

Beoordelingscriteria (en subcriteria voor de evaluatie en de beoordeling)
voor organisaties met een regionale werking

Criteria voor de evaluatie (Decreet, Art. 64; BVR, Art. 45)	Criteria voor de beoordeling (Decreet, Art. 15 & 37, BVR, Art. 39)
1. De bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie aan het doel van het decreet;	1. De uitwerking van de missie en visie van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie en de inpasbaarheid ervan binnen de doelen:
a. De organisatie toont a.h.v. werkingsgegevens en bereikte resultaten aan welke bijdrage ze heeft geleverd aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving, en expliciteert haar ambities daarin voor de toekomst;	a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie; b. De organisatie toont aan dat haar missie en visie sluiten aan bij de doelstellingen van het decreet;
2. De relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de door de organisatie omschreven actuele maatschappelijke context;	2. De verhouding van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de actuele maatschappelijke en regionale context die ze zelf omschreven heeft
a. De organisatie toont door werkingsgegevens aan rond welke maatschappelijke uitdagingen de organisatie daadwerkelijk heeft gewerkt, hoe die werking vorm kreeg en welke resultaten ze daarmee heeft bereikt;	a. De organisatie: <ul style="list-style-type: none"> • omschrijft de maatschappelijke regionale ontwikkelingen die voor haar actueel zijn, in een onderbouwde contextanalyse; • expliciteert hoe ze zich met het oog op haar missie en visie positioneert ten opzichte van de omschreven maatschappelijke en regionale ontwikkelingen; b. De organisatie geeft aan welke maatschappelijke ontwikkelingen, die relevant zijn voor de regio, ze daadwerkelijk als uitdaging wil aangrijpen om een werking rond te ontplooiën;
3. De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie aan de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen;	4. De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen:
a. De organisatie toont door werkingsgegevens aan hoe ze de drie sociaal-culturele rollen waarmaakt, en geeft aan hoe ze in de toekomst verder wil inzetten op de realisatie van die rollen;	a. De organisatie expliciteert haar visie op de verbindende rol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken; b. De organisatie expliciteert haar visie op de kritische rol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken; c. De organisatie expliciteert haar visie op de laboratoriumrol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken;
4. De strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie;	3. De strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie:
a. De organisatie toont aan hoe ze haar werking ter realisatie van haar doelen vormgeeft, opvolgt, zelfkritisch evalueert en bijstuurt als dat nodig is;	a. De organisatie expliciteert de relatie tussen haar eigen doelen en de maatschappelijke uitdagingen waarop ze wil inzetten; b. De organisatie heeft een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen die ze wil realiseren;
5. De uitwerking van de vier sociaal-culturele functies;	5. De uitwerking van de vier sociaal-culturele functies:

<p>a. De organisatie kan aan de hand van werkingsgegevens aangeven hoe ze de vier functies in praktijk heeft gebracht, welke resultaten ze heeft geboekt en wat haar ambities zijn voor de toekomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voor de cultuurfunctie: <ol style="list-style-type: none"> 1. de organisatie geeft aan welke praktijken worden opgezet om cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; 2. de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol processen en resultaten in beeld die ertoe leiden cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; • voor de leerfunctie: <ol style="list-style-type: none"> 1. de organisatie geeft aan welke praktijken zijn gerealiseerd om leren vorm te geven; 2. de organisatie brengt kwaliteitsvolle en zinvolle leerprocessen en leerresultaten in beeld; • voor de gemeenschapsvormende functie: <ol style="list-style-type: none"> 1. de organisatie geeft aan welke initiatieven ze ondernomen heeft om de vorming van groepen en gemeenschappen te ondersteunen en te faciliteren, of welke initiatieven ze ondernomen heeft met het oog op interacties tussen groepen en gemeenschappen; 2. de organisatie brengt kwaliteitsvolle en zinvolle gemeenschapsvormende processen en praktijken en de resultaten die daaruit voortvloeien, in beeld; • voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: <ol style="list-style-type: none"> 1. de organisatie geeft aan welke praktijken zijn opgezet waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken; 2. de organisatie brengt kwaliteitsvolle en zinvolle veranderingsprocessen en gerealiseerde veranderingen in relatie tot maatschappelijk denken en handelen en tot de inrichting van de maatschappij in beeld; 	<p>a. De organisatie heeft een onderbouwde visie op de functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de cultuurfunctie: de visie op culturele praktijken om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren; • de leerfunctie: de visie op leerprocessen om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren; • de gemeenschapsvormende functie: de visie op gemeenschapsvorming om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren; • de maatschappelijke bewegingsfunctie: de visie op maatschappelijke bewegingspraktijken om de sociaal-culturele rollen en de missie te realiseren; <p>b. De organisatie expliciteert welke werkwijzen ze wil hanteren om de functies te realiseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de cultuurfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; • de leerfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten; • de gemeenschapsvormende functie: 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; • de maatschappelijke bewegingsfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken
<p>6. De werking met een relevantie en uitstraling voor de betrokken regio of regio's, afgestemd op de culturele en maatschappelijke context van de regio en die complementair is aan de werking van andere spelers in de specifieke regio;</p>	<p>6. De relevantie en uitstraling van de werking voor de regio, complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio:</p>
<p>a. De organisatie staft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, het bereik of het effect van haar werking;</p> <p>b. De organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio;</p>	<p>a. De organisatie staft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, de omvang, het bereik of het effect van haar werking;</p> <p>b. De organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio;</p>
<p>7. Een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd;</p>	<p>/</p>
<p>a. De organisatie toont aan dat de regiowerking waarvoor de organisatie wordt gesubsidieerd, zich aantoonbaar en hoofdzakelijk afspeelt en zal afspelen binnen de vrije tijd van volwassenen, en</p>	<p>/</p>

<p>staft dat aan de hand van kerngegevens en cijfers over de financiën, het personeel en de werking;</p> <p>b. Het eventuele gedeelte van de werking dat zich uitzonderlijk buiten de vrije tijd afspeelt of zal afspelen, omschrijft en verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie;</p>	
<p>8. Een werking gericht op het brede publiek, gemeenschappen, doelgroepen en kansengroepen;</p>	<p>7. De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie om sociaal-culturele participatie van iedereen te realiseren:</p>
<p>a. De organisatie toont aan welke processen en praktijken ze heeft opgezet om haar publiek te bereiken en welke vorm die in de praktijk krijgen;</p> <p>b. Binnen de gemaakte keuzes expliciteert en verantwoordt de organisatie haar beleid en aanpak om sociaal-culturele participatie van iedereen, met specifieke aandacht voor kansengroepen, in de regio na te streven, de resultaten die ze bereikt en hoe ze dat beleid opvolgt en desgewenst bijstuurt;</p>	<p>a. De organisatie expliciteert en onderbouwt de keuzes in haar werking voor individuen, groepen, gemeenschappen en actoren;</p> <p>b. De organisatie geeft aan hoe ze sociaal-culturele participatie van de gekozen individuen, groepen of gemeenschappen in de regio wil realiseren, met specifieke aandacht voor kansengroepen;</p>
<p>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;</p>	<p>8. Het betrekken en ondersteunen van vrijwilligers en hun plaats in de organisatie:</p>
<p>a. De organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers daadwerkelijk opnemen in de organisatie of de regiowerking;</p> <p>b. De organisatie expliciteert haar ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers en hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vormgeeft;</p> <p>c. De organisatie geeft aan hoe ze haar beleid ten aanzien van vrijwilligers evalueert en bijstuurt;</p>	<p>a. De organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers hebben opgenomen en zullen opnemen in de organisatie of de regiowerking;</p> <p>b. De organisatie expliciteert haar toekomstige ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers;</p> <p>c. De organisatie expliciteert hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft en zal geven;</p>
<p>10. Een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid</p>	<p>9. Het zakelijke beleid van de organisatie om het inhoudelijke beleid te ondersteunen:</p>
<p>a. De organisatie expliciteert haar professionele beleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen;</p> <p>b. De organisatie expliciteert haar integrale kwaliteitsbeleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen;</p> <p>c. De organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan;</p>	<p>a. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar personeelsbeleid</p> <p>b. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar communicatiebeleid;</p> <p>c. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar kwaliteitsbeleid;</p> <p>d. De organisatie informeert over haar interne organisatiestructuur en haar formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken;</p>
<p>11. De toepassing van de principes van goed bestuur;</p>	<p>11. De toepassing van principes van goed bestuur:</p>
<p>a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie in en verantwoording van haar bestuur organiseert;</p> <p>b. De organisatie expliciteert, vanuit haar missie en doelen, de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;</p> <p>c. Het bestuur geeft aan hoe het interne en externe stakeholders bij strategische beslissingen betreft;</p> <p>d. De organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke initiatieven ze daarvoor heeft genomen;</p>	<p>a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie en verantwoording van en in haar bestuur zal organiseren;</p> <p>b. De organisatie expliciteert vanuit haar missie en doelen de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;</p> <p>b. 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.</p>

<p>12. De afstemming tussen het voormelde inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan.</p>	<p>10. De concretisering en onderbouwing van het inhoudelijke beleidsplan in een realistisch financieel meerjarenplan:</p>
<p>a. De organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen ingezet heeft om de strategische en operationele doelstellingen te realiseren;</p> <p>d. De organisatie geeft aan hoe ze de afstemming tussen haar inhoudelijke en zakelijke plan opvolgt, evalueert en eventueel bijstuurt.</p>	<p>a. De organisatie expliciteert een realistisch en onderbouwd algemeen financieel meerjarenbeleid;</p> <p>c. De organisatie expliciteert en onderbouwt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten om de strategische en operationele doelstellingen te realiseren;</p>