de verbindende rol op meerdere niveaus:

- Een eerste niveau van verbinding situeert zich binnen onze lidverenigingen. Het is van hieruit dat kansen ontstaan om individuen te laten leren, te laten participeren of verantwoordelijkheid op te laten nemen ten aanzien van zichzelf of hun ruimere omgeving.
- Een tweede niveau richt zich tot verbinding binnen de koepel. Deze vormt een gemeenschap van lidverenigingen, vrijwilligers, bestuurders en medewerkers die een gemeenschappelijk waardenkader delen. Om hier verbinding te stimuleren zet Bindus in op netwerkvorming tussen lidverenigingen en ontwikkeling van sociaal-culturele praktijken dit faciliteren. Daarnaast treedt Bindus ook op als belangenbehartiger. Zo komt de gemeenschap ook in verbinding met politiek, beleid en instituten.
- Door haar lidverenigingen te informeren neemt Bindus op een derde

manier de verbindende rol op. Door relevante maatschappelijke informatie te capteren en door te geven aan de lidverenigingen en leden kunnen stappen gezet worden naar inclusie en een rechtvaardige maatschappij waarbij gelijkwaardige participatie voorop staat.

- Vervolgens verbindt Bindus zich met andere sociaal culturele organisaties en strategische partners. Door actief te zoeken naar partnerschappen dragen wij bij tot een democratische en rechtvaardige maatschappij. Partners dragen ook bij tot de realisatie van onze missie. (zie: Strategische samenwerking en netwerken).

- In een superdiverse samenleving bestaan meerdere uitdagingen die de totstandkoming van een inclusieve samenleving belemmeren. De toenemende digitalisering van de maatschappij en de verschillen in digitale geletterdheid is daar één voorbeeld van. Om tot verbinding te kunnen komen, moet men vaak digitale vaardigheden hebben. Tijdens deze beleidsperiode zal Bindus actief inzetten op het aanscherpen van digitale vaardigheden binnen haar doelgroep waardoor de verbindende rol ook op een digitale manier gerealiseerd wordt.

De verbindende rol zal Bindus hoofdzakelijk vervullen via de gemeenschapsvormende functie en de leerfunctie. De cultuurfunctie en de maatschappelijke bewegingsfunctie zijn hierbij enerzijds de basis en anderzijds het sluitstuk van.



## 5.2. Visie op de kritische rol

In onze missie vermelden we expliciet dat we inzetten op inclusie en belangenbehartiging. Het is vanuit deze twee sporen dat wij onze kritische rol invullen.

Om gelijkwaardige participatie mogelijk te maken verbinden en versterken we burgers. Door de kaart te trekken van het 'sociaal leren' en door intersectioneel te werken stellen we achtergronden en uitgangspunten van vertrouwde probleemdefinities in vraag.

Via de leerfunctie ondersteunen we gemeenschappen om hun noden te expliciteren en te politiseren. We leren burgers kritische analyses maken van de drempels die zij ervaren en zetten hen aan tot reflectie hierover en begeleiden hen in dit proces. De verbinding die hieruit groeit is de basis voor maatschappelijke bewustwording en -beweging.

Zo geven we mee vorm aan het publiek debat en pakken we op een kritische manier maatschappelijke kwesties aan. We doen dit steeds binnen de kaders van een inclusieve samenleving. In dit spoor realiseren we de kritische rol dan ook via onze maatschappelijke bewegingsfunctie.

Tenslotte realiseert Bindus de kritische rol ook binnen haar eigen organisatie door een toepassing van haar eigen kwaliteitszorg (IKZ) en ontwikkeling van een kwaliteitscultuur.



## 5.3 Visie op de laboratoriumrol

Via de laboratoriumrol wil Bindus vernieuwende antwoorden zoeken op maatschappelijke vraagstukken. We willen hierbij steeds meerwaarde creëren en garanderen voor het ruime publiek. De gerichte ontsluiting van de kennis en praktijken we ontwikkelen in de laboratoriumrol vormt hierbij een cruciale factor.

We besloten om de laboratoriumrol uit te werken op twee sporen:



- Een grondige verbreding van Bindus kan pas gerealiseerd worden als dit ook doorleefd is binnen de organisatie. Het interne traject naar een meer (gender) diverse Raad van Bestuur zal Bindus uitwerken in een wetenschappelijk ondersteunde case study. Deze studie moet de successen en de hindernissen van de transitie beschrijven en concrete inspiratie bieden aan andere organisaties die vanuit hun missie en visie interculturele bruggen willen slaan binnen een diverse samenleving. We werken hiervoor samen met een academische partner. Zij zullen tijdens het proces optreden als vertrouwenspersoon en zorgen voor de wetenschappelijke onderbouwing. De ontsluiting van de resultaten van dit onderzoek gebeurt samen met hen (zie: hoofdstuk 3.1.5. en 3.1.6.).

- In de algemene visie beklemtoont Bindus het belang van verbinding voor cohesie en gelijkwaardige participatie in een dynamische samenleving. Om dit te kunnen realiseren start Bindus deze beleidsperiode het project 'luisterburen' op. Via een vormingstraject willen met vrijwilligers de brug slaan naar lokale gemeenschappen. De opkomst van burgerinitiatieven spoort ons aan om hybride verenigings- en burgerwerkingsvormen te exploreren. De luisterburen gaan in dialoog met actoren binnen een lokale gemeenschap. Op basis van hun input sturen we ons aanbod bij om maximale maatschappelijke impact te bekomen (zie OD 2.3.).

Naast deze twee sporen bouwt Bindus ruimte in om tijdens de komende beleidsperiode andere experimentele initiatieven uit te werken die geworteld zijn in actuele maatschappelijke ontwikkelingen. Vanzelfsprekend gebeurt dit steeds vanuit onze missie en visie.

## 5.4. Visie op de leerfunctie

In onze missie zeggen we reeds dat onze organisatie een verbindende rol wil spelen, alle groepen in de samenleving wil samenbrengen om op die manier volwaardige participatie te realiseren. Hiervoor zetten we specifiek in op de leerfunctie en trekken we de kaart van het sociaal leren. De ontwikkelingen rond de snel evoluerende digitalisering nemen we mee in de uitwerking van onze leeromgevingen.

Sociaal leren is het leren functioneren van groepen of sociale verbanden in nieuwe, onverwachte, onzekere en moeilijk te voorspellen omstandigheden. Het is gericht op het oplossen van onvoorziene contextproblemen en wordt gekenmerkt door een optimaal gebruik van het probleemoplossingspotentieel dat in die groep of in dat sociaal verband aanwezig is.

Dit perspectief op leren en de leerfunctie sluit het best aan bij de ambitie van Bindus om tijdens de nieuwe beleidsperiode in te zetten op diverse nieuwe en bestaande groepen. Bovendien verbindt sociaal leren mensen met elkaar en met maatschappelijke thema's die hen aanbelangen.

Het potentieel van de groep wordt aangesproken om een aantal maatschappelijke problematieken samen aan te pakken. Het sociaal leren is daarbij:

- kritisch reflexief: dus gebaseerd op het in vraag stellen van achtergronden en uitgangspunten van de vertrouwde probleemdefinities
- interactief en communicatief: er wordt

maximaal gebruik gemaakt van de dialoog tussen betrokkenen

- handelings- en ervaringsgericht: het is gefundeerd op het principe van reflectie-in-actie

- interdisciplinair: de oplossing van maatschappelijke problemen veronderstelt samenwerking van een diversiteit aan deskundigen.

Sociaal leren speelt zich meestal af in de kleine verbanden. Voor Bindus is net dit element belangrijk. Wij bevorderen inclusie door engagement te faciliteren en door groepen te versterken die nu nog niet in staat zijn om zelf maatschappelijke uitdagingen te expliciteren en aan te pakken. Samen met deze groepen zoeken we oplossingen, versterken we mensen en zetten we een bewustwordingsproces op en werken we dus ook aan de sociale bewegingsfunctie. Hier is er tevens een duidelijke link met onze visie op de verbindende rol.

Onze contextanalyse toont aan dat digitalisering en de bijhorende digitale kloof fenomenen zijn met een grote impact op de maatschappij. Bindus speelt hierop in tijdens de beleidsperiode 2021-2025 door te experimenteren met digitale leeromgevingen. Dit moet ons in staat stellen om het leren op een efficiënte wijze te verruimen en te verdiepen. We waken erover dat al deze leeromgevingen laagdrempelig blijven en dat de inhoud telkens 'vertaald' wordt op maat van het doelpubliek.

Maatschappelijk vraagstuk	Beoogde verandering	Strategie	Praktijken
Tendens tot levenslang en levensbreed leren	Vertrouwd zijn met veranderingen in bepaalde domeinen die nodig zijn om te kunnen functioneren als persoon en als groep	inzetten op sociaal leren - shift maken van technische ondersteuning naar meer inhoudelijke ondersteuning - vormingsvrijwilliger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inzetten op laagdrempelige samenkomsten waar geleerd wordt uit de groep.</li> <li>- Afdelingsondersteuning op maat</li> <li>- Tools omtrent technische materie (vb. vzw wetgeving) efficiënter te verspreiden</li> <li>- Inzetten op inhoudelijke leeromgevingen</li> <li>- Opleiden van vrijwilligers die vorming geven aan lokale vrijwilligers en leden</li> </ul>
Complexe informatiewinning door o.a. digitalisering van de overheid	Wegwerken van de digitale kloof	Leeromgevingen ontwikkelen en aanbieden met aandacht voor digitalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Youtube kanaal ontwikkelen met 'how to?' filmpjes</li> <li>- Aandacht voor ontwikkeling van digitale skills in het vormingsaanbod</li> </ul>
Snelle ontwikkeling van de superdiverse samenleving	Versnellen en faciliteren van bridging over culturen heen	Bottom/up interesses detecteren en hierover leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thema's behandelen die vanuit de bereikte doelgroep komen.</li> <li>- Versterken van mensen vanuit hun intrinsieke motivatie en interesse</li> </ul>

## 5.5. Visie op de gemeenschapsvormende functie

Als federatie vinden wij ook de gemeenschapsvormende functie van groot belang. Onze missie zegt immers dat wij binnen de superdiverse maatschappij een verbindende rol spelen met het oog op gelijkwaardige participatie. Hiervoor zetten we in op het versterken van bestaande en stimuleren van nieuwe groepen en sociale netwerken. We streven daarbij ook naar sociale rechtvaardigheid.

De contextanalyse toont duidelijk aan dat de superdiverse samenleving zich ontwikkelt aan een razendsnel tempo. Dit brengt complexe uitdagingen en onzekerheden met zich mee. Voor Bindus ligt het antwoord op deze onzekerheden in het scheppen van verbindingen in en tussen groepen en gemeenschappen.

Als koepelorganisatie weten wij dat onze lidverenigingen zeer divers zijn en beschikken over een eigen geschiedenis en achtergrond. Individuen verenigen zich en scheppen een context die voor hen vertrouwd is waarbinnen

de mogelijkheden ontstaan om te leren en engagement op te nemen. Binnen deze groepen is er een duidelijke motivatie om te verbinden. Wanneer deze groepen sterk genoeg zijn wil Bindus hen helpen bij de uitbreiding van hun netwerk.

Bindus ziet zichzelf als een gemeenschap waarin gelijkwaardig partnerschap tussen de federatie en haar lidverenigingen centraal staat. Daarom zetten we actief in op verbinding tussen de verschillende leden van de federatie.

Zoals eerder gezegd stimuleert Bindus ook gemeenschapsvorming naar de ruimere samenleving toe. Als wij immers willen streven naar sociale rechtvaardigheid en gelijkwaardige participatie, dan moet dit gebeuren in verbinding met de ruime maatschappij. Ze doet dit in de eerste plaats door een ruim netwerk uit te bouwen én ter beschikking te stellen van haar achterban.



Maatschappelijk vraagstuk	Beoogde verandering	Strategie	Praktijken
Moeilijkheid tot verbinding in een superdiverse samenleving	Meer openheid om in verbinding te treden met 'een ander'	Vanuit Bindus als koepel inzetten op gelijkwaardig partnerschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Landelijke activiteiten organiseren in gelijkwaardig partnerschap met de lidverenigingen</li> <li>- Gelijkwaardig partnerschap promoten tussen de lidverenigingen</li> <li>- Afdelingsondersteuning op maat</li> <li>- 'Luisterburen' vormen die bridgen met de lokale gemeenschap(pen)</li> </ul>
Toenemende migratie en complexiteit van migratie	Positieve beeldvorming over personen van vreemde herkomst en beter begrip tussen gemeenschappen	Stimuleren van interpersoonlijke relaties	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbinden via ontmoetingen, getuigenissen</li> <li>- Positief ingestelde belangenbehartiging</li> </ul>
Transformatie van verenigingsleven naar individualisering en kortstondige engagementen	Mogelijkheden scheppen tot lossere mogelijkheden tot verenigen	Pro-actief scannen en monitoren van de nieuwere verenigingsvormen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkeling van taakgericht vrijwilligersbeleid</li> <li>- Communiceren en informeren over nieuwe verenigingsvormen</li> </ul>

## 5.6. Visie op de cultuurfunctie

Cultuur speelt al sinds het begin een belangrijke rol voor Bindus. Vanuit cultuur creëren we verbinding. De cultuurfunctie is dus een basis van onze werking. De federatie realiseert de cultuurfunctie vanuit de overtuiging dat iedereen cultuur bezit, dat culturen gelijkwaardig zijn en dat we van daaruit bruggen kunnen slagen.

We benaderen cultuur op twee manieren.

Eenzijds zijn er impliciete waarden, normen, veronderstellingen, opvattingen en denkprocessen van individuen en gemeenschappen. Anderzijds onderscheiden wij expliciete uitingen zoals symbolen, ceremonies, verhalen, kledij, taal en kunst. Deze uitingen zijn expressies van de wil om vorm en betekenis te geven aan het bestaan.

Bij de eerste dimensie van cultuur is een

continue uitwisseling van waarden en normen van groot belang. We verwijzen hiervoor naar onze visie op de leerfunctie en onze kritisch reflexieve omgang daarmee en dus ook naar onze visie op de kritische rol. Mensen en groepen worden op een lerende wijze betrokken bij culturele processen die verbindend werken. Binnen de tweede dimensie van cultuur (expliciete uitingen zoals symbolen, ceremonies, verhalen, kledij, taal, kunst, ...) zetten we in op actieve participatie, creatie en bewaren van cultuur. We bieden onze lidverenigingen een forum voor de creatie, beleving en deling van cultuur en streven hierbij naar een ruime participatie

We bieden ook ruimte voor cultuurbewaring. We werken hiervoor samen met AMSAB (zie OD 1.7).

Maatschappelijk vraagstuk	Beoogde verandering	Strategie	Praktijken
Voortdurend toenemende diversiteit	Beter begrip en waardering over culturen heen	Leren over elkaar vertrekkend vanuit culturele processen in een groep	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Culturele activiteiten openstellen voor het ruime publiek</li> <li>- Intern democratisch proces binnen multiculturele omgeving</li> <li>- Vanuit 'sociaal leren' focus op kritisch reflexief leren.</li> </ul>
Bonden binnen een cultuur is makkelijker dan bridgen	Bridging van culturen stimuleren	Gelijkwaardig partnerschap promoten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Landelijke activiteiten met aandacht voor cultuurbeleving</li> <li>- Organisatie van activiteiten samen met lidverenigingen en externe partners</li> </ul>
Te weinig conservatie van de geschiedenis van minderheids-groepen	Bewaren van het erfgoed van minderheidsgroepen	Strategische samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samenwerkingen met AMSAB en ontsluiten van eigen archief</li> </ul>

## 5.7. Visie op de maatschappelijke bewegingsfunctie

De maatschappelijke bewegingsfunctie is essentieel voor de realisatie van burgerparticipatie. We stimuleren onze achterban tot deelname aan de democratie en we nemen voor hen ook onze rol op als belangenbehartiger. Deze functie is van vitaal belang om onze kritische rol te kunnen opnemen.

Om hier vorm aan te geven vertrekken we vanuit een behoeftegerichte werking. We begeleiden groepen bij het expliciteren van collectieve problemen en zetten hen aan tot maatschappelijke actie en engagement. Indien nodig zetten we in op politisering op lokaal en bovenlokaal niveau. Ook hier kijken we steeds uit naar mogelijke samenwerking met externe partners. Bindus treedt hier op als intermediaire

partner tussen onze leden en het beleid. Uitdagingen rond (super)diversiteit, zoals omschreven in de contextanalyse staan centraal in deze functie. Vanuit onze verbindende rol zetten we in op positieve maatschappelijke acties gericht op een ruim publiek. Hiermee bieden we weerstand aan maatschappelijke tendensen zoals polarisering en toenemend populisme.

We sporen onze leden aan tot het opnemen van engagement en maatschappelijke participatie. Zo bouwt Bindus mee aan een (super)diverse maatschappij.

Via de maatschappelijke bewegingsfunctie nemen we hoofdzakelijk de kritische rol, maar ook de verbindende rol wordt via deze functie ingevuld.

Maatschappelijk vraagstuk	Beoogde verandering	Strategie	Praktijken
Negatieve perceptie rond migratie, nieuwkomers en personen van vreemde herkomst	Realistische beeldvorming mbt multiculturele kwesties - Beïnvloeden van opinies en zienswijzen	Politiseren -kwesties in publieke sfeer brengen - kritisch bewustzijn aanzwengelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maatschappelijke acties in gelijkwaardig partnerschap met lidverenigingen</li> <li>- Inzetten van sociale media en communicatie</li> <li>- Versterken draagvlak door strategische samenwerking met externe stakeholders</li> </ul>
Onder-gewaardeerde rol en positie van personen van nieuwkomers en personen van vreemde herkomst	Stimuleren van burgerschap en engagement bij nieuwkomers en personen van vreemde herkomst	informerende activiteiten organiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact voorzien tussen achterban en beleidsmakers (vb. politiek debat)</li> <li>- Burgerschapsacties naar het voorbeeld van 'Warme babbel in koude maanden'.</li> </ul>

## 5.8. De functiemix

Hierboven hebben we reeds beschreven hoe we werken aan een combinatie van verschillende functies en vormgeven aan verschillende rollen. Hier vatten we nog eens bondig samen welke functies voor ons als koepelorganisatie de belangrijkste zijn.

We beschouwen de cultuur- en de gemeenschapsvormde functie als de basis voor onze werking en maken hier dus ook de functiemix mee.

Verbinding staat centraal in onze missie. Daarom is de gemeenschapsvormende functie één van onze twee basisfuncties. Van hieruit willen dragen we actief bij tot de superdiverse samenleving. Als organisatie willen we een voorbeeld worden in deze maatschappelijke ontwikkeling. Het is vanuit deze functie dat we doelbewust werken aan sociale participatie van volwassenen.

Daarnaast neemt Bindus de cultuurfunctie op als basis voor haar werking en die van haar lidverenigingen. Door strategische samenwerkingen op cultureel gebied en door het ontwikkelen van kansen tot cultuurbeleving, -creatie, en -deling, bevorderen we verbinding en gemeenschapsvorming, zetten we aan tot maatschappelijke beweging en creëren we leerprocessen.

Op deze basis zetten wij ons dus ook in voor de maatschappelijke bewegingsfunctie. Voor Bindus is dit de functie die maatschappelijke en politieke participatie van volwassenen kan stimuleren. Dit is absoluut noodzakelijk is om tot rechtvaardige burgerparticipatie te kunnen komen.

Om deze 3 functies te realiseren scheppen we leeromgevingen. De invulling van het 'sociaal leren' is voortduren aanwezig binnen onze werking en in elk van de functies. Hierbij geven we specifiek aandacht aan het meer inhoudelijk invullen van de leeromgevingen. Digitale mogelijkheden zullen ons hierbij helpen. Bindus zet de leerfunctie voornamelijk in om de lidverenigingen en de individuen uit de doelgroep tot meer maatschappelijke beweging te motiveren en om zodoende volwaardige participatie te realiseren.

Via deze verschillende dimensies in onze functiemix is Bindus ervan overtuigd ten gronde te kunnen bijdragen tot de sociaal-culturele participatie van volwassenen. Het zal de basis zijn waarop wij onze sociaal-culturele werking ontplooiën. Voor concrete strategieën en praktijken waarmee wij deze functies willen realiseren, verwijzen we naar de schema's bij de respectievelijke functies.

# 6. VRIJWILLIGERSWERKING

Mensen die een vrijwillig engagement willen opnemen om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken willen wij actief begeleiden. Dat doen we vanuit onze visie op de leerfunctie, met name via het sociaal leren en vanuit het emancipatorische gedachtengoed.

Wij richten ons daarbij op verschillende vormen van vrijwillig engagement. Verenigingen en hun vrijwilligers dragen op verschillende

manieren bij aan onze missie en visie. Het faciliteren van deze inzet is een belangrijk deel van onze werking. We versterken de mogelijkheden van zelforganiserende groepen en begeleiden mensen richting een eerste vrijwillig engagement. We bieden tevens een cursusaanbod aan rond vrijwilligerswerk dat door onze vrijwilligers kosteloos gevolgd kan worden.

## 6.1. Soorten vrijwilligers en hun taakinvoering

### Bestuursvrijwilligers

Bestuursvrijwilligers maken bij Bindus deel uit van de Raad van Bestuur (hierna RvB). Deze vrijwilligers zetten zich in voor de goede gang van zaken en tekenen het beleid van de organisatie uit. Ze worden benoemd door de Algemene Vergadering (hierna AV) en verschijnen met hun volledige namen in het Belgisch staatsblad en in de statuten van de organisatie. Elk bestuurslid bekleedt een functie die past bij zijn persoonlijke competenties en heeft verantwoordelijkheden die hij opneemt in het kader van zijn bestuurdersrol, in het verlengde van de door de organisatie uitgetekende profielen.

### Bestuursvrijwilligers van lidverenigingen

Bestuursvrijwilligers van lidverenigingen zijn de oprichters van lokale verenigingen die aangesloten zijn bij Bindus. Deze vrijwilligers vertegenwoordigen hun verenigingen tijdens de viermaandelijks stuurgroepvergaderingen. Samen met Bindus denken zij na over het aanbod van de organisatie en de lidverenigingen én over de meerwaarde hiervan voor de samenleving. Zij zijn ook nauw betrokken bij het samenstellen en realiseren van het beleid.

Bestuursvrijwilligers van lidverenigingen voeren volgende taken uit:

- Deelnemen aan stuurgroepvergaderingen
- Deelnemen aan focusgroepvergaderingen
- Uitvoerende rol bij activiteiten en projecten
- Jaarrekening opmaken eigen vereniging

### Project- en/of activiteitsvrijwilligers

Project- of activiteitsvrijwilligers zijn vrijwilligers die worden aangeworven voor een kort- of langdurende activiteit of een project van Bindus.

Algemene taken van de bestuursvrijwilligers zijn:

- Deelnemen aan de RvB-vergaderingen
- Deelnemen aan sollicitatiegesprekken
- Netwerken voor Bindus en deze netwerken ter beschikking stellen aan de organisatie
- Bindusvertegenwoordigen bij externen
- Financiën van de organisatie opvolgen
- Jaarrekeningen en begroting opmaken
- Achterban vertegenwoordigen
- Deelnemen aan activiteiten van de lidverenigingen
- Ledenregister bijhouden

Deze vrijwilligers krijgen een specifieke rol en een bijpassend takenpakket tijdens het project of op de activiteit.

### Ondersteuningsvrijwilligers

Ondersteuningsvrijwilligers zijn vrijwilligers met een vast vrijwilligerscontract die op afgesproken tijdstippen (vaak op vaste dagen en/of uren) de medewerker(s) in een bepaalde regio ondersteunen.

Tot het takenpakket van

ondersteuningsvrijwilligers behoort onder andere:

- Telefoon opnemen
- Bellen naar lidverenigingen om deze uit te nodigen voor een evenement
- Bezoekers verwelkomen
- Administratieve taken uitvoeren bv. Deelnemers lijst opstellen
- Helpen met het klaarzetten van de vergaderruimte
- Helpen met de voorbereiding van een activiteit
- Deelnemen aan activiteiten als ondersteuner

## Vormingsvrijwilligers

Vormingsvrijwilligers zijn vrijwilligers met expertise in, of affiniteit met specifieke onderwerpen zoals vzw-wetgeving, subsidiekanalen, event-management, enzovoort. Zij organiseren op vrijwillige basis workshops of vormingen voor vrijwilligers of leden van Bindus.

Algemene taken vormingsvrijwilligers zijn:

- Laagdrempelige vormingen/workshops organiseren
- Deelnemen aan stuurgroep of werkgroep vergaderingen



## 6.2. Onze visie op vrijwilligerswerking: empowerment, participatie & talentgericht werken

Bindus stelt zich als doel om de uitwisseling tussen, en de ontwikkeling van onze vrijwilligers te vergroten. Vrijwilligers ondersteunen onze activiteiten. Wij investeren in hen om hen te betrekken bij de werking van Bindus en de maatschappelijke thema's waarmee wij aan de slag gaan. Dit is een engagement én meerwaarde voor beide partijen.

We willen onze vrijwilligers empoweren. Hiervoor werken aan hun versterking en verzelfstandiging én die van onze vrijwilligerswerking zelf. Dit doen we door in te zetten op de talenten van de vrijwilliger. Door onze werking meer zelfstandigheid te geven genereren we meer mogelijkheden om nieuwe vrijwilligersprofielen uit te bouwen en de werking uit te breiden.

We zoeken een engagement voor onze vrijwilligers dat nauw aansluit ben hun motivaties en krachten. We willen hiermee de betrokkenheid de motivatie van de vrijwilliger valideren en vergroten. Inzicht in wat vrijwilligers motiveert, draagt bij aan het binden en behouden van vrijwilligers. We houden er rekening mee dat hun motieven kunnen veranderen en hun engagement dus een dynamisch proces is.

We scheppen dan ook de tijd en de ruimte om met onze vrijwilligers een persoonlijk intakegesprek te voeren en grondig af te toetsen wat hen beweegt. We volgen ze nauwgezet op en onderhouden regelmatig contact met hen. Op die manier zorgt Bindus

ervoor dat vrijwilligers zich goed en thuis voelen binnen de organisatie. We maken ontmoeting en communicatie tussen de vrijwilligers mogelijk door hen te betrekken bij elke fase van onze acties en projecten. Zo werken we samen met hen aan hun sociale competenties, hun netwerk en hun ontwikkelingskansen. We betrekken vrijwilligers in onze themagroepen en geven ze een actieve stem in de ontwikkeling van onze projecten en acties.

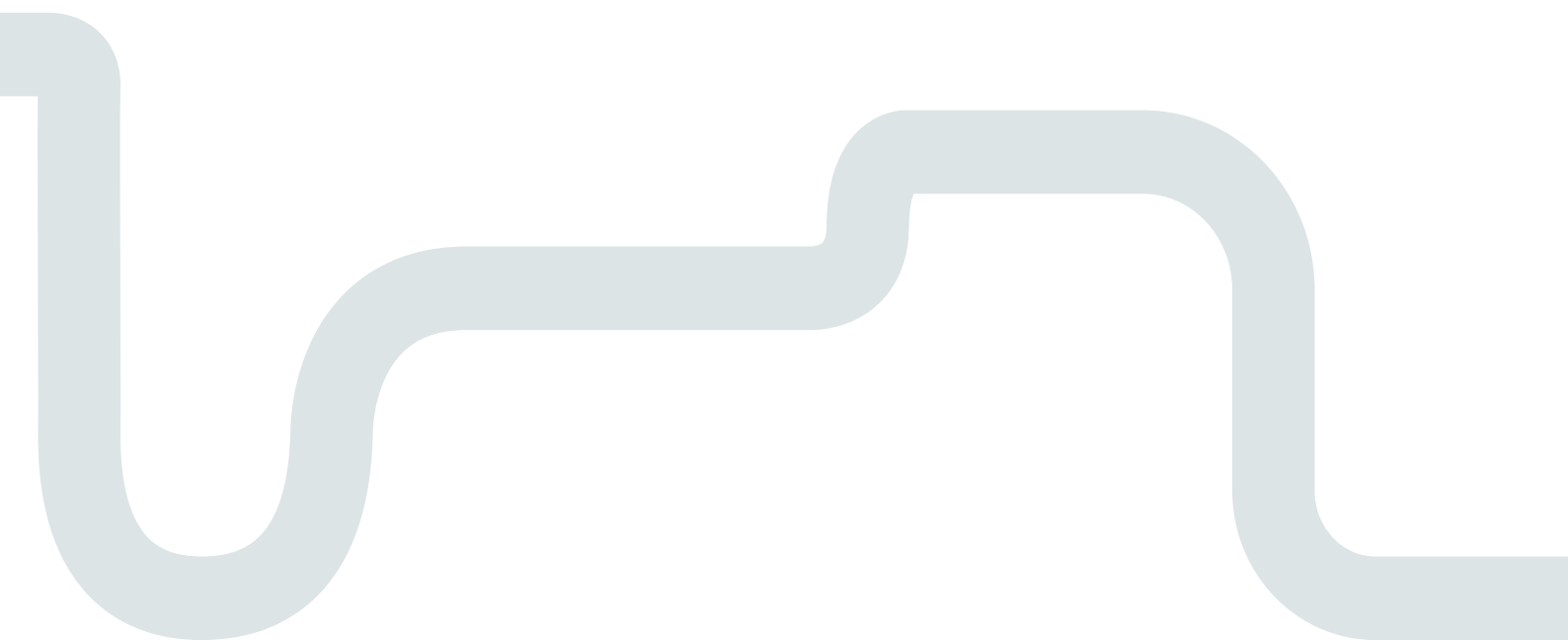
De basis van onze vrijwilligerswerking zijn de 5 B's: Binnenhalen – Belonen – Behouden – Begeleiden – Beëindigen. Deze werkwijze is een proces dat regelmatig besproken wordt en bijgestuurd waar nodig.

Bovendien houden we bij de werving van vrijwilligers rekening met de SMART formule die we eerder al toelichtten.

Tenslotte hebben we ook een werkwijze uitgewerkt rond de vrijwilligerswerking. Deze bestaat uit 7 stappen en ziet er als volgt uit:

1. Doelgroep kiezen; aan de hand van noden van het project
2. Na de keuze, motivatie voor doelgroep motiveren, doelstelling bepalen.
3. Vrijwilligersprofiel aanmaken
4. Vrijwilligersoproep lanceren
5. Vrijwilliger koppelen aan de betrokken collega voor vorming.
6. Administratie en taakafspraken opmaken
7. Evaluatiemoment inplannen

## **DEEL 2:** ZAKELIJK DEEL



## 7. KOPPELING VAN HET INHOUDELIJKE EN HET ZAKELIJKE DEEL

In het decreet en de literatuur over beleidsplanning wordt de nadruk gelegd op een sterke samenhang tussen het inhoudelijke en het zakelijke deel van het beleidsplan. Bindus realiseert deze samenhang op twee manieren, via de combinatie tijdslijn en strategieën en via de tool 'Radar' van Socius.

In de eerste plaats is er de tijdslijn ([link: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dQVPa\\_Bedl47DET-Zo9beLaR8Ze36fSfyNtY3Dv7qg0/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dQVPa_Bedl47DET-Zo9beLaR8Ze36fSfyNtY3Dv7qg0/edit?usp=sharing)). Hier worden mensen, financiën en middelen gepland voor de komende beleidsperiode. Omdat de voorbereiding van deze beleidsperiode vooraf begint, start deze tijdslijn vanaf 2019. Het nieuwe decreet voorziet een overgangsjaar (2020). We vangen aan in 2019 om het overgangsjaar goed te plannen. Budgetten voor hoofdacties gepland in 2019-2020, zijn uiteraard niet meegenomen in de berekening van de begroting voor 2021-2025.

Hieronder vindt u de samenvatting van de personeelsbezetting per strategische doelstelling zoals aangegeven in de tijdslijn:

SD1	2 VTE
SD2	0,8 VTE
SD3	0,5 VTE
SD4	0,5 VTE
SD5	0,2 VTE
Directeur : 1 VTE	
Administratie: 0,71 VTE	

Samen met de tijdslijn zijn er de strategieën (de combinaties van verantwoordelijken, uitvoerders, periode, budget en resultaatsindicatoren) om tot de operationele doelstellingen te komen de belangrijkste instrumenten om deze koppeling. Ze zijn een vertaling van het beleidsplan naar een werkinstrument voor het bestuur en de organisatie.

# 8. GEÏNTEGREERD ZAKELIJK KWALITEITS- EN FINANCIËEL MEERJARENBELEID

## 8.1. Kwaliteitszorg als instrument voor een professioneel beleid

In de aanloop naar dit beleidsplan werkten onze stuurgroep en medewerkers samen met HUMANO rond integrale kwaliteitszorg (IKZ). We hebben één van de bijeenkomsten van de stuurgroep volledig gewijd aan het belang van IKZ in een organisatie. We hanteren IKZ als een bril waardoor elke vrijwillige en professionele medewerker kijkt om een optimale output te realiseren.

Ons beleidsplanningsproces ging van start met een interne evaluatie aan de hand van de tool Humanoscoop. Professionele en vrijwillige medewerkers gingen samen met leden van de Raad van Bestuur met deze tool aan de slag tijdens een consensusvergadering. Zo krijgen een bottom-up en top-down perspectief een gelijkwaardige plaats in de interne evaluatie.

Op basis van deze tool werken we aan een track record van nieuwe ontwikkelingen en verbeteringen. We doen dit door werkpunten zorgvuldig bij te houden en bij de realisatie ervan verbeteringen ten aanzien van deze punten in onze interne evaluatie te actualiseren.

De zelfevaluatie is de basis van ons kwaliteitssysteem en is gebaseerd op de PDCA cirkel en Juran. Dit kwaliteitssysteem zorgt voor een éénduidige aanpak van onze (beleids) planning, procesmanagement, evaluaties en projectmanagement. Het systeem staat open voor toekomstige aanvullingen en is de basis voor de uitwerking van een kwaliteitshandboek.

We kiezen ervoor om ons beleidsplan te hanteren als een levendig werkdocument. Daarom formuleerden we onze doelstellingen volgens het SMART principe en koppelden we hier duidelijke indicatoren aan. Zo kunnen we onze processen steeds efficiënter afvoeren.

We kiezen er ook voor om het beleidsplan door te trekken tot op het niveau van de hoofdacties. Dit levert ons bijkomende kwaliteitsvoordelen op. We kunnen nu een nauwkeurigere koppeling maken tussen ons inhoudelijk deel en ons zakelijk deel met betrekking tot de toekenning van budgetten en personeel.

Dit stond ons toe om onze gedetailleerde tijdslijn uit te werken. Hierdoor kent iedereen binnen de organisatie de planning van de doelstellingen. Dit zorgt voor een breed draagvlak voor de uitvoering van het beleidsplan. (Verwijzen naar tijdslijn in bijlage, of beter linken met hyperlink!) [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dQVPa\\_Bedl47DET-Zo9beLaR8Ze36fSfyNtY3Dv7ag0/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dQVPa_Bedl47DET-Zo9beLaR8Ze36fSfyNtY3Dv7ag0/edit?usp=sharing)

Tijdens de interne evaluatie kenden we aan elke actie ook uitvoerders en verantwoordelijken toe. De verantwoordelijken zorgen ervoor dat elke toegewezen hoofdactie wordt omgezet in bijhorende acties. Zij superviseren op deze manier de realisatie van de hoofdacties.

De tijdslijn is cruciaal voor de uitvoering van ons beleidsplan. Daarom hangen we ze uit op een fysieke, centrale plaats waar medewerkers ze altijd kunnen consulteren. Door afgewerkte hoofdacties op de tijdslijn aan te duiden, zal gebruiken we ze ook als meetplan.

Door evaluatie en bijsturing regelmatig als hoofdactie in te plannen integreren we de PDCA cirkel vanuit ons beleidsplan in onze werking. We hebben hiervoor evaluatieformulieren ontworpen voor onze vormingen en activiteiten. We verwerken deze formulieren na elke sessie. Jaarlijks volgt dan één algemene analyse van deze evaluaties. Bovendien beschikken we via ons CRM systeem Axoclub over data waarmee we precieze metingen kunnen uitvoeren en voortgang kunnen rapporteren.

## 8.2. Het financieel meerjarenbeleid van Bindus

### Toelichting bij de meerjarenbegroting 2021-2025

De meerjarenbegroting brengt de volledige financiële zijde van de werking van Bindus in kaart.

Bij het opstellen van deze begroting baseerden we ons enerzijds op het inhoudelijk beleidsplan. Anderzijds keken we naar de geactualiseerde

### Uitgaven

Voor de algemene werkingskosten, denk hierbij aan huisvestigingskosten, secretariaatskosten, andere organisatiekosten, opleiding en informatie en ondersteunende vergoedingen continueren de uitgaven uit het verleden. We verwachten hierbij enkele meerkosten zoals opleidingen en een indexering voor bepaalde uitgaven. Anderzijds rekenen we ook op een kostenreductie door een nauwgezetere controle en een vereenvoudigde organisatiestructuur.

Om een gedetailleerd zicht te krijgen op de uitgaven voor sociaal culturele werking, promotie, vrijwilligers en inhoudelijke ondersteuning i.h.k.v. van de doelstellingen werd elke doelstelling nauwkeurig begroot. De gemiddelde kost van de doelstellingen wordt jaarlijks gemiddeld geraamd op € 45.494.

Hiernaast zijn er zoals vermeld nog de werkingskosten verbonden aan de doelstellingen. Deze werkingskosten zitten vevat in de algemene kosten, personeelskosten

cijfers van de afgelopen periode. De personeelskosten en sociaal culturele uitgaven zijn terug te vinden in de operationele doelstellingen. We berekenden de algemene werkingskosten op basis van de uitgaven van de afgelopen jaren.

Voor de inkomsten zijn we uitgegaan van de huidige subsidie-enveloppes en van specifieke inkomsten uit de activiteiten in het beleidsplan.

en vaste kosten sociale culturele werking. De vaste en jaarlijks terugkerende kosten verbonden aan de sociale culturele werking zoals o.a. huur lokalen, huur materialen, kosten voor catering, verplaatsing, promotie en vergoedingen (vrijwilligers en inhoudelijke vergoedingen), voor actie vorming en festival, werden per kostensoort begroot o.b.v. uitgaven van de afgelopen boekjaren. Dit wordt geraamd op een jaarlijks gemiddelde van € 56.400.

In het verleden hebben we op een duurzame wijze geïnvesteerd. Dit heeft tot gevolg dat we in de komende beleidsperiode geen grote investeringen verwachten. We schrijven verder af op de bestaande activa en hernieuwingen verouderd bureaumateriaal.

Onder financiële kosten voorzien we voornamelijk de intresten op de lopende investeringskrediet (aankoop gebouw Antwerpen). Voor de personeelskosten

verwijzen we naar het organigram waarbij volgende personeelsstructuur vooropgesteld wordt:

-	Directeur	1.0 VTE
-	Beleidsmedewerker	0.6 VTE
-	Kwaliteitscoördinator	0.4 VTE
-	Administratie	0.71 VTE
-	Regionale verantwoordelijken:	
	o Antwerpen	0,5 VTE
	o Limburg	0,5 VT
	o Brussel Hoofdstedelijk gewest	0.5 VTE
-	Verantwoordelijke landelijke activiteiten	0.5 VTE
-	Verantwoordelijke projectwerking	0.5 VTE
-	Communicatie	0.5 VTE

## Inkomsten

Wat betreft inkomsten houden we rekening met de huidige meerjarige structurele werkingssubsidie van de Vlaamse Gemeenschap en VIA middelen gereduceerd met de aangekondigde besparing van 6% maar vermeerderd met de vooropgestelde indexering van 1,5% per jaar.

Voor lokale subsidies vanuit de Stad Antwerpen en subsidies van de VGC houden we rekening met de huidige afspraken, zijnde jaarlijks € 50.000 vanuit de Stad Antwerpen en € 25.000 vanuit de VGC. Daarnaast begroten we ook incidentele projectsubsidies ten bedrage van € 5.000.

Aanvullend op deze subsidies voorzien we activiteitsgebonden deelnemersgelden tijdens de jaarlijkse festival, sponsoring en giften. In 2021 starten we met lidgelden, we rekenen hiervoor te starten met 20 euro per lidvereniging, met een jaarlijkse verhoging, om zo in 2015 te eindigen met 50 euro per lidvereniging.

Tenslotte rekenen we verder op huurinkomsten. We voorzien hier een jaarlijkse stijging van 10%.

De organisatie start de beleidsperiode 2021-2025 met een goede liquiditeit en voldoende solvabiliteit. We verwachten jaarlijks te eindigen met een gemiddelde reserve van € 7.000. Daarom zien we op zowel korte als lange termijn geen betalingsmoeilijkheden.



# 9. GOED BESTUUR: VISIE EN TOEPASSING

Bindus erkent de kracht en de noodzaak van de principes van goed bestuur om met onze organisatie een goede koers te varen. We engageren ons om de 5 belangrijke basisprincipes van goed bestuur optimaal toe te passen. Aan de hand van de tool Humanoscoop deed Bindus een zelfevaluatie in functie van dit beleidsplan.

## Samenstelling, rol en bevoegdheidsverdeling van de bestuursorganen

Voor een overzicht van onze bestuursorganen en hun huidige samenstelling, verwijzen we graag naar het organigram op p 52. Onze Raad van Bestuur kan aangevuld worden met externe experts die hier een adviserende rol opnemen.

De Raad van Bestuur neemt een werkgeversrol op zich, stelt de directeur aan en neemt ook diens functioneringsgesprek af. Samen met de directeur is er ook altijd een afvaardiging van de Raad van Bestuur betrokken bij de aanwerving van andere personeelsleden.

Bindus gaat zeer bewust om met de genderverdeling binnen de Raad van Bestuur. We weten dat hier verbetering mogelijk is. We gaven eerder in dit document al aan dat we hier uitgebreid aan zullen werken (zie: 'Laboratoriumrol, p 36 en Operationele Doelstelling 3.2., p 27). Bij dit verbeteringsproces laten we ons begeleiden door een externe professional. Het traject wordt wetenschappelijk onderzocht en gedocumenteerd door medewerkers van de Universiteit Antwerpen.

## Resultaten van de interne evaluatie

De interne evaluatie bracht de noodzaak aan competentieprofielen voor bestuurders aan het licht. Bindus zal deze profielen opmaken en op basis daarvan bestuursprofielen ontwikkelen. Hierbij houden we rekening met

bovenstaande vraag naar meer diversiteit in onze bestuursorganen. De profielen kunnen focussen op:

- Human Resources achtergrond
- Financiële achtergrond
- Ervaring in werking met kansengroepen
- Juridische kennis

We zoeken deze profielen zowel intern als extern. De bestuurdersvacatures worden breed gepubliceerd via diverse vrijwilligerssites (vb. Steunpunt Vrijwilligers).

Tijdens de volgende beleidsperiode ontwikkelen we een onthaalpakket voor bestuursleden. Dit moet een duidelijk en efficiënt instrument worden om inzicht te geven in de verantwoordelijkheden en verplichtingen en verwachtingen van nieuwe bestuurders.

## Transparantie en verantwoording van het bestuur

Bij Bindus controleert de Algemene Vergadering de werking van de Raad van Bestuur. Die Raad van Bestuur controleert op haar beurt de werking van het Dagelijks Bestuur.

Transparantie, verantwoording, een evenwichtige bestuursamenstelling en een duidelijke rol- en bevoegdheidsverdeling zijn vastgelegd in de statuten en in het Intern Reglement. Het Intern Reglement werd in 2015 opgemaakt in samenwerking met Sociare en heeft specifieke aandacht voor de rol en bevoegdheden van de Algemene Vergadering, de Raad van Bestuur, het Dagelijks Bestuur, de directeur en het personeel. De verschillende verantwoordelijkheden worden hierin geëxpliciteerd en afgebakend. Vanaf 2020 zullen de statuten en het huishoudelijk reglement jaarlijks geëvalueerd en indien nodig ook aangepast worden.

Politieke onafhankelijkheid staat expliciet beschreven in ons Huishoudelijk Reglement: Bestuurders (met inbegrip van de leden van het Dagelijks Bestuur) en personeel van Bindus oefenen hun functie steeds uit in alle politieke onafhankelijkheid.

De Algemene Vergadering is het hoogste beslissingsorgaan van Bindus. Zij vergadert minimaal twee maal per jaar: één keer in het voorjaar en één keer in het najaar. Om een effectieve controle op de Raad van Bestuur mogelijk te maken, zijn er voldoende leden van de Algemene Vergadering die geen lid zijn van de Raad van Bestuur. Vanuit de Algemene Vergadering worden de leden van de Raad van Bestuur gekozen. Al onze bestuursleden worden op democratische wijze verkozen.

De Raad van Bestuur vergadert minimaal 6 keer per jaar. In realiteit vinden er meestal 10 vergaderingen per jaar plaats. In de regel neemt de directeur deel aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur, zij het zonder stemrecht. De directeur informeert de Raad van Bestuur tijdig en op een adequate manier over de werking van de organisatie. De voorzitter van de Raad van Bestuur is het prioritair aanspreekpunt voor de leden van de Raad van Bestuur en de directie. De voorzitter is verantwoordelijk voor de goede werking van de Raad van Bestuur, een goede teamgeest en streeft naar collegialiteit bij het nemen van beslissingen.

Voor de zeer dringende zaken en de dagelijkse werking staat de directeur in nauw overleg met het Dagelijks Bestuur, die afgevaardigd is vanuit de Raad van Bestuur. De directie gebruikt deze overlegmomenten om steeds een stand van zaken over de werking te geven, samen knopen door te hakken en de bijeenkomst van de Raad van Bestuur extra vorm te geven.

De directeur verschaft de andere bestuursorganen, gevraagd en ongevraagd, tijdig en volledig de informatie die nodig is voor een goede taakvervulling van de bestuursorganen.

De samenstelling van de Raad van Bestuur is gepubliceerd op onze website:

[www.bindusvzw.be](http://www.bindusvzw.be)

De directeur volgt de wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur open zorgt ervoor dat deze, wanneer nodig, wordt gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad. Alle verslagen van de Algemene

Vergadering en de Raad van Bestuur zijn, na afspraak, openlijk te raadplegen op onze maatschappelijke zetel.

Op contactmomenten en georganiseerde bijeenkomsten toetsen onze afdelingsbegeleiders strategische beslissingen of ideeën af met onze afdelingen, vrijwilligers en externe stakeholders. Er wordt hierover feedback gegeven tijdens de stafvergaderingen, waarna de directeur de Raad van Bestuur hierover brieft.

## Resultaten van de interne evaluatie

De interne evaluatie leerde ons dat het elementair is om de uitvoering van onze missie op lange termijn financieel gezond aan te sturen. Daarom licht de penningmeester elk kwartaal de financiële toestand en de planning toe aan de Raad van Bestuur. Op elke Algemene Vergadering wordt het financieel luik belicht waarbij we vooral de nadruk gaan leggen op de doelstellingen in het beleidsplan en eventuele projecten.

Elk kwartaal krijgt de Raad van Bestuur een overzicht van de uitvoering van het beleidsplan. Dit overzicht wordt gegeven door de verantwoordelijken van de verschillende doelen of acties binnen het beleidsplan. Ook eventuele vrijwillige trekkers van werkgroepen kunnen de stand van zaken binnen de respectievelijke werkgroepen toelichten.

De Raad van Bestuur zal vanaf 2020 één keer per jaar stilstaan bij het eigen functioneren. De resultaten hiervan worden jaarlijks besproken op de Algemene Vergadering in november en zullen deel uitmaken van het moreel verslag waarin de werking en de genomen beslissingen van de Algemene Vergadering zullen belicht worden. Het moreel verslag wordt aan de Algemene Vergadering voorgesteld door de secretaris.

De diversiteit van de stemgerechtigde leden van de Algemene Vergadering moet onderzocht en indien nodig bijgestuurd worden.

## Betrokkenheid van interne en externe stakeholders

Bij de opmaak van dit beleidsplan voerden we een uitgebreide stakeholdersbevraging (zie bijlage 2). Bovendien organiseerden we in elke regio 1 focusgroep met interne en externe stakeholders. De input van deze stakeholders namen we mee in onze beleidsuitdagingen en beleidsopties. Op die manier zijn ze ook terug te vinden onze doelstellingen.

Datum	Vergadergroep	Locatie
14/03/2019	Focusgroep stakeholders Brussel	De Kriekelaar Brussel
21/03/2019	Focusgroep stakeholders Limburg	Zaal de Piron Zolder
10/04/2019	Focusgroep lidverenigingen Limburg	Zaal de Piron Zolder
24/04/2019	Focusgroep lidverenigingen Antwerpen - Bxl	UTV Antwerpen
24/04/2019	Focusgroep stakeholders Antwerpen	UTV Antwerpen

Tijdens het beleidsplanningsproces zorgden we waar mogelijk voor bijkomende input van onze vrijwilligers. Zij waren betrokken bij onze interne evaluatie. Zo kon de evaluatie gebeuren vanuit verschillende perspectieven in de organisatie

## Checklist ter controle

Om bovenstaande principes vlot te kunnen opvolgen, evalueren en remediëren ontwikkelden we volgende checklist:

Actiepunt	Wanneer?	Check?
Financiële stand van zaken door penningmeester	Elk kwartaal	Jan – Apr – Jun – Sept
Stand van zaken uitvoer beleidsplan	Elk kwartaal	Jan – Apr – Jun – Sept
Zelfevaluatie Raad van Bestuur	Jaarlijks	Feb
Algemene Vergadering	2x/ jaar	Mrt – Nov
Check statuten en huishoudelijk reglement nog up to date?	1x/ jaar	Jan

# 10. NAAR EEN NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR EN -CULTUUR

Om de missie te verwezenlijken via de vernieuwde visie op de functies en de rollen van het sociaal-cultureel volwassenenwerk is ook de structuur van de organisatie geëvolueerd. We plannen om de nieuwe structuur in 2020 volledig te operationaliseren. In dit deel van het rapport schetsen we kort welke aspecten van de organisatie en de werking deze verandering invloed heeft. We verwijzen daarbij steeds naar de delen van dit beleidsplan waarin dit uitvoeriger besproken wordt.

Zoals we eerder beschreven en zoals blijkt uit operationele doelstelling 5.6. realiseren we tijdens de komende beleidsperiode een participatieve structuur voor onze lidverenigingen en vrijwilligers. Dit resulteert in het onderstaande organigram. In deze oefening voeren we ook wijzigingen door in onze medewerkersstructuur. We verwijzen hiervoor

naar het hoofdstuk rond medewerkersbeleid.

In de aanloop naar het beleidsplan nam Bindus ook de organisatiecultuur onder de loep. Voor de resultaten van deze meting verwijzen we naar bijlage 3. Uit deze meting kwam naar voor dat het beleid momenteel te veel tot stand komt door sturing. Tijdens de volgende beleidsperiode zullen we het beleid meer participatief tot stand laten komen. Ook externe deskundigen krijgen hierin een plaats. Dit ligt in lijn met onze visie op goed bestuur (zie: Principes van goed bestuur).

We investeren in prioritaire processen in verband met de interne werking. Dit gaat in de eerste plaats over zaken zoals de structuur en rapportering, vergadertechnieken, kennisdeling, evaluaties, enzovoort. We versterken de laagdrempelige, resultaatgerichte organisatie met nog meer deskundigheid.



# 11. MEDEWERKERSBELEID

Bij Bindus start het personeelsbeleid vóór de aanwerving. We beschikken over een uitgeschreven wervings- en selectieprocedure die een objectieve werving van kandidaten garandeert. We verspreiden onze vacatures binnen ons eigen netwerk en onze lidverenigingen en maken de vacatures ook bekend bij doelgroeporganisaties. Zo willen we ervoor zorgen dat ook mensen uit kansengroepen kunnen kandideren.

Een nieuwe medewerker wordt steeds onthaalt door de directeur en de voorzitter die beide een onthaalgesprek met startende medewerkers voeren. Bindus ontwikkelde ook een onthaalbrochure. Met de input van de interne evaluatie werken we aan een verbeterde versie van dit document.

Om een kwaliteitsvolle personeelsadministratie te garanderen werken we samen met sociaal secretariaat Securex.

Bindus begon in 2019 met een werktijdregistratiesysteem dat ontwikkeld is door Sociare. Dit stelt ons in staat om een correct zicht te krijgen op de tijdsbesteding van elke professionele medewerker per takencluster. Op basis van dit systeem kunnen we efficiënt bijsturen indien nodig.

De leeftijdspiramide van de medewerkers van Bindus ziet er goed uit. We hebben 5 medewerkers tussen 18-30 jaar, 5 medewerkers tussen 31-45 jaar en 1 medewerkers boven 45 jaar. Er staat ons dus geen pensioneringsgolf te wachten. Bovendien is er diversiteit in het team met betrekking tot herkomst en gender.

Bindus beschikt over een uitgeschreven beleid rond de functioneringscyclus. Alle medewerkers krijgen een jaarlijks functioneringsgesprek en een tweejaarlijks evaluatiegesprek. We hechten veel belang aan medewerkerstevredenheid. Gezien onze kleine ploeg kiezen we niet voor een tevredenheidsmeting maar nemen we arbeidstevredenheid op als thema bij de functioneringsgesprekken.

In het Vorming, Training en Opleidingsbeleid (VTO) van Bindus is voorzien dat alle medewerkers minimum 1 maal per jaar een externe vorming moeten volgen. In onze functioneringsgesprekken peilen we gericht naar de ontwikkelingsnoden van iedere medewerker. Op basis daarvan werken we een Persoonlijk Ontwikkelingsplan uit. Deze informatie gebruiken we tevens om ons VTO beleid strategischer aan te pakken.

De motivatie van medewerkers staat hoog aangeschreven bij Bindus. Jaarlijks organiseren we een personeelsevent waarbij we oog hebben voor teambuilding, leren en netwerking. Via een flexibel werksysteem zorgen we voor een goede work-life balance. We zijn tevens flexibel in het aanpassen van contractuele uren aan de specifieke situatie van elk personeelslid.

Bindus beschikt over een totaal 5,71 VTE. Naar aanleiding van dit beleidsplan en de aanpassingen in onze werking hebben we de samenstelling van de teams herschikt. Met de ontwikkeling van ons kwaliteitssysteem vonden we het aangewezen om een kwaliteitscoördinator (0,4 VTE) aan te stellen. De gedetailleerde verdeling van VTE's vindt u terug in het organigram op p.47 én in het schematisch overzicht op p. 52 . Op de tijdslijn staan eveneens het aantal VTE geformuleerd per strategische doelstelling

Bindus beschikt nu over een zakelijk team dat bestaat uit de directeur, administratief medewerker(s) en kwaliteitscoördinator. Daarnaast is er een beleidsteam dat samengesteld is uit de directeur, een beleidsmedewerker en/of de kwaliteitscoördinator. Ten laatste is er het ondersteuningsteam bestaande uit de regiomedewerkers en de administratie. Door deze herschikking creëren we meer duidelijkheid voor het personeel en zorgen we voor een efficiëntere kennisdeling. Vanzelfsprekend zijn de vrijwilligers ook medewerkers van Bindus. U kan meer over ons vrijwilligersbeleid lezen in het laatste hoofdstuk van het inhoudelijke deel van dit beleidsplan.



## 12. KENNIS EN – INFORMATIEMANAGEMENT

Zoals we net beschreven, hebben we gewerkt aan een nieuwe teamstructuur die er onder andere op gericht is om kennisdeling te bevorderen.

Daarnaast beschikt Bindus over een online server waarop alle data zijn opgeslagen. Hierdoor zijn al onze data steeds bereikbaar, zowel op kantoor als mobiel voor onze professionele medewerkers en onze ondersteuningsvrijwilligers.

Deze beleidsperiode willen we meer inzetten op het uitschrijven van processen rond kennis- en informatiemanagement. Het kennismanagement systeem is gebaseerd op het borgen van kennis via de procedures uit het IKZ systeem. Het IKZ systeem zorgt voor periodieke evaluatiesamenkomsten waarin niet enkel geëvalueerd wordt, maar waarin ook kennis wordt gesocialiseerd en hergebruikt. Gekoppeld aan het VTO beleid, heeft Bindus de gewoonte dat medewerkers die vorming gevolgd hebben, deze vorming ook intern

bespreken met alle medewerkers.

Op onze jaarlijkse tweedaagse evaluatie bundelen we de resultaten van alle evaluaties. Op die manier willen we groeien als lerende organisatie en borgen we de kennis die gegenereerd wordt binnen de organisatie. We maken hier doelgericht gebruik van ICT platformen als ondersteuning.

In 2020 wordt het CRM systeem Axoclub operationeel voor personeel en de lidverenigingen. Het is een online databank ten dienste van de lidverenigingen. Hierop kunnen zij hun verenigingsdata achterlaten en delen met BindusS en de eigen leden. Deze data moeten ons helpen bij een betere kennisopbouw, die we kunnen aanwenden in het realiseren van onze doelstellingen.

Bindus heeft een GDPR beleid dat jaarlijks geëvalueerd zal worden door de kwaliteitscoördinator. Indien nodig kunnen de richtlijnen hierover intern bijgestuurd worden.



# 13. COMMUNICATIE

Om het belang aan te tonen dat we hechten aan een goed communicatiebeleid verwijzen we naar Operationele Doelstelling 5.1. (p. 32). Communicatie is voor ons belangrijk als zakelijke ondersteuning, maar vooral als middel om onder andere te werken aan de verbreding van onze doelgroepen, het aanzetten mensen aanzetten tot kritisch denken en handelen en om vorm te geven aan onze sociaal-culturele rollen en functies.

De directeur is aangeduid als woordvoerder van Bindus en doet de omgang met de pers in afstemming met de Raad van Bestuur. Er is ook een overeenkomst met communicatiebureau Allyens om onze communicatie beleid mee te coördineren en af te stemmen op de werking van de organisatie. Na een brainstorm over Brand Identity en naamswijziging is de aftrap gegeven voor een structurele samenwerking.

We zetten ons aanbod vooral in de in de kijker via sociale media zoals Youtube, Instagram, Facebook, Twitter en Whatsapp. Onze meest gebruikte communicatiekanalen zijn onze website het centraal telefoonnummer en een centraal e-mailadres.

Bindus maakt als koepelorganisatie gebruik van alle relevante media voor een vlotte communicatie, vooral digitaal. Het aantal leden dat nog geen internetverbinding heeft neemt sterk af. Bindus stimuleert deze afdelingen toch gebruik te maken van internet. Vooral door te betrekken binnen onze e-inclusie projecten willen onze doelgroep vormen met de hedendaagse communicatiemethoden. Om over kwaliteit van de communicatie met de leden te bewaken zal er een

communicatiemedewerker aangesteld worden die de verschillende processen zal opvolgen, uitwerken, evalueren en bijsturen.

Bindus heeft een website, [www.bindusvzw.be](http://www.bindusvzw.be), een digitale nieuwsbrief en gebruikt Facebook, Instagram, Twitter en Youtube dit zijn de veelgebruikt media bij haar achterban. Activiteiten kondigt Bindus ook aan via affiches en flyers en via persberichten. Om activiteiten aan te kondigen en de vrijwilligers te herinneren aan vergaderingen is er een sms/WhatsApp systeem.

De leden kunnen Bindus bereiken op alle manieren, via post, internet, telefonisch of door zich persoonlijk aan te melden. Toegankelijkheid voor de leden is zeer belangrijk, de leden weten de weg naar Bindus ook makkelijk te vinden.

**Communicatiekanalen** (met oog voor kwaliteit van concept, inhoud, tekstwerk, vormgeving, distributie i.f.v. beoogde publieksgroepen)

- kwaliteit van de mediamix i.f.v. de communicatiedoelen
- evenementen
- zakelijk drukwerk (briefhoofden, enveloppes, naamkaartjes...)
- mondelinge communicatie & netwerking
- mailings
- affiches
- folders & brochures
- e-mail
- website (internet/CRM Axoclub)
- sociale media (Twitter, Facebook, Instagram, Youtube, ...)
- apps
- perswerking
- gadgets
- andere

## 14. INFRASTRUCTUUR

De infrastructuur van Bindus is afgestemd op onze activiteiten. We beschikken over een eigen gebouw in Antwerpen en we kantoorruimte in Limburg en in Brussel. De kantoren voldoen aan alle moderne standaarden en bieden de medewerkers een gezonde en veilige werkomgeving. Alle locaties zijn goed bereikbaar met het openbaar vervoer.

Elke locatie heeft vergaderzalen die ook ter beschikking staan van de lidverenigingen. Deze zijn allemaal uitgerust met de moderne (presentatie)multimedia. Op elke locatie staat minimaal 1 computer ter beschikking van lidverenigingen en/of vrijwilligers. We hebben twee polyvalente zalen die gratis ter beschikking worden gesteld aan de lidverenigingen. In Antwerpen biedt deze plaats aan 80 personen, in Limburg aan 30 personen.

We ervaren dat onze werkruimte in Brussel te krap is en dat hier uitbreiding nodig is. We onderzoeken de mogelijkheden hiervoor.

Tijdens de vorige beleidsperiode heeft Bindus een open huis met sociale cafetaria ontwikkeld waar wij en onze lidverenigingen eigen activiteiten kunnen organiseren. Deze beleidsperiode willen we onderzoeken of we dit kunnen openstellen voor samenwerkingen met externe organisaties.

Bindus heeft een archief in Antwerpen. We onderzoeken deze beleidsperiode hoe we dit kunnen digitaliseren en ontsluiten.





## **DEEL 3:**

# KERNGEGEVENS en -cijfers



# 15. KERNGEGEVENS OVER FINANCIËN

2017

**Structurele inkomsten 2017** **405.040,74 €** **92%**

Structurele subsidies SCW	342.425,33
DAC	22.076,00
VIA	15.414,41
VGC	25.125,00

**Extra inkomsten 2017** **37.090,57 €** **8%**

*Het gaat hier voornamelijk om kleine projectsubsidies, giften en eigen inkomsten.*

Iftar Bosnië	6.567,70 € Giften
Studiereis Bosnië	1.091,44 € Vlaamse overheid - CJM
Kapitaalsubsidies	2.000,00 € Stad Antwerpen
Neet project	13.420,21 € ESF & YEI Brussel
Zorgbeleving in de Turkse gemeenschap	1.469,22 € Erfgoedcel Mijn-Erfgoed
Diversity café	4.667,00 € JINT
Projectsubsidies	4.500,00 € VGC
Inkomsten activiteiten	775,00 €
Huurinkomsten	2.600,00 € Diverse inkomsten

**Uitgaven 2017** **433.471,65 €**

Huisvestingskosten	28.038,26	6%
Secretariaatskosten	26.959,03	6%
Organisatiekosten	20.187,54	5%
Opleiding, informatie en abonnementen	1.796,29	0%
Sociaal culturele werking	22.712,41	5%
Promotie	6.267,05	1%
Vrijwilligersvergoedingen	6.003,36	1%
Ondersteunende diensten	17.270,05	4%
Inhoudelijke diensten	8.550,00	2%
Personeelskosten en personeel tbs van de vereniging	249.973,68	58%
Afschrijvingen	18.928,20	4%
Andere verenigingskosten (belastingen, financieel en uitzonderlijke kosten)	26.785,78	6%

## Balansanalyse 2017

Bindus vzw sloot het boekjaar 2017 af met een reserve van € 14.595,56 euro, en een goede liquiditeit en solvabiliteit. Er waren zowel op korte als lange termijn geen betalingsmoeilijkheden, de duurzame investering, de aanschaf van het pand in Antwerpen, was bijgevolg een goede beslissing, dit zorgde in 2017 ook voor de eerste maal extra inkomsten door het verhuren van vergaderruimten.

Liquiditeit	3,63
Solvabiliteit	0,43

## 2018

<b>Structurele inkomsten 2018</b>	<b>454.745,50 €</b>	<b>65%</b>
Structurele subsidies SCW	386.588,59 €	
DAC	22.517,50 €	
VIA	20.514,41 €	
VGC	25.125,00 €	
<b>Extra inkomsten 2018</b>	<b>69.613,62 €</b>	<b>10%</b>

*Het gaat hier om kleine projectsubsidies, giften en eigen inkomsten.*

Iftar Bosnië	3.808,00 € Giften
Studiebezoek Bosnië	2.390,79 € Vlaamse overheid - CJM
Sultan der Maanden (SDM) (subsidies)	4.993,00 € Stad Antwerpen
Sultan der Maanden	18.500,00 € Giften
Inkomsten evenement / festival SDM	1.650,00 € Standgelden
Transitiereglement	19.835,77 € Vlaamse overheid - CJM
Projectsubsidies VGC	2.050,00 € VGC
Kapitaalsubsidies	2.000,00 € Stad Antwerpen
Bewegen en leren (stadsmaker)	5.868,00 € Stad Antwerpen
Coleur sport	1.868,06 € Antwerpen sportstad
Huurinkomsten	6.650,00 € Diverse inkomsten

### Extra inkomsten projecten 2018

*Gaat om toegekende middelen voor langere en grote projecten. In 2018 werd het project UTV Digitaal opgestart en afgerond, het project UMU Worx en AMIF gingen van start in 2018 en lopen nog verder in 2019.*

	<b>172.045,55 €</b>	<b>25%</b>
UMU Worx	68.571,97 € ESF / VDAB	
UTV Digitaal	98.095,17 € FOD BOSA	
AMIF	5.378,41 € ESF	

### Uitgaven 2018 658.024,65 €

Huisvestingskosten	32.544,27 €	5%
Secretariaatskosten	32.369,04 €	5%
Organisatiekosten	8.056,23 €	1%
Opleiding, informatie & abonnementen	1.322,67 €	0%
Sociaal culturele werking	104.325,96 €	16%
Promotie	12.201,07 €	2%
Vrijwilligersvergoedingen	10.502,18 €	2%
Ondersteunende diensten	25.605,30 €	4%
Inhoudelijke diensten	35.904,92 €	5%
Personeelskosten en personeel tbs van de vereniging	361.513,18 €	55%
Afschrijvingen	21.709,98 €	3%
Andere verenigingskosten (belastingen, financieel en uitzonderlijke kosten)	11.969,85 €	2%

### Uitgaven projecten 2018



De ontvangen middelen voor de projecten UTV Digitaal, UMU Worx en AMIF werden voornamelijk aangewend voor personeel.

Hieronder een beknopte samenvatting van de kostenstructuur om een analytisch zicht te krijgen van de uitgaven voor deze projecten (deze kosten zitten vevat in de hierboven vermelde kosten).

	<u>Personeelskosten</u>		<u>Activiteitskosten</u>	
UTV Digitaal	53.580,49 €	54%	44.781,38 €	46%
UMU Worx	57.447,76 €	90%	6.533,65 €	10%
AMIF	5.269,44 €	98%	118,26 €	2%

## Balansanalyse 2018

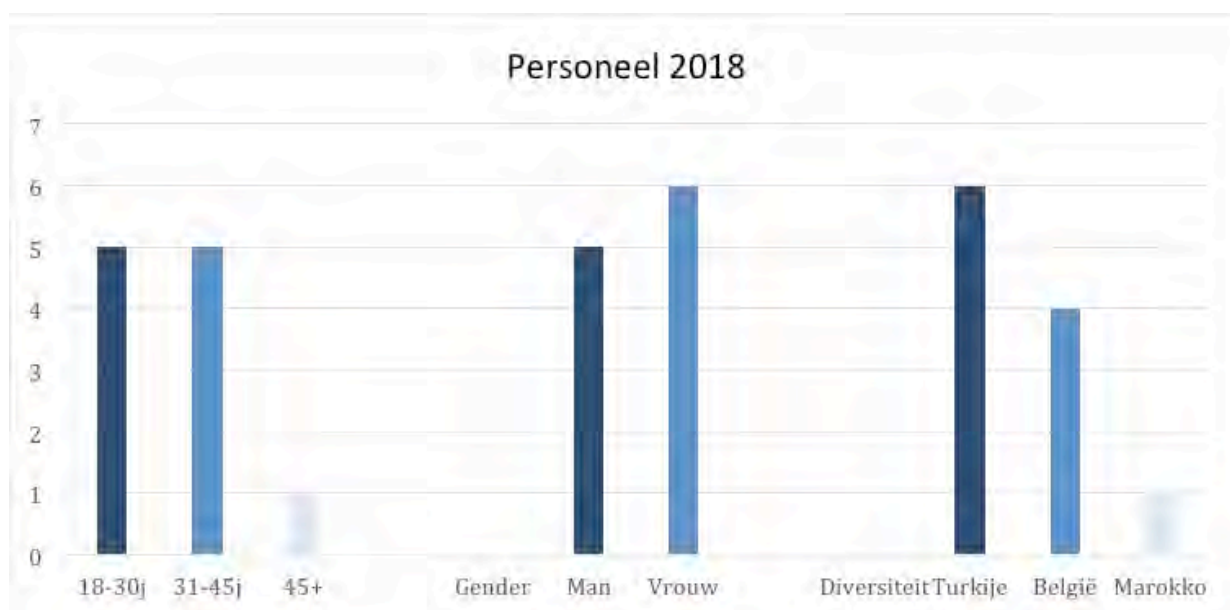
Het boekjaar 2018 werd afgesloten met een reserve van € 29.450,22, de balans vertoont een goede liquiditeit en solvabiliteit. Door het overdragen van de overlopende subsidies (ESF) naar 2019 geeft de balans een daling van de solvabiliteit, maar nog steeds voldoende. De liquiditeit geeft hierdoor ook een stijging weer.

Liquiditeit	5,88
Solvabiliteit	0,30

## 16. KERNGEGEVENS OVER MEDEWERKERS

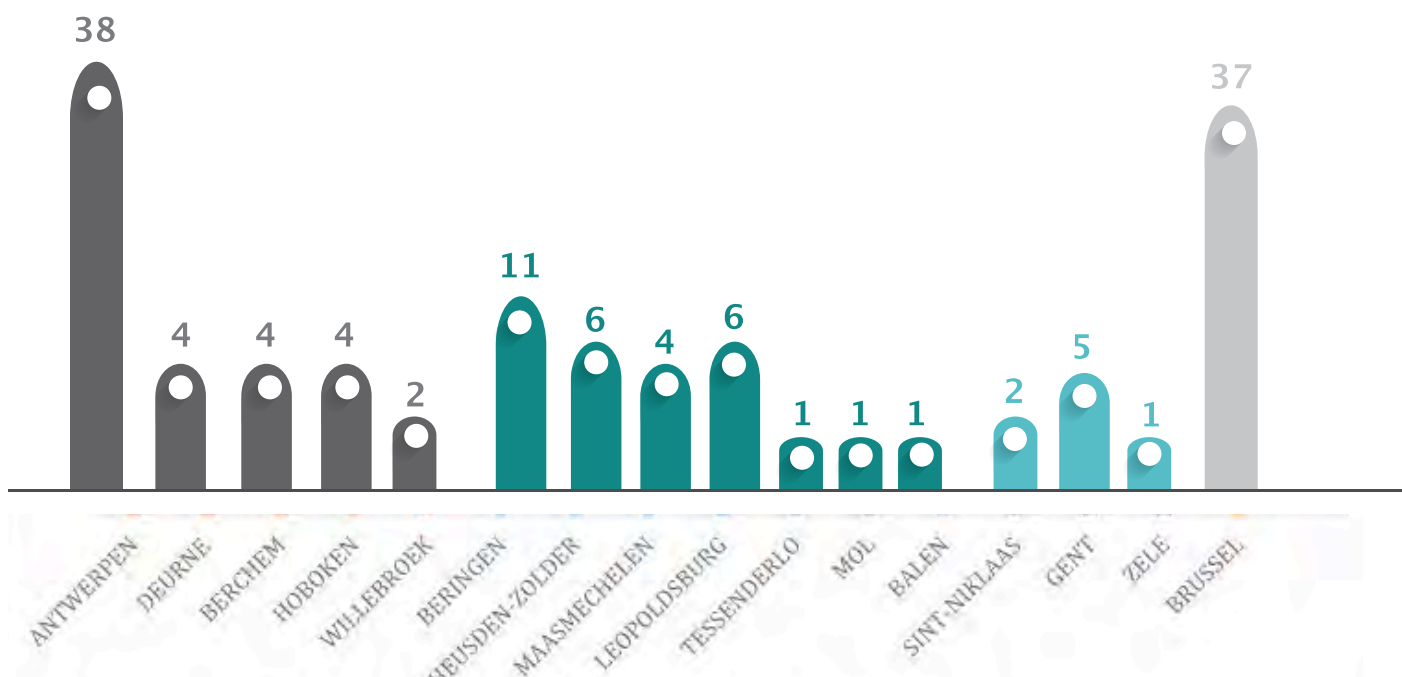
Bindus Heeft een personeelsbestand van 11 medewerkers met een mooi mix van gender, etnische oorsprong en verschillende leeftijdscategorieën. Deze mix is ook terug te vinden bij het bestuur van UTV waar tijdens de laatste algemene vergadering ook vrouwen en vrijwilligers van andere nationaliteiten deze stap hebben gezet om engagementen aan te gaan.

Aantal vrijwilligers is gestegen ook te wijten aan de sterke landelijke activiteiten, waar we via verschillende rekruteringskanalen nieuwe, jonge, dynamische vrijwilligers de kans hebben gegeven om aan vrijwilligerswerk te doen. We zien ook een weerspiegeling van de maatschappij binnen onze vrijwilligersbestand.

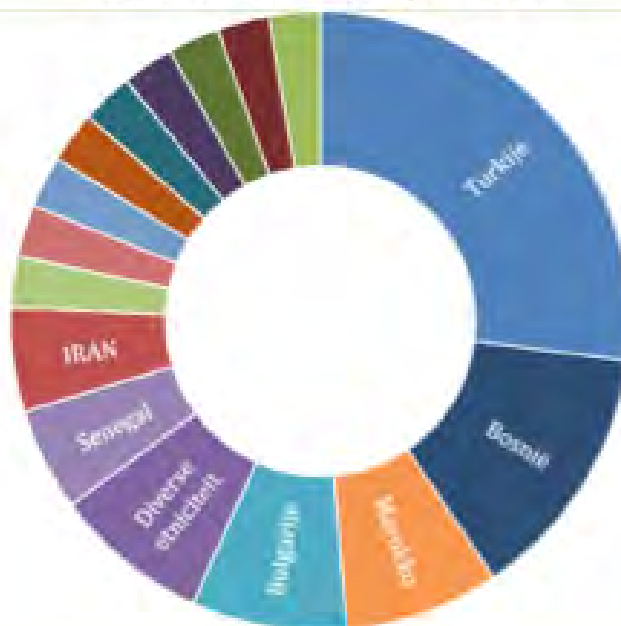


# 17. KERNGEGEVENS OVER ALGEMENE WERKING

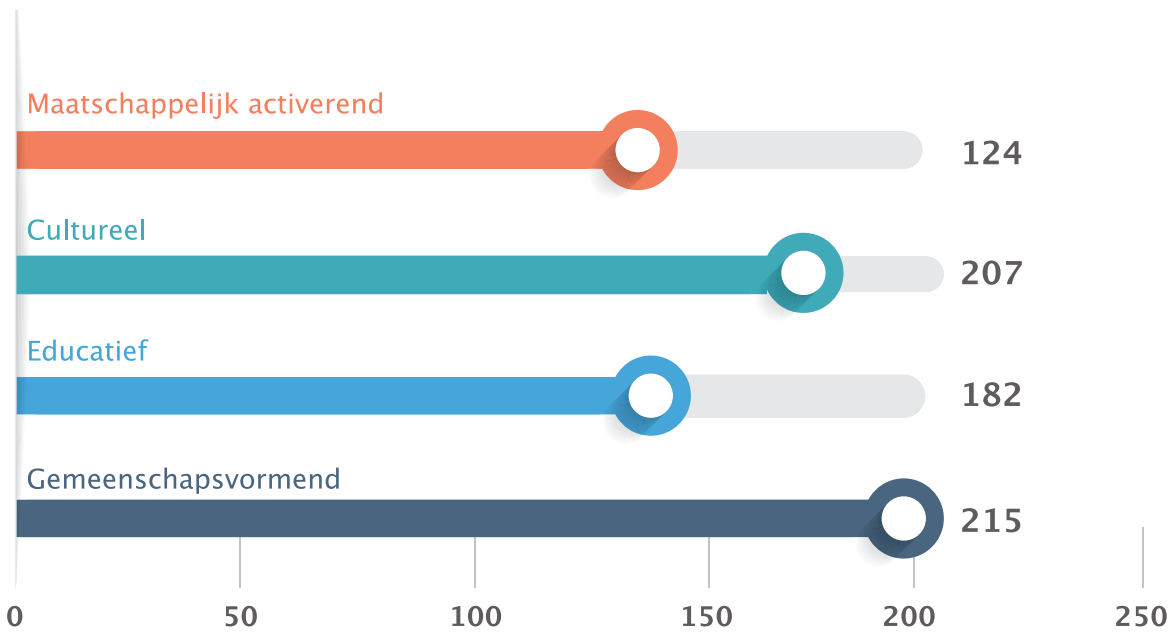
Bindus heeft een landelijke spreiding van verenigingen over heel Vlaanderen en Brussel. Met verenigingen van 18 verschillende etnisch – culturele roots zijn we duidelijk zichtbaar met onze ruime aanbod van activiteiten in de maatschappij. Tal van samenwerkingsinitiatieven worden aangegaan met lokale verenigingen onderling.



Etniciteit verenigingen 2018



## Aantal activiteiten lidverenigingen volgens de functies in 2019



## ACTIVITEITEN VAN BINDUS 2018

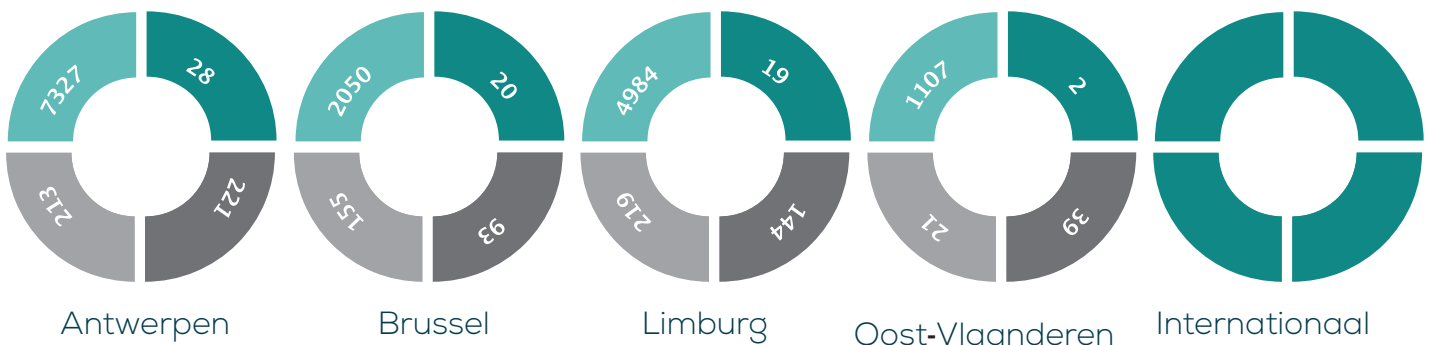
### Cultureel      Educatief      Gemeenschaps- Vormend      Maatschappelijk- Activerend

De culturele functie is de Turkse cultuur én de cultuur van andere bij UTV aangesloten gemeenschappen bekendmaken om zo cultureel tweerichtingsverkeer te stimuleren.

Educatie versterkt de vrijwilligers in de verenigingen en leden van de brede gemeenschap om te participeren in deze samenleving.

UTV mobiliseert via actieve communicatie verenigingen om elkaar te ontmoeten of samen activiteiten te organiseren.

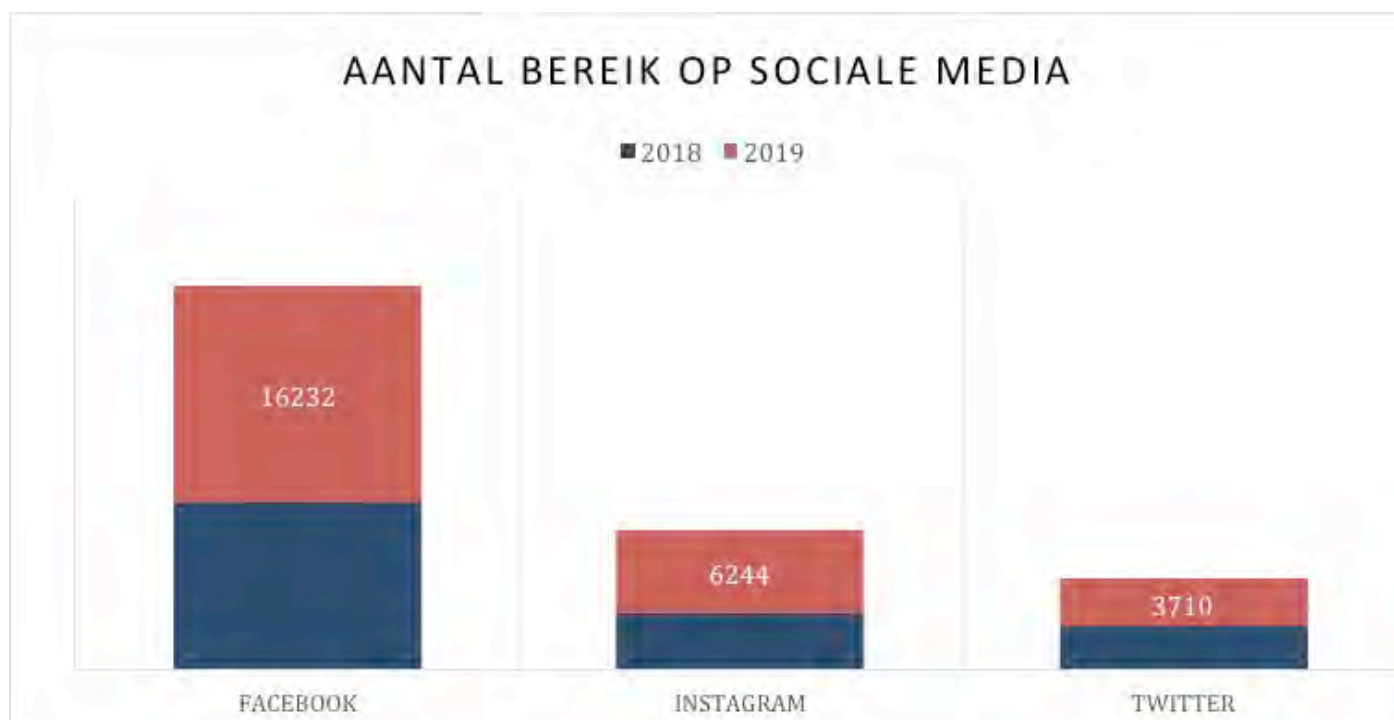
UTV maakt de gemeenschap bewust over beleidsthema's en geeft verenigingen de tools om zich maatschappelijk te engageren.



● Aantal vrijwilligers lidverenigingen  
● Aantal activiteiten lidverenigingen

● Aantal activiteiten UTV  
● Participanten aan activiteiten

Gebruik van sociale media als communicatiemiddel is een belangrijk vorm om onze doelgroep te bereiken. De platformen waar we een groei kennen en meest actief op zijn is Facebook, Instagram en Twitter.



# DE TOTSTANDKOMING VAN DIT PLAN

## Fase 1 voorbereiding, opzetten beleidsplanningsteams

januari 2019

Opzetten planningsteam  
Opzetten reflectiegroep  
Tijdlijn opgesteld  
Terugkoppelen raad van bestuur

## Fase 2 planningsproces opstarten, gegevens verzameling, formuleren missie en visie, rollen en functies

februari 2019

Draagvlak creëren: Focusgroepen met stakeholders plannen  
Terugkoppelen raad van bestuur

maart 2019

Aanzet vernieuwde missie en visie  
Maatschappelijke contextanalyse  
Aanzet visie op de vier functies, rollen en functiemix  
Terugkoppelen raad van bestuur

## Fase 3 stakeholders bevraging, gegevensverwerking, organisatieprofiel

Zelfevaluatie

Focusgroepen regio's

Aanzet visie op interculturaliteit met nadruk op diversiteit

Aanzet integrale kwaliteitszorg

April 2019

Stuurgroepen regio's: terugkoppelen visie  
Finaliseren maatschappelijke contextanalyse  
Terugkoppelen raad van bestuur

## Fase 4 van beleidsuitdagingen naar beleidskeuzes

Mei 2019

Swot analyse

Beleidsuitdagingen formuleren

Terugkoppelen raad van bestuur

## Fase 5 strategische en operationele doelstellingen opmaken, congres

Juni 2019

Finaliseren beleidsuitdagingen

Strategische doelen

Operationele doelen

Indicatoren

Doelstellingen realiseren aan de hand van acties

Checken met missie en visie

Cultuurmeting - organiscoop

Congres: terugkoppelen van de beleidsuitdagingen en doelen met brede achterban

Terugkoppelen raad van bestuur

Juli 2019

Eerste versie beleidsplan

## Fase 6: zakelijke planning, redactie

Augustus 2019

Aanzet zakelijk plan

September

Finaliseren zakelijk plan, goed bestuur, IKZ, afstemmen inhoudelijk plan met het zakelijk plan, financieel meerjarenbeleid

Oktober 2019 – november 2019

Finaliseren management samenvatting

Redactie beleidsplan

December 2019

Input subsidiedossier

# Beoordelingselementen

1° De bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet.

a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie.

De missie: zie punt 1.2 van dit beleidsplan.

De algemene visie: zie punt 1.3 van dit beleidsplan.

b. De organisatie expliciteert haar ambities voor de komende beleidsperiode om bij te dragen aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving door:

1. Aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen bevordert;

2. Aan te geven welke samenlevingsvraagstukken ze wil behandelen en tot publieke zaak maakt;

3. Aan te geven hoe en welke maatschappelijke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord bieden;

1b1. Bindus engageert zich om zich in te zetten voor een brede en volwaardige participatie van haar lidverenigingen, hun leden en vrijwilligers binnen de snel veranderende samenleving. De betrokkenheid van volwassen deelnemers aan sociaal- culturele praktijken wordt op lokaal niveau gerealiseerd door de lidverenigingen op landelijk niveau door activiteiten die georganiseerd worden door BINDUS. Lidverenigingen en (hun) vrijwilligers worden begeleid, ondersteund en gestimuleerd om een verenigingswerking te ontwikkelen en de betrokkenheid van hun vereniging in de lokale context te vergroten. Het inhoudelijk accent ligt op ontmoeting, cultuur en leren met als finaliteit maatschappelijke beweging.

Bij de ontwikkeling van het aanbod houden we rekening met de volgende punten om de participatie te verhogen:

- Inspelen op maatschappelijke uitdagingen in Vlaanderen en Brussel
- Financieel democratisch te werken en deelnamevoorwaarden eenvoudig houden
- Informele (leer)omgevingen te creëren
- Onze samenwerkingsverbanden te oriënteren naar het bereiken van het brede publiek
- Door een vrijwilligerswerking en afdelingsondersteuning gericht op het stimuleren van engagement, burgerschap, zelfontplooiing en verantwoordelijkheid.

Antwoord op 1b2: zoals aangegeven in onze missie en visie, werkt BINDUS in rond het samenlevingsvraagstuk van samenleven binnen een (super)diverse maatschappij. We houden hierbij oog voor emancipatie, participatie en inclusie van kansengroepen om aan te zetten tot meer inclusie.

Daarnaast heeft BINDUS ook nog samenlevingsvraagstukken gedetecteerd waarop wij binnen onze werking inspelen:

- Levenslang en levensbreed leren
- Digitalisering en noodzaak tot ontwikkeling van digitale vaardigheden
- Individualisering en bijhorende invloed op vrijwilligersengagementen

Antwoord op 1b3: uit de missie: "Op die manier stellen we gelijkwaardige participatie aan een dynamische, gemeenschappelijke cultuur tot doel... We willen hiermee komen tot volwaardige en rechtvaardige burgerparticipatie in een solidaire en harmonieuze maatschappij in Vlaanderen, Brussel en Europa."

'Verbinding' is de maatschappelijke praktijk waardoor BINDUS wil komen tot de dynamische, gemeenschappelijke cultuur. Hierbij zijn de kernwaarden: solidariteit, harmonie en participatie.



2° de relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die ze zelf omschreven heeft.

a. In een maatschappelijke contextanalyse expliciteert de organisatie welke ontwikkelingen relevant zijn in relatie tot haar missie en visie;

Maatschappelijke contextanalyse: zie punt 3.1. in het beleidsplan. Hierin staat aangegeven wat het effect is van de relevante maatschappelijke ontwikkelingen voor de werking van BINDUS.

b. De organisatie geeft aan welke maatschappelijke ontwikkelingen ze effectief als uitdaging wil aangrijpen om een werking errond te ontplooiën en welke impact ze daarbij nastreeft;

We verwijzen hiervoor naar punt 3.2. in dit beleidsplan.  
Daarnaast verwijzen we ook naar de maatschappelijke impactindicatoren geformuleerd onder elke inhoudelijke strategische doelstelling.

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

a. De organisatie expliciteert haar visie op de verbindende rol en hoe ze via haar werking die rol zal waarmaken;

Zie punt 5.1 van dit beleidsplan.  
Hoe we de verbindende rol in onze werking inbedden, wordt aangegeven door de icoontjes na elke operationele doelstelling, die aanduiden welke sociaal-culturele rol(len) met die desbetreffende doelstelling word(t)en vervuld.

b. De organisatie expliciteert haar visie op de kritische rol en hoe ze via haar werking die rol zal waarmaken;

Zie punt 5.2 van dit beleidsplan.  
Hoe we de verbindende rol in onze werking inbedden, wordt aangegeven door de icoontjes na elke operationele doelstelling, die aanduiden welke sociaal-culturele rol(len) met die desbetreffende doelstelling word(t)en vervuld.

c. De organisatie expliciteert haar visie op de laboratoriumrol en hoe ze via haar werking die rol zal waarmaken;

Zie punt 5.3 van dit beleidsplan.  
Hoe we de verbindende rol in onze werking inbedden, wordt aangegeven door de icoontjes na elke operationele doelstelling, die aanduiden welke sociaal-culturele rol(len) met die desbetreffende doelstelling word(t)en vervuld.

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

a. De organisatie heeft een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen die ze wil realiseren;

De strategische en operationele doelstellingen staan beschreven onder punt 4 van dit beleidsplan. Zij gaan vergezeld van een strategie, uitgewerkt in hoofdacties. Ze werden onderbouwd vanuit een gegevensverzameling die stelde op de maatschappelijke contextanalyse, stakeholdersbevraging en interne evaluatie. Via de SWOT-analyse resulteerde dit in samenhangende beleidsuitdagingen en -opties, die op hun beurt werden omgezet in strategische en operationele doelstellingen en hoofdacties.

b. De organisatie expliciteert de relatie tussen haar eigen doelen en haar missie, visie en de actuele maatschappelijke context die ze zelf omschreven heeft;

Hiervoor verwijzen we naar de "kadering van de doelstellingen" (zie punt 4) die terug te vinden is onder elke strategische doelstelling.

5° de verduidelijking van de keuze voor minstens twee sociaal-culturele functies, een toelichting bij de functiemix en de uitwerking daarvan in relatie tot de missie en de visie van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

a. De organisatie geeft aan op welke functies ze wil inzetten en verantwoordt haar keuze;

BINDUS kiest ervoor om de 4 functies te realiseren. Voor de verantwoording van de keuze verwijzen we in eerste instantie naar onze missie. De beslissing om de 4 functies op te nemen kwam tot stand na een interne analyse en consultatie van lidverenigingen, vrijwilligers, professionele medewerkers en externe stakeholders. We hechten veel belang aan de vertaling van deze functies naar onze lidverenigingen (zie OD 1.1) en ontwikkelen hiervoor een laagdrempelig instrument.

b. De organisatie heeft een onderbouwde visie op de gekozen functiemix en de onderscheiden functies;

Zie respectievelijk punten 5.8, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7 van het beleidsplan.

c. De organisatie expliciteert welke werkwijzen ze wil hanteren om de gekozen functies te realiseren

**1. Voor de cultuurfunctie:**  
i. de visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie;  
ii. een verantwoorde toekomstige werkwijze van de organisatie om de praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;

1.i Hiervoor verwijzen we naar punt 5.6 in het beleidsplan.

1.ii Hiervoor verwijzen we naar punt 5.6 en het bijhorend strategisch kader waarin aangegeven wordt welke maatschappelijke kwestie BINDUS beoogt te veranderen. De bijhorende strategie en vertaling naar socio-culturele praktijken staan hierin beschreven.

<p><b>2. Voor de leerfunctie:</b></p> <p>i. de visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie;  ii. een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten</p>	<p>2.i Hiervoor verwijzen we naar punt 5.4 in het beleidsplan.</p> <p>2.ii Hiervoor verwijzen we naar punt 5.4 en het bijhorend strategisch kader waarin aangegeven wordt welke maatschappelijke kwestie BINDUS beoogt te veranderen. De bijhorende strategie en vertaling naar socio-culturele praktijken staan hierin beschreven</p>
<p><b>3. Voor de gemeenschapsvormende functie:</b></p> <p>i. de visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie;  ii. een verantwoorde toekomstige werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen;</p>	<p>3.i Hiervoor verwijzen we naar punt 5.5 in het beleidsplan.</p> <p>3.ii Hiervoor verwijzen we naar punt 5.5 en het bijhorend strategisch kader waarin aangegeven wordt welke maatschappelijke kwestie BINDUS beoogt te veranderen. De bijhorende strategie en vertaling naar socio-culturele praktijken staan hierin beschreven</p>
<p><b>4. Voor de maatschappelijke bewegingsfunctie:</b></p> <p>i. De visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken in relatie tot de missie van de organisatie;  ii. Een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken.</p>	<p>4.i Hiervoor verwijzen we naar punt 5.7 in het beleidsplan.</p> <p>4.ii Hiervoor verwijzen we naar 5.7 en het bijhorend strategisch kader waarin aangegeven wordt welke maatschappelijke kwestie BINDUS beoogt te veranderen. De bijhorende strategie en vertaling naar socio-culturele praktijken staan hierin beschreven</p>

6° de werking met een relevantie en uitstraling voor het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad of de werking met een relevantie en uitstraling voor het Nederlandse taalgebied.

a. De organisatie expliciteert waar de werking waarvoor ze een subsidie aanvraagt, zich zal afspelen door kerngegevens en cijfers over **aanwezigheid, zichtbaarheid, bereik of effect** van de al eerder gerealiseerde sociaal-culturele werking aan te reiken;  
Reeds in de missie zegt BINDUS: "We willen hiermee komen tot volwaardige en rechtvaardige burgerparticipatie in een solidaire en harmonieuze maatschappij in Vlaanderen, Brussel en Europa."

De keuze voor een werking binnen het Nederlands taalgebied en binnen het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad is logisch aangezien we beschikken over een secretariaat in Antwerpen, Limburg en Brussel en van hieruit onze regionale werkingen ontplooiën. We verwijzen eveneens naar de kerngegevens over de algemene werking (punt 17 in dit beleidsplan), waaruit onze activiteit blijkt in het Nederlands taalgebied en het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad.

b. De organisatie staat dat haar werking een relevantie en uitstraling heeft voor het Nederlandse taalgebied of het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad.

Voor de relevantie en uitstraling verwijzen we naar punt 1.1 van het beleidsplan en punt 17 : kerngegevens en -cijfers van de algemene werking.

7° een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd.

a. De organisatie toont aan dat de werking waarvoor ze een subsidie aanvraagt, zich aantoonbaar en hoofdzakelijk afspeelt binnen de vrije tijd van volwassenen.

BINDUS is een federatie: in de praktijk betekent dit dat onze lidverenigingen allemaal een vzw statuut hebben of feitelijke vereniging zijn. Zij drijven allemaal op vrijwillige inzet. Alle activiteiten die georganiseerd worden door BINDUS en/of lidverenigingen spelen zich af binnen de vrije tijd van volwassenen.

Vanuit hun vrije tijd dragen de vrijwilligers ook bij aan de ontwikkeling van BINDUS. Ze staan immers regelmatig genoteerd als verantwoordelijke(n) en/of uitvoerder(s) onder bepaalde hoofddacties.

Onze inhoudelijke strategische doelstellingen (SD 1, SD2, SD3 en SD 4) richten zich allemaal tot de ontwikkeling en ondersteuning van onze werking in de vrije tijd van volwassenen. We verwijzen ook naar punt 2.1 waarbij we uitleggen hoe we de verbreding en verdieping van de participatie in de vrije tijd van volwassenen realiseren.

b. Het gedeelte van de werking dat zich in voorkomend geval uitzonderlijk buiten de vrije tijd afspeelt, omschrijft en verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie.

De werking van BINDUS speelt zich volledig af in de vrije tijd.

8° de werking voor:

a. Het brede publiek en de keuzes daarin voor gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen

b. Kansengroepen en de keuzes daarin voor gemeenschappen, doelgroepen of het brede publiek

a. De organisatie expliciteert haar werking voor het brede publiek en welke keuzes ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of kansengroepen of de organisatie expliciteert haar werking voor (een of meer) specifieke kansengroepen en welke keuzes ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of het brede publiek;

Al richtte UTV zich, historisch gezien, tot de etnisch-culturele minderheden en bereiken wij nog steeds de kansengroep die in het decreet omschreven is als 'personen van vreemde herkomst', is met de naamsverandering naar BINDUS de focus komen te liggen naar het brede publiek en de gehele samenleving. Vanuit onze regionale werkingen vinden we aansluiting bij lokale gemeenschappen waarbij we, vanuit onze inclusieve gedachte, ook de kansengroepen 'mensen in armoede' en 'personen van vreemde herkomst' verbinden binnen het brede publiek.

a. Binnen de gemaakte keuzes expliciteert en verantwoordt de organisatie haar toekomstige beleid en aanpak die ze wil hanteren om sociaal-culturele participatie van iedereen na te streven of de organisatie expliciteert en verantwoordt haar toekomstige beleid en aanpak die ze wil hanteren om sociaal-culturele participatie van die kansengroepen te realiseren.

Uit de missie: "Bindus behartigt belangen en bevordert inclusie en emancipatie via sociaal-culturele praktijken. We willen hiermee komen tot volwaardige en rechtvaardige burgerparticipatie in een solidaire en harmonieuze maatschappij in Vlaanderen, Brussel en Europa."

We oriënteren onze landelijke activiteiten en projecten naar inclusie en empowerment (zie OD 1.2).

We leiden vrijwilligers, ook uit kansengroepen, op tot 'luisterburen' om de banden met de lokale gemeenschappen te versterken (zie OD 2.3) en hebben aandacht voor gelijkwaardige participatie van iedereen.

Ons vormingsaanbod rond digitale geletterdheid gaat uit van de vaststelling dat digitale uitsluiting voorkomt in alle segmenten van de bevolking (zie OD 1.5 en punt 3.1 van het beleidsplan).

9° de plaats van vrijwilligers in de sociaal-culturele volwassenenorganisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden in relatie tot de visie en missie van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

a. De organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers opnemen in de organisatie of de werking;

We verwijzen hiervoor naar punt 6.1 van het beleidsplan.

b. De organisatie expliciteert haar toekomstige ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers en hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm wil geven.

We verwijzen hiervoor naar punt 6.2. van dit beleidsplan.

De uitrol en implementatie van het vrijwilligersbeleid wordt in deze beleidsperiode geconcretiseerd in OD 3.1.

We benadrukken ook de creatie van de participatieve structuur zoals vermeld in het organigram onder punt 10 van het beleidsplan.

# Zakelijke beoordelingselementen en -criteria

## 1° een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid

a. De organisatie expliciteert hoe ze een professioneel beleid zal voeren;  
We verwijzen hiervoor naar de punten 10 t.e.m 14 van het beleidsplan.

b. De organisatie expliciteert hoe ze een integraal kwaliteitsbeleid zal voeren;  
We verwijzen naar punt 8.1

c. De organisatie expliciteert een onderbouwd en realistisch financieel meerjarenbeleid;

We verwijzen naar punt 8.2 van het beleidsplan. De onderbouwing van ons financieel meerjarenbeleid berust op de strategie onder elke hoofdactie en op de tool tijdslijn.

## 2° de toepassing van de principes van goed bestuur

a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie en verantwoording van en in haar bestuur zal organiseren;

We verwijzen naar punt 9 in het beleidsplan.

b. De organisatie expliciteert vanuit haar missie en doelen de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;

We verwijzen naar punt 9 in het beleidsplan.

c. Het bestuur geeft aan hoe ze interne en externe stakeholders betrokken heeft bij strategische beslissingen die genomen zijn in het kader van het ingediende beleidsplan;

We verwijzen naar punten 3.3. en punt 9 in het beleidsplan.

## 3° de afstemming tussen het voormelde inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan

De organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen.

We verwijzen hiervoor naar punt 7 in het beleidsplan en de bijhorende tijdslijn, en het sjabloon van de meerjarenbegroting.









# Bindus



Brederodestraat 188 – 2018 Antwerpen



[www.bindusvzw.be](http://www.bindusvzw.be)