

2016-2020

Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen vzw
Dampoortstraat 33-35, 9000 Gent
Vanderlindenstraat 17, 1030 Schaarbeek

BELEIDSPLAN 2016-2020

[

FZO-VL verenigt in diversiteit

Inhoud

1. Voorwoord.....	3
2. Beleidsteam	4
3. Visie	5
4. Missie.....	6
5. Kernopdrachten.....	6
6. Beginselverklaring FZO-VL.....	7
7. Organigram FZO-VL	8
8. Spreiding en samenstelling FZO-VL	9
9. De werking van FZO-VL in beeld.....	11
10. Bestuursorganen FZO-VL.....	12
11. Omgevingsanalyse	13
12. Bevraging stakeholders	14
13. Swot-analyse	15
14. Beleidsuitdagingen	16
15. Strategische doelstellingen FZO-VL.....	17
16. Visie FZO-VL op de beoordelingselementen	23
17. De verhouding ,inhoudelijk en financieel tov andere activiteiten	30
18. Begroting 2016-2020.....	31
19. 5 jaar FZO-VL in het kort.....	33
20. Personeel en raad van bestuur FZO-VL	34

1. Voorwoord

Beste lezer

FZO-VL, Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen, is een socio-culturele overkoepelende vereniging die staat voor de integratie, emancipatie en participatie van etnisch culturele minderheden aan de Vlaamse samenleving.

FZO-VL is een door de Vlaamse Gemeenschap erkende en gesubsidieerde Vereniging (federatie) met verschillende afdelingen.

Wij zijn divers, multicultureel en pluralistisch samengesteld. Onze leden komen uit alle uithoeken van de wereld. Zo zijn er Afrikaanse, Turkse, Maghrebijnse, Arabische, Oost-Europese, Zuid Amerikaanse, Aziatische en Vlaamse zelforganisaties aangesloten bij FZO-VL.

Dat dit resulteert in een multicultureel bestuur en personeelsbestand hoeft volgens ons dan ook geen betoog. Wij kunnen ons gerust global villagers noemen.

FZO-VL is opgericht in 1998 toen enkele Gentse allochtone zelforganisaties de koppen bij elkaar staken rond het idee van een multicultureel, divers en overkoepelend orgaan. Na enkele bijeenkomsten bleek dat het idee sterk gedragen werd en de oprichting van FZO-VL was een feit.

Door de verdere groei en ontwikkeling van de federatie is er in 1999 een aanvraag tot erkenning ingediend bij de Vlaamse Gemeenschap. Deze erkenning werd toegekend en sinds 2000 wordt FZO-VL gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap. Doorheen de jaren zijn wij enorm gegroeid en geëvolueerd. Zowel op vlak van leden, expertise en knowhow.

Voor u ligt ons beleidsplan 2016-2020. Grote sociologische uiteenzettingen en maatschappelijke analyses ga je niet vinden hierin. Neen, met dit plan trachten wij een realistische weergave te geven wat onze plannen zijn voor deze periode. De aandachtige lezer zal opmerken dat wij tijdens deze beleidsperiode de lat hoger leggen. Wij zijn een stuk ambitieuzer en professioneler geworden. Wij werken als een echte Vereniging. FZO-VL werkt beleidsmatig en brengt deze visie over aan alle afdelingen. Wij zullen hen aanleren om te werken volgens het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk. Op inhoudelijk vlak, maar ook qua methodiek. Dit om hun werking zo goed mogelijk te enten aan het decreet en de vier functies. Als koepel zullen wij hen hierbij aansturen, coachen, begeleiden en vormen.

Dit plan werd besproken en goedgekeurd op de algemene vergadering van maandag 28 september 2015.

Als voorzitter wens ik iedereen, die ook maar een klein steentje bijgedragen heeft in dit proces, van harte te bedanken. Zonder deze mensen zouden we niet in onze opzet geslaagd zijn.

Veel leesplezier,

Ceylan Kara, voorzitter FZO-VL

2. Beleidsteam

Dit beleidsplan is tot stand gekomen met de grensloze input van ons beleidsteam. Dat team bestaat uit een mix van vrijwilligers en betaalde krachten. Zij zijn verschillende keren samengekomen en tijdens een vijfdaagse visieweek tussen 27 september 2014 en 2 oktober 2014 zijn alle opmerkingen van de administratie op het vorig plan één per één grondig besproken en geanalyseerd. De belangrijkste uitdagingen en uitgangspunten hebben hier het licht gezien. Nadien is alles verfijnd. De raad van bestuur heeft uiteraard alles van nabij opgevolgd en daar waar nodig ingegrepen.

Volgende zaken hebben gediend als belangrijke input:

- Beleidsplan 2013-2015
- Opmerkingen, suggesties en aanbevelingen van de visitatiecommissie en de Vlaamse administratie
- De actuele situatie binnen FZO-VL en de aangesloten afdelingen
- De stakeholdersbevraging
- De SWOT analyse
- De toekomstverwachtingen van de bestuurders

	Naam	Hoedanigheid	Geslacht	afkomst	Opleiding	Beroep
1	Ceylan Kara	vrijwilliger/bestuurder	Man	Turkije	Bank en beurs	boekouder
2	Mohamed Kabbar	vrijwilliger/bestuurder	Man	Soedan	Landbouwingenieur	gepensioneerd
3	Ali Ghaddab	vrijwilliger/bestuurder	Man	Tunesië	Techniker/lasser	gepensioneerd
4	Orhan Akdeniz	vrijwilliger/bestuurder	Man	Turkije	Graduaat	techniker
5	Mutlu Cetin	vrijwilliger/bestuurder	Man	Turkije	Chemisch ingenieur	Projectmanager
6	Jorge Mejia Diez	vrijwilliger/bestuurder	Man	Colombia	Jurist	werkloos
7	Josse Surra	vrijwilliger/bestuurder	Man	Uruguay	Journalistiek	gepensioneerd
8	Karelia Inzaga	vrijwilliger/bestuurder	Vrouw	Cuba	Dans en muziek	danseres

9	Marieke Buys	Medewerker	Vrouw	België	Beeldende Kunsten	Sociaal cultureel werker
10	Mustafa Sönmez	Medewerker	Man	Turkije	Hoger secundair, boekhouden	Sociaal cultureel werker
11	Hatice Sönmez	Medewerker	Vrouw	Turkije	Sociaal werk	Sociaal cultureel werker
12	Margo Gavel,	Medewerker	Vrouw	België	Sociaal werk	Sociaal cultureel werker
13	Elizabeth Rodriguez	Medewerker	Vrouw	Nicaragua	Sociaal werk	Sociaal cultureel werker
14	Ridvan Can	Medewerker	Man	Turkije	Politiek en sociale wetenschappen	Sociaal cultureel werker

Het beleidsteam heeft ook onze visie, missie en kernopdrachten onder handen genomen. Deze zijn geactualiseerd en aangepast aan onze werking. Met een nieuwe visie en missie zijn wij gewapend voor de komende jaren en zien we de toekomst met vol vertrouwen. Wij blijven mensen verenigen in diversiteit!

3. Visie

FZO-VL staat voor een volwaardige erkenning van het allochtoon middenveld. Onze verenigingen en afdelingen hebben een zeer belangrijke rol binnen de Vlaamse samenleving. Met hun acties en activiteiten dragen zij actief bij tot een solidaire, democratische, diverse en warme samenleving. Ze brengen mensen dicht bij elkaar, steeds met het nodige respect voor elkaar. Eigenlijk zijn ze onmisbaar.

Om onze doelstellingen te kunnen realiseren is de relatie met onze aangesloten afdelingen zeer belangrijk. Wij investeren voortdurend in onze relatie met hen. De afdelingen worden nauw betrokken bij het beleid van FZO-VL. Via onze bestuursorganen en werkgroepen hebben zij een gezonde vorm van inspraak. Zo werken wij met leidendagen en denkdagen, die geheel in functie van de afdelingen staan. Zij bepalen de inhoud en de vorm. Ook wat betreft de interne werking van de afdelingen zelf is de afstand met FZO-VL niet groot. Wij zorgen er voor dat zij op een sociaal culturele methode hun doelstellingen realiseren. Wij ondersteunen, begeleiden, coachen en vormen onze afdelingen tot volwaardige sociaal culturele verenigingen.

Als koepel hebben wij ook een intermediaire rol te vervullen. Dit in twee richtingen: bottom-up en top-down. Signalen van de doelgroep trachten wij zo goed mogelijk kenbaar te maken bij de

beleidsmakers. En omgekeerd proberen wij het beleid op een begrijpbaar te vertalen aan onze achterban.

Om te slagen in onze opdrachten is het voor ons van cruciaal belang om samen te werken met partners. Spelers binnen de sociaal culturele sector moeten FZO-VL kennen. Alle maatschappelijke domeinen zijn belangrijk voor onze doelgroepen. Daarom werken wij ook samen met partners buiten de sociale culturele sector. En wij schuwen hierbij geen items. Denk maar aan extremisme, holebi's, vluchtelingen, grootstedelijke samenlevingsproblemen, enz... Wij staan open voor elk debat.

Tenslotte vinden wij het belangrijk dat er rond de beeldvorming van etnisch culturele minderheden in Vlaanderen gewerkt wordt. De laatste jaren is dit een groot probleem. De beeldvorming zit duidelijk in een neerwaartse spiraal. Daarom proberen wij van de Vlaamse media zo goed mogelijk op de hoogte te houden van onze acties en activiteiten. Dit is niet eenvoudig, maar wij geven niet op.

4. Missie

FZO-VL ondersteunt en vormt aangesloten afdelingen op administratief, inhoudelijk en logistiek vlak. Het is onze doelstelling om de afdelingen zo sterk mogelijk te maken en te houden. Daarom willen wij hen zo goed mogelijk aansturen in functie van het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk.

Het middenveld heeft ons inziens een groot maatschappelijk belang. Om onze doelstellingen te realiseren zetten we acties, activiteiten en projecten op. Deze kaderen allemaal binnen de 4 functies van het sociaal cultureel werk:

- Culturele functie
- Gemeenschapsvormende functie
- Maatschappelijk activerende functie
- Educatieve functie

FZO-VL werkt rond brede(re) maatschappelijke thema's en opdrachten die voor onze doelgroepen van belang zijn: onderwijs, huisvesting, cultuurbeleving, welzijn, tewerkstelling, religieuze beleving,...

5. Kernopdrachten

FZO-VL verenigt verenigingen van zelforganisaties in Vlaanderen die de doelstellingen van FZO-VL onderschrijven en naleven.

Dit houdt o.a. in:

- Het ondersteunen, vormen, aansturen en beter laten functioneren van aangesloten afdelingen. Dit allemaal in functie van de 4 functies van het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk.
- Optreden als gesprekspartner ten overstaan van verschillende overheden en andere belangrijke maatschappelijk actoren.
- Belangenbehartiging van de afdelingen en achterban.

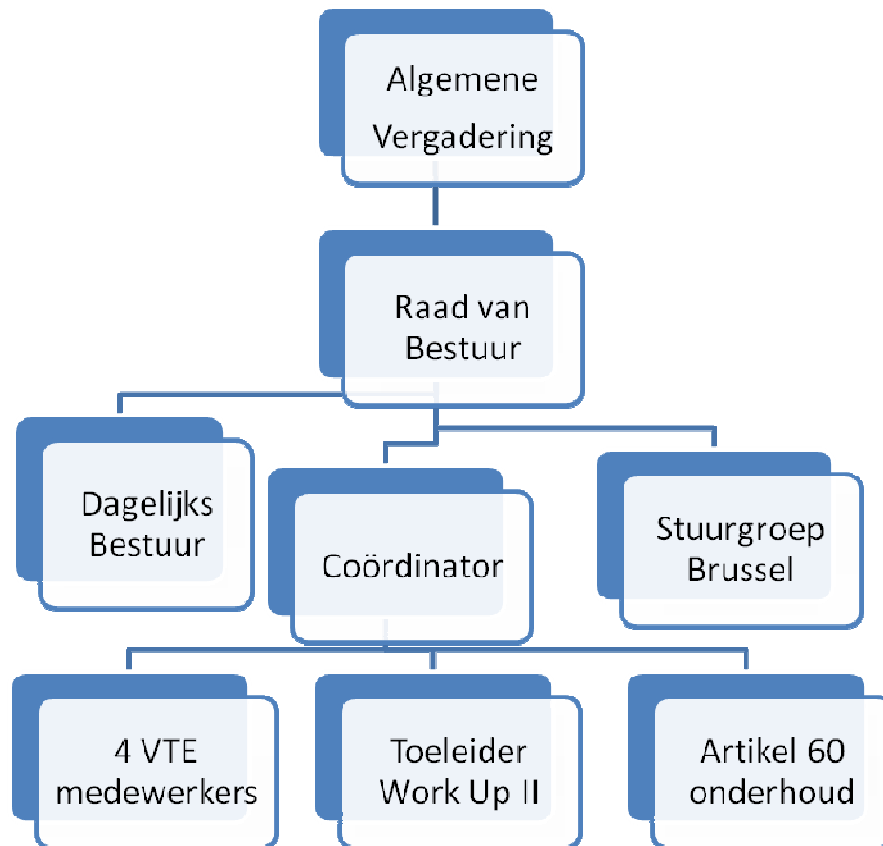
- Enkele thema's: recht op degelijk onderwijs, recht op goede huisvesting, tewerkstelling, recht op godsdienstuitoefening en respect voor de culturele diversiteit.
- Afdelingen degelijk vormen in functie van het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk
- Verenigingen samenbrengen en ook laten samenwerken

6. Beginselverklaring FZO-VL

1. FZO-VL is een koepelorganisatie van socio-culturele verenigingen actief binnen volksontwikkeling. De verenigingen kunnen actief zijn op verschillende gebieden: sport, jongeren, cultuur, kunst, onderwijs, gezondheid, enz.....
2. FZO-VL is multicultureel. In geen geval wordt onderscheid gemaakt op basis van nationaliteit, etnie, religie, geslacht, origine, overtuigingen
3. FZO-VL is pluralistisch en democratisch in al haar facetten
4. FZO-VL is tegen alle vormen van extremisme
5. FZO-VL staat voor de emancipatie, integratie en participatie van etnisch culturele minderheden binnen de Vlaamse samenleving
6. FZO-VL staat voor:
 - respect voor ieders cultuur en de beleving ervan
 - respect voor ieders levensbeschouwing en de beleving ervan
 - recht op degelijk onderwijs
 - recht op degelijke huisvesting
 - recht op degelijke tewerkstelling
 - recht op gelijke kansen voor iedereen op alle vlakken
7. FZO-VL staat voor een volwaardige, onvoorwaardelijke en structurele erkenning van het allochtoon middenveld
8. FZO-VL biedt logistieke, administratieve, inhoudelijke en vormende ondersteuning aan de aangesloten afdelingen
9. FZO-VL kan optreden als woordvoerder, gesprekspartner, belangenbehartiger en drukingsgroep voor de aangesloten afdelingen
10. Aangesloten afdelingen worden verondersteld geen acties te ondernemen die andere aangesloten leden of kernen van FZO-VL kunnen schaden
11. Aangesloten afdelingen worden verondersteld te allen tijde eerlijk en oprecht te handelen in al hun acties

Alle afdelingen ontvangen bij lidmaatschap een beginselverklaring. Op die manier is iedereen goed op de hoogte en weten we wat we van elkaar mogen verwachten. Luidt een Vlaamse gezegde niet: "goede afspraken maken goede vrienden"?

7. Organigram FZO-VL

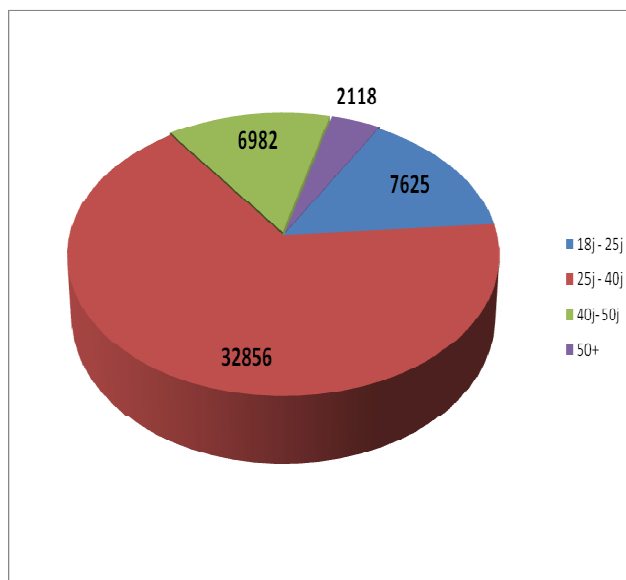


8. Spreiding en samenstelling FZO-VL

Jaarlijks bereikt FZO-VL, via de aangesloten afdelingen een grote groep van mensen. In 2014 hebben wij in totaal 49 581 mensen bereikt. Concreet ziet dit er cijfermatig als volgt uit:

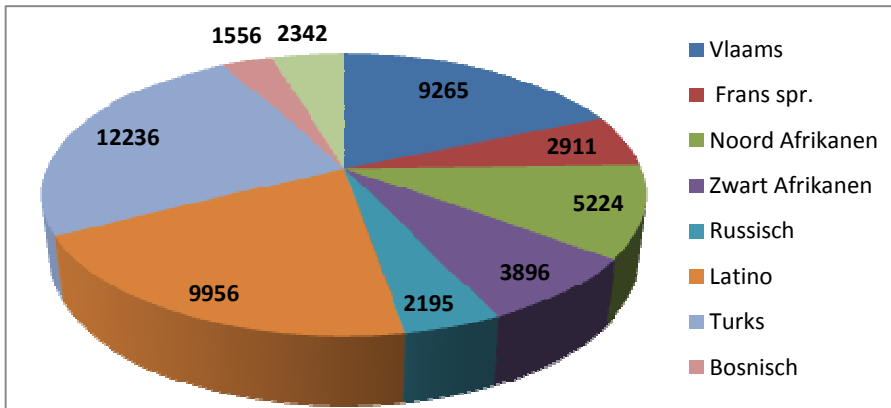
- **Spreiding naar leeftijd toe**

18j - 25j	25j - 40j	40j - 50j	50+
7625	32856	6982	2118



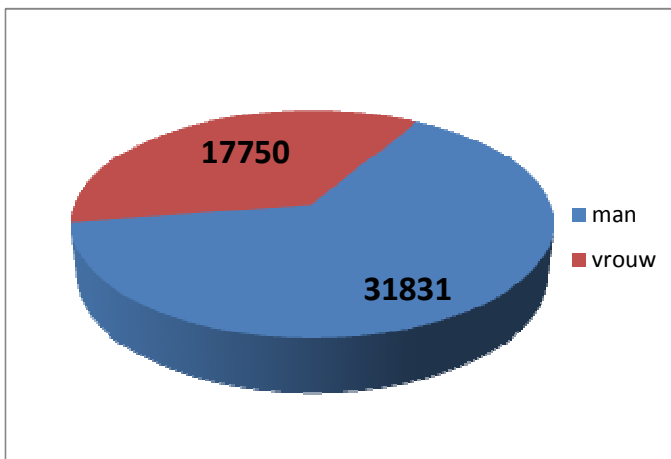
- **Spreiding naar afkomst toe**

Vlaams	Frans spr.	Noord Afrikanen	Zwart Afrikanen	Russisch	Latino	Turks	Bosnisch	Azië
9265	2911	5224	3896	2195	9956	12236	1556	2342



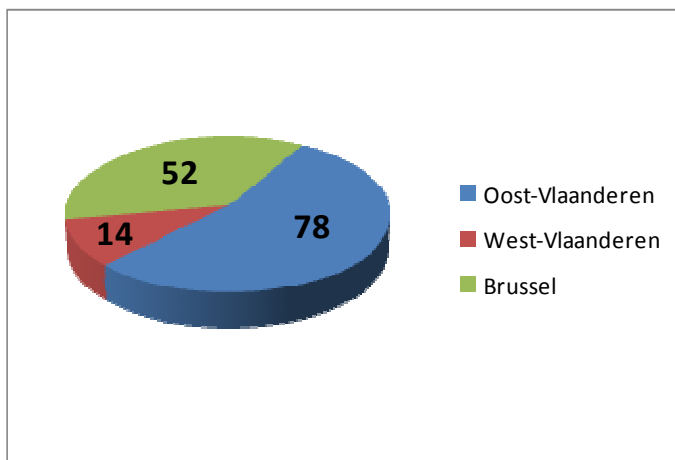
- Spreiding naar geslacht toe

<i>man</i>	<i>vrouw</i>
31831	17750

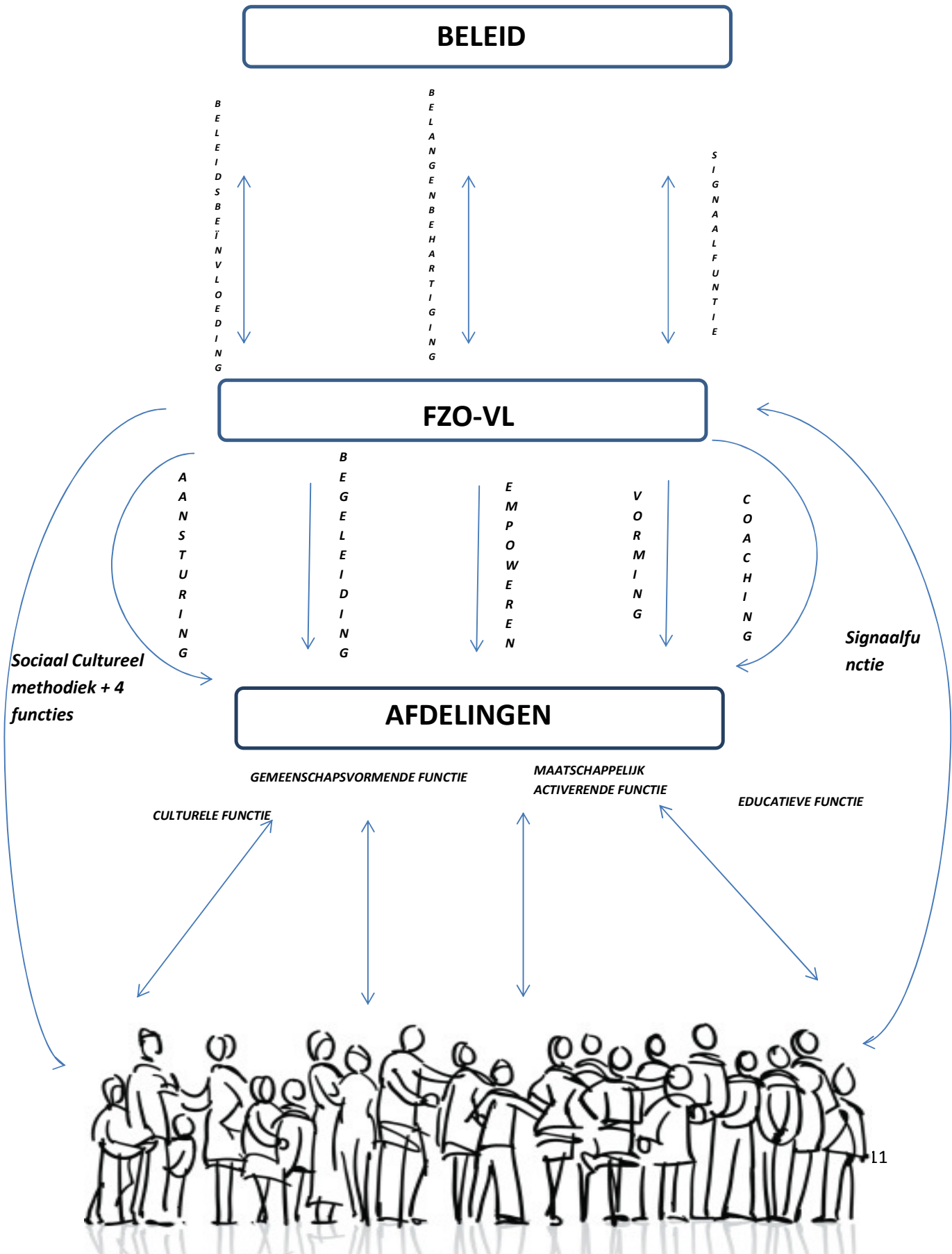


- Spreiding van onze afdelingen op 31/12/2014 over de 3 provincies

<i>Oost-Vlaanderen</i>	<i>West-Vlaanderen</i>	<i>Brussel</i>
78	14	52



9. De werking van FZO-VL in beeld



10. Bestuursorganen FZO-VL

10.1 Algemene Vergadering:

Vandaag is elk lid van FZO-VL automatisch lid van de algemene vergadering. In de praktijk brengt dit soms (aanwezigheids)problemen op vergaderingen met zich mee. In 2016 wordt dit aangepast. De raad van bestuur komt op de algemene vergadering van maart 2016 met een voorstel van statutenwijziging die rekening zal houden met het volgende:

- De betrokkenheid van alle afdelingen in het beleid van FZO-VL moet gegarandeerd blijven
- De algemene vergadering wordt beperkt in aantal
- Er moet een regionale vertegenwoordiging binnen de algemene vergadering gegarandeerd worden

10.2 Raad van bestuur:

Onze bestuurders zijn allemaal vrijwilligers. Zij worden door de algemene vergadering verkozen voor een mandaat van drie jaar. De raad van bestuur verdeelt de functies onderling.

Het is de bedoeling dat de raad van bestuur een zo goed mogelijke weerspiegeling vormt van het ledenbestand. De samenstelling naar afkomst is daarom belangrijk. Daarom wordt er gestreefd naar een evenwichtige participatie van de verschillende aangesloten afdelingen. (zie huishoudelijk reglement).

Vandaag ziet de raad van bestuur er als volgt uit:

- 6 bestuurders van Turkse origine
- 1 bestuurder van Zwart - Afrikaanse origine (Soedan)
- 2 bestuurders van Noord-Afrikaanse origine (Marokko en Tunesië)
- 3 bestuurders van Zuid-Amerikaanse origine (Uruguay, voorzitter stuurgroep Brussel, Colombia en Cuba)

De raad van bestuur komt maandelijks samen.

10.3 Dagelijks Bestuur:

Het dagelijks bestuur komt geregeld samen en bestaat uit de voorzitter, onder-voorzitter, secretaris, penningmeester en de algemene coördinator. Het dagelijks bestuur bereidt de agenda voor van de raad van bestuur.

10.4 Stuurgroep Brussel:

Het reilen en zeilen van Brussel wordt beheerd door een stuurgroep. Deze stuurgroep bestaat uitsluitend uit afgevaardigden van Brusselse aangesloten afdelingen. De stuurgroep wordt voorgezeten door een voorzitter, die ook zetelt in de raad van bestuur. De werking van de stuurgroep en afdeling Brussel wordt geregeld door een lokaal Huishoudelijk Reglement.

Vandaag bestaat de stuurgroep uit 5 leden:

- 4 stuurgroepleden van Latijns Amerikaanse afkomst
- 1 stuurgroeplid van Tunesische afkomst

10.5 Werkgroepen en commissies:

Er kunnen altijd ad hoc werkgroepen of commissies worden opgericht met een duidelijke opdracht en mandaat. Enkele voorbeelden: werkgroep debat, werkgroep receptie, werkgroep Kinderfeest, werkgroep beleidsplan,....

Iedereen kan deelnemen aan een werkgroep of commissie.

11. Omgevingsanalyse

Wanneer we eventjes rondom ons kijken stellen we als FZO-VL volgende zaken vast:

- Een grote instroom van nieuwe bevolkingsgroepen in Vlaanderen. Deze mensen zouden zich kunnen verenigen in de nabije toekomst.
- De meeste nieuwkomers vestigen zich in de Vlaamse grootsteden.
- De Vlaamse samenleving wordt steeds diverser.
- De problemen van etnisch culturele minderheden bestaan nog steeds: onderwijs, tewerkstelling, huisvesting, maatschappelijke organisatie,...
- Sinds kort (enkele jaren) bestaat er in Vlaanderen een Inburgeringsdecreet. Dit is belangrijk voor de toekomst van nieuwkomers en etnisch culturele minderheden.
- Binnen onze doelgroep is er weinig wil voor politieke participatie.
- In het algemeen is er een tendens van verrechtsing van onze samenleving.
- Sinds enkele jaren is er een crisis op mondiaal vlak. Dit heeft ook zijn gevolgen voor onze sector.
- Omwille van deze crisis is er een (politieke en financiële) druk om de sociaal culturele sector te doen krimpen.
- Het belang en gebruik van sociale media stijgt.
- Grootsteden in Vlaanderen hebben samenlevingsproblemen.
- Het aantal verenigingen van etnisch culturele minderheden stijgt in Vlaanderen.
- Veel mensen uit onze doelgroep weten nog onvoldoende wat de werking van een vereniging inhoudt.
- (Nieuwe) verenigingen zijn mondiger en uiten gemakkelijker kritiek.
- De participatie van vrouwen aan activiteiten is gestegen.
- De participatie van jongeren aan activiteiten is gedaald.
- Vrouwen nemen te weinig bestuursverantwoordelijkheden in verenigingen van ECM.
- Veel verenigingen denken dat ze automatisch recht hebben op financiële ondersteuning.
- Verenigingen geraken verzadigd bij het vinden van vernieuwende projecten.
- Verenigingen hebben te weinig logistieke middelen om zich goed te kunnen ontwikkelen.
- Vlaamse grootsteden hebben nieuwe structuren voor integratie en inburgering. Dit heeft ook invloed op onze lokale werking

12. Bevraging stakeholders

Om een beter beeld te hebben wat de mensen verwachten van FZO-VL hebben we een bevraging gedaan bij interne en externe stakeholders. De verkregen informatie is zeer nuttig gebleken voor het beleidsteam. Het was bijzonder leerrijk om een idee te hebben hoe de buitenwereld kijkt naar FZO-VL en wat de verwachtingen zijn voor de komende jaren.

Dit waren de vragen:

1. Wat verwacht u van FZO-VL als organisatie?
2. Beantwoorden wij aan deze verwachtingen?
3. Wat denkt u dat prioritair is voor FZO-VL om te doen en waarom?
4. Wat ziet u als sterke punten van FZO-VL?
5. En wat ziet u als werkpunten en verbeterpunten bij FZO-VL?
6. Zijn er ontwikkelingen die u als een kans ziet voor FZO-VL, en waarom?
7. Zijn er ontwikkelingen die u als een bedreiging ziet voor FZO-VL, en waarom?
8. Heeft u goede raad/suggesties voor de toekomst, en waarom deze?
9. Waar ziet u FZO-VL binnen 10 jaar?

Deze afdelingen/partners hebben deelgenomen :

Intern Oost Vlaanderen:

1. Pottal Poulbhe
2. Ensariya
3. Turks Cultureel Centrum Gent
4. Maya Sapera
5. Tunesische Vriendenkring
6. Poskuder vzw
7. Turk Ocagi
8. Divers & Actief
9. Exotic Night
10. Wafakai

Intern West-Vlaanderen:

1. Soedanese Gemeenschap Oostende
2. Aya Sofia Cultuurvereniging
3. Kouch

Intern Brussel:

1. La Casa Cuba
2. Surradio
3. Bayat Cultuurvereniging Brussel
4. Ceprodelia

5. Lebma
6. Nazca
7. Vonken voor hoop
8. ADI

Externen:

1. Minderhedenforum
2. FMDO, federatie van mondiale democratische organisaties
3. FOV
4. Integratiedienst Stad Gent
5. CDF , federatie van vooruitstrevende verenigingen
6. Dienst Cultuur Stad Gent

13. Swot-analyse

Sterktes

- De individuele aanpak in de ondersteuning van aangesloten afdelingen
- Laagdrempeligheid van de werking
- Een goede verstandhouding tussen medewerkers en bestuurders
- Diversiteitgehalte op verschillende niveaus
- Eigen gerenoveerd gebouw in Gent, met een polyvalente zaal voor de afdelingen
- Jarenlange ervaring, expertise en know-how binnen bestuur
- Continuïteit van bestuur
- Continuïteit van personeel: weinig personeelsverloop
- Flexibiliteit van personeel
- Referentiepunt in Brussel
- Goede verstandhouding met verschillende politieke partijen
- Goede positie in verschillende platforms te Brussel
- Goede relaties met buitenlandse instanties
- Stabiele financiële situatie
- Goede verstandhouding met andere federaties
- Eigen autonomie
- Steeds meer verenigingen vinden de weg naar FZO-VL
- Tewerkstellingsproject Work Up II
- Sterke en ruime vertegenwoordiging bij externe organisaties en instanties

Zwaktes

- De structuren van FZO-VL zijn niet altijd even duidelijk voor iedereen (zeker in Brussel)
- Infrastructuur Brussel
- Communicatie tussen Brussel en Gent kan beter
- Afwezigheid van een nieuwsbrief
- Infomap dient geactualiseerd te worden

- Aangesloten afdelingen komen te weinig samen
- Onze werking moet beleidsmatiger aangepakt worden
- Te weinig projecten die interessant zijn voor autochtonen
- Onze financiële bronnen zijn te weinig gediversifieerd
- Werking dagelijks bestuur kan beter
- Kijk van de administratie op FZO-VL (visitatiecommissie)
- Weinig gebruik maken van projectsubsidies
- Er is geen ledendag van FZO-VL
- Te weinig medewerkers voor Brussel
- Bestuurders zijn niet altijd op de hoogte van de activiteiten van de afdelingen

Kansen

- Er zijn enkele opties voor nieuwe locatie te Brussel
- De aanbevelingen van de administratie hebben ons echt wakker geschud. Vanaf nu moeten we de zaken veel beleidsmatiger aanpakken
- Er dienen zich voortdurend nieuwe doelgroepen aan
- Met een betere elektronische registratie kunnen we meer input halen voor beleidskeuzes
- Starten met basistoelagen voor verenigingen door Gentse Stadsbestuur
- Werkingen binnen FZO-VL starten om meer gericht te werken: vb vrouwenwerking

Bedreigingen:

- Als we slapende verenigingen onvoldoende ondersteunen en betrekken, is er een gevaar dat ze zouden verdwijnen
- Er zijn veel vraagtekens over de toekomstige subsidies
- Afdelingen mogen zich niet rechtstreeks richten tot bestuurders om zaken vlugger gedaan te krijgen
- Slechte evaluatie vanuit de administratie
- Opstarten van EVA te Gent kan een concurrent worden
- De politieke kleur die soms wordt geplakt op FZO-VL
- Interne praktische reglementen moeten zeer grondig worden geactualiseerd.
- Bestuurders moeten weten wat de taken en opdrachten van de medewerkers zijn.

14. Beleidsuitdagingen

Op basis van de omgevingsanalyse, stakeholdersbevraging en swot-analyse is het beleidsteam aan de slag gegaan. Het team is gekomen tot enkele beleidsuitdagingen voor deze beleidsperiode. Dit zijn de belangrijkste zaken die wij willen realiseren:

1. Aangesloten afdelingen moeten werken aan hun doelstellingen via sociaal culturele methodiek
2. Onze afdelingen moeten hun werking beleidsmatig aanpakken

3. Onze werking moet zich voortdurend aanpassen aan de realiteit en actualiteit: wij moeten ons voorbereiden op nieuwe uitdagingen
4. Er moeten meer vrouwen worden betrokken in de bestuurlijk werking van FZO-VL
5. Onze opdrachten buiten sociaal cultureel werk moeten worden gehonoreerd
6. Samenwerking met andere sectoren is zeer belangrijk. Want onze doelgroep valt binnen verschillende sectoren
7. Een sterk netwerk uitbouwen en onderhouden
8. Een stabiele financiële situatie verzekeren

15. Strategische doelstellingen FZO-VL

Voor deze beleidsperiode hebben we 5 strategische doelstellingen geformuleerd. Elke strategische doelstelling op zich is onderverdeeld in operationele doelstellingen.

SD 1. Voortdurend coachen, begeleiden, vormen en aansturen van de afdelingen in functie van het decreet sociaal cultureel werk en de 4 functies.

In deze beleidsperiode is het van cruciaal belang dat onze afdelingen hun werking enten op het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk. Als koepel is het onze opdracht hen hierin te begeleiden en te ondersteunen. In eerste instantie moeten zij zeer goed weten wat het decreet sociaal cultureel werk inhoudt en hoe zij de 4 functies moeten implementeren binnen hun werking.

OD 1.1: vanaf 2016 de afdelingen (bestuurders en vrijwilligers) vormen rond het decreet sociaal cultureel werk en de 4 functies

Indicator: de vormingen voor alle aangesloten afdelingen. Samenwerking met externe partners is steeds mogelijk: Socius en Vorming Plus. Op het einde van de beleidsperiode moeten 80 % van onze afdelingen een vorming gevolgd hebben

Norm: jaarlijks twee vormingen per regio.

Meetwijze: registratie van aantal deelnemers en evaluatieformulieren van de vorming. Via deze evaluatieformulier is het mogelijk op inhoudelijke registratie zodat er steeds kan bijgestuurd worden.

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 1.2: belang van de 4 functies in de communicatie met de afdelingen voortdurend onderlijnen

Indicator: via verschillende vormen van communicatie (website, nieuwsbrief,...) zal altijd het belang van de 4 functies van het sociaal cultureel volwassenenwerk meegegeven worden. Het is vooral de bedoeling om het belang van het decreet over te brengen aan de aangesloten afdelingen.

Norm: alle communicatie via nieuwsbrief moet een melding hebben van de 4 functies. Op het einde van de beleidsperiode moeten al onze afdelingen op de hoogte zijn van het bestaan van de 4 functies binnen sociaal cultureel werk in Vlaanderen.

Meetwijze: registratie van het aantal communicaties naar de afdelingen die het belang van de 4 functies onderlijnen.

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 1.3: samenwerking tussen afdelingen promoten rond een gemeenschappelijke thema

Indicator: afdelingen die actief zijn binnen een bepaalde thema samen brengen en mogelijke samenwerking stimuleren. Deze samenwerking zal dan intensief worden begeleid door een van onze medewerkers. Op die manier willen wij dat de afdelingen elkaar beter leren kennen en leren samen werken

Norm: de verschillende vormen van samenwerking onder de afdelingen. Minstens 2 samenwerkingsverbanden per jaar

Meetwijze: registratie en verslaggeving van de werkgroepen

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 1.4: in 2018 starten met project “betrekken van verenigingen bij FZO-VL”: BVBF

Indicator: In 2018 starten wij met dit project. Dit is een soort “ronde van Vlaanderen”. Op verschillende locaties in Vlaanderen zullen wij per groep van maximum 8 afdelingen een overlegmoment organiseren die de noden en behoeften van onze afdelingen in kaart moeten brengen. Ook de verwachtingen tegenover de federatie moeten hierdoor duidelijker worden. Dit moet tegen het einde van de beleidsperiode resulteren in een rapport die ons concrete input aanbrengt om de volgende beleidsplan grondig aan te pakken. De werkgroep beleidsplanning zal in 2020 daar mee aan de slag gaan.

Norm: de verschillende bijeenkomsten en de rapportage in 2020.

Meetwijze: registratie en verslaggeving van de voorbereidingen en verschillende bijeenkomsten

Meetmoment: voortgangsrapport

SD 2. Opzetten van landelijke gemeenschappelijke activiteiten vanaf 2016.

Vanaf 2016 pakt FZO-VL landelijke gemeenschappelijke activiteiten beleidsmatig aan. Met deze activiteiten willen wij de samenhang tussen de afdelingen stimuleren en de betrokkenheid met FZO-VL verhogen. Deze activiteiten worden per thema of per regio georganiseerd.

Zo organiseert FZO-VL om de twee jaar een vaste ledendag. Dit evenement zal telkens doorgaan in een andere stad. Het is de bedoeling dat alle afdelingen op één of andere manier deelnemen en betrokken worden. De ledendag vervult zowel een educatieve, culturele als gemeenschapsvormende functie binnen onze werking. Deze ledendagen worden steeds thematisch opgevat.

Naast onze ledendagen zullen ook andere landelijke gemeenschappelijke activiteiten opgezet worden in samenwerking met meerdere aangesloten afdelingen. Zich aansluiten bij bestaande initiatieven is ook mogelijk. Elke afdeling mag hieraan deelnemen. Dergelijke initiatieven zullen nauw worden opgevolgd en de nodige ondersteuning krijgen.

OD 2.1: om de 2 jaar organiseert FZO-VL een ledendag: 2016-2018-2020

Indicator: om de 2 jaar organiseert FZO-VL een ledendag: 2016-2018-2020. Elke keer zal dit in een andere stad/provincie doorgaan. Alle afdelingen worden betrokken bij het opzetten van de ledendagen.

Norm: op onze ledendagen moeten we 80 % van onze afdelingen rechtstreeks bereiken. Minstens 50 % moet sterk betrokken worden bij de voorbereiding en planning.

Meetwijze: registratie en verslaggeving van alle bijeenkomsten en werkgroepvergaderingen.

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 2.2: extra ondersteunen van interessante gemeenschappelijke activiteiten van onze afdelingen

Indicator: afdelingen die samenwerken voor een gemeenschappelijke activiteit die bovenlokaal plaats vindt worden extra gestimuleerd en ondersteund.

Norm: de verschillende gemeenschappelijke bovenlokale activiteiten. Jaarlijks moeten minstens 2 gemeenschappelijke activiteiten doorgaan.

Meetwijze: registratie en inhoudelijke evaluatie van de activiteiten

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 2.3: om de twee jaar een rondetafelconferentie: 2017 en 2019

Indicator: FZO-VL organiseert, in nauwe samenwerking met verschillende afdelingen (minstens 10), in 2017 en 2019 een rondetafelconferentie. De thema's worden bepaald door de werkgroep en er kan ook samen gewerkt worden met externe partners. Deze conferenties moeten resulteren in bepaalde adviezen aan beleidsmakers.

Norm: de verschillende ronde tafelconferenties. Minstens 10 afdelingen moeten hierbij samenwerken en alles voorbereiden. Per conferentie moet er minstens één advies opgemaakt worden aan een beleidsmaker.

Meetwijze: registratie, verslaggeving en opgemaakte adviezen

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 2.4: politiek debat in 2018 naar aanleiding van de Gemeenteraadsverkiezingen van 2018

Indicator: naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 zullen we een politiek debat organiseren met vertegenwoordigers van verschillende politieke partijen. Dit in nauwe samenwerking met verschillende afdelingen. Verschillende lokale thema's die onze doelgroepen aanbelangen zullen aan bod komen.

Norm: het debat en opkomst van 150 mensen

Meetwijze: registratie en inhoudelijke evaluatie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 2.5: politiek debat in 2019 naar aanleiding van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen in 2019

Indicator: naar aanleiding van de verkiezingen van 2019 zullen we een politiek debat organiseren met vertegenwoordigers van verschillende politieke partijen. Dit in nauwe samenwerking met verschillende afdelingen. Verschillende Vlaamse, federale en Europese thema's die onze doelgroepen aanbelangen zullen aan bod komen.

Norm: het debat en opkomst van 150 mensen

Meetwijze: registratie en inhoudelijke evaluatie
Meetmoment: voortgangsrapport

SD 3. Integrale kwaliteitszorg verbeteren en handhaven

OD 3.1: optimaliseren van elektronisch registratiesysteem in 2016. (ook in andere jaren, wanneer het nodig blijkt)

Indicator: het registratiesysteem aanpassen aan de noden en evoluties. Deze aanpassingen moeten ons in staat stellen om een nog duidelijker beeld te hebben over onze werking, zodat er beter en efficiënter kan ingegrepen worden.

Norm: het systeem aanpassen waar nodig. Op het einde van de beleidsperiode moet dit ons in staat stellen om bepaalde trends binnen onze werking vast te kunnen stellen.

Meetwijze: registratie en de vastgestelde trends

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 3.2: actualiseren van intakefiche in 2016

Indicator: actualiseren van de intakefiche. De fiche moet ons een nog duidelijker beeld geven van de kandidaat- afdeling.

Norm: de intakefiche

Meetwijze: registratie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 3.3: actualiseren arbeidsreglement in 2016

Indicator: het arbeidsreglement wordt geactualiseerd

Norm: het arbeidsreglement houdt rekening met de reële situatie

Meetwijze: registratie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 3.4: VTO-beleidsplan afwerken in 2016

Indicator: VTO-beleidsplan wordt in 2016 afgewerkt.

Norm: vormingen en opleidingen voor vrijwilligers, bestuurders en medewerkers worden op basis van dit plan georganiseerd.

Meetwijze: registratie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 3.5: Reglement voor zaalverhuur aanpassen in 2016

Indicator: het reglement voor de zaalverhuur wordt aangepast.

Norm: het reglement moet zorgen voor duidelijke afspraken met de afdelingen wat betreft het gebruik van de polyvalente zaal.

Meetwijze: registratie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 3.6: actualiseren huishoudelijk reglement in 2017

Indicator: het huishoudelijk reglement wordt geactualiseerd. FZO-VL is de laatste jaren sterk ontwikkeld. Het reglement dient aangepast te worden.

Norm: het reglement houdt rekening met de actuele situatie

Meetwijze: registratie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 3.7: starten met regiocoördinatoren in 2018

Indicator: om de werking beter te optimaliseren voeren we in 2018 regiocoördinatoren in. Deze medewerkers zijn dan verantwoordelijk voor de regio waar die werkzaam zijn. De functie- en taakomschrijvingen worden opgemaakt in 2017

Norm: in 2018 starten met deze functies. Dit moet onze werking aanzienlijk verbeteren

Meetwijze: registratie en aanpassingen aan werking

Meetmoment: voortgangsrapport

SD 4. Structureel samenwerken met de welzijnssector vanaf 2016

Verschillende van onze afdelingen zijn in de praktijk ook voor een stuk actief binnen de welzijnssector. Een steeds grotere groep van onze doelgroep maakt op één of andere manier gebruik van meerdere maatschappelijke voorzieningen. Of ze komen er alvast in aanmerking voor. Toch stellen wij vast dat een bepaalde segment van de doelgroep gewoon niet bereikt wordt door de reguliere instanties. Het is alsof zij niet bestaan. Vanuit het verenigingsleven denken wij hierin een belangrijke opdracht te kunnen vervullen. In de praktijk starten wij in 2016 een nauwe samenwerking met Solidariteit voor het Gezin te Gent. Het is alvast de bedoeling dat deze samenwerking de volgende jaren ook wordt uitgebreid naar andere grootsteden in Vlaanderen waar FZO-VL actief is.

OD 4.1: vanaf 2016 een driejaarlijkse nauwe samenwerking met Solidariteit voor het Gezin.

Met deze samenwerking willen wij een brug slaan tussen de welzijnssector en het allochtoon sociaal cultureel volwassenenwerk. Op 1 januari 2016 starten we in Gent een nauwe samenwerking met SvHG. Concreet willen wij twee zaken realiseren met deze samenwerking:

- Onze doelgroep moet beter op de hoogte zijn van de werking van Solidariteit voor het Gezin. Zodat zij meer gebruik kunnen maken van de aangeboden diensten
- Vrijwilligers binnen onze doelgroep moeten de weg vinden naar Solidariteit voor het Gezin om daar bepaalde opdrachten op zich te nemen.

Indicator: het aantal meldingen en vrijwilligers

Norm: jaarlijks moeten 25 mensen van onze doelgroep aankloppen bij Solidariteit voor het Gezin. Na drie jaar moeten er 20 vrijwilligers zich aansluiten bij SvHG

Meetwijze: aantal meldingen en inschrijvingen

Meetmoment: jaarlijks

SD 5. Externe relaties onderhouden en optimaliseren. Uitbouw netwerk.

OD 5.1: in kaart brengen van alle partners (en stakeholders) in 2017

Indicator: tegen eind 2017 moeten wij alle mogelijke partners voor onze werking in kaart brengen. Dit beeld moet ons in staat stellen om een strategisch beleid te voeren (vanaf 2018). In de praktijk moet dit zich vertalen in de uitbouw van ons netwerk en structurele samenwerking met partners op lange termijn.

Norm: met minstens drie partners een samenwerking aangaan vanaf 2018

Meetwijze: duidelijke kaart van mogelijke partners en de samenwerkingsverbanden vanaf 2018

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 5.2: faciliteren van samenwerking tussen afdelingen die actief zijn rond een bepaalde thema en in uitwisseling gaan met externe partners.

Indicator: afdelingen die actief zijn rond een bepaald thema samen brengen om samen te werken. Eens deze vorm van samenwerking gestructureerd is brengen wij hen in contact met externe partners. Dit zal er voor zorgen dat hun netwerk groeit en zij beter hun doelstellingen kunnen realiseren.

Norm: minstens één samenwerkingsverband met externe partners per jaar

Meetwijze: registratie, verslaggeving en aantal samenwerkingsverbanden

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 5.3: heropstarten tweemaandelijks nieuwsbrief FZO-VL vanaf 2016

Indicator: met onze nieuwsbrief bereiken wij honderden mensen, organisaties en partners die onmiddellijk heel kort en bondig op de hoogte gehouden worden van het reilen en zeilen van FZO-VL

Norm: tweemaandelijks naar minstens 250 e-mailadressen. Dit aantal moet elk jaar groeien

Meetwijze: registratie en aantal e-mailadressen

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 5.4: facebook pagina

Indicator: via onze facebook pagina maken wij onze acties en activiteiten bekend bij een breed publiek. Vooral de reacties en opinies vinden wij belangrijk. Dit is bovendien een nieuwe vorm van persoonlijk contact met de afdelingen.

Norm: elke publicatie

Meetwijze: registratie

Meetmoment: voortgangsrapport

OD 5.5: verdere uitbouw van de website FZO-VL, www.fzovl.be

Indicator: in deze tijden is de website het gezicht van de organisatie. Dit geldt ook voor FZO-VL. Daarom wordt onze website in 2017 nog eens onder handen genomen.

Norm: een uitnodigende, duidelijke en actuele website

Meetwijze: registratie

16. Visie FZO-VL op de beoordelingselementen

1. Wat is de culturele functie?

Cultuur heeft voor ons geen taal, religie, afkomst of kleur. Het is iets universeels en van alle tijden. Dit is niet anders in Vlaanderen.

We leven in een tijdperk waar (fysieke) grenzen steeds minder van belang zijn. Internationale gebeurtenissen hebben invloed op het lokaal gebeuren. Dit heeft er voor gezorgd dat de Vlaamse samenleving de laatste jaren geëvolueerd is naar een multiculturele, super diverse samenleving. Verschillende culturen zijn hier present en proberen hun plaats te vinden. Als koepel van sociaal culturele verenigingen is het onze opdracht om er voor te zorgen dat iedereen in Vlaanderen op een vrije manier kan participeren aan cultuur en aan eigen cultuurbeleving kan doen. Wij ondersteunen en begeleiden aangesloten afdelingen om zo goed mogelijk hun culturele functie te realiseren.

Als FZO-VL proberen wij onze afdelingen er van te overtuigen dat zij hun culturele aanbod ook richten op de autochtonen. Dit vinden wij zeer belangrijk. Wij moeten zo veel mogelijk autochtone Vlamingen bereiken op onze activiteiten.

Wij trachten ook kansarme mensen aan te zetten om deel te nemen aan cultuur. In dit kader zijn wij als koepel erkend bij Vlaanderen (vakantieparticipatie) en Stad Gent (cultuurparticipatie) om mooie kortingen te verkrijgen voor culturele activiteiten. Via ons netwerk richten wij ons tot die mensen die hiervoor in aanmerking komen.

Zie SD 1, SD 2

Wat is de gemeenschapsvormende functie?

Als FZO-VL is het onze opdracht om er voor te zorgen dat onze achterban zich goed voelt in Vlaanderen. De Vlaamse samenleving is voortdurend in beweging. Samen met de aangesloten afdelingen willen wij met onze acties, projecten en activiteiten een steentje bijdragen aan een positief gemeenschapsgevoel. Hierbij vergeten wij niet dat wij ons ook moeten richten tot de autochtone Vlamingen. Wij proberen ook hen te bereiken op onze activiteiten. Want we zijn overtuigd dat deze activiteiten uitgelezen kansen zijn om elkaar op een laagdrempelige manier te ontmoeten en beter te leren kennen. Deze boodschap geven wij als koepel ook steeds mee aan de aangesloten afdelingen. Vaak werken kleinschalige activiteiten op lokaal vlak als een soort katalysator in dit proces. Dit draagt zeker en vast bij tot het wij-gevoel.

Belangrijk is ook dat wij onze doelgroep aanzetten en vormen om kritische burgers te zijn. Zij moeten weten wat hun plichten zijn, maar ook wat hun rechten zijn. Op die manier verdienen zij gemakkelijker hun plaats in de maatschappij.

Zie SD 1, SD 2

2. Wat is de maatschappelijk activerende functie?

Via onze werking willen wij mensen prikkelen om zich in te zetten voor een democratische, sociale, diverse, pluralistische en solidaire samenleving. We kunnen gerust zeggen dat wij verandering in hun denken en doen willen brengen. Eigenlijk proberen wij hen maatschappelijk sterker te engageren.

Hierdoor empoweren wij onze afdelingen en hun leden. Wij willen hun vaardigheden, kennis en attitudes versterken. In ons maatschappijbeeld hebben sociaal culturele verenigingen een heel belangrijke functie om individuen maatschappelijk te activeren en bij te staan.

Zie SD 1, SD 2 **Wat is de educatieve functie?**

Tijdens deze beleidsperiode zullen alle afdelingen van FZO-VL hun werking beter enten op het decreet sociaal cultureel werk. Via onze werking zullen aangesloten afdelingen worden gemotiveerd, aangestuurd, gevormd en geïnspireerd om te werken rond de vier functies van het decreet. Om dit te kunnen doen zullen we alles op alles zetten om ervoor te zorgen dat elke afdeling op het einde van de beleidsperiode precies weet wat het decreet inhoudt en hoe zij zich dient te verhouden ten aanzien van de vier functies. Vanaf het eerste jaar zullen wij dit grondig aanpakken. In nauwe samenwerking met o.a. Socius en Vorming Plus zullen wij vormingen op maat van onze afdelingen aanbieden.

Daarnaast blijft ons tweesporenbeleid van de laatste jaren rond (kader)vorming gehandhaafd. Ten eerste worden vrijwilligers, bestuurders en verantwoordelijken binnen onze afdelingen gevormd om hun functie degelijk te kunnen vervullen. Deze vormingen kunnen in groep doorgaan (groepskadervormingen) of per afdeling (individuele kadervorming). Thema's en onderwerpen worden jaarlijks bepaald en voorbereid door de algemene vergadering en op ledendagen.

Ten tweede zien wij het vormen van de brede achterban ook als opdracht binnen onze werking. Belangrijke maatschappelijke thema's zoals, onderwijs, (politieke) participatie, tewerkstelling, enz..., worden behandeld in de vorm van debatten en conferenties. Hiermee proberen wij onze doelgroep beter te informeren en aan te zetten om na te denken over deze onderwerpen.

Zie SD 1, SD 2

3. De wijze van begeleiding van afdelingen of groepen?

Het ondersteunen en begeleiden van aangesloten afdelingen zijn basisopdrachten van FZO-VL. Daarom pakken wij dit ernstig aan. De educatieve krachten nemen deze taken op zich. Wij werken als volgt:

- De afdelingen zijn per regio en per medewerker onderverdeeld. In de praktijk betekent dit dat de afdelingen in de mate van het mogelijke een vaste ondersteuner krijgen. Dit zorgt er voor dat er een gezonde vertrouwensrelatie groeit waardoor de samenwerking veel vlotter en aangener verloopt.
- De afdeling kan steeds gebruik maken van de logistieke faciliteiten van FZO-VL.

- De ondersteuner waakt erover dat de acties en activiteiten van de afdeling steeds volgens het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk verlopen. Uiteraard worden de vier functies hierbij niet uit het oog verloren. Daar waar nodig stuurt de ondersteuner aan.
- Elke afdeling wordt minstens één keer per jaar gecontacteerd door de ondersteuner.
- De ondersteuner is ook fysiek aanwezig op belangrijke activiteiten van de afdeling.
- Elk contact en actie wordt geregistreerd via het elektronisch registratiesysteem. Ook zaken die verkeerd lopen worden hierin vermeld. Op langere termijn wordt op die manier de evolutie van de afdeling zichtbaar en kan er indien nodig altijd ingegrepen worden.
- Nieuwe afdelingen of groepen worden intensief ondersteund. Op die manier krijgt de ondersteuner een beeld van de vereniging en wordt er een passende manier van aanpak afgesproken. Dit op maat van de noden en behoeften van de vereniging.

Zie SD 1, SD 2, SD 3, SD 5

4. Wat is een actieve afdeling?

Een ketting is zo sterk als de zwakste schakel luidt een Vlaams gezegde. Voor ons betekent dit dat FZO-VL maar zo sterk is als haar zwakste afdeling. En een afdeling kan maar sterk zijn als ze actief is. Voor ons is een afdeling actief als ze voldoet aan volgende voorwaarden:

- Een goed werkende raad van bestuur heeft
- Beroep kan doen op een poule van vrijwilligers
- Jaarlijks een 4-tal sociaal culturele activiteiten organiseert volgens de functies van het decreet sociaal cultureel volwassenenwerk

Enkele indicatoren: sterk en actief bestuur, activiteiten van de afdelingen, continuïteit, ledenaantal, feedback aan de federatie, zelfstandigheid, autonomie, communicatie, vernieuwend, vertegenwoordigingswerken....

Jaarlijks wordt een activiteitenfiche van afdelingen opgemaakt en bijgehouden voor de registratie.

Zie SD 1

5. Het beleid tav vrijwilligers?

Binnen onze werking onderscheiden wij twee soorten vrijwilligers: bestuursvrijwilligers (bestuurders van FZO-VL) en lokale vrijwilligers (van de afdelingen). Bestuursvrijwilligers die belangrijke opdrachten binnen de werking van FZO-VL opnemen worden opgeleid op basis van ons VTO-beleid. Er wordt voortdurend gewerkt aan hun competenties. Bovendien kunnen zij altijd beroep doen op een medewerker die hem of haar begeleid. Vaak worden nieuwe vrijwilligers ook begeleid door oude vrijwilligers met meer ervaring. Ook zullen wij de komende jaren actief op zoek gaan naar vrouwelijke bestuurders die zich voor een langere termijn willen engageren binnen FZO-VL. Om dit te realiseren zullen wij gericht en actief op zoek gaan naar geëngageerde, gemotiveerde vrouwen om onze raad van bestuur te versterken.

Vrijwilligers binnen onze lokale afdelingen worden gevormd door onze kadervormingen. Inhoudelijk worden de kadervormingen voorbereid en georganiseerd door onze educatieve krachten. Indien

nodig wordt beroep gedaan op externen. FZO-VL beschikt over vormingspakketten rond verschillende thema's: boekhouding, vzw-wetgeving, vergadertechnieken,... Tijdens deze beleidsperiode maken wij ons sterk dat alle afdelingen tegen 2020 goed op de hoogte zullen zijn wat sociaal cultureel volwassenenwerk precies inhoudt. Bovendien zullen wij er voor zorgen dat hun acties en activiteiten allemaal aangepakt worden via sociaal culturele methodiek.

Zie SD 1, SD 2, SD 3, SD 4, SD 5

6. De acties met het oog op de verdieping en verbreding van de participatie:

Als koepel van allochtone sociaal culturele organisaties proberen wij op structurele basis een breed en divers publiek te bereiken. Dit is zeer belangrijk binnen onze werking. In eerste instantie richten wij ons op aangesloten afdelingen en hun eigen leden. Maar wij richten ons ook bewust op mensen buiten onze afdelingen. En dit omdat wij steeds meer nieuwe mensen willen bereiken die onze boodschappen en doelstellingen genegen zijn.

Om zo veel mogelijk afdelingen te betrekken bij onze activiteiten, acties en projecten gaan wij als volgt te werk:

- Onze activiteiten tijdig bekend maken
- Onze activiteiten open stellen aan buitenstaanders
- Altijd één of meerdere afdelingen betrekken bij de activiteit: dit zowel bij de planning, voorbereiding als bij de uitvoering
- Geven van verantwoordelijkheid aan de vrijwilligers. Dit is zeer belangrijk voor de betrokkenheid
- Open staan voor mogelijke vormen van samenwerking met externe organisaties
- Laagdrempelig en efficiënt communiceren

Wij proberen ook minder kapitaalkrachtige mensen te laten participeren aan culturele activiteiten. Om dit te kunnen doen werken wij nauw samen met instanties die kansarme mensen financiële voordelen bieden. Via onze werking hebben wij een goed zicht welke afdelingen en mensen hiervoor in aanmerking komen. Met de nodige affiniteit en professionaliteit worden mogelijke kandidaten op de hoogte gebracht en organiseren wij ook groepsevenementen.

Tijdens deze beleidsperiode zullen wij ons richten op een specifieke doelgroep, de senioren. Tot op heden vormen zij voor ons een moeilijk bereikbare groep. Precies daarom investeren wij in hen de komende jaren. Dit in nauwe samenwerking met enkele partners. Via specifieke activiteiten, en met de nodige knowhow zullen wij hen bereiken.

Zie SD 2, SD 3, SD 4, SD 5

7. De communicatie met de leden:

FZO-VL communiceert op verschillende manieren met haar leden. Maar het Nederlands is steeds de voertaal.

Volgende communicatiekanalen worden gehanteerd:

- De brief: alle aangesloten afdelingen worden per brief uitgenodigd op bijeenkomsten waar zij worden verwacht: algemene vergadering, bijzondere algemene vergadering en eventueel een raad van bestuur
- Per email: uitnodigingen vertrekken ook steeds per email. Dit is goedkoper en vlugger. Bovendien bereiken wij op deze manier ook meerdere mensen binnen de afdelingen.
- Affiches en flyers: voor al onze grote activiteiten maken wij affiches en flyers. Deze worden verspreid onder de afdelingen.
- Telefoonronde en sms: de ervaring leert ons dat mensen graag individueel en persoonlijk worden uitgenodigd. Daarom doen wij voor belangrijke activiteiten steeds een GSM/SMS ronde onder onze afdelingen. De praktijk leert ons dat dit tot een hogere respons leidt.
- Nieuwsbrief: tweemaandelijks worden leden en niet-leden per elektronische nieuwsbrief op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen binnen FZO-VL
- Website: een goede website is vandaag de dag een must en een belangrijk medium voor een organisatie als de onze. Vaak is dit het eerste wat bekeken wordt. Afdelingen kunnen gratis hun acties en activiteiten bekend maken op onze website.
- Sociale media: het belang van de sociale media stijgt steeds meer. FZO-VL volgt deze trend. Een groot deel van de communicatie met de leden verloopt via deze weg.
- De oeroude tam tam: mensen zijn sociale wezens en komen regelmatig in contact met elkaar. Deze contacten zijn van cruciaal belang voor de communicatie met onze afdelingen en de achterban. Een goede babbel, mond aan mond reclame, is vaak de beste communicatie.

Zie SD 3, SD 5

8. Het ontwikkelen van acties en activiteiten met een landelijk karakter:

Aangesloten afdelingen moeten zich goed voelen bij FZO-VL. Onze leden zijn zeer divers en actief in verschillende domeinen. Om samen te werken aan onze doelstellingen is het belangrijk dat de afdelingen elkaar kennen. Uit ervaring weten wij dat dit zeer verbindend werkt. Om dit te realiseren pakken wij tijdens deze beleidsperiode de zaken als volgt aan:

- Twee-jaarlijks is er een ledendag: deze gaat telkens door in een andere regio. Alle afdelingen werken hier aan samen. Tijdens deze ledendagen zal er inhoudelijk gewerkt worden rond een bepaald thema. Maar het recreatieve en culturele wordt zeker niet uit het oog verloren. Via deze ledendagen is het ook onze bedoeling om de afdelingen rechtstreeks te betrekken met bij het beleid van FZO-VL.
- Betrekken van Verenigingen bij FZO-VL (BVBF). In 2018 starten wij met dit project. Dit is een soort "ronde van Vlaanderen". Op verschillende locaties in Vlaanderen zullen wij per groep van maximum 8 afdelingen een overlegmoment organiseren die de noden en behoeften van onze afdelingen in kaart moeten brengen. Ook de verwachtingen tegenover FZO-VL moeten hierdoor duidelijker worden. Dit resulteert tegen het einde van de beleidsperiode resulteren in een rapport die ons concrete input aanbrengt om het volgende beleidsplan grondig aan te pakken. De werkgroep beleidsplanning zal in 2020 daarmee aan de slag gaan.
- Wij behouden de historisch gegroeide gemeenschappelijke activiteiten waarbij meerdere afdelingen goed samenwerken:
 - o Nieuwjaarsrecepties
 - o Kinderfeest

- Vrouwendagen
- Debatten,...

Zie SD 1, SD 2, SD 3, SD 4, SD 5

9. Het ontwikkelen van bijzondere en vernieuwende activiteiten:

De samenleving is voortdurend in beweging. Dagelijks worden we geconfronteerd met nieuwe uitdagingen. Als FZO-VL willen wij via het sociaal cultureel volwassenenwerk meewerken aan het vinden van antwoorden voor die uitdagingen. Dit betekent dat wij bereid en voorbereid moeten zijn voor het ontwikkelen van bijzondere en vernieuwende activiteiten.

Tijdens deze beleidsperiode gaan wij bijvoorbeeld in Gent in zee met de organisatie Solidariteit voor het Gezin (SvhG). Binnen onze achterban stellen wij vast dat onze senioren het moeilijk hebben. Hoewel deze groep steeds groter wordt en hun noden ook, zien wij dat er bitter weinig (of geen) beroep wordt gedaan op bepaalde reguliere diensten. Samen met SvhG willen wij hierin verandering brengen. In 2016 starten wij een samenwerkingsverband in Gent waarin wij ons specifiek zullen richten tot senioren met een migratieachtergrond. In eerste instantie willen wij de werking van SvhG bekend maken binnen deze doelgroep. Mensen moeten weten dat er zo iets bestaat en dat zij recht hebben op bepaalde ondersteuning. Tegelijkertijd willen wij SvhG meehelpen om hun werking beter te enten op de nieuwe samenleving waar allochtone senioren een steeds grotere groep vormen.

In tweede instantie willen wij met dit project etnisch culturele minderheden aanzetten om vrijwilligerswerk op te nemen binnen SvhG. Dit is volgens ons broodnodig als SvhG hun werking willen bijsturen.

Zie SD 4

10. De aanpak van diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit:

Diversiteit is voor FZO-VL meer dan een woord. De titel van ons beleidsplan luidt: “ FZO-VL verenigt in diversiteit”. Intern gaat veel aandacht naar diversiteit. Zo is onze raad van bestuur een weerspiegeling van ons ledenbestand. Ook voor onze medewerkers geldt dit principe. Onze huidige medewerkers hebben verschillende achtergronden.

Tijdens deze beleidsperiode zullen we trachten om wat meer vrouwelijke vrijwilligers aan te spreken om bestuursopdrachten binnen FZO-VL op te nemen. Zo zullen bepaalde vrouwen rechtstreeks worden aangesproken om een engagement op te nemen.

Interculturaliteit onder onze afdelingen krijgt specifieke aandacht. Zo wordt samenwerking tussen afdelingen van verschillende etnisch culturele afkomst extra ondersteund. Uit ervaring weten wij dat dit niet altijd even eenvoudig is. Toch slagen wij erin om jaarlijks enkele interessante interculturele activiteiten op te zetten.

11. De samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties:

Samenwerking en netwerkvorming is van cruciaal belang voor de groei en ontwikkeling van FZO-VL. Een geïsoleerd bestaan en optreden is uit den boze. Daarom roepen wij onze afdelingen op om zo open mogelijk te zijn.

FZO-VL werkt samen met volgende instanties of partners:

- Collega federaties
- Stedelijke Overheden
- Stedelijke diensten
- Vlaamse overheden en afdelingen
- Provincies
- Werkgeversorganisaties (vb Voka)
- Universiteiten en Hogescholen
- Minderhedenforum
- FOV
- ING Gent
- Brussels Platform
- Politieke partijen
- Anderen

Zie SD 5

12. Hoe wordt rekening gehouden met IKZ:

Tijdens deze beleidsperiode wil FZO-VL zich verder professionaliseren. In de praktijk betekent dit dat de algemene werking beter wordt geënt aan het decreet sociaal cultureel volwassenwerk. Om dit te realiseren houden wij sterk rekening met IKZ. Dit gebeurt als volgt:

- Op alle vlakken wordt FZO-VL ambitieuzer. De lat wordt hoog gelegd en iedereen doet zijn best om de lat te halen
- Alle acties, begeleidingen en ondersteuning van een afdeling worden geregistreerd via het elektronisch registratiesysteem. Dit systeem wordt geactualiseerd indien nodig.
- We moeten ons voortdurend afvragen of de aangeboden diensten beter en efficiënter kunnen worden aangepakt
- De intakefiche voor nieuwe kandidaten wordt geactualiseerd
- Het huishoudelijk reglement wordt geactualiseerd
- Arbeidsreglement wordt geactualiseerd
- VTO-beleidsplan wordt geactualiseerd
- De interne communicatie tussen de verschillende geledingen binnen FZO-VL wordt gehandhaafd en waar nodig verbeterd.
- De voortgangsrapportages worden beter opgemaakt.

Zie SD 3

13. De zorg voor professionalisering en professionaliteit:

Voor ons is dit eigenlijk een onderdeel van IKZ. Tijdens deze beleidsperiode ondernemen we alvast volgende acties die onze algemene werking verder moeten professionaliseren:

- Om de competenties van onze medewerkers en bestuurders te verhogen wordt een goed VTO-beleid gevolgd. Dit beleid moet alle geïnteresseerden de mogelijkheid bieden om te blijven werken aan de eigen competenties en vaardigheden.
- De teamvergaderingen worden gestructureerd: om de twee weken op maandagmorgen (10-12h). De teamvergaderingen worden voorgezeten door de coördinator. Deze gaan door in ons secretariaat in Gent.
- De raden van bestuur, dagelijkse besturen en regionale stuurgroepvergaderingen worden goed voorbereid en opgevolgd:
 - o De uitnodigingen met agenda worden tijdig verstuurd
 - o De verslaggeving wordt door een medewerker gedaan
 - o Alles wordt structureel bijgehouden
 - o Er is altijd een terugkoppeling naar de raad van bestuur
- Functionering- en evaluatiegesprekken worden gecontinueerd

Zie SD 3

17. De verhouding inhoudelijk en financieel tov andere activiteiten

Het ondersteunen, begeleiden, vormen, coachen en aansturen van onze afdeling is de hoofdpdracht van FZO-VL. Dit betekent echter niet dat wij blind zijn voor andere activiteiten. Integendeel, binnen onze visie is er ook ruimte voor andere maatschappelijke opdrachten.

Tijdens deze beleidsperiode werken we specifiek rond twee thema's:

- Tewerkstelling
- Welzijn

Wat tewerkstelling betreft wordt het Work Up project gecontinueerd. Met dit project werkt FZO-VL rond de thematiek van tewerkstelling bij etnisch culturele minderheden in Vlaanderen in het algemeen en in het Gentse in het bijzonder. De bedoeling van dit project is om, in samenwerking met andere partners binnen tewerkstelling, onze doelgroep te bereiken en te trachten hen begeleiden naar een job of opleiding.

Dit project wordt gesubsidieerd vanuit de Vlaamse regering, meer bepaald door het ministerie van tewerkstelling. In totaal telt het project 8 VTE toeliders die werken vanuit de verschillende

secretariaten van meerdere federaties, verspreid over gans Vlaanderen. 2 VTE coördineren het project vanuit het Minderhedenforum te Brussel.

FZO-VL heeft 1 VTE toeleider die werkt vanuit het nationaal secretariaat te Gent.

Vanaf 2016 starten we ook beleidsmatig te werken rond Welzijn. Concreet gaan wij een samenwerkingsverband aan met Solidariteit voor het Gezin (in Gent). Samen willen wij twee zaken realiseren:

- Mensen van onze doelgroep moeten weten van het bestaan van Solidariteit voor het Gezin. Zij moeten ook weten dat zij beroep kunnen doen op hun diensten.
- Wij moeten mensen van onze doelgroep er toe aanzetten om bepaalde vrijwilligersopdrachten op te nemen binnen de werking van Solidariteit voor het Gezin.

1 VTE zal vanuit het secretariaat te Gent dit project coördineren.

In totaal telt FZO-VL 7 VTE (vanaf 2016). De verhouding ziet er als volgt uit:

Departement	Aantal VTE	Verhouding financieel
Sociaal cultureel werk	5	76%
Tewerkstelling	1	11%
Welzijn	1	13%

18. Begroting 2016-2020

Tijdens deze beleidsperiode verwachten we dat we inkomsten (subsidies) zullen ontvangen van volgende instanties:

- Vlaamse gemeenschap, departement cultuur, jeugd, sport en media
- Vlaamse gemeenschap, departement tewerkstelling
- Dac- normalisering
- Via-middelen
- Vlaamse Gemeenschapscommissie
- Convenant Solidariteit voor het Gezin
- Gemeentebestuur Brugge
- Gemeentebestuur Oostende

Voor gedetailleerde begrotingen en afrekeningen gelieve de jaarlijkse afrekeningen, begrotingen en jaarrekeningen te raadplegen.

Wij verwachten elk jaar in evenwicht te blijven. Wij denken hier in te slagen door goede management en degelijk financieel beheer.

Heel kort zien de komende 5 jaren en begrotingsmatig al volgt uit:

2016	2017	2018	2019	2020
Inkomsten 538 000.00 €	Inkomsten 538 000.00 €	Inkomsten 538 000.00 €	Inkomsten 463 000.00 €	Inkomsten 463 000.00 €
Uitgaven 538 000.00 €	Uitgaven 538 000.00 €	Uitgaven 538 000.00 €	Uitgaven 463 000.00 €	Uitgaven 463 000.00 €

19. 5 jaar FZO-VL in het kort

2016	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> - Ledendag te Gent - Kadervorming SCW - Kadervorming algemeen - start met nieuwsbrief - website aanpassen - registratiesysteem optimaliseren - intakefiche actualiseren - arbeidsreglement actualiseren - reglement zaalverhuur actualiseren - VTO-beleidsplan afwerken - Start samenwerking SvHG - Work-Up project - 5-daagse beleidsweek - Aanpassen statuten FZO-VL 	<ul style="list-style-type: none"> - Kadervorming SCW - Kadervorming algemeen - Huishoudelijk reglement actualiseren - Partners in kaart brengen - Oprichten actiemodellen - Rondetafelconferentie - Samenwerking SvHG - Work-Up Project - 5-daagse beleidsweek - Verkiezingen raad van bestuur - In kaart brengen van het werkveld - Website actualiseren 	<ul style="list-style-type: none"> - Ledendag Brussel - BVBF project - Kadervorming SCW - Kadervorming Algemeen - Viering 20 jaar FZO-VL - Debat nav lokale verkiezingen - Samenwerking SvHG - 5-daagse beleidsweek - Work-Up project - Starten met regiocoördinatoren - Netwerk uitbouwen - Samenwerking met externen structuraliseren 	<ul style="list-style-type: none"> - BVBF project - Kadervorming SCW - Kadervorming algemeen - Registratiesysteem optimaliseren - Rondetafelconferentie - Start stuurgroep West-Vlaanderen - Work-Up project - Debat nav Vlaamse en federale verkiezingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Ledendag West-Vlaanderen - BVBF project: verwerken resultaten - Opstart beleidsteam beleidsplan 2021-2025 - Kadervorming SCW - Kadervorming algemeen - Work-Up project - Start nieuwe locatie Brussel - 5-daagse beleidsweek

20. Personeel en raad van bestuur FZO-VL

FZO-VL zal dit beleidsplan trachten uit te voeren met een poule van medewerkers die onder de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur vallen.

Het personeelsbestand ziet op het moment van de goedkeuring van dit plan als volgt uit:

- Ridvan Can: voltijdse coördinator
- Mustafa Sönmez: voltijdse educatief medewerker
- Margot Gavel: voltijdse educatief medewerker
- Hatice Sönmez: voltijdse educatief medewerker
- Elizabeth Rodriguez: voltijdse educatief medewerker
- Marieke Buys: voltijdse educatief medewerker (Work –Up)

De raad van bestuur ziet op het moment van de goedkeuring van dit plan als volgt uit:

- Ceylan Kara, voorzitter
- Ali Ghaddab, ondervoorzitter
- Orhan Akdeniz, secretaris
- Mohamed Kabbar, penningmeester
- Mutlu Cetin, bestuurder
- Mehmet Sadik Karanfil, bestuurder
- Abderrazak Elomari, bestuurder
- Gamze Kanatlar, bestuurder
- Karelia Ignazia, bestuurder
- Zatin Sancak, bestuurder
- Jose Surra, bestuurder
- Jorge Mejia Diez, bestuurder