



BELEIDSPLAN

Bond zonder Naam Cultuur



Inhoud



4 Inleiding



8 Breder kader van het beleidsplan

9 2.1 BZN Vandaag

10 2.2 Een nieuw beleidsplan



14 Geactualiseerde visie en missie

15 3.1 Procesbeschrijving

15 3.2 Missie BZN Cultuur

16 3.3 Visie BZN Cultuur



18 Organisatieanalyse en positionering van de beweging

19 4.1 Procesbeschrijving

22 4.2 SWO-ART rooster



24 Beleidsuitdagingen voor BZN Cultuur

26 5.1 Beleidsuitdagingen extern

42 5.2 Beleidsuitdagingen intern

49 5.3 Prioritaire beleidsuitdagingen en vertaling naar strategische doelstellingen



50

Doelstellingen 2016–2020 BZN Cultuur

51

6.1 **S.D. 1**

BZN Cultuur speelt in op nieuwe thema's in de samenleving om daarrond het bewustzijn te verhogen

53

6.2 **S.D. 2**

BZN Cultuur ontwikkelt een laagdrempelig educatief aanbod om mensen uit te nodigen tot reflectie en gedragsverandering

55

6.3 **S.D. 3**

BZN Cultuur experimenteert in haar vrijwilligerswerk om mensen tot concrete engagementen te brengen

57

6.4 **S.D. 4**

BZN Cultuur continueert de uitgebouwde socio-culturele werking binnen een klimaat van besparingen, om daarvoor blijvend aandacht te vragen



60

Mensen

61

7.1 **Mensen**

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Inleiding


Beste bondgenoot,

“Het leven is niet altijd een feest. Wie dat durft toegeven is een stapje voor. Alleen mensen die zichzelf kwetsbaar laten zijn en dat durven delen, kunnen misschien wel eens gelukkig zijn.” DIRK DE WACHTER

De kwetsbaarheid van de ander raakt ons. Vaak is het precies het horen, zien, voelen van de kwetsbaarheid van de ander die maakt dat we van hem/haar gaan houden. Een bron van ontroering en verwondering. Kwetsbaarheid ervaren kan ook afschrikken of zwaar wegen. Het confronteert je met de eigen kwetsbaarheid of met je eigen onmacht iets te kunnen betekenen voor de ander.

Je hart openen voor kwetsbaarheid is voor ons nog een veel breder begrip dan in relatie treden met mezelf en met de ander. Het boort een kracht aan die ons overstijgt, die ons bewust maakt van het feit dat we in kwetsbaarheid allen verbonden zijn. Die verbondenheid is voor ons geen gevoel, maar een vorm van innerlijk weten, zoals een intuïtie waarvan je heel duidelijk weet dat ze voor je klopt. Die moeilijk benoembare oerkracht ervaren wij elke dag in vele dingen, maar vooral daar waar kwetsbaarheid een naam krijgt.


In respect voor een jarenlange traditie wil BZN Cultuur ook de komende beleidsperiode met haar initiatieven een bondgenoot zijn voor zoveel mogelijk mensen. Een bondgenoot die een cultuur bevordert waarin er tijd en ruimte gemaakt wordt om te luisteren, die aandacht heeft aan wat er binnenin ons leeft, die begrip toont voor het kwetsbare verhaal van onze medemensen. Een bondgenoot die meebouwt aan een klimaat van vertrouwen, gericht op het



aanspreken van de (veer)kracht van mensen. Een bondgenoot die steun biedt bij de dilemma's waarmee we worstelen in het leven. Hoe gaan we om met de pijn, angst en eenzaamheid die op ons pad komen? Hoe kunnen we dankbaar zijn voor wat goed gaat, bewust zijn voor kwaliteit van leven, hard blijven lachen? Hoe worden we weerbaar om met negatieve ervaringen om te gaan zonder dat het ons blijvend tekent? Een bondgenoot kiest elke dag opnieuw vastberaden om niet te verzuren, liefdevol te blijven, in dialoog te gaan. Dat deze weg vol uitdagingen, valkuilen, teleurstellingen zit kan je raden. Dit is geen weg voor softies.

In een multiculturele en multireligieuze samenleving vraagt dit een andere aanpak, stelt dit nieuwe uitdagingen. Het betekent meer concreet dat we nog beter willen luisteren, lang luisteren om te horen wat de ander bezielt. In stilte, met aandacht. Met liefde. Want dan alleen is een échte ontmoeting mogelijk. Alleen dan kunnen we bruggenbouwers zijn over culturen en religies heen.

In dit beleidsplan proberen we vanuit deze bezieling telkens opnieuw de vraag te stellen of we een betekenisvol verschil maken in het leven van zoveel mogelijk mensen. De kracht van BZN Cultuur zit niet in deze woorden, maar in de daden, in de daden van vele mensen. Grote en kleine daden. BZN Cultuur wil een concrete uitnodiging zijn om mee te werken aan een samenleving waar zoveel mogelijk mensen zich kwetsbaar mogen tonen en opnieuw zelfvertrouwen en eigenwaarde mogen ervaren. Centraal in onze initiatieven staat het empoweren van burgers: we confronteren mensen niet zomaar met een complexe problematiek als armoede en eenzaamheid, maar we reiken hen ook tools aan waarmee ze zelf vanuit hun eigen specifieke situatie aan de slag kunnen. We zoeken steeds hoe men zelf een bijdrage kan leveren en dus niet machteloos moeten toekijken.



In dit beleidsplan worden we geleid door de meest kwetsbaren onder ons. Een bondgenoot is er vooral voor zij die vergeten, verstoeten, verborgen worden door ons als samenleving. Chronisch zieken, armen, gevangenen, vluchtelingen...Ze confronteren ons met onrecht en onmacht. Hoe kunnen we ons toch tot hen verhouden? Wat hebben ze ons te zeggen? Waartoe roepen ze ons op? Hoe kan het omgaan met hen ons meer mens maken? Dankzij de link met onze sociale hulpverleningsprojecten kunnen we ons bewegingswerk afstemmen op de verbetering van hun levenskwaliteit en het aankaarten van onrecht.

In ons beleidsplan willen we deze focus en de diepere dimensies van het samen-leven niet uit het oog verliezen. Dit beleidsplan wil een eenvoudige oproep zijn tot het inbouwen van maatschappelijke en spirituele zelfreflectie, zoals Jonas Slaats (bondgenoot in de opmaak van dit beleidsplan) het verwoordt. Al zal dat geen reflectie zijn van de zelfbevestigende rede maar wel een zelfreflectie van de ziel die op zoek gaat naar soberheid, rust en nederigheid. Dit DNA van een ware bondgenoot drijft ons in het opzetten van betekenisvol sociaal-cultureel werk in de vorm van ontmoetingen, vrijwilligerswerk, vormingen, acties en campagnes.

Hier hebben wij GOESTING in!

Met bijzondere dank aan al de bondgenoten die ons aanmoedigen en ondersteunen om dit werk te doen. Dankzij jullie is er beweging mogelijk.

Hartelijk,

Voor het bewegingsteam van BZN Cultuur:

Anniek Gavriilakis

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Breder kader van het beleidsplan

“Never doubt that a small group of thoughtful, committed citizens can change the world. Indeed, it is the only thing that ever has.”

MARGARET MEAD

2.1 BZN Vandaag

2.1.1 WAT DRAGEN WE MEE? (50 JAAR GESCHIEDENIS)

Bond zonder Naam kijkt terug op een rijke geschiedenis van meer dan 50 jaar. Die uit de doeken doen zou ons hier te ver brengen. Daarom brachten we een aantal kernbegrippen samen:

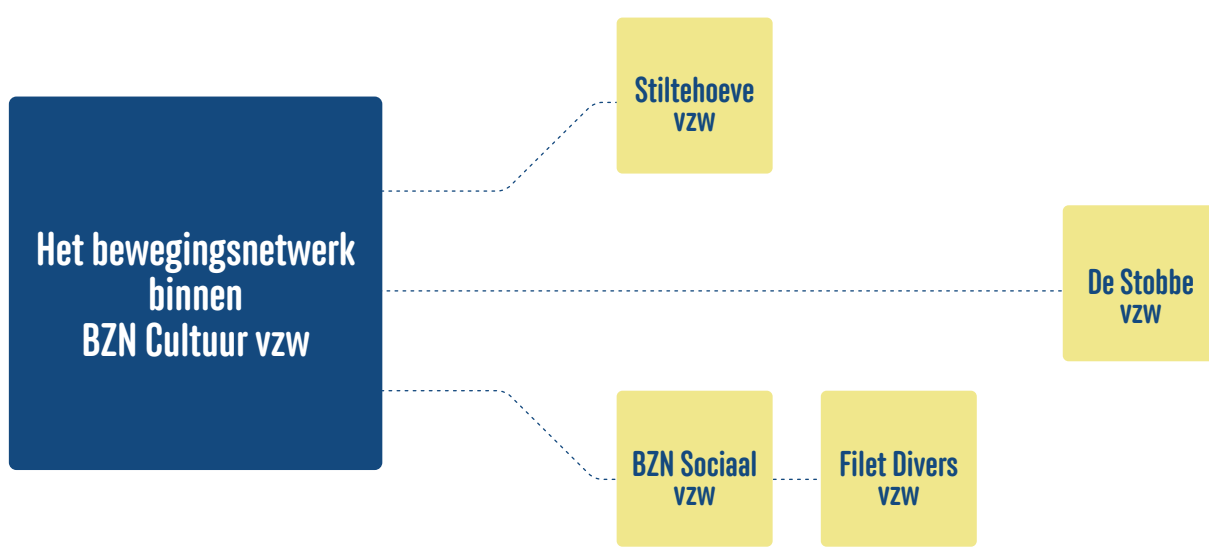


2.1.2 WAAR SITUEERT BZN CULTUUR ZICH BINNEN DE BZN-FAMILIE?

De grotere Bond zonder Naam familie is een draaischijf van verschillende sociale, culturele en spirituele projecten. Wij zien BZN Cultuur afwisselend als ondersteuning en stuwkracht

van die draaischijf. Concreet betekent dat BZN Cultuur teruggeeft aan de samenleving wat het basiswerk van de BZN familie op het spoor komt vanuit het concreet werken met sociale doelgroepen. Via vrijwilligerswerk, educatief aanbod, acties en campagnes worden thema's als eenzaamheid, herstelgerichte detentie, stilte, armoede, mensen zonder papieren, huiselijke geweld, dakloosheid... op een bredere maatschappelijke agenda gezet.

Organisatiestructuur inhoudelijk:



2.2 Een nieuw beleidsplan

2.2.1 HOE EVALUEREN WE DE VORIGE BELEIDSPERIODE?

BZN Cultuur kreeg een positieve eindevaluatie voor de beleidsperiode 2011–2015. BZN Cultuur kreeg verschillende pluimen van de commissie, onder meer voor:

- Haar expertiseopbouw en de manier waarop zij deze teruggeeft aan haar achterban
- Haar duidelijke visie op diversiteit en integrale aanpak hiervan
- Het feit dat zij erin slaagt een ruim publiek aan te spreken met haar werking
- Haar bijzonder creatieve werking
- Haar erg professionele mediastrategie
- Haar acties en campagnevoering
- Haar sterk netwerk waaronder partners die in wezen niets met de organisatie te maken hebben
- De plek die zij geeft aan de vrijwilliger binnen de organisatie

- Haar sterk personeelsbeleid gebaseerd op talentontwikkeling
- Haar aandacht voor kwaliteitszorg en aandacht voor evaluatie

Wie de verschillende jaarverslagen ter hand neemt ziet dan ook hoezeer BZN steeds verder groeide in een nieuw elan van professionalisering, verbreding en verdieping. Eén van de aspecten die daarin heel sterk opvalt is de wijze waarop BZN Cultuur erin slaagde om een zeer gevarieerde groep nieuwe partners aan te spreken, zowel in business, middenveld als beleidsmiddens.

De visitatiecommissie gaf ook twee verbeter suggesties. BZN Cultuur nam beide verbeter suggesties ter harte: de eerste suggestie vermeldde het beter schetsen van de structuur BZN Cultuur en de andere projecten van BZN in de rapportage. BZN Cultuur hoopt in het nieuwe beleidsplan en in de komende jaarrapporten daaraan tegemoet te komen. De tweede suggestie moedigde BZN Cultuur aan verder het ingeslagen pad te behandelen en het educatief luik te versterken. BZN Cultuur zette ondertussen reeds een kwalitatief vormingstraject uit dat in 2016 twee proefjaren achter de rug zal hebben. In de komende beleidsperiode wordt het nog sterker uitgewerkt.

De eerlijkheid gebiedt ons toe te geven dat het beleidsplan niet altijd een even handig werkinstrument was. Door ons eigen groeitraject, de interne en externe evoluties, was het gaandeweg niet altijd evident om te rapporteren binnen het oude kader. De initiële doelstellingen van de vorige beleidsperiode werden daardoor vaak wat creatief ingevuld. Maar zo konden de opmerkingen van de visitatiecommissie wel ter harte genomen worden en kon BZN Cultuur zijn bewegingswerk verder verstevigen. Dat dit inderdaad het geval was, bleek zonder meer uit het laatste visitatieverslag van 2013. De visitatiecommissie was immers uitermate positief en liet verstaan dat ze van oordeel was dat BZN Cultuur een zeer succesvolle 'vervelperiode' had doorgemaakt en zeer creatieve en sterke campagnes opzet.

2.2.2 HOE ONTSTOND HET NIEUWE BELEIDSPLAN?

2.2.2.1 Samenstelling beleidsplanningsteam

In het voorjaar 2014 stelde BZN Cultuur een beleidsplanningsteam samen dat ondersteund wordt en input krijgt van een brede kring medewerkers, leden van de RVB/AV en stakeholders. Het team bestaat uit 2 medewerkers van het bewegingsteam (Ine De Rycke en Anniek Gavriilakis), de directeur van BZN Cultuur (Patrick Hanjoul) en een freelancer (Jonas Slaats).

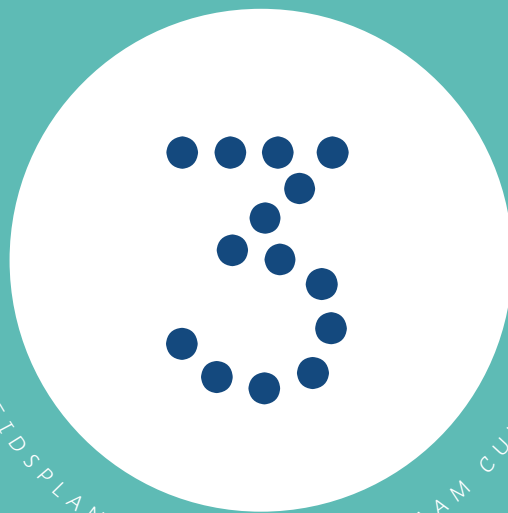
2.2.2.2 Kernprincipes van het proces

Bij opzet van het proces werd nagedacht aan welke criteria het beleidsplanningsproces moest beantwoorden. Volgende criteria werden vooropgesteld:

- **Een grote luisterbereidheid en een open blik:** Onze basishouding is luisteren. We leggen ons oor voortdurend te luisteren bij onze achterban, partners, experts en de samenleving. We volgen de actualiteit en relevante evoluties of organisaties op de voet. We geloven dat alleen op die manier ons bewegingswerk relevant kan zijn en kan inspelen op noden van mensen, groepen en de samenleving. Ook in dit beleidsplanningsproces stond dit centraal. Luisteren naar wat de achterban ons te vertellen had en hoe die ons werk ervaart. Luisteren naar wat men zelf in de samenleving ziet veranderen en hoe BZN Cultuur daarmee aan de slag kan gaan. Tijdens dit proces ontweken we geen heikele punten. We behielden een open blik voor wat we op het spoor kwamen. We kozen voor een zo objectieverbaar en transparant mogelijke aanpak om de gebruikelijke denk- en beslissingspatronen te doorbreken.
- **Gefocust en afgebakend:** Het voeren van een grondige analyse vraagt tijd en mankracht. Het bewegingsteam is echter beperkt in personeel. Het was dus een bewuste en expliciete keuze om in het takenpakket van 1 werknemer tijd en ruimte te voorzien voor het beleidsplan. Dit geeft ook aan hoe belangrijk we dit proces vinden. We besloten wel om dit proces gefocust en afgebakend aan te pakken, bijvoorbeeld door het aantal bronnen in de omgevingsanalyse te beperken tot slechts enkele maar inhoudelijk zeer belangrijke documenten en het aantal externe stakeholders te beperken tot slechts een honderdtal, die niettemin een hoge graad van representativiteit te bereiken. Steeds trachtten we de balans te houden tussen grondige analyse en genoeg begrenzing om het proces werkbaar te houden. De doelstelling van het hele proces was om, naast een grondige analyse en bezinning over het eigen werk en de omgeving, tot een werkbaar en bijstuurbaar instrument te komen dat de volgende jaren de voortgangsrapportage ten dienste staat.
- **Enthousiasme en drive:** Naast terugblikken, evalueren, analyseren en detecteren was het ook belangrijk dat dit proces enthousiasme opwekt bij iedereen die meewerkte. Enthousiasme om er ook de volgende beleidsperiode tegenaan te gaan, drive om de uitgezette strategische doelstellingen mee waar te maken. Als het beleidsplanningsproces er voor zorgt dat er aan de startlijn een dynamische ploeg met bruisende ideeën klaar staat, dan krijgt de beweging de komende vijf jaar vleugels.
- **Creëren van betrokkenheid en een draagvlak:** De beweging wordt gedragen door verschillende groepen, die elk vanuit hun betrokkenheid, ervaring en expertise waardevolle bijdragen leveren aan het bewegingswerk. Van bij aanvang werd gestreefd naar maximale betrokkenheid en representativiteit van deze groepen. Naar interne stakeholders werd op geregelde tijdstippen teruggekoppeld over de stand van zaken en de resultaten van het proces. Hierbij werd steeds een feedbackperiode ingebouwd. Externe stakeholders werden eveneens bevestigd.
- **Grondigheid en diepgang:** We zagen dit proces als een kans om het gerealiseerde bewegingswerk van de voorbije jaren grondig te analyseren. Welke weg legden we af? Wat waren successen en waar leerden we uit? Hoe kijken onze stakeholders naar ons? Hoe verhouden we ons tegenover de andere projecten van BZN en onze collega's? Hoe is de samenleving veranderd en wat zijn toekomstige evoluties waartoe we ons moeten verhouden? Het beleidsplan biedt ons een kans om een grondige analyse te voeren en de beweging te herijken.

- **Duidelijke fasering en spreiding in de tijd:** Het proces werd duidelijk gefaseerd en gespreid in de tijd. De afbakening van de fases garandeerden structuur en overzicht. Het proces werd gespreid over anderhalf jaar met rustperiodes. Dit om periodes van reflectie en toetsing in te bouwen.

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Geactualiseerde visie en missie

“The future is not some place we are going to, but one we are creating. The paths to it are not found, but made; and the activity of making them changes both the maker and the destination.” PETER ELLYARD

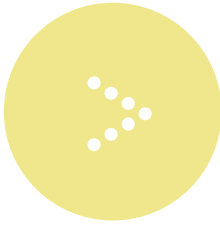
3.1 Procesbeschrijving

Als startpunt voor het nieuwe beleidsplan herbekeken we de missie en visie van BZN Cultuur. We voelden aan dat deze aan actualisering toe was. Ons bewegingswerk is de voorbije 5 jaar geëvolueerd door het leggen van nieuwe accenten of hertaling van bestaande thema's. Als beweging ambiëren we voortdurend de vinger aan de pols te houden en vernieuwende oplossingen te zoeken voor problemen die onze achterban of onze zuster vzw's ons signaleren. We zetten in op sociaal innovatieve experimenten, trouw aan het pionierschap dat BZN steeds vooruit gestuwd heeft. De noodzakelijkheid van het herwerken van de missie en visie na een periode van 5 jaar is dus een teken van vooruitgang en groei van de beweging.

3.2 Missie BZN Cultuur

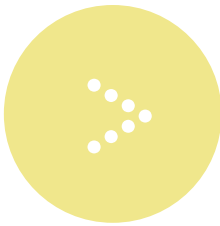
Vanuit haar hoop in de toekomst en geloof in de mens wil Bond zonder Naam Cultuur de sociale verbondenheid versterken en oproepen tot maatschappelijk engagement. We doen dit door het opzetten van verfrissende en creatieve campagnes, acties, ontmoetingsmomenten en vormingen die het beste in mensen versterken. Met speciale aandacht voor mensen in de marge van de samenleving willen we een breed publiek tot nadenken stemmen, taboes doorbreken en het beleid beïnvloeden.

3.3 Visie BZN Cultuur



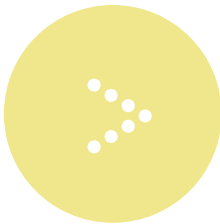
ONZE DRIJFVEER

Bond zonder Naam Cultuur wil de maatschappij tot meer bewustzijn brengen. We willen oproepen tot empathie voor elkaar en verantwoordelijkheid voor het eigen handelen. We willen de bestaande onverschilligheid doorbreken en de waardering voor de aanwezige mogelijkheden in elk mens vergroten.



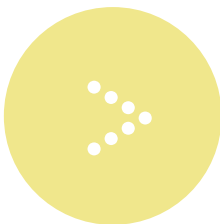
ONZE TOON

Voor Bond zonder Naam Cultuur is de eigen invalshoek van de campagnes en acties heel belangrijk. We hoeden ons voor een aanvallende of verdelende houding en we kiezen expliciet voor het benadrukken van het positieve tegen de verzuring en de verharding in de samenleving. Tegelijk willen we ook duidelijk zijn in onze standpunten. Onze acties en campagnes getuigen daarom van een 'confronterende zachtheid'.



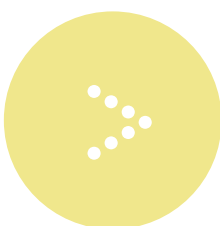
ONZE BOODSCHAP EN ONZE OPROEP

Onze initiatieven hebben steeds een dubbele boodschap. Aan de ene kant willen we mensen in nood laten voelen dat ze gezien worden. Aan de andere kant willen we in de samenleving het besef aanwakkeren dat we allen deel hebben aan zowel het bestaande onrecht als aan de mogelijke oplossingen ervoor. Daarom proberen we met concrete oproepen tot actie mensen te stimuleren om een maatschappelijk verschil te maken.



ONZE PLAATS BINNEN DE BZN-FAMILIE

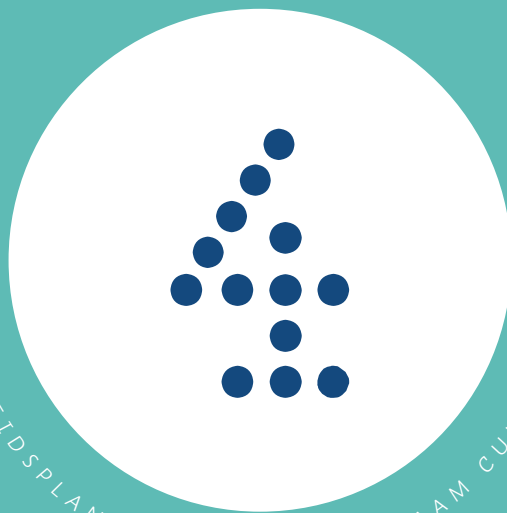
De grotere Bond zonder Naam familie is een draaischijf van verschillende sociale, culturele en spirituele projecten. Wij zien BZN Cultuur afwisselend als ondersteuning en stuwkracht van die draaischijf. Zowel binnen onze eigen familie als in de samenleving leggen we ons oor te luisteren om vanuit reële noden een wisselwerking tot stand te brengen. Wat leeft binnen de andere BZN projecten vertalen we naar de brede maatschappij en de media, we leggen relaties met andere sectoren, we trekken thematieken open en we zetten aan tot creatieve experimenten.



ONZE PLAATS IN HET MIDDENVELD

Bond zonder Naam Cultuur wil een socio-culturele beweging zijn met aandacht en respect voor ieders waardigheid en kwetsbaarheid. Bond zonder Naam Cultuur is een levend netwerk van diverse partners, organisaties en actoren. Via onze acties en campagnes werken we daarom sterk verbindend tussen de verschillende talenten van individuen, organisaties, bedrijven én de grotere BZN familie. We geloven immers dat de kracht van ons netwerk de sterkte van onze maatschappelijke impact zal bepalen.

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Organisatieanalyse en positionering van de beweging

“When you talk, you are only repeating what you already know. But if you listen, you may learn something new.” DALAI LAMA

4.1 Procesbeschrijving

Luisteren is onze basishouding. Het is dan ook vanzelfsprekend dat we voor het beleidsplan een intensieve en gefocuste luisterronde opzetten. Om grondig te bepalen waar we de komende jaren rond werken, is het fundamenteel dat we luisteren naar wat onze achterban, organisatiegenoten en stakeholders denken, zien en voelen over BZN Cultuur en haar plaats in de samenleving. Het geeft ons input, een kans om out-of-the-box te denken en gedragenheid voor de gemaakte keuzes.

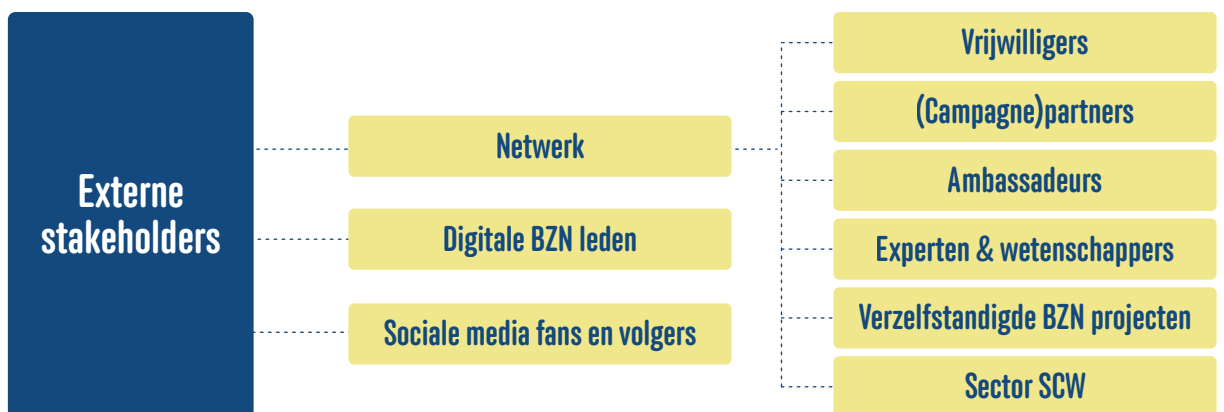
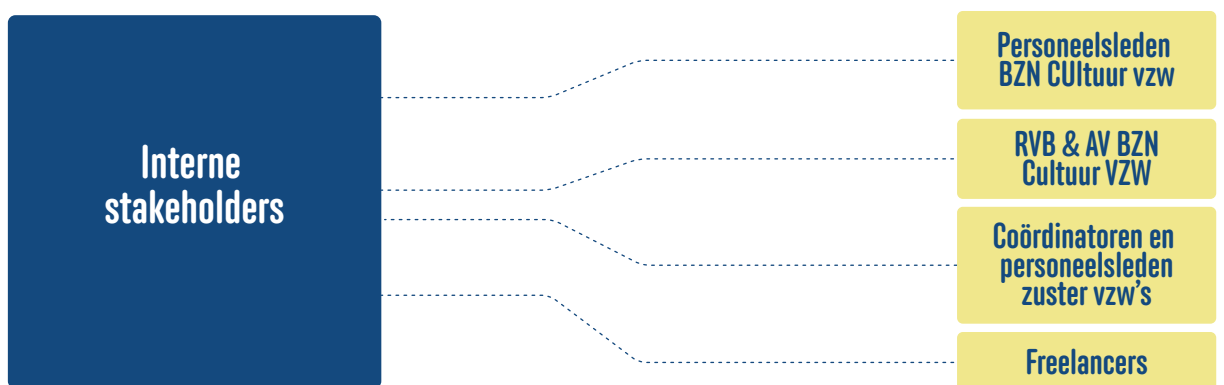
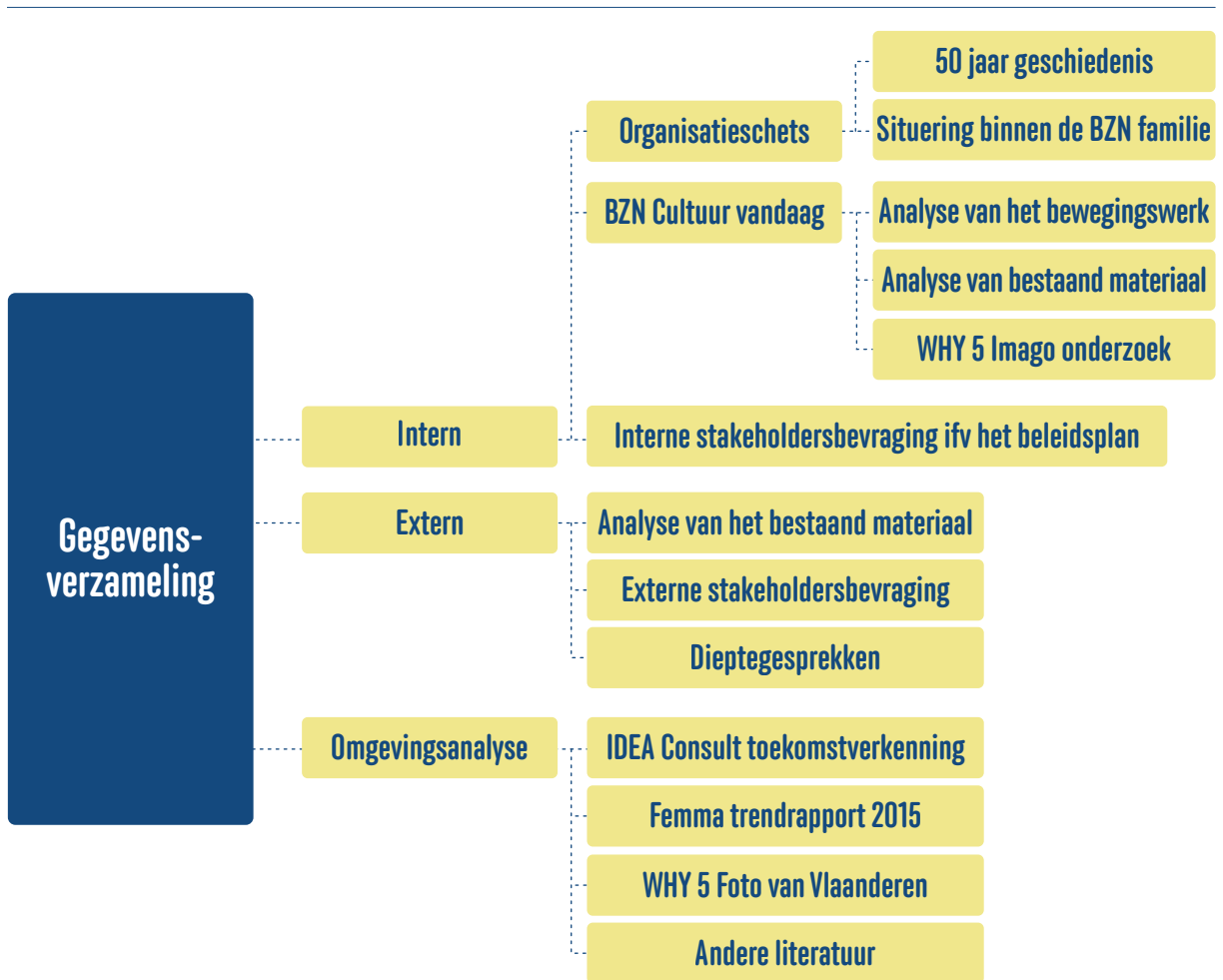
We hadden reeds heel wat materiaal liggen. De evaluatieverslagen van de visitatiecommissies en de voortgangsrapportages vormen een goede basis om een status-quo van het bewegingswerk op te maken. Bovendien bevroegen we de voorbije jaren onze achterban, partners e.d. regelmatig over onze acties en campagnes. Verder werkten we ook op de jaarlijkse partnermeeting met onze partners rond onze thema's en toekomst.

Naast het analyseren van het materiaal dat we verzamelden in de voorbije beleidsperiode, besloten we een gerichte vragenlijst uit te sturen naar de interne en externe stakeholders die zowel focuste op een evaluatie van het huidige bewegingswerk, als peilde naar toekomstideeën en verwachtingen voor het bewegingswerk. Veel aandacht werd geschonken aan de representativiteit van de verschillende groepen (partners, vrijwilligers, leden). We voerden ook een aantal diepte-interviews met de focus op een bepaald deelaspect van de werking of samenleving.

Parallel met onze eigen inhoudelijke stakeholderbevragingen lieten we een extern bureau (WHY5) een imago onderzoek en perceptie van onze communicatiekanalen uitvoeren bij onze leden en niet leden.

Voor de omgevingsanalyse vormden verschillende documenten ons aangereikt door externe bronnen (Socius, Femma, VRT) een belangrijke basis. We vulden dit aan met literatuur en opiniestukken e.d. die we de voorbije jaren verzamelden en lazen.

De gegevensverzameling leverde zeer veel bruikbare en waardevolle informatie op, ook over zuster vzw's en de algemene perceptie van BZN. Veel van deze zaken vonden hun weg in transformatieprocessen die parallel lopen met het werk van de beweging, maar daar geen deel van uitmaken. De gegevensverzameling was dus een uitgelezen kans om niet alleen een reflectieoefening te maken over de beweging, maar ook over het bredere BZN geheel.



SWO-ART INSPIRATIE- ROOSTER	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	Schade beheersen	Kiezen	Herbevragen
STERKTES	Verdedigen	Investeren	Inzetten
ASPIRATIES	Omdenken	Realiseren	Riskeren

De volledige gegevensverzameling werd gestructureerd volgens het SWO-ART model, een sterke-zwakke analyse ontwikkeld door ons steunpunt Socius.

SWO-ART

Het letterwoord SWO-ART staat voor: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Aspirations, Results, Threats (Sterktes, Zwaktes, Kansen, Aspiraties, Resultaten, Bedreigingen).

Uit de gegevensverzameling komen allerlei soorten interne en externe gegevens naar boven. We interpreteren die als sterktes en zwaktes (intern) en als kansen of bedreigingen (extern). Tijdens de gegevensverzameling vragen we de organisatiegenoten (medewerkers, bestuurders, vrijwilligers) ook naar hun aspiraties en aan de externe stakeholders welke resultaten ze door de organisatie willen neergezet zien.

Nadien combineren we die geïnterpreteerde gegevens met elkaar om zo te zien welke uitdagingen met welke handelingsperspectieven op onze organisatie afkomen. De SWO-ART is eerder te zien als een 'inspiratierooster' dan een 'confrontatiematrix'.

We kozen voor deze methodiek omdat ze de aspiraties en gewenste resultaten van het team en het netwerk een expliciete plek geeft binnen het denken rond de toekomst. De traditionele SWOTmethode neemt deze niet mee op. We vinden het echter belangrijk om de 'drive' van het personeel en het netwerk te captureren en te verzilveren.

4.2 SWO-ART rooster

4.2.1 VOLLEDIG SWO-ART INSPIRATIEROOSTER

ZWAKTES	STERKTES	ASPIRATIES
Onvoldoende 'connecting the dots' – zowel op methodisch, vormelijk als inhoudelijk vlak	Inhoudelijke basisboodschap (aandacht voor mensen in de marge / verzuring tegengaan / het beste in mensen versterken)	Vernieuwend zijn op vlak van vrijwilligerswerk zodat ook 'non-believers' aan de slag gaan.
Te laag bereik bij bepaalde doelgroepen (jongeren, adolescenten, minderheden)	Jan modaal kansen geven om op een laagdrempelige manier te participeren aan complexe problematieken	Werken rond tijd, eenvoud en klein geluk om op die manier heel wat voor BZN relevante thema's in elkaar te verwerken
Concrete maatschappelijke impact te klein / weegt te weinig op het beleid	Luisteren als basishouding van het team	Blijvend aandacht bieden aan mensen in de marge
Te weinig proximitieit. Te weinig 'in het straatbeeld'	Stevige en uitgewerkte partnerwerking	Thema's waar reeds rond gewerkt wordt verder verdiepen
Overvraagd team, te verdeeld over verschillende projecten, niet altijd even vlotte communicatie met de rest van het huis	Een constructieve, niet verzuurde toon met aandacht voor het kleine	Educatieve functie beter uitwerken (zowel vormingen als materialen)
Plaats van BZN cultuur binnen BZN familie niet altijd duidelijk	50 jaar geschiedenis (wat betrouwbaarheid/geloofwaardigheid opwekt en een enorm groot bereik biedt)	Vinger aan de pols houden (en erkend worden als een organisatie die dat doet)
Plaats en richting VPID onduidelijk	Dynamisch team dat durft experimenteren en uit fouten leert	Partnerrelaties blijvend verduurzamen
Blijvende perceptie van oubollig en soft ondanks de redynamiseringspogingen		

BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
Veranderingen in de 'engagementspatronen' van vrijwilligers	De mogelijkheid om de werking van BZN-cultuur nog steviger aan de sociale projecten te koppelen.	Campagnes rond armoede en solidariteit
Tendensen in social media ('Virtualisering' van engagement, proliferatie van social media,...) verkleinen de reële impact van campagnes	Een grote maatschappelijke drang om te werken rond 'Tijd' (evenwicht werk/privé, nood aan downtime,)	Campagnes rond eenzaamheid
Werken rond (super)diversiteit vormt een potentiële splijtzwaam	Een merkbare nood aan ondersteuning in het omgaan met een steeds complexer wordende wereld en behoefte om te normaliseren dat men het daar niet altijd gemakkelijk mee heeft	Jongeren bereiken
Merkbare maatschappelijk tendens om terug te plooiën op het individu en de directe groep uit angst voor dalende levensstandaard met een afkeurende houding t.o.v. sociaal-activisme en inzet voor zwakkeren tot gevolg	Een merkbare nood aan een groter klimaat van respect en verdraagzaamheid	Campagnes rond verdraagzaamheid en verbondenheid / campagnes die de verzuuring tegengaan
De werking van BZN-cultuur draagt veel meer dan ze gesubsidieerd is	Een merkbare nood aan steun in het omgaan met eenzaamheid waar BZN reeds ervaring in heeft en als expert in erkend wordt	Blijvende campagnes rond herstelgerichte detentie
Stiltehoeve roept verdeelde meningen op	Toenemende vergrijzing biedt zowel kansen op inhoudelijk vlak (om bepaalde thematieken aan te snijden die niet door andere bewegingen worden aangekaart) als naar het uitbouwen van de vrijwilligerswerking/ledenbestand	Campagnes rond geweld in dagdagelijkse relaties
		Campagnes rond verstilling

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Beleids- uitdagingen voor BZN Cultuur

*“De mens als sociaal dier heeft
een inspirerend verhaal nodig,
één van solidariteit en duurzame relaties”*

PAUL VERHAEGHE

De externe en interne beleidsuitdagingen worden hieronder opgesomd. Niet alle beleidsuitdagingen worden in de volgende beleidsperiode opgenomen in de strategische doelstellingen. Sommige beleidsuitdagingen overstijgen de werking van de beweging en zijn vooral van toepassing op de bredere BZN en worden dus niet verder opgenomen in het beleidsplan. Andere beleidsuitdagingen hebben betrekking op methodieken en attitudes, deze worden niet vertaald in strategische doelstellingen maar vinden hun weerslag in de beoordelingselementen.

In elke beleidsuitdaging geven we de koppeling met de SWO-ART elementen weer en de vertaling in de strategische doelstellingen. De beleidsuitdagingen die worden opgenomen in de strategische doelstellingen 2016–2020 worden eerst weergegeven.

5.1 Beleidsuitdagingen extern



BZN Cultuur verhoudt zich tot de nieuwe thema's die doorheen veranderingen in de samenleving de kop op steken

*“Out beyond ideas of wrongdoing and rightdoing,
there is a field. I'll meet you there” RUMI*

BZN Cultuur ambieert bewegingswerk dat impact heeft te creëren rond thema's die er toe doen en mensen te sensibiliseren en te engageren rond actuele transitieën. Als één van de weinige multi-thema bewegingen hebben we de ruimte om in te spelen op een breed gamma van maatschappelijke transitieën en uitdagingen. Dit geeft ons een grote vrijheid die we willen aanwenden om ons in de komende beleidsperiode proactief te richten op nieuwe inhoudelijke en maatschappelijke ontwikkelingen. Doelstelling hierbij is verandering of maatschappelijke innovatie te creëren voor de brede samenleving met verbinding, ontmoeting en versterking van de sociale cohesie en de krachten van mensen als speerpunten. In vele uitdagingen die op de samenleving afkomen, die voor velen als bedreigingen worden ervaren, zien we net kansen voor activatie en engagement van burgers en versterking van het beste in mensen. We zien het ook als een van de opdrachten van BZN Cultuur en ruimer het middenveld. Zoals Bart Caron (Vlaams Parlement, Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media) het verwoordde: 'Een samenleving zonder een sterk middenveld is een individualistische en asociale samenleving. Educatie, maatschappelijke verandering, verdieping, integratie, etc. zijn zoveel effecten'.

Expliciet witruimte inschrijven betekent ook dat we de komende jaren moeten nadenken wanneer en waarom we op bepaalde thema's inzetten. Met beperkte mankracht willen we efficiënte keuzes maken. Zoals uit de gegevensverzameling en de SWO-ART blijkt, is het één van de expliciete aspiraties van de VZW om de vinger aan de pols te houden en definieerden onze stakeholders als sterktes o.a. de luisterhouding van het team, de tijd die genomen wordt om relevante maatschappelijke thema's op het spoor te komen en uit te werken, en de durf om te experimenteren. We willen deze sterktes maximaal doch beheerst en weloverwogen inzetten rond nieuwe thema's tijdens de komende beleidsperiode.

A **In een verhardend klimaat extra nadruk leggen op onze basisboodschap rond solidariteit en verbondenheid**

Zowel onze externe gegevensverzameling als onze omgevingsanalyse wees op een merkbare maatschappelijke tendens van burgers om terug te plooiën op zichzelf, op de eigen micro-omgeving en op de eigen (etnisch-culturele) groep. Er is angst voor een dalende levensstandaard en de (financiële) druk op de middenklasse verhoogt. Daardoor is men minder geneigd om voor de 'anderen' (hulpbehoevenden, vluchtelingen) te zorgen. De

opkomst van de participatiemaatschappij en het discours rond rechten en plichten van burgers in een kwetsbare positie werkt ook de maatschappelijke verharding in de hand. Men wordt immers teruggeworpen op zelfredzaamheid en wordt geacht bij te dragen. De zwakste groep in de samenleving dreigt hier het slachtoffer te worden. “Het economisch denken binnen de participatiemaatschappij zorgt ervoor dat je erbij mag horen als je geen problemen hebt en als je iets kunt bieden”, zegt Peter Kruys (docent Culturele en Maatschappelijke Vorming aan de Hogeschool Nederland Rotterdam), “maar er zijn specifieke vaardigheden nodig om je te kunnen organiseren in een dergelijke samenleving. Alles is bovendien gevat in regels en je moet die taal beheersen. Zonder deze vaardigheden is het moeilijk deelnemen aan de maatschappij. Er is dus een groep die in de problemen komt.” Er blijft dus een groep mensen in de kou staan in een samenleving die steeds verder polariseert.

Er ontstaat ook een nieuwe invulling van het begrip ‘solidariteit’. Rutger Bregman wees in De Correspondent op de graduele verschuiving van solidariteit naar liefdadigheid, waarbij armoede wordt gepercipieerd als een individueel probleem i.p.v. een maatschappelijk, en hulp geen recht maar een gunst is. Parallel met die verschuiving ontstaat er ook het idee van twee soorten armen: de ‘deserving’ en de ‘undeserving’ poor. Luc Huyse (KU Leuven) wijst ook op het ontstaan van ‘warme’ en ‘koude’ solidariteit. Mohamed Chakkar (voorzitter Marokaanse verenigingen) ziet hierin een belangrijke rol voor middenveldorganisaties en roept de sector op om het debat over de invulling van solidariteit als middenveld te voeren.

Onze leden voelen deze maatschappelijke verschuivingen ook en zien hierin een grote rol voor BZN Cultuur. Uit de bevraging bij de leden kwam een overweldigende vraag naar campagnes en initiatieven rond solidariteit en aandacht voor mensen in de marge. BZN vraagt al sinds haar ontstaan aandacht voor diegenen die uit de boot vallen, voor zij die aan de rand van de maatschappij staan. Onze stakeholders hamerden in de bevraging op de noodzaak van blijvende aandacht voor onze basisboodschap van solidariteit en verbondenheid. In de nieuwe beleidsperiode willen we blijven de nadruk leggen op onze basisboodschap en creatieve manieren zoeken om burger te prikkelen rond het thema. Als tegengewicht tegen polarisatie en individualisering willen we ontmoeting en empathie centraal zetten.

B Superdiversiteit

Onze samenleving is niet meer divers maar superdivers. Dit zal alleen maar toenemen als gevolg van de internationale mobiliteit. Het aandeel inwoners van vreemde origine zal stijgen: het Federaal planbureau becijferde dat we 300.000 extra inwoners met een andere achtergrond in Vlaanderen mogen verwachten tegen 2025, hetzij via migratie of via natuurlijke aangroei, dit op een totale bevolkingsaangroei van 600.000. Binnen deze migrantengroep zien we het ontstaan van meerlagige identiteiten en een gigantische fragmentatie (op vlak van etniciteit, nationaliteit, taal, religie, cultureel kader, positie op de arbeidsmarkt) die vaak niet erkend wordt. Diversiteit is dus realiteit, en stelt uitdagingen en kansen aan het samenleven voor alle bevolkingsgroepen. Hoe we omgaan met die veelheid heeft invloed op verschillende vlakken: taal, onderwijs, normen en waarden, representatie, ...

De gegevensverzameling bij onze leden en omgevingsanalyse bracht een tweespalt aan het licht rond dit thema: enerzijds verlangen onze leden, stakeholders naar positieve signalen (campagnes rond respect, tolerantie, racisme en verdraagzaamheid) maar anderzijds

voelden we ook de moeizame omgang met superdiversiteit en een grote schrik voor migratie (zie ook onder 'bedreigingen in de SWO-ART). Vaak wordt het moeizaam samenleven verengd tot een discussie waarop vooral gefocust wordt op het anders-zijn van de ander. BZN Cultuur wil in deze maatschappelijke transitie haar positie onderzoeken en een plaats zijn voor verbinding met de ander met focus op gemeenschappelijkheid. We zien we het als onze corebusiness om zoveel mogelijk mensen open en empathisch te maken t.a.v. het anders-zijn van de ander. Diverse projecten en campagnes van BZN zijn er nu al inhoudelijk op gericht om een breed publiek bewust te maken van de kracht maar ook de uitdagingen van diversiteit en hoe we hier samen mee kunnen omgaan. "In deze tijd van groeiende superdiversiteit zijn laagdrempelige initiatieven die mensen van de meeste diverse origines samenbrengen onmisbaar. In de dagelijkse praktijken van samen leren en samen werken groeit verbondenheid met elkaar en met de superdiverse stad", aldus Dirk Geldof, docent en auteur van 'Superdiversiteit'. BZN Cultuur wil deze transitie inhoudelijk volgen en bekijken hoe onze huidige projecten een plek kunnen krijgen. Zo kunnen we een zwakte van onze SWO-ART, nl. de onduidelijkheid van de plaats en richting van het VPID, misschien wegwerken door na te gaan hoe BZN en/of VPID zich tot het thema kunnen verhouden.

De voorbije beleidsperiode experimenteerden we hierrond en kozen we voor een integrale en inclusieve aanpak. Naar de toekomst toe willen we in een multireligieuze en multiculturele samenleving verder onderzoeken hoe we betekenisvolle ontmoetingen en wederzijds begrip kunnen stimuleren, hoe we bruggenbouwers kunnen zijn tussen verschillende groepen van mensen, hoe we solidariteit kunnen bevorderen. Het oplijsten van effectieve interventies in Vlaanderen is daar een mogelijke stap in. Ook de stilte en de stiltehoeve kunnen daarin een wezenlijke rol spelen.

In onze communicatie, beelden en getuigenissen wordt er overigens nu reeds over gewaakt dat er voldoende interculturele profielen vertegenwoordigd zijn. In een multiculturele samenleving blijft het echter onze taak om voortdurend te zoeken naar de juiste manier van werken rond, in en met diversiteit. Het is dé uitdaging van de toekomst en dat vraagt een goed luisterend oor, aanpassingsvermogen en durven experimenteren om te leren. Een onderzoek uitgevoerd door een gespecialiseerd bureau behoort tot de mogelijkheden om de bekendheid van de initiatieven van BZN Cultuur bij de allochtone gemeenschap te verkennen en de initiatieven van BZN Cultuur beter op deze groep af te stemmen.

C De vergrijzing

We staan demografisch voor grote uitdagingen. Niet alleen de etnisch-culturele samenstelling van de bevolking verandert, maar ook de stijgende levensduur zal een grote impact hebben. In 2025 zal één op vijf inwoners van België boven de 65 jaar zijn. Door de vergrijzing ontstaat er een grote nieuwe groep die specifieke zorgnoden heeft maar ook een integratievraagstuk opwerpt. Hoe gaan we om met ouderen in onze samenleving? Welke plek krijgen ze? Hoe ervaart de groep zelf het ouder worden? Bovendien liggen in het fenomeen vergrijzing heel wat kansen verscholen, o.a. rond vrijwilligersengagement, overdracht van expertise etc.

BZN Cultuur experimenteerde in de voorbije jaren met intergenerationele acties. We leerden dat verbindingen tussen oud en jong enorm krachtig en verrijkend zijn voor beide partijen. Bij een scan door het werkveld viel het ons op dat – afgezien van de seniorenorganisaties – zo goed als geen middenveldorganisatie deze thematiek aansnijdt. Daarom schreven we deze thematiek ook op als kans in onze SWO-ART. BZN Cultuur wil een constructief verhaal neerzetten en de kracht en waarde van ouderen benadrukken. We denken aan pistes rond het verzilveren van kennis, verhalen en levenservaring van ouderen.

D Tijd, druk en de ratrace

“De 21ste eeuwse mens ervaart een chronisch gebrek aan tijd”, zo schrijft journalist Koen Haegens in De Standaard. Veel mensen voelen hun dagen aan als een ratrace in een haasteconomie. De verschuiving van het mannelijke kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel maakt het organiseren van het dagdagelijkse leven van het gezin niet evident. Geregeld weerklinken er in de media noodkreten van jonge moeders en vaders (de zogenaamde ‘ploetermoeders’ en ‘bumpervaders’). Diverse overheidsinstanties signaleren vanuit hun veld dat de druk te hoog ligt voor gezinnen. In november 2014 signaleerde De Lijn dat ze meer en meer onbegeleide kleuters (jonger dan 5 jaar) op de bussen zien: geen van de ouders heeft de tijd om het kind te begeleiden op de bus, dus maken deze kleuters de rit van en naar school alleen. Ook het Kinderrechtencommissariaat trok aan de alarmbel rond tijd en druk in gezinsverband. Hun jaarverslag 2014 ‘Kinderen hebben nood aan tijd’ wees erop dat ouders vaak te weinig tijd hebben door de combinatie arbeid-gezin om problemen met hun kinderen ten gronde aan te pakken.

Niet alleen gezinnen happen naar adem. Overheidsinstanties signaleren dat er teveel druk op de ketel zit voor veel burgers met of zonder gezin. De cijfers rond burn-out en psychische problematiek (bijv. angststoornissen) en zelfmoord zijn alarmerend.

Het ‘nieuwe werken’ dat vaak als een van de mogelijke oplossingen naar voren wordt geschoven voor een betere balans, stelt voor sommigen uitdagingen naar het afbakenen van werk- en privé tijd. Dankzij nieuwe technologieën is de mens nu overal en altijd bereikbaar, verhoogt de schermtijd en is er een constante stroom aan prikkels. Sommigen ervaren een chronisch gebrek aan (kwalitatieve) tijd. Er is een merkbare nood aan ‘downtime’, ‘uitpluggen’ en het zinvol invullen van tijd.

BZN Cultuur voelt een maatschappelijk drang om te werken rond het thema ‘tijd’ (zie ook de aspiraties en kansen in de SWO-ART). Dit is voor ons een kans om deze thema’s eventueel te verbinden met het werk rond verstilling en stilte dat we de voorbije jaren neerzetten in samenwerking met Stiltehoeve Metanoia. De gegevensanalyse toonde aan dat het thema door een deel van de leden als hoogdrempelig wordt ervaren. Het is voor ons een uitdaging om in de nieuwe beleidsperiode dit thema op een laagdrempelige en brede manier te vertalen (zie ook de resultaten in de SWO-ART).

E De kracht van soberheid en normalisering in een prestatie- en consumptiemaatschappij

“De maatschappij laat uitschijnen dat we altijd gelukkig moeten zijn, maar ongelukkig zijn is evengoed deel van het leven en daar moet je niet altijd een pil voor nemen.” schrijft psychiater Dirk De Wachter in zijn boek *Borderline Times*. De boodschap van De Wachter vond de voorbije jaren veel weerklank omdat hij een gevoelige snaar raakte: in onze complexe prestatie- en consumptiemaatschappij voelen veel burgers de ‘tirannie van geluk’, waarbij ‘zomaar goed’ niet goed genoeg is en alles fantastisch moet zijn. Voor sommigen draagt de druk van social media, dat vaak een vertekend beeld geeft van de realiteit, hieraan bij. Er ontstaat een drang naar authenticiteit, échte verhalen over mislukking en ploeteren.

Parallel met deze evolutie horen we steeds meer tegenstemmen rond de ongebreidelde consumptie in het Westen wat o.a. leidt tot voedseloverschotten, keuzestress en verspilling. Diverse grass-roots bewegingen (bijv. de transitiebeweging en voedselteams) roepen op tot consuminderen en consumanderen.

BZN Cultuur wil graag in de komende beleidsperiode onderzoeken hoe we op een laagdrempelige manier burgers kunnen ondersteunen binnen deze evoluties. Vanuit onze bevragingen en omgevingsanalyse leerden we dat de aandacht voor het kleine en voor soberheid als een van de sterktes van BZN wordt ervaren. Ook onze inhoudelijke basisboodschap (aandacht voor mensen in de marge / de kracht van verbondenheid / het beste in mensen versterken) wordt door velen als een sterkte aangehaald (zie SWO-ART). Deze insteken willen we eventueel gebruiken in bewegingswerk rond dit thema.

F Andere maatschappelijke evoluties

Naast evoluties en nieuwe thema’s die we nu al detecteren, willen we ook een open blik houden voor andere relevante topics. Vanuit onze zusterprojecten wordt er onder andere gewerkt rond (kans)armoede, mensen zonder papieren, voedseloverschotten (via BZN Filet Divers/Sociale Kruidenier), dakloosheid/thuisloosheid en huiselijk geweld (BZN De Stobbe). We willen de ruimte hebben om de thema’s te kunnen oppikken die deel uitmaken van of dicht aanliggen tegen onze onderwerpencluster wanneer we hiervoor kansen zien, de actualiteit zich ertoe leent of als we vruchtbare samenwerkingen kunnen aangaan. Ook de huidige aandacht voor de combinatie arbeid-zorg (30 uren) week of het basisinkomen zijn daar goede voorbeelden van.



BZN Cultuur continueert de bestaande werking binnen een klimaat van besparingen

“The best way to predict the future is to invent it.” ALAN KAY

Zoals vermeld werd in de bedreigingen in onze SWO-ART werd BZN Cultuur in de voorbije beleidsperiode ondergesubsidieerd (d.w.z. onder het decretaal minimum vastgelegd voor de bewegingen). Dankzij de toelage van het moederhuis BZN hebben we onze werking kunnen uitbouwen en consolideren. Een verdere besparing op onze middelen (d.m.v de kaasschaaf of overslaan van indexering) stelt ons voor keuzes in onze werking. Het continueren van de bestaande werking in de komende beleidsperiode met ruimte voor experimenten vormt dus een uitdaging waarvoor we creatieve oplossingen moeten zoeken.

De SWO-ART analyse leerde ons dat onze stakeholders verlangen dat we blijven inzetten op de thema's waarrond we nu reeds beweging maken zoals herstelgerichte detentie, eenzaamheid, stilte, sociale verbondenheid, mensen in de marge. Het campagnewerk met bijbehorende laagdrempelige calls-to-action worden gezien als een absolute sterkte. Ook de durf van het team om te experimenteren, streven naar sociale innovatie met inbegrip van consequente en eerlijke evaluatie, werd door onze stakeholders naar voor geschoven als sterkte. We willen dit verder ontwikkelen en verzilveren in het bewegingswerk rond de reeds uitgewerkte thema's.

G Mensen in de marge

Van bij haar ontstaan in 1958 zet BZN concrete projecten op voor mensen in geestelijke en materiële nood. Vaak pionierde BZN en nam ze zorg op voor onpopulaire of vergeten groepen (Roma, mensen zonder papieren, slachtoffers van huiselijk geweld, (ex)gedetineerden en daklozen ...). Meer dan 60 jaar later is dit nog steeds het DNA van de BZN familie: inspeken op maatschappelijk noden, onpopulaire of vergeten groepen en pionierschap, sociale innovatie. De bewegingspoot van de BZN familie is hierin niet anders. De voorbije jaren zetten we consequent mensen in de marge centraal in ons werk.

We leerden uit de gegevensanalyse dat onze stakeholders het heel erg belangrijk vinden dat onze aandacht voor de mens in de marge niet vermindert. Daardoor blijkt op verschillende manieren uit de SWO-ART dat aandacht voor hen die uit de boot vallen of die op één of andere manier zwakker staan en kwetsbaar zijn (fysiek, materieel, psychisch) voor veel leden dé kernpijler van BZN is.

De voorbije beleidsperiode creëerde we prominent aandacht in het breed campagnewerk op 2 doelgroepen (eenzamen en (ex)-gedetineerden: zie verder), maar we lieten andere groepen in de marge niet onbelicht. We werkten o.a. rond nieuwkomers, mensen zonder papieren, generatiearmen en dak- en thuislozen. We deden dat via campagnewerk, educatieve activiteiten en in onze communicatie. De aandacht voor de mensen in de marge en initiatieven die hun situatie belichten, hen in contact brengen met (mensen in) het centrum,

staan centraal in onze werking. We willen deze basiswerking verder zetten in de komende beleidsperiode en eventueel nieuwe doelgroepen belichten.

H Herstelgerichte detentie

BZN Cultuur gaat heikele thema's niet uit de weg. Het werk rond herstelgerichte detentie is daar een goed voorbeeld van. De voorbije beleidsperiode bouwden we een cluster uit rond herstelgerichte detentie via twee campagnes. In 2011: het belang van sociale contacten tijdens de straftermijn; in 2013: werk en talentontwikkeling voor (ex)gedetineerden), vrijwilligerswerk (correspondentie-project), educatieve momenten (bedrijfsbezoeken, aanzet Prison Talk)... We bouwden een breed intersectoraal partnernetwerk uit en werkten initiatieven uit voor verschillende lagen (burgers, een bedrijvenluik, overheid).

Dit werk willen we graag verder zetten en verdiepen in de beleidsperiode 2016–2020. De urgentie van het thema neemt niet af, daarvan getuigen de overbevolkingscijfers, de hoge recidivecijfers en dus lage reïntegratiecases. In een steeds harder worden samenleving (afbrokkelende solidariteit, een op zichzelf terugplooiende middenklasse, veelal eenzijdige persaandacht over dit onderwerp) is er een nood aan verzachting en nuance over dit onderwerp. We merken dat we als BZN Cultuur een unieke rol kunnen spelen in dit thema, onder andere als brede middenveldorganisatie die het thema bij de burger op een laagdrempelige manier onder de aandacht brengt én als verbinder tussen profit, non-profit en overheidsorganisaties in het veld van detentie. Zoals de SWO-ART in de kolom 'resultaten' laat zien, wees de stakeholdersanalyse ook uit dat men wenst dat we dit werk verder zetten en verdiepen.

I Vereenzaming

Tijdens de voorbije beleidsperiode bouwden we rond het thema vereenzaming een brede werking uit. Het werk rond vereenzaming wordt steeds wetenschappelijk onderbouwd. Voor de campagne in 2012 werd een wetenschappelijk representatief onderzoek uitgevoerd bij Belgen tussen de 15 en 65 jaar. De startcampagne in 2012 werd ondersteund door een breed inter- en crossectoraal partnernetwerk. In de werkingscluster rond vereenzaming focusten we zowel op preventie als bestrijdingsinterventies. We geven een summier op-somming van de verschillende mogelijkheden om te werken aan eenzaamheid en geven aan op welke wijze BZN daarop inzet(te):

• Preventie eenzaamheid

- » De basis van de interventiepiramide rond eenzaamheidscases: een cultuur stimuleren van begrip, aandacht en zorgen voor elkaar.
 - » Campagne Erbij, Week van Verbondenheid, Workshops (Eenzaamheid en Empatisch luisteren), basisboodschap BZN van zorgzaamheid o.a. d.m.v. spreuken.

• Bestrijding eenzaamheid

Volgende interventietypes bestaan om eenzaamheid tegen te gaan:

- » Vergroten van sociaal contact
Mogelijkheden om deel te nemen aan sociale interacties vergroten.
 - > Het vrijwilligerswerk bij BZN, bijvoorbeeld: huiswinkels, vrijwilliger in de sociale projecten, administratief vrijwilligers ...
 - > De Langste Eettafel tijdens de Week van Verbondenheid.
- » Vergroten van sociale steun
Aanbieden van een buddy.
 - > Vrijwilligerswerk dat zich hierop richt: Correspondentieproject, Inburgering, Prison Talk
- » Verbeteren van sociale vaardigheden
Met name verbetering van communicatievaardigheden.
 - > Via educatieve materialen zoals de website (tips) en placemat (tips) Week van Verbondenheid
 - > Laagdrempelige en toch diepgaande niet-formele leermomenten in de workshops Empathisch luisteren, Verbindend luisteren
- » Veranderen van sociale cognities/denkfouten
Veranderen van manier van denken over sociale situaties
 - > Workshop eenzaamheid PRH/BZN
 - > Campagne Erbij in 2012: Taboe (=verkeerde gedachten) doorbrekend, zoals dat eenzaamheid enkel bij ouderen voorkomt ...

Cruciaal in deze initiatieven en acties is de constructieve en positieve tone of voice, die al van bij het ontstaan van BZN de basishouding is van de organisatie. We leggen steeds de nadruk op de kracht van verbinding en zorgzaamheid tussen burgers en hoe we dit sociaal weefsel samen kunnen versterken.

Het werk dat we ontwikkelden rond deze themacluster vereenzaming, verbondenheid en de daaruit voortvloeiende focus op empathisch luisteren is niet onopgemerkt gebleven. Uit onze eigen scan van het werkveld bleek dat we de enige middenveldorganisatie zijn die hier breed beweging rond maken. De stakeholdersanalyse toonde aan dat BZN als expert rond het thema wordt erkend en dat men verlangt dat we hierop verder inzetten. Uit de omgevingsanalyse bleek ook dat vereenzaming een steeds relevanter thema zal worden, o.a. als gevolg van verdere verstedelijking, vergrijzing en de prestatimaatschappij. We ambiëren deze werkingscluster dan ook verder uit te bouwen in de komende beleidsperiode.

J Stilte

In 2014 opende Stiltelhoeve Metanoia, een dochterproject van BZN waarbij stilte, verinnerlijking en verdieping centraal staan en waarmee BZN een confronterend maatschappelijk statement maakte. Stiltelhoeve Metanoia wil 'de zin van het eigen leven' helpen op het spoor te komen en biedt een aanbod dat het herstel beoogt van de verbondenheid met het eigen lichaam, de natuur, de ander, de samenleving. De Stiltelhoeve is laagdrempelig, maar nodigt uit tot spirituele verdieping. Ze wil er zijn voor iedereen, ook voor hen die minder bemiddeld zijn. De ontwikkeling en opening van Stiltelhoeve Metanoia gaf aan BZN Cultuur vzw momentum om het thema stilte, verstillen en verinnerlijking in de kijker te zetten tijdens de voorbije beleidsperiode. De omgevingsanalyse gaf aan dat we hiermee inspelen op een groeiend verlangen naar vertraging en verstillen. Tijdsbeleving is subjectief, maar meer en meer mensen ervaren toenemende tijdsdruk en snelheid onder invloed van onder andere technologische ontwikkelingen. Sommigen voelen overstimulatie door veelheid van visuele prikkels en groeiende snelheid van mediaboodschappen. De nood aan *downtime* en rust lijkt te groeien. We zien ook in het socio-culturele veld andere initiatieven ontstaan rond stilte, steeds met eigen insteek (bijvoorbeeld stilte in de stad door Citizenne). In de komende beleidsperiode verlangen we het verhaal van de Stiltelhoeve te kaderen in een breder geheel rond *downtime* en stilte. Op deze manier koppelen we verschillende elementen uit de SWO-ART aan elkaar. Zo willen we immers de kans om te werken rond een reële 'maatschappelijke drang' verbinden aan onze eigen aspiratie om te werken rond tijd, eenvoud en klein geluk en meewerken aan een bredere bekendheid van de Stiltelhoeve als een plek voor het brede publiek. De uitdaging bestaat er dus in om laagdrempelig, kwalitatief en diepgaand rond deze thema's te werken zodat ze aan iedereen de kans bieden om stilte, rust en *downtime* in het eigen leven een plaats te bieden.



BZN Cultuur ontwikkelt een kwalitatief educatief luik

BZN Cultuur aspireert maatschappelijke verandering via sensibilisering en sociale acties, maar ook via niet-formele educatie. Tijdens de voorbije beleidsperiode groeide het verlangen om deze pijler duurzaam te versterken. Dat blijkt niet enkel uit de aspiraties in de SWO-ART, maar ook de visitatiecommissie gaf BZN Cultuur op dat vlak een duwtje in de rug en moedigde ons aan om de ingeslagen weg verder te bewandelen. Dit sterkte ons enthousiasme om via ontwikkeling van een laagdrempelig vormingstraject en educatieve materialen burgers in beweging zetten en te laten reflecteren rond onze kernthema's.

We willen graag het pilootproject rond verbindende communicatie, opgestart in 2014 verder uitbouwen tot een langdurig kwalitatief vormingstraject. We waken erover dat dit luik een toegevoegde waarde biedt of complementair is aan andere vormingsinitiatieven. We ambiëren dit vormingstraject te laten ondersteunen door ons partnernetwerk. Erg belangrijk is dat het vormingstraject gedragen wordt door een brede vrijwilligersgroep, voor wie het vormingstraject op zich ook een kans biedt tot ontwikkeling van de eigen talenten.

Met dit vormingstraject en met andere educatieve materialen die aansluiten bij onze kernthema's willen we tools geven aan mensen om hun burgerschap actief op te nemen en hen een kans bieden om op een laagdrempelige manier te participeren aan niet evidente problematiek. We ambiëren burgers bewust te maken maar willen hen dan niet opzadelen met een gevoel van machteloosheid. We geloven dat verandering van onderuit komt en dat elke mens in zijn/haar omgeving een verschil kan maken door zijn/haar capaciteiten in te zetten voor de ander. Daarvoor biedt ons educatief luik reflectiemomenten aan, alleen of in groep, en geeft mensen de kans competenties en talenten te ontwikkelen. Bovendien vormt het ook de kans tot ontmoeting en verbinding met de ander, een plek voor uitwisseling van mens tot mens.



BZN Cultuur ontwikkelt een innovatieve en dynamische vrijwilligerswerking

“You are not here merely to make a living. You are here in order to enable the world to live more amply, with greater vision, with a finer spirit of hope and achievement. You are here to enrich the world, and you impoverish yourself if you forget that errand.” **WOODROW WILSON**

Dé BZN vrijwilliger bestaat niet. Het bewegingswerk wordt gedragen en krijgt handen en voeten door mensen met zeer diverse taken en verantwoordelijkheden. Onze Traliepost vrijwilligers schrijven brieven met gedetineerden, onze Tony!’s plegen positieve aanslagen tegen de verzuring, onze regionale vormingsvrijwilligers bieden lokaal laagdrempelige vormingen aan om een beter luisterend oor te worden in de strijd tegen vereenzaming. Vrijwilligersgroepen die verschillen in profiel, motivatie en aantal. De Vrijwilligerswerking van BZN is een verhaal van diversiteit en vraagt een aanpak op maat. Doch hebben ze ook een aantal zaken gemeen. Het naleven van de basiswaarden van BZN en de maatschappelijke evoluties waaraan het vrijwilligerswerk onderhevig is.

Uit de omgevingsanalyse en onze eigen ervaringen leerden we dat het vrijwilligerswerk in Vlaanderen verandert onder invloed van demografische en maatschappelijke transitie. Vaak horen we negatieve berichten over de staat van het vrijwilligerswerk in Vlaanderen: het algemene idee is dat het engagement en vrijwillige inzet bij jongeren en ouderen afneemt ten voordele van individualistische keuzes. Het vrijetijdsaanbod is ook zeer breed geworden waardoor er een ‘shopgedrag’ ontstaat. De wijzigingen in de beschikbare tijd voor vrijwilligerswerk als gevolg van onder andere de ontzuiling en de opkomst van tweeverdienersmodel, zorgt ervoor dat mensen bewuster (moeten) kiezen. Tegelijk legt de opkomst van de participatiemaatschappij en het schrappen van overheidssteun voor sociale voorzieningen een zware druk op bestaande vrijwilligers. Hier dient allemaal rekening mee gehouden te worden. De soms moeilijk te integreren veranderingen in de ‘engagementspatronen’ van vrijwilligers werden dan ook als bedreiging opgenomen in de SWO-ART.

BZN Cultuur ontkent niet dat het vrijwilligerswerk voor uitdagingen staat, maar wil er een positief verhaal tegenover plaatsen dat gelooft in de maatschappelijke betrokkenheid van burgers en hen versterkt. Solidariteit bestaat! We ambiëren zoveel mogelijk mensen concrete engagementen te laten opnemen en hun burgerschap actief in te vullen door te experimenteren met vernieuwende vrijwilligerstaken op maat. Zo kunnen ook op het eerste zicht niet-evidente doelgroepen als fulltime werkers, kwetsbare groepen, jongeren etc. heel tastbaar bijdragen aan de sociale problematiek van vandaag. Geconfronteerd worden met onrecht kan een gevoel van onmacht en zelfs onverschilligheid achterlaten. BZN Cultuur wil burgers vrijwilligerswerk aanreiken waarmee ze in hun omgeving of vanop afstand mee kunnen bouwen aan een betere wereld op maat van de levensfase of thussituatie

waarin ze zich bevinden en zet hen zo terug in hun kracht. De ontmoeting met de ander staat daarbij meestal centraal. Zo willen we antwoorden vinden op de vragen 'Hoe kan je zij die het goed hebben solidair laten zijn?', 'Hoe kunnen we de non-believers bereiken en hen een hand laten reiken naar mensen in de marge?' en binnen dit kader nadenken over wie uiteindelijk wie helpt in dit soort vrijwilligerswerk. Dit komt ook als expliciete aspiratie uit de SWO-ART naar voren. Er werd in 2014 een vrijwilligerscoach aangeworven om van deze droom een doel te maken.

We voelen evenwel dat de aard van het vrijwilligerswerk veranderd: waar mensen zich vroeger aansloten vanuit traditie, vertrekt engagement nu meer vanuit de persoonlijke ervaringen, interesses en zelfontplooiing. Binnen BZN werken we dan ook de komende beleidsperiode aan coaching, groeitrajecten en een competentiebeleid. De eerste stappen daarvoor werden reeds gelegd door de vrijwilligerscoach.

In de voorbije beleidsperiode maakten we al een aanzet voor het vernieuwde vrijwilligerswerk binnen BZN Cultuur. De successen van onze pilootprojecten (Traliepost, Regionale vormingsvrijwilligers, Tony!) sterken ons dat we antwoorden kunnen vinden op deze uitdagingen en hier in de toekomst verder aan moeten bouwen. 'Jan Modaal' op een haalbare manier de kans geven om te participeren aan complexe problematiek in de samenleving, werd dan ook als één van onze sterktes vernoemd in de SWO-ART. Met ons vrijwilligerswerk willen we daar blijvende de kans toe bieden en burgers leiden naar engagement binnen de beweging. We zien dat vrijwilligers meer 'zappen' tussen engagementen, maar dat vrijwilligerswerk op maat en dat mensen raakt, wél burgers aan onze beweging bindt. Daarom ontwikkelen we verder vrijwilligerswerk dat mensen (jong-oud, kansloos-kanshebbend) met elkaar en met doelgroepen uit onze projecten in verbinding brengt.

Zo willen we ook de in onze SWO-ART vermelde zwakte 'Te laag bereik bij bepaalde doelgroepen' proberen verhelpen. Want we willen ook verder inzetten op vrijwilligerswerk dat nieuwe, diverse doelgroepen verbindt met de beweging, zoals ex-gedetineerden. In het proefproject Prison Talk leiden we vrijwilligers met een detentieverleden op tot spreker voor scholen, verenigingen en bedrijven. Dat is voor ons als beweging ook een maatschappelijke opdracht, goed verwoord door Philip De Coene (oud-voorzitter Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media): "De bewegingen moeten hun belangrijke maatschappelijke thema's ook inzetten om minder kansrijke mensen mee te nemen in de snel veranderende samenleving". We willen kansarme mensen opnieuw in contact brengen met het centrum, en vrijwilligersprojecten die gebaseerd zijn op het geloof in de sterktes en competenties van het individu kunnen daarbij een belangrijke rol spelen.

Verjonging van de beweging is een belangrijke opdracht voor de beleidsperiode 2016–2020, en dit willen we onder andere opnemen via ons vrijwilligersaanbod. (Zie ook zwaktes en resultaten van de SWO-ART) Dankzij onze bestaande jongvolwassenenwerking geven we aan jongeren de kans zich in te zetten rond maatschappelijke thema's en krijgen ze de creatieve vrijheid om acties op poten te zetten rond sociaal onrecht dat ze zelf detecteren.

In de komende beleidsperiode willen we onze bestaande jongerenbrigade verbreden en verankeren.

Naast het ontwikkelen van nieuwsoortig vrijwilligerswerk willen we ook onze bestaande vrijwilligersgroepen niet uit het oog verliezen. We willen de betrokkenheid van de bestaande vrijwilligers op de beweging verhogen door inspraak te installeren, online en offline intervisiemomenten met de eigen groep of ontmoetingen met andere vrijwilligers te organiseren, ze ervaringen binnen de bredere beweging aan te bieden, uit te nodigen voor events. Met de geografische spreiding van sommige van onze vrijwilligersgroepen in het achterhoofd, willen we onze beperkte mankracht zo efficiënt mogelijk inzetten om ze toch deel te laten uitmaken van een groter geheel en zo duurzaam engagement te promoten.



BZN Cultuur zet actief in op een brede partnerwerking en stimuleert samenwerking

Een breed netwerk over verschillende sectoren heen ontwikkelen was één van de doelstellingen van het vorige beleidsplan. We focusten op het uitbouwen van een partnernetwerk en ontwikkelden een visie op samenwerking met organisaties en bedrijven. Verbinding en kennisdeling via duurzame partnerschappen staat nu centraal in onze werking, impactvergroting in de meest brede zin de uitdaging van de toekomst.

In de komende beleidsperiode willen we de ingeslagen weg verder bewandelen en dit breed partnernetwerk verduurzamen en verdiepen. (Zie ook aspiraties van de SWO-ART) We willen onze visie op samenwerking nog meer verhelderen en een coalitie van medestanders creëren, wat een groep van mensen is die niet enkel samen komt om het eigen belang te dienen, maar vooral omdat ze echt willen samenwerken aan een gemeenschappelijke doelstelling en middelen willen vrijmaken om die doelstelling samen te realiseren” (Elke Jeurissen & Cato Leonard – Vreemdgaan voor managers). Op die manier willen we evolueren naar een zo evenwaardig mogelijk stakeholders engagement. We zoeken bij onze partners een engagement dat vanuit een diepere verbinding ontstaat met als fundament een gemeenschappelijk waardenkader en maatschappelijke ambitie. Het gaat om een structureel inhoudelijk engagement waarbij wederkerigheid een sleutelement is en co-creatie centraal staat.

Samenwerking met profit sector gaat voor BZN Cultuur niet alleen om het declineren van de boodschap en campagnes en zoeken naar alternatieve financiering, maar in essentie over strategisch inhoudelijk samenwerken om bepaalde sociale problematiek de wereld uit de helpen. Door medewerkers aan te zetten tot vrijwillig engagement en/of door vanuit de corebusiness te gaan bijdragen aan sociale problematiek kunnen bedrijven mee voor een verschil zorgen. Via een intensieve projectsamenwerking kan BZN bedrijven helpen hun MVO heel concreet handen en voeten te geven. We gaan niet alleen met de beste leerlingen van de klas in zee, maar stimuleren ook de bedrijven waar een kiem en intentie aanwezig is om procesmatig te evolueren naar een meer duurzame en sociale bedrijfsvoering. Dit is arbeidsintensief maatwerk waarbij BZN telkens opnieuw een ethische afweging maakt.

Naast verduurzaming en verdieping streven we ook naar verdere verbreding van het partnernetwerk. De uitdaging voor de volgende beleidsperiode is *beyond peers* gaan. (zie ook volgende beleidsuitdaging) Naast klassieke stakeholders (zoals ngo's, non profits) willen we zoeken naar groepen die ons ook rechtstreeks of onrechtstreeks beïnvloeden (wetenschap, kunst ...). We plannen ons netwerk verder te verbreden met partners en ambassadeurs die op het eerste zicht geen aansluiting hebben, maar wel een interessante invalshoek kunnen werpen. Deze relaties bouwen we niet één-twee-drie op. Tijd nemen om vertrouwen op te bouwen is belangrijk. We hanteren daarbij een open, empatische en respectvolle houding naar de ander en gaan niet noodzakelijk enkel met de beste leerlingen van de klas in zee. We zien elke ontmoeting als een kans tot verrijking. (Wat omwille van de resultaten van onze stakeholdersbevraging trouwens expliciet als sterkte vermeld werd in onze SWO-ART.) Auteur David Van Reybrouck (G1000) formuleerde het zo: Het is een uitdaging om diversiteit en conflicten op te zoeken. Een confrontatie bewust aangaan, vormt nochtans een methode om het eigen standpunt zuiver te stellen, en dus helpt het om zichzelf beter te leren kennen, net als het standpunt en de beweegredenen van de ander. Ook als je niet gaat samenwerken, krijg je altijd nieuwe inzichten en word je als organisatie dus 'rijker'.



BZN Cultuur zoekt actief naar impactvergroting van haar initiatieven

Met ons bewegingswerk ambiëren we zoveel mogelijk burgers uit te nodigen tot reflectie, vaak rond taboes of niet-evidente problematiek. We streven naar het doorbreken van bepaalde denkpatronen en dagen hen uit tot effectieve gedragswijzigingen. Niet alleen bij burgers, maar ook op andere niveau's willen we een brede en diepgaande impact genereren. Met onze partnerwerking streven we naar maatschappelijke verandering. We spreken bedrijven, organisaties en overheidsinstanties aan op hun sleutelposities in maatschappelijke uitdagingen. We kijken ook naar het beleid en dagen beleidsmakers uit om mee te zoeken naar oplossingen.

In de voorbije beleidsperiode gingen we creatief en out-of-the-box om met onze beschikbare middelen om onze impact en zichtbaarheid te vergroten. Via onze summerschool en experimenten onderlegden we ons in mediastrategieën. We spitsten ons meer toe op het bereiken van zoveel mogelijk mensen met kwalitatieve boodschappen door persdeals en gerichte communicatie via onze eigen verschillende off- en online kanalen. We bouwden aan een breed partnernetwerk dat zorgt voor een multiplicatoreffect van onze initiatieven en onze boodschap brengt in settings waar we anders geen toegang tot hebben. Het partnernetwerk en onze ambassadeurs zijn dus ook hiervoor van onschatbare waarde.

In de komende beleidsperiode willen we naar een hoger niveau schakelen en verder professionaliseren. We voelen dat we andere hefboomen nodig hebben om uit onze eigen cirkels te geraken. De SWO-ART gaf aan dat sommige stakeholders onze concrete maatschappelijke impact te weinig ervaren (bijvoorbeeld: BZN is niet in het straatbeeld aanwezig, komt niet genoeg in de media). We willen verder experimenteren en zoeken naar kanalen om onze impact verder te vergroten, zowel bij burgers, (non-)profit en overheid.

5.2 Beleidsuitdagingen intern



BZN Cultuur verdiept haar kennis en houdt de vinger aan de pols door middel van themapartnerwerking, vormingen en literatuur, zelf georganiseerde kennisoverdrachtmomenten (summerschool, luisterrondes) met experts e.d.

“Our lives begin to end the day we become silent about things that matter.” MARTIN LUTHER KING, JR.

Tijdens het volgende decennium komen een aantal complexe maatschappelijke uitdagingen op ons af. De demografie en cultureel-etnische samenstelling van de bevolking zal alleen maar diverser worden. Schaarste aan grondstoffen en de klimaatverandering versterkt de roep om een meer ecologische samenleving. De intrede van de participatiemaatschappij en afkalving van het solidariteitsmodel dreigt kwetsbare doelgroepen op zichzelf terug te werpen. Armoede groeit. De (arbeids)druk op mensen wordt erg hoog ervaren. Meer en meer groeit het verlangen naar sociaal duurzamere maatschappijmodellen die persoonlijk welzijn in plaats van economische groei als uitgangspunt nemen (In de SWO-ART wordt onder de kolom resultaten duidelijk hoezeer onze achterban verwacht dat we deze thematiek niet uit het oog verliezen).

De rol van het middenveld in deze transitie mag niet onderschat worden. De maatschappelijke veranderingen kunnen en zullen niet alleen door de overheid worden aangedragen. Het is de opdracht van het middenveld om alternatieve antwoorden te ontwikkelen en grass-roots initiatieven een onderdak te bieden. Voor het middenveld is een rol als co-architect mogelijk, een gedeeld eigenaarschap met overheid en burgers om systeemverandering door te voeren. Ook BZN kan hierin een rol opnemen o.a. door een explicieter discours te voeren en standpunten in te nemen (politisering van de civil society).

De voorbije beleidsperiode verdiepten we ons in de thema's waarrond we campagnewerk en acties ontwikkelden via vormingen, literatuur en luisterrondes. Nu leeft het verlangen onze expertise breder uit te bouwen. Welke ontwikkelingen spelen er de komende jaren in de samenleving en hoe zullen deze het middenveld beïnvloeden? Welke rol kan en wil BZN Cultuur opnemen? Hoe worden de doelgroepen die wij behartigen en onze leden geraakt door deze trends? Zoals de aspiraties in de SWO-ART aangeven, willen we alert blijven voor maatschappelijke evoluties, voor wat mensen drijft, bezig houdt en hen zorgen baart. BZN wil ook haar verantwoordelijkheid opnemen in het ondersteunen van maatschappelijke transitie naar een inclusieve, warme samenleving. De komende beleidsperiode is voor BZN dan ook een kans om haar maatschappijvisie explicieter uit te dragen door modellen, ideeën, *good practices* naar voren te schuiven die deze samenleving organisatorisch ondersteunen. Hiervoor willen we ons breder en dieper vormen en expertise opbouwen.



BZN Cultuur staat voor een duurzame werking die doet wat zij uitdraagt

BZN Cultuur roept in haar sensibiliserende acties steeds op tot zorg voor mens, maatschappij en milieu. Onze oerspreuk 'Verbeter de wereld, begin bij jezelf' is daarbij het uitgangspunt, ook voor onze eigen werking. Ook in de volgende beleidsperiode willen we verder een duurzame werking uitbouwen, niet alleen wat onze impact op de planeet (ecologie) betreft, maar ook het duurzaam omgaan met de eigen mensen (personeelsbeleid). Verder streven we ook naar duurzaamheid in onze initiatieven door middel van consequente kwaliteitszorg.

A Een duidelijk duurzaamheidsbeleid rond ecologie schraagt initiatieven en acties

De voorbije beleidsperiode werkten we intensief rond een duurzaamheidsbeleid voor de eigen werking. We onderzochten de toepasbaarheid verschillende profit MVO modellen en werkten uiteindelijk een op maat gemaakt beleid en rapportagestructuur uit. De aandacht voor onze voetafdruk willen we in de komende beleidsperiode niet laten verzwakken: we blijven kiezen voor duurzame locaties en eerlijke producten in onze werking.

Het zoekproces rond duurzaamheid bracht ook de vraag met zich mee rond een ethische kompas in partnerschappen. Met welke bedrijven gaan we in zee? Wat zijn onze criteria? We formuleerden enkele principes en bouwden een netwerk uit van adviseurs. Ook in de volgende beleidsperiode willen we zorgvuldig blijven in onze partnerselectie en onze partnerschappen in de diepte versterken (Zie ook aspiraties en sterktes van de SWO-ART).

B Een werking die duurzaam met haar mensen omgaat

Onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen toont aan dat één op tien werknemers burn-out riskeert (De Standaard, 14/12/2014). Het onderzoek van De Morgen geeft nog hogere cijfers: de helft van de Vlamingen loopt een gemiddeld tot zwaar risico op burn-out (De Morgen, 29/12/2014). Die cijfers moeten enigszins gerelativeerd worden volgens Marleen Finoulst & Patrick Vankrunkelsven, maar wat de onderzoeken wel aantonen is dat de Vlaming chronische stress ervaart in zijn/haar leven. De verhalen van geëngageerde en talentvolle werknemers die in een burn-out verzeilen zijn legio. Op geregelde tijdstippen weerklinkt wel een noodkreet van een uitgebluste dertiger of veertiger in de pers. Zelf zien we collega's in de sector naar adem happen.

Steeds meer bedrijven zoeken naar een aanpak waarbij het vroegtijdig opbranden van hun werknemers vermeden wordt. Er is geen eenvoudig antwoord op deze complexe problematiek waarin o.a. de werkgever, de bedrijfscultuur, de eigenheid van de werknemer, collega's en feedbackmomenten allen een rol spelen. Maar zeker is dat we op dat vlak ook de hand in

eigen boezem moeten steken. De in onze SWO-ART vermelde zwakte 'Overvraagd team, te verdeeld over verschillende projecten, niet altijd even vlotte communicatie met de rest van het huis' willen we dus geenszins onder de mat vegen. We vinden het daarom belangrijk hierrond een grondig beleid te ontwikkelen. Tijdens de nieuwe beleidsperiode ambiëren we dan ook binnen het HR beleid te werken rond burn-outpreventie.

C Aandacht voor duurzaamheid in initiatieven d.m.v. kwaliteitszorg

We willen mensen in beweging brengen rond onze thema's en uitnodigen tot reflectie. De voorbije beleidsperiode schonken we veel aandacht aan het in kaart brengen van onze impact. Bereiken we wat we willen bereiken? Wat is de maatschappelijke winst en meerwaarde voor de deelnemers? We zochten naar efficiënte evaluatiemethodes om attitudewijzigingen te capteren. In de nieuwe beleidsperiode willen we dit dan ook consequent verderzetten en onze initiatieven voortdurend verfijnen en bijsturen.



BZN Cultuur stimuleert een cultuur van sociaal-cultureel innovatief werken binnen haar activiteiten

Van bij haar ontstaan is BZN pionier in het zoeken naar oplossingen voor sociale en maatschappelijke problemen. Bijvoorbeeld het eerste vluchthuis voor vrouwen en de eerste beschutte werkplaats in Vlaanderen waren initiatieven van BZN. Lang voordat de zorg voor deze kwetsbare groepen werd opgenomen door de overheid, nam BZN het voortouw in het ontwikkelen van antwoorden, methodieken en zorg.

Het pionierschap en sociale innovatie zit ons dus in de genen. Dat mag ook duidelijk worden uit de SWO-ART waarin onze 50 jaar geschiedenis, onze durf om te experimenteren, onze inhoudelijke basisboodschap en onze constructieve niet verzuurde toon met aandacht voor het kleine als expliciete sterktes vermeld werden. BZN Cultuur werkt in hetzelfde elan verder: we ondersteunen en werken vernieuwende of alternatieve oplossingen uit voor problemen die onze achterban ons signaleert of die we zelf opmerken. We toetsen deze aan wetenschappelijk onderzoek of relevante literatuur. We ontwikkelen tools waarmee mensen hun burgerschap actief kunnen invullen. We zoeken naar minder evidente partners en kijken graag over de muur naar methodieken en kennis in andere sectoren. We experimenteren ermee in andere contexten. We gaan aan de slag met onpopulaire thema's of moeilijke doelgroepen. (Dat dit in de lijn ligt van de verwachtingen van onze stakeholders, wordt ook duidelijk in de 'resultaten' van de SWO-ART.)

De voorbije jaren kreeg BZN Cultuur binnen BZN die creatieve vrijplaats voor experiment. Via trial-and-error kwamen we een aantal werkwijzes en methodieken op het spoor. Steeds zochten we wetenschappelijke onderbouwing rond onze thema's, zochten we naar creatieve vertaalslagen voor het brede publiek, gingen we partnerschappen aan en bouwden we evaluatiemomenten in. We leerden dat dit creatief vrijbuiterschap en onze ideeën ons grootste kapitaal zijn. We werden hiervoor ook opgemerkt door onze belangverdediger FOV, die ons plek gaf in hun jaarmagazine Wascabi 2013 rond sociale innovatie.

In de nieuwe beleidsperiode willen we hierop verder gaan. Innovatieve projecten op het spoor zetten, ruimte voor experiment met grondige evaluatie. Het out-of-the-box denken versterken en denken in netwerken en relaties. Burgers in contact brengen met niet evidente doelgroepen of problematiek, en hen tools aanreiken om aan de slag te gaan. Inspeken op nieuwe maatschappelijke tendensen en burgers uitdagen om over deze transitie kritisch te reflecteren én tot actie over te gaan in hun eigen leven. Enkel door innovatie kansen te geven, zoeken we gericht mee naar nieuwe antwoorden op maatschappelijke vraagstukken. Centraal in deze projecten van BZN Cultuur staat de verbinding tussen mensen en groepen.

De omgevingsanalyse bevestigde wat ons netwerk signaleerde: er komt een lawine van maatschappelijke veranderingen op ons af. Het middenveld heeft een belangrijke rol te spelen om dingen in beweging te zetten. Joke Schauvlieghe verwoordde het zo: "Sociaal-culturele verenigingen zijn de eerste om de pols te voelen, (...) de eerste om in de bres te springen vanuit een oprechte maatschappelijke gedrevenheid en iets te doen. Verandering begint vaak bij jullie". BZN Cultuur neemt met plezier en gedrevenheid hierin het voortouw tijdens de komende periode.



BZN Cultuur stuurt de verouderde of verkeerde beeldvorming rond BZN bij

De voorbije jaren onderging de BZN familie een transitie- en herdynamiseringsproces. Ook het bewegingswerk binnen BZN maakte die vertaalslag en kwam naar buiten met andersoortig campagnewerk. Dat BZN meer is dan een spreukenorganisatie en dat BZN heel wat projecten en thema's behartigd werd in de verf gezet via diverse en meerlagige communicatie.

Niettemin toont de gegevensverzameling aan dat de verouderde of verkeerde beeldvorming rond BZN bij de gemiddelde Vlaming nog niet is gewijzigd. Bovendien legt men vaak niet de koppeling met de sociale insteek van BZN en zijn de projecten te weinig gekend. Hierdoor is de rode draad tussen de thema's van BZN Cultuur ook niet altijd even duidelijk. Onze leden signaleerden ons dat we te weinig in het straatbeeld en in het dagelijkse leven aanwezig zijn. (Zie ook zwaktes van de SWO-ART: Onvoldoende 'connecting the dots', Te weinig 'in het straatbeeld' en 'Blijvende perceptie van oubollig en soft'). Het transitie- en herdynamiseringsproces moet dus in de volgende beleidsperiode worden verdergezet in een tweede fase.



BZN Cultuur heeft een continue aandacht voor middelenverwerving met speciale aandacht op alternatieve financiering

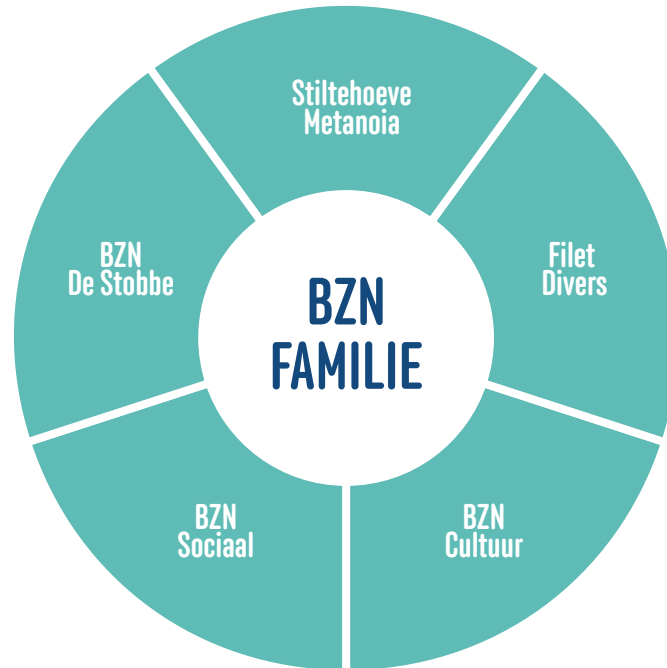
De werking van BZN Cultuur draagt al van bij aanvang van de erkenning als beweging meer dan waarvoor zij gesubsidieerd is. Dat werd ook expliciet vermeld als bedreiging in de SWO-ART. Tijdens de werkingsperiode 2011–2015 lag de werkingsenveloppe zelfs onder het decretaal minimum. Ook voor de komende beleidsperiode wordt geen verhoging van de middelen voorzien en dreigt de kaasschaaf. Bovendien vallen heel wat flankerende middelen weg of verminderen ze aanzienlijk. Binnen dit klimaat van besparingen roept Minister Sven Gatz in zijn beleidsnota op tot responsabilisering van de sector en dus een grotere nadruk op het verwerven van eigen middelen via o.a. alternatieve financieringsmodellen.

BZN Cultuur wil graag ingaan op de vraag van de minister. We hebben een lange traditie in vormen van alternatieve financiering. Via het verwerven van donaties en legaten doen we al decennia aan crowdfunding, aangevuld door productenverkoop. Onze initiatieven worden financieel voornamelijk gedragen door onze leden. Het geeft ons een hoge graad van zelfstandigheid, maar ook een grote kwetsbaarheid. Wanneer men onze werking niet langer als relevant of betrouwbaar beschouwt, verliezen we de financiële back-up van onze leden. We moeten de vinger aan de pols houden (zie ook aspiraties van de SWO-ART). Een eerlijkere en duidelijke toetsing voor de maatschappelijke meerwaarde die we wensen te creëren kan er niet zijn.

De vermindering van overheidssteun zorgt ervoor dat we ons nog meer zullen wenden tot de burger en de profit sector als financiële partner in het aangaan van maatschappelijke uitdagingen en het formuleren van vernieuwende antwoorden. We wensen in de komende beleidsperiode nog actiever te zoeken naar innovatieve financierings- en organisatievormen voor onze initiatieven. Tijdens de voorbije werkingsperiode bouwen we het profit onderdeel van ons netwerk sterk uit. In de nieuwe beleidsperiode wensen we samenwerkingsvormen met de sector verder te exploreren, niet alleen via financiële ondersteuning maar ook via het aanleveren van expertise, materiële steun e.d. We geloven immers sterk dat in het aanpakken van maatschappelijke problemen de profit sector een grote meerwaarde kan bieden, en dit zeker niet enkel financieel. We zoeken naar toepasbare MVO 2.0 modellen en een diepgaand engagement van beide kanten. Verder willen we ook onderzoeken hoe we ons educatief aanbod in zeker zin kunnen 'vermarkten' zonder daarbij onze eigenheid te verliezen en met maatschappelijke winst als prioriteit.



BZN Cultuur expliciteert haar verbindende rol in het grotere BZN geheel en de verhouding tussen de verschillende projecten van de BZN familie



In haar lange bestaan is Bond zonder Naam uitgegroeid tot een brede waaier aan projecten, die zich elk op hun eigen manier verhouden tegenover het moederhuis. Sommige projecten verzelfstandigden, andere projecten bleven onder de vleugels van BZN. Zo ook BZN Cultuur, het socio-culturele werk binnen BZN. BZN transformeerde dus van een eenvoudige organisatie naar een groep, een 'familie' projecten die idealiter eenzelfde basisattitude, waardenset, aspiraties, ambities en maatschappijmodel nastreven.

De gegevensverzameling bevestigde wat ons buikgevoel al langer signaleerde: de verhouding tussen de projecten en met het moederhuis is voor de buitenwacht niet altijd even duidelijk (zie ook SWO-ART zwaktes). Intern voelen we intuïtief aan wat ons bindt, maar is er ook een nood om dit onder woorden te brengen. Tijdens de komende jaren ambiëren we hierin significante stappen te zetten. De eerste stappen in dit organisatie-ontwikkelingsproces zijn reeds gezet in 2015, met een focus op eenduidige merkarchitectuur en communicatie. De komende jaren zullen we ook inzetten op het uittekenen van het gemeenschappelijk waardenkader, het expliciteren van de verbindende rol van BZN Cultuur en de samenwerkingen tussen de dochterprojecten.

5.3 Prioritaire beleidsuitdagingen en vertaling naar strategische doelstellingen

Uit 12 externe en interne beleidsuitdagingen distilleerden we 4 prioritaire beleidsuitdagingen die worden omgezet naar strategische doelstellingen. De andere beleidsuitdagingen worden op een andere wijze geïncorporeerd in de werking van de beweging of de bredere BZN familie.

Aan de grondslag voor de keuze voor opsplitsing in 4 strategische doelstellingen zit de volgende motivering:

- BZN is een multi-thema beweging. We kozen er bewust voor om niet 1 strategische doelstelling per thema te formuleren, aangezien onze focus elk jaar kan verschuiven afhankelijk van hoogdringendheid in de actualiteit of kansen tot samenwerkingen. Daarom clusterden we bestaande themapijlers in S.D.4, en nieuwe themapijlers in S.D.1.

- Het educatief aanbod en de vrijwilligerswerking zijn vanzelfsprekend nauw verbonden met de themawerking en maken er onderdeel van uit. In het opstellen van de strategische doelstellingen kozen we er echter voor zowel het vrijwilligerswerk als het educatief aanbod in een aparte strategische doelstelling te formuleren. Enerzijds werd de keuze gemaakt om het belang van deze werkingsonderdelen te benadrukken. Anderzijds geeft het een duidelijke plaats aan de mankracht en de middelen die de ontwikkeling en verduurzaming van deze werkingsonderdelen vragen.

- Bij het opstellen van de strategische doelstellingen werd tenslotte ook de voortgangsrapportage in het achterhoofd gehouden. We kozen ervoor een structuur op te zetten die het rapporteren over onze werking zo efficiënt en tijdbesparend mogelijk maakt.

Prioritaire beleidsuitdagingen met vertaling naar strategische doelstelling:

- 1 BZN Cultuur verhoudt zich tot de nieuwe thema's die doorheen veranderingen in de samenleving de kop op steken

» SD1 **BZN Cultuur speelt in op nieuwe thema's in de samenleving**

- 2 BZN Cultuur ontwikkelt een kwalitatief educatief luik

» SD2 **BZN Cultuur ontwikkelt een laagdrempelig educatief aanbod om mensen uit te nodigen tot reflectie**

- 3 BZN Cultuur ontwikkelt een innovatieve en dynamische vrijwilligerswerking

» SD3 **BZN Cultuur experimenteert in haar vrijwilligerswerk om mensen tot concrete engagementen te brengen**

- 4 BZN Cultuur continueert de bestaande werking binnen een klimaat van besparingen

» SD4 **BZN Cultuur continueert de uitgebouwde socio-culturele werking binnen een klimaat van besparingen.**

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Doelstellingen 2016 — 2020 BZN Cultuur

6.1 S.D. 1

BZN Cultuur speelt in op nieuwe thema's in de samenleving om daarrond het bewustzijn te verhogen

6.1.1 O.D. 1.1

Jaarlijks onderzoekt BZN Cultuur een nieuw thema dat aansluit bij de actualiteit of de eigen werking

ACTIES 2016

- Verkenning van mogelijke thema's (bijv. superdiversiteit, vergrijzing, tijd, dakloosheid e.d.) d.mv. literatuur (actualiteit, onderzoek, (nieuwe) standaardwerken, trendrapporten van (middenveld)organisaties enz.)
- Verkenning van het veld d.mv. luisterronde bij relevante actoren en experts (interviews, studiedagen e.d.)
- Opvolging en eventuele verdere uitdieping van de reeds verkende thema's door opvolging actualiteit, literatuur, evoluties in het werkveld

INDICATOR

- Er is minstens één thema onderzocht op inpasbaarheid binnen de socio-culturele werking

6.1.2 O.D. 1.2

BZN Cultuur kan beschrijven waarom er wordt ingezet op bepaalde thema's

ACTIES 2016

- Definiëren interne en externe opportuniteiten
- Afwegen interne haalbaarheid (zoals werkbelasting en budget) en externe haalbaarheid (zoals draagvlak en actualiteit)

INDICATOR

- BZN kan een heldere procesbeschrijving van de afweging en beslissing voorleggen.

6.1.3 O.D. 1.3

BZN Cultuur vertaalt het nieuwe thema in acties of initiatieven die het brede publiek aanspreken

ACTIES 2016

- Vertaalslag en ontwikkeling van het nieuwe thema in bijv. actie(s), educatief aanbod, onderzoek of campagne

INDICATOR

- Positieve evaluatie van het ontwikkelde initiatief

6.1.4 O.D. 1.4

BZN Cultuur evalueert het nieuwe thema inhoudelijk (groeipotentieel e.d.) en op impact

ACTIES 2016

- Verzamelen van spontane feedback van de diverse stakeholders (leden, partners, beleid ...)
- Verzamelen persimpact en vermelding in partnerpublicaties
- Ontwikkelen en uitsturen van eigen evaluatiebevragingen
- Opvolgen van beleidsbeïnvloeding (bijv. parlementaire vragen)
- Interne overlegmomenten

INDICATOREN

- De impact van initiatieven en acties rond nieuwe thema's a.d.h.v.:
- Diverse stakeholders (partners, leden, burgers, beleid etc.) evalueren overwegend positief
- Positieve interne evaluatie
- Blijvend bevraagd worden door diverse stakeholders (geciteerd worden in publicaties, gevraagd worden voor studiedagen, partners verwijzen door naar ons)
- De pers pikt het initiatief op (kwalitatief of kwantitatief afhankelijk van het onderwerp) en de gratis persruimte werd berekend

6.2 S.D. 2

BZN Cultuur ontwikkelt een laagdrempelig educatief aanbod om mensen uit te nodigen tot reflectie en gedragsverandering

6.2.1 O.D. 2.1

BZN Cultuur werkt laagdrempelige, lokale vormingen uit rond verbindende communicatie, gegeven door en steunend op een vrijwilligersgroep

ACTIES 2016

- Rekrutering, selectie
- Verplichte en facultatieve opleidingen voor vormingsvrijwilligersgroep rond verschillende thema's
- Creëren van workshops voor een breed publiek met bijhorend educatief materiaal
- Communicatie, planning en praktische organisatie van de workshops
- Evaluatie van de workshops bij vrijwilligers en deelnemers
- Intervisie, verbondenheid (online en offline) en competentieontwikkeling voor de vrijwilligers

INDICATOREN

- Het aantal deelnemers en het aantal workshops
- Het aantal positieve evaluaties van deelnemers en RVV's (regionale vormingsvrijwilligers)
- Het aantal (duurzame engagementen van) RVV's
- Competenties ontwikkeld bij de deelnemers en de RVV's

6.2.2 O.D. 2.2

BZN Cultuur biedt getuigenissen door ervaringsdeskundigen aan, gegeven door en steunend op een vrijwilligersgroep

ACTIES 2016

- Uitrol Prison Talk (sprekers met een detentieverleden) na pilootjaar 2015
- Onderzoeken haalbaarheid van coaching andere ervaringsdeskundigen tot sprekers

INDICATOREN:

- Er zijn ervaringsdeskundigen die voordrachten geven
- Het aantal boekingen
- Positieve evaluatie door deelnemers (ervaringsdeskundigen, ondersteunende vrijwilligers, publiek)
- Tevredenheid van de deelnemers

6.2.3 O.D. 2.3

BZN Cultuur creëert betekenisvolle ontmoetingen tussen mensen van diverse achtergronden

ACTIES 2016

- Ontwikkelen en aanbieden van kooksessies met Mensen zonder Papieren
- Onderzoeken haalbaarheid landelijk project rond duo-gesprekken

INDICATOREN

- Tevredenheid van de deelnemers
- Aantal ontmoetingen

6.2.4 O.D. 2.4

BZN Cultuur ontwikkelt andere educatieve methodieken rond haar kernthema's

ACTIES 2016

- Samenwerking filmproject rond eenzaamheid door Andere Wereld Films
- Ondersteunen boekproject rond stilstaan door de Beweging van Wakkere Geesten

INDICATOR

- Impact van de educatieve materialen a.d.h.v. van gebruikersmetingen

6.3 S.D. 3

BZN Cultuur experimenteert in haar vrijwilligerswerk om mensen tot concrete engagementen te brengen

6.3.1 O.D. 3.1

BZN Cultuur zorgt ervoor dat zoveel mogelijk mensen kunnen participeren door vrijwilligerswerk op maat aan te bieden

ACTIES 2016

- Updaten van het vrijwilligersbeleid op basis van o.a. vrijwilligersbevestigingen
- Profielomschrijving, verdere uitbouw en verduurzamen van bestaande vrijwilligersgroepen:
 - » Tonybrigade
 - » Traliepost
 - » Regionale vormingsvrijwilligers
 - » Bestuurders
- Experimenten met nieuwe vormen van en nieuwe aanpakken in het vrijwilligerswerk

INDICATOREN

- Het aantal nieuwe vrijwilligers (aanmelding versus in dienst treden, verloop)
- Het aantal vrijwilligers uit niet-evidente doelgroepen
- Positieve evaluatie door de vrijwilligers verkregen d.m.v. bevestigingen en spontane feedback

BZN Cultuur biedt groeikansen aan op persoonlijk vlak

ACTIES 2016

- Uitbouw van een competentieontwikkelingsbeleid
- Organiseren van vormingsmomenten voor verschillende vrijwilligersgroepen
- Organiseren van ervaringsmomenten in functie van de eigen vrijwilligerstaak (ontmoetingen met doelgroepen, locatiebezoeken zoals een gevangenisbezoek)
- Ontwikkelen van functies met mentorschap
- Aanbieden van intervisiemomenten en ontmoetingen met andere vrijwilligers (off- en online)
- Onderzoeken hoe BZN Cultuur meer en diepere groeikansen aan haar vrijwilligers kan aanbieden (coaching op maat)

INDICATOREN

- Het feit dat er vrijwilligers zijn die een duurzaam persoonlijk groeitraject afleggen door middel van:
 - » competentieopbouw
 - » (het aantal) vormingsmomenten
 - » (het aantal) ervaringsmomenten
 - » (het aantal) intervisiemomenten/ontmoetingsmomenten
 - » positieve evaluatie van vrijwilligers in (in)formele bevestigingen hierover

BZN Cultuur wil via het vrijwilligerswerk mensen aanzetten tot een duurzame betrokkenheid binnen de beweging.

ACTIES 2016

- Ontwikkelen en experimenteren met methodes om de betrokkenheid van vrijwilligers te verhogen:
 - » Organiseren van ervaringsmomenten niet direct verwant met de eigen vrijwilligerstaak (ontmoetingen met doelgroepen, locatiebezoeken zoals een gevangenisbezoek ...)
 - » Verhogen van inspraak van vrijwilligers d.m.v. bevestigingen, adviesgroep, rekrutering van nieuwe vrijwilligers
 - » Opvolging van individuele trajecten zodat men minder snel de beweging verlaat (o.a. onthaal, exit-gesprekken, heroriëntering, verantwoordelijkheid)
 - » Ontwikkelen van gerichte off- en online communicatiestrategieën

INDICATOREN

- Er is een aanwezigheid van verschillende vrijwilligersgroepen op BZN events
- Er is een georganiseerde inspraak voor vrijwilligers
- Vrijwilligers groeien of schuiven door naar andere taken

6.4 S.D. 4

BZN Cultuur continueert de uitgebouwde socio-culturele werking binnen een klimaat van besparingen, om daarvoor blijvend aandacht te vragen

6.4.1 O.D. 4.1

BZN Cultuur bouwt verder rond het thema gevangenisstraffen met focus op herstel en reïntegratiekansen voor ex-gedetineerden

ACTIES 2016

- Opvolging actualiteit en ontwikkelingen rond het thema, zowel in de academia, bij partners en overheid
- Verdere ontwikkelingen luik voor bedrijven, o.a. door bedrijfsbezoeken op maat en opvolgtraject
- Uitrol van het Prison Talk project

INDICATOREN

- De impact van initiatieven en acties a.d.h.v.:
 - » Diverse stakeholders (partners, leden, burgers, beleid) evalueren overwegend positief
 - » Positieve interne evaluatie
 - » Blijvend bevroegd worden door diverse stakeholders (geciteerd worden in publicaties, gevraagd worden voor studiedagen, partners verwijzen door naar ons)
 - » De pers pikt het initiatief op (kwalitatief of kwantitatief afhankelijk van het onderwerp) en de gratis persruimte werd berekend

6.4.2 O.D. 4.2.

BZN Cultuur bouwt verder aan de themacluster rond vereenzaming en verbondenheid

ACTIES 2016

- Opvolging actualiteit en ontwikkelingen rond het thema, zowel in de academia, bij partners en overheid
- Evaluatie en eventuele opstart Week van Verbondenheid

INDICATOREN

- De impact van initiatieven en acties a.d.h.v.:
 - » Diverse stakeholders (partners, leden, burgers, beleid) evalueren overwegend positief
 - » Positieve interne evaluatie
 - » Blijvend bevraagd worden door diverse stakeholders (geciteerd worden in publicaties, gevraagd worden voor studiedagen, partners verwijzen door naar ons)
 - » De pers pikt het initiatief op (kwalitatief of kwantitatief afhankelijk van het onderwerp) en de gratis persruimte werd berekend

6.4.3 O.D. 4.3.

BZN Cultuur bouwt verder acties en initiatieven rond mensen in de marge

ACTIES 2016

- Opvolging actualiteit en ontwikkelingen rond het thema, zowel in de academia, bij partners en overheid
- Samenwerkingsverband met Bond zonder Naam Sociaal vzw en Filet Divers vzw verder uitbouwen

INDICATOREN

- De impact van initiatieven en acties a.d.h.v.:
 - » Diverse stakeholders (partners, leden, burgers, beleid) evalueren overwegend positief
 - » Positieve interne evaluatie
 - » Blijvend bevraagd worden door diverse stakeholders (geciteerd worden in publicaties, gevraagd worden voor studiedagen, partners verwijzen door naar ons)
 - » De pers pikt het initiatief op (kwalitatief of kwantitatief afhankelijk van het onderwerp) en de gratis persruimte werd berekend

BZN Cultuur bouwt verder aan acties en initiatieven rond stilte en reflectie

ACTIES 2016

- Opgvolging actualiteit en ontwikkelingen rond het thema, zowel in de academia, bij partners en overheid
- Samenwerkingsverband met Stiltelhoeve Metanoia vzw verder uitbouwen

INDICATOREN

- De impact van initiatieven en acties a.d.h.v.:
 - » Diverse stakeholders (partners, leden, burgers, beleid) evalueren overwegend positief
 - » Positieve interne evaluatie
 - » Blijvend bevroegd worden door diverse stakeholders (geciteerd worden in publicaties, gevraagd worden voor studiedagen, partners verwijzen door naar ons)
 - » De pers pikt het initiatief op (kwalitatief of kwantitatief afhankelijk van het onderwerp) en de gratis persruimte werd berekend

2016



2020

BELEIDSPLAN • BOND ZONDER NAAM CULTUUR

Mensen

“You give but little when you give of your possessions. It is when you give of yourself that you truly give.” **KAHLIL GIBRAN**

In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op hoe BZN Cultuur mensen engageert rond haar thema's (zowel op betaalde als op vrijwillige basis) en welke principes ze daarbij hanteert. Het tweede luik van dit onderdeel behandelt het financiële en de begroting 2016–2020. BZN Cultuur vzw wil in de volgende beleidsperiode haar ambities realiseren door op een duurzame wijze om te gaan met haar mensen en middelen.

7.1 Mensen

Met een kleine kern betaalde krachten en gedragen door een brede basis van vrijwilligers rollen we de komende beleidsperiode onze plannen uit.

7.1.1 PERSONEEL

Voor het sociaal-cultureel werk van BZN Cultuur wordt er voor het inhoudelijke beroep gedaan op 3 voltijdse krachten.

- Sofie Legon, vrijwilligerscoach en vormingsmedewerker
- Ine De Rycke, studie- en bewegingsmedewerker
- Anniek Gavriilakis, adjunct-directeur die het bewegingswerk/team aanstuurt

Verder wordt er bijkomend expertise ingeroepen van freelancers die per specifieke opdracht worden geëngageerd. Een voorbeeld daarvan is Caroline Bruynseels, psychologe/seksuologe met ervaring met gedetineerden voor het Prison Talk project, of Chris De Ketelbutter, psychotherapeut/directeur Tele-Onthaal Oost-Vlaanderen voor de workshops Empathisch Luisteren.

Dit kernteam kan daarnaast rekenen op de ondersteunende diensten van BZN Cultuur vzw m.b.t. vormgeving, logistiek, boekhouding, secretariaat, etc.

7.1.2 PERSONEELSBELEID

Belangrijke pijlers in het omgaan met onze medewerkers zijn:

7.1.2.1 Zorgen voor persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden

- **Bevestiging, waardering, vertrouwen en ruimte als huiscultuur**

We bestuderen het fenomeen burn-out en verkennen de mogelijkheden van burn-out preventie binnen ons werk. Het boek *Mentaal Kapitaal* van brein experte Elke Geraerts is hierbij één van de inspiratiebronnen.

- **Direct en veelvuldig feedback geven**

Er is een open cultuur van verbindend communiceren over ieders functioneren binnen de beweging, mensen mogen zichzelf zijn met hun sterktes en zwaktes en daarover wordt gepraat.

- **1x per jaar een officieel evaluatiemoment: tijd nemen om in de diepte te gaan**

Elke medewerker heeft jaarlijks recht op een gesprek met zijn directe leidinggevende over vooropgestelde doelen en breder functioneren.

- **Vormingsbeleid**

In dialoog met de directe leidinggevende worden de opleidingsbehoeften bekeken in functie van de persoon, het team en de organisatie. Impactmeting achteraf is belangrijk. Er zijn duidelijke afspraken over tijdinvestering en budget.

7.1.2.2 Zorgen voor een goede interne communicatie over de werking

- **Op organisatieniveau: personeelsvergaderingen**

- **Op team niveau: overlegmomenten op verschillende niveaus**

- **Op individueel niveau: een op een gesprekken/briefings**

7.1.2.3 Zorgen voor een eerlijk loon en sociaal-juridische ondersteuning

- **Over lonen: transparantie over barema's op basis van diploma's en ervaring binnen ons paritair comité**

- **Over sociaal-juridische ondersteuning: in de verschillende levensfasen informeren we mensen over de mogelijkheden om o.a. een goeie work/life balance te houden (o.a. niet tijd- en plaatsgebonden werken)**

7.1.2.4 Zorgen voor een werkplek/werkomstandigheden waar het aangenaam en gezond is om te werken

- **Bureelinrichting (ook ruimte en stilte)**

- **Hardware/software**

- **Thuiswerk voor bepaalde profielen**

Bepaalde onderdelen uit het personeelsbeleid worden verder uitgewerkt in arbeidsreglement, ISO procedures, interne visieteksten of individuele contracten.

7.1.3 VRIJWILLIGERS

Vrijwilligers vormen een essentiële bouwsteen van de beweging. In de beleidsperiode 2011–2015 verstevigde BZN Cultuur vzw haar vrijwilligerswerking en bouwde ze verder uit. Het engageren van een zeer diverse groep mensen en door hen kansen te geven staat centraal in onze werking.

Vrijwilligers die onze bewegingsopdracht inhoudelijk mee waarmaken:

- Jongerenbrigade TONY! (positieve aanslagen plegen)
- Traliepost (brieven schrijven met een gevangene)
- Regionale vormingsvrijwilligers (luisterworkshops geven)
- Prison Talk vrijwilligers (lokaal lezingen geven over detentie)
- Vrijwilligers die onze bewegingsopdracht ondersteunen:
- Administratieve hulp op het hoofdkantoor
- Vertegenwoordiging op evenementen en beurzen
- Fondsenwerving via Huiswinkels
- Bestuursvrijwilligers

Daarnaast bestaan er nog verschillende vrijwilligersgroepen in de bredere organisatie of bij zuster vzw's (BZN Sociaal, Filet Divers en Stiltehoeve Metanoia). Deze groepen komen ook in aanraking met het bewegingswerk en worden bij sommige socio-culturele activiteiten betrokken.

- Doelgroep-vrijwilligers (ervaringsdeskundigen in armoede bijvoorbeeld die tolken, sociale kruidenier uitbaten, etc.)
- Inburgeringscoaches
- Mensen die de groenomgeving verzorgen in de Stiltehoeve
- E.a.

In de komende beleidsperiode zijn vrijwilligers essentieel in het uitdragen en realiseren van het bewegingswerk, zoals het vormingstraject rond verbindende communicatie.

7.1.4 VRIJWILLIGERSBELEID

De baseline van BZN – ‘Het beste in mensen versterken’ – voeren we door in onze vrijwilligerswerking.

- Dit doen we in eerste instantie door ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen kunnen participeren aan vrijwilligerswerk en door mensen kansen te durven geven die ze ergens anders niet krijgen (o.a. ex-gedetineerden, mensen zonder papieren). BZN Cultuur vzw biedt vrijwilligerswerk op maat aan voor een diverse groep van mensen die zich willen vereenzelvigen met de waarden van BZN.

Maatwerk is van belang, want dé BZN vrijwilliger bestaat niet. Mensen met verschillende achtergronden zijn welkom. Concreet heeft BZN verschillende soorten vrijwilligerswerk in huis die elk een eigen aanpak en ondersteuning vragen. Deze groepen worden steeds verder uitgebouwd en verduurzaamd.

Met een breed aanbod aan vrijwilligerswerk geeft BZN op een laagdrempelige manier een antwoord op de verschillende motivaties die vrijwilligers kunnen hebben, de mate van inpasbaarheid in het leven, de levensfasen waarin mensen zich bevinden, waarden die ze belangrijk vinden, doelgroepen waarmee ze aansluiting vinden, een nood aan persoonlijke ontwikkeling, etc. BZN wil ook de mensen waarvoor vrijwilligerswerk een minder evidente keuze is, warm maken om in de beweging van betekenis te kunnen zijn.

- Duurzame betrokkenheid van vrijwilligers is essentieel in het beleid. Enerzijds wil BZN deze stimuleren door de inspraak van vrijwilligers te verhogen. BZN wil een vrijwilligersbeleid schrijven, niet vanuit een ivoren toren, maar met vrijwilligers zelf. We willen in de eerste plaats luisteren naar onze vrijwilligers door jaarlijks een bevraging te doen en door het ontvangen van feedback. Naar aanleiding van wat we van de vrijwilligers te horen krijgen, worden de tussenpersonen die vrijwilligers coördineren gecoacht. De vrijwilligerscoach stuurt een aantal groepen ook zelf rechtstreeks aan. Het nauwe contact met vrijwilligers geeft BZN eveneens de kans om te experimenteren met nieuwe vormen en nieuwe aanpakken in het vrijwilligerswerk.
- Anderzijds wil BZN ook betrokkenheid stimuleren in het brede verhaal van de beweging door voor haar vrijwilligers ervaringsmomenten te organiseren die al dan niet verwant zijn aan hun vrijwilligerstaak. Ontmoetingen met doelgroepen, locaties, andere vrijwilligers(groepen), activiteiten etc. waarvoor BZN zich inzet, bevorderen de verbinding tussen vrijwilligers (onderling) en de organisatie.
- BZN organiseert eveneens betrokkenheid bij haar vrijwilligers door hen vertrouwen (in plaats van controle) te geven zodat zij een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan de beweging vanuit hun eigenheid. Daartoe worden individuele trajecten opgevolgd en biedt BZN de mogelijkheid tot kennismakingsgesprekken, vorming, competentieopbouw, intervisie, heroriëntering, exit, coaching, mentorschap en verantwoordelijkheid.