



PASFORM

BOUWEN AAN EEN INCLUSIEVE SAMENLEVING

BELEIDSPLAN PASFORM 2021 - 2025



Vlaanderen
verbeelding werkt

Pasform VZW

Frederik De Merodestraat 18, 2800 Mechelen
Tel.: 015/29.84.42 | E-mail: krista.telemans@pasform.be
www.Pasform.be | facebook.com/vzwpasform
Ondernemingsnummer 0567.872.147

WELKOM

Beste lezer,

Voor u ligt ons beleidsplan 2021-2025. Een nieuw plan waarmee Pasform klaar staat voor de uitdaging om haar werking verder te verdiepen, te verruimen en te “bouwen aan een inclusieve samenleving”.

Pasform, dat zijn niet alleen onze educatief en administratieve medewerkers, staf, directie en bestuur. Het zijn zeker en vast ook onze deelnemers, vrijwilligers, freelancers en partners. Samen realiseren wij nieuwe ambities om personen met een beperking te versterken en de samenleving te bewegen tot een daadkrachtige en duurzame inclusieve samenleving.

Via mede-eigenaarschap en ingaand op relevante thema's werken wij met de actualiteit van de samenleving. Onze werking en methodieken zetten wij in voor een verruiming van de doelgroep. We scheppen kansen, creëren extra ontmoetingen om emancipatie en participatie aan het sociaal-cultureel leven waar te maken. Wij realiseren inclusieve praktijken en bouwen aan een samenleving voor iedereen. Daarin dagen wij de samenleving uit om stappen te zetten, van samen leren naar samen leven en met cultuur als hefboom. Cultuur is passie en koesteren, nieuwe dingen ontdekken, beleven en creëren en óók nieuwe evenwichten vinden. Samen maken wij de samenleving tot een solidaire samenleving die inclusie daadkrachtig en duurzaam insluit.

In volle vertrouwen nemen wij deze uitdagingen op. En daarbij rekenen wij ook op u, onze belangrijke en betrokken stakeholder.

Luc Govers,
voorzitter Pasform

December 2019

1	Pasform werkt impact gedreven	6
1.1	Pasform empowert personen met een beperking en bouwt aan een inclusieve samenleving	6
1.1.1	Missie	6
1.1.2	Visie	7
1.1.3	Groei en verandering mogelijk maken.....	8
1.1.4	Waarden	9
1.1.5	Doelgroep: de persoon met een beperking, diens netwerk en de samenleving.....	10
	Personen met een beperking	10
	Netwerk.....	12
	Samenleving.....	12
1.1.6	Pasform in de beleidsperiode 2016-2020.....	13
	Van federatie naar landelijke vormingsinstelling voor volwassenwerk voor de doelgroep personen met een beperking	13
	Leeromgevingen en leerinhouden.....	13
	Te midden van de samenleving.....	15
1.2	Pasform werkt impact gedreven	16
1.2.1	Evaluatie van de werking.....	17
A.	Evaluatie van het huidig beleidsplan en de voortgangsrapporten	17
B.	Analyse van de visitatie.....	18
C.	Resultaten uit de stakeholdersbevraging.....	19
	Waar is Pasform sterk in?.....	19
	Waar is Pasform minder goed in?	20
	Wat verwacht men van Pasform ?.....	21
	Waar moet Pasform alert voor zijn?	24
1.2.2	Omgevingsanalyse: maatschappelijke trends en stakeholders.....	25
A.	Individualisering en solidariteit	25
	Maatschappelijke trends	25
	Stakeholders.....	27
B.	Inclusie in woord en daad.....	28
	Maatschappelijke trends	28
	Stakeholders.....	30
C.	Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving	30
	Maatschappelijke trends	30
	Stakeholders.....	31
1.2.3	Beleidsuitdagingen en beleidskeuzes.....	32
A.	Gelijkwaardigheid voor personen met een beperking.....	32
B.	Inclusie, daadkrachtig en duurzaam	33

C.	Levensbreed en levenslang leren	34
D.	Cultuur beleven en cultuur doen.....	34
E.	Maatschappelijke veranderingen.....	35
1.3	Strategische en operationele doelen	36
1.3.1	Personen met een beperking zijn gesterkt om keuzes te maken in de regie van hun eigen leven en in het opnemen van een volwaardige positie in de samenleving.....	37
1.3.2	Cultuurbeleving, cultuurcreatie en cultuureducatie is een evidentie voor personen met een beperking.	38
1.3.3	De samenleving is waardierend, betrokken en actief gegroeid naar een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving.	39
1.3.4	Meer personen met een beperking kiezen voor sociaal-culturele participatie.....	40
1.4	Het DNA van Pasform.....	41
1.4.1	Rollen	41
Versterken van mensen	41	
Inclusie als werkwoord om de samenleving te kleuren	41	
A.	Pasform verbindt mensen.....	43
B.	De kritische ingesteldheid van Pasform.....	43
C.	Het kan anders: Pasform in de laboratoriumrol	44
1.4.2	Functies.....	46
A.	Leerfunctie: prikkelen tot leren, van samen leren tot samen leven.....	46
B.	Cultuurfunctie: cultuur beleven en cultuur doen.....	48
C.	Functiemix: verbondenheid tussen leren en cultuur.....	50
1.4.3	Samenwerken met vrijwilligers en partners	51
A.	Kiezen voor vrijwilligers	51
B.	Partners van Pasform.....	53
2	Pasform bouwt een efficiënte organisatie.....	54
2.1	Afstemming tussen het inhoudelijk en zakelijk deel van het beleidsplan	54
2.2	Kwaliteitsvol handelen.....	55
Doorheen heel de werking is Pasform steeds op zoek om kwaliteit te optimaliseren.	55	
2.3	Organisatie structuur en -cultuur	56
2.4	Medewerkersbeleid.....	58
2.5	Kennis- en informatiemanagement.....	59
2.6	Externe Communicatie.....	60
2.7	Infrastructuur.....	60
2.8	Goed Bestuur.....	61
2.9	Meerjarenbegroting 2021-2025.....	63
2.9.1	Personeelsinzet.....	63
2.9.2	Inhoudelijke diensten op zelfstandige basis	64
2.9.3	Kostprijs deelname sociaal-culturele praktijken	64
2.9.4	Projecten en partnerschappen	65

2.10	Besluit.....	66
3	Kerngegevens: omvang en resultaten van de werking.....	67
3.1	Kerngegevens over financiën 2017-2018.....	67
3.1.1	De geconsolideerde resultaatrekening 2017-2018.....	67
3.1.2	De geconsolideerde balans 2017-2018.....	68
3.2	Kerngegevens over medewerkers 2018-2019.....	69
3.3	Kerngegevens over de resultaten 2018-2019.....	70
3.3.1	Gerealiseerde vormingsuren.....	70
3.3.2	Deelnames aan de vormingen.....	71
3.3.3	Inhoud van de vormingen.....	71
3.4	Landelijke spreiding van de vormingen.....	72
4	De totstandkoming van dit plan en geleerde lessen en conclusies.....	73
5	Beschrijving van de invulling van elk beoordelingselement.....	74
	Gebuurte afkortingen.....	81
	Gebuurte figuren.....	81
	Aangehaalde bronnen.....	81
	Aangehaalde literatuur.....	81



In haar streven naar kwaliteit en professionaliteit kiest Pasform om samen te werken met een verscheidenheid van mensen en organisaties. Zij brengen een variëteit van deskundigheid en talenten binnen. Zo draagt iedereen zijn steentje bij om personen met een beperking te versterken in een daadkrachtige, duurzame en inclusieve samenleving.

Alle steentjes samen, welke vorm dan ook, bouwt Pasform op tot een sterke werking gesymboliseerd in ons logo. De persoon staat centraal, met al zijn mogelijkheden, talenten, noden en wensen.

1 PASFORM WERKT IMPACT GEDREVEN

● 1.1 Pasform empowert personen met een beperking en bouwt aan een inclusieve samenleving

○ 1.1.1 Missie

MISSIE

Pasform is de sociaal-culturele organisatie voor volwassenen met een beperking, hun netwerk en de ruime samenleving. Pasform vertrekt vanuit het burgerschapsmodel en heeft tot doel de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.

Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren. Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geven personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren zijn de hefboom voor een inclusieve samenleving.



1.1.2 Visie

Pasform bouwt aan een inclusieve samenleving. Een samenleving in **verbinding** waar iedereen een waardevolle plek heeft, talenten van mensen gezien worden, mensen tevreden leven, leren en creëren en waardering vanzelfsprekend is.

Pasform bouwt aan een inclusieve samenleving vanuit haar expertise in het empoweren van personen met een verstandelijke beperking. In een inclusieve en superdiverse samenleving is iedereen betrokken, daarom nemen wij iedereen op in onze doelgroep, iedereen mee aan boord.

Dit beleidsplan is tevens ook ons bouwplan. Als **sociaal culturele organisatie** en als architect realiseren wij onze doelen via sociaal culturele praktijken. Deze praktijken staan garant voor een goede fundering. Ze laten mensen hun talenten ontdekken, hun leefwereld verruimen en groeien in volwaardig burgerschap. De kansengroep empoweren is de dynamiek voor extra mogelijkheden voor ontmoeting, voor verbinding en participatie. Daarvoor kunnen wij rekenen op deskundige en gemotiveerde medewerkers, bestuur en partners. Ook de personen met een beperking zijn mede-eigenaar in dit proces. Deelnemers, o.a. vanuit onze opleiding ervaringsdeskundige, ondersteunen wij in een actieve rol in dit inclusie-plan.

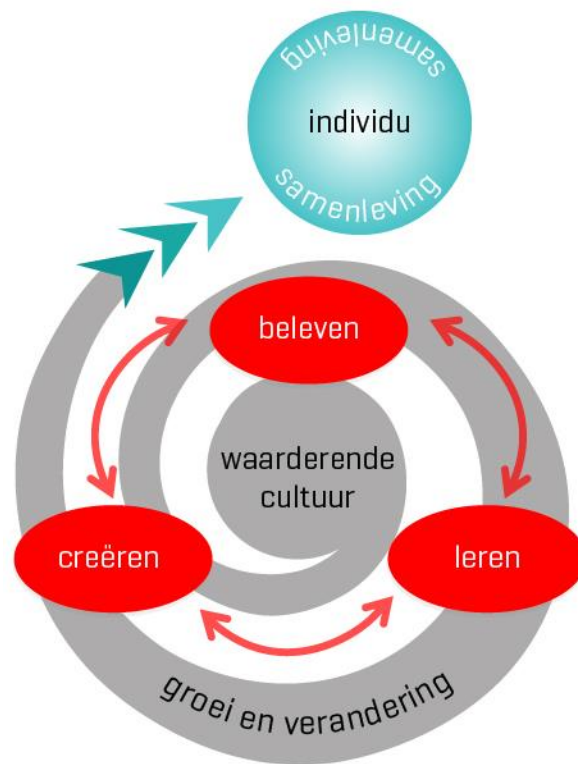
We kiezen voor een levend bouwwerk, volgens wensen en maatschappelijke relevantie. **Vanuit de leer- en cultuurfunctie zetten wij mensen, groepen, organisaties en de samenleving in beweging en geven deze mee vorm.** Vastberaden en doelgericht gaan wij in dialoog met een diverse mix van partners. Samen bouwen werkt effectiever en maakt het bouwwerk sterker!

Pasform is een lerende organisatie en steeds zelf in beweging. We zijn **kritisch**: we beogen een duurzame en daadwerkelijke inclusie! Als architect zijn wij ook innovatief. Wij creëren innovatieve leercontexten, willen mensen bereiken die weinig participatiekansen hebben en introduceren nieuwe methodieken. Het **labo** heeft daarom een cruciale plaats in ons plan.

Pasform is krachtig in het stimuleren tot leren, groei en verandering. Levensbreed en levenslang organiseren wij aangepaste leercontexten voor personen met een beperking en inclusieve groepen. Inclusief als kan, exclusief waar nodig.

Kunst en cultuur zijn uitingen van ons plan, en maken er ook deel van uit. Cultuurcreatie is een uitstekend middel om jezelf te uiten, om dialoog te openen, om ervaringen te delen, om betrokkenheid en waardering te prikkelen. Cultuur creëren en cultuur beleven fungeren naast cultuureducatie als hefboom tot participatie en mede-eigenaarschap in onze superdiverse samenleving.

1.1.3 Groei en verandering mogelijk maken



Figuur 1: Spiraal van groei en verandering

Vanuit de waarderende cultuur binnen Pasform stimuleren wij, via leren, creëren en beleven, persoonlijke groei en verandering als individueel proces én als groepsproces.

Samen bouwen wij aan een cultuur van volwaardig burgerschap binnen een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving.

Pasform kiest voor de leer- en cultuurfunctie. Leren van en over cultuur in een cultuur van leren. Onlosmakelijk zijn zij met elkaar verbonden zoals in het groeimodel van cultureel zelfbewustzijn volgens Cultuur in de Spiegel. Beleven staat voor zintuiglijk ervaren, creëren is de uiting van verbeelden, en leren verwijst naar analyseren en conceptualiseren.

Pasform kiest voor de spiraal, als oeroud en toch springlevend symbool. Het toont de dynamiek van leven en verbinden, van loslaten van het vertrouwde en weer verder gaan. En die ambitie leggen wij in onze werking en in de samenleving; verbinden, kritisch reflecteren en experimenteren met het nog niet vertrouwde.

Een spiraal sluit zich niet, een spiraal is ondernemend en betrokken.

1.1.4 Waarden



Figuur 2: Waarden als fundamenten voor een inclusieve samenleving

Ondernemend:

Pasform kijkt vooruit, creëert kansen en onderzoekt opportuniteiten. Ondernemen doen we samen in mede-eigenaarschap met onze doelgroep. Samen zetten wij dromen om in projecten en brengen deze tot leven. Ondernemen vraagt een innovatieve en flexibele houding, een kritische kijk, bewust handelen, deskundigheid, methodiekontwikkeling, passende logistiek en samenwerking. Binnen Pasform is zowel het proces als het resultaat belangrijk. Doorheen het proces wordt het resultaat versterkt, vanuit het resultaat worden nieuwe processen op gang gebracht.

Betrokken:

Pasform bouwt in betrokkenheid haar werking uit, met de goesting om de andere te ontmoeten en zich in te zetten voor de deelnemers, de samenleving en de medewerkers. Door in relatie te gaan, leer je de ander kennen, kan je leren van elkaar, betrokkenheid en solidariteit verhogen.

- Wie zijn wij = jij & ik
- Wat zijn onze talenten
- Wat zijn onze verwachtingen
- Wat kunnen wij voor elkaar doen
- Wat kunnen wij van elkaar leren
- Hoe geven wij de samenleving vorm

Waarderend:

Vanuit een waarderende houding interacteren wij met onze deelnemers, onze collega's en onze partners. Pasform erkent de persoon in wie hij is, in zijn talenten, zijn ondersteuningsvragen en zijn keuzes. Pasform is de motor om mensen te laten schitteren en om individu en samenleving bewust te laten groeien tot een waarderende inclusieve samenleving.

1.1.5 Doelgroep: de persoon met een beperking, diens netwerk en de samenleving

MISSIE

Pasform heeft tot doel de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.



Onze missie, visie en waarden liggen aan de basis om de kansengroep personen met een beperking te ondersteunen en te stimuleren in hun deelnemen en deelhebben aan de samenleving. Om dit te realiseren wordt verbinding aangegaan met het netwerk en de ruime samenleving.

De realisatie van de daadwerkelijke inclusieve samenleving is een verantwoordelijkheid van iedereen. Vertrekkend vanuit de kansengroep is ook diens netwerk en de samenleving doelgroep van Pasform.

Zowel binnen de kansengroep, het netwerk als de samenleving is iedereen welkom. De superdiverse samenleving van onder andere leeftijd, gender of thuiscultuur willen wij weerspiegelen in onze werking.

Naargelang de maatschappelijke relevantie neemt Pasform specifieke initiatieven om subdoelgroepen te bereiken en te betrekken. Bijvoorbeeld door actief in dialoog te gaan met mensen met een migratie-achtergrond of door het opzetten van vorming omtrent ouder worden.

Personen met een beperking

De groep personen met een beperking is een verscheidenheid van individuen. Iedere persoon is uniek, met individuele verwachtingen en behoeften, talenten en beperkingen, opgedane ervaringen en leefwijze, eigen interesses en kwetsbaarheden. De vormingen en praktijken die Pasform ontwikkelt, zijn zo ontworpen dat ieder individu tot zijn recht komt, er een positieve groepsdynamiek ontstaat en drempels in deelname aan de samenleving aangepakt worden.

De expertise binnen Pasform is voornamelijk afgestemd op personen met een verstandelijke beperking en hun leefwereld. Kennis van en ervaring met verstandelijke beperking ligt aan de basis van de deskundigheid van de educatief medewerkers, de gebruikte methodieken, de opgezette werkvormen, de structurering en omkadering, de gekozen thema's, onze communicatiestrategie,

Echter is de kansengroep die Pasform bereikt ruimer. Zo nemen ook personen met autisme, met een niet-aangeboren-hersenletsel, met sensoriele of fysieke beperking deel aan onze vormingen. Zij voelen zich eveneens aangesproken door onze werking. Binnen de laborol wil Pasform haar expertise nog ruimer inzetten. Pasform wil doelgericht een werking uitbouwen voor personen met een randnormaalbegaafdheid en buso-afgestudeerden. Met andere woorden: voor personen en jongeren wiens afstand tot participatie aan de samenleving groot is.

Naast de nodige expertise in het omgaan met personen met een beperking zijn er andere aandachtspunten die Pasform ter harte neemt zoals de financiële kwetsbaarheid en problemen met mobiliteit. De kansengroep personen met een beperking leeft vaak van een inkomensvervangende tegemoetkoming. Pasform ontwikkelt een financieel beleid dat hiermee rekening houdt opdat geld geen belemmering mag zijn om deel te nemen. De deelnemers zijn voor hun mobiliteit afhankelijk van georganiseerd vervoer, openbaar vervoer en hun vertrouwenspersoon. Aangepaste mobiliteit kost geld. Dit is een van de redenen waarom Pasform haar initiatieven ontwikkelt verspreid over Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dicht bij de leefwereld van de deelnemers. Voor bepaalde vormingen of cultuurdeelname zal Pasform zelf begeleid vervoer organiseren.

Personen met een verstandelijke beperking

“Een verstandelijke beperking is een stoornis dat ontstaat tijdens de ontwikkelingsperiode en dat zowel beperkingen in het intellectueel functioneren omvat als beperkingen in het adaptief functioneren op conceptueel, sociaal en praktisch vlak.”

Verstandelijke beperking is een complex gegeven. Het samengaan van beperkingen op de verschillende assen van functioneren maakt het heel belangrijk om elk individu te leren kennen in zijn mogelijkheden en noden.

Een verstandelijke beperking komt ook voor met een bijkomende beperking. Deze bijkomende beperkingen zijn heel divers en leggen extra uitdagingen met betrekking tot autisme spectrum stoornissen, mobiliteit, communicatie, sociale vaardigheden of Activiteiten van het Dagelijks Leven [ADL].

www.vaph.be/professionelen/mdt/mdv/modules/verstandelijke-beperking

Personen met autisme spectrum stoornissen

“Autismespectrumstoornissen [ASS] behoren tot de groep van ontwikkelingsstoornissen. ASS wordt gekenmerkt door stoornissen in de sociale omgang, in de communicatie en in de verbeelding.”

Autisme vindt zijn oorsprong in de eigen wijze van kennis opnemen, informatieverwerking en betekenis geven. Dit denkproces uit zich in een specifiek gedrag waarbij moeite met sociale interactie en communicatie opvallend is.

Autisme in combinatie met een verstandelijke beperking kan voorkomen in 30% tot 50% van de diagnoses.

www.vaph.be/professionelen/mdt/mdv/modules/autismespectrumstoornis-ass

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

Personen met een beperking/handicap kunnen ondersteuning vragen aan het Vlaams Agentschap Personen met een Handicap (VAPH). Om die ondersteuning te organiseren voorziet het VAPH in Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) en het PersoonsVolgende Budget (PVB). Daarnaast is er het Zorgbudget via de Vlaamse Zorgkas.

Zowel met het Zorgbudget als met het PVB koopt de gerechtigde persoon zorg en ondersteuning in binnen het eigen netwerk, vrijwilligers, individuele begeleiders, professionele zorgverleners en VAPH vergunde zorgaanbieders.

Eind 2018 konden meer dan 26.000 volwassenen terecht bij Rechtstreeks Toegankelijke Hulp, kregen meer dan 14.000 personen een Zorgbudget en werden er meer dan 24.000 Persoonsvolgende Budgetten uitgegeven. Surplus wachten ongeveer 19.000 personen op ondersteuning, waaronder bijna 15.000 personen op een Persoonsvolgend Budget.

https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/13369/evaluatiepvf_welkomterugblik_jamesvancasteren.pdf

Netwerk

'Het Nationaal Geluksonderzoek'¹ toont heel duidelijk het belang aan van kwalitatieve sociale relaties in het zich gelukkig gevoelen en ter preventie van eenzaamheid.

Een netwerk hebben is waardevol, echter niet vanzelfsprekend. Het gaat over elkaar verstaan en begrijpen, zich aangetrokken voelen en zich inzetten voor elkaar in een wederzijdse relatie. Bij personen met een beperking is het sociaal netwerk vaak klein.

Pasform onderneemt acties om het netwerk te versterken én te betrekken bij het empoweren van de persoon met een beperking. Tevens wordt het netwerk mee opgenomen in het vernieuwde denken over kwaliteit van leven en de uitbouw van een daadkrachtige en duurzame inclusieve samenleving.

Sociaal netwerk

Het sociaal netwerk wordt ook vaak benoemd als ons sociaal kapitaal en verwijst naar die personen die belangrijk zijn in het dagelijks leven: familieleden, huisgenoten, vrienden, lotgenoten, burens en vrijwilligers.

Professioneel netwerk

Binnen het professioneel netwerk behoren die personen die vanuit hun scholing en beroep in verbinding staan met de persoon met een beperking. Het zijn onder andere de individuele begeleiders, de medewerkers binnen een zorgorganisatie of mensen met een medisch beroep. Hun relatie is beroepsmatig en houdt op te bestaan wanneer de hulpvraag wijzigt of de beroepskracht van job verandert. Dit eist van de persoon met een beperking een grote flexibiliteit in vertrouwen geven en het open stellen van de eigen integriteit.



'Jaarlijks zie ik een 70-tal begeleiders, kinesisten, dokters Soms wisselen ze heel snel. Dat is echt frustrerend. Ik moet telkens opnieuw me aanpassen, bloot geven en vertrouwen opbouwen.'
-Ervaringsdeskundige Sander



Samenleving

Personen met een beperking hebben vooral geleerd om samen te leven met mensen waarmee ze een emotionele of professionele zorgrelatie hebben. Zij voelen zich veilig tussen lotgenoten en hun netwerk en zijn weinig vertrouwd om contacten te hebben met anderen in de samenleving. Pasform geeft kansen tot verruiming van het netwerk en helpt bij het zetten naar de volgende stap: een eigen en gewaardeerde positie innemen in de samenleving.

De samenleving zijn wij allemaal. Mensen interacteren met elkaar en organiseren de samenleving binnen een geheel van waarden en normen. De samenleving is steeds in ontwikkeling.

Pasform neemt initiatieven en ontwikkelt praktijken om de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving waar ieder lid gelijkwaardig is en waar mensen zorg dragen voor elkaar. Pasform bouwt aan een participatieve samenleving waar ieder kan deelnemen en deelhebben aan de activiteiten die er plaatsvinden.

¹ <https://gelukkigebelgen.be/nationaal-geluksonderzoek/>

1.1.6 Pasform in de beleidsperiode 2016–2020

Van federatie naar landelijke vormingsinstelling voor volwassenwerk voor de doelgroep personen met een beperking

Pasform is een jonge sociaal-culturele organisatie gegroeid uit gevestigde waarden met meer dan 30 jaar ervaring. In 2016 startte Pasform haar werking als federatie van drie landelijke vormingsorganisaties voor volwassenwerk, met name Het Grote Plein in Mechelen, Tievo in Tienen en De Brug in Heusden-Zolder en Gent. Al vlug kozen de directies om stappen vooruit te zetten om kwaliteit, professionaliteit en keuzemogelijkheden voor de deelnemers te verhogen. Het bestuur en de medewerkers beaamden deze ambitie en er werd overgegaan tot fusie. Pasform behoudt de kantoren in Mechelen, Tienen en Heusden-Zolder om zo weliswaar ‘dichtbij’ een landelijke spreiding uit te zetten.

Concreet organiseert Pasform een diversiteit aan vormingen en inclusieve praktijken in **Vlaanderen en in Brussel-Hoofdstad**.

Leeromgevingen en leerinhouden

Als landelijke vormingsorganisatie voor de kansengroep personen met een beperking en hun omgeving kon Pasform voluit gaan en vernieuwing inzetten. Er kon meer en verdiepend ingegaan worden op **vormingsvragen op maat** en op **langlopende projecten**. Ook werd er een aanbod gecreëerd voor het **netwerk, vrijwilligers en professionals**

Enkele voorbeelden:

- Dankzij het participatiefonds experimenteerde Pasform met de opleiding ‘Ervaringsdeskundige, persoon met een verstandelijke beperking’. Na positieve evaluatie werd deze opleiding opgenomen in de reguliere werking van Pasform. Deze jaaropleiding geniet grote waardering en de ervaringsdeskundigen zijn ondertussen gevestigde waarden in het leggen van verbindingen in de samenleving. Zij gaan in dialoog met groepen in de samenleving als stage-opdracht tijdens hun jaaropleiding en nadien als gekwalificeerde ervaringsdeskundige met een leerbewijs. Tijdens hun opleiding ontwikkelden zij een verscheidenheid van methodieken met garantie op interactie.
- Pasform is partner in het ESF-project ‘CVO-inclusief’. In dit 2-jarig project werd onderzocht en geëxperimenteerd welke voorwaarden nodig zijn om personen met een verstandelijke beperking toe te leiden naar modules binnen een CVO-opleiding². Het draaiboek werd gelanceerd op een congres op 2 december 2019 en zal verspreid worden in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Pasform blijft ook toekomstgericht partner om CVO’s hierin te begeleiden.
- ‘Koffie met een verhaal’ brengt ouders met een volwassen kind met een beperking samen. Na een theoretische thema-bespreking, gaan zij onder leiding van een deskundige in dialoog wat dit thema in hun gezin betekent. Zij maken samen hun jaarplanning op: hoeveel samenkomsten, welk thema, welke datums en locatie.
- ‘De kracht van aanraking’ brengt vertrouwenspersonen samen. Een deskundige neemt de groep mee over lichaamsbeleving en lichamelijk contact in een zorgrelatie. Theorie en oefening maken mensen bewust van mogelijkheden, noden en grenzen.
- In 2015 bracht Tievo haar eerste kookboek uit voor volwassenen met een beperking, in 2018 volgde het 2^{de} kookboek vanuit Pasform. In 2019 werd het eerste kookboek herdrukt.

² Centrum voor Volwassenen Onderwijs

- Momenteel wordt een boek voorbereid dat 'inclusie' toont via fotoreportages. De ervaringsdeskundigen en de acteurs van de theateracademie bespraken hoe zij naar inclusie kijken, hoe zij inclusie beleven. Via verschillende scenes brengen zij inclusie in beeld en woord. De lancering van het boek is medio 2020 in samenwerking met een uitgeverij.

De educatief medewerkers van Pasform zijn experts in het ontwikkelen van kwalitatieve, creatieve en doelgerichte vormingen op maat. Vormingen worden **overdag** gegeven, 's **avonds** of in het **weekend**. Naast de eendaagse vormingen zijn er ook korte of langlopende reeksen of vormingen met overnachting.

Aansluitend bij verwachtingen van onze deelnemers en bij de actualiteit van de samenleving werden nieuwe vormingsinhouden ingebracht. De educatief medewerkers ontwikkelen vormingen vanuit duidelijke doelstellingen en kiezen voor onderbouwde methodieken. Pasform werkt met kleine groepen. Naargelang de moeilijkheid of delicaatheid van de inhoud zijn dit groepen van 4 tot 8 personen. Zo krijgt iedereen de nodige individuele aandacht en zorgt de groepsdynamiek voor het samen leren én het leren van elkaar. Onze educatief medewerkers zijn deskundig in het diversifiëren binnen de deelnemersgroep.

De vormingen zijn ervaringsgericht en creëren een mix tussen deelnemen en deelhebben. Ze worden onderverdeeld in thema's.

Kunst en Cultuur:

- Van creatief nieuwe methodieken aanleren, over ontdekken van kunstenaars, naar bezoeken aan cultuursteden en musea.
- 'Theateracademie Pasform' zag het levenslicht en verspreidde zich snel over Vlaanderen: Tienen, Genk, Aarschot, Brussel (Haren) en Oostende.

Leef en Beleef:

- Over omgaan met geld, over vriendschappen, ouder worden, relaties en seksualiteit tot proefjes in Technopolis, een bezoek aan het Oeganda Angels Center of op zoek met geocaching.
- De cursus 'ervaringsdeskundige, persoon met een verstandelijke beperking' met opleidingsplaatsen in Leuven en Hasselt.

Groen en Gezond:

- Over de nieuwe voedingsdriehoek en gezonde desserts tot een binnen-serre aanleggen vol kruiden, een bezoek aan een alpacaboerderij, werken met recyclagemateriaal en vorming over ecologisch zelf verzorgingsproducten maken.

Pasform kiest om **vormingen met overnachting** aan te bieden om zo volop te gaan voor de leerfunctie en de cultuurfunctie. Door meerdere dagen aaneensluitend met een bepaald onderwerp bezig te zijn, kan men meer verdiepend en verbredend werken of een onderwerp tot een afronding brengen. De organisatie van een vorming met overnachting creëert meer kansen tot cultuurparticipatie buiten de regio waar men woont. Door bv. een stadsbezoek te koppelen aan een museum, een zoektocht, een workshop, ... wordt een geheel aangeboden waarbij de mobiliteit van de deelnemer organiseerbaar en betaalbaar is, waarbij een bepaalde cultuur in meerdere facetten kan belicht worden, waarbij participatie, beleven en zelf doen in een bijzondere dynamiek elkaar versterken. Bijkomend leent een meerdaagse zich ook tot ontspanning en ontmoeting. Voor deelnemers is het vaak een stap uit de gekende routine en een omgaan met nieuwe mensen. Meer dan de dag-vormingen daagt een meerdaagse de deelnemers uit om uit hun comfortzone te komen en de wereld rondom te ontdekken.

Enkele voorbeelden: de Expressieweek (theater, muziek, dans, kunst), de ABC-week (actief-bewegen-creatief), met Kunst de Wereld Rond, Proeven van het Plattelandsleven, op Ontdekking in Leuven, met de Fiets door de Mijnstreek, in de voetsporen van Picasso, op Roadtrip (Leuven, Luik, Maastricht, Antwerpen, Leuven), Zomer aan Zee of op Safari in de Ardennen.

In 2018 organiseerde Pasform een culturele inleefreis naar Bulgarije. Samen met partners in Bulgarije werd een boeiende reis opgezet. Het was een uitdagende mix tussen cultuur en leren. We ontmoetten er personen met een beperking, wisselden elkaars leefwereld uit, deden inclusieve activiteiten en kookten gezamenlijk een maaltijd. Deze inleefreis was een vervolg op inleefreizen van Het Grote Plein. Zo waren er de reizen, in samenwerking met ngo's ter plaatse, naar Senegal, Indonesië en Guatemala.

Te midden van de samenleving

Om de deelnemers volwaardig mee te nemen in de **actualiteit van onze samenleving en verbinding te maken**, geven wij inclusieve vormingen, werken wij samen met vrijwilligers, freelancers en een verscheidenheid van organisaties.

Hierbij geven wij enkele voorbeelden:

De vormingen gaan veelal door in **publieke gebouwen**, zoals ontmoetingscentra, cultuurcentra of scholen. Daarnaast zijn er vormingen **op verplaatsing**, zoals bijvoorbeeld een bezoek aan een kruidtuin, een museum, achter de schermen in het ziekenhuis, de brandweer, een voetbalstadion of een brouwerij.

De deelnemers krijgen de mogelijkheid om hun **talenten te laten schitteren** via tentoonstellingen, toonmomenten of theaterproducties. Deze vinden plaats in culturele- of gemeenschapscentra zodat een zo ruim mogelijk publiek wordt bereikt.

Theateracademie Pasform is vormingstheater onder begeleiding van deskundige theaterdocenten. Jaarlijks heeft iedere afdeling een toonmoment voor een inclusief publiek. In 2019 voerden de acteurs, drie maal voor volle zaal, hun theatervoorstelling 'Feest' op in Brussel-Haren. In 2019-2020 toont Theateracademie Pasform, afdeling Tienen haar professioneel uitgewerkte productie '(on)gewoon mezelf'. Van Brussel tot Genk staan 9 voorstellingen geprogrammeerd. In mede-regie met de acteurs werd een lied gemaakt en op CD uitgebracht. Deze CD zal aan de hand van een communicatieplan ruim verspreid worden. De clip van het lied en de making-off is terug te vinden op www.pasform.be.

Wij organiseren zelf of doen mee aan tentoonstellingen van een partner. In 2019 tellen we 4 tentoonstellingen waar werken van onze deelnemers bewonderd konden worden.

Jaarlijks is er een **Dag op Maat**. In samenwerking met een cultureel centrum en andere partners wordt een hele dag opgezet met keuzes uit een diversiteit van vormingen, cultuurdeelname en cultuurbeleving, zowel voor personen met een beperking als hun netwerk. Naargelang de locatie mogen wij op deze dag jaarlijks 60 tot 100 deelnemers verwelkomen.

De **Ecofuif** was de afsluiter van een vormingsreeks 'hoe ecologische feesten'. De fuif was een inclusief met vrienden, familie en ook veel 'toevallige' passanten. De deelnemers versierden de zaal op een ecologische wijze, speelden DJ, verzorgden de drank en de hapjes, deden de kassa en brachten vooral veel sfeer.

Bij de editie 2018 van **Heldenland** (buitenspeeltuin in de stad), georganiseerd door Ketnet, stond Pasform mee in voor de uitvoering op het terrein. Er werd samen met de kansengroep een workshop gegeven waar alle aanwezigen op uitgenodigd werden, gevolg was veel interactie tussen jong en oud, met of zonder beperking. Op verschillende tijdstippen verzorgden wij de bar: organisatie, serveren van drank en beheer van de kassa. Dit was een activiteit in een mix van onze kansengroep, vrijwilligers en medewerkers.

In 2019 waren wij aanwezig op **Rock Werchter**. **Als volwaardige vrijwilliger** stonden personen met een beperking samen met de security in voor de bewaking bij de inkom. Zij kregen veel aanmoedigende complimenten van de bezoekers en de medevrijwilligers, en zijn laaiend enthousiast er volgend jaar weer in te vliegen. Met de organisatie van Rock Werchter wordt verder gepraat hoe deze kansengroep ook in 2020 volwaardig kan deelnemen in de vrijwillige medewerkersploeg.

● 1.2 Pasform werkt impact gedreven

Als vertrekpunt om toekomstgericht en impact gedreven Pasform verder uit te bouwen, kozen we voor een zelfevaluatie, een stakeholdersbevraging en een omgevingsanalyse.

De zelfevaluatie omvatte onder andere de evaluatie van het huidige beleidsplan en de voorbije voortgangsrapporten, de visitatie van de overheid en de interne stakeholdersbevraging. De bevraging leverde een rijkdom van informatie op. Een synthese hiervan vind je in dit beleidsplan. We beslisten om een aantal bevindingen meteen mee te nemen in de huidige werking en planning. Evaluatie is ook standaard aan de orde op de regionale teamvergaderingen, de Pasform teamvergaderingen en de planningsdagen.

Het werkgebied van Pasform is onze superdiverse samenleving. Wij zijn bijzonder geïnteresseerd in wat er in deze samenleving gebeurt. Inspelend op maatschappelijke trends bouwen wij mogelijkheden in tot ontdekking, zelfontplooiing, verbinding en participatie.

Stakeholdersbevraging

In het voorjaar 2019 hield Pasform een uitgebreide stakeholdersbevraging. 165 personen namen deel.

De interne stakeholders zijn de medewerkers van Pasform, de freelancers en de vrijwilligers. Zij maken de werking van Pasform in de praktijk waar.

De externe stakeholders zijn personen met een beperking en professionals. Binnen de groep personen met een beperking clusterden wij de deelnemers vormingen, ervaringsdeskundigen en acteurs. Bijkomend werd een bevraging afgenomen in een dagcentrum. In deze groep zaten zowel deelnemers van Pasform als personen die nog nooit aan een activiteit van Pasform hebben deelgenomen. In de groep professionals zijn ook de leden van de algemene vergadering en raad van bestuur opgenomen.

De stakeholdersbevraging verliep volgens een standaard vragenlijst. Om de objectiviteit te bewaken werd tijdelijk een nieuw personeelslid aangeworven die de bevraging afnam en analyseerde. De bevraging van de deelnemers en de dagcentrumbezoekers werd een mix van methodieken ingezet binnen een dynamisch groepsgesprek. De bevraging van medewerkers en professionals was schriftelijk. Aanvullend interviewden we Joke Vandenabeele, professor aan de onderzoekseenheid educatie, cultuur en samenleving Kul [14.02.2019] en Jan De Ceulaer, directeur BuSo Ter Bank Heverlee [23.05.2019].

Externe stakeholders	Personen met een beperking	Deelnemers vormingen	86
		Ervaringsdeskundigen Hasselt & Heverlee	10
		Deelnemers theateracademie	17
		Dagcentrumbezoekers	8
	Professionals	Zorg voor personen met een beperking	16
		Hoger onderwijs (Unief en CVO)	4
		BuSO scholen	3
		Sociaal-culturele organisatie	1
		Culturele organisatie	1
	Interne stakeholders	Medewerkers Pasform	
Freelancers Pasform		4	
Vrijwilligers Pasform		2	
Totaal aantal bevroegde stakeholders			165

Figuur 3: Schema bevraging stakeholders

1.2.1 Evaluatie van de werking

A. Evaluatie van het huidig beleidsplan en de voortgangsrapporten

De missie en de visie van het huidig beleidsplan³ 2016-2020 blijft ons ook in dit nieuw beleidsplan inspireren.



“Personen met een beperking de kans geven om meer greep te krijgen op hun leven en om als volwaardig burger te participeren aan de samenleving”.



De gegevensanalyse stuurde onze aandacht en verwoordde visies, o.a. gelijkwaardigheid en inclusie, waar we ook toekomstgericht mee verder werken. Deze visies zitten verweven in ons kwaliteitszorgsysteem.

Wij gingen aan de slag met de beleidskeuzes en werden uitgedaagd door de doelstellingen. De open formulering van de doelstellingen maakte dat Pasform aangestuurd en toch wendbaar haar werking uitbouwde. Zo konden wij doorheen de hele beleidsperiode relevantie voor de deelnemer en de maatschappij voorop stellen. Impact gedreven willen wij dit behouden.

De strategische en operationele doelstellingen maken deel uit van de checklijsten ter voorbereiding en ter evaluatie van onze vormingen en onze projecten. Door deze werkwijze werden zij een handig instrument om gefocust te blijven, gefundeerde keuzes te maken, voorbereid te zijn voor onze jaarlijkse planningsdagen en de voortgangsrapportage. Deze werkwijze zetten wij voort.

De inhoud van de beoordelingselementen maken wezenlijk deel uit van onze werking. Regelmatig werd er stil gestaan bij één of meerdere elementen. Vandaaruit werden plannen gemaakt om processen een boost te geven en resultaten te behalen. Bv. communicatie via een nieuwe website en brochures, van samenwerking tot fusie, landelijke spreiding, professionalisering en academische samenwerking, een gezamenlijke visie op ons vrijwilligersbeleid, ...

In de voortgangsrapporten en de daaraan gekoppelde jaarplannen evalueerden wij de werking en communiceerden wij de processen en evoluties. Hier kregen de strategische en operationele doelen alsook de beoordelingselementen body. Als professionele impact gedreven organisatie was het zeer zinvol om te werken met tussentijds evaluaties en om evoluties uit te schrijven. Het maakte de werking, de processen en de resultaten meer zichtbaar en bespreekbaar. Zo konden tijdig keuzes gemaakt worden om verder te gaan, extra in te zetten of een andere koers te varen. Dat is dan ook de reden waarom wij belang hechten aan de checklijsten, de open evaluaties in de teamvergaderingen, wij met werkgroepen werken en jaarlijkse planningsdagen organiseren.

Zoals hierboven beschreven is het huidige beleidsplan een bron van inspiratie. Deze ambities sturen ons toekomstgericht om verder te aan: empoweren van personen met een beperking én bouwen aan een inclusieve samenleving, onze slagzin.

³ Pasform, beleidsplan 2016-2020

• B. Analyse van de visitatie

Aan de hand van een swot analyse maakten wij, voorbereidend aan de visitatie, een kritische reflectie over onze organisatie. Het gesprek met de visitatoren was boeiend in een continuüm van gezamenlijke inzichten tot stof tot diepgaander gesprek. De concluderende samenvatting en de evaluatie zijn lovend. "Pasform is participatief verbindend, innovatief en zakelijk duurzaam met een succesvol aanbod. Pasform is een organisatie die haar missie, aanbod en processen kritisch in vraag stelt. Dit resulteert in een innovatieve werking met sterke aandacht voor inclusie waarbij de organisatie haar rol als bruggenbouwer naar de brede samenleving waar maakt."

Pasform kreeg van de visitatiecommissie een positieve score met één aanbeveling.

De beoordelingselementen landelijke spreiding, aantal uren programma's, culturele functie, gemeenschapsvormende functie, netwerkvorming en samenwerking en besteding van de subsidies kregen een goede beoordeling.

Enkele andere beoordelingselementen mondden uit in een verbeteringsuggestie. Deze verbeteringsuggesties waren veelal aanmoedigingen om verder te bouwen op en stappen te zetten in het proces dat wij aan het lopen zijn. Omtrent verbreding en vernieuwing van de doelgroep tasten we nieuwe wegen af voor bekendmaking, incorporeren wij de werking voor mensen met autisme in onze landelijke werking en starten wij met een nieuw data-opvolgsysteem. De verbeteringsuggestie over het uittekenen van een nieuwe organisatiestructuur en de implementatie ervan is opgevolgd. Het staat verder in dit beleidsplan uitgeschreven. Daaraan gekoppeld is de weg die wij verder zetten met betrekking tot professionalisering en professionaliteit. Hierin kadert het medewerkersbeleid met inzet op talentontplooiing en opleidingen, weloverwogen invulling van de vacatures, het vernieuwd organogram, de installatie van Google Suite Business, de keuze voor een nieuw CRM-systeem Salesforce waardoor ook de centralisatie en digitalisatie van de administratie en boekhouding vervat zit. Tenslotte volgen wij de aanmoediging van de visitatie en werken wij verder aan een volwaardig integraal kwaliteitsbeleid.

Het beoordelingselement dat onvoldoende kreeg, betreft de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit. Het gesprek toonde aan dat Pasform meerdere troeven en stappen uitzet. De visitatiecommissie dringt aan om een coherente afbakening van het begrip diversiteit te hanteren en een visie rond diversiteit in interculturaliteit te ontwikkelen en in de praktijk te brengen. Pasform onderstreept dat onze werking ook de personen met een andere thuiscultuur betreft en empowert. Wij ijveren voor een daadkrachtige en duurzame inclusieve samenleving binnen de superdiverse realiteit waarin wij leven en werken. Het plan van aanpak is uitgewerkt en wordt in de praktijk uitgevoerd.

● C. Resultaten uit de stakeholdersbevraging.

De stakeholdersbevraging leverde een rijkdom van antwoorden op, hieronder de synthese. De resultaten van de interne zelfevaluatie en de professionele stakeholders zijn samengebracht, deze antwoorden zijn overlappend en aanvullend. De antwoorden van de deelnemers staan apart genoteerd. Zo laten wij hun inbreng volledig tot zijn recht komen.

Waar is Pasform sterk in?

1. **Pasform** is waarderend en verbindend, zowel voor deelnemers, partners en medewerkers. Pasform is een toegankelijke, aanspreekbare en warme organisatie voor iedereen. Ze vertrekt vanuit mogelijkheden en talenten. Deelnemers krijgen de kans om zich te ontplooien en dit ook te tonen in de samenleving. Pasform heeft een mooie visuele website en duidelijke communicatie met de nodige naamsbekendheid.
2. De **vormingen** die Pasform uitwerkt, geven mensen kansen tot 'levensbreed en levenslang leren' die zij elders in deze samenleving niet vinden. Pasform heeft een aantrekkelijk, gevarieerd en vernieuwend aanbod met een mooie verdeling tussen creatieve en leerrijke vormingen en uitstappen, cultuurbeleving en cultuurdeelname. Pasform werkt flexibel en op maat, landelijk verspreid en dichtbij de leefwereld van de deelnemers. De opleiding ervaringsdeskundigen en de ervaringsdeskundigen zelf vormen een belangrijke brugfunctie naar de samenleving. De vormingen zijn aan democratische prijzen, kwaliteitsvol en creatief opgebouwd.
3. De **medewerkers** van Pasform verlangen naar een sterke en toekomstgerichte visie en zijn steeds bereid om partnerschappen te onderzoeken en aan te gaan. De verschillende ervaringen en expertises in het team zijn een rijkdom dat collegiaal en loyaal gedeeld wordt. Zij luisteren, stimuleren en motiveren mensen om bij te leren, ervaringen op te doen en te participeren aan cultuur in de samenleving. De educatieve medewerkers zijn experts in het geven van vormingen, zijn steeds alert voor vernieuwingen en kansen tot experimenteren met nieuwe inhoud en methodieken. De medewerkers laten de deelnemers zich thuis voelen en sterken hen aan om verbinding te leggen met anderen.

Een greep uit de uitspraken van de deelnemers:

Pasform: 'Ik kan hier mezelf zijn', 'ik heb een inclusie-gevoel', 'warm thuisgevoel', 'Pasform geeft mij goesting om verder te studeren', 'bij Pasform voel ik mijn beperking niet meer', 'Het is plezant!', 'bij Pasform kan in mijn hobby's uitvoeren', 'Met een goed gevoel naar huis', 'Hartverwarmend', 'Ik krijg goesting om aan cultuur te doen, maar ook om naar cultuur te gaan kijken', 'Vriendschap', 'Zich welkom voelen', 'Het is eens iets anders dan een dagcentrum en we leren meer bij', 'Mogelijkheid om weg van thuis en het dagcentrum te zijn', 'Verrijking van ons leven', 'Mensen samen brengen', 'Tot rust komen', 'Gezellig'

Vormingen: 'leerrijk', 'ik heb mezelf leren aanvaarden', 'ik sta sterker in mijn schoenen en in de buitenwereld', 'Pasform heeft mij geleerd om voor een groep te spreken', 'Na de vorming kan ik thuis doen wat ik geleerd heb', 'CVO inclusief', 'Je leert hoe je met mensen met een beperking kan omgaan. Je leert andere mensen begrijpen', 'Je leert nieuwe mensen kennen', 'Je leert mensen op een andere manier kennen', 'ik kan hier veel bijleren en mijn talenten ontwikkelen', 'Veel afwisseling en variatie', 'Goed opgebouwd/goed in mekaar gestoken', 'Sinds de fusie van Pasform zijn er meer mogelijkheden voor vormingen', 'Fijne oefeningen bij theater', 'Nieuwe dingen leren', 'Op plaatsen komen waar we anders niet komen', 'Je hebt inspraak', 'Krijgen de boekjes mee naar huis', 'Tijdens koken leren we ook bij over de cultuur', 'wij leren zelfstandiger te leven', 'Pasform is een plaats om te praten over dingen', 'Je leert opkomen voor jezelf', 'Na de vorming krijg ik goesting in nog vormingen', 'Zinvol', 'Al doende leren'

Medewerkers: 'Enthousiaste en toffe medewerkers', 'Ze blijven gemotiveerd', 'Ze hebben humor en kunnen tegen een stootje', 'Er wordt geluisterd naar ieders verhaal', 'Veel geduld, blijven rustig', 'Zorgen goed voor ons, goede begeleiding', 'Begeleiding kijkt naar personen als individuen', 'Je kan tegelijkertijd jezelf én iemand anders zijn', 'Vormingen worden goed uitgelegd', 'Werken op ons tempo', 'Vriendelijk, veel geduld, leuk, charmant, lief', 'Fijn dat het regelmatig dezelfde lesgevers zijn', 'Kunnen goed vertellen'

Waar is Pasform minder goed in?

1. **Pasform** zou haar financiële mogelijkheden moeten uitbreiden zodat de prijs van de vormingen nog toegankelijker is voor deelnemers in armoede. Als Pasform financieel sterker staat en niet meer in kwantiteit (vormingsuren tellen) moet gedacht worden, zijn er meer mogelijkheden voor vernieuwing, processen opzetten en experimenteren.
2. Pasform moet werk maken om haar **communicatie en huisstijl te evalueren** opdat zij meer bekendheid kan verwerven en hipper aanwezig is in de media. Drie redenen:
 - o Pasform zou zich meer moeten onderscheiden ten opzichte van andere organisaties en zo bekendheid verwerven als toporganisatie en voortrekkersrol voor vorming aan personen met een beperking en inclusieve praktijken.
 - o Het deelnemersbereik vergroten.
 - o Flexibel kunnen ingaan op wat er gebeurt in de actualiteit vraagt een aangepaste communicatiestrategie.
3. De **vormingen** zijn vaak zo succesvol dat zij snel volzet zijn en mensen op de wachtlijst komen of volledig uit te boot vallen. Over de inhoud van de thema's doen de stakeholders meerdere suggesties. Zo vraagt men én afbakening van thema's én ook verruiming van thema's. Er mag meer aandacht zijn voor nieuwe thema's die mensen klaarstomen voor de 21ste eeuw en meer vormingen over moeilijkere onderwerpen van persoonlijke groei. Bepaalde thema's en onderwerpen zouden nog meer uitgediept kunnen worden. Mede-eigenaarschap kan de noden naar vorming beter detecteren. Stakeholders menen dat een gewoon aanbod zonder spektakel ook zinvol is. Soms ligt het niveau te hoog voor de oudere bewoners. Voor hun is het aanbieden van een ruimer aanbod van belevingsgerichte activiteiten zeer belangrijk. Voor de professionelen, het netwerk en de ruimere omgeving mogen nog meer praktijken georganiseerd worden. Ook zij hebben recht op inclusie en hen laten deelnemen aan vormingen draagt bij tot de visie van Pasform.
4. De **medewerkers** moeten voldoende tijd en middelen krijgen om kwalitatieve en creatieve vormingen op te zetten, inclusie nog sterker uit te bouwen en diepgaande en procesmatige praktijken te ontwikkelen. De vrijwilligerswerking meer uitbouwen is zowel ondersteunend als werken aan inclusie. Pasform zou nog meer kunnen inhaken op initiatieven van partners en burgers. Via kennisdelen en samenwerking kan de impact voor zowel Pasform als van de externen verhoogd worden.

Een greep uit de uitspraken van de deelnemers:

Pasform: 'Activiteiten mogen nog meer toegankelijk voor rolstoelgebruikers', 'Activiteiten overdag zijn moeilijk omdat ik verlof moet nemen in het dagcentrum', 'Inschrijvingen zitten vaak vol', 'Reizen [maar je kan in schijven betalen] en vormingen [je krijgt er wel veel voor terug] zijn duur voor mij', 'Soms is er geen binding met andere deelnemers', 'Sociale media: meer delen via Facebook', 'Teksten in brochures mogen in groter lettertype', 'Boekje mag eerder komen', 'Zonder begeleiding weet ik niet wanneer ik een vorming heb'

Vormingen: 'Vormingen zijn soms een beetje ingewikkeld [maar te gemakkelijk is ook niet goed, want dan leren we niets]', 'Sommige vormingen liggen te ver weg', 'Vormingen rond computer- en gsmgebruik', 'Sommige sessies duren lang', 'Uitleg mag meer in stapjes'

Medewerkers: geen uitspraken ter verbetering.

Wat verwacht men van Pasform ?

1. **Pasform moet de samenleving laten zien dat personen met een beperking erbij horen, een waardevolle mening en bijdrage hebben in deze samenleving.** Dit kan via diverse vormen in een continuüm van debat en dialoog, samen doen en beleven, theater en tentoonstellingen. Ook creatieve uitdrukkingen dragen krachtige boodschappen uit. Pasform empowert mensen met een beperking om hun stem te laten horen in maatschappelijke discussies en als geëngageerde burger die ook zelf maatschappelijke kwesties naar voren brengen.
2. **Pasform moet blijven bouwen aan een inclusieve samenleving en de samenleving ondersteunen in haar openheid naar inclusie.** Pasform moet blijvend inzetten om mensen met en zonder beperking samen te brengen en om projecten uit te werken voor een breed publiek. Pasform, als bruggenbouwer tussen het verenigingsleven en de persoon met een beperking zodat personen met een beperking aansluiten bij gewone organisaties. Zo kan Pasform ingaan op initiatieven rond de commons, bijvoorbeeld het samen beheren van een stadsakker in de buurt.
3. Deze inclusie-uitdaging aangaan samen met **ervaringsdeskundigen** is een grote troef. Samen kunnen zij **inclusieve samenwerkingsmodellen** verkennen en in de praktijk te zetten.
4. Via **waarderende samenwerkingen en netwerkvorming** kan meer expertise binnen gehaald worden en worden elkaars initiatieven ondersteund en versterkt.
5. Ook de samenwerking met **hogescholen en universiteiten** moeten blijvend gevoed worden.
6. Pasform moet meer **inzetten op communicatie en media** en duidelijk maken dat Pasform instaat voor inclusieve praktijken. Dit geeft Pasform meer slagkracht.
 - Pasform moet meer bekendheid en impact verwerven door consequent het eigen profiel te blijven uitdragen, in te zetten op sterktes, pleidooien houden en acties ondersteunen en zichtbaar te maken. Zo wordt Pasform meer gekend als ‘top’-organisatie op het vlak van vormingsaanbod voor bijzondere doelgroepen.
 - De maatschappelijke beeldvorming van onze doelgroep positief beïnvloeden, zo normaal mogelijk in de kijker zetten, meer bekendheid geven en hun mogelijkheden tonen. Daarbij kunnen blogs, filmpjes, ervaringen gedeeld worden die een genuanceerd verhaal vertellen.
 - Pasform kan vernieuwend zijn door communicatie die toegankelijkheid en gelijkwaardigheid uitstraalt. Zo kunnen vooroordelen doorprikt worden.
 - De communicatie, de zichtbaarheid en de laagdrempelige aanwezigheid van Pasform verhogen zodat een grotere groep zich aangesproken voelt. Pasform kan haar brochure toelichten binnen voorzieningen en organisaties en zo ook meer jongeren bereiken binnen de beschermde context van school en internaat.
 - Pasform kan meer inzetten op digitaliseren en beeldmateriaal zoals films en apps.
7. **In haar deelnemersbeleid worden uitdagingen opgesomd:**
 - Mede-eigenaarschap, gesprekspartner in de werking en het beleid, verder uitbouwen verhoogt de betrokkenheid en de maatschappelijke relevantie van Pasform.
 - Mensen empoweren, talenten ontwikkelen en mensen laten fier zijn op wie ze zijn, hun processen en hun realisaties.
 - Pasform kan haar knowhow en werking flexibel inzetten en verhogen voor een ruimere kansengroep: meer inzetten op jonge mensen, meer kansen voor rolstoelgebruikers, personen met weinig mogelijkheden, mensen die niet makkelijk tot communicatie komen en personen met Nah. Ook kan Pasform haar empowerende werking uitbreiden naar personen met een randnormaalbegaafdheid die niet zelfstandig actief participeren in de samenleving. In deze groepen kan specifiek gezocht worden om mensen te bereiken met een migratie-achtergrond, mensen in armoede en thuiswonenden.
 - Meer ouders bereiken is dubbele winst: enerzijds zijn zij degenen die de tijdsbesteding van hun volwassen kind mee organiseren, anderzijds kunnen zij ook meer participeren aan inclusieve vormingen of vormingen voor het netwerk.
 - Meer vormingen organiseren waar zowel het sociaal als het professioneel netwerk, samen leren en ervaringen delen.

- Nog meer voor ouders en omgeving vormingen organiseren en expertise delen met opleidingen en scholen. Daarbij praktijken opzetten die inspirerend zijn voor de brede maatschappij en die handvaten aanreiken om inclusie in de praktijk te organiseren.
- Het organiseren van vormingen voor dienstverleners van de eerstelijnszorg. Hun kennis met betrekking tot personen met een beperking is vaak minimaal terwijl zij in de praktijk wel hun dienstverlening moeten uitbouwen binnen de vermaatschappelijking van de zorg. Pasform kan organisaties begeleiden in het werken en omgaan met de kansengroep.
- Meer kansen bieden is ook goedkope vormingen organiseren. Dit zou het profiel van Pasform als warm en open nog versterken.
- Belangrijk is dat Pasform de deelnemers zichzelf laat zijn, en tijd maakt om te onthaasten. Door op voorhand een kennismakingsgesprek te houden, kan zij drempels bij deelnemers aan vormingen met overnachtingen wegwerken.
- Pasform is succesvol en zou dit nog meer kunnen realiseren in een landelijke spreiding. De uitgewerkte vormingen en deelnemersboekjes kunnen te koop aangeboden worden zodat er nog meer bereik is.

8. Pasform is expert in vorming geven.

- a. Via vorming, uitstappen, cultuur, ... de doelgroep en de omgeving versterken en hun veerkracht verhogen. Pasform heeft mensen met een beperking geleerd om hun weg te vinden in een steeds complexere en snel veranderende samenleving.
- b. Via voorafgaande behoeften-analyse en mede-eigenaarschap kan het aanbod nog meer direct ingaan op behoeften en lacunes.
- c. Vormingswerk is ervaren, beleven, begrijpen, deelnemen, bewonderen, toekijken, praten, ondervinden, bekijken, communiceren, verbinden, proeven... . Men kan differentiëren: beginner, gevorderd, expert. Pasform kan talenten opvolgen en ondersteunen, zo kunnen deelnemers doorgroeien naar verenigingen in de samenleving of professionele activiteiten. Pasform kan deze match faciliteren.
- d. De vorming ervaringsdeskundige en vormingen met betrekking tot persoonlijke groei (mensen met een beperking sterker maken) nog meer uitbreiden door een sterke visie en missie. De deelnemers hier veel dieper in betrekken en empoweren opdat zij zo zelfstandig mogelijk deel kunnen nemen aan het maatschappelijke leven. Ook de deelnemers zelf leren hoe ze een vorming kunnen geven is een vraag.
- e. De vormingen op zo een manier organiseren dat ze nog flexibeler en sneller ingaan op actualiteiten en gebeurtenissen in de samenleving.
- f. Kiezen voor meer vormingen met een langere looptijd, om sterke inhoud creatief en op maat uit te werken.
- g. Het PVF-verhaal helder krijgen voor deelnemers en hun context. Men wil vormingen die mensen stimuleren in het 'managen' van hun zorg en ondersteuning en dus de deelnemers opleiden tot collega in de Persoonsvolgende Financiering, over zelfbepaling en invulling van de eigen ondersteuningsplan.
- h. Andere suggesties zijn; klimaat, duurzaamheid, digitalisering, migratie, technologie, spiritualiteit, zelfredzaamheidstraining en zelfstandig wonen, 'Achter de schermen van', sociale mediatraining, PC en internet, 21-eeuwse vaardigheden, openbaar vervoer, verkeersregels, huishouden, stresshantering ... Kortom een breder aanbod, buiten het gekende, en waar ook praatgroepen/lotgenotengroepen een plaats krijgen.
- i. Aanbieden van nog meer belevingsgerichte activiteiten en indien een vorming volzet is een tweede vorming organiseren.

9. Pasform laat deelnemen en deelhebben aan cultuur.

- a. Pasform brengt mensen samen in cultuurbeleving en samen cultuur creëren zoals in de theateracademie en de tentoonstellingen. Pasform kan cultuur dichterbij de mensen brengen door eigentijdse cultuurbeleving en cultuur begrijpbaar te maken.

- b. Pasform zou flexibeler moeten kunnen inspelen op de actualiteit in het culturele aanbod en innovatieve projecten om zo deelnemers mee te nemen in de tijdsgeest en verruiming van hun leefwereld.
- c. Via uitstappen kan Pasform verschillende soorten culturele activiteiten toegankelijk maken. Zo kan zij nog meer samenwerken met musea, cultuurorganisaties en kunstkringen. Zij kan ook vorming organiseren hoe zelfstandig je weg te vinden in cultuur en hoe boek je een ticket? Men vraagt meer plaatsen te reserveren voor populaire voorstellingen.
- d. Cultuur is een persoonlijk gegeven; via creativiteit werken aan grenzen verleggen, persoonlijke groei, emotionele uitlaatklep.
- e. Ruim, door deelnemers aangestuurd, aanbod aanbieden en rekening houden met het aanbod van anderen.
- f. Pasform heeft mensen met een beperking in contact gebracht met het brede gamma van cultuur in onze superdiverse samenleving. Zij moet dit divers aanbod blijven behouden in verschillende regio's: zowel creatieve workshops als actieve uitstappen.

10. Uitdagingen binnen het medewerkersbeleid.

- a. Door tijd en ruimte te creëren, door teambuilding en bijscholing krijgen medewerkers meer mogelijkheden om expertise op te bouwen en vernieuwing mogelijk te maken.
- b. Kijken naar de mogelijkheden en de groeikansen bij de medewerkers, medewerkers doen goed wat ze graag doen.
- c. Experimenten opzetten via werkgroepen en projecten.
- d. Als lerende organisatie in een superdiverse samenleving kennis en expertise opbouwen over de diverse manieren waarop een beperking in diverse culturele groepen wordt benaderd.
- e. Uitbouwen van de vrijwilligerswerking door vorming voor vrijwilligers en het aantrekken van een jonge vrijwilligersploeg.

Een greep uit de uitspraken van de deelnemers:

Pasform: 'Mensen zonder beperking moeten ons leren aanvaarden zoals we zijn', 'Samen met andere mensen bv. jongeren en kinderen een project doen', 'Wij zien graag dezelfde mensen terug', 'Een betere mengeling van mensen met en zonder beperking', 'Boekje mag op tijd worden uitgebracht zodat we beter kunnen plannen', 'Graag spreidingen van betaling voor de inschrijving van langdurige reeksen', 'Korting als we dikwijls meedoen', 'Liefst kleine groepjes: max 7 pers'

Vormingen: 'Er zouden meer verschillende vormingen moeten zijn. Ook meer vormen van theater', 'Een vorming waarin je leert op welke manier zorgbehoevenden te helpen', 'Ik wil leren over cultuur in andere steden/landen', 'Mezelf leren aanvaarden', 'Zelfstandig leren wonen', 'Zelf keuzes leren maken', 'Leren omgaan met een handicap en de achteruitgang binnen handicap', 'Ik wil mijn stem laten horen', 'Ik wil graag tonen wat wij in onze mars hebben en hoe wij ons voelen', 'Danslessen', 'Zelf workshops leren maken/geven', 'Vorming over liefde en vriendschap krijgen', 'Vormingen met familie volgen', 'Serieuze vormingen', 'Uitstapjes met familie of met gezin', 'Koken voor andere mensen: laten zien wat er gemaakt is', 'Over de wereld/landen leren', 'Ik wil praten over relaties', 'Zelf een vorming leren geven', 'Vormingen over hoe je om moet gaan met mensen met een verstandelijke beperking', 'Zelfstandig leren dingen doen', 'Over mijn beperking leren', 'Ik wil rond rouwen werken', 'Pijn leren beheersen', 'Persoonlijke verzorging', 'Alles moet pictografisch ondersteund zijn', 'Van mensen zonder beperking kun je nog meer leren, maar ook van mensen met een beperking kun je leren', 'Als er mensen zonder beperking bij zijn dan is de dynamiek beter'

Medewerkers: 'Educatieve medewerkers moeten voldoende kennis hebben om duidelijk de vorming te kunnen geven', 'De andere medewerkers van Pasform beter leren kennen. Misschien moeten zij meedoen aan een activiteit?'

Waar moet Pasform alert voor zijn?

1. Pasform moet duidelijk kiezen dat inclusie effectief in de praktijk wordt gebracht. Er is een verschil tussen zeggen en doen. Er heerst nog steeds exclusie en marginalisering van mensen die 'anders' zijn. Inclusie is een maatschappelijk thema, toch is er ook gevaar in het positivisme en de beeldvorming dat programma's zoals Down the road en Tytgat Chocolat brengen.
2. Deelnemersbeleid:
 - a. Vele personen met een beperking hebben een zeer klein sociaal netwerk.
 - b. Vele zorgvragen worden zwaarder en complexer. Pasform moet zich voorbereiden om ook voor deze mensen van betekenis te zijn.
 - c. De deelnemers leven met geringe budgetten, er is meer armoede. De geringe financiële draagkracht van de doelgroep maakt dat er niet veel ruimte is voor experiment.
 - d. De digitale evolutie is voor vele van onze deelnemers een risico, niet iedereen van onze doelgroep en omgeving is en kan mee.
3. De samenleving wordt meer hectisch, sneller en steeds complexer. We verglijden van de individualistische samenleving naar een risicosamenleving. Pasform moet alert zijn voor vermarkting: alles moet renderen, ieder voor zich en eenzaamheid. Pasform moet blijven kiezen voor zingeving.
4. Het PVF-verhaal brengt sociaal ondernemen en economisch denken naar de voorgrond, alsook concurreren met anderen. Blijven streven naar samenwerking met concullega's.
5. Pasform moet waakzaam zijn voor politieke verandering en de besparingen in de cultuursector.

Een greep uit de uitspraken van de deelnemers:

- Educatief verlof is snel op, en anders moeten we verlofdagen opgeven.

- **Inclusieve vormingen volgen?**

'Gaat te snel', 'Schrik dat we worden uitgelachen en uitgestoten', 'Zeggen dat we minder kunnen', 'Is geen plezier', 'Als we ergens anders gaan, moeten we ons aanpassen aan andere mensen en dat is soms niet eenvoudig', 'Ik werk liever op mijn eigen tempo', 'Voor mensen zonder beperking is er al genoeg aanbod: cursussen zitten nu al snel vol', 'Nu krijgen we voldoende tijd tijdens de vormingen', 'Je kunt niet dezelfde ervaringen delen met deze personen', 'Vroeger werden we gepest door mensen die meer konden', 'We worden beter begeleid als we enkel in ons groepje zijn', 'Als een klein kind behandeld worden', 'Betuttelen ons: nemen ons dingen uit handen', 'Ik weet niet hoe ik mij moet gedragen bij hen'

→ Deelnemers willen wel vormingen volgen samen met personen zonder beperking als zij hen kennen.

1.2.2 Omgevingsanalyse: maatschappelijke trends en stakeholders

We bespraken de antwoorden van de stakeholders en dit bracht ons tot onderstaande maatschappelijke trends. De hoofdstukken worden vanuit de literatuur ingeleid en geconcretiseerd vanuit de stakeholders.

- A. Individualisering en solidariteit
- B. Inclusie in woord en daad
- C. Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving

• A. Individualisering en solidariteit

Maatschappelijke trends

In het Eindrapport Toekomstverkenning⁴ concludeert men dat

“Individualisering vaak wordt geïnterpreteerd als zou het individu enkel zijn/haar persoonlijk belang nastreven zonder rekening te houden met het gemeenschappelijk goed. De betekenis van individualisering is veel genuanceerder. Het betreft de tanende invloed van traditionele opvattingen, gedragspatronen, structuren en sociale verbanden. In plaats van terug te vallen op deze zekerheden handelt het individu steeds meer onafhankelijk en vanuit zichzelf. Individuen hebben meer speelruimte en maatschappelijke velden, werken volgens hun eigen logica's los van traditionele, religieuze of ideologische denkkaders en structuren. De individuele ervaringswereld is het nieuwe referentie- en zingevingskader waarbinnen keuzes gemaakt worden. Kortom, het IK kiest op authentieke wijze steeds meer hoe het eigen leven ingericht wordt.

Individualisering geeft personen de kans om eigen keuzes te maken, een eigen invulling van zijn leven na te streven. De individuele ervaringswereld is belangrijk en geeft mensen sturing hoe zij hun leven willen inrichten. Echter wordt er ook toegelicht, dat de mens beïnvloedbaar is, o.a. door sociale media, imago-vorming, reclame of netwerken.

Deze autonomie is ook de kern in het ‘Het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Beperking’⁵. Het eerste grondbeginsel is “Respect voor de inherente waardigheid, persoonlijke autonomie, met inbegrip van de vrijheid zelf keuzes te maken en de onafhankelijkheid van personen”.

Ook in het ‘Burgerschapsmodel’ staat keuzevrijheid en controle over het eigen leven centraal. Aanvullend wordt verduidelijkt dat volwaardig burgerschap alleen kan wanneer ondersteuning op maat aanwezig is.

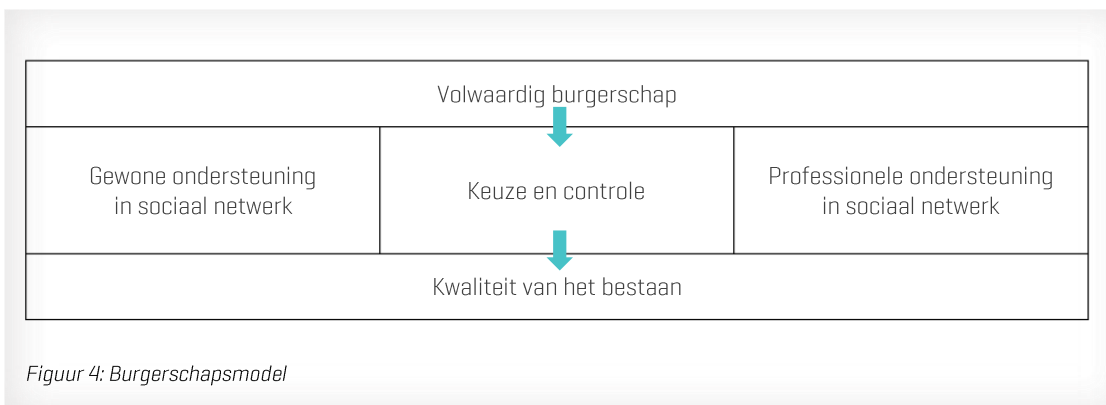
Het uiteindelijke doel is kwaliteit van leven te optimaliseren. Kunnen rekenen op gewone is ondersteuning in het sociaal netwerk impliceert een netwerk van relaties. Sociaal.net⁶ refereert een onderzoek naar informele zorg en besluit dat een neerwaartse trend zichtbaar is

“Zorgend aanwezig zijn, was in het verleden een evidentie. Vandaag is er een toenemende trend tot zelfontplooiing en verrijking. Het is niet zo dat we de zorg voor een naaste niet belangrijk vinden, maar we willen op vele sociale domeinen actief zijn. Zorgen ja, maar dan niet als enige levenstaak.”

⁴ https://socius.be/wp-content/uploads/2016/01/Toekomstverkenning_eindrapport.pdf

⁵ <https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>

⁶ <https://sociaal.net/achtergrond/informele-zorg-zit-in-een-neerwaartse-trend/>



De persoonsvolgende financiering⁷ (PVB) voor ondersteuning en zorg voor personen met een beperking berust op de vermaatschappelijking van de zorg en zelf de zorg aansturen. Informele en formele zorgrelaties moeten elkaar versterken om zorg op maat te bieden. Voor personen met een beperking is het een grote uitdaging om dit dossier zelf te beheren: informeren, keuzes maken, onderhandelen, budgetteren, bewijsdossier aanleveren, ...

En dat alles brengt ons naar de ‘solidaire’ samenleving als noodzaak om kwaliteit van leven voor personen met een beperking te garanderen. In de publicatie Gemeen.d⁸ van Socius wordt solidariteit omschreven als het delen en herverdelen van middelen vanuit een gevoel van lotsverbondenheid of groepsloyauteit. Solidariteit in gemeenschappen krijgt meer ingang wanneer mensen de kans krijgen elkaar te ontmoeten en verbinding aan te gaan.

Individualisering en solidariteit zijn belangrijke thema’s in de huidige samenleving en dit brengt ons tot de kern van empowerment in wederzijdse erkenning.

⁷ <https://www.vaph.be/pvf/algemeen>

⁸ <https://cdn.socius.be/wp-content/uploads/2019/04/Solidariteit.pdf>

Stakeholders

Ik ben wie ik ben

Personen met een beperking staan stil bij levensvragen. Wie ben ik, wat betekent mijn beperking voor mij, wat zijn mijn talenten, hoe wil ik leven, welke plaats in de samenleving wil ik innemen, Vanuit de eigen realiteit wil men keuzes maken. Men wil de individuele ervaringswereld uitbreiden en tot zelfrealisatie komen door te ontdekken, te creëren en te beleven in een verruimde leefwereld.

De groep 'personen met een beperking' doet afbreuk aan het eigen functioneren, de eigen verwachtingen en de eigen noden. Een krantenartikel kopt "Groepsdenken stigmatiseert, individualisme verbindt"⁹ en stelt verder dat het groepsdenken de diversiteit vernietigt en mensen opsluit in een groep. De stakeholders van Pasform beamen dit. Hoe mooi sommige televisieprogramma's personen met een beperking in beeld brengen, hoe evenzeer het risico bestaat dat mensen deze beelden universeel voor waar aannemen. Nuanceren en individualiseren wordt gevraagd.

Empoweren

Zowel personen met een beperking als de andere stakeholders vinden het versterken van de persoon zeer belangrijk. Het geeft mensen meer keuzevrijheid, zelfstandigheid en eigenwaarde.

Personen met een beperking mee in dialoog

De stem van personen met een beperking wordt nog te weinig gehoord in maatschappelijke discussies. Als geëngageerde burger willen zij zelf maatschappelijke kwesties naar voren brengen. Mensen zijn mondiger, men wil inspraak en mede-eigenaarschap. Ervaringsdeskundigen nemen hierin het voortouw.

Ondersteuning op maat in een solidaire wereld

Om hun leven kwalitatief uit te bouwen hebben personen recht op de noodzakelijke ondersteuning vanuit het sociaal en professioneel netwerk. Dit is voor iedereen anders. Stakeholders bevestigen dat het sociaal netwerk sterk uitgedund is en dat het professioneel netwerk in een sterk veranderingsproces gevat zit omwille van de persoonsvolgende financiering.

Ondersteuning op maat betekent dat er een gelijkwaardig gesprek moet komen tussen de hulpvrager en de ondersteuner. Daarbij is het nodig dat de persoon met een beperking zijn eigen kunnen en grenzen kan inschatten en communiceren. Hij moet de keuzeopties kennen en begrijpen. Ook de opdracht van de ondersteuner wijzigt. Het zorgplan is maatwerk, vertrekkend en aansluitend bij de cliënt.

⁹ www.demorgen.be/meningen/groepsdenken-stigmatiseert-individualisme-verbindt~b4d6e8a9/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

• B. Inclusie in woord en daad

Maatschappelijke trends

Sinds de eeuwwisseling is het begrip 'inclusie' in opmars: van definities tot visieteksten, verduidelijkingen, interpretaties en onderzoek over inclusie.

Inclusie betekent insluiting van achtergestelde groepen op basis van gelijke rechten en plichten. Met deze achtergestelde groepen bedoelt men vaak personen met een beperking, personen met een multiculturele achtergrond, personen in kansarmoede of een combinatie van deze. Vertrekkend vanuit gelijkwaardigheid heeft inclusie respect voor de diversiteit waarin het unieke van iedere persoon een verrijking is voor de samenleving in al haar aspecten.

De overheid geeft inclusie mee als opdracht binnen elke beleidssector. Binnen onderwijs werd het M-decreet ingevoerd en deed Pasform mee aan het ESF-project CVO¹⁰-inclusief. De zorg voor personen met een beperking transformeerde door de vermaatschappelijking van de zorg en het persoonsvolgend budget. Binnen arbeid was er de hervorming naar maatwerkbedrijven en binnen sport is er de toegenomen aandacht voor G-sport. In de sociaal-culturele sector is de kansengroep benadering in het nieuwe decreet¹¹ losgelaten. Het is een opdracht van elke sociaal-culturele organisatie om inclusie te realiseren.

Inclusie als begrip lijkt ingeburgerd, echter in de praktijk te weinig zicht- en tastbaar.

Dat brengt ons naar de publicatie Gemeen.d¹² van Socius. Daarin koppelen zij "De begrippen 'sociale inclusie' en 'uitsluiting' zijn nauw met elkaar verbonden. Het is moeilijk om sociale inclusie te bespreken zonder het ook over sociale uitsluiting te hebben."

En die sociale uitsluiting is nog steeds reëel in onze samenleving. Inclusie is meer dan structuren of beleid, inclusie heeft veelal nood aan bewustwording.

1. Pasform is partner in het ESF-project CVO-inclusief. Het daaruit ontwikkelde draaiboek moet CVO's aanzetten tot inclusie. Echter is gebleken dat naast dit draaiboek ook het gedachtengoed van inclusie geïnternaliseerd moet worden om het project te doen slagen.
2. De Standaard¹³ schrijft "hoewel het buitengewoon onderwijs groeit, ligt het M-decreet van alle kanten onder vuur. Het draagvlak voor inclusief onderwijs kalft af." Dit werd opgenomen in de nieuwe Vlaamse regeringsverklaring 2019-2024. Het M-decreet wordt herwerkt tot een 'begeleidingsdecreet'.¹⁴
3. 'Universal Design' is hoofdzakelijk toegespitst op personen met fysieke of sensorische beperkingen. Gebouwen, documenten, websites of handleidingen zijn vaak te moeilijk en onoverzichtelijk voor personen met een verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel of autisme.
4. Unia¹⁵, centrum voor gelijke kansen, brengt discriminatie onder de aandacht. Inclusie en discriminatie liggen in elkaars verlengde. "Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen

¹⁰ Centrum voor Volwassen Onderwijs

¹¹ <http://www.sociaalcultureel.be/volwassenen/decreet2017.aspx>

¹² Gemeen.d, Socius, 2018

¹³ De Standaard, dd.26/8/2019

¹⁴ <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/varia/regeerakkoord-2019-2024.pdf>

¹⁵ <https://www.unia.be/nl>

van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken.” Het jaarverslag 2018 van Unia haalde de pers: het aantal meldingen van discriminatie is gestegen met 13.5% ten opzichte van 2017. De meeste dossiers betrof raciale criteria (33.9%), gevolgd door beperking (23.6%) en levensbeschouwing (12%).

Ook de vele initiatieven die vandaag genomen worden, maken duidelijk dat het implementeren van inclusie nog een lange weg te gaan heeft. We verwijzen oa. naar de waaier van participatieprojecten, Demos en Vrijuit, het beroep doen op inclusiecoaches en de talrijke publicaties met visies, strategieën en methodieken. Ook de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN zijn doorweven van inclusie.

En dat is wat inclusie vraagt: daadkracht. Inclusie komt niet van zelf.

Deze daadkracht is de verantwoordelijkheid van de overheid, de samenleving, de middenveldorganisaties en ook van de betrokken doelgroepen. Deze doelgroepen hebben ondersteuning nodig om inclusie mee waar te maken. Onder andere de opleiding ‘Ervaringsdeskundige’ is hierin een gelauwerde methode. Ervaringsdeskundige binnen armoede of psychische problematieken bestaan al vele jaren. Sinds 2016 biedt Pasform de opleiding ‘Ervaringsdeskundige, persoon met een verstandelijke beperking’ aan.

Inclusie is een geheel, een wisselwerking tussen omgeving en individu, zoals afgebeeld in de drietrapsraket van inclusie uit de toespraak van Beno Schraepen, lector orthopedagogiek, ethiek en onderzoek aan de opleiding orthopedagogie van de AP-Hogeschool, tijdens de studiedag CVO inclusief (02.12.2019)

Dit brengt ons meteen terug naar de spiraal [‘groei en verandering mogelijk maken’](#) welke wij uittekenden op blz7.



Figuur 5: Drietrapsraket van inclusie

Stakeholders

Lotgenoten en de andere

Deelnemers willen meer lotgenoten ontmoeten en nieuwe relaties aangaan. Omdat elkaars leefwereld wordt gedeeld, geven lotgenoten basisveiligheid waardoor mensen zichzelf kunnen zijn. Daarom blijft de vraag naar exclusieve vormingen, samen leren van elkaar en samen cultuur creëren en cultuur beleven. Dit haalt mensen uit hun isolement en laat vriendschappen groeien.

Inclusieve groepen

Wat betreft het uitbouwen van inclusieve sociaal-culturele praktijken waren de antwoorden uiteenlopend. Het merendeel van personen met een beperking wil graag personen zonder beperking leren kennen en samen dingen doen en samen beleven. Een inclusieve groep brengt nieuwe dynamieken en uitdagingen. Echter is er ook een belangrijke minderheid van personen met een beperking die zich onzeker en weinig gerespecteerd voelt in de ontmoeting van nieuwe personen zonder beperking. Vaak heeft dit te maken met ervaringen van betutteling en het niet begrijpen van elkaars leefwereld.

Ervaringsdeskundigen binnen de opleiding van Pasform benadrukken het belang om hun ervaringswereld te kunnen delen met het netwerk en de samenleving. Zij gaan daarover graag in dialoog.



Kijk naar ons, kijk niet weg
Want zo weten wij dat je het niet meent
Wij kunnen van jullie leren maar jullie van ons ook
Neem ons zoals we zijn en je gaat zien dat we zijn zoals jij
-Ervaringsdeskundige Patricia



Activiteiten in en van de samenleving

Uit de stakeholdersbevraging komt de vraag om meer in te zetten op inclusie. Dit geeft onder andere de kansengroep echte keuzemogelijkheid om te participeren aan activiteiten van de samenleving. Er is nog een hele weg af te leggen. Inclusie gaat niet vanzelf, er is daadkracht nodig. Men kiest voor een continuüm gaande van vormingen en culturele praktijken als exclusieve groep in een inclusieve omgeving tot volledig inclusief mee participeren aan activiteiten die de samenleving organiseert.

Inclusie voor iedereen

De stakeholders geven aan dat iedereen welkom is bij Pasform. Men verwacht dat Pasform werkt aan verruiming van de doelgroep.

• C. Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving

Maatschappelijke trends

Meer en meer horen wij dat onze samenleving een prestatie maatschappij is. Men bedoelt dat de positie die iemand inneemt, afgemeten wordt aan de prestaties die hij levert, zoals diploma, werkcarrière, financiële mogelijkheden en sociale status.

Positief in dit verhaal is dat wij het beste uit onszelf halen, ons inzetten om nieuwe doelen te stellen, grenzen te verleggen, te beleven en te ervaren. Zo groeien wij als persoon en verruimen wij onze ervaringswereld.

Anderzijds wordt het soms allemaal te veel. Mensen krijgen het gevoel van altijd te falen, net niet goed genoeg te presteren of te zijn. De prestatie maatschappij drijft mensen tot hun uitersten. De Standaard¹⁶ heeft het over de moderne ziekte en vraagt zich af of wij teveel willen. Het gevolg is verminderde autonomie, burn-outs, slapeloosheid, hoge stress en extreem individualisme. Zelfs ontspanning kost inspanning en al wat nutteloos lijkt, is verdacht. In het artikel wordt gepleit om het evenwicht terug te vinden binnen onze inspannings- en ontspanningsboog.

Stress sluipt binnen in scholen en op werk, in de vrije tijd of het hebben van relaties. Met een gezonde portie¹⁷ stress is niets mis. Echter overmatige stress en overbelasting uit zich in allerlei symptomen, zowel lichamelijk als psychisch als op het vlak van je gedrag. Stress duwt mensen in hun isolement.

Voor personen met een beperking is stress vaak moeilijker hanteerbaar omwille van de eigenheid van hun beperking. Het maakt hun psychisch erg kwetsbaar.

Stakeholders

Complexe en hectische samenleving

De stakeholders vermelden in hun antwoorden dat de wereld complexer en hectischer wordt. Mensen worden minder tolerant en veeleisender naar anderen. Hierdoor voelt men zich vaker onbegrepen en uitgesloten. De prestatie maatschappij wordt gezien als een bedreiging. Eenieder moet renderen en krijgt een verantwoordelijkheid toegemeten die soms niet haalbaar is. Stakeholders spreken over vermarkting en een risico samenleving. Enerzijds wordt zelfrealisatie een must, anderzijds wordt de samenleving een kluwen waar personen hun weg niet in vinden. Er is nood om zichzelf te kunnen zijn, te onthaasten.

Verandering in de zorg

Daarbij wordt onder andere verwezen naar de ontwikkeling van persoonsvolgende financiering voor de doelgroep personen met een beperking. De versnippering van de zorg en ook de digitalisering verhoogt de afhankelijkheid van de doelgroep ten opzichte van hun netwerk en hun vertrouwenspersoon.

Respect voor de draagkracht

Deelnemers willen belevingsgerichte activiteiten met respect voor hun draagkracht. Eerst moeten de fundamenten goed liggen, vooraleer creëren, ervaren en ontmoeten mogelijk zijn. Men wil bijleren, grenzen verleggen, talenten ontplooiën en iets betekenen voor een ander. Toch moet het niet altijd spectaculair zijn. 'Gewoon' is soms al voldoende bijzonder.

Deelnemers willen erkend en gerespecteerd worden voor wie ze zijn, ook al zullen zij nooit diploma's kunnen voorleggen, betaald werk leveren of een hoge status behalen.

¹⁶ De Standaard, Wat winnen we door trager te leven, dd. 16 augustus 2019

¹⁷ <https://www.geestelijkgezondvlaanderen.be/stress-overspanning-en-burn-out>

1.2.3 Beleidsuitdagingen en beleidskeuzes

De verwachtingen van de stakeholders zijn ambitieus. Dat is een teken van vertrouwen en motiveert Pasform om volop vooruit te gaan en grenzen te verleggen.

Gedreven door de gegevensanalyse ambieert Pasform in dit beleidsplan om verder te gaan dan wat zij tot nu toe realiseerde. Expliciet kiezen wij voor onderstaande beleidsuitdagingen en beleidskeuzes. Zij inspireren ons in onze missie en visie en worden geconcretiseerd in onze strategische en operationele doelen, alsook in de sociaal-culturele rollen en de functies die wij opnemen.

Elementen uit de gegevensverzameling die niet expliciet hieronder zijn opgenomen, blijven onder onze aandacht. Enerzijds omdat zij bijkomende informatie geven over de geëxpliciteerde uitdagingen en anderzijds omdat dit beleidsplan een werkinstrument in zijn geheel is.

Uit de gegevensanalyse halen wij ook beleidsuitdagingen en beleidsopties voor ons zakelijk beleid. Dit nemen wij mee in de uitbouw van onze werking, onder andere binnen ons medewerkersbeleid, onze communicatie en ons financieel beleid.

● A. Gelijkwaardigheid voor personen met een beperking

UITDAGING

Neem ons zoals we zijn en je gaat zien dat we zijn zoals jij.

De deelnemers zichzelf laat zijn, drempels van deelname wegwerken en tijd maken om te onthaasten. Groepsdenken stigmatiseert, individualisme verbindt.

Deelnemers maken keuzes, kiezen voor een kwalitatief leven en worden uitgedaagd de regie van hun leven op te nemen.

Mede-eigenaarschap, gesprekspartner in de werking en het beleid, verder uitbouwen verhoogt de betrokkenheid en de maatschappelijke relevantie van Pasform.

Er zijn meer mogelijkheden nodig voor leren en cultuur voor rolstoelgebruikers, personen met weinig mogelijkheden, mensen die niet makkelijk tot communicatie komen, personen met Nah, personen met een randnormaalbegaafdheid die niet zelfstandig actief participeren in de samenleving, personen met een migratie-achtergrond, mensen in armoede, thuiswonenden en jongeren.

Betrekken van, vorming bieden aan, gelegenheid geven tot ervaringsdelen van ouders, sociaal en professioneel netwerk en iedereen in de samenleving.

Meer vormingen, ook goedkope vormingen en in een landelijke spreiding.

BELEIDSKEUZE

Gelijkwaardigheid en mede-eigenaarschap realiseren.

Elke persoon is een individu met een eigen identiteit, mogelijkheden, groeicapaciteiten en noden.

Een realistische en genuanceerde beeldvorming in de samenleving brengen.

De kansengroep verruimen. Voor meer personen kansen creëren.

Versterken en verbinden: ouders, netwerk, professionelen en iedereen in de samenleving.

Vormingen aanbieden: meer, in differentiatie, in landelijke spreiding en met democratische prijzen.

● B. Inclusie, daadkrachtig en duurzaam

UITDAGING

De samenleving moet zien dat personen met een beperking erbij horen, een waardevolle mening en bijdrage hebben in deze samenleving.

Blijvend bouwen aan een daadwerkelijke inclusieve samenleving en de samenleving ondersteunen in haar openheid naar inclusie.

Blijvend inzetten om mensen met en zonder beperking samen te brengen. Projecten uitwerken voor een breed publiek.

Niet alle personen met een beperking zijn vertrouwd met inclusie.

Inclusie in woord en daad is nog niet gerealiseerd.

BELEIDSKEUZE

Personen met een beperking zijn volwaardig burger.

Personen met een beperking meenemen in de inclusie-gedachte.

Ervaringsdeskundigen opleiden en coachen.

Extra kansen tot ontmoeting en solidariteit realiseren. Inspireren tot inclusie, inclusieve praktijken opzetten en participatieve samenwerkingsmodellen uitwerken, coachen en promoten.

Waarderende samenwerkingen en netwerkvorming realiseren, ook met hogescholen en universiteiten.

● C. Levensbreed en levenslang leren

UITDAGING

Ik wil sterker in mijn schoenen en in de buitenwereld staan, ik wil leren over beperking en praten over dingen die mij bezig houden, ik wil bijleren en mijn talenten ontwikkelen en tonen. Ik wil op plaatsen komen waar ik anders niet kom.

Van mensen zonder beperking kun je nog meer leren, maar ook van mensen met een beperking kun je leren.

Ik krijg zin om nog meer te leren.

Personen met een beperking en de omgeving versterken en hun veerkracht verhogen.

De weg vinden in een steeds individualistischere, complexere en snel veranderende samenleving.

Leren op maat om kwaliteit van leven te verbeteren en de regie van leven op te nemen.

Diepgaander, procesmatig, belevingsgericht leren.

BELEIDSKEUZE

Thema's en inhoud aangestuurd door mede-eigenaarschap.

Vorming en praktijken die mensen en groepen versterken en verbinden: kwalitatief, creatief, belevingsgericht, motiverend, diepgaand en procesmatig.

De leefwereld en talenten van personen met een beperking inzetten als leren voor de samenleving.

Samen leren is samen leven. Inclusief als kan, exclusief als nodig.

● D. Cultuur beleven en cultuur doen

UITDAGING

Mensen samen brengen in cultuurbeleving en samen cultuur creëren.

Eigentijdse cultuurbeleving en cultuur begrijpbaar te maken, flexibel inspelen op de actualiteit in het culturele aanbod en innovatieve projecten. Cultuur toegankelijk maken, samenwerken met musea, cultuurorganisaties en kunstkringen.

Cultuur verruimt de leefwereld, geeft betrokkenheid in de superdiverse samenleving.

Deelnemers leren zelfstandig aan cultuur deel te nemen en te doen.

Cultuur is een persoonlijk gegeven; via creativiteit werken aan grenzen verleggen, persoonlijke groei, emotionele uitlaatklep.

Meer, verruimd en door deelnemers aangestuurd cultuuraanbod.

BELEIDSKEUZE

Mensen samenbrengen in cultuur door deel te nemen en deel te hebben. Inclusief als kan, exclusief als nodig.

Mensen fier laten zijn op wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze voor anderen betekenen.

Organiseren, in mede-eigenaarschap en ook samen met partners, van een kwalitatief, creatief, belevingsgericht, eigentijds en verruimd cultuuraanbod.

● E. Maatschappelijke veranderingen

UITDAGING

Maatschappelijke vaststellingen en maatschappelijke veranderingen hebben ernstig impact op het leven van de persoon met een beperking: individualisering, inkrimping van het netwerk, eigen verantwoordelijkheid versus solidariteit, vermaatschappelijking van de zorg, digitale ontwikkelingen, superdiverse samenleving, prestatiesamenleving, inclusie als begrip en niet als daadwerkelijke realisatie, (niet-)tolerantie ten aanzien van mensen die anders zijn,

De persoon met een beperking groeit in zijn burgerschap en deelname aan de samenleving, staat stil bij levensvragen, wil zelfrealisatie en deel zijn van de samenleving, heeft recht op kwaliteit van leven en om de regie van zijn leven zelf aan te sturen.

BELEIDSKEUZE

Pasform realiseert mede-eigenaarschap, emancipatie, participatie en volwaardig burgerschap. Praktijken ontwikkelen die rekening houden met de draagkracht, de mogelijkheden en noden van de persoon.

Wederkerige relaties versterken, netwerken betrekken.

De samenleving begrijpbaar en hanteerbaar maken en samen met de persoon met een beperking de dialoog aangaan in en met de samenleving.

De samenleving bewegen tot een daadkrachtige en duurzame solidaire en inclusieve samenleving.

● 1.3 Strategische en operationele doelen

Pasform is er klaar voor! Wij gaan de beleidsuitdagingen aan die neergeschreven staan in het [vorige hoofdstuk](#) en gebald geformuleerd in onderstaande samenlevingsvraagstukken en onze missie:

SAMENLEVINGSVRAAGSTUKKEN

Personen met een beperking hebben extra en op maat sociaal-culturele praktijken nodig om hun individuele leefwereld te verruimen, om tot zelfrealisatie te komen, de regie van eigen leven mee aan te sturen tot een kwaliteitsvol leven én te participeren aan activiteiten in de samenleving.

Kunnen deelnemen van personen met een beperking aan activiteiten in de samenleving en daadwerkelijke inclusie is onvoldoende gerealiseerd in onze superdiverse samenleving.



MISSIE

Pasform is de sociaal-culturele organisatie voor volwassenen met een beperking, hun netwerk en de ruime samenleving. Pasform vertrekt vanuit het burgerschapsmodel en heeft tot doel de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.

Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren. Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geven personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren zijn de hefboom voor een inclusieve samenleving.



Zowel de beleidsuitdagingen als onze missie sluiten aan bij de doelstelling van het decreet van 7 juli 2017, houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenwerk. *[Art 3, decreet]*

“... vanuit een civiel perspectief en met respect voor de gemeenschappelijke sokkel van waarden, fundamentele rechten en vrijheden, een betekenisvolle bijdrage leveren aan de emancipatie en dialoog van mensen en groepen én aan de versterking van een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving door sociaal-culturele participatie en gedeeld burgerschap van volwassenen te bevorderen en gedeelde samenlevingsvraagstukken tot publieke zaak te maken. Hiervoor ontwikkelen en verspreiden zij praktijken die hierop een werkend antwoord kunnen bieden.”

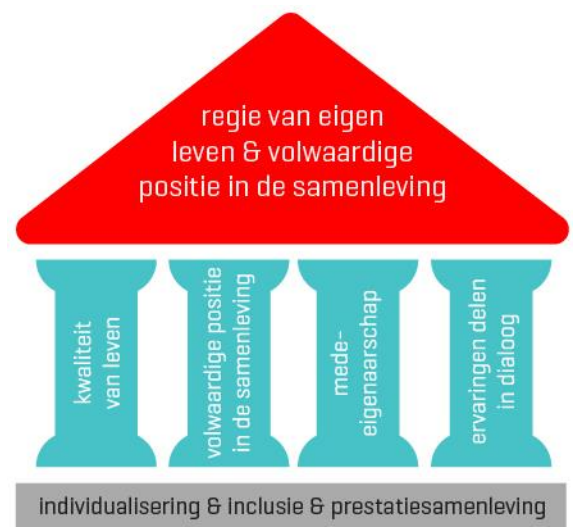
De ambities in onze beleidsuitdagingen en missie vertalen wij naar vier strategische doelen. Via de operationele doelen en de daaraan gekoppelde actieplannen werkt Pasform impact gedreven. Elk operationeel doel heeft een KPI¹⁸. Wanneer wij in het KPI een aantal geven, is dit onze minimum ambitie

¹⁸ KPI: key performance indicator

binnen de beleidsperiode 2021-2026. We zoeken kansen om verder te gaan. Hoe wij deze doelen bereiken en hoe wij onze deskundigheid inzetten, lees je in het hoofdstuk 1.4 [‘Het DNA van Pasform’](#).

1.3.1 Personen met een beperking zijn gesterkt om keuzes te maken in de regie van hun eigen leven en in het opnemen van een volwaardige positie in de samenleving.

- a. Pasform stimuleert een kritische kijk op kwaliteit van leven en biedt nieuwe ervaringen aan die de eigen regie van leven verbeteren.
 - Pasform verruimt de individuele ervaringswereld door vormingen en praktijken op te zetten.
 - Pasform biedt een diversiteit van kwalitatieve vormingen en praktijken aan die zowel stilstaan bij de positieve elementen in ieders leven, als bij de mogelijke verbeterpunten of wensen voor de toekomst in de regie van eigen leven.
 - Pasform betreft het netwerk en gaat partnerschappen aan om kwaliteit van leven van personen met een beperking mee te realiseren.
 - KPI: scores op de evaluaties door de deelnemer.
- b. Pasform empowert personen in het opnemen van een volwaardige positie in de samenleving.
 - Pasform verruimt de ervaringswereld met betrekking tot deelname in de samenleving door vormingen en praktijken op te zetten.
 - Pasform biedt een diversiteit van kwalitatieve vormingen en praktijken aan die zowel stilstaan bij de positieve elementen, als bij de mogelijke verbeterpunten of wensen voor de toekomst met betrekking tot participatie aan de samenleving.
 - Pasform betreft het netwerk en gaat partnerschappen aan om de volwaardige positie van personen met een beperking mee te realiseren.
 - KPI: scores op de evaluaties door de deelnemer.
- c. Pasform realiseert mede-eigenaarschap van deelnemers onder andere door hun een actieve rol te geven in het bepalen van vormingsinhoud en vormingsbeleid van Pasform.
 - In jaar één en jaar vier van de beleidsperiode organiseert Pasform een bevraging bij de deelnemers en het netwerk naar mogelijke leerinhouden en organisatie van de vormingen.
 - In de jaren volgend op de bevraging verwerkt Pasform de uitkomsten tot nieuwe vormingen in ervaringsgerichte leeromgevingen.
 - KPI: nieuwe leerinhouden op basis van de bevraging.
- d. Pasform creëert praktijken die deelnemers aanmoedigt om hun ervaringen te delen in de samenleving en in dialoog te gaan met de samenleving.
 - Pasform organiseert vorming die mensen realistisch en bewust leren omgaan met hun positieve eigenschappen en hun beperking.
 - Pasform organiseert de intensieve cursusreeks ‘Ervaringsdeskundige persoon met een verstandelijke beperking’.
 - KPI: aantal locaties waar beide opleidingen gegeven worden. We realiseren een minimum van 5 locaties.



De voedingsbodem is aangereikt vanuit de omgevingsanalyse. Het front is de strategische doelstelling die Pasform ambieert. De zuilen zijn de vertolkers van de operationele doelstellingen die wij realiseren.

Figuur 6: Regie van eigen leven & volwaardige positie in de samenwerking

1.3.2 Cultuurbeleving, cultuurcreatie en cultuureducatie is een evidentie voor personen met een beperking.

- a. Pasform neemt acties zodat personen met een beperking deelnemen en deelhebben aan het culturele leven in de superdiverse samenleving.
 - Pasform organiseert diverse kwalitatieve vormen binnen het thema kunst en cultuur, waaronder kennismaking met kunstenaars en cultuuruitstappen.
 - Pasform werkt inclusieve praktijken en participatieve samenwerkingsverbanden uit met [sociaal-] culturele organisaties.
 - Pasform coacht [sociaal-] culturele organisaties naar een toegankelijke werking voor personen met een beperking.
 - KPI: aantal en diversiteit in cultuuruitstappen en aantal samenwerkingen.

- b. Via cultuureducatie en begeleide cultuurcreatie zet Pasform in op het verruimen van de ervaringswereld en het ontdekken en versterken van talenten.
 - Via vorming en ateliers kunnen personen hun creativiteit en talenten ontdekken en ontwikkelen.
 - Pasform gaat samenwerkingen aan met kunstenaars, freelancers en vrijwilligers voor specialisatie en differentiatie binnen cultuurcreatie.
 - KPI: scores op de evaluaties door de deelnemer.

- c. Het vormingstheater 'Theateracademie Pasform' laat personen groeien in talenten, zelfzekerheid, communicatie en sociale vaardigheden.
 - De Theateracademie Pasform groeit verder uit.
 - De acteurs zijn mede-eigenaar over de inhoud en de regie van het toonmoment en de theaterproductie.
 - KPI: aantal Theateracademies. Wij realiseren een minimum van 5 Theateracademies.

- d. Onder ander via tentoonstelling, theater, ... krijgen deelnemers de kans hun creaties te tonen aan inclusief publiek.
 - Jaarlijks tonen deelnemers hun creaties via tentoonstellingen of andere initiatieven.
 - Elke afdeling van de Theateracademie Pasform houdt jaarlijks een toonmoment of een theaterproductie voor een inclusief publiek.
 - Waar mogelijk verzekert Pasform aansluiting met anderen organisatoren en partners.
 - KPI: aantal publieksmomenten. We realiseren een minimum van 60 publieksmomenten.



Figuur 7: Cultuurbeleving, -creatie en -educatie is een evidentie voor personen met een beperking

1.3.3 De samenleving is waarderend, betrokken en actief gegroeid naar een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving.

- a. Pasform organiseert inclusieve praktijken. Zo ontstaan er extra kansen voor interactie tussen personen met een beperking en de samenleving.
- Pasform onderzoekt hoe personen uit de superdiverse samenleving meer bereikt worden om samen met personen met een beperking aan praktijken deel te nemen.
 - Pasform biedt inclusieve praktijken aan en activeert deelname.
 - Pasform gaat samenwerkingsverbanden aan met verenigingen en organisaties vanuit gelijkaardige visie en interesses.
 - KPI: aantal inclusieve praktijken. We realiseren minimum 50 inclusieve praktijken.
- b. Pasform ontsluit verenigingen, adviesraden, organisaties, diensten, ... in hun beleid en werking naar daadwerkelijke en duurzame inclusie zodat personen met een beperking aansluiten bij activiteiten in de samenleving.
- Pasform werkt methodieken, technieken en handvaten uit om participatieve samenwerking te realiseren.
 - Pasform biedt een opleidings- en coachingstraject aan om participatieve samenwerking te realiseren.
 - KPI: uitgewerkte methodieken, technieken en handvaten en aantal opgestarte trajecten. We realiseren een minimum van 10 nieuw opgestarte trajecten.
- c. Deelnemers van Pasform laten de samenleving kennis maken en bijleren over hun leefwereld, talenten en noden.
- Pasform organiseert dialoog van ervaringsdeskundigen en andere deelnemers met de samenleving.
 - Deelnemers delen hun persoonlijke groei en dragen ervaringen en kennis uit in de samenleving aan de hand van hun vormingsboekjes, werkstukken en andere materialen dat ze tijdens de vorming gebruikten of afwerkten.
 - KPI: aantal georganiseerde dialoogmomenten. We realiseren minimum 100 dialoogmomenten.
- d. Personen uit het sociale en professionele netwerk van mensen met een beperking krijgen de kans vorming te volgen en ervaringen te delen.
- Pasform brengt personen uit het sociaal netwerk samen om hun te sterken door kennis op te doen en ervaring te delen met betrekking tot de ondersteuning die zij [intrinsiek] opnemen.
 - Pasform bevraagt personen met een beperking en hun sociaal en professioneel netwerk naar vernieuwde vormingsinhouden.
 - Pasform organiseert, zowel specifiek voor het netwerk als inclusief, vormingen, creatieve dialoogtafels, trajecten of andere praktijken met betrekking tot leren en delen van ervaring.
 - KPI: aantal praktijken ter versterking van het netwerk. We realiseren een minimum van 20 vormingen of vormingstrajecten.



Figuur 8: Daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving

1.3.4 Meer personen met een beperking kiezen voor sociaal-culturele participatie.

- a. Pasform neemt acties om meer personen met een beperking te bereiken en de doelgroep te verruimen en te verbreden.
 - Pasform gaat samenwerkingen aan om de kansengroep te verruimen en te verbreden.
 - Pasform onderzoekt welke methodieken zij kan inzetten en zet deze in om nieuwe doelgroepen te bereiken.
 - KPI: een vergelijking tussen 2020 en 2025 toont een stijging aan van verruiming en verbreding van de doelgroep.
- b. Pasform organiseert een zichtbare en gekende werking. Personen weten hoe ze zich kunnen informeren, keuzes maken, inschrijven en deelnemen.
 - Samen met onze deelnemers en hun contactpersoon wordt onze bekendmaking geëvalueerd en bijgestuurd.
 - Samen met onze deelnemers en hun contactpersoon wordt onze inschrijfprocedure geëvalueerd en bijgestuurd
 - Rekening houdend met de antwoorden, werkt Pasform een communicatieplan uit.
 - KPI: een vergelijking tussen 2020 en 2025 toont een stijging aan van onze naamsbekendheid.



Figuur 9: Meer personen met een beperking kiezen voor een sociaal-culturele participatie

● 1.4 Het DNA van Pasform

MISSIE

Pasform is de sociaal-culturele organisatie voor volwassenen met een beperking, hun netwerk en de ruime samenleving. Pasform vertrekt vanuit het burgerschapsmodel en heeft tot doel de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.

Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren. Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geven personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren zijn de hefboom voor een inclusieve samenleving.



● 1.4.1 Rollen

Versterken van mensen

Door talenten te onderkennen en te stimuleren, door het beleven van nieuwe ervaringen wordt het zelfbeeld positief verbeterd en krijgen mensen de kracht om nieuwe uitdagingen aan te gaan en hun grenzen te verleggen. Versterken van mensen is werken aan zelfrealisatie en verruiming van de individuele ervaringswereld. Dit geeft kansen om stappen naar participatie te nemen.

Inclusie als werkwoord om de samenleving te kleuren

Inclusie is drempels wegwerken. Inclusie is oog hebben en inzetten op talenten en noden in onze superdiverse samenleving met een volwaardige plaats van personen met een beperking, uit armoede, met een migratie-achtergrond,

Inclusie is een verantwoordelijkheid van de samenleving en ook van de beoogde doelgroep. Om mee te kunnen praten in het debat over inclusie is het belangrijk dat ook de kansengroep de inhoud van inclusie begrijpt. Daarna kunnen zij onderzoeken of inclusie voor hun is gerealiseerd.



'Inclusie is niet dat wat de meerderheid begrijpt onder inclusie, inclusie is dat wat ervaren wordt door de minderheidsgroep waarvoor het woord inclusie is uitgevonden,' aldus één van de ervaringsdeskundigen.



De cursisten binnen de opleiding ervaringsdeskundige omschreven inclusie als :



Een inclusieve samenleving is een samenleving

*- die mensen met een beperking de kans geeft hetzelfde te doen als mensen zonder een beperking, op dezelfde plaats, in dezelfde groep of in de samenleving en dit op een **evenwaardige** manier.*

*Dit wil zeggen : je maakt deel van uit van de samenleving, men respecteert je en erkent je als persoon met een beperking, want **dat is wie je bent**, ook mensen met heel weinig mogelijkheden.*

- die rekening houdt met 'op maat', zowel in het kunnen als in het willen, en hier eerlijk mee omgaat.

*- die je recht geeft op een **eigen keuze**.*

*- die een **open samenleving** is, dat je niet in een hokje duwt en waarin schrik voor het onbekende overwonnen wordt.*

*- die een **variatie** aan oplossingen kan geven bij moeilijkheden.*

*- waarin je kan kiezen waar en wanneer je **inclusief of exclusief** dingen doet. Er moeten zowel specifieke voorzieningen zijn voor personen met een beperking als inclusieve mogelijkheden.*

*- waarin er vertrokken wordt van **mogelijkheden** van mensen én waarin er rekening gehouden wordt met hun beperkingen.*

*Werken aan inclusie is zoals een ladder opklimmen. Je werkt eraan stap voor stap. Het vraagt van **iedereen** een inspaning.*

Ervaringsdeskundigen verstandelijke beperking maart 2017



Inclusie is geen dogma, het is geen doel op zich. Inclusie is een middel om het burgerschapsmodel ten volle te garanderen. Dit houdt in dat mensen de keuzemogelijkheid hebben tussen inclusieve en exclusieve activiteiten.



Sofie vertelt dat zij kiest om zelf te voetballen bij G-sport én supporter te zijn in de voetbalclub, waar zij ook vrijwilligerswerk doet in de kantine. In de G-sport kan zij ongeremd haar sport beoefenen, in de voetbalclub is zij een graag-geziene supporter en vrijwilliger.



Omdat personen elkaar nodig hebben en omdat inclusie begint bij ontmoeting zet Pasform vooral in op de verbindende rol. Verbinden als inhoud van onze praktijken en ook verbinden als methodiek. Verbinden als broederschap tussen lotgenoten en als bruggenbouwer tussen individu en de samenleving.

In het debat over inclusie zullen wij kritisch zijn. Is de doelgroep mee betrokken en mee in de verandering? Is inclusie ook in daden verwezenlijkt en duurzaam van aard?

Daadkracht en duurzame ontwikkelingen vragen om acties die anders zijn dan het gekende, hierin ligt onze opdracht om te experimenteren en vernieuwende antwoorden te bieden.

● A. Pasform verbindt mensen

In de omgevingsanalyse werd de veranderende samenleving beschreven naar een meer individualistische samenleving. Dit kan alleen dan de tevredenheid van mensen verhogen als deze samenleving ook een solidaire samenleving is. Daar zet Pasform op in.

Pasform verbindt mensen vanuit gemeenschappelijke interesses, door samen te beleven, te leren en te creëren. Of met andere woorden; samen deelnemen en deelhebben binnen de leer- en cultuurfunctie die Pasform opneemt.

Pasform neemt initiatieven en zet praktijken op om mensen samen te brengen op een manier dat wederzijds begrip, erkenning en waardering groeit. Wij zetten extra in op een positieve groepsdynamiek. In dialoog vindt men aansluiting en worden bruggen gebouwd. Via activiteiten krijgen deelnemers de kans hun netwerk te verbreden met zowel lotgenoten als niet-lotgenoten.

Het netwerk van lotgenoten verruimt doordat mensen vanuit verschillende wooneenheden, gemeenten en regio's aansluiten en elkaar kunnen ontmoeten. Dit is een belangrijke reden waarom onze vormingen of culturele activiteiten door gaan in open ruimten zoals culturele- of ontmoetingscentra, musea, op evenementen of in onze eigen lokalen. Regio overstijgend organiseert Pasform begeleid (openbaar) vervoer. Via onze inclusieve praktijken halen wij de samenleving binnen of nemen wij plaats te midden van de samenleving. Dit doen we ook door aan te sluiten bij activiteiten georganiseerd door anderen.

Cruciaal voor onze doelgroep is de nabijheid. Onze doelgroep haalt meer voldoening uit persoonlijke ontmoetingen en leren van elkaar. Pasform zet haar praktijken op in een hartelijke en warme sfeer.

Wij kiezen voor gewone en ongewone partnerschappen. Vertrekkend vanuit het burgerschapsmodel, zoeken wij partnerschappen die zowel verrijkend zijn voor de persoon, de partner(organisatie) en de samenleving.

Verbinding is ook wat de ervaringsdeskundigen doen: een brug slaan en kennis delen met eerstelijnsdiensten, vrijwilligers, sociaal-culturele verenigingen, ... Meer en meer komen zij in contact met mensen met een beperking. De ervaringsdeskundigen openen hierbij hun visie.

Ook neemt Pasform deel aan diverse participatieraden, zoals cultuurraden of raden voor personen met een beperking. Vanuit onze experimentele werking zoeken wij passende wegen om het mede-eigenaarschap van de persoon met een verstandelijke beperking hierin een rechtmatige stem te geven.

● B. De kritische ingesteldheid van Pasform

In de samenleving lijkt het begrip 'inclusie' gekend. Wetten en visieteksten moeten ons laten geloven dat inclusie binnen handbereik ligt. Echter stellen wij, samen met onze deelnemers vast dat inclusie nog geen daadwerkelijk en duurzaam toegepast begrip is. Tussen woord, praktijk en beleving zijn meerdere knelpunten die om actie vragen.

Er zijn ook ontwikkelingen die goed lopen. Ook dat zullen wij benoemen. Door een positief kritische ingesteldheid, willen wij de verandering kracht bijzetten.

We blijven kritisch in hoe wij onze werking uitbouwen. Wij houden onszelf de spiegel voor en bevragen of de praktijken die Pasform ontwikkelt van die aard zijn dat wij onze visie en missie authentiek in de

praktijk brengen. De stakeholdersbevraging 2019 is een start om diepgaander de stem van de deelnemers te beluisteren. We maken werk van mede-eigenaarschap in de werking die wij doelgericht uitbouwen. De opzet van Theateracademie Pasform en de opleiding Ervaringsdeskundigen personen met een verstandelijke beperking zijn hierin koploper.

De deelnemers met een beperking zijn de spil in hun eigen proces van empoweren en participeren aan de samenleving. Pasform ondersteunt deelnemers in hun emancipatieproces. Praktijken worden ontwikkeld in het opnemen van eigen verantwoordelijkheid en mede-eigenaarschap, in het stimuleren van het ontplooiën van talenten, het inzetten van eigen capaciteiten, zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Ook van de deelnemers wordt verwacht dat zij open staan voor mensen die anders zijn en om mee te bouwen aan een inclusieve samenleving. Pasform doet dit met respect voor de belevingswereld en mogelijkheden, zoekend naar een individueel evenwicht in draagkracht en draaglast.

Voor personen met een beperking is er de bijkomende dimensie dat de **kloof tussen de leefwereld** van personen zonder en personen met een beperking soms groot is. Daarbij is voor personen met een verstandelijke beperking contacten leggen en contacten onderhouden vaak moeilijk. Communicatie, mobiliteit, financiële kwetsbaarheid, ... verhogen de drempel tot het ontmoeten en om mee te doen aan activiteiten in de samenleving. Die kloof willen wij benoemen en mee oplossingsgericht antwoorden geven.

Pasform volgt evoluties in de samenleving op. De samenleving is een ruim begrip. Die **samenleving in beweging brengen doen wij door groepen en individuen** aan te spreken, te betrekken en mee te nemen in de bewustwording van de rijkdom van inclusie. Zo willen wij de beeldvorming over personen met een beperking nuanceren. Het valt op dat mensen die personen met een beperking kennen, de term personen met een beperking gebruiken. Terwijl mensen die geen contacten hebben met personen met een beperking nog steeds vervallen in de minder respecterende visie van 'gehandicapt' en 'minder-validen'.

Pasform zal haar expertise aanbieden en **partnerschappen** aangaan. Aan deze partnerschappen stellen wij de voorwaarde dat zij ook onze visie delen en wij eenzelfde streven hebben binnen het burgerschapsmodel.

De politiek is een belangrijke regulator in onze samenleving. We werken graag met de overheid samen om de rechten van de persoon met een beperking te borgen en inclusie bevorderende acties te ondersteunen. Tevens zullen wij ook de dialoog aangaan wanneer maatregelen genomen worden die dit proces belemmeren.

● C. Het kan anders: Pasform in de laboratoriumrol

Daadkracht en duurzame verankering vragen om acties die anders zijn dan het gekende. **In het verleden nam Pasform hiertoe al meerdere initiatieven** zoals inclusieve tentoonstellingen, samenwerkingen met culturele centra, de ontwikkeling van kookboeken voor volwassenen, volwaardig vrijwilligerswerk van de doelgroep, de Theateracademie en de opleiding Ervaringsdeskundigen. Pasform blijft inzetten op deze goede praktijken. Daarnaast blijven wij alert om via nieuwe invalshoeken onze missie nog meer te concretiseren.

Andere mensen kunnen zich moeilijk een beeld vormen van wat leven met een verstandelijke beperking is. Het klopt dat dit voor iedereen anders kan zijn. Pasform werkt een **interactief inlevingsparcours** uit en promoot dit.

Het proces van empowering en inclusie kan dan pas in versnelling komen als ook de stem van personen met een verstandelijke beperking en hun **mede-eigenaarschap** wordt ingebouwd.

We nemen alle invalshoeken in het vizier en werken vernieuwende participatieve samenwerkingsmodellen uit. Hiermee wil Pasform de werking van bijvoorbeeld adviesraden of verenigingen ontsluiten voor personen met een verstandelijke beperking. Via deze weg willen wij de stem van deze kansengroep ook laten gelden in maatschappelijke debatten.

Als sociaal-culturele actor is Pasform de ideale partner om participatieve trajecten op te zetten voor de persoon met een beperking en het netwerk, zo bijvoorbeeld in de Persoonsvolgende Financiering.

Onze opleiding ervaringsdeskundigen personen met een verstandelijke beperking, waar de cursisten les volgen in een CVO met een docent van Pasform, wordt nog meer uitgebouwd. Als stage of na afstuderen doen de ervaringsdeskundigen opdrachten in de samenleving. Zij gaan in dialoog en hebben meerdere methodieken uitgewerkt om anderen te betrekken in hun leefwereld. Pasform onderzoekt de mogelijkheden om deze opleiding meer kansen tot volwaardige erkenning te geven binnen de samenleving.

Ook bouwen wij verder op het onderzoek en opgebouwde kennis uit het ESF-project CVO-inclusief waar cursisten met en zonder beperking samen deelnemen aan de les en examens afleggen. Pasform ondersteunt de docent en de cursisten met inzichten over verstandelijke beperking en geeft praktische begeleiding samen met de betrokken student om het lesmateriaal toegankelijk te maken. Via geëigende methodieken wordt de inclusieve groepsdynamiek aangezwengeld. Indien nodig worden buddy's of vrijwilligers ingeschakeld.

Vanuit de talenten en de sterkte van onze deelnemers, stellen zij de vraag om zelf vorming te geven. Pasform wil deze ambitie honoreren en deelnemers opleiden tot assistent-lesgever van vormingen of delen van vormingen. Als lotgenoot weten zij vaak intuïtief hoe bepaalde onderwerpen in te leiden, technieken aan te leren en grenzen af te tasten.

Personen met een beperking hebben vaak zorgnoden die andere eisen stelt aan het netwerk. Dit kan druk leggen op de wederkerige relatie. Pasform neemt initiatieven om deze relaties in balans te brengen. Tijdens deze vormingen staat de emotionele en relationele band centraal, niet de zorgrelatie die zij doorheen de jaren hebben opgebouwd. Samen beleven ze een intense tijd waarbij ze de appreciatie naar elkaar bevestigen.

Pasform heeft een grote expertise in het omgaan en werken met personen met een beperking. Deze expertise zetten wij verruimd in. Wij benutten onze expertise om die personen te bereiken die extra methodieken nodig hebben om tot zelfrealisatie te komen en wiens afstand tot participatie aan de samenleving groot is en waardoor zij niet vanzelfsprekend deelnemen aan activiteiten in de samenleving. Pasform wil ook deze mensen versterken binnen de leer- en cultuurfunctie. Zo willen wij kwaliteit van leven en inclusie in de ruime zin realiseren.

Hierbij denken wij aan personen met een randnormaalbegaafdheid en jong buso-afgestudeerden. Voor deze hun is de complexe samenleving vaak een risico samenleving dat leidt tot vereenzaming en een negatief beeld van zichzelf en de samenleving. Pasform zal inspanningen doen om ook deze personen te bereiken en hen extra kansen bieden.

1.4.2 Functies

Pasform kiest expliciet voor de leerfunctie en de cultuurfunctie. Via deze functies versterkt Pasform de persoon met een beperking en diens positie in de samenleving. Het is werken aan verandering van binnenuit, vanuit de doelgroep wordt de samenleving gestuwd tot daadwerkelijke inclusie. De gemeenschapsvormende functie en de maatschappelijke bewegingsfunctie zijn in die zin gevolg en resultaat van de dynamiek die Pasform vanuit de doelgroep op gang brengt.

• A. Leerfunctie: prikkelen tot leren, van samen leren tot samen leven

MISSIE

Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren.



Leren om de persoon met een beperking te versterken, leren om de samenleving te verbinden en te bewegen. Leren is fundamenteel. Leren is zelfontplooiing, talenten kansen geven en vooruitgang boeken. Leren is de individuele leefwereld verruimen, keuzes maken in onze prestatiesamenleving en verantwoordelijkheden opnemen. Een lerende samenleving leidt tot een solidaire samenleving.

Leren is zowel een onbewust als een bewust proces. Onbewust door het dagdagelijkse leven, mee in de flow van de samenleving en het leren van elkaar. Bewust omdat leeromgevingen worden opgezet waar nieuwe inhoud worden aangereikt met passende methodieken in een samenspel van diverse factoren. Zo organiseert Pasform omvattende leercontexten binnen het niet-formeel leren.

Vanuit onze 30-jarige expertise is Pasform **deskundig in het leren op maat van de doelgroep**. Mensen met een verstandelijke beperking leren op een heel concreet niveau via ervaren en doen. Essentieel in het creëren en vasthouden van het leermoment is het eenvoudig en direct taalgebruik, het structureren en het opdelen in stappen. Beeldmateriaal en herhaling stimuleren het begrijpen en het onthouden. Vragen worden beantwoord en het leggen van verbanden aangemoedigd. Via een variëteit van methodieken wordt het geleerde ingeoefend. Zo wordt het doorgronden van inzicht in het geheel hanteerbaarder. Om meer diepgang en duurzaamheid te bereiken, kiezen wij ook voor langlopende leertrajecten. Door de koppeling met de leefwereld van de deelnemers maken onze educatief medewerkers de leerinhoud zeer levendig en toepasbaar. Tijdens de vorming werken de deelnemers met aangepast leermateriaal en de vormingen worden ondersteund door 'deelnemersboekjes'. Deze werkboekjes nemen de deelnemers mee naar huis. Zo kunnen zij ook daar de leerinhoud bespreken en inoefenen.

Leren doen wij in een vormingslokaal, onderweg of op diverse locaties in de publieke ruimte. De deelnemers reflecteren over hun leven en dromen tijdens de vorming kunstig-dagboek. Leren over het openbaar vervoer of leren planlezen, doen wij al doende. Na het bezoek aan een museum of een tentoonstelling verwerken wij de leerinhoud in een creatieve workshop. We gaan 'achter de schermen' bij een begrafenisondernemer en verdiepen tijdens de opvolgvorming over de eigen beleving en keuze van afscheid nemen en sterven.

Levenslang en levensbreed biedt Pasform een waaier van thema's aan die relevant zijn voor de deelnemer en de samenleving. De keuze van de leerinhoud wordt mede bepaald in mede-eigenaarschap van de deelnemers. De leerdoelen zijn doelen van betekenis voor de deelnemer. Het proces is belangrijk, alsook de interpretatie die de deelnemer geeft aan het resultaat. De stakeholdersbevraging 2019 expliciteert


onze rol in het begrijpbaar maken van de actualiteit en het verhogen van de veerkracht van zowel de doelgroep als het netwerk. Deze vraag past volledig in onze missie.

Door te **leren in groep** wakkert Pasform ook het individueel leerproces aan. De leerinhoud en de veiligheid ervan bepalen de **keuze tussen inclusieve of exclusieve vormingen**. Zo kan inclusie zowel doelstelling als leerinhoud zijn. Het bouwproces verloopt in haalbare stappen, in een continuüm van veilige exclusieve vormingen naar inclusieve vormingen, over vormingstheater voor een inclusief publiek tot het actief opnemen van het debat in de samenleving door personen met een beperking zelf.

Pasform creëert **leercontexten voor de samenleving**, al dan niet samen met partners. We verspreiden kennis en geven kans tot uitwisseling en oefenen. We stimuleren contacten en communicatie tussen mensen voor een beter en juister begrip en beeld van beperking en omgaan met personen met een beperking. Samen met de deelnemers laten we de rijkdom zien van het samenleven met deze kwetsbare groep en geven we inkijk in het leven met een beperking. We treden Beno Schraepen¹⁹ volmondig bij in zijn omschrijving van een inclusieve leeromgeving.



Een inclusieve leeromgeving

- *is toegankelijk*
 - *maakt dialoog mogelijk en focust op relatie en wederkerigheid*
 - *is alert op kunnen en kwaliteiten en laat leerervaringen delen*
 - *neemt verschil als uitgangspunt en doel*
 - *doet samen, wat samen kan*
 - *en stimuleert dat wat iemand zelfstandig kan, ook zelfstandig doet.*
- 

Waardering legt een fundament voor groei en inclusie. Pasform laat mensen schitteren. Zo krijgen deelnemers van de Theateracademie en de kunst-ateliers de kans om hun talent te tonen voor een inclusief publiek en krijgen deelnemers een leerbewijs na een langer leertraject. Ook tijdens eenmalig opgezette leercontexten hebben we hier oog voor. De deelnemers tonen fier hun deelnemersboekjes of hun werkstuk in hun thuissituatie. Uiteraard gaat onze waardering ook uit naar organisaties die stappen zetten voor daadwerkelijke en duurzame inclusie.

Pasform is een lerende organisatie. Aangepast aan de veranderende samenleving, streven wij op diverse manieren kwaliteit en professionaliteit na. Intern worden kennis en vaardigheden gedeeld en ontwikkeld. Via bijscholingen, samenwerkingen, projectwerking, bevraging van de stakeholders en het volgen van de actualiteit bouwen wij flexibel onze expertise op. In 2020 zal een laatstejaars student sociaal-cultureel werk en stagiaire van Pasform haar bachelorproef maken over mede-eigenaarschap van personen met een beperking. Wij stellen de vraag aan universiteiten en hogescholen om een master- of bachelorproef uit te schrijven over de beleving van beperking vanuit een cultureel diverse achtergrond in relatie tot leren en cultuurdeelname in onze superdiverse samenleving.

¹⁹ Uit de toespraak van Beno Schraepen, lector orthopedagogiek, ethiek en onderzoek aan de opleiding orthopedagogie van de AP-Hogeschool, tijdens de studiedag CVO inclusief (02.12.2019)

- **B. Cultuurfunctie: cultuur beleven en cultuur doen**

MISSIE

Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geeft personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren is de hefboom voor een inclusieve samenleving.



Cultuur heeft een ruime betekenis. Het is wat de samenleving doet, creëert en deelt, met andere woorden wat ons gemeenschappelijk verbindt. Cultuur is hoe wij omgaan met elkaar, het gebruik van symbolen en structuren. Cultuur is ook kunst, het resultaat van een creatief proces dat wij betekenis geven.

Wij doen en zijn cultuur. Cultuur kleurt ons als mens en lid van de samenleving. **Pasform wil samen met haar deelnemers via cultuurdeelname en deelhebben de samenleving mee vorm geven.**

Kunst en cultuur zijn een perfect middel om waardering in de realiteit te zetten, om samen te werken met partners, om mensen in verbinding te brengen, om beter begrip te realiseren, om een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving te creëren.

Pasform kent een lange traditie en gebruikt haar expertise van cultureel en kunstzinnig werken. Cultuur is hefboom tot ontplooiing van het individu en de samenleving. Cultuur geeft kansen tot communicatie en verbinding in het delen van gezamenlijke interesses en waardering. Ook de stakeholders beamen de belangrijke rol van cultuur in het samenbrengen van mensen. Volgens de stakeholders oefent Pasform een belangrijke brugfunctie uit om het cultureel leven toegankelijk, begrijpbaar en bespreekbaar te maken.

Cultuureducatie geeft een kijk op de realiteit in onze superdiverse samenleving, geeft nieuwe inzichten, nieuwe taal en betekenissen. **Cultuurbeleving** verruimt de individuele leefwereld en het beeld van de andere en de samenleving. **Cultuurcreatie** is voor personen met een beperking een uitgelezen manier om zich uit te drukken, om contacten te leggen en om hun talenten te tonen. Cultuurcreatie is een dankbare aanvulling op gesproken en geschreven taal, communicatievormen die voor personen met een beperking vaak een extra belemmering vormen.

Dat cultuur ingebed zit in het **DNA van Pasform**, bewijzen de vele praktijken die Pasform opzet. We laten de deelnemers kennis maken met musea, cultuursteden en grote meesters. We oefenen nieuwe creatieve technieken, begeleiden talenten in hun groei, stellen hun werken tentoon en laten de acteurs van de theateracademies schitteren op het podium. Kunst en creativiteit grijpen wij aan om emoties uit te drukken en met wensen aan de slag te gaan. We leren over onze eigen cultuur en culturen van anderen. Waar mogelijk gaan wij samenwerkingsverbanden aan.

Het belang van cultuur onderstreepten wij door de stafmedewerker beleid en inclusie te laten deelnemen aan de experts opleiding cultuureducatie "**Cultuur in de Spiegel**" (2017).

Het theoretisch concept van Cultuur in de spiegel [Barend Van Heusden²⁰], spreekt over het cultureel zelfbewustzijn en verwijst naar de unieke vaardigheid van de mens om naar zichzelf te kijken en te reflecteren. Wij ontwikkelen ons cultureel zelfbewustzijn door middel van 4 culturele vaardigheden:

²⁰ B.P. van Heusden, "Cultuur in de spiegel", Naar een doorlopende leerlijn cultuuronderwijs.

waarnemen, verbeelden, conceptualisering en analyseren. Tevens zijn er 4 cultuurdragers: ons lichaam, voorwerpen, grafische tekens en taal.



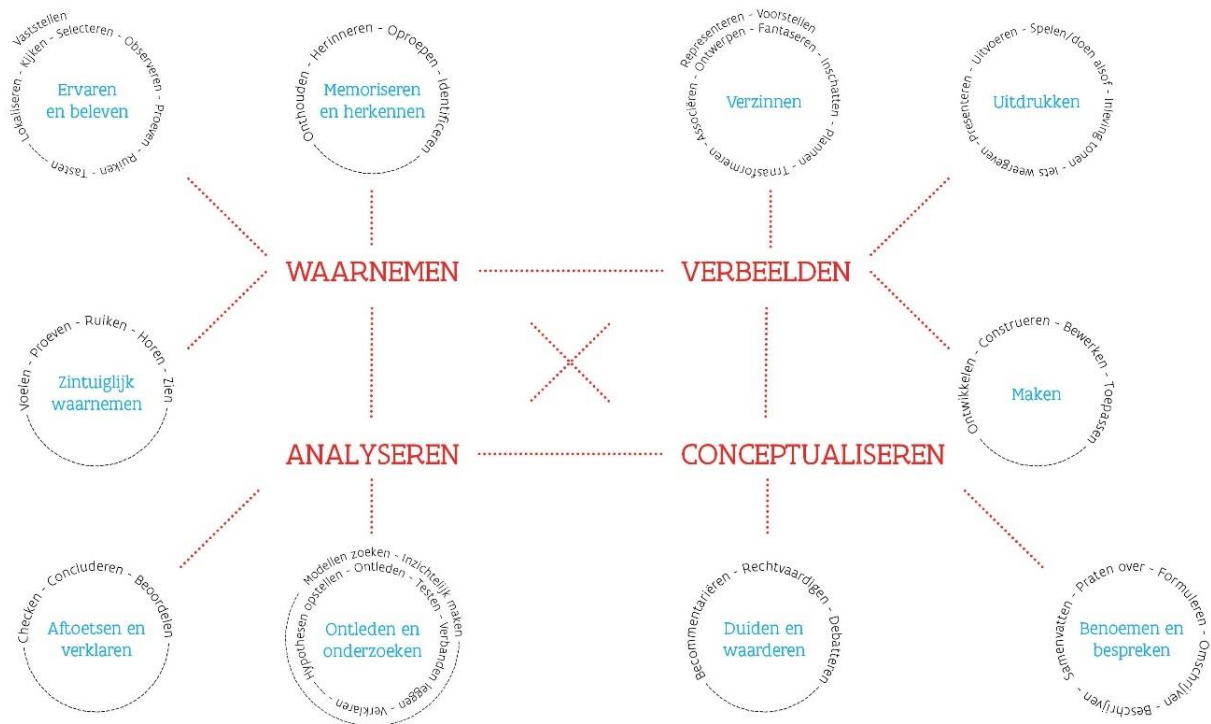
We citeren Barend Van Heusden:

Cultuur en Kunst gaat altijd, direct of indirect, over jezelf. Het gaat over hoe wij de wereld en elkaar ervaren en waarnemen, over wat we doen, hoe we de wereld betekenis geven en waarde aan dingen hechten, hoe we onszelf beschouwen.



In de praktijk zit Cultuur in de Spiegel verweven in de werking van Pasform. Pasform levert een belangrijke bijdrage in de ontwikkeling van het cultureel zelfbewustzijn van personen met een beperking en ook het cultureel zelfbewustzijn in onze samenleving.

Via verschillende activiteiten stimuleert Pasform de 4 culturele vaardigheden. Daarbij is onze doelgroep vooral sterk in het waarnemen en het verbeelden. Met de gepaste ondersteuning introduceren wij conceptualiseren en analyseren.



Figuur 10: Cultuur in de spiegel

De 4 cultuurdragers, ons lichaam, voorwerpen, grafische tekens en taal, zitten vervat in de leercontexten en het specifiek materiaal dat Pasform ontwikkelt. Deze cultuurdragers maken verbinding tussen de persoon met een beperking, zijn netwerk en de samenleving. Kennen, begrijpen en waarderen van kunst gecreëerd door mensen met een beperking maakt onze samenleving mee tot een solidaire en inclusieve samenleving.

LICHAAM	VOORWERPEN	GRAFISCHE TEKENS	TAAL
Dans	Instrument	Noten	Dialogo
Gebaren	Apparaat	Letters	Nabespreking
Houding	Sculptuur	Schema's	Verhaal
Beweging	Decor	Vlaggen	Lyriek
Klank	Landkaarten	Discussie
....	

Figuur 11: Cultuurdragers binnen Cultuur in de spiegel

Cultuur is beleven, creëren en delen. Tevens willen wij cultuur ook borgen en bewaren. Pasform zet hiervoor de nodige stappen. Foto's, catalogi, kaarten, verhalen, verslagen,... krijgen een plaats in de tentoonstelling, op onze website, in onze brochures, op facebook of instagram. Flyers, affiches en brochures worden ruim verspreid. De Theaterproducties en toonmomenten worden op foto en film vastgelegd. De making-off van de productie is verwerkt in een videoclip en kan bekeken worden op onze website. De acteurs maakten, onder professionele begeleiding, een prachtig lied '[on]gewoon mezelf'. De CD wordt te koop aangeboden en zal dienst doen als promo-materiaal. Persartikels moeten de media aanzetten om ook cultuur vanuit personen met een beperking meer bekendheid te geven. Momenteel werkt Pasform samen met de acteurs en de ervaringsdeskundigen aan een aanschouwelijk boek over inclusie, inclusie vanuit de kijk van personen met een beperking zelf. Er zijn meerdere bachelor- en masterproeven die in de loop van de jaren geschreven zijn en die toekomstgericht nog geschreven worden over de werking van Pasform. Ook voortgangsrapporten en eigen evaluaties bewaren de cultuur waarin wij actief zijn.

● C. Functiemix: verbondenheid tussen leren en cultuur

De leerfunctie, de cultuurfunctie en de deskundigheid binnen Pasform, vormen een ideale mix om personen met een beperking, hun netwerk en de samenleving te waarderen, versterken en te bewegen. Deze overtuiging dragen we uit in onze missie.

Cultuur in Spiegel bevestigt ons in deze keuze. Het model sluit nauw aan bij hoe Pasform ervaringsgericht leercontexten opzet. Vertrekkend vanuit waarnemen en verbeelden brengen wij de deelnemers naar analyseren en conceptualiseren. Zo verhogen wij het cultureel zelfbewustzijn. Dit empowert mensen en zet hun op weg om na te denken over hun leven en wat men doet. Het geeft inzichten en laat ons kritisch nadenken over onszelf, de samenleving en over duurzame en daadwerkelijke inclusie.

Het empoweren van personen en diens omgeving heeft de [dynamiek van de spiraal](#).

Niemand kan het stoppen. Uitdijend is de verandering alom aanwezig: zichtbaar en tastbaar.

Leren en cultuur zijn met elkaar verbonden en zijn het middel om kritisch na te denken over onszelf, de samenleving en de realisatie van een daadwerkelijke en duurzame inclusie samenleving.

Op blz. 42 van dit beleidsplan staat de definitie van [inclusie door ervaringsdeskundigen](#).

Via de handschoenen-methodiek [lichaam en voorwerp] ervoeren de deelnemers inclusie en uitsluiting. Via intuïtief tekenen [voorwerp] gaven ze beeld aan hun begrip van inclusie. In de begeleidde bespreking [taal] analyseerden de deelnemers hun waarneming en hun verbeelding. Zo ontstond hun concept, hun verwoording [grafische tekens] van wat inclusie is.

1.4.3 Samenwerken met vrijwilligers en partners

Om onze missie waar te maken, kiest Pasform om samen te werken met vrijwilligers en partners. Zij hebben meerdere troeven waaronder verbinding met de deelnemers, expertise versterken en mee bouwen aan een daadkrachtige en duurzame inclusieve samenleving.

Vrijwilligers en partners voor inclusie

Vrijwilligers en partners brengen de samenleving binnen in de werking van Pasform. Vanuit hun eigen kijk op personen met een beperking vertolken zij invloeden en ideeën en houden ons een spiegel voor. Anderzijds leren zij over omgaan met personen met een beperking en worden stereotype denk- en attitude patronen doorbroken. Vrijwilligers en partners verruimen het netwerk van de deelnemers en openen de deur tot de samenleving. Zij zijn rolmodel en ambassadeur.

• A. Kiezen voor vrijwilligers

Vrijwilligers goesting geven

In onze visie over de samenwerking en uitbouw van onze vrijwilligerswerking gaan wij uit van een persoonlijke benadering, participatie en inspraak.

Per kantoor is één educatief medewerker verantwoordelijk voor het kennismakingsgesprek, het verkennen van talenten en de ervaring met de doelgroep of vormingsinhouden. De visie en werkmethode van Pasform wordt toegelicht. Vervolgens is er een verkennende fase waar de vrijwilliger mee aanwezig is bij een of meerdere vorming(en) of uitstap[pen]. Daarna wordt in een individueel gesprek feedback gegeven en een toekomstplanning opgemaakt. Hierin wordt rekening gehouden met de wensen, mogelijkheden en noden van de vrijwilliger. Dergelijk persoonlijk functioneringsgesprek herhaald zich om de 2 jaar, of op vraag van de vrijwilliger.

In de dagdagelijkse samenwerking dragen alle educatief medewerkers gedeelde verantwoordelijkheid naar de vrijwilligers in hun regio. Zij houden contact, nodigen uit om deel te nemen en doen een gezamenlijke evaluatie van de vorming.

Vrijwilligers kunnen gratis deelnemen aan de vormingen die wij organiseren voor profs, netwerk en vrijwilligers. Jaarlijks zal Pasform alle vrijwilligers, zowel ervaringsdeskundigen, partner-lesgevers, ondersteunende vrijwilligers als bestuursvrijwilligers, uitnodigen op een event. Tijdens dit event is ruimte voor dialoog en inspraak in beleid en planning naast een creatieve toets. Gezien de landelijke spreiding onderzoeken wij of regionale events de dialoog en inspraak meer tot hun recht laten komen. Uiteraard worden onze vrijwilligers ook niet vergeten tijdens de week van de vrijwilligers.

Iedere vrijwilliger krijgt een info-map met zowel inhoudelijke als zakelijke informatie. Net als de deelnemers ontvangen zij de brochures. Vrijwilligers krijgen hun verplaatsingskosten betaald. Vrijwilligers bij vormingen voor overnachting en vrijwilligers ervaringsdeskundigen in opdracht krijgen een forfaitaire vergoeding. Centraal wordt het zakelijke bijgehouden zoals contracten, statistieken, wetgeving, toestemming rijksdienst voor arbeidsvoorziening, verzekering, uitbetalen van vrijwilligers en verplaatsingsvergoedingen. Er is een klachtenprocedure. De directeur is verantwoordelijk voor de positieve opvolging van de klacht. Elke klacht en conclusie wordt schriftelijk bewaard.

Vrijwilligers in de ondersteuning van activiteiten

Vanuit hun talenten en keuzes zijn vrijwilligers ondersteunend binnen de werking van Pasform. In de praktijk maken zij meer diversifiëring of verdieping mogelijk. Vrijwilligers zetten zich ook in bij vormingen met overnachting.

- Vrijwilligers scheppen door hun aanwezigheid extra ruimte voor de deelnemers en de educatief medewerker. Zij doen deeltaken met de deelnemers, helpen bij een afwerking of geven aandacht aan een bepaalde persoon of deel van de groep. Bijvoorbeeld: iemand met fysiek beperkte mogelijkheden ondersteunen tijdens een creatieve opdracht.
- Vrijwilligers kunnen verantwoordelijkheidstaken opnemen. Hun deskundigheid kan het mogelijk maken dat zij zelf instaan voor een deel van de vorming onder verantwoordelijkheid van de educatief medewerker. Bijvoorbeeld: bij een zoektocht wordt de groep in twee gesplitst. De vrijwilliger en de educatief medewerker begeleiden elk een groepje deelnemers.
- Vrijwilligers hebben een expertise of kunnen een leerinhoud bieden dat belangrijk is voor de inhoud van de vorming. Zo kunnen bijvoorbeeld nieuwe technieken geleerd worden.

Vrijwilligers ervaringsdeskundigen

De ervaringsdeskundigen krijgen tijdens de opleiding opdrachten om in dialoog te gaan met groepen in de samenleving. Daarvoor wordt in de cursus samen met hen een verscheidenheid van methodieken en inhoud aangeleerd, onderzocht en uitgewerkt. Samen concretiseren zij de inhoud en ontwikkelen eigen materialen en gespreksmethodieken.

Na hun opleiding maken de ervaringsdeskundigen de keuze om zich als vrijwilliger binnen Pasform in te zetten. Op die manier heeft Pasform een pool van vrijwilligers ervaringsdeskundigen. Telkens er opdrachten zijn, wordt gevraagd wie deze opdracht opneemt. Bij elke opdracht worden per voorkeur minstens twee ervaringsdeskundigen geëngageerd. Samen met de educatief medewerker wordt er voorbereid, de reisweg uitgestippeld, de vorming gegeven en geëvalueerd.

Drie maal per jaar is er een terugkomdag. Samen worden ervaringen uitgewisseld, thema's en methodieken uitgediept en nieuwe opdrachten besproken.

Vrijwilligers assistent-lesgever

Een aantal deelnemers vragen of zij zelf vorming mogen geven als assistent van de educatief medewerker. Als lotgenoot weten zij vaak hoe onderwerpen uit te leggen en technieken aan te leren. Vanuit haar labo-rol zal Pasform deze vraag positief beantwoorden. Wij zien mogelijkheden om assistent-lesgevers zowel in te zetten in exclusieve als inclusieve groepen.

Bestuursvrijwilligers

De leden van de algemene vergadering en raad van bestuur zijn de bestuursvrijwilligers van Pasform. In collegialiteit en volgens de principes van goed bestuur zijn zij betrokken en houden zij toezicht op het strategisch beleid van onze impact gedreven inhoudelijke werking, het personeelsmanagement en het financieel beleid.

● B. Partners van Pasform

Kiezen voor partners

Partners definiëren wij ruim als personen of organisaties die een specifieke werking in de samenleving hebben, een bepaalde expertise of een specifieke band met onze doelgroep. Passend in onze missie en doelstellingen gaan we bewust op zoek naar gewone en ongewone partnerschappen. Wij staan positief tegenover vragen naar samenwerken die aan ons gesteld wordt.

Partners versterken elkaar vanuit een gezamenlijke doelstelling. Deze win-win kan op allerlei manieren: delen van deskundigheid, deelnemersbereik, processen en praktijken, inzet van mensen, inzet van middelen zoals geld, ruimte en materialen, ...

Inhoudelijke deskundigheid versterken

Pasform versterkt de deskundigheid van partners. Zo is er bijvoorbeeld de samenwerking met Toerisme Vlaanderen en KVG. Samen werken wij aan de inclusieve invulling van de gidsenopleiding opdat gidsen vertrouwd zijn om ook inclusieve groepen te gidsen of groepen van personen met een beperking. Ons gezamenlijk doel ligt verder: personen met een beperking opleiden tot gids.

Om onze inhoudelijke deskundigheid te versterken vanuit een levensbreed aanbod, werken we samen met andere organisaties, bijvoorbeeld met Gezond Leven om specifieke vormingen uit te werken over gezonde voeding of tabakgebruik. In wisselwerking krijgt ook de partnerorganisatie meer voeling met personen met een beperking en kan deze deskundigheid opbouwen. Meteen is dit een stap in de richting van inclusief werken.

We werken samen in het project van Demos 'ik word 20 in 2020'. Naast inhoudelijke versterking, is het ook een surplus in onze opzet om met en voor jongeren te werken.

Partners voor inclusie

Wij werken samen met andere sociaal-culturele organisaties, bijvoorbeeld onze samenwerking met Vorming+. Wij delen expertises en maken een gezamenlijke planning. Vanuit gedeelde interesses bieden wij samen inclusieve vormingen aan.

Kunst en cultuur zijn belangrijke thema's binnen Pasform. Vanuit onze deskundigheid gaan wij samenwerken aan met culturele of gemeenschapscentra. We gebruiken niet alleen hun locaties voor de Theateracademie, tentoonstellingen of vormingen. De samenwerking gaat verder: de centra bieden hun logistieke ondersteuning aan, nemen onze producties mee op in hun abonnementsformule, promoten de tentoonstelling. Door aanwezig te zijn op locaties waar vele mensen komen, creëren wij extra kansen in een continuüm van bekendmaking, ontmoeting en het opzetten van inclusieve praktijken.

Vanuit eenzelfde inclusieve drive kiezen wij ervoor om de opleiding ervaringsdeskundigen te geven in CVO's. Onze deelnemers zijn studenten onder de studenten. Zo gewoon waar kan, zo specifiek waar nodig, zijn zij gangmaker om de studenten mee op te nemen in de inclusieve samenleving.

Graag sluiten wij aan bij initiatieven van anderen. We deden mee aan de tentoonstelling Toegankelijk Tienen, sluiten aan bij de buurtwerking in Hasselt en stellen ons voor op de vrijwilligersbeurs.

Pasform is lid van advies- of cultuurraden in een aantal gemeenten. Wij brengen er het perspectief van personen met een beperking binnen, doen voorstellen en ondersteunen initiatieven.

Ondersteunend voor de deelnemers

In het netwerk rond personen met een beperking zijn ouders en begeleiders belangrijke brugpersonen. Zij ondersteunen de kandidaat deelnemer door samen de brochure en website door te nemen, de inschrijving te doen, de agenda up-tot-date te houden en vervoer te regelen.

2 PASFORM BOUWT EEN EFFICIËNTE ORGANISATIE

● 2.1 Afstemming tussen het inhoudelijk en zakelijk deel van het beleidsplan

Om een veranderingsproces op gang te brengen zijn meerdere elementen nodig om tot een succesvolle realisatie te komen.

Uit onze omgevingsanalyse en de doelstelling van het decreet wordt het **belang** verantwoord om een veranderingsproces te realiseren in het versterken van de persoon en te bouwen aan een daadkrachtige en duurzame samenleving. Dit vertaalt Pasform in haar **missie en visie**. De beleidsuitdagingen zetten ons aan tot het uitwerken van een **plan** met strategische en operationele doelen. Pasform brengt processen op gang door verschillende rollen op te nemen, met name de verbindende, de kritische en de experimentele rol. Daarbij kiezen wij om de verandering te realiseren via de leer- en de cultuurfunctie.

Om dit plan uit te voeren hebben wij **middelen** nodig: personele inzet en werkingsmiddelen. Via de **competenties** van alle Pasform-medewerkers en partners zetten wij de **verandering in proces en realiseren gedeeld burgerschap en daadkrachtige en duurzame inclusie**.

Door het zakelijk en inhoudelijk plan te koppelen, kunnen wij een realistische en efficiënte werking voorleggen.

Bij elke inhoudelijke beslissing die wij nemen, bespreken wij ook steeds de zakelijke consequentie. Andersom is ook waar; zakelijke beslissingen hebben gevolgen voor de inhoudelijke keuzes.

Ter illustratie:

- Onze medewerkers houden de vinger aan de pols in de samenleving, werken professioneel en kwalitatief. We maken tijd en geld vrij om competenties te versterken via overleg, bijscholing, nieuwe materialen en partnerschappen aan te gaan.
- Vrijwilligerswerk meer tot bloei brengen, betekent een goede structuur en cultuur creëren.
- Realiseren van mede-eigenaarschap beïnvloedt ons beleid zowel inhoudelijk als zakelijk.
- Financiële kwetsbaarheid mag mensen niet uitsluiten van het sociaal-cultureel leven. Personen met een beperking leven van een vervangingsinkomen. We houden democratische prijzen aan voor onze activiteiten. Sommige processen en praktijken zijn niet kostendekkend.
 - Bv. De cursus Ervaringsdeskundigen of vorming over mede-eigenaarschap.
 - De laatste jaren krijgen wij het signaal dat het vrij te besteden inkomen van personen met een beperking verminderd. We evalueren kritisch ons prijzenbeleid, gaan na waar wij kunnen ingrijpen op onze inkomsten en onze uitgaven.
- Inclusieve praktijken opzetten, meer bekendheid genereren, mee met de digitalisering, een goed ingericht vormingslokaal, ... vragen keuzes zowel binnen het inhoudelijk als binnen het zakelijk beleid.

Om de missie, visie en de doelstellingen van Pasform waar te maken is er een goed werkbaar kader nodig en middelen die de inzet van de medewerkers en de werkingskosten schragen.

Het werkingskader dat wij hier presenteren omvat integrale kwaliteitszorg, organisatiestructuur en -cultuur, het medewerkersbeleid, het kennis- en informatiemanagement, externe communicatie, infrastructuur en goed bestuur.

Voor de beleidsperiode 2021-2025 vragen wij 25% uitbreiding van de meerjarige structurele werkingssubsidie van de Vlaamse Gemeenschap om zo Vlaanderen en Brussel-Hoofdstad daadwerkelijk en duurzaam te laten schakelen naar een inclusieve en solidaire samenleving met gedeeld burgerschap van personen met een beperking.

● 2.2 Kwaliteitsvol handelen

Kwaliteit was de **spirit** doorheen het fusieproces dat Pasform voltrok in 2018 en 2019. Het stelde de vernieuwde samenwerking in vraag en leidde tot een gezamenlijke inzet van leren en delen. Zo klommen wij op in een gedragen missie, visie, methodieken, planning en werkafspraken. De keuze in de missie, om via het burgerschapsmodel aan kwaliteit van leven van onze doelgroep in een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving te werken, bewijst het belang dat Pasform hecht aan kwaliteit.

Doorheen heel de werking is Pasform steeds op zoek om kwaliteit te optimaliseren.

Voorafgaand aan een werkjaar is er een **planningsdag** waarop grote lijnen voor het komende jaar (jaren) worden gewikt en gewogen. Vanuit deze beslissing wordt verder gepland volgens trimester. Telkens wordt er gezocht naar een evenwichtige spreiding van thema's doorheen de landelijke werking.

De vormingen, projecten en praktijken worden volgens de **PDCA cirkel** opgebouwd. Het hele proces wordt uitgeschreven in een **checklijst**. Inhoudelijk wordt er de doelstelling, de inhoud, de groepsgrootte en de methodiek uitgewerkt. De logistieke informatie omvat de verantwoordelijke, de vormingsmedewerker, de locaties en contactpersonen, dag en tijdstip, de materiaallijst en een kostenraming. De checklijst wordt centraal bijgehouden en kan door iedereen geraadpleegd worden. Na afloop worden de evaluatie en de verbetervoorstellen er op genoteerd en kunnen ze besproken worden in het team.

Om deze evaluaties en verbetervoorstellen tot hun recht te laten komen, wordt er jaarlijks een **rapport** gemaakt met daarin de goede- en de leerpunten. Meteen zal dit document dienen als **input** voor een volgende planningsdag, de opvolging van dit beleidsplan en onze impact op de strategische doelen, de bespreking op de RvB en AV, en ook als basis voor het voortgangsrapport 2023 aan de overheid.

Om een effectieve en efficiënte interne samenwerking te garanderen zijn er **richtlijnen** afgesproken en gedocumenteerd. Bijvoorbeeld over projectwerking en werkgroepen, opzet van meerdaagse vormingen, methodieken of praktische handvaten tot inclusie.

Meer inzetten op **mede-eigenaarschap** heeft impact op onze inhoudelijke en structurele werking. Zo zullen wij beter toespitsen en impact verzekeren in het volbrengen van onze missie. Om meer doelgericht mede-eigenaarschap te realiseren zal de stagiaire sociaal-cultureel werk 2020 een onderzoek doen voor haar bachelorproef.

In 2019 introduceerde wij **Google Suite**: drive, kalender en mail. Het maakt overleg, gezamenlijk werken in documenten, centraal beheer van documenten en dergelijke mogelijk.

De overstap naar een nieuw **CRM systeem** in 2020 zal de werking nog meer optimaliseren. Niet alleen in de planning of het verzamelen van de persoonsgegevens in kader van het GDPR, ook de inschrijvingen, de

facturatie en de boekhouding zullen efficiënter verlopen. Vanuit dit systeem zal het eenvoudiger zijn kengetallen te analyseren: deelnemersbereik, spreiding,

Kwaliteit in onze werking borgen wij door het inzetten **talenten** van de medewerkers. Zo werken wij aan een **VTO-beleid** en een talent-gestuurde alertheid welke medewerker welke opdrachten opneemt.

Kwaliteit van leven streven wij na in een totaalplaatje. Pasform zet zich in voor een **duurzame omgeving**. Concreet stimuleren wij het gebruik van openbaar vervoer of de fiets, de installatie van een tweede beeldscherm om afdrucken te voorkomen, de aanschaf van gordijnen in plaats van een airco of het plaatsen van een waterreservoir in plaats van flessenwater.

Doelstellingen, processen, functieprofielen, richtlijnen, gebruikte formulieren, ... staan neergeschreven in het **kwaliteitsdraaiboek**. Dit draaiboek is raadpleegbaar op Google Suite. Iedereen kan suggesties geven tot aanpassing. Dit geeft aanleiding tot onderzoek, bespreking en beslissing. Wanneer een nieuw item wordt toegevoegd of er een actualisatie is, wordt dit gemeld en besproken op het Pasform-team.

● 2.3 Organisatie structuur en -cultuur

In 2014 werd Pasform opgericht als federatie van drie landelijke vormingsorganisaties voor personen met een verstandelijke beperking en/of autisme. De lidorganisaties waren Tievo in Tienen, Het Grote Plein in Mechelen en De Brug met een afdeling in Heusden-Zolder en een afdeling in Gent. De hechtere samenwerking gaf een boost aan de professionalisering, efficiëntie, keuzemogelijkheden voor de deelnemer en de werking rond inclusie. Samen staan zij in voor de uitvoering van het beleidsplan 2016-2020.

Al vlug klonk de vraag om de samenwerking nog meer te intensifiëren. Het bestuur maakte de juridisch en financiële eenheid mogelijk via fusie of met andere woorden 'inbreng om niet' van de lid vzw's in Pasform. Een nieuw organigram werd besproken en goedgekeurd door het bestuur en de medewerkersploeg.

Sinds 1 januari 2018 is de inbreng om niet van Tievo en Het Grote Plein in Pasform een feit. De inbreng van De Brug bedrijfstak Heusden-Zolder werd gerealiseerd op 1 januari 2019. De Brug bedrijfstak Gent wenste niet mee te stappen in deze fusie. De samenwerking met De Brug Gent eindigt na de beleidsperiode 2016-2020. Hun werking wordt mee opgenomen in de reguliere werking van Pasform.

Pasform streeft een cultuur na van collegialiteit en inspraak binnen het vooropgestelde beleidsplan. Wij zetten onze praktijken op in een hartelijke en warme sfeer van betrokkenheid, waardering en ondernemerschap.

Voor elke functie is een functieprofiel beschikbaar en opgenomen in het kwaliteitsdraaiboek. Onderling zijn er specificaties en complementaire deskundigheden. Bij wijze van voorbeeld: drie educatief medewerkers zijn ook theaterdocent, twee educatief medewerkers zijn ook docent en coach voor de ervaringsdeskundigen, twee educatief medewerkers zijn de spil in kunsteducatie, kunstbeleving, kunstcreatie en de organisatie van tentoonstellingen, ...

De educatief medewerkers bezitten een grote knowhow over handicap, zijn experts in het opzetten van praktijken en bouwen de inhoudelijke werking uit binnen de krijtlijnen van dit beleidsplan en het decreet sociaal cultureel volwassenwerk. Zij zijn de rechtstreekse contactpersonen binnen concrete samenwerkingen en netwerken.

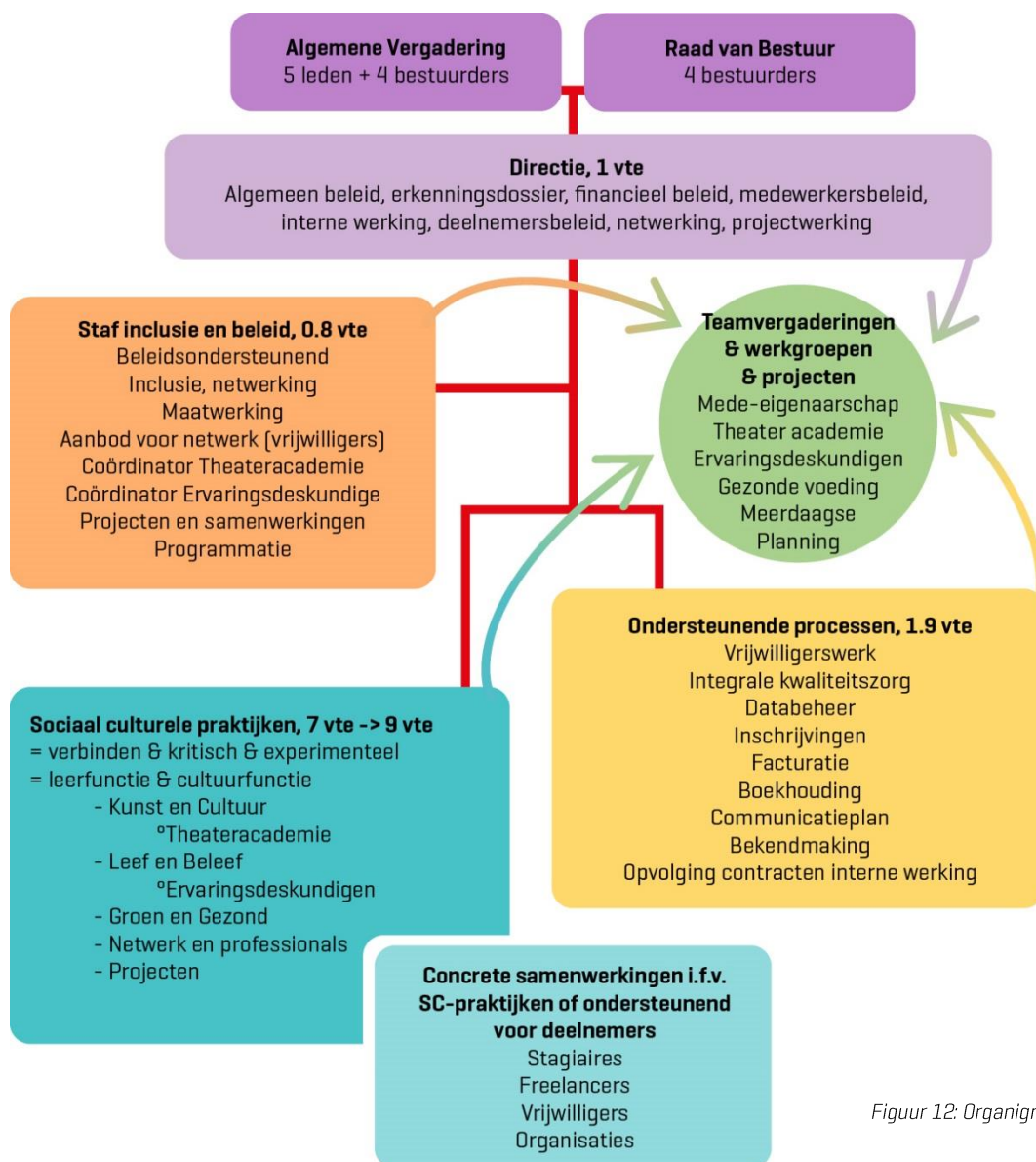
Overkoepelende samenwerkingen en netwerken worden opgevolgd ofwel door de directeur ofwel door de stafmedewerker inclusie en beleid. De stafmedewerker coördineert afgebakende gehelen zoals de

theateracademie, de opleiding ervaringsdeskundigen, vragen op maat, vorming voor het netwerk en voortgang met betrekking tot inclusie.

De administratieve medewerkers staan in voor de ondersteunende processen. Omwille van de eigenheid van de doelgroep dragen wij extra zorg voor permanentie, de laagdrempelige inschrijfprocedure, het gegevensbeheer en de communicatie op maat. Centraal zijn de administratieve medewerkers verantwoordelijk en uitvoerend met betrekking tot de zakelijke aspecten van het vrijwilligersbeleid, databeheer, kwaliteitszorg, opvolging externe contracten, boekhouding en facturatie, communicatieplan, lay-out brochure, website en bekendmaking.

De teamvergaderingen, werkgroepen en projecten formaliseren het intern overleg. Werkgroepen en projecten zijn thema-gebonden. Werkgroepen zijn onderzoekend en voorbereidend aan de beslissing op het Pasform-team, bv. mede-eigenaarschap, terwijl projecten een volledig traject uitwerken, bv. theateracademie.

De directeur voert het algemeen beleid en is verantwoordelijk voor de strategische en dagdagelijkse werking. De algemene vergadering en de raad van bestuur verzekeren het goed bestuur.



Figuur 12: Organigram

Legende

- Sociaal-culturele praktijken: organiseren, uitvoeren en evalueren
- Ondersteunende processen binnen de werking
- Formeel intern overleg via werkgroepen en projecten
- Coördinerend met betrekking tot deelaspecten binnen de werking

● 2.4 Medewerkersbeleid

Medewerkers en freelancers werken collegiaal en loyaal om de visie en missie van Pasform uit te dragen en om de strategische en operationele doelen te realiseren.

Alle medewerkers worden betrokken in de hele inhoudelijke werking. Iedereen kan werkgroepen of projecten voorstellen en mee uitwerken. Zij hebben inbreng in hoe emancipatie, empowerment, mede-eigenaarschap en inclusie verder kan geëxploreerd worden binnen de leer- en cultuurfunctie. Ook hebben de medewerkers de uitvoerende verantwoordelijkheid ten aanzien van freelancers, vrijwilligers en stagiaires. De directie en staf nemen hierin de beleids- en zakelijke verantwoordelijkheid op.

Met een waarderend medewerkersbeleid wil Pasform het ontplooiën van talenten verder aanmoedigen. Om de 2 jaar zijn er individuele gesprekken tussen directie en de individuele medewerker om het functioneren van zichzelf en het team te bespreken, te verbeteren en te plannen. Ook wordt er gepeild naar de tevredenheid. Elke medewerker heeft kansen tot bijscholing die aansluiten bij de werking en de eigen talenten binnen een VTO-beleid op korte en op lange termijn.

Om de 2 jaar plannen wij een teambuildingsactiviteit. De teambuilding wordt georganiseerd door enkele medewerkers die hiervoor een budget ter beschikking krijgen.

Pasform streeft diversiteit in de medewerkersploeg na: leeftijd, gender, levensbeschouwing, origine en handicap. Vacatures zijn zo opgesteld dat iedereen welkom is. De vacatures worden ruim verspreid via verschillende websites (Pasform.be, VDAB.be, indeed.be, 11.be), hogescholen, het steunpunt Socius en sociale media. Pasform onderzoekt hoe het wervingsbeleid kan verbeteren, door onder andere te bevragen hoe vacatures nog meer gericht kunnen worden naar personen van multi-etnische origine. De vacatures zijn minstens 1 maand in omloop vooraleer de einddatum tot kandidaatstelling. Directie en staf zijn verantwoordelijk voor de sollicitaties en houden bij de gesprekken en de uiteindelijke keuze rekening met het bestaande team. Zo wil Pasform de inhoudelijke en collegiale samenwerking versterken. Nieuw aangeworven personeelsleden, alsook stagiaires krijgen training on the job van ervaren educatief medewerkers. Het beleidsplan wordt ter lezing gegeven en vervolgens besproken. Vandaaruit wordt de concrete werking toegelicht. Medewerkers en stagiaires die Pasform verlaten krijgen een exitgesprek aangeboden.

Gezien de aard van het werk wordt naast dagwerk, ook avond-, weekendwerk en werk met overnachting verwacht. Ook verplaatsingen in opdracht zijn noodzakelijk om de landelijke spreiding te verzekeren. Er wordt een balans gezocht tussen privé- en werktijd binnen een gedeelde verantwoordelijkheid, flexibiliteit en loyaliteit. Zo kunnen educatief medewerkers, staf en directie tot 20% van hun job-time telewerken. Administratief medewerkers hebben hoofdzakelijk een dagtaak en moeten weinig verplaatsingen doen. Zij staan garant voor de goede bereikbaarheid en kunnen bijgevolg slechts uitzonderlijk telewerk vragen.

Freelancers worden ingeschakeld om de eigen competenties te versterken binnen onze missie en visie. Ze brengen binnen verschillende domeinen expertise mee zowel inhoudelijk als innoverend.

Aan alle wettelijke verplichtingen tussen werkgever en werknemer, freelancer of vrijwilliger wordt voldaan. Met freelancers en vrijwilligers wordt een contract gesloten. Pasform doet beroep op een sociaal secretariaat, een externe dienst voor preventie, de werkgeversfederatie en het steunpunt vrijwilligerswerk.

● 2.5 Kennis- en informatiemanagement

Naar een nieuw CRM systeem

Om de data-gegevens van de deelnemers, partners en andere belanghebbenden zo goed mogelijk te stroomlijnen stapt Pasform in 2020 over naar een nieuw CRM systeem, met name Parcours 365. Zo kan de interne en externe communicatie gericht verwerkt en gevoerd worden. Minimaal 2 medewerkers zijn beheerder en elke medewerker heeft toegang voor zover nodig om zijn job goed uit te voeren. Daarbij worden de nodige maatregelen getroffen in kader van de privé-wetgeving.

Dit datasysteem zorgt voor een koppeling tussen programmatie, website, inschrijvingen, (bevestigings)mails, facturatie, boekhouding en persoonsgegevens. Het laat ook een efficiëntere bekendmaking toe door onder ander te linken aan 'Uit in Vlaanderen' en het versturen van nieuwsbrieven.

Onze doelgroep, personen met een beperking, verplicht er ons toe om uitgebreide contactgegevens te verzamelen: wie is de deelnemer, moet de brochure verstuurd worden naar het woon- en/of het domicilieadres, indien van toepassing ook de contactgegevens van de ondersteuner en het facturatie-adres.

Deelnemers krijgen de keuze hoe zij met ons willen communiceren. We promoten website en mail. Echter kan naadloos een inschrijving, bevestiging, annulatie ... ook via telefoon en brief.

Interne communicatie

Pasform werkt vanuit 3 vestigingsplaatsen: Mechelen, Tienen en Heusden-Zolder. Voor overleg of uitvoering verplaatsen de medewerkers zich tussen de vestigingsplaatsen. Een minder uitgebreid overleg gebeurt telefonisch, via skype of mail. Vlotte communicatie is verzekerd via Google Suite met de mogelijkheid tot delen van documenten, samen aan een document werken, chat, agendabeheer, ...

De afgesproken mappenstructuur worden documenten bewaard en geraadpleegd: kwaliteitsprocessen, werkingsafspraken, toepasbare literatuur, inhoud van gevolgde opleidingen, agenda en verslagen, evaluaties, projectplannen- en processen, checklijsten, vormingsmateriaal, jaarplanning, brochures, Op deze manier wordt kennis ordelijk bijgehouden en gedeeld. Wanneer nieuwe informatie wordt toegevoegd, dat meteen moet geweten zijn, worden deze medewerkers verwittigd via mail.

Educatief medewerkers, staf en directie beschikken over een laptop en een smartphone met abonnement. Men kan kosteloos naar elkaar telefoneren en ook op een buiten locatie vlot agenda's en documenten raadplegen. De administratief medewerkers kunnen bij verplaatsing gebruik maken van een laptop en ook de stagiaires krijgen een laptop ter beschikking.

10 maal per jaar is er een Pasform-team. Op de teams, die hoofdzakelijk over de planning van de werking gaan, worden alle educatief medewerkers, de staf en directie verwacht. Op de teamvergaderingen die hoofdzakelijk tot doel hebben om een thema te bespreken worden eveneens ook de administratieve medewerkers verwacht. Ongeveer 6-wekelijks is er een regionaal team waar de medewerkers die in dat kantoor werken aanwezig zijn. Enerzijds is dit een verdere opvolging van het Pasform-team, anderzijds kunnen regionale onderwerpen meer doorgesproken en beslist worden.

Projectwerk of werkgroepen vragen bijkomende vormen van overleg: vergadering, skype, Google Suite en telefonisch.

● 2.6 Externe Communicatie

De goede externe communicatie is een verantwoordelijkheid van iedereen: leden van de algemene vergadering, raad van bestuur, directie, medewerkers, freelancers, vrijwilligers en partners. In gespreksvoering en promotie zullen zij steeds de missie en visie van Pasform vertolken.

Om de externe communicatie te voeren is er een communicatieplan. Dit communicatieplan wordt actueel gehouden door de communicatie medewerker, die tevens de deadlines bewaakt. Zo moeten bv. de medewerkers de voorbereidingen van hun vorming uitschrijven in checklijsten. Dit is noodzakelijk voor de inhoudelijke input van website en brochures.

Een eenvoudige en toegankelijke website werd gecreëerd. Via deze website kunnen geïnteresseerden het programma raadplegen, [foto]verslagen van activiteiten zien, inschrijven in activiteiten, inkijk hebben in de medewerkersploeg en het beleid, nieuwsmeldingen lezen en contact nemen. De website is zo opgebouwd dat eenvoudig zoeken mogelijk is, volgens thema, locatie of tijdstip. Wanneer het nieuwe CRM-systeem wordt ingevoerd zal een nieuwe website ontwikkeld worden die nog meer mogelijkheden geeft aan informatiestromen.

Het programma van de vormingen, de verslagen en nieuws worden ook in druk aangeboden. 4 maal per jaar wordt de brochure 'Pasform voor jou' en eenmaal per jaar 'Pasform met overnachting' verspreid naar deelnemers, contactpersonen van de personen met een beperking en andere geïnteresseerden die hiervoor hun toestemming gaven. Per zending zijn dit ongeveer 2.800 exemplaren.

Pasform is actief op facebook. Elke medewerker kan hierop berichten plaatsen en de reacties worden opgevolgd. Instagram werd geactiveerd en wordt beheerd door een educatief medewerker.

Ook nemen wij deel aan beurzen en als spreker op congressen. In de voorbije jaren waren dit onder andere; voor schoolverlaters, vrijwilligers, vrijetijd, voor mensen met autisme, CVO's, ESF-project en bij andere partnerorganisaties.

Bij alle communicatie, ook intern, wordt er zorg gedragen voor privé-gegevens volgens de GDPR. Foto's of filmpjes waarop personen herkenbaar zijn, kunnen alleen dan wanneer daar schriftelijk toestemming voor werd gegeven.

● 2.7 Infrastructuur

Pasform heeft geen onroerend goed in eigendom. De drie vestigingsplaatsen zijn uitgerust met kantoren, vergaderruimte en een keukentje. In Tienen en Hasselt is er een eigen vormingslokaal. Een eigen vormingslokaal geeft vele mogelijkheden, een verscheidenheid van aangepast materiaal is steeds aanwezig. Het is een vertrouwde plaats voor de deelnemers en kan via een gekende route bereikt worden. In Tienen is de keuken en aanhorig vormingslokaal groot genoeg om er kookvormingen te geven. In Mechelen wordt onderzocht om ook over een eigen vormingslokaal te beschikken.

Om de landelijke spreiding te garanderen worden een verscheidenheid van vormingslokalen extern gehuurd. Veelal is dit in culturele, gemeenschaps- of ontmoetingscentra. Sommigen vormingen gaan door bij partners. Ook dit zijn hoofdzakelijk open vormingen waar iedereen welkom is.

De kantoren zijn ingericht met eigen meubilair, iedereen beschikt over een eigen bureau. Aan te kopen kantoor materiaal wordt centraal overlegd, afgetoetst en besteld. De schoonmaak wordt extern uitbesteed, in het kantoor Mechelen is de schoonmaak in de huur inbegrepen. De externe preventiedienst bezoekt de

drie kantoren en het advies wordt opgevolgd. Voorlopig wordt het archief van de vroegere lid organisaties (voor de fusie) bijgehouden in de regionale kantoren. Toekomstgericht zal hier een centrale oplossing voor beslist worden. Het archief van Pasform is verzameld in Mechelen. Gezien de installering van Google Suite zal het archief ook digitaal bewaard en geraadpleegd kunnen worden.

● 2.8 Goed Bestuur

Om de impact gedreven werking van Pasform te garanderen worden de principes van Goed Bestuur in acht genomen zoals beschreven in de Vlaamse code voor Cultural Governance van het Bilzen fonds.

Statuten

In de statuten staat de missie en de werking van Pasform als federatie en als landelijke vormingsorganisatie voor personen met een verstandelijke beperking. Deze statuten worden actueel gehouden in functie van de nieuwe vzw wetgeving.

De bestuursorganen

De rol en bevoegdheden van de bestuursorganen staan volledig ten dienste van de missie en doelstellingen van Pasform. Zij erkennen het belang van stakeholders in het mee vormgeven van de werking, de stakeholders zijn zowel onze deelnemers als onze partners.

Ieder bestuursorgaan heeft duidelijk afgebakende taken zoals opgetekend in de statuten. Op elke vergadering houden zij elkaar op de hoogte van hun werking en beslissingen. Onder de leden van de algemene vergadering werden 4 bestuurders verkozen voor een mandaat van 5 jaar. Het bestuurdersmandaat is hernieuwbaar.

Samenstelling (datum 22/11/2019)

Bij de oprichting van Pasform is gekozen om 2 vertegenwoordigers van de lidorganisaties Het Grote Plein, Tievo en De Brug op te nemen in de algemene vergadering. Bij de beslissing om over te gaan tot de fusie werd gekozen om de algemene vergadering uit te breiden in functie van de missie en doelen van de vzw en om nieuwe bestuurders uit te nodigen.

Rechtspersoon	Gemandateerde of natuurlijk persoon	Beroep	Functie in Pasform
Blankedale, Maatwerkbedrijf	Luc Govers	Directeur (Tienen)	Voorzitter
Tievo	Ann Berwaerts	Directeur Begeleid Wonen Tienen	Secretaris
Het Grote Plein	Alain De Grootte	Directeur Maatwerkbedrijf Rodea (St. Genesius-Rode)	Bestuurder
/	Daniëlla Deckers	Bestuurder De Markgrave (Antwerpen)	Bestuurder
Tievo	Elke Wynants	Medewerker CC De Kruisboog (Tienen)	Lid
Het Grote Plein	Katleen Evenepoel	Directeur Zonnelied (Roosdaal)	Lid
/	Ria Van Asch	Directeur VormingPlus (Mechelen)	Lid
Mediander, leernetwerk onderwijs en zorg	Ann De winter	Coördinator (Roosdaal)	Lid
Huis in de Stad, wonen en dagondersteuning voor personen met een beperking	Hilde Van Goethem	Directeur (Tienen)	Lid
Covida, begeleiding, wonen en dagondersteuning voor personen met een beperking			Kandidaat lid in 2020

Deze samenstelling getuigt van een zinvolle mix van deskundigheid op strategische beleidsgebieden zoals financieel beleid, personeelsmanagement, kennis van de sociaal-culturele en culturele sector, kennis van de kansengroep, organisatie van zorg en onderwijs voor de kansengroep, ondernemerschap en juridische kennis.

Vergaderingen

De algemene vergadering wordt twee maal per jaar samengeroepen. In het voorjaar zal zij hoofdzakelijk het financieel beleid bespreken en goedkeuren. De tweede vergadering heeft hoofdzakelijk de impact gedreven werking als thema. De evaluatie en planning in verhouding tot de missie en doelen wordt voorgelegd, alsook de evaluatie van de raad van bestuur.

De raad van bestuur komt minimaal 3 maal per jaar samen. De raad van bestuur leidt de zaken van de vereniging en vertegenwoordigt deze in en buiten rechte. Zij is bevoegd voor alle aangelegenheden, met uitzondering van deze die door de wet uitdrukkelijk aan de algemene vergadering zijn voorbehouden. Concreet staat op de raad van bestuur de voortgang van het beleidsplan en de doelen geagendeerd in koppeling met de financiële toestand.

De raad van bestuur stelt de directeur aan. De directeur is brugfunctie tussen het bestuur, het personeel en de werking en is niet-stemgerechtigd aanwezig op de algemene vergadering en op de raad van bestuur.

Regelmatig zijn er overlegmomenten tussen de voorzitter en de directeur. Indien nodig worden ook tussentijds alle bestuurders geconsulteerd of geïnformeerd met betrekking tot te nemen beslissingen of aankondigingen.

Toekomstgericht

De raad van bestuur maakt werk van duidelijke regels waarin mandatering, vertegenwoordiging, financiële afspraken en dergelijke verfijnd en verduidelijkend worden genoteerd.

● 2.9 Meerjarenbegroting 2021-2025

Pasform vraagt 25% uitbreiding ten opzichte van 2020 van de structurele werkingssubsidies om haar missie en de ambities van de beleidskeuzes binnen de strategische en operationele doelen te realiseren.

Pasform ambieert in dit beleidsplan om verder te gaan dan wat tot nu toe gerealiseerd wordt: verruiming en verbreding van de doelgroep om meer personen te betrekken in ons sociaal-cultureel samenleven, empoweren door meer praktijken aan te bieden binnen de leer- en cultuurfunctie, emancipatie en participatie tot verbinding en inclusie, ontwikkelen, promoten en coachen van participatieve samenwerkingsverbanden en een inleefparcours, ... en dit alles binnen een landelijke spreiding, een deelnemerskostenbeleid zonder financiële drempels en met gekwalificeerde medewerkers, vrijwilligers en freelancers.

Pasform is overtuigd van de noodzaak om haar werking met 25% uit te breiden om zo daadkrachtig en duurzaam fundamenten te leggen van een solidaire, daadkrachtige en duurzame samenleving waar iedereen een waardevolle plek heeft in gedeeld burgerschap.

Deze uitbreidingsmiddelen worden besteed aan personeelsinzet, inkopen van inhoudelijke diensten op zelfstandige basis en de kost voor de organisatie van sociaal-culturele praktijken. In mindere mate dienen de uitbreidingsmiddelen ook voor de verhoogde kost van huisvesting, secretariaat en andere organisatiekosten.

● 2.9.1 Personeelsinzet.

De medewerkers zijn de spil van de werking. De inhoud van de functies werd eerder in dit beleidsplan toegelicht. De medewerkers verbinden zich aan de missie, ambities, uitdagingen en doelen in dit beleidsplan. Pasform telt gemiddeld 10.7 voltijds equivalenten en ambieert uit te breiden naar 12.7 vte vanuit de structurele werkingssubsidie.

- In de nieuwe beleidsperiode voorzien wij een stijging van 7 vte educatief medewerkers naar 9 vte. Deze extra werkvolume wordt ingezet in de professionalisering en uitbreiding van kwalitatieve inclusieve praktijken, innovatie in methodieken ontwikkelen en promoten, opleiden en coachen van ervaringsdeskundigen, opleiden en coachen in mede-eigenaarschap, verruiming en verbreding van de doelgroep, verruimde werking voor het netwerk en professionals en uitbreiding van de theateracademie.
- 1.9 vte administratief bediende blijft noodzakelijk om, naast de administratieve taken, onze doelgroep zo zelfstandig mogelijk mee te nemen in onze communicatie van het aanbod (website, brochures, facebook, ...), de inschrijving (website, post, telefonisch) en de facturatie (digitaal, post).
- De stafmedewerker inclusie en beleid is 0.8 vte en de directeur is 1 vte. Deze werkvolume blijft noodzakelijk in de nieuwe beleidsperiode om het geheel te coördineren en de organisatie strategisch verder uit te bouwen.

Uitbreiding personeelsinzet met 2 voltijds equivalenten				
Functie	vte	vte in 2021	vte	Toelichting uitbreiding
Educatief	7,0	9,0		
			0,8	Inclusieve praktijken
			0,2	Innovatieve praktijken
			0,4	Ervaringsdeskundigen en mede-eigenaarschap
			0,2	Verruimde doelgroep
			0,2	Verruimde werking voor netwerk en professionals
			0,2	Theateracademie
Administratief	1,9	1,9		
Staf	0,8	0,8		
Directie	1,0	1,0		
Totaal	10,7	12,7		

Besluit: Met de uitbreidingsmiddelen realiseren wij een bijkomende tewerkstelling van 2 vte die volledig wordt ingezet in de inhoudelijke werking.

2.9.2 Inhoudelijke diensten op zelfstandige basis

In de nieuwe beleidsperiode berekenen wij een stijging van de middelen voor het inkopen van inhoudelijke diensten op zelfstandige basis (rekening 6460101) om bijkomende expertise binnen te brengen. In het eerste jaar van de nieuwe beleidsperiode ramen wij een iets hoger budget dan de daaropvolgende jaren. In het eerste jaar maakt Pasform extra werk van innovatieve methodieken voor inclusie, bekendmakingscampagne en in digitalisering (bv. videoboodschappen voor personen die niet kunnen lezen) en ondersteuning van de werking om nog meer impact te bereiken binnen een goedwerkend team.

Besluit: Pasform voorziet een stijging van de kosten inhoudelijke diensten op zelfstandige basis om bijkomende expertise in te kopen voor een nog meer efficiëntere en impact gedreven werking.

2.9.3 Kostprijs deelname sociaal-culturele praktijken

De inkomsten van de sociaal-culturele werking, met name de vormingen (rekening 70100) en de residentiële vormingen (rekening 70101), dekt in de beleidsperiode 2016-2020 de directe kosten verbonden aan de sociaal-culturele werking (rekening 614), inclusief de promotie (rekening 615), de vergoeding voor de vrijwilligers en de inhoudelijke diensten op zelfstandige basis (rekening 616).

De toename van de sociaal-culturele werking vertaalt zich in de beleidsperiode 2021-2025 niet rechtstreeks in verkopen (rekening 614) en inkomsten sociaal-culturele werking (rekening 701). Zo kan een proces of project financieel weinig impact hebben, terwijl de impact in de praktijk wel substantieel is. B.v. vorming en coaching in mede-eigenaarschap vraagt vooral kwalitatief methodisch onderbouwde inzet van de educatief medewerkers en in mindere mate zijn er gebruikskosten van materiaal. De deelname prijs zal zeer laag gehouden worden of gratis zijn om zo veel mogelijk personen te bereiken.

Uiteraard neemt dit niet weg dat bij een toename van de sociaal-culturele werking er zowel een stijging zal zijn van uitgaven en inkomsten. In de nieuwe beleidsperiode ramen wij dat de inkomsten uit de sociaal-culturele werking relatief lager stijgen ten opzichte van de stijging van de onkosten om onderstaande redenen:

- Pasform zal onder andere meer praktijken ontwikkelen om emancipatie van personen, vorming en coaching van ervaringsdeskundigen, vorming en coaching in mede-eigenaarschap, verbreding en verruiming van de kansengroep, verbinding met de samenleving en inclusie. We voorzien dat vanuit deze praktijken enkel inkomsten gegenereerd kunnen worden die de kost dekt, zonder extra reserves voor kosten promotie en inkopen van inhoudelijke diensten. Door de deelnemersprijs gering te houden, wil Pasform zoveel mogelijk mensen mee nemen in het veranderingsproces. In dat kader worden sommige acties gratis aangeboden zoals de opvolgvormingen van de ervaringsdeskundigen.
- De kansengroep leeft voornamelijk van een vervangingsinkomen. Pasform wil meer financieel kwetsbare personen laten participeren aan de sociaal-culturele activiteiten. De deelnamekost zal meer gedifferentieerd worden naargelang de beoogde doelgroep, inhoudelijke processen en looptijd van de vorming.

Anderzijds ramen wij gradueel opbouwend een stijging van de inkomsten in de rubriek '700 verkopen en dienstprestaties (publicaties, cd's)' en '70103 Dienstverlening'. Deze meer inkomsten creëren we door het opzetten van oa. publicaties en opleidings- en coachingstrajecten "bouwen aan een inclusieve samenleving".

Besluit:

- Praktijken die hoofdzakelijk emancipatie, verruiming van de kansengroep en inclusie nastreven zullen kostendekkend zijn, echter zonder reserves te genereren voor promotie of inhoudelijke diensten.
- Differentiatie in de deelnemersprijs moet meer financieel kwetsbare personen toe laten om deel te nemen en deel te hebben aan het sociaal-cultureel leven.
- Pasform genereert relatief hogere inkomsten via verkopen en onze dienstverlening op maat.

2.9.4 Projecten en partnerschappen

Verhoging van de structurele werkingsmiddelen is essentieel. Dit versterkt Pasform om haar missie en doelen nog meer uit te bouwen via projecten en partnerschappen.

Pasform is steeds op zoek om extra impact te realiseren en te experimenteren. Voorbeelden uit het verleden zijn:

- 2015-2016: Projectsubsidie VAPH voor 'Actief betrokken op de eerste lijn', onderzoek en vorming aan CAW en OCMW medewerkers.
- 2016-2017: Participatiefonds voor 'Ervaringsdeskundige, persoon met een verstandelijke beperking', onderzoek, organisatie en opleiding.
- 2018-2019: ESF-project voor 'CVO-inclusief', onderzoek, experiment en uitwerken draaiboek.

Ook partnerschappen en samenwerkingen maken een efficiëntere inzet van middelen mogelijk. Samen met de partner worden de kosten gedeeld van inzet personeel, huur locatie, gebruik van aanwezig materiaal of inkopen van freelancers.

Toekomstgericht blijft Pasform ondernemend dergelijke extra kansen opzoeken. Dit vertaalt zich vandaag niet in de meerjarenbegroting 2021-2025.

2.10 Besluit

Een nieuw beleidsplan binnen een nieuw decreet dat mogelijkheden opent om verder te gaan dan dat wat al werd gerealiseerd is een droom die uitkomt.

Vanuit de evaluatie van ons huidig beleidsplan, het motiverende verslag van de visitatiecommissie, de gedrevenheid in de zelfevaluatie, het vertrouwen dat doorheen de stakeholdersbevraging straalt en de keuzes in de omgevingsanalyse kiest Pasform om haar grenzen te verleggen, te verruimen en te verdiepen. Pasform ambieert verder te gaan dan wat zij tot nu toe realiseerde en vraagt een uitbreiding van de subsidiemiddelen met 25% om een werkend antwoord te geven op de maatschappelijke vraagstukken:

- Personen met een beperking hebben extra en op maat sociaal-culturele praktijken nodig om hun individuele leefwereld te verruimen, om tot zelfrealisatie te komen, de regie van eigen leven mee aan te sturen tot een kwaliteitsvol leven én te participeren aan activiteiten in de samenleving.
- Kunnen deelnemen van personen met een beperking aan activiteiten in de samenleving en daadwerkelijke inclusie is onvoldoende gerealiseerd in onze superdiverse samenleving.

Pasform formuleert hierop een werkend antwoord:

MISSIE

Pasform is de sociaal-culturele organisatie voor volwassenen met een beperking, hun netwerk en de ruime samenleving. Pasform vertrekt vanuit het burgerschapsmodel en heeft tot doel de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.

Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren. Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geven personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren zijn de hefboom voor een inclusieve samenleving.

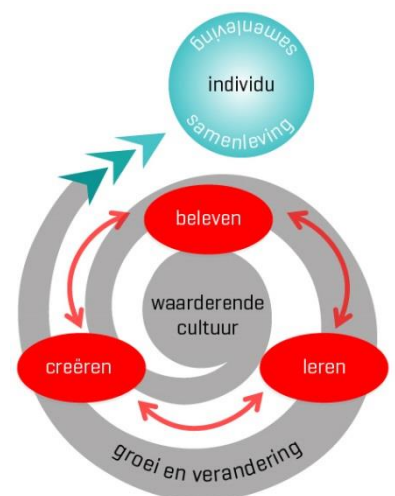


De leerfunctie, de cultuurfunctie en de deskundigheid binnen Pasform vormen de ideale mix om onze missie en doelstellingen te realiseren en sluiten naadloos aan bij het model van cultureel zelfbewustzijn van Cultuur in de Spiegel [B.P. van Heusden]. Gemeenschap vormen en de maatschappij bewegen zijn gevolg en resultaat.

Pasform kiest voor de spiraal, als oeroud en toch springlevend symbool. Het toont de dynamiek van leven en verbinden, van loslaten van het vertrouwde en weer verder gaan. En die ambitie leggen wij in onze werking en in de samenleving; verbinden, kritisch reflecteren en experimenteren met het nog niet vertrouwde. Een spiraal sluit zich niet, een spiraal is ondernemend en betrokken.

Deze ambities maken wij waar met deskundige medewerkers, in mede-eigenaarschap van personen met een beperking, in samenwerking met een diversiteit van vrijwilligers en partners en via goed bestuur.

Gedragen door onze stakeholders kiest Pasform om impact gedreven verder te groeien. Wij zijn overtuigd van de noodzaak om onze werking uit te breiden om zo daadkrachtig en duurzaam fundamenten te leggen voor een solidaire, daadkrachtige en duurzame samenleving met een waardevolle plek voor iedereen in gedeeld burgerschap.



3 KERNGEGEVENS: OMVANG EN RESULTATEN VAN DE WERKING

3.1 Kernegevens over financiën 2017-2018

De financiële gegevens werden aan de overheid doorgegeven en toegelicht, hier volgt een korte bespreking.

In de beleidsperiode 2016-2020 werd de fusie doorgesproken, voorbereid en uitgevoerd. De eerste fusiebeweging (Pasform, Tievo, Het Grote Plein) werd medio 2018 door de algemene vergadering bevestigd, de uitwerking was met terugwerkende kracht op 1 januari 2018. De tweede fusiebeweging (Pasform, De Brug Heusden-Zolder) werd in de loop van 2019 in akte vastgelegd en ging in voege op 1 januari 2019.

Bijgevolg zijn de voorliggende financiële cijfers het resultaat van de consolidatie van 4 vzw's binnen een federatiewerking. Elke vzw voerde haar eigen financieel beleid. Weliswaar werd er door de vzw's gekozen om geen financiële risico's te nemen die de vernieuwde vormingsorganisatie Pasform financieel negatief kunnen belasten. Dit geeft Pasform een zekerheid om toekomstgericht in haar keuzes door te groeien.

3.1.1 De geconsolideerde resultaatrekening 2017-2018

De structurele werkingssubsidie dekt de basiskosten

De structurele werkingssubsidie legt de basis om de organisatie uit te bouwen. Zoals verwacht worden de subsidies hoofdzakelijk gebruikt voor de inzet van personeel. In 2018 is er een lichte minder uitgave in de posten 'secretariaat' en 'ondersteunende diensten op zelfstandige basis'. Dit is voor een deel het gevolg van de efficiëntiewinst omwille van de fusie.

UITGAVEN		2017	2018
610	Huisvestingskosten	22 070,99 €	23 021,15 €
611	Secretariaatskosten	20 251,32 €	16 476,70 €
612	Andere organisatiekosten	8 306,31 €	7 613,12 €
613	Opleidingen, informatie, documentatie en abonnementen	4 938,10 €	7 876,15 €
6160100	Ondersteunende diensten op zelfstandige basis	17 559,27 €	13 768,20 €
62	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	626 342,50 €	634 582,72 €
63	Afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen voor risico's en kosten	8 959,55 €	6 074,49 €
65	Financiële kosten	392,44 €	407,35 €
67	Belastingen	321,51 €	95,38 €
		709 141,99 €	709 915,26 €

INKOMSTEN		2017	2017
737	Exploitatiesubsidies (incl. ISH, DAC en VIA)	674 548,15 €	693 868,75 €
738	Compenserende bedragen ter vermindering van de loonkost	33 869,65 €	30 998,24 €
75	Financiële opbrengsten	384,72 €	246,00 €
		708 802,52 €	725 112,99 €

De sociaal-culturele werking wordt bekostigd door de deelnamekost en de dienstverlening

Onder de uitgaven voor de sociaal-culturele werking beschouwden wij de kosten van de activiteiten, de promotie en de vergoeding van vrijwilligers en freelancers. Daartegenover stonden de inkomsten uit verkoop van activiteiten en dienstverlening. Er werd een geringe reserve opgebouwd.

UITGAVEN		2017	2018
61400	Activiteiten, acties, vormingen, trainingen en workshops [sociaal-culturele werking]	43 321,10 €	48 725,15 €
61401	Residentiële activiteiten, acties, vormingen, trainingen en workshops [sociaal-culturele werking]	38 749,54 €	40 808,24 €
61403	Dienstverlening [sociaal-culturele werking]		
615	Promotie	15 161,56 €	26 354,50 €
61600	Forfaitaire vergoedingen vrijwilligers	5 284,86 €	2 173,11 €
6160101	Inhoudelijke diensten op zelfstandige basis	11 628,66 €	12 290,28 €
		114 145,72 €	130 351,28 €

INKOMSTEN		2017	2018
700	Verkopen en dienstprestaties [publicaties, cd's]	703,50 €	1 217,00 €
70100	Activiteiten, acties, vormingen, trainingen en workshops [sociaal-culturele werking]	86 757,39 €	84 815,61 €
70101	Residentiële activiteiten, acties, vormingen, trainingen en workshops [sociaal-culturele werking]	52 478,17 €	57 346,95 €
70103	Dienstverlening [sociaal-culturele werking]		716,00 €
		139 939,06 €	144 095,56 €

Andere inkomsten zijn essentieel

De uitgaven binnen de rubrieken werkingskosten 'andere dan de sociaal-culturele werking', 'andere bedrijfskosten' en 'de uitzonderlijke kosten' werden gedragen door inkomsten uit 'andere dan de sociaal-culturele werking', 'projectsubsidies overige beleidsdomeinen', 'subsidie gemeente', 'overige bedrijfsopbrengsten', 'uitzonderlijke opbrengsten' en zeker en vast ook de 'schenkingen'.

Het is essentieel om andere inkomsten te verwerven om uitzonderlijke kosten te dragen, de werking te kunnen uitbreiden of om een groter experiment op te zetten.

3.1.2 De geconsolideerde balans 2017-2018

ACTIVA	Code	2017	2018
Vaste Activa	20/28	22 196,78 €	15 932,29 €
Vlottende Activa	29/58	734 544,33 €	760 673,80 €
Overlopende rekeningen	490/1	13 318,04 €	4 412,06 €
TOTAAL VAN DE ACTIVA		756 741,11€	776 606,10 €

PASSIVA	Codes	2017	2018
Eigen Vermogen	10/15	576 649,74 €	636 767,30 €
Voorzieningen	16	0 €	0 €
Schulden	17/49	180 091,37 €	139 838,80 €
Overlopende rekeningen	492/3	8 000,00 €	6 000,00 €
TOTAAL VAN DE PASSIVA		756 741,11 €	776 606,10 €

Liquiditeitsratio	4,19	5,65
Solvabiliteitsratio	77%	83%

De liquiditeitsratio en solvabiliteitsratio laten Pasform toe om investeringen en beredeneerde risico's te onderzoeken en te nemen.

● 3.2 Kerngegevens over medewerkers 2018–2019

Pasform telde in het derde en vierde jaar van de huidige beleidsperiode in totaliteit 21 medewerkers. De tewerkstellingsbreuk van een aantal medewerkers wisselde. Drie personen werkten voltijds, 8 personen werkten halftijds. Eén persoon werkte minder dan halftijds. De tewerkstellingsbreuk van de 9 overige personeelsleden varieerden tussen de 0.6 vte en 0.8 vte.

5 medewerkers zijn in dienst van voor het jaar 2000. Drie hiervan hebben een anciënniteit binnen de organisatie van minstens 32 jaar. Tussen 2000 en 2010 werden 4 medewerkers aangeworven. De overige 12 medewerkers zijn in dienst sinds 2011 en later.

In 2018 werden er twee personen nieuw aangeworven en één persoon nam ontslag. In 2019 waren er drie nieuwe aanwervingen en drie personen gingen uit dienst. Alles is in gereedheid gebracht voor een nieuwe aanwerving in 2020. Deze nieuwe educatief medewerker wordt door de Vdab begeleid omwille van een arbeidshandicap. Pasform werkt een flankerende ondersteuning uit binnen een opleidingsplan in het statuut IBO+.

Eén persoon woont in Brussel Hoofdstedelijk Gewest en surplus wonen 9 personen in de provincie Vlaams Brabant. In Limburg wonen 5 personen, in de provincie Antwerpen en Oost-Vlaanderen zijn dit er telkens drie. Eén persoon is man, al de andere zijn vrouw. Twee medewerkers zijn buiten Europa geboren, waarvan één persoon haar thuisland en oorlogsgebied als onbegeleide minderjarige ontvluchtte. Surplus heeft een derde persoon buitenlandse roots.

14 medewerkers stonden volop in de ontwikkeling en uitvoering van de sociaal-culturele praktijken. Ongeveer 1/2 van de arbeidstijd van de stafmedewerker werd ingezet voor educatie en projectwerk. De 4 administratieve medewerkers en de directie nemen in geringe mate ondersteunende opdrachten in het vormingswerk op. Eén persoon werd tijdelijk aangeworven voor de stakeholdersbevraging.

Concreet kent de tewerkstelling in december 2019 volgende samenstelling:

- 12 Educatief medewerkers, allen werken deeltijds met uitzondering van 2 personen
- 3 Administratief medewerkers, allen werken deeltijds
- 1 Stafmedewerker, deeltijds
- 1 Directie, voltijds

3.3 Kerngegevens over de resultaten 2018-2019

Pasform is in de beleidsperiode 2016-2020 erkend als landelijke vormingsorganisatie voor personen met een beperking. Pasform wordt gesubsidieerd om 2638 vormingsuren te realiseren in een landelijke spreiding.

De cijfers die de realisatie van onze werking aantonen, verschillen van jaar tot jaar. Dit heeft met verschillende factoren te maken, zoals onder andere met welke partners Pasform in dat jaar samenwerkten, de organisatie van een Dag Op Maat, een theaterproductie of niet.

3.3.1 Gerealiseerde vormingsuren

Zowel in 2018 als in 2019 werden telkens meer uren gepresteerd dan de minimum gesubsidieerde vormingsuren. Zo worden er extra vormingen ingepland omwille van specifieke vormingsvragen of omwille van de actualiteit. Een andere reden is het ontdebellen van vormingen die volzet zijn. Zo krijgen meer mensen de kans deel te nemen.

Nagenoeg alle vormingen werden in open aanbod georganiseerd. Het hoofdaandeel van de vormingsuren werd ingezet voor personen met een beperking. Een gering aantal uren zijn specifiek voor het netwerk of het breed publiek. Hier maken wij de kanttekening dat de vormingen voor het netwerk of het breed publiek een groter deelnemersbereik kennen. Voor vormingen aan personen met een beperking bestaat de deelnemersgroep gemiddeld uit 7 personen. Voor vormingen aan het netwerk of het breed publiek is dit veel meer en ook zeer variërend in aantal.

	2018	2019
Effectief gerealiseerde vormingsuren	3360	2882,6
- Subsidieerbaar	3251	2846,6
- Niet-subsidieerbaar	109	36

	2018	2019
Effectief gerealiseerde vormingsuren	3360	2882,6
- In open aanbod	3347	2870,6
- In gesloten aanbod	13	12

	2018	2019
Effectief gerealiseerde vormingsuren	3360	2882,6
- Voor personen met een beperking	3100	2741,3
- Voor netwerk, vrijwilligers en profs	161	57
- Voor een breed publiek	99	84,3

3.3.2 Deelnames aan de vormingen

Bij de telling van de deelnames houden wij rekening met het aantal personen dat deelneemt aan de vormingen, de vernissages en de theateropvoeringen.

Het aantal deelnames aan de vormingen en uitstappen zijn gekend. De deelnames aan de vernissages en de theateropvoeringen zijn een vrij nauwkeurige schatting via voorafgaandelijke inschrijving of aanmelding ter plaatse.

	2018	2019
Totaal van deelnames	3313	3221
- Getelde deelnames	2644	2331
- Geschatte deelnames	669	890

Van de praktijken voor personen met een beperking beschikken wij over persoonsgegevens.

	2018	2019
Unieke deelnemers	897	786
- Nieuwe deelnemers	235	270

3.3.3 Inhoud van de vormingen

Onze praktijken worden georganiseerd binnen 4 thema's. 2/3 van de werking zijn vormingen, bijna 1/3 zijn bezoeken of uitstappen.

	2018	2019
Kunst en Cultuur	51 %	43 %
Groen en Gezond	25 %	22 %
Leef en Beleef	19 %	33 %
Voor het netwerk, vrijwilligers en professionals	5 %	2 %

	2018	2019
Vorming	68 %	66 %
Bezoek, uitstap	22 %	29 %
Tentoonstelling of Theateropvoering	3 %	3 %
Andere	7 %	2 %

● 3.4 Landelijke spreiding van de vormingen

Vanuit onze drie kantoren, Mechelen, Tienen en Heusden-Zolder, realiseren wij de landelijke spreiding. Het verschil tussen de gemeenten waar Pasform in 2018 en 2019 actief was, is klein. Daarom voegen we deze samen voor 2018 en 2019.

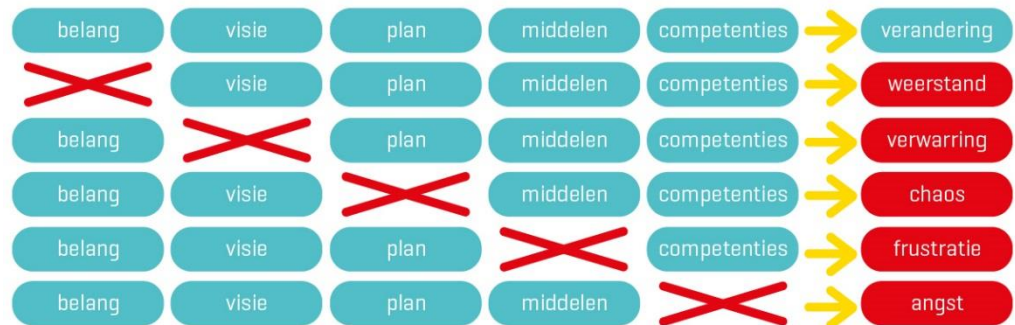
- **Limburg:** Bilzen, Bree, Diest, Diepenbeek, Genk, Gingelom, Hasselt, Heusden-Zolder, Hoepertingen, Houthalen, Kaulille, Kuringen, Meeuwen, Neerpelt, Peer, Riemst, Sint-Lambrechts-Herk, Tongeren, Wellen, Zonhoven, en Zutendaal
- **Vlaams-Brabant:** Aarschot, Anderlecht, Bierbeek, Dilbeek, Dworp, Gooik, Heverlee, Landen, Lennik, Leuven, Liedekerke, Overijse, Roosdaal, Scherpenheuvel, Sint-Joris Weert, Ternat, Tienen, Tildonk, Vilvoorde en Vissenaken.
- **Provincie Antwerpen:** Baal, Boom, Geel, Lier, Malle, Mechelen en Sint-Katelijne Waver.
- **Oost-Vlaanderen:** Aalst, Gent, Lochristi en Sint-Niklaas.
- **West-Vlaanderen:** Brugge, Hooglede-Gits, Oostende en Westende.
- **Brussel-Hoofdstad.**

Buiten Vlaanderen en Brussel hielden wij een meerdaagse vorming in de Ardennen en gingen op inleefreis naar Bulgarije.

4 DE TOTSTANDKOMING VAN DIT PLAN EN GELEERDE LESSEN EN CONCLUSIES

Zorgvuldig kozen wij om in dit beleidsplanningsproces iedereen te betrekken, zonder te belasten. Samen zijn wij Pasform, samen onderschrijven wij het belang van onze maatschappelijke relevantie, dragen wij een gezamenlijke visie en ambiëren een realistisch plan. De onderstaande figuur is een aanschouwelijke samenvatting van de noodzaak om dergelijk veranderingsproces stapsgewijs en in betrokkenheid uit te werken.

Figuur 13: voorwaarden voor verandering



De voorbereiding en de stemming van het decreet 2017 was de aanzet tot besprekingen op de raad van bestuur, de algemene vergadering, het Pasformteam en het ontmoetingsmoment met de vrijwilligers.

De bespreking en analyse van het definitief visitatieverslag was het startschot om effectief het beleidsplanningsproces te starten. Een tijdelijk aanwerving werd gedaan om de stakeholdersbevraging en de interne evaluatie te organiseren, uit te voeren en te analyseren. De beleidswerkgroep met 6 medewerkers [3 educatieve medewerkers, de medewerker stakeholderbevraging, de stafmedewerker en de directeur] kwam 7 keer samen. Maandelijks werd er gekoppeld naar het hele Pasformteam.

In heel het proces werd dankbaar gebruik gemaakt van de ondersteuning en tools van De Federatie en Socius. Tussen april en september werd 5 maal extern consult ingekocht om de voortgang, methode, de stakeholders betrokkenheid, zelfevaluatie, missie, doelstelling en de verdere inhoud door te praten.

De voortgang en de inhoud van het beleidsplan werd in juni besproken op een algemene vergadering Pasform, waar ook alle leden van de algemene vergaderingen van het vroegere Tievo, Het Grote Plein en De Brug uitgenodigd werden. In oktober volgde een bespreking op de Raad van Bestuur en de finale goedkeuring werd gegeven op de algemene vergadering van november 2019.

Concluderend besluiten wij dat de stakeholdersbevraging een aanwinst is om de positie van Pasform te kennen, om verwachtingen en verzuchtingen beter in te schatten en af te bakenen. De antwoorden op de zelfevaluatie waren niet verrassend en worden in dit plan verder in proces uitgezet. De omgevingsanalyse werd meteen door iedereen herkend en erkend, net zoals de beleidskeuzes die hieruit voortvloeien.

De administratieve uitwerking van dit proces was een zware dobber. De gespendeerde werktijd was aanzienlijk en maakte dat andere werkpunten vooruitgeschoven werden.

Samen kiezen wij om dit beleidsplan te realiseren en zo een relevante bijdrage te doen in de emancipatie en participatie van de kansengroep in onze inclusieve sociaal-culturele samenleving. Eerstvolgende stap is dit beleidsplan vertalen, bespreken en concretiseren met onze deelnemers.

5 BESCHRIJVING VAN DE INVULLING VAN ELK BEOORDELINGSELEMENT

Sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking in Vlaanderen en Brussel

Inhoudelijke beoordelingselementen en -criteria

1° De bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet.
a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie.
<p><u>Missie</u>: Pasform is de <u>sociaal-culturele</u> organisatie voor volwassenen met een beperking, hun netwerk en de ruime samenleving. Pasform vertrekt vanuit het burgerschapsmodel voor personen met een beperking en heeft tot doel de <u>persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie</u>.</p> <p>Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren. Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geven personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren zijn de hefboom voor een inclusieve samenleving.</p> <p><u>Visie, Groei en verandering mogelijk maken</u> en <u>waarden</u>: zie blz 6, 7 en 8</p>
b. De organisatie expliciteert haar ambities voor de komende beleidsperiode om bij te dragen aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving door:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen bevordert; 2. Aan te geven welke samenlevingsvraagstukken ze wil behandelen en tot publieke zaak maakt; 3. Aan te geven hoe en welke maatschappelijke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord bieden; <ol style="list-style-type: none"> 1. De vormingen, cultuureducatie, - beleving en -deelname vinden plaats in publieke ruimten. Vrijwilligers worden ingeschakeld en partnerschappen aangegaan. Binnen de vormingen worden thema's geïntroduceerd die personen laten groeien in volwaardig burgerschap: keuzes maken, weerbaarheid, digitalisering, verkiezingen, wat betekent mijn beperking voor mij, Pasform wil in de nieuwe beleidsperiode meer inzetten op inclusieve praktijken en ook andere organisaties coachen naar een inclusieve werking. Om de toegankelijkheid te verhogen versterken wij de landelijke spreiding, worden democratische prijzen gehanteerd en verloopt de communicatie via website en brochure. Iedereen is welkom. 2. - Personen met een beperking hebben extra en op maat sociaal-culturele praktijken nodig om hun individuele leefwereld te verruimen, om tot zelfrealisatie te komen, de regie van eigen leven mee aan te sturen tot een kwaliteitsvol leven én te participeren aan activiteiten in de samenleving. - Kunnen deelnemen van personen met een beperking aan activiteiten in de samenleving en daadwerkelijke inclusie is onvoldoende gerealiseerd in onze superdiverse samenleving. <u>De uitwerking van de thema's</u> staan vermeld vanaf blz. 31. 3. Pasform biedt een waaier van praktijken om personen te versterken en de samenleving te bewegen tot daadwerkelijke en duurzame inclusie. Exemplarisch staan ze neergeschreven, verspreid in dit beleidsplan. <p>Vanuit het idee om de meest passende antwoorden te bieden, werkt Pasform innovatieve praktijken uit. Door mede-eigenaarschap zullen deze praktijken nog meer aansluiten bij de leefwereld van de kansengroep, persoonlijke groei stimuleren, stem geven en participatie in de samenleving realiseren. Pasform organiseert methodisch onderbouwde vormingen en uitstappen binnen de leer- en cultuurfunctie, participatieve samenwerkingsmodellen, de opleiding ervaringsdeskundigen, vormingstheater en theatervoorstellingen, tentoonstellingen, publicaties, toegankelijke cultuur, ...</p>

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

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

In de [contextanalyse](#) focust Pasform op drie maatschappelijke ontwikkelingen: individualisering en solidariteit, inclusie in woord en daad en kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving. Zie blz 24.

Dit sluit naadloos aan bij het doel in onze missie en visie, met name de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.

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

Concrete [beleidsuitdagingen en beleidskeuzes](#) zijn beschreven op blz 31 en blz.36

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

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

Extra ontmoetingen creëren, kennis en ervaringen delen, talenten tonen, solidariteit en inclusie, mede-eigenaarschap en partnerschappen aangaan zijn belangrijke thema's waarmee wij [verbinding realiseren](#). Zie blz. 42.

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

Door een [positief kritische ingesteldheid](#), zal Pasform de verandering kracht bijzetten in het emanciperen en participeren van personen met een beperking aan een duurzame, democratische en inclusieve samenleving. Op verschillende terreinen ontwikkelt Pasform hiervoor praktijken, vormingen, acties. Zie blz. 42.

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

Binnen de [laboratoriumrol](#) maakt Pasform de samenleving toegankelijk voor personen met een beperking daar waar gelijkwaardigheid en gedeeld burgerschap nog niet zijn gerealiseerd. We realiseren mede-eigenaarschap en volwaardige deelname aan de samenleving door participatieve samenwerkingsmodellen en -trajecten, door meer positie te creëren voor ervaringsdeskundigen, door talenten van personen met een beperking in te zetten, door een inleefparcours opdat de samenleving ervaart en leert, door zorgrelaties om te vormen tot wederkerige relaties. Zie blz. 43.

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

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

Pasform benoemt 5 beleidsuitdagingen, die vervolgens gebald neergeschreven staan in onze missie. De ambities in onze missie vertalen wij naar [vier strategische doelen](#). Via de operationele doelen en de daaraan gekoppelde actieplannen werkt Pasform impact gedreven. Zie blz 35.

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

Zie [beleidskeuzes](#) en [strategische en operationele](#) doelen.

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

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

Pasform kiest expliciet voor de leerfunctie en de cultuurfunctie. Via deze functies versterkt Pasform de persoon met een beperking en diens positie in de samenleving. Het is werken aan verandering van binnenuit. Vanuit de doelgroep wordt de samenleving gestuwd tot daadwerkelijke inclusie. De gemeenschapsvormende functie en de maatschappelijke bewegingsfunctie zijn in die zin gevolg en resultaat van de dynamiek die Pasform vanuit de doelgroep op gang brengt.

Functies

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

De leerfunctie, de cultuurfunctie en de deskundigheid binnen Pasform, vormen een [ideale mix](#) om personen met een beperking, hun netwerk en de samenleving te versterken en te bewegen. Deze overtuiging dragen we uit in onze missie. Zie blz. 49.

Cultuur in Spiegel bevestigt ons in deze keuze. Het model sluit nauw aan bij hoe Pasform ervaringsgericht leercontexten opzet. Vertrekkend vanuit waarnemen en verbeelden brengen wij de deelnemers naar analyseren en conceptualiseren. Zo verhogen wij het cultureel zelfbewustzijn. Dit empowert mensen en zet hun op weg om na te denken over hun leven en wat men doet. Het geeft inzichten en laat ons kritisch nadenken over onszelf, de samenleving en over duurzame en daadwerkelijke inclusie.

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

<p>1. Voor de cultuurfunctie: i. de visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie; ii. een verantwoorde toekomstige werkwijze van de organisatie om de praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;</p>	<p>Cultuurfunctie: cultuur beleven en cultuur doen. Cultuur is de hefboom om extra ontmoetingen te organiseren die leiden tot wederzijdse respect. Zie blz. 47.</p>
<p>2. Voor de leerfunctie: i. de visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie; ii. een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten</p>	<p>Leerfunctie: prikkelen tot leren, van samen leren tot samen leven. Zie blz. 45.</p>
<p>3. Voor de gemeenschapsvormende functie: i. de visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie; ii. een verantwoorde toekomstige werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen;</p>	<p>De gemeenschapsvormende functie en de maatschappelijke bewegingsfunctie zijn gevolg en resultaat van de dynamiek die Pasform vanuit de doelgroep op gang brengt door middel van de cultuur- en de leerfunctie.</p>
<p>4. Voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: i. De visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken in relatie tot de missie van de organisatie; ii. Een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken.</p>	<p>De gemeenschapsvormende functie en de maatschappelijke bewegingsfunctie zijn gevolg en resultaat van de dynamiek die Pasform vanuit de doelgroep op gang brengt door middel van de cultuur- en de leerfunctie.</p>

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

a. De organisatie expliciteert waar de werking waarvoor ze een subsidie aanvraagt, zich zal afspelen door kernegevens en cijfers over *aanwezigheid, zichtbaarheid, bereik of effect* van de al eerder gerealiseerde sociaal-culturele werking aan te reiken;

Zie [kernegegevens over de resultaten](#) vanaf blz. 68.

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

Zie kernegeven over de [landelijke spreiding](#) op blz. 70.

Pasform is sinds 2019 aangesloten bij de activiteiten van de cultuurraad van de stad Brussel. We namen deel aan haar beleidsplanningsvergadering. Binnen de cultuurraad leggen wij contacten, werken netwerkverbanden uit en zoeken naar partnerschappen.

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

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

- Mensen nemen vrijwillig deel aan de vormingen of cultuurpraktijken die Pasform aanbiedt.
- De inhoud van de vormingen draagt bij tot zelfontplooiing en participatie. De vormingen leiden niet tot een officieel diploma dat toe leidt tot een betaald beroep.
- "Vormingen worden overdag gegeven, s'avonds of in het weekend. Naast de eendaagse vormingen zij er ook korte of langlopende reeksen of vormingen met overnachting".
- "De kansengroep personen met een beperking leeft vaak van een inkomensvervangende tegemoetkoming." De meeste deelnemers hebben een statuut van niet-inzetbaar in het normaal economisch arbeidscircuit. Het begrip arbeidstijd – vrije tijd is veelal niet van toepassing.
- "De realisatie van de daadwerkelijke inclusieve samenleving is een verantwoordelijkheid van iedereen. Vertrekkend vanuit de kansengroep is ook diens netwerk en de samenleving doelgroep van Pasform." Ook hier wordt een aanbod georganiseerd in de vrije tijd van mensen.
- Vrijwilligers stellen hun vrije tijd ten dienste van de werking van Pasform.

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

Om onze missie waar te maken zullen ook [professionelen](#) (zie blz.12), hulpverleners binnen de zorg, professionele organisaties, ... aangesproken en gestimuleerd worden om deel te nemen aan praktijken die Pasform aanbiedt. Zij hebben de mogelijkheid deel te nemen aan de vorming binnen de werktijd of binnen de vrije tijd.

- Voorbeeld om personen van de kansengroep te versterken: professionelen die deelnemen aan het inleefparcours verstandelijke beperking, inclusieve vorming volgen over persoonlijke groei of over kwaliteit van leven van de persoon uit de kansengroep.
- Voorbeeld ter realisatie van de inclusieve samenleving: professionelen die in dialoog gaan met ervaringsdeskundigen of deelnemen aan een participatieve samenwerkingstraject.

8° de werking voor:

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

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

a. De organisatie expliciteert haar werking voor het *brede publiek* en welke keuzes ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of kansengroepen of de organisatie expliciteert haar werking

voor [een of meer] specifieke kansengroepen en welke keuzes ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of het brede publiek;

Doorheen heel het beleidsplan leest u onze keuze met betrekking tot een werking voor de kansengroep en inclusief voor het brede publiek. Meer expliciet is de [doelgroep](#) beschreven vanaf blz. 9.

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

‘Pasform is de sociaal-culturele organisatie voor volwassenen met een beperking, hun netwerk en de ruime samenleving. Pasform vertrekt vanuit het burgerschapsmodel en heeft tot doel de persoon met een beperking te versterken in zijn kwaliteit van leven én de samenleving te bewegen tot een daadwerkelijke en duurzame realisatie van inclusie.

Pasform versterkt personen via ervaringsgericht werken binnen levensbreed en levenslang leren. Cultuureducatie, cultuurbeleving en cultuurcreatie geven personen mogelijkheden tot ontplooiing en een volwaardige erkenning in de samenleving. Cultuur en leren zijn de hefboom voor een inclusieve samenleving.’

Doorheen heel het beleidsplan [beleidskeuze, strategische en operationele doelen, rollen, functies, samenwerken met partners en vrijwilligers, ...] wordt uitgewerkt hoe wij onze visie realiseren. Door personen te versterken, stem te geven, mede-eigenaarschap te realiseren, door aanwezig te zijn in publieke ruimten en door andere organisaties te bewegen tot inclusie verhogen wij de participatie van onze doelgroep in de sociaal-cultureel samenleving.

Pasform onderneemt actie om de kansengroep te verbreden en te verruimen, om zo meer mensen kans te geven deel te nemen aan het sociaal-cultuur leven en inclusie ruimer te realiseren.

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

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

Onze visie, rollen en taken voor [vrijwilligers](#) kan u lezen in dit beleidsplan vanaf blz. 50.

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

Ons ondersteuningsbeleid voor [vrijwilligers](#) en hoe zij betrokken zijn, inspraak en participatie hebben in Pasform kan u lezen in dit beleidsplan op blz. 50.

Zakelijke beoordelingselementen en -criteria

1° een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid

a. De organisatie expliciteert hoe ze een professioneel beleid zal voeren;

De vzw kiest om een antwoord te bieden op maatschappelijke vraagstukken via het uitwerken van een beleidsplan als werkinstrument. Voor de realisatie kiest Pasform voor de inzet van gekwalificeerd personeel, een VTO-beleid en de efficiënte inzet van middelen binnen een correcte vzw-boekhouding. De organisatiestructuur is uitgezet in een kwalitatief werkbaar organogram. Pasform voldoet aan alle wettelijke verplichtingen en werkt volgens een kwaliteitsdraaiboek. Evaluatie, de betrokkenheid van de stakeholders en de omgevingsanalyse zijn elementen in het voeren van het strategisch en operationeel beleid.

Binnen de werking staat de doelgroep en de geformuleerde doelstelling centraal.
b. De organisatie expliciteert hoe ze een integraal kwaliteitsbeleid zal voeren;
Kwaliteitsdenken en kwaliteitsvol handelen is doorleefd doorheen heel de organisatie, zie blz. 54.
c. De organisatie expliciteert een onderbouwd en realistisch financieel meerjarenbeleid;
Informatie over het financieel meerjarenbeleid is in dit beleidsplan opgenomen vanaf blz. 62.
2^e toepassing van de principes van goed bestuur
a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie en verantwoording van en in haar bestuur zal organiseren;
De leden en het bestuur kiest om haar werking en samenwerking uit te zetten via goed bestuur, zie blz. 60.
b. De organisatie expliciteert vanuit haar missie en doelen de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;
De samenstelling van de bestuursorganen kan u lezen op blz. 60. Alle leden hebben een link naar de doelgroep personen met een beperking of het sociaal-cultureel leven. Samen met de medewerkers zijn zij overtuigd dat Pasform in deze nieuwe beleidsperiode verder groeit in het versterken van personen en het realiseren van een inclusieve samenleving. Zij brengen een diversiteit van deskundigheid in om dit waar te maken; zoals financieel beleid, personeelsmanagement, kennis van de sociaal-culturele en culturele sector, kennis van de kansengroep, organisatie van zorg en onderwijs voor de kansengroep, netwerking, ondernemerschap en juridische kennis.
c. Het bestuur geeft aan hoe ze interne en externe stakeholders betrokken heeft bij strategische beslissingen die genomen zijn in het kader van het ingediende beleidsplan;
Het bestuur maakte mogelijk dat een tijdelijke medewerker werd aangetrokken om een grootse stakeholdersbevraging op te zetten van de interne en externe stakeholders. Zie blz. 16. Zij hecht belang aan het resultaat van deze bevraging dat verder vertaald wordt in de omgevingsanalyse. De bevindingen geven input om de werking strategisch op verder te bouwen. De raad van bestuur benadrukte dat het gesprek met de stakeholders blijvend gevoerd moet worden. De doelgroep wordt intenser betrokken via mede-eigenaarschap.
3^e de afstemming tussen het voormelde inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan
De organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen.
Zowel in de kerngegevens over de financiën 2017-2018 , in de toelichting van onze vraag naar uitbreiding voor de nieuwe beleidsperiode als in de ingediende meerjarenbegroting wordt verduidelijkt hoe Pasform haar financiën inzet. Het volledige subsidiebedrag gaat integraal naar de werking ter realisatie van de doelen. Daarbij kiest Pasform voor gekwalificeerd personeel en een kosten-efficiënte inzet van de werkingsmiddelen. Pasform kiest voor personeel in vast dienstverband omwille van de continuïteit en de opgebouwde deskundigheid in het werken met de doelgroep, personen met een beperking, te garanderen. De uitbreiding realiseert een toename van de sociaal-culturele werking, terwijl de vte in de omkadering gelijk zal blijven.

Uitgaven voor de sociaal-culturele werking worden vergoed door de inkomsten van de sociaal-culturele werking.

Gebruikte afkortingen

ASS:	Autisme Spectrum Stoornis
BuSo:	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CVO:	Centrum voor Volwassen Onderwijs
ESF:	Europees Sociaal Fonds
IBO+:	Individuele Beroepsopleiding voor personen met een arbeidshandicap
KPI:	Key Performance Indicator
VAPH:	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB:	Vlaams Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VTE:	Voltijds Equivalenten

Gebruikte figuren

Figuur 1 Spiraal van groei en verandering.....	8
Figuur 2 Waarden als fundamenteën voor een inclusieve samenleving.....	9
Figuur 3 Burgerschapsmodel.....	25
Figuur 4 Levensdomein van kwaliteit van bestaan.....	26
Figuur 5 Drietrapsraket van inclusie.....	29
Figuur 6 Regie van eigen leven & volwaardige positie in de samenwerking.....	38
Figuur 7 Cultuurbeleving, -creatie en educatie is een evidentie voor personen met een beperking.....	38
Figuur 8 Daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving.....	39
Figuur 9 Meer personen met een beperking kiezen voor een sociaal-culturele participatie.....	40
Figuur 10 Cultuur in de spiegel.....	49
Figuur 11 Cultuurdragers binnen Cultuur in de spiegel.....	49
Figuur 12 Organigram.....	57
Figuur 13 Voorwaarden voor verandering.....	73

Aangehaalde bronnen

Interview met:

- Jake Vandenabeele, professor onderzoekseenheid educatie, cultuur en samenleving Kul (14.02.2019)
- Jan De Ceulaer, directeur BuSo Ter Bank Heverlee (23.05.2019)

Toespraak van Beno Schraepen, lector orthopedagogiek, ethiek en onderzoek aan de opleiding orthopedagogie van de AP-Hogeschool, tijdens de studiedag CVO-inclusief (02.12.2019)

Aangehaalde literatuur

- B.P. van Heusden, "Cultuur in de spiegel", Naar een doorlopende leerlijn cultuuronderwijs..... 47
- De Standaard, Wat winnen we door trager te leven, dd. 16 augustus 2019..... 30
- Gemeen.d, Socius, 2018..... 27
- <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/varia/regeerakkoord-2019-2024.pdf>..... 27
- <http://www.sociaalcultureel.be/volwassenen/decreet2017.aspx>..... 27
- <https://cdn.socius.be/wp-content/uploads/2019/04/Solidariteit.pdf>..... 26
- <https://gelukkigebelgen.be/nationaal-geluksonderzoek/>..... 11
- <https://sociaal.net/achtergrond/informele-zorg-zit-in-een-neerwaartse-trend/>..... 25
- https://socius.be/wp-content/uploads/2016/01/Toekomstverkenning_eindrapport.pdf..... 24
- <https://www.demorgen.be/meningen/groepsdenken-stigmatiseert-individualisme-verbindt~b4d6e8a9/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>..... 26
- <https://www.geestelijkgezondvlaanderen.be/stress-overspannenheid-en-burn-out>..... 30
- <https://www.unia.be/nl>..... 28
- <https://www.vaph.be/pvf/algemeen>..... 26
- https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/iets-heel-bijzonders-een-verkennende-studie-naar-de-effecten-van-persoonlijke-toekomstplanning-bij/onderzoek_2008-09-xx_effecten-van-ntp.pdf..... 25
- <https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>..... 25
- Pasform, beleidsplan 2016-2020..... 17

