



SAMEN OP WEG

Beleidsplan 2026 • 2030

VOORWOORD



Onze reis is begonnen.

Een ontdekkingsreis, om precies te zijn, en dit strategisch beleidsplan voor 2026-2030 is onze gids. Het helpt ons om de komende vijf jaar de beste reisgenoot te zijn voor onze plussers – net zoals we dat de afgelopen vijf jaar zijn geweest. Bij S-Plus draait alles om hen: ervoor zorgen dat zij het meeste uit hun leven halen. Dat is onze missie, en samen werken we aan een gezond, goed en prettig leven door onze plussers te verenigen, laten participeren, informeren, sensibiliseren én te versterken. Samen komen we verder was niet voor niets ons motto de afgelopen jaren en het blijft ook in de toekomst ons kompas.

Zoals bij elke ontdekkingsreis, is niet alles van tevoren duidelijk. Onderweg moeten we alert zijn, creatief en flexibel inspelen op wat er op ons pad komt. De reis zelf is minstens zo belangrijk als het bereiken van de eindbestemming. De toekomst voorspellen is lastig, net zoals je nooit precies weet wat je tegenkomt tijdens een echte reis. Wat zal er gebeuren in de samenleving en in de ouderenzorg? Hoe zullen technologie en de arbeidsmarkt zich ontwikkelen? Hoewel we die dingen niet kunnen controleren, kunnen we wel bewust keuzes maken in hoe we ermee omgaan.

We stellen onszelf belangrijke vragen over ons eigen handelen. Wat heeft S-Plus nodig om in de komende jaren die ideale reisgenoot te blijven? Wat kan er beter? Hoe willen we vooruitkomen? Wat is onze ambitie en visie voor de lange termijn? Onze plussers zijn de gidsen van deze reis, want zij weten als geen ander wat een gezond, goed en prettig leven betekent. En om een goede gids te zijn, moeten ze de ruimte krijgen om te vertellen wat ze nodig hebben. ‘Samen op weg’ is het thema van deze reis: de plussers voorop, gevolgd door onze medewerkers en vrijwilligers, die met enthousiasme hun steentje bijdragen.

Om onze medewerkers uit te rusten voor hun rol als professionele reisgenoten, moeten we hen blijven ondersteunen en ontwikkelen. Dat vraagt veel van de organisatie. Iedereen moet betrokken zijn bij dit reisplan om ervoor te zorgen dat de ontdekkingsreis een succes wordt. En we beseffen dat ‘een goed en prettig leven’ voor iedereen iets anders kan betekenen. Daarom is het essentieel dat we naar elkaar luisteren, onze creativiteit gebruiken en accepteren dat er verschillen zijn.

Dit strategisch beleidsplan is ons houvast, onze kaart en ons kompas voor de komende jaren. Het wijst ons de weg en helpt ons de belangrijke momenten onderweg niet over het hoofd te zien. Samen nemen we een nieuwe route, die ons naar ons einddoel leidt en ons helpt koers te houden naar een plek waar iedereen gelukkig ouder wordt en een evenwaardige rol heeft in de samenleving.

Natuurlijk sluiten we onze ogen niet voor de uitdagingen die we onderweg tegenkomen. Onze ambitie voor de komende vijf jaar is groot. We richten ons op de directe omgeving van onze plussers en willen hen ondersteunen om hun wereld te verbreden. Is er iets mooiers dan samen de wereld een stukje beter te maken?

Dus, laten we samen op pad gaan. We wensen iedereen een fantastische reis toe!

Het S-Plus team

Inhoud

1	Inhoudelijk deel	7
1.1.	Het vertrekpunt	7
1.1.1	Meer dan 75 jaar geschiedenis	7
1.1.2.	Aanpak beleidsplanningsproces	8
1.2.	Ons kompas	10
1.2.1.	Missie	10
1.2.2.	Visie	10
1.2.3.	Kernwaarden	11
1.2.4.	Werkingspijlers	11
1.2.5.	Visie op de decretale rollen en functies	12
1.2.6.	Participatiebeleid	24
1.2.7.	Relevantie en uitstraling voor Vlaanderen en/of Brussel-Hoofdstad	26
1.2.8.	Toekomstvisie vrijwilligersbeleid	27
1.2.9.	Toekomstvisie groepswerking	31
1.3.	Waar reizen we naartoe?	34
1.3.1.	De maatschappelijke contextanalyse	34
1.3.2.	Evaluatie door de overheid	42
1.4	Analyse van de gegevens en formuleren van uitdagingen	44
1.4.1.	SWOT-analyse	44
1.4.2	Beleidsuitdagingen	44
1.5.	Reisbestemmingen: Strategische doelstellingen	47
1.5.1.	Strategische doelstelling 1	47
1.5.2.	Strategische doelstelling 2	51
1.5.3.	Strategische doelstelling 3	54
1.5.4.	Strategische doelstelling 4	57
1.5.5.	Strategische doelstelling 5	62

2. Het zakelijk beleidsplan	66
2.1. De interne organisatiestructuur en de formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken	66
2.1.1. De interne organisatiestructuur	66
2.1.2. Formele relatie met Solidaris	68
2.1.3. Formele relaties met andere organisaties en netwerken	69
2.2.. Communicatiebeleid	70
2.3. Kwaliteitsbeleid	74
2.3.1 Participatief beleid	74
2.3.2 Het beleidsproces	75
2.3.3 Zonder inspraak geen integraal kwaliteitsbeleid	75
2.3.4. Evaluatiecyclus van S-Plus	76
2.3.5. Een brede gedragenheid van het kwaliteitsbeleid	77
2.4 Informatiebeleid	77
2.5 Infrastructuur	78
2.6 De principes van goed bestuur	78
2.6.1. Principe 1: Rol en bevoegdheden van de bestuursorganen i.f.v. de missie	78
2.6.2. Principe 2: Checks en balances	79
2.6.3. Principe 3: Transparantie	79
2.6.4. Principe 4: Samenstelling van de bestuursorganen	79
2.6.5. Principe 5: Belang van interne en externe stakeholders	80
3. Bijlagen	85
Bijlage 1. geraadpleegde bronnen	85
Bijlage 2: participatieladder vrijwilligers	86
Bijlage 3. personas	87
Bijlage 4: resultaten SWOT	93
Bijlage 5: overzichtstabel inhoudelijk-zakelijk-financieel	98

1 Inhoudelijk deel

1.1. Het vertrekpunt

Voordat je aan een mooie reis begint, ben je al ergens. Vanaf je vertrekpunt bepaal je je doelen, je route en je tussenstops. Op dat vertrekpunt staan ook je bagage, je materiaal, je ideeën en je verwachtingen die je meeneemt.

1.1.1 Meer dan 75 jaar geschiedenis

We zijn al een tijdje op reis met heel wat plussers. Deze reis heeft ons prachtige ontmoetingen, geweldige ervaringen en gelukkige momenten gebracht. Onze reis begon in 1947, toen de BSP de socialistische gepensioneerdenvbonden samenvoegde tot de Vlaamse Federatie van Socialistische Gepensioneerden (VFSG).

In de eerste tien jaar richtte de federatie zich op twee dingen: propaganda met een 'Nationale Dag der Gepensioneerden' en een studiecet voor pensioenproblemen. De federatie draaide volledig op vrijwilligers. In 1951 werd een eerste nationale uniforme ledenbijdrage van 1 fr. per jaar ingevoerd. Het eerste Vlaams Nationaal Blad, 'De Ouderdomsgepensioneerde', verscheen in 1952. In 1962 kreeg de federatie de juridische structuur van een vzw.

Pensioenen bleven een hoofdthema, maar vanaf de jaren zestig kwamen er meer activiteiten gericht op cultuurconsumptie. In 1968 waren er contacten met het Nationaal Verbond van Socialistische Mutualiteiten om de acties uit te breiden. In 1977 kreeg de federatie een Vlaamse en een Franstalige vleugel, en het beheer van de organisatie kwam bij de socialistische mutualiteiten te liggen.

De jaren tachtig waren jaren van besparingen. De vereniging voerde hevig protest, met als hoogtepunt de bezetting van de Zuidertoren op 17 november 1982. Deze periode bracht ook meer professionalisering. Afdelingen kregen betere begeleiding via vorming en studiedagen, en activiteiten kregen een sterker cultureel karakter. De vereniging richtte zich steeds meer op een brede benadering van ouderen.

In 1990 begon S-Academie met cursussen, educatieve voordrachten en culturele uitstappen voor jongere gepensioneerden. In 1993 werd S-Sport opgericht om sport bij plussers te bevorderen. In 2003 kwam er een nieuw decreet en werd het eerste beleidsplan opgesteld. Begrippen als kwaliteitsmanagement en permanente evaluatie werden belangrijk. In 2004 veranderde de naam van VFSG naar S-Plus. De diversifiëring van activiteiten werd nog intensiever. Veel evenementen kregen een grotere uitstraling en de lokale groepswerking kreeg steeds meer aandacht. De vergrijzing bood kansen, maar ook uitdagingen. Er ontstond een generatiekloof tussen jongeren en ouderen, en binnen de ouderengroep zelf. De residentiële sector groeide en er was meer vraag naar projecten in de zorgsector. Hogescholen en universiteiten wilden meer samenwerken.

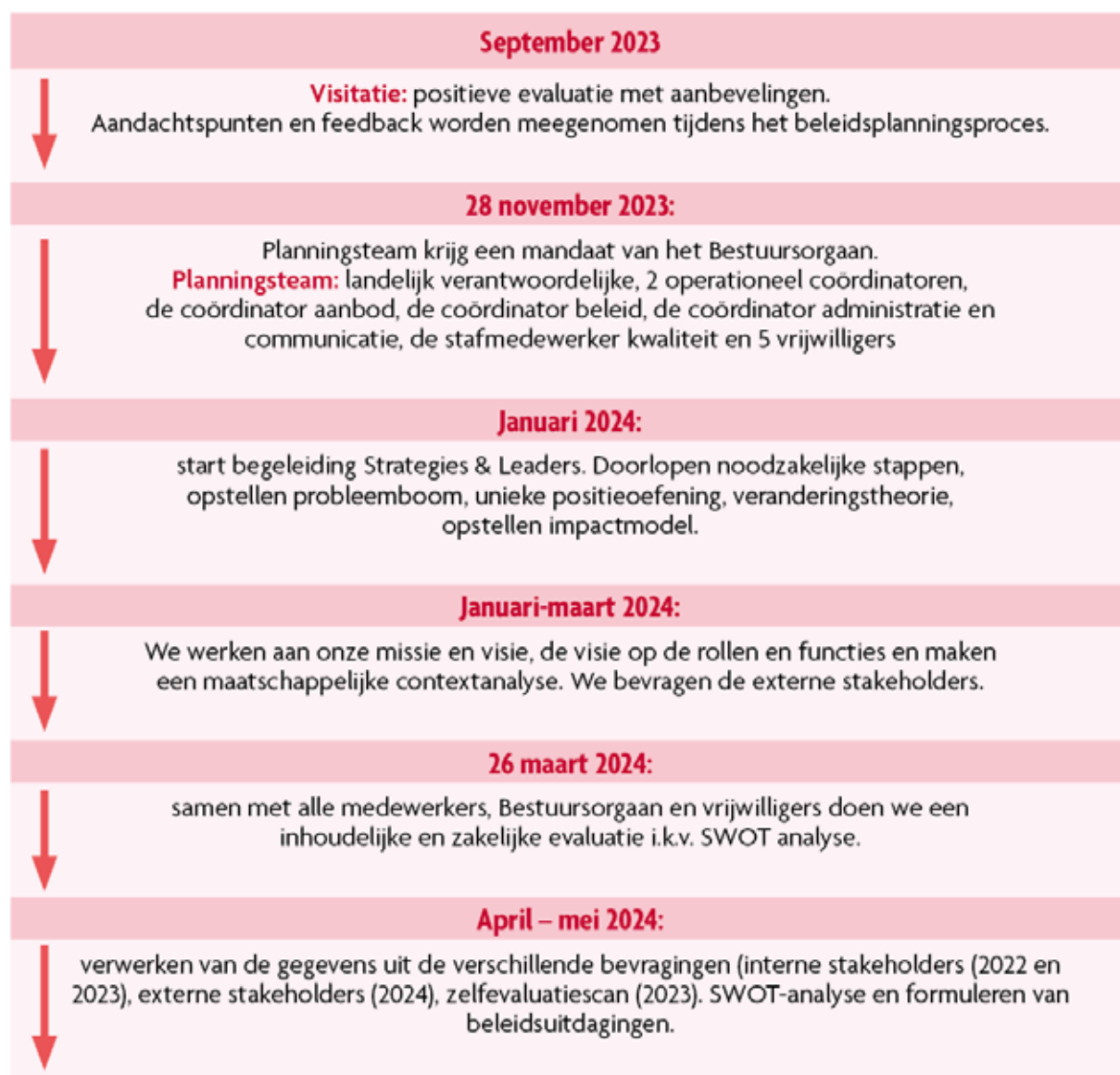
In meer dan 75 jaar is S-Plus uitgegroeid tot een dynamische en flexibele sociaal-culturele organisatie die openstaat voor iedereen. De visie op ouder worden veranderde van een rustfase naar een fase van actief ouder worden. S-Plus ondersteunt een beleid dat actief ouder worden bevordert. Iedereen wil ouder worden, maar niemand wil het zijn. Dat betekent dat we allemaal samen anders naar ouder worden moeten kijken.

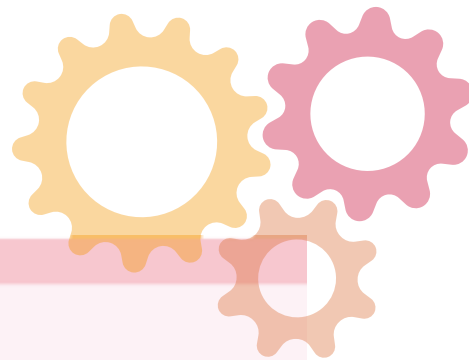
Gezond en gelukkig ouder worden en solidariteit tussen generaties betekent dat plussers hun deel doen van het werk. Ze zorgen voor zichzelf en anderen, en blijven sociaal, cultureel en politiek participeren. S-Plus heeft zich in 75 jaar continu heruitgevonden en heeft hierop ingespeeld door een voortdurend proces van empowerment te faciliteren voor plussers. Nieuwe omstandigheden brengen immers nieuwe uitdagingen met zich mee. Hierdoor heeft S-Plus, als onderdeel van het maatschappelijk middenveld, bijgedragen aan een belangrijke maatschappelijke evolutie en betrokkenheid, en aan het doel van het decreet om te komen tot een meer duurzame, inclusieve, niet-gesegregeerde, solidaire en democratische samenleving door de civiele samenleving te versterken.

1.1.2. Aanpak beleidsplanningsproces

Het opstellen van een nieuw beleidsplan is telkens weer een uitnodiging om onze vereniging door een ruimere bril te bekijken. Zijn we goed bezig? Wat is onze bijdrage aan een maatschappij in verandering?

Ons traject in een notendop:





Uitvoering en uitrol

S-Plus werkt met een jaarplanning die wordt opgesteld in overleg met medewerkers en vrijwilligers. Het beleidsplan vormt de basis voor deze jaarplanning. Tijdens elk Bestuursorgaan wordt er teruggekoppeld over de uitvoering van het beleidsplan.

S-Plus zou niet bestaan zonder haar vrijwilligers. We hechten veel belang aan hun input en feedback bij de opstelling van het beleidsplan. Als het beleidsplan klaar is, agenderen we het op de vrijwilligersparticipatieraden. Ook de landelijke en educatieve medewerkers nemen actief deel aan dit platform. Zo verzekeren we ons van een doorstroming van landelijk naar lokaal niveau en terug.

1.2. Ons kompas

1.2.1. Missie

Samen met plussers staan we op de barricades voor volwaardige participatie, solidariteit, gezondheid(s-zorg) en welzijn. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang. We zorgen voor een fijne en verbindende tijd samen met ruimte om te leren. Bij ons telt iedereen mee, we laten niemand aan de kant staan en laten geen talent onbenut. Zo timmeren we aan een gezonde samenleving waarin we ons wel in ons vel voelen. Ook toekomstige generaties.

1.2.2. Visie

S-Plus is een ouderenvereniging geïnspireerd door socialistische waarden. Onze kracht ligt in het werken met groepen en vrijwilligers, wat zorgt voor verbinding in de samenleving. Vrijwilligers, ondersteund door professionele medewerkers, dragen onze werking. We moedigen hen aan om hun passies en interesses in te zetten en verder te ontwikkelen, zodat we samen een fijne tijd beleven in verbondenheid.

Iedereen die zich goed voelt bij onze activiteiten en onze waarden deelt, is welkom. Onze belangrijkste drijfveer is het scheppen van een band door het delen en uitdragen van gezamenlijke waarden, nieuwe mensen te ontmoeten, samen te ontspannen en levenslang te leren. Zo creëren we niet alleen verbondenheid, maar ook ruimte om te leren en te groeien.

Wij willen dat iedereen actief ouder kan worden en volwaardig blijft deelnemen aan het sociale en politieke leven, met speciale aandacht voor kwetsbare groepen. We geven een kritische noot wanneer maatschappelijke ontwikkelingen niet stroken met onze idealen. Indien nodig ondernemen we sociale actie en beïnvloeden we beleid om onze eisen kracht bij te zetten.

Samen met de plussers staan we op de barricades voor volwaardige participatie, solidariteit, gezondheid(szorg) en welzijn. Een gezonde samenleving is er een waar gezondheidszorg toegankelijk en betaalbaar is voor iedereen en welzijn belangrijker is dan winst. Het is essentieel dat plussers zelfregie in handen kunnen nemen. Hen daarin versterken is hierbij cruciaal.

We benoemen problemen, leren van elkaar en laten ons inspireren door anderen. Dit leidt tot creatieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken en een actieve bijdrage aan het beleid. Zo maken we anderen bewust van de uitdagingen op het gebied van gezondheid. We werken samen met anderen aan initiatieven om alternatieven te bieden en letterlijk en figuurlijk een gezonde samenleving te creëren.

Met dit alles bouwen we een dam tegen eenzaamheid en zorgen we ervoor dat mensen gelukkig en gezond ouder worden in een samenleving waar ook toekomstige generaties van kunnen profiteren.

1.2.3. Kernwaarden

Onze visie is gebaseerd op socialistische waarden en vertaalt zich in vier kernwaarden. Deze kernwaarden staan centraal in alles wat we doen en vormen de basis van onze interacties met deelnemers, vrijwilligers, medewerkers, partners en toeleveranciers.

Solidariteit

Solidariteit als belangrijke kernwaarde werpt een dam op tegen extreme vormen van ongelijkheid, het geeft mensen zekerheid. Het vormt de basis voor een menswaardige levenskwaliteit voor iedereen. We verdedigen een sterke sociale zekerheid en waarderen ons sociale model. We zetten ons in voor toegankelijke gezondheidszorg en streven naar volwaardige, welvaartvaste vervangingsinkomens.

Respect en openheid

We hebben respect voor ieders mening, onafhankelijk van filosofische of ideologische overtuiging, zolang deze de universele rechten van de mens en de principes van de democratie onderschrijft. We staan open voor iedereen en aanvaarden geen discriminatie omwille van geslacht, handicap, afkomst, leeftijd, huidskleur, uiterlijk of geaardheid.

Participatie

We werken aan een samenleving waar iedereen gelijkwaardig kan deelnemen, actief kan meebouwen en participeren. We werken drempels weg en streven naar een samenleving waarin iedereen kan meedoen en erbij kan horen. We streven ernaar dat iedereen onafhankelijk kan leven met gelijke keuzemogelijkheden en respect voor individuele keuzes.

Empowerment

We empoweren onze plussers om grip te krijgen op hun eigen situatie. Dit doen we door informatie aan te bieden, kritisch bewustzijn te versterken en volwaardige participatie te stimuleren. Plussers sterker en mondiger maken, zodat ze assertief kunnen blijven en de zelfregie in handen nemen.

1.2.4. Werkingspijlers

De missie en werking van S-Plus zijn gebaseerd op **3 pijlers** die onderling met elkaar zijn verbonden.

De sociaal-culturele pijler

Plussers ontwikkelen en participeren aan een zeer divers keuzepakket van activiteiten gebaseerd op hun passies en interesses. De huidige interessevelden zijn ontmoeting en ontspanning, cultuur, digitalisering, bewegen, gezondheid en welzijn, mens en maatschappij. De interessevelden werden vastgelegd vanuit input van bevragingen van plussers. Onder deze pijler is de volledige groepswerking van S-Plus terug te vinden. Een breed netwerk van groepen getrokken door vrijwilligers. Door het inschakelen van vrijwilligers zet S-Plus in op de participatie van plussers. Dankzij hun inspraak, betrokkenheid en participatie garanderen we de democratische werking van onze vereniging. S-Plus heeft hiernaast haar publiekswerking, die mee getrokken wordt door vrijwilligers en waar we deelnemers verbinden zonder dat deze noodzakelijk gelinkt zijn aan onze groepen of werking.

De pijler belangenbehartiging

Historisch gezien is belangenbehartiging een belangrijke pijler van S-Plus. De coördinator ‘belangenbehartiging en beleid’ leidt de landelijke en regionale beleidswerkgroepen. Deze groepen ontwikkelen adviezen, standpunten en (sociale) acties. Ze bestaan uit beleidsvrijwilligers die, op basis van hun kennis en expertise, beleidsstandpunten en adviezen vormgeven. Zij fungeren ook als onze voelsprietten voor ouderenbeleid. Daarnaast onderhoudt de coördinator contacten met experts op het gebied van inkomen en pensioenwetgeving, ouderenzorg, mobiliteit, gezondheid en welzijn, en wonen. De coördinator organiseert beleidsgerichte sociale acties en informeert de vrijwilligers.

We werken samen met de studiedienst van Solidaris, die de politieke actualiteit en wetgeving volgt en dossiers aanlegt die wij kunnen gebruiken. Omgekeerd neemt S-Plus deel aan verschillende full service-groepen van Solidaris, waar we de kennis en noden van ouderen delen en hun stem en belangen vertegenwoordigen. Standpunten en memoranda vanuit de beleidswerkgroepen worden voorgelegd en goedgekeurd door de bestuursorganen. S-Plus laat de stem van ouderen horen in officiële adviesraden zoals de Vlaamse Ouderenraad en de Federale Adviesraad.

De netwerkpijler

S-Plus heeft dankzij haar werking in groepen, activiteiten, belangenbehartiging en samenwerking met partners een heel breed netwerk uitgebouwd. Door het actief inzetten op dit netwerk bereiken we een breder publiek en veel mogelijke partners, zo creëren we samenwerkingen en linken die anders niet mogelijk zouden zijn. Door ook op verenigings- of gemeenschapsniveau te verbinden wordt er kennis gedeeld en aan empowerment gedaan ook op dat niveau. De uitbouw van een breed netwerk is onontbeerlijk voor praktijken op te zetten voor complexe maatschappelijke vraagstukken. Het netwerk zorgt zo voor opportuniteiten in experimenteren en mogelijke innovatieve praktijken. Het uitbouwen en onderhouden van een netwerk en het faciliteren van samenwerking is onlosmakend verbonden met de andere twee pijlers, deze drie pijlers werken op elkaar in en versterken elkaar.

1.2.5. Visie op de decretale rollen en functies

1.2.5.1. Visie op de drie decretale rollen

S-Plus streeft naar het participeren van plussers in een gezonde samenleving waarin ze zich door empowerment en zelfregie goed in hun vel voelen. Om dit te realiseren vertrekt S-Plus vanuit haar waarden: solidariteit, empowerment, participatie, respect en openheid voor iedereen. Gestuurd vanuit onze missie en visie nemen we onze rol in de samenleving als middenveldspeler op. We zijn een missie- en waarden gedreven vereniging die de samenleving beter wil maken voor plussers.

Met solidariteit als kernwaarde richt S-Plus zich op verbinding, kritische reflectie en innovatie. Bij het uitschrijven van de rollen vertrekken we telkens van dezelfde 3 vragen:

- Waarom is mensen verbinden/mensen kritisch laten reflecteren/maatschappelijk innoverende praktijken opzetten belangrijk vanuit onze missie?
- Op welke manier wordt de samenleving hier beter door?
- Wat gaat er in de maatschappij veranderen hierdoor of welke verandering beogen wij?

De verbindende rol



Warme verbinding creëren tussen mensen en groepen van mensen is een sleutelbegrip voor S-Plus. Het zit verweven in alles wat we doen, en komt ook duidelijk naar voor in onze missie: 'Samen kunnen we meer', 'we zorgen voor een fijne en verbindende tijd samen' en 'we timmeren aan een samenleving waar we ons goed in ons vel voelen'. Je kan je immers maar goed in je vel voelen als al je lichamelijke en psychische noden vervuld zijn. Sociaal contact, je verbonden voelen met anderen, is daar ongetwijfeld één van. Onze groepen verspreid over Vlaanderen zorgen voor een laagdrempelig aanbod in de eigen buurt dat afgestemd wordt op de interesses van (potentiële) leden. In onze groepen 3.0 connecteren plussers rond specifieke thema's of uitdagingen. Plussers verbinden zich met elkaar, de groep biedt geborgenheid, erkenning en vertrouwen. S-Plus is een open vereniging en zet in op verbinding om onder andere emancipatorisch te kunnen werken. Door plussers met gedeelde persoonskenmerken (zoals alleenstaanden, bijna op pensioen ...) of gedeelde interesses samen te brengen versterken we hen als individu en groep.

Verbinding zien we niet enkel tussen S-Plusleden. S-Plusgroepen verbinden onderling, leren van elkaar en gaan samenwerkingen aan tijdens intervisiemomenten, vrijwilligersparticipatieraden, inspiratiedagen, bedankingsmomenten ... Ze zoeken ook connectie buiten de eigen vereniging. Via intergenerationele projecten, buurtprojecten en sociale acties creëren we lokale verbinding met onder meer woonzorgcentra, scholen, dienstencentra, lokale raden en verenigingen. We zorgen voor verbinding tussen diverse generaties, en slaan bruggen naar andere gemeenschappen. Onze vrijwilligers spelen hier een cruciale rol. Door in hun eigen buurt naar verbinding te zoeken, dragen zij bij aan een meer sociale samenleving.

S-Plusmedewerkers verbinden zich met andere organisaties via hun professioneel netwerk. Zo is S-Plus lid van de Vlaamse Ouderenraad, samen met de andere ouderenorganisaties staan we sterker in onze strijd voor een beter ouderenbeleid. Samen met Coponcho zetten we de belangen van de mantelzorger voorop en Solidaris is onze partner wanneer het gaat om gezondheidsthema's.

Door bonding en bridging tussen S-Plussers onderling en met andere verenigingen en organisaties draagt S-Plus bij aan een warme en solidaire samenleving. We gaan eenzaamheid en individualisering tegen. Het aanbod van S-Plus maakt ontmoeting en verbinding tussen plussers mogelijk. Dit zorgt voor meer begrip voor elkaar. Plussers worden geprikkeld om te blijven participeren en zoeken verbinding met andere plussers via S-Plus. Plussers blijven meer dan vroeger participeren in de samenleving. Ze blijven een onderdeel van het sociale weefsel, ondanks de vele veranderingen die zich op oudere leeftijd voordoen, zoals hulpbehoefte, overlijden van de partner ... Eenzaamheid en het wegvallen van het netwerk kunnen een echte uitdaging vormen voor plussers. S-Plus biedt een houvast om contact te blijven houden met anderen. Plussers zijn gelukkiger en voelen zich beter in hun vel. Ze kijken met een open blik naar de samenleving en zijn socialer.

Hoe maken we deze visie op de verbindende rol waar?

- Met onze nieuwe groepsvisie willen we de drempel om deel te nemen aan S-Plusactiviteiten nog verlagen. Plussers kunnen op basis van interesses deelnemen aan activiteiten. De publiekswerking verbindt de plusser die (nog) geen binding heeft met S-Plus. (SDIODI)

- Verbinden van plussers met elkaar en de samenleving. Met nieuwe groepen stimuleren we lokale of thematische verbinding tussen plussers. We doen dit niet alleen maar gaan hiervoor lokale samenwerkingen aan. (SD1OD2)
- We passen ons aanbod cultuurbeleving aan voor de nieuwe generatie plussers en hebben ook aandacht voor kwetsbare plussers. Zo stimuleren we ontmoeting en maken we verbinding mogelijk (SD2).
- We brengen plussers die bijna met pensioen gaan samen rond het thema ‘pensioen’ en stimuleren hen om ook tijdens deze levensfase verbinding te zoeken rond hun passies en interesses en door deelname aan activiteiten. (SD4OD2)
- Plussers verbinden rond het thema digitalisering en leren van elkaar. We stimuleren hun digitale vaardigheden. Ze worden geprikkeld om te blijven participeren in de fysieke en digitale samenleving. Dit is een manier om eenzaamheid tegen te gaan. (SD4OD3)
- Plussers maken connectie met elkaar op activiteiten rond gezondheid en welzijn. Door langer actief te blijven, participeren ze langer aan de samenleving. (SD5)



De kritische rol

Wanneer we vandaag naar onze samenleving kijken, stelt S-Plus vast dat plussers niet volwaardig meerekenen. Er wordt te weinig rekening gehouden met de noden en verzuchtingen van plussers (bv. afschaffing van bankautomaten, aangepast vervoersplan De Lijn, groeiende digitalisering). Laten die nu net centraal staan binnen een vereniging als S-Plus.

Een samenleving is voortdurend in beweging waardoor er altijd ruimte voor verbetering is. Binnen een samenleving is er nood aan verbinding en onderling begrip. Dit wordt tegengegaan door huidige tendensen als individualisering en verharding. Daarom is het belangrijk om plussers te motiveren en te empoweren zodat ze eigen standpunten innemen, problemen benoemen, oplossingen aanbieden, en zo mee het beleid en/of de beeldvorming van plussers beïnvloeden.

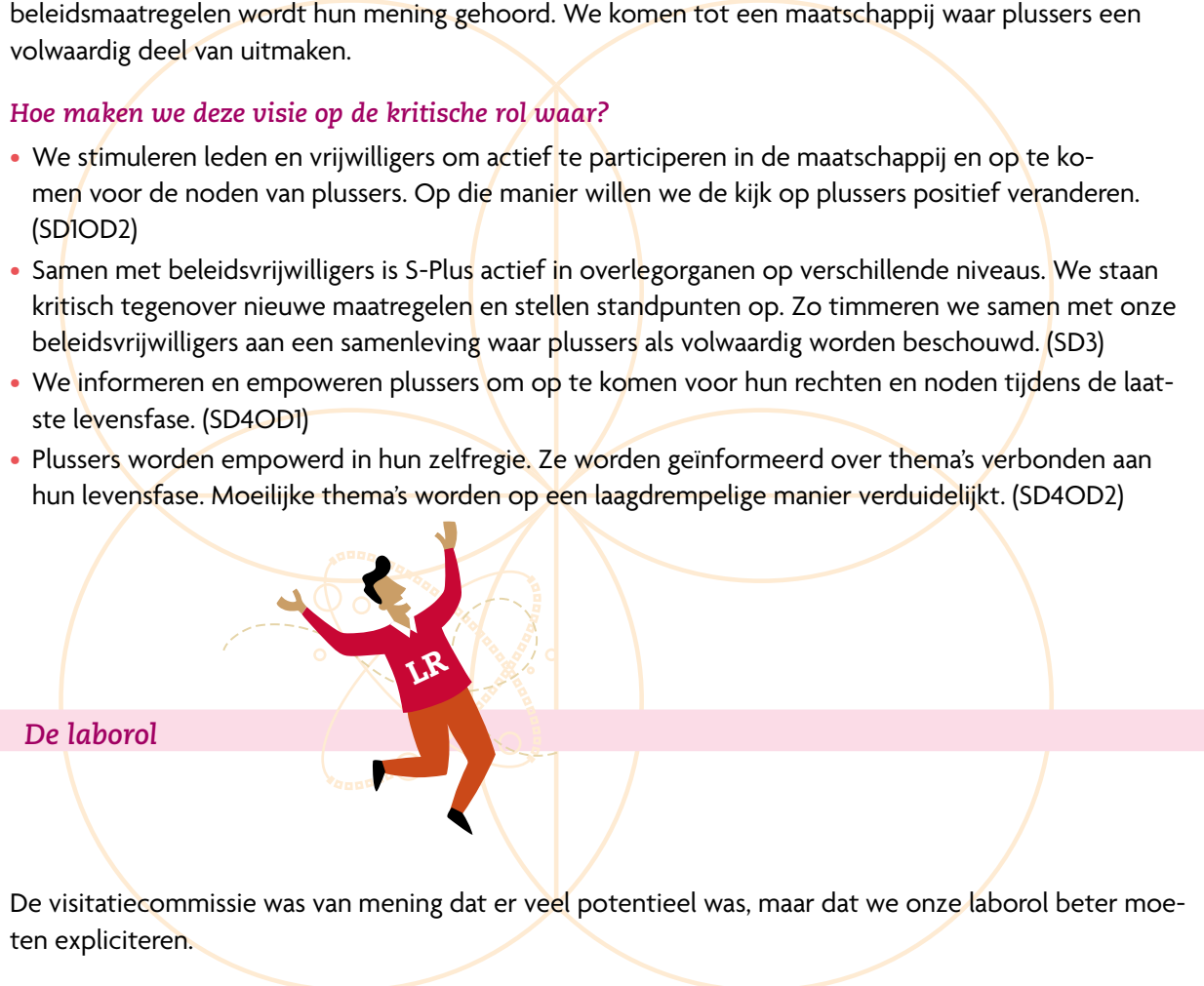
Samen met plussers timmert S-Plus aan een gezonde samenleving waar iedereen meetelt. We staan samen met plussers op de barricades voor ouderenrechten en stellen ouderendiscriminatie aan de kaak. Nieuwe maatregelen worden kritisch beoordeeld. We zetten sociale acties op wanneer ze volgens ons tegen het welzijn van plussers ingaan, zoals afschaffing van bankautomaten of het nieuwe vervoersplan van De Lijn.

Via structuren als mandaten, deelname aan maatschappelijke debatten, beleidswerkgroepen, nieuwsbrieven, persartikels, sociale acties, memoranda voeden en voeren we samen met onze plussers het debat. We verdedigen actief onze standpunten, informeren en organiseren leermomenten. Zo stimuleren we het kritisch nadenken over maatschappelijke vraagstukken als ageïsme, levenseinde, wonen, mobiliteit en gezondheid(-szorg), met als doel plussers te empoweren en aan te moedigen om hun stem te laten horen. Binnen onze kritische rol willen we er vooral voor ijveren dat bestaande maatschappelijke spelregels meer afgestemd worden op plussers en plussers hierbij ook betrokken worden.

Door hen te empoweren zijn plussers meer zichtbaar en komen ze zelf op voor hun noden en rechten. Hierdoor verandert het beeld van plussers in de maatschappij op een positieve manier. Andere generaties, instanties en individuen worden zich meer bewust van de noden van plussers en kijken met een nieuwe blik naar ouderen. Plussers staan niet meer aan de zijlijn maar participeren zelf actief aan de maatschappij. Ze zijn betrokken bij de publieke dialoog. Bij nieuwe en/of aanpassing van bestaande beleidsmaatregelen wordt hun mening gehoord. We komen tot een maatschappij waar plussers een volwaardig deel van uitmaken.

Hoe maken we deze visie op de kritische rol waar?

- We stimuleren leden en vrijwilligers om actief te participeren in de maatschappij en op te komen voor de noden van plussers. Op die manier willen we de kijk op plussers positief veranderen. (SD1OD2)
- Samen met beleidsvrijwilligers is S-Plus actief in overlegorganen op verschillende niveaus. We staan kritisch tegenover nieuwe maatregelen en stellen standpunten op. Zo timmeren we samen met onze beleidsvrijwilligers aan een samenleving waar plussers als volwaardig worden beschouwd. (SD3)
- We informeren en empoweren plussers om op te komen voor hun rechten en noden tijdens de laatste levensfase. (SD4OD1)
- Plussers worden empowerd in hun zelfregie. Ze worden geïnformeerd over thema's verbonden aan hun levensfase. Moeilijke thema's worden op een laagdrempelige manier verduidelijkt. (SD4OD2)



De laborol

De visitatiecommissie was van mening dat er veel potentieel was, maar dat we onze laborol beter moesten expliciteren.

Om onze visie op de laborol en de wijze waarop we deze willen waarmaken uit te leggen, hebben we inhoudelijk met het bestuur en het planningsteam gewerkt en gediscussieerd, over hoe we kijken naar de laborol. We zetten de bril op van onze missie en visie, kropen in onze kritische rol. We keken waar het schuurde in de maatschappij, waar er kansen zaten en welke thema's er sterk werden behandeld.

Vragen die we ons hierbij stelden waren:

- Wat zit er S-Plus in de weg om haar maatschappelijke ambitie waar te maken? Wat ergert plussers?
- Wat is een drempel waardoor plussers niet fysiek en mentaal gezond ouder worden?
- Wat is er in het geding en moet er veranderen?

De conclusie was dat onze laboprojecten het karakter moeten hebben waardoor plussers langer gezond en actief blijven. Gezondheid en welzijn is immers onze kern en het is onze maatschappelijke ambitie om plussers lang gezond en wel te houden, waardoor ze actief kunnen participeren in de samenleving. Daarom is S-Plus ook relevant: we willen plussers zelfstandig houden, hun talenten benutten en betrekken in de samenleving.

In onze maatschappij worden mensen na hun pensioen vaak niet meer gewaardeerd. Hun talenten blijven onderbenut en hun bijdrage wordt als minderwaardig gezien ten opzichte van de werkende bevolking. Er wordt minder naar plussers geluisterd, hun mening wordt niet gevraagd en ze worden gezien als een last voor de samenleving zonder economische waarde. Terwijl de samenleving groeit, digitaliseert en moderniseert, wordt er te weinig rekening gehouden met plussers, terwijl we juist zoveel van hen kunnen leren.

Dit heeft invloed op hoe plussers door de maatschappij en door zichzelf worden gezien. Het heeft een negatieve invloed op hun mentaal welzijn, iets wat we het Calimero-effect noemen. Plussers voelen zich ondergewaardeerd en niet geapprecieerd, wat kan leiden tot een minderwaardigheidsgevoel, gebrek aan zelfregie en het niet opkomen voor hun rechten.

Het aanpakken van deze problemen is belangrijk voor zowel de huidige als toekomstige generaties. Ageïsme is een vorm van discriminatie die niet alleen gericht is op 'de ander' (plussers), maar ook op onze toekomstige zelf. Als we willen dat iedereen tot het einde van zijn dagen in waardigheid kan leven en als volwaardige burger wordt benaderd, moeten we vanaf dag één werken aan het tegengaan van deze vorm van discriminatie, uitsluiting en stereotypering.

Onze missie, 'Bij ons telt iedereen mee, we laten niemand aan de kant staan en laten geen talent onbenut', verwoordt het duidelijk: we zien dit nog te weinig terug in onze samenleving. Dit is de grote maatschappelijke spelregel die S-Plus wil aanklagen en waarmee S-Plus wil experimenteren.

Daarom hebben we gezocht naar projecten die positieve rollen ontwikkelen voor plussers. In onze (droom)wereld worden plussers betrokken bij het zoeken naar en het creëren van oplossingen voor de maatschappij. Het talentpotentieel van deze groep willen we inschakelen om samen vorm te geven aan onze samenleving en positief te werken aan de negatieve beeldvorming van plussers, vooral het vooroordeel dat plussers niets meer kunnen betekenen voor de maatschappij. De kennis en ervaring van plussers zijn juist van onschatbare waarde. We bouwen vandaag voort op de fundamenten die zij hebben gelegd en leren van de fouten die zij hebben gemaakt. Onze samenleving gaat mede dankzij hen vooruit, en dat stopt niet bij het pensioen. S-Plus wil dat plussers ook na hun pensioen een volwaardige rol kunnen spelen in de maatschappij en dat ze hiervoor erkend worden.

Met maatschappelijk innovatieve praktijken biedt S-Plus een alternatief voor het heersende stereotiepe beeld van plussers. We bouwen bruggen naar andere gemeenschappen en geven plussers de kans hun talenten, kennis en ervaring te delen. Dit zorgt ervoor dat de samenleving op een andere manier naar plussers kijkt, wat de eigenwaarde van plussers verhoogt. We benutten de diversiteit in de lokale buurt om meer wederzijds begrip en een positieve beeldvorming van plussers te bevorderen via themagerichte buurtprojecten en lokale gemeenschappen. Tijdens deze proefprojecten werken we aan de leefbaarheid van de buurt door zorg te dragen voor publieke ruimtes. Ons doel? Plussers tellen mee en vervullen een volwaardige rol in de samenleving, dit wordt geapprecieerd vanuit de samenleving en de eigenwaarde van plussers groeit.

Hoe maken we deze visie op de laborol waar?

- We stimuleren groepen 2.0 om de opgezette experimenten met groepen 3.0 op te nemen in hun omgeving met verenigingen en partners. Zodat ook zij de projecten die positieve rollen ontwikkelen voor plussers in relatie met andere groepen en andere gemeenschappen uitdragen en eventueel opzetten. Zodat het aandeel dat plussers opnemen nog zichtbaarder wordt en de perceptie op hun waarde in de samenleving verandert. (SDIODI)

- We investeren in 3.0 groepen waar we aan de slag gaan in de buurt of rond bepaalde thema's waarbij we de meerwaarde van plussers zichtbaar kunnen maken in de samenleving, hierover kunnen communiceren en de eigenwaarde van plussers positief beïnvloeden. (SDIOD2)
- In bottom-up experimenten zetten mensen zich in hun vrije tijd vrijwillig in voor een gemeenschapspromoot en het waarmaken van onze maatschappelijke ambitie. Ze zijn nu nog iets klein, maar het is onze ambitie dat er in de toekomst meer wordt op ingezet. Dankzij grotere zichtbaarheid in onze communicatie, door voldoende begeleiding, door een model te ontwikkelen en dit breed uit te dragen, kunnen andere verenigingen, lokale besturen, gemeenschappen, dezelfde praktijken opzetten om zo de maatschappelijke spelregel te doen kantelen.

Met deze bottom-up projecten hebben we al geëxperimenteerd:

- Vanuit een bevraging uit de buurt bleek dat de grasperkjes verloederd waren en er grijs en grijs uit-zagen. Vanuit een gemeenschappelijk buurtinitiatief kwam de vraag om deze op te fleuren en iets te doen voor het klimaat (bijen). Dit werd opgepikt door buurtbewoners maar vooral door de plussers in de buurt en resulteerde in het project 'S-Plus fleurt je buurt op'. De buurt draagt zelf zijn steentje bij als gemeenschap en draagt zo zorg voor de omgeving en neemt verantwoordelijkheid op vanuit een perceptie van duurzaamheid. Bijkomend werd het aandeel van de plussers zeer gewaardeerd, wat ook een invloed had op hun zelfbeeld. (SDIOD2)..
- De economische waarde en de positieve beeldvorming van plussers worden bevorderd in het project Leesplussers@school. De kwaliteiten van plussers worden ingezet voor de bevordering van leesplezier en het verbeteren van de Nederlandse taal bij lagereschoolkinderen. Waarbij we de focus leggen op scholen met een hoog percentage van leerlingen met een migratieachtergrond. Deze scholen hebben weinig grootouders vanuit het leerlingenbestand waarop ze beroep kunnen doen om voor te lezen in het Nederlands of voor klasprojecten die taalplezier bevorderen. Met het project wordt er intercultureel en intergenerationeel gewerkt aan onderling begrip en waardering. Plussers zien en ervaren welke invloed zij hebben op de kinderen wat een positieve impact heeft op hun zelfbeeld. (SDIOD2)
- Door themagerichte projecten die lokaal bottom-up gericht zijn op verschillende doelgroepen of op de buurt creëren we lokale verbinding in de (openbare) ruimte. We gaan op zoek naar de ondernemende plussers die mee de schouders zetten onder de positieve beeldvorming. We bekijken kritisch de omgeving om van daaruit praktijken op te zetten om het beter te maken. Deze kunnen gaan van meer groen in de buurt tot beweeginitiatieven. Zo gaan we op een natuurlijke manier aan de slag met diversiteit. (SDIOD2)

1.2.5.2. Visie op de decretale functies

Visie op de integrale functiemix

In onze integrale visie op de gekozen functies zien we deze functies niet als op zichzelf staand, maar als verweven met elkaar. Ze versterken elkaar binnen onze werking en de drie werkingspijlers. S-Plus zal ook deze beleidsperiode inzetten op 3 functies.

De kracht van de gekozen functiemix ligt in de integratie van gemeenschapsvorming, leren en maatschappelijke activering, zodat plussers in de verschillende fasen en domeinen van hun leven actief en betrokken kunnen blijven. De verschillende gekozen functies worden op een gebalanceerde en samenhangende manier gecombineerd.

Vanuit de gemeenschapsvormende functie leren mensen door sociale interactie van elkaar. Door deze betrokkenheid met anderen gaan ze op zoek naar een gedeelde basis en voelen ze zich gesterkt om samen maatschappelijke vraagstukken op tafel te leggen en bespreekbaar te maken. Door de leerfunctie creëren we gemeenschappen die samenwerken rond maatschappelijke verandering. Vanuit de maatschappelijke bewegingsfunctie gaan mensen zich groeperen rond een thema en van hieruit hun kennis verbreden.

Hoewel de cultuurfunctie niet expliciet wordt opgenomen wordt ze toch beperkt ingevuld. Ze vormt een brug naar het verwezenlijken van de gemeenschapsvorming met open blik en het levenslang leren.

Per operationele doelstelling of actie ziet onze functiemix er anders uit. We vertrekken bij projecten en activiteiten steeds vanuit onze missie, onze visie, de gekozen functies en de 3 rollen.

Deze integrale visie zorgt ervoor dat plussers empowered worden, zowel op individueel vlak als binnen de brede samenleving. Voor een volwaardige participatie stimuleren we plussers om deel te nemen aan zowel sociale, maatschappelijke, politieke en ook culturele participatie. Dit draagt bij aan een samenleving waarin iedereen, ongeacht leeftijd, een volwaardige rol kan spelen. Sociaal-culturele participatie in al deze dimensies bevorderen, werkt emancipatie, dialoog, gedeeld burgerschap en het tot publieke zaak maken van gedeelde samenlevingsvraagstukken in de hand. Dit draagt bij tot de doelstelling van het decreet: het stimuleren van een duurzame, inclusieve, niet gesegregerde, solidaire en democratische samenleving.

De leerfunctie



De band tussen leren en S-Plus is vanzelfsprekend. Onze plussers en vrijwilligers zijn vragende partij om in onze snel veranderende maatschappij op hun tempo permanent en levenslang te kunnen leren.

De complexe maatschappelijke vraagstukken rond onze kernthema's (zoals gezondheid en welzijn) kan je vandaag niet meer behappen met alleen maar klassiek, organisch leren. Het vraagt ook om andere concepten van leren. De keuze voor sociaal leren en kritisch leren sluit aan bij onze visie op gemeenschapsvorming en het realiseren van onze kritische rol. Bij **sociaal leren** is het belangrijk dat er een leerproces ontstaat door in dialoog te gaan met anderen. Nadruk ligt hier op verandering door de sociale interactie. Peer-to-peer methodieken, zoals bij de Swipecafé's, zorgen voor vertrouwen en (h)erkenning en maken dat kennis laagdrempelig kan gedeeld worden in een groep van gelijkgestemden. Sociaal leren zorgt ervoor dat mensen hun denkkaders verfijnen en verdiepen, nieuwe kennis opdoen en (nieuwe) betekenissen aan de samenleving en aan hun ervaringen geven door hun betekenis-kaders met elkaar te delen.

Bij **kritisch leren** ontstaat het leerproces door te reflecteren over eerder opgedane ervaringen en ze om te vormen tot nieuwe inzichten en nieuw gedrag. De sociale context van de plusser speelt hier zeker een rol en moet dan ook uitnodigend zijn om te leren. S-Plus wil leeromgevingen opzetten waar plussers met elkaar in contact komen, samen vragen stellen en kritisch met elkaar in gesprek gaan, zoals bv. de vrijwilligersparticipatieraden, de inspiratiedagen, de groepen en publiekswerking. Binnen deze omgevingen zetten we activiteiten op, worden plussers geïnformeerd en leren ze van elkaar, doen ze

nieuwe kennis en competenties op, stellen ze heersende denkkaders in vraag, krijgen ze nieuwe inzichten, komen ze in aanraking met tegengestelde standpunten, delen ze ervaringen en wisselen ze deskundigheid uit. Dat kan ertoe leiden dat mensen hun perspectief bevestigd, uitgebreid of veranderd wordt. Door in te zetten op de leerfunctie versterken wij onze plussers om (pro-)actief deel te nemen aan de snel veranderende samenleving.

Deze manier van leren (= leertheorie van Mezirow) vormt een open leerproces en gaat verder dan het eenvoudig verwerven van kennis. We komen tot diep, zinvol en constructief leren. Binnen onze kritische rol en onze missie beogen wij deze manier van leren voor onze plussers, met als doel meer controle te verwerven over het eigen leven en een grotere mate van vrijheid te creëren (door een breder blikveld, emancipatie, empoweren ...).

We leven vandaag immers in een snel veranderende en diverse samenleving, waar moderne communicatie zorgt voor een overvloed aan ideeën, perspectieven en waardenconflicten. Dit dwingt plussers tot aanpassing. Daarom is het noodzakelijk dat ze groeien en ontwikkelen om in deze veranderende samenleving te kunnen (over)leven en eraan te kunnen participeren. Met hun persoonlijke kennis geven ze mee vorm aan de samenleving en aan de betekenissen die in onze samenleving leven. De sociale kennis die we samen vormgeven verandert uiteraard door het feit dat de samenleving - en bijgevolg de betekenissen- veranderen. Nieuwe sociale kennis heeft tot gevolg dat plussers hun persoonlijke kennis ook moeten bijstellen omdat ze in interactie gaan met elkaar en anderen. Vanuit deze nieuwe persoonlijke kennis, herneemt het proces zich. Dit is voor S-Plus de uitdaging van (levenslang) leren.

Hoe maken we deze visie op de leerfunctie waar?

- Vrijwilligers komen samen op Samen (K)linken, tijdens vrijwilligersparticipatieraden, interviews, de inspiratiedagen en bij vormingen rond specifieke thema's. Hier gaan ze in gesprek met elkaar, leren ze van elkaar en wisselen ze ervaringen uit. De nieuwe groepsvisie wordt via deze kanalen kenbaar gemaakt. (SD1OD1)
- We organiseren intervisiemomenten voor vrijwillige begeleiders van activiteiten waar ze ervaringen kunnen delen en zo leren van elkaar. Begeleiders van het nieuwe aanbod cultuurbeleving krijgen een opleiding. Zo worden ze versterkt in hun kennis en vaardigheden. (SD2)
- Beleidswerkgroepen vormen leeromgevingen voor de beleidsvrijwilligers. Zij krijgen hier informatie van experts en wisselen informatie uit. Ook door deelname aan debatten en infomomenten worden zij versterkt in hun rol als beleidsvrijwilliger op de verschillende beleidsniveaus. (SD3)
- Tijdens infosessies en webinars worden plussers geïnformeerd over mogelijkheden tijdens de laatste levensfase. Ze krijgen de kans vragen te stellen en ervaringen te delen. Op deze manier worden ze versterkt in hun zelfregie. (SD4OD1)
- We brengen plussers samen rond thema's zoals pensioen en gezondheidsgeletterdheid. Ze krijgen nieuwe inzichten, delen ervaringen en leren van elkaar. (SD4OD2)
- Via S-Plus Klik! leren plussers van elkaar. We gebruiken de laagdrempelige peer-to-peer methode. De digitale vaardigheden van plussers worden versterkt en ze worden gestimuleerd om deze te gebruiken. (SD4OD3)
- Plussers leren over actuele gezondheidsthema's via webinars, infosessies en andere educatieve acties. Ze worden gestimuleerd preventief actie te ondernemen i.k.v. hun gezondheid en welzijn. (SD5)

De maatschappelijke bewegingsfunctie



Vanuit onze historiek en onze missie is de belangenbehartiging van onze doelgroep altijd verbonden geweest met de maatschappelijke beweging en beleidsparticipatie van onze plussers. Dit pad effenen is een proces van politisering en engagement.

S-Plus inspireert zich vanuit 3 sociaal-culturele interventiestrategieën: de empowermentstrategie (versterken), de engagementstrategie (betrekken) en de sociale veranderingsstrategie (veranderen).

S-Plus kan zich vinden in het civiel perspectief, zoals omschreven in het decreet. We versterken plussers en betrekken hen bij maatschappelijke vraagstukken rond onze kernthema's. Dat doen we onder meer tijdens de vrijwilligersparticipatieraden en de beleidswerkgroepen, via bevragingen van de achterban, maar ook door het organiseren van lokale acties rond actuele thema's die hen aanbelangen. We willen hen helpen hun verantwoordelijkheid op te nemen door het formuleren van alternatieven en het ontwikkelen van strategieën en collectieve acties om veranderingsprocessen op te starten voor een meer democratische, duurzame en solidaire maatschappij.

S-Plus wil ook in de komende beleidsperiode een krachtige middenveldspeler blijven. We bepalen en verdedigen standpunten op verschillende beleidsniveaus samen met onze beleidsvrijwilligers om door te dringen tot de beleidsverantwoordelijken. We voeren acties, ook in de media, om onze eisen kracht bij te zetten en onze standpunten nog breder bekend te maken. We blijven onze groepen verder stimuleren om lokale acties te ondernemen kaderend in landelijk uitgewerkte campagnes, zoals bv. tegen de afschaffing van de bankautomaten. Uiteraard krijgen ze hier de nodige ondersteuning bij.

De input die we krijgen van beleidsvrijwilligers en plussers gebruiken we als richtlijn bij het schrijven van memoranda, standpunten en persberichten. We nemen deze input mee naar overleg met de socialistische gemeenschappelijke actie of met andere ouderenverenigingen, waar gezamenlijke acties worden uitgewerkt. We sensibiliseren, mobiliseren en organiseren om dingen in beweging te brengen. Door onze krachten te bundelen bereiken we meer, klinkt onze stem luider en werken we aan verandering in de maatschappij. Dit brede streven naar maatschappelijke verandering maakt deel uit van ons DNA: meer rechtvaardigheid en solidariteit.

Hoe maken we deze visie op de maatschappelijke bewegingsfunctie waar?

- Empoweren van plussers. Plussers gaan een engagement aan als vrijwilliger en willen zo sociale verandering bekomen. (SDIOD2)
- Beleidsparticipatie van plussers wordt gestimuleerd door georganiseerd samenbrengen rond maatschappelijke ontwikkelingen en thema's. In de beleidswerkgroepen betrekken we de beleidsvrijwilligers bij maatschappelijke vraagstukken die plussers aanbelangen. Zo worden ze versterkt in hun rol als vertegenwoordiger van S-Plus op de verschillende beleidsniveaus. Samen met hen zetten we gerichte acties op en sturen we persberichten uit. Zo streven we naar verandering in de maatschappij. (SD3)

- Plussers worden gestimuleerd om deel te nemen aan acties of om onze standpunten mee te delen. We verzamelen input van plussers via S-Plus in Concert, S-Plus Mag of via digitale bevestigingen (SD3)
- We werken samen rond standpunten en acties met andere ouderenverenigingen, ESO, Grootouders voor het Klimaat, Verenigde supporters van het openbaar vervoer, Coalitie Ouderenrechten, ABVV, Solidaris en Vooruit. (SD3)
- We schrijven memoranda, standpunten en persberichten geïnspireerd op de input van beleidsvrijwilligers en plussers. (SD3)

De gemeenschapsvormende functie



De maatschappelijke contextanalyse toont een snel veranderende samenleving met uitdagingen zoals superdiversiteit, individualisering en polarisering. Voor S-Plus blijft de gemeenschapsvormende functie, gericht op socio-culturele participatie en het bevorderen van een democratische, duurzame, inclusieve, niet-gesegregeerde, solidaire samenleving een belangrijke opdracht.

Vanuit onze missie is gezondheid, zowel fysiek als mentaal, een belangrijk thema. Sociale verbondenheid speelt een cruciale rol in de preventie van eenzaamheid en het bevorderen van gezondheid. Samen met medewerkers, groepen, vrijwilligers en deelnemers creëert S-Plus een actieve en betrokken gemeenschap.

Met onze groepen creëren we hechte gemeenschappen, waarin iedere plusser zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt en samen een fijne tijd kan beleven. In een steeds individualistischere maatschappij is het essentieel dat plussers zich verbonden voelen en deel blijven uitmaken van de samenleving. S-Plus ziet het als haar opdracht om een gemeenschap te vormen waar solidariteit, respect, openheid voor iedereen, participatie en empowerment centraal staan.

De groepen van S-Plus vormen het hart van deze gemeenschap en bieden de ruimte waar plussers elkaar ontmoeten en verbondenheid ervaren. Gemeenschapsvorming rond onze (gezondheids)thema's is een krachtige manier om plussers samen te brengen en hun welzijn te bevorderen. Participatieve activiteiten zoals workshops en groepssessies brengen plussers samen rond gedeelde doelen en zorgen. Beweegactiviteiten op maat, maar ook cultuurbeleving in groep, of het gezellig samenzijn, het zorgt allemaal voor sociale cohesie en een diepe verbondenheid.

Kleine, lokale initiatieven zijn net zo belangrijk als het grootschalige verenigen. In buurtgerichte aanpak door sociaal-culturele participatie bevordert de gemeenschapsvorming om te komen tot die democratische en solidaire samenleving. Door samen te werken met lokale ouderen, buurtgemeenschappen, gezondheidsorganisaties en scholen kunnen we acties opzetten die aansluiten bij de interesses en passies van plussers en andere generaties verbinden.

S-Plus zal inspelen op de veranderende behoeften van plussers en generaties verbinden binnen een inclusieve gemeenschap. Intergenerationele solidariteit en interculturele samenwerking worden verstrekt door samenwerking met buurtgemeenschappen. Bruggen slaan tussen generaties en verschil-

lende culturen is belangrijk in onze strijd tegen uitsluiting en negatieve beeldvorming. Een deel van onze laborol zal ook hier aandacht aan besteden. Open ontmoetingsplekken creëren, buurten herwaarderen, bruggen bouwen, vanuit de lokale nood connectie maken met elkaar.

Bij de gemeenschapsvormende functie zullen we altijd streven naar een open aanbod dat toegankelijk is (zie SD2). Betaalbaarheid zien we als voorwaarde om aan sociale participatie te kunnen werken. Superdiversiteit is een realiteit in de samenleving, en we zullen vanuit het kruispuntdenken de verschillende noden van plussers aanpakken. We weten al langer dat 'de' plusser niet bestaat. Vanuit het kruispuntdenken leren we dat plussers niet enkel door hun leeftijd worden gedefinieerd, maar door een complex geheel van overlappende identiteiten. We nemen deze visie mee bij het uitwerken van acties die beter inspelen op de diverse behoeften van plussers.

Ontmoetingsplekken creëren waar plussers zich kunnen ontmoeten zullen we zowel fysiek als online zien, want ook dat is belangrijk in de huidige samenleving. Online connecteren via webinars, sociale media en apps maken het mogelijk om geïnformeerd en betrokken te blijven van thuis uit. Zo zijn ze een mooie aanvulling op de fysieke werking.

S-Plus blijft een vinger aan de pols houden om in te spelen op maatschappelijke evoluties en de veranderende behoeften van plussers.

Hoe maken we deze visie op de gemeenschapsvormende functie waar?

- De groepen creëren verbinding en betrokkenheid bij de werking, zowel voor vrijwilligers als voor deelnemers. Ook de publiekswerking zorgt voor verbinding. Vb. S-Plusgroepen, beweegmidweek, daguitstap (SD1OD1)
- Groepen 2.0 en 3.0 zorgen voor hun samenwerking met andere verenigingen, communitybuilding, intergenerationele bruggen slaan, lokale partners. (SD1OD2)
- Plussers en vrijwilligers worden sterker door georganiseerd samenkomen. (SD2)
- Ook voor de nieuwe generatie plussers blijft het versterken van sociale netwerken belangrijk. Deelnemers aan de acties en infosessies stimuleren en prikkelen we om een verdere deelname of verbinding met S-Plus aan te gaan. Tijdens de acties en sessies gaan ze in verbinding met elkaar en delen ze bekommernissen. (vb. Bijna op pensioensessies, gezondheidsthema's, ...) (SD4OD2)
- Digitale en online gemeenschapsvorming worden belangrijker. Door de digitale vaardigheden van plussers te verhogen krijgen zij toegang tot de digitale gemeenschap. Zij maken connectie met nieuwe mensen, nieuwe gemeenschappen of gelijkgestemden. Vb. Swipecafés (SD4OD3)

De cultuurfunctie



Bij het schrijven van het beleidsplan 2021-2025 werd uitvoerig aandacht besteed aan de keuze van de functies. Zowel onze achterban als het beleidsplanningsteam oordeelden dat de cultuurfunctie, zoals omschreven in het decreet, niet bijdraagt aan de missie van S-Plus. We hebben ervoor gekozen om de cultuurfunctie niet in de zeer brede zin op te nemen, maar kiezen er wel voor om in te zetten op cultuurconsumptie en cultuurbeleving.

Cultuurconsumptie en cultuurbeleving worden zo voorwaardenscheppend gebruikt om op die manier ook in te zetten op de gemeenschapsvormende functie. Zowel op landelijk, regionaal en lokaal niveau versterken we het sociale netwerk van plussers door cultuurbeleving aan te bieden. We ondersteunen hen ook met een breed spectrum aan evenementen vanuit samenwerkingen met externe cultuurleveranciers.

We maken deelname aan culturele activiteiten (zoals concerten, musicals, tentoonstellingen ...) laagdrempelig door voor onze doelgroep groepsaankopen te doen, waardoor we lagere toegangsprijzen bekomen, we regelen vervoer en zorgen voor begeleiding. Dit vormt uiteraard maar een deeltje van de gemeenschapsvormende functie.

Het kritisch reflecteren over de meer dagdagelijkse uitingen zoals onze waarden en gewoonten, verschillende culturen, mediagebruik, enz. situeren zich in onze leerfunctie en maatschappelijke bewegingsfunctie.

Hoe maken we deze visie op de cultuurfunctie waar?

- We werken een cultuuraanbod uit waarin we ook aandacht hebben voor de nieuwe generatie plussers. (SD2).

1.2.6. Participatiebeleid

1.2.6.1. Visie op gemeenschappen, deelgroepen en kansengroepen.

Vanuit haar missie kiest S-Plus voor een sociaal culturele werking gericht op het brede publiek met focus op de gemeenschap 55-plussers. Door een open werking richten we ons op alle 55-plussers met de bijhorende diversiteit: vier generaties plussers, genderverschillen, heel diverse interesses en passies. Aandacht voor inclusie in de werking is hierbij belangrijk zodat er niemand uit de boot valt.

Vanuit onze missie kiest S-Plus ervoor om extra aandacht te hebben voor enkele kwetsbare doelgroepen: mantelzorgers, alleenstaanden, plussers met een beperkt pensioen.

S-Plus heeft in dit kader ook aandacht voor plussers die moeilijk te bereiken zijn, plussers met beperkte gezondheids- en digitale vaardigheden en met verschillende culturele achtergronden.

S-Plus zet in op een leeftijdsvriendelijke samenleving die ouder worden niet ziet als een levensfase met alleen maar problemen of kosten, maar als een levensfase vol potentieel. De maatschappelijke ambitie van S-Plus is een samenleving waar iedereen meetelt en ieder talent benut wordt. Deze visie wil S-Plus uitdragen in de brede samenleving, ook naar jongere generaties toe.

Hoe wil S-Plus deze werking realiseren in de komende beleidsperiode?

Naar de gemeenschap van 55-plussers toe kiest S-Plus voor de ontmoetingsfunctie via bonding. Met onze publiekswerking en in onze groepsvisie werken we naar open groepen waar ook niet-leden welkom zijn en bereiken we zo meer 55-plussers. En we leggen bruggen naar groepen die moeilijker bereikbaar of kwetsbaar zijn. We doen in de hele werking inspanningen voor toegankelijke, laagdrempelige, betaalbare activiteiten. In onze belangenbehartiging zijn kwetsbare plussers en plussers in armoede een prioriteit. Met het opzetten van nieuwe buurtprojecten gaan we op zoek naar een natuurlijke diversiteit, waarmee we ook plussers met een andere etnisch culturele achtergrond kunnen bereiken. In het verleden hebben we met het diversiteitsspel hier al op ingezet, maar zijn er nooit in geslaagd om mensen toe te leiden naar onze werking. Daarom kiezen we nu voor een andere aanpak. We zetten hierop in door samenwerking met lokale verenigingen en organisaties in buurtprojecten.

1.2.6.2. Inspraak en participatie

Onze doelgroepen

S-Plus gebruikt de term plussers bij de omschrijving van haar doelgroep. Bij ons gaat het niet om leeftijd, maar om wie je bent. Zowel 50-plussers als 80-plussers zijn welkom.

Binnen de grote groep plussers hebben we doelgroepen afgebakend. Ze worden gebruikt voor de opmaak van het nieuwe beleidsplan, voor de uitrol in de werkgroepen en om onze communicatiestrategie uit te werken.

Actieve plussers: 'bijna op pensioen' en 'pas op pensioen'

We maken bewust het onderscheid in 2 subdoelgroepen, 'bijna op pensioen' en 'pas op pensioen', omdat de overgang van werken naar pensioen een zeer ingrijpende invloed heeft op veel levensgebieden: sociale contacten, vrije tijd, gezin en familie, financieel.

Deze beleidsperiode kiezen we om nog sterker in te zetten op deze 2 subdoelgroepen. Verjonging is nodig om de toekomst van S-Plus te verzekeren. We zetten verder waarmee we al gestart waren in het vorige beleidsplan: bestaande S-Plus groepen meenemen in ons traject groepsvernieuwing. Daarnaast gaan we ons nog sterker richten op plussers die geen interesse hebben in onze bestaande groepen maar graag fysiek en mentaal actief willen blijven, ongeacht hun leeftijd. We willen jonge plussers voorbereiden op de uitdagingen die de nieuwe levensfase met zich meebrengt. Welke engagementen kunnen zij opnemen, aan welke activiteiten kunnen ze deelnemen om het 'zwarte gat' dat het pensioen soms kan zijn te vermijden, hoe kunnen ze zo lang mogelijk gezond blijven, hoe kunnen ze zo lang mogelijk thuisblijven wonen. We doen dit door culturele, ontspannende en educatieve activiteiten te organiseren. We experimenteren met S-Plus in de buurt, waarbij we met plussers, lokale partners en andere buurtbewoners willen samenwerken aan een warme buurt.

Actieve plussers: met beginnende kwetsbaarheid

Onze S-Plusgroepen bereiken zowel actieve plussers zonder kwetsbaarheid maar ook deze met beginnende kwetsbaarheid. We blijven onze groepen begeleiden en motiveren in het organiseren van ontspannende en laagdrempelige activiteiten waarbij toegankelijkheid en bereikbaarheid belangrijk zijn. We zorgen vanuit S-Plus voor werkbare en modulaire educatieve vormen maar ook voor een laagdrempelig aanbod cultuurbeleving van daguitstappen en reizen voor deze specifieke doelgroep waar onze groepen, leden en ongebonden deelnemers aan kunnen deelnemen.

Niet-actieve kwetsbare plussers

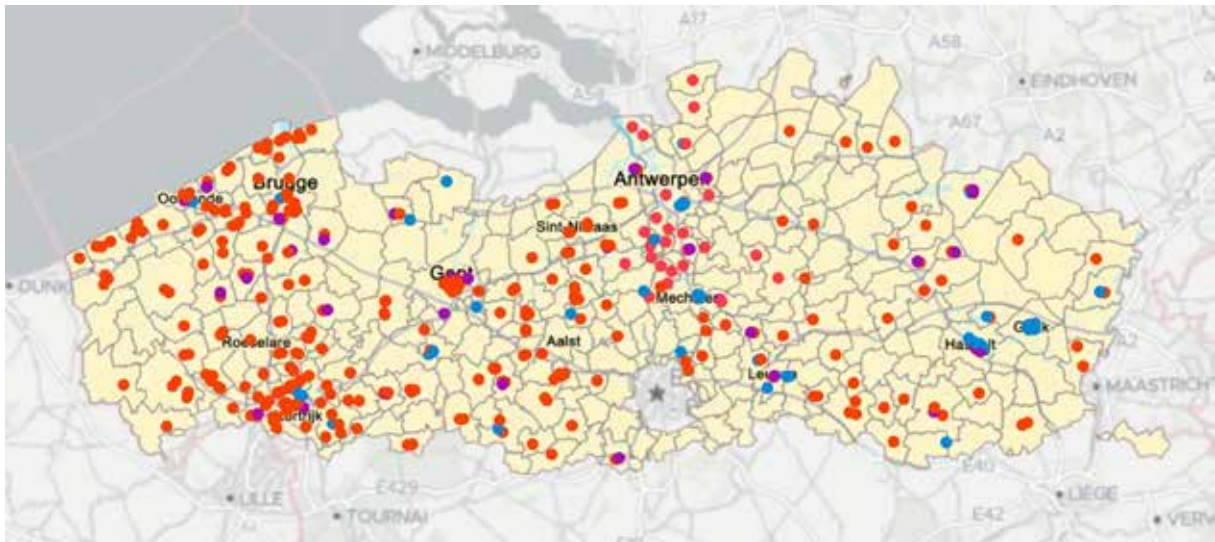
S-Plus wil de meest kwetsbare plussers in onze samenleving niet volledig loslaten. Binnen het cultuuraanbod hebben we reizen voor mensen die nog redelijk zelfstandig zijn maar eventueel beroep doen op een rollator of een verpleegkundige. Om de zwaarder hulpbehoevenden en hun mantelzorger te laten genieten, werken we samen met Coponcho. Onze belangenbehartiging neemt deze doelgroep altijd mee in standpuntbepaling.

De uitgewerkte persona's kan je vinden als bijlage 3.

1.2.7. Relevantie en uitstraling voor Vlaanderen en/of Brussel-Hoofdstad

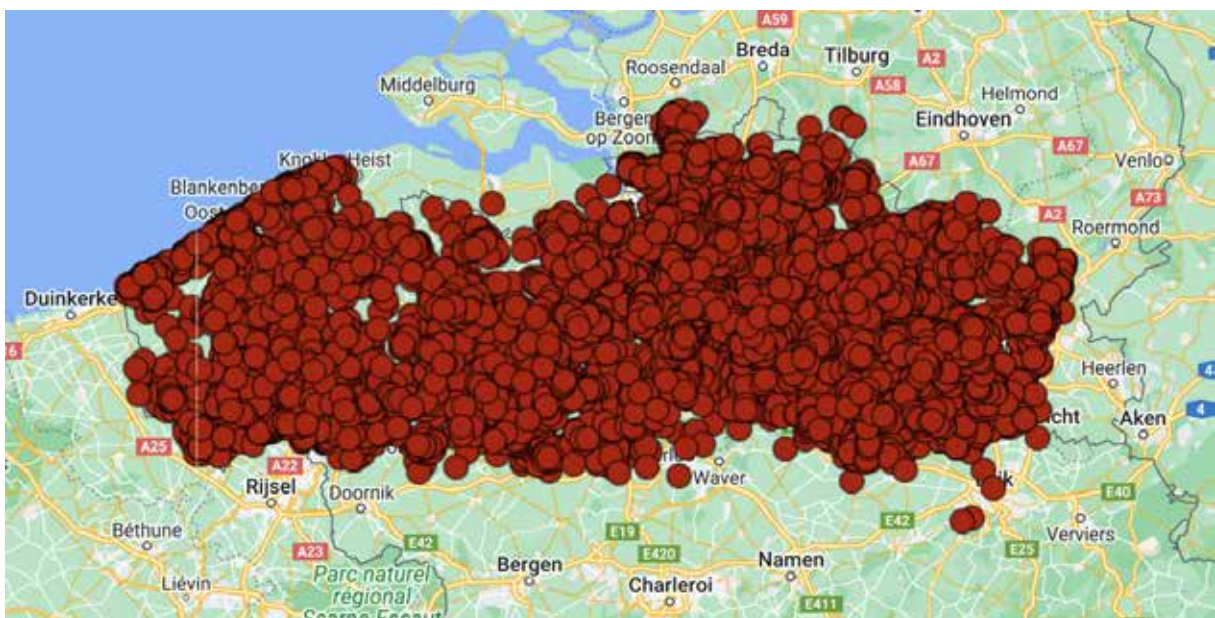
We tonen dit aan door de spreiding van de groepen en de leden in Vlaanderen.

Spreiding groepen in Vlaanderen



Rood = Lokale groepen / Blauw = Themagroepen / Paars = Swipecafés

Spreiding leden in Vlaanderen



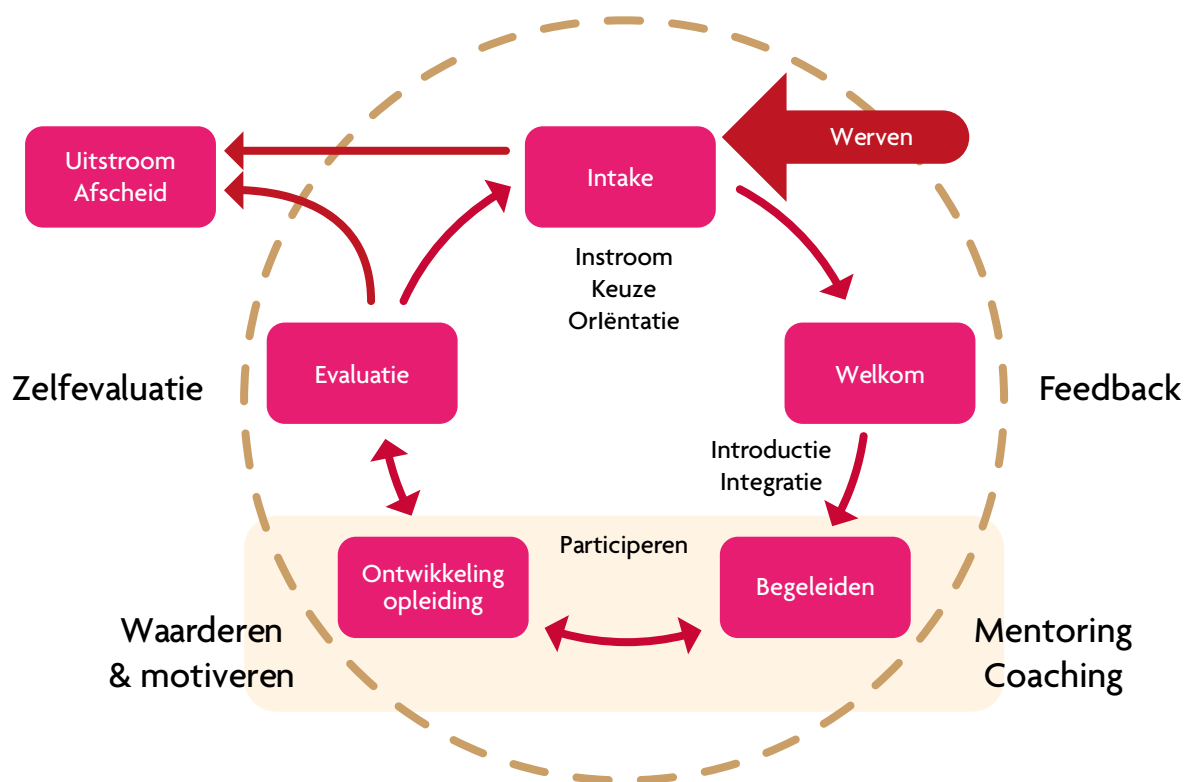
1.2.8. Toekomstvisie vrijwilligersbeleid

Quote visitatiecommissie: “S-Plus legt doorheen de hele werking veel nadruk op het betrekken van vrijwilligers, omdat zij de kern uitmaken van de organisatie en de werking dragen.”

S-Plus staat voor de uitdaging om haar vrijwilligerswerk te diversifiëren, rekening houdend met de hedendaagse profielen van vrijwilligers en maatschappelijke ontwikkelingen. De klassieke wervingskanalen (flyer, website ...) botsen op hun grenzen. S-Plus zet daarom in de komende beleidsperiode meer in op een groepswerking 3.0 en publiekswerking (zie p. 33). Het is cruciaal om onze visie consequent door te voeren om onze rol in het maatschappelijk middenveld te versterken.

S-Plus beschikt over zeer gemotiveerde vrijwilligers, die het hart van onze organisatie vormen. Dankzij hun engagement is de werking van S-Plus mogelijk. We zien hen niet als goedkope werkrachten die enkel uitvoeren, het zijn mensen met geweldige ideeën, een groot hart en heel veel goesting. Onze medewerkers staan ten dienste van en ondersteunen onze vrijwilligers. S-Plus heeft een sterk vrijwilligersbeleid dat gebaseerd is op People management, dit beleid is vastgelegd in ons nieuw begeleidingshandboek voor de educatieve medewerkers.

In het handboek zijn de verschillende stadia van de vrijwilligerscyclus beschreven:



De verschillende stadia van de vrijwilligerscyclus gebruiken we als leidraad. Dit zorgt ervoor dat alle kerntaken met betrekking tot vrijwilligerswerk effectief worden uitgevoerd. Vrijwilligers kunnen rekenen op een goede ondersteuning van de S-Plus medewerkers gedurende hun hele engagement.

S-Plus is een warme organisatie waar educatieve medewerkers in eerste plaats coaches zijn. Zij passen zich aan de vrijwilliger of groep aan en stimuleren het ontwikkelen van passies en interesses, met waardering en groei als uitgangspunt. S-Plus hecht veel waarde aan goed en warm onthaalbeleid, samenwerking vanuit respect, maar ook afscheid nemen met respect en waardering van jarenlange inzet.

Voor begeleiding in administratieve taken kunnen de groepen beroep doen op de ondersteunende medewerker(s) in de regio, die hierin een ondersteunende rol kunnen opnemen. Met de invoering van een nieuw CRM-systeem verwachten we dat deze begeleidende rol nog verder zal toenemen. Iedere regio heeft educatieve medewerkers die instaan voor de begeleiding van vrijwilligers van de groepen 1.0, 2.0 en 3.0 en vrijwilligers publiekswerking. Landelijk is er een educatieve kracht die instaat voor het vrijwilligersbeleid en de begeleiding van beleidsvrijwilligers.

S-Plus omarmt de nieuwe realiteit van vrijwilligheid. Jonge plussers willen zich nog steeds inzetten als vrijwilliger, maar dan wel vanuit een duidelijk omlind engagement en hun eigen interesses. De traditionele vrijwilliger die van ouder op kind in een vereniging actief was, is bijna verdwenen. Daarom hebben we onze aanpak herzien en kiezen we resoluut voor een nieuwe koers. Onze visie op groepen is herschreven en we zijn klaar voor de toekomst. Door de uitbreiding van taken van de coaches en educatief medewerkers, en het beperkte aantal educatieve krachten, wordt de groepsbegeleiding nu deels collectief georganiseerd. Belangrijke onderdelen hiervan zijn de vrijwilligersparticipatieraden die vier keer per jaar per regio plaatsvinden, de jaarlijkse bijeenkomst Samen(k)Linken per regio, en de landelijke inspiratiedagen. De meeste trekkers van groepen 1.0 en 2.0 zijn hierbij aanwezig. Bij afwezigheid ontvangen zij achteraf de nodige informatie.

Vrijwilligers weten precies wat ze van S-Plus kunnen verwachten. Dit begint al bij het intakegesprek, waar we vragen naar hun passies, interesses en mogelijke engagementen. Er is een sterke vertrouwensband tussen de educatief medewerker en de vrijwilligers, gebaseerd op wederzijds respect en waardering. Net als voor onze medewerkers bieden we onze vrijwilligers zowel formele als informele vorming en coaching, zodat ook zij kunnen groeien in wie ze zijn en wat ze doen.

Educatieve medewerkers spelen een cruciale rol bij het verzamelen van ervaringen en succesverhalen. Ze geven feedback om de samenwerking met vrijwilligers en binnen of tussen groepen te verbeteren. Medewerkers krijgen hiervoor de nodige tools aangereikt en gebruiken deze graag.

Bij S-Plus hebben vrijwilligers veel vrijheid en zitten ze niet vast in een keurslijf. Ze kunnen hun inzet aanpassen aan hun mogelijkheden en interesses. Door vrijwilligers samen te brengen in raden, interviews, vormingen, werkgroepen en inspiratiedagen, creëren we onderlinge verbondenheid. Zo vinden ze gelijkgestemden en kunnen ze elkaar op een fijne manier versterken en stimuleren. Op deze manier bouwen we aan een sterke S-Plus community van vrijwilligers.

S-Plus hecht veel belang aan participatie en inspraak. Onze vrijwilligers zijn vertegenwoordigd in alle geledingen en staan mee aan het stuur binnen S-Plus. Inspraak en participatie van vrijwilligers is er op alle niveaus. In beide beleidsorganen zijn vrijwilligers in de meerderheid en worden zij betrokken bij het beleid en de koers van S-Plus.

Voor het beleid en belangenbehartiging voor plussers zijn er beleidswerkgroepen met vrijwilligers op landelijk en regionaal niveau. In vrijwilligersparticipatieraden zijn trekkers van groepen vertegenwoordigd en kunnen zij hun input geven voor het beleid van S-Plus. Vrijwilligersgroepen 3.0 en publiekswerking hebben 1 à 2 keer per jaar per regio hun eigen participatieraad. We hebben de participatie van

vrijwilligers binnen S-Plus schematisch weergegeven (zie bijlage 2). Om onze samenwerking met vrijwilligers te structureren en participatie te bevorderen, gebruiken we de participatieladder als strategische tool.

1.2.8.1. De participatieladder voor vrijwilligers

De participatieladder voor vrijwilligers is een waardevolle tool die ons helpt de verschillende niveaus van betrokkenheid en participatie van vrijwilligers binnen S-Plus in kaart te brengen en te structureren. Dit beleid is opgesteld om de participatie van vrijwilligers binnen S-Plus te bevorderen en te zorgen dat zij zich gewaardeerd en gehoord voelen. De participatieladder biedt een kader om de betrokkenheid van vrijwilligers te maximaliseren door actieve deelname aan de organisatie te stimuleren, en persoonlijke ontwikkeling en empowerment te bevorderen.

S-Plus ziet de participatieladder als een reeks treden die elk een ander niveau van betrokkenheid vertegenwoordigen, van een eenvoudige, passieve rol tot actieve deelname in besluitvorming. De treden zijn als volgt ingedeeld:

- **Informerer:** Vrijwilligers worden op de hoogte gehouden van de activiteiten en doelen van de organisatie, wat essentieel is voor het creëren van bewustzijn en interesse.
- **Consultatie:** Vrijwilligers worden gevraagd om feedback te geven op plannen of activiteiten, waarbij hun input gewaardeerd wordt en invloed kan hebben op beslissingen.
- **Participatie:** Vrijwilligers nemen actief deel aan activiteiten en projecten, hebben een rol in de uitvoering en werken samen met andere vrijwilligers en medewerkers.
- **Medebeslissing:** Vrijwilligers worden betrokken bij het maken van beslissingen, wat kan betekenen dat ze deelnemen aan overlegstructuren of adviesraden.
- **Initiatief:** Vrijwilligers nemen het initiatief voor nieuwe projecten of activiteiten, waarbij ze de autonomie hebben om hun ideeën te ontwikkelen en uit te voeren, vaak in samenwerking met de organisatie.

De participatieladder biedt voordelen voor zowel vrijwilligers als organisaties. Voor vrijwilligers stelt het hen in staat om hun niveau van betrokkenheid te bepalen en te groeien in hun rol. Dit kan leiden tot een grotere motivatie, voldoening en persoonlijke ontwikkeling. Voor S-Plus helpt het om vrijwilligers effectief in te zetten en hun potentieel optimaal te benutten. Door verschillende niveaus van participatie aan te bieden, kan S-Plus inspelen op de behoeften en wensen van vrijwilligers.

In de praktijk wordt dit gerealiseerd door duidelijke communicatie over de mogelijkheden van participatie en de verwachtingen, het voorzien van de nodige vorming, middelen voor vrijwilligers om succesvol deel te nemen op hun gekozen niveau, regelmatig feedback vragen aan vrijwilligers om hun ervaringen te evalueren en de samenwerking te verbeteren, en flexibiliteit te bieden voor vrijwilligers om van niveau te veranderen naargelang hun interesse en beschikbaarheid.

Door vrijwilligers de ruimte te geven om te groeien in hun rol en bij te dragen, kunnen zowel vrijwilligers als S-Plus profiteren van een meer dynamische en bevredigende samenwerking. Dit leidt niet alleen tot een grotere impact, maar ook tot een sterkere community en een grotere betrokkenheid van vrijwilligers.

Inspraak en participatie van vrijwilligers is er op alle niveaus. In beide beleidsorganen zijn vrijwilligers in de meerderheid en worden zij betrokken bij het beleid en de koers van S-Plus. Voor het beleid en belangenbehartiging voor plussers zijn er beleidswerkgroepen met vrijwilligers op landelijk en regionaal niveau. In vrijwilligersparticipatieraden zijn trekkers van groepen vertegenwoordigd en kunnen zij hun input geven voor het beleid van S-Plus. Vrijwilligers groepen 3.0 en publiekswerking hebben 1 à 2 keer per jaar per regio hun eigen participatieraad. De participatie van vrijwilligers binnen S-Plus is schematisch weergegeven in een bijlage 2.

1.2.8.2 Kernwaarden van ons vrijwilligersbeleid

Autonomie, verbondenheid en competentie zijn de 3 pijlers die ons vrijwilligersbeleid vormen. We geloven dat het mogelijk maken van autonomie de betrokkenheid vergroot en dat vrijwilligers zich optimaal kunnen ontplooiën wanneer zij de ruimte krijgen om hun eigen pad te kiezen. Door een sterke onderlinge verbondenheid te creëren, bouwen we een gemeenschap waar plussers zich veilig en gesteund voelen in hun rol.

1.2.8.3. Vrijwilligersbeleid 2030: Engagement en groepen

In het licht van de veranderende verwachtingen van vrijwilligers en deelnemers, staat 1 overtuiging centraal: mensen willen zich anno 2030 zeker verenigen. Dit beleid biedt een kader voor hoe we ons als organisatie kunnen aanpassen aan deze nieuwe realiteit en hoe we engagement kunnen verenigen.

De toekomst van vrijwilligerswerk vraagt om een flexibele en open benadering, waarin de traditionele structuren plaatsmaken voor meer hybride vormen van verenigen. We willen een omgeving creëren waarin iedereen zich welkom voelt, ongeacht hun betrokkenheid of rol.

Hoofddoelen van ons vrijwilligersbeleid op een rijtje

* *Flexibiliteit en openheid*

We creëren open structuren waarin plussers de vrijheid hebben om in en uit te stappen. Dit betekent dat we meer flexibel omgaan met ons lidmaatschapsstructuur, en plaats maken voor meer laagdrempelige participatie.

* *Kwalitatieve connecties*

S-Plus bouwt aan een cultuur waarin vertrouwen en verbinding centraal staan. We stimuleren interactie en samenwerking, waarbij iedereen zijn of haar unieke bijdrage kan leveren zonder verplichtingen.

* *Hybride verenigingsvormen:*

S-Plus erkent de verschillende manieren waarop mensen zich willen verenigen. Dit omvat de 1.0, 2.0, 3.0 verenigingen en publiekswerking, die allemaal verschillende vormen van engagement en betrokkenheid mogelijk maken.

Onze nieuwe groepswerking is hierbij de basis van onze strategische richtlijnen

(lees uitgebreid Toekomstvisie groepswerking deel 1.2.9)

En wat met ondersteuning en facilitering?

Rol van coaches (educatief medewerkers): S-Plus ondersteunt de groepen door coaching van processen in plaats van alleen informatie te verstrekken. We helpen hen bij het beantwoorden van hun vragen en het ontwikkelen van hun activiteiten.

Maatwerk in ondersteuning: Elke groep heeft unieke behoeften. Het is essentieel om ondersteuning te bieden die is afgestemd op de specifieke context van elke groep.

Conclusie

Plussers willen zich verenigen op manieren die passen bij hun behoeften en verlangens. Door hybride vormen van engagement te omarmen, kunnen we een toekomstbestendig vrijwilligersbeleid ontwikkelen dat aansluit bij de realiteit van 2030. Dit beleid biedt een dynamisch kader waarin we samen kunnen groeien en bloeien, ongeacht de vorm van engagement die individuen kiezen. Onze visie op vrijwilligersbeleid richt zich op het creëren van een inclusieve, ondersteunende en inspirerende omgeving. Met een sterke basis van autonomie, verbondenheid en competentie kunnen we samen met onze plussers waardevol werk leveren dat de gemeenschap versterkt. Samen varen we richting een toekomst waarin elke plusser met trots zijn of haar bijdrage levert.

1.2.9. Toekomstvisie groepswerking

In voorbereiding op het nieuwe beleidsplan hebben we kritisch gekeken naar wat we hebben gedaan en waar we met de groepswerking naartoe willen.

Uit onze contextanalyse blijkt dat de samenleving snel verandert, wat ook invloed heeft op het verenigingsleven en het samenbrengen van mensen in groepen. Bij S-Plus zien we een daling in het aantal leden en groepen. Het werven van nieuwe vrijwilligers gebeurt op een andere manier; mensen willen zich nog steeds inzetten, maar liever vanuit een afgebakend engagement en hun eigen passies en interesses. Het vinden van een supervrijwilliger die meerdere taken en een klassieke trekkersrol op zich wil nemen, wordt steeds moeilijker.

S-Plus gelooft dat sociale verbondenheid belangrijk blijft, ook voor toekomstige generaties. Daarom gaan we aan de slag met nieuwe vormen van verenigen. Onze strakke indeling van lokale en thematische groepen voldoet niet meer aan de huidige realiteit. Dit biedt ons een kans om te vernieuwen.

S-Plus blijft werken met groepen en met vrijwilligers. Onze good practices blijven we behouden, maar we zetten een verdere stap naar aanleiding van nieuwe inzichten op groepsvernieuwing en vrijwilligheid dankzij Vrijwilligerswerkwerkt (nu Hitch). Hier wordt begeleiding aangepast aan de vrijwilligers in de groep en niet de vrijwilligers en de groep gemodelleerd naar ons ideaalbeeld.

Dit heeft invloed op de soort groepen, maar ook op de begeleiding van vrijwilligers en groepen.

Mensen verenigen zich:

- in organisaties waar ze plezier hebben en het leuk vertoeven is
- met veel sociaal contact en interactie
- waar ze ook iets doen aan de (fysieke en mentale) conditie of gezondheid
- in open structuren waar ze de vrijheid voelen om in en uit te stappen
- vanuit een bijdrage die ze kunnen leveren in iets waar ze sterk in zijn
- in een open cultuur waar ze kunnen meedenken, soms kunnen meedoen
- in structuren die toelaten om de juiste balans te vinden tussen vrijwilligerswerk en privé.

Zo kan S-Plus blijven inzetten op het bevorderen van sociale verbinding, gemeenschapsvorming, persoonlijke ontwikkeling, gezamenlijke belangen, lokale impact, veerkracht en aanpassingsvermogen.

Vanaf nu onderscheiden we 4 types van groepen:

GROEPEN 1.0 omvatten een deel van onze groepen die een mooie werking hebben, **georganiseerd zijn vanuit sterk gemotiveerde vrijwillige bestuursleden** en waar plussers welkom zijn. Bestuursleden nemen meestal een specifieke taak of rol op binnen de groep, zoals voorzitter, penningmeester of secretaris, maar dit kan ook taakgericht zijn: administratie, toog, bediening, wandelingen uitstippelen, ... De organisatiestructuur is verschillend per groep, dit hangt af van de mensen, competenties en de interesses die aanwezig zijn.

De vrijwilligers zijn **behoudsgezind** en tevreden met de werking zoals ze is. Ze kiezen ervoor de vaste werking waar hun leden aan deelnemen aan te houden. Er is sociale cohesie en verbinding binnen de leden van de groep. Er is echter weinig tot geen nood aan verbinding en bridging met andere groepen, verenigingen of partners, verandering, of inspraak van anderen. We **waarderen hun werking**, hun engagement en laten hen niet los, maar zien **minder nood aan begeleiding** in het kader van vernieuwing, openheid en samenwerking. Groepen 1.0 waar de vrijwilligers stoppen en waar er geen interesse vanuit de leden is om verder te gaan als groep bieden we de mogelijkheid om te stoppen. We geven hun een mooi afscheid waarbij we het jarenlange engagement van vrijwilligers erkennen en waarderen.

Groepen 2.0 zijn open groepen waarbij leden en vrijwilligers veel minder strikt gescheiden zijn en waarbij engagement opgenomen wordt volgens interesses en passies. Hier maken we een onderscheid in lokale groepen met een **heel divers aanbod** en groepen die werken rond een **bepaald thema**. Deze vrijwilligers staan **open voor vernieuwing**, betrekken leden en stakeholders in het vastleggen van hun aanbod. Dit zijn groepen en vrijwilligers die **bijkomende begeleiding** krijgen. Deze is op maat van de groep, sommigen zullen er meer nood aan hebben dan andere. Verandering vertrekt vanuit de groep zelf, de educatief medewerker fungeert als katalysator of coach aan de zijlijn, zonder over te nemen. We prikkelen om te experimenteren in hun aanbod of samenwerking met lokale actoren. Binnen onze huidige werking zijn dit lokale groepen met een heel divers aanbod waarbij leden en vrijwilligers samen de werking bepalen en er minder strikte schotten zijn. Er is ruimte voor vernieuwing, samenwerking met andere verenigingen, groepen of partners, openheid in werking, keuze in vrijwillig engagement en duurte van dat engagement. Mensen kunnen deelnemen zonder lidmaatschap, bijvoorbeeld: puur vanuit interesse, om samen een fijne tijd te beleven of vanuit cultuurbeleving.

GROEPEN 3.0 verenigen mensen rond specifieke thema's (socio-economische of maatschappelijk) of uitdagingen. Hier is de inhoud zeer bepalend. Thema's kunnen **bottom-up** ontstaan, vanuit een vrijwilliger, een groep of vanuit de omgeving. Er worden ook thema's aangereikt vanuit S-Plus rond zaken waarin we reeds een goede kennis of know how hebben. Essentieel is dat mensen in 3.0 groepen willen **verbinden rond thema's**. Met groepen 3.0 gaan we ook lokaal experimenteren, vertrekkende vanuit de buurt met als doel meer lokale verbinding te creëren. We willen een antwoord bieden op een **maatschappelijke nood**, aangegeven vanuit de buurt zelf. Met deze groepen starten we **experimenten en proeftuinen** op in onze werking naar diversiteit, werken we bottom-up, lokaal en vanuit een nieuwe soort vrijwilligheid (zie SD1). We vertrekken enerzijds vanuit de buurt met als doel meer lokale verbinding te creëren en een antwoord te bieden op een maatschappelijke nood aangegeven vanuit de buurt zelf. Anderzijds zetten we onze thematische groepen die we al gestart zijn verder: leesplussers@school, apero solo of gezellige foodies, beleidswerkgroepen, swipecafés, creagroepen (zorgmoatjes & leesbeestjes), S-Plus Beweegt. De educatieve medewerker coacht en begeleidt de vrijwilligers individueel of in groep met verschillende methodieken. Overkoepelend kan er over de regiogrenzen heen een intervisie of vormingsmoment georganiseerd worden specifiek gericht op een thema.

PUBLIEKSWERKING is onze vierde grote groep. Met onze publiekswerking verbinden we plussers voor wie de klassieke manier van verenigen in groepen geen antwoord biedt. Hiermee betrekken we **ongebonden deelnemers** in onze werking. Dit is een **zeer open en laagdrempelige vorm van verenigen** van mensen. We capteren onder publiekswerking alle plussers die deelnemen aan ons aanbod door een gerichte interesse in een thema, een activiteit, een programmatie, een event, een voordeel, ... Soms zonder te weten wie de organisator is. Via publiekswerking verbinden we de ongebonden plusser met de organisatie via andere vormen dan groepen 1.0, 2.0 en 3.0. De gebruiker kan evolueren naar een terugkerend gebruiker. De mate waarin iemand zich geconnecteerd voelt zal hierin bepalend zijn.

Wat beogen we met onze publiekswerking:

- De verbinding met S-Plus gebeurt op een alternatieve manier.
- Binnen een publiekswerking is er zo goed als geen drempel om in te stappen, maar evenmin om uit te stappen. Focus ligt op de inhoud, het event, de activiteit, het voordeel.
- Publiekswerking zien we als de meest vernieuwende vorm van verenigen en als een weg die meer en meer mensen kiezen als instap en onontgonnen terrein. Voor S-Plus zijn dit vrijwilligers en deelnemers aan al onze activiteiten, evenementen, infosessies, acties buiten de groepen 1.0, 2.0 en 3.0.

Naar aanleiding van de nieuwe visie op groepen passen we onze documenten en instrumenten voor vrijwilligers aan en ontwikkelen we nieuwe tools. Voor vrijwilligers actualiseren we de informatie-nota en onthaalmap en voor de groepen herzien we het huishoudelijk – en het subsidiereglement.

Om de kennis en knowhow van medewerkers vast te leggen voor collega's of nieuwe toekomstige educatieve medewerkers schrijven we een nieuw begeleidingshandboek. Dit handboek zal een dynamisch document zijn dat voortdurend wordt bijgewerkt.

1.3. Waar reizen we naartoe?

S-Plus onderging tijdens de huidige beleidsperiode een grote structuurwijziging. Er werd hard gewerkt aan het scherp stellen van missie, visie en kernwaarden. Het mag dan ook niet verbazen dat deze de fundamenteën vormen voor een nieuwe beleidsperiode.

De bestemming van onze reis kennen we nog niet in deze fase. De richting wordt aangegeven door de contextanalyse, de beoordeling van de visitatie en de SWOT-analyse.

De voorbereiding

Een mooie reis maken start met een goede voorbereiding. Je wil de wensen en verwachtingen van de deelnemers kennen. Door een goede voorbereiding neem je de juiste bagage mee, plan je de juiste route en kan je goed van start gaan!

1.3.1. De maatschappelijke contextanalyse

DESTEP

Het beleidsplanningsteam heeft de DESTEP-analyse uitgevoerd, waarbij de context aan de hand van zes factoren werd onderzocht: demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologisch en politiek-juridisch. Deze analyse geeft ons inzicht in de macro-omgeving waarin S-Plus opereert. Als missie gedreven organisatie wil S-Plus een positieve impact hebben op de samenleving. Daarom is het essentieel om de kansen en bedreigingen in de externe omgeving te benutten om succesvol te zijn.

We werkten in groepjes aan de zes clusters. Eerst voegden we individuele thema's toe aan de clusters en bespraken deze in groepsverband. Vervolgens selecteerden we de belangrijkste thema's en kozen we maximaal drie onderwerpen per cluster. Het resultaat lees je hier.

1.3.1.1. Demografische verschuivingen

Volgens de prognose van Statistiek Vlaanderen stijgt tegen 2040 de beroepsbevolking (rekening houdend met stijging pensioenleeftijd) met amper 3 % terwijl de oudere bevolking met meer dan 25 % toeneemt. Tegen 2060 is dat respectievelijk een groei van 5 en 35 %. Een zeer beperkte groei van de beroepsbevolking tegenover een kwart meer ouderen.

Stijgende levensverwachting en meer éénpersoonshuishoudens

In 2022 bedroeg de levensverwachting bij geboorte in het Vlaamse Gewest voor de hele wettelijke bevolking op 82,6 jaar. Bij mannen ging het om 80,7 jaar, bij vrouwen om 84,6 jaar. Ook op oudere leeftijden behouden vrouwen in 2022 een hogere levensverwachting dan mannen: op de leeftijd van 65 jaar lag de levensverwachting van vrouwen 2,9 jaar hoger, op de leeftijd van 85 jaar 1,1 jaar hoger. De vergrijzing van de bevolking heeft ook invloed op het aantal huishoudens. Sedert 2023 zijn alleenwonenden het meest voorkomende huishoudtype (33 %), en zal in de toekomst nog toenemen.

Vandaag is het dus zo dat er nog nooit eerder zoveel generaties tegelijk in leven en met pensioen waren. De 'ouderen' worden vaak als één, homogene groep bekeken. Maar niets is minder waar. Er zijn vier ouderengeneraties die vaak een eigen kijk op de zaken hebben (Vooroorlogse Generatie geboren voor 1928, Stille Generatie geboren tussen 1928 en 1940, Protestgeneratie geboren tussen 1940 en 1955 en Generatie X geboren tussen 1955 en 1970).

Superdiversiteit

Plussers hebben de samenleving zien veranderen van een dominant witte naar een superdiverse realiteit. Dit proces gaat gepaard met spanningen en negatieve ervaringen, vaak met één stap vooruit en twee achteruit. Superdiversiteit wordt vaak beschreven aan de hand van drie transities:

- **Kwantitatieve transitie:** De etnische diversiteit groeit overal, maar vooral in steden. Oudere inwoners zijn bijna uitsluitend autochtonen, terwijl twee op de drie jongeren een migratieachtergrond hebben.
- **Kwalitatieve transitie:** Er is een toenemende diversiteit binnen de diversiteit. Er zijn meer nationaliteiten, talen, religieuze achtergronden en migratiemotieven. Verschillen binnen gemeenschappen zijn vaak groter dan tussen gemeenschappen.
- **Normalisering van diversiteit:** Leven, werken, naar school gaan, cultuur beleven, sporten en bewegen in diversiteit is de nieuwe realiteit.

Het gaat niet om de vraag of we dit willen, maar hoe we hiermee omgaan. Leven en werken in een superdiverse context vereist competenties om met verschillen om te gaan. Actief pluralisme en divers-sensitiviteit zijn essentieel. Dit betekent een open, respectvolle houding, gericht op de kracht en mogelijkheden van mensen, ondersteund door een cultuur- en taalgevoelige benadering en een kritische houding ten aanzien van machtsverschillen in de samenleving.

Individuele keuzes en persoonlijke levenstrajecten worden steeds bepalender in een superdiverse context, waarin keuzevrijheid en mogelijkheden ongelijk verdeeld zijn.

1.3.1.2. Economische trends

Toenemende druk op de sociale zekerheid en het belang van preventie

De Sociale Zekerheid in Vlaanderen staat onder toenemende druk door verschillende factoren. Allereerst vergrijst de bevolking, wat betekent dat er meer gepensioneerden zijn in verhouding tot werkkenden. Dit legt een zware last op de pensioenstelsels en de gezondheidszorg, omdat meer ouderen afhankelijk worden van sociale uitkeringen.

Daarnaast zijn de werkloosheidscijfers hoog, mede door economische onzekerheid. Hierdoor doen meer mensen een beroep op werkloosheidsuitkeringen en sociale bijstand, wat de financiële druk op de Sociale Zekerheid vergroot.

Ook de stijgende zorgvraag, veroorzaakt door chronische ziekten en mentale gezondheidsproblemen, zorgt voor extra uitdagingen en hogere uitgaven.

Tot slot is er een dringende behoefte aan duurzame financiering van sociale programma's. De huidige belastingdruk en de groeiende economische ongelijkheid maken het moeilijk om voldoende middelen te genereren om aan de toenemende vraag naar sociale diensten te voldoen. Dit alles zorgt ervoor dat de Sociale Zekerheid onder druk staat, wat de toegankelijkheid en kwaliteit van de dienstverlening kan beïnvloeden voor plussers, zoals (ouderen)zorg en pensioenen.

Preventief beleid speelt daarom een cruciale rol in het bevorderen van actief en gezond ouder worden.

- **Gezondheidsbevordering:** Preventief beleid richt zich op het voorkomen van ziektes door middel van voorlichting en gezondheidsprogramma's. Door gezonde levensstijlkeuzes te stimuleren, zoals goede voeding en lichaamsbeweging, kunnen plussers hun algehele gezondheid verbeteren en chronische aandoeningen verminderen.
- **Sociale betrokkenheid:** Actieve deelname aan sociale activiteiten wordt gestimuleerd door preventief beleid. Dit bevordert niet alleen de mentale gezondheid, maar zorgt ook voor een sterkere sociale cohesie. Sociale interactie helpt eenzaamheid te bestrijden.
- **Kostenbesparing:** Door te investeren in preventieve maatregelen kunnen de zorgkosten op de lange termijn aanzienlijk worden verlaagd. Wanneer plussers gezonder zijn, hebben ze minder vaak medische zorg nodig, wat zowel voor de individuen als voor de samenleving financieel voordelig is.
- **Levenskwaliteit:** Preventief beleid biedt plussers de middelen en kennis om een actieve levensstijl te behouden. Dit verhoogt de levenskwaliteit en stelt hen in staat om langer zelfstandig te blijven wonen.
- **Kennis en bewustwording:** Educatie over gezondheid en welzijn is een belangrijk onderdeel van preventief beleid. Het vergroten van de kennis over gezonde gewoonten en beschikbare middelen helpt plussers om betere keuzes te maken en hun gezondheid in eigen handen te nemen.

Preventief beleid biedt niet alleen voordelen op het gebied van gezondheid en welzijn, maar draagt ook bij aan sociale betrokkenheid en economische efficiëntie.

Armoederisico neemt toe

Bijna 8 % van de bevolking leeft in een huishouden met een inkomen **onder de armoederempel**.

Volgens de EU-SILC-enquête van 2023 leefde 7,8 % van de inwoners in het Vlaamse Gewest in een huishouden met een inkomen onder de Belgische armoederempel, wat neerkomt op ongeveer 520.000 personen. Huishoudens met een inkomen onder deze drempel lopen een verhoogd risico op armoede. Deze cijfers zijn gebaseerd op het totale beschikbare inkomen van de huishoudens in het jaar voorafgaand aan de enquête.

De verschillen in armoederisico tussen mannen en vrouwen zijn beperkt. Wel zijn er verschillen naar leeftijd: in 2023 lag het aandeel **onder de armoederempel het hoogst bij personen van 65 jaar en ouder (13 %)**.

Op basis van huishoudtype was het armoederisico in 2023 het hoogst bij eenoudergezinnen (17 %), **eenpersoonshuishoudens (14 %) en oudere koppels (13 %)**. Huurders hadden een veel hoger armoederisico (19 %) dan eigenaars (5 %).

Het armoederisico neemt af naarmate het opleidingsniveau stijgt: bij hooggeschoolden was dit in 2023 5 %, bij laaggeschoolden 16 %. Ten slotte varieert het armoederisico ook naar geboorteland. Personen geboren in België hadden het laagste armoederisico (6 %), terwijl personen geboren buiten de Europese Unie (EU27) het hoogste armoederisico hadden (25 %).

Genderpensioenkloof

In vergelijking met andere EU-landen zit België in de middenmoot wat betreft de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Toch is het verschil bij 65-plussers zonder eigen pensioen groot, waardoor België op de vierde plaats staat in de EU. Ongelijkheden op de arbeidsmarkt verklaren deze pensioenkloof. In België bedraagt het verschil tussen mannen en vrouwen 25 %, net onder het Europese gemiddelde van 26 %.

Oudere vrouwen in België hebben vaker geen pensioen dan in andere EU-landen. Na Spanje, Griekenland en Italië heeft België de grootste kloof. Een belangrijke reden hiervoor is het gezinspensioen: de persoon met het hoogste pensioen krijgt een hoger bedrag als de partner afstand doet van zijn of haar pensioenrechten. Dit zijn bijna altijd vrouwen.

Ongelijkheden op de arbeidsmarkt vergroten de genderpensioenkloof. De belangrijkste factor is de tewerkstellingskloof tussen mannen en vrouwen toen de huidige gepensioneerden nog werkten. Daarnaast werken vrouwen vaker deeltijds dan mannen, wat hun latere pensioen beïnvloedt.

1.3.1.3. Sociaal-culturele trends

Eenzaamheid

Eenzaamheid is een stille doder met grote gevolgen voor zowel fysieke als psychosociale gezondheid. Ouderen worden echter niet automatisch eenzaam. Volgens cijfers van de Koning Boudewijnstichting (2022) voelt de meerderheid van de 65-plussers zich zelden of nooit eenzaam. Toch zijn er verschillen in eenzaamheid tussen sociale groepen, en bepaalde achtergrondkenmerken verhogen het risico.

Eenzaamheid hangt sterk samen met fysieke en mentale gezondheidsproblemen en heeft een negatieve impact op de levenskwaliteit (Recht op Grijs, 2024). Hierdoor is eenzaamheid niet alleen een individuele ervaring, maar ook een maatschappelijk fenomeen. Het stereotiepe beeld van de eenzame oude dag klopt niet met de complexe realiteit, dus het is belangrijk hier aandacht aan te besteden.

Eenzaamheid kent meerdere dimensies: sociaal (gebrek aan sociale contacten), emotioneel (missen van een diepe band), collectief (gevoel van eenzaamheid binnen een groep) en existentieel (zingeving en het gevoel van verloren zijn). Dit heeft gevolgen voor de preventie en aanpak ervan. Het Vlaamse eenzaamheidsplan is een stap in de goede richting, maar structureel beleid op andere gebieden zoals armoede, mobiliteit en ruimtelijke ordening is ook nodig om eenzaamheid te voorkomen.

Eenzaamheid gaat gepaard met gezondheidsproblemen, hogere sterftecijfers en minder vertrouwen in de samenleving. Daarom is een levenslange preventieve aanpak op maatschappelijk niveau noodzakelijk. Het is nodig om vastgeroeste denkbeelden en taboes rond eenzaamheid te doorbreken en voorbij de mythe van de 'eenzame oude dag' te kijken.

Zelfregie en vermaatschappelijking van de zorg

Er is tot nu toe weinig onderzoek gedaan naar de vermaatschappelijking van de zorg, het proces waarbij zorg en ondersteuning zoveel mogelijk in de samenleving worden geïntegreerd. Toch rijst de vraag of deze maatschappelijke verschuiving een Mattheuseffect kan veroorzaken. In het boek 'Recht op Grijs' wijzen Mortelmans en anderen erop dat de huidige tendensen richting vermaatschappelijking en deïnstitutionalisering van de zorg zowel voordelen als nadelen hebben voor alleenstaande ouderen.

Vermaatschappelijking van de zorg wil mensen zoveel mogelijk in hun eigen omgeving houden en laten deelnemen aan de maatschappij, met ondersteuning van hun sociale netwerk (familie, vrienden, burens) en professionele zorgverleners. Het doel is om de zelfredzaamheid en levenskwaliteit van mensen te verhogen en de zorg meer op maat en dichtbij huis te organiseren. Dit zijn positieve effecten, want het zorgt voor meer zelfregie, nadruk op preventie en gezondheidsbevordering, en betrokkenheid van plus-sers. Het kan sociale isolatie tegengaan, leiden tot een flexibeler zorgaanbod met meer keuzevrijheid en maatwerk, en de betrokkenheid van informele zorgverleners verhogen.

Aan de andere kant heeft S-Plus enkele bedenkingen. Niet elke plusser kan rekenen op een stabiel en breed sociaal netwerk. De Vlaamse Overheid definieert zorgzame buurten als buurten waar mensen elkaar kennen, helpen en ondersteunen. In deze buurten is er een sterk sociaal netwerk en werken formele (professionele) en informele (familie, vrienden, burens) zorgverleners samen. Die informele zorg is voor alleenstaande ouderen vaak moeilijker omdat hun netwerk net kleiner is. Dit kan leiden tot grotere afhankelijkheid van zorgverleners in plaats van zelfregie en zelfredzaamheid. Bovendien kunnen deze zorgverleners overbelast raken door de toenemende zorglast zonder voldoende ondersteuning of erkenning, wat kan leiden tot meer sociale isolatie in plaats van inclusie.

De druk op de sandwichgeneratie, die zowel voor jongeren als ouderen moet zorgen en tegelijkertijd arbeidsactief moet blijven, neemt toe. Vermaatschappelijking van de zorg kan sociale ongelijkheid versterken, omdat niet elke oudere over hetzelfde sociaal, economisch en cultureel kapitaal beschikt. Kwetsbare ouderen met een zorgvraag zijn meer aangewezen op professionele hulp, waar ze te maken krijgen met wachtlijsten, hoge drempels en financiële kosten.

Moeten we alles neerleggen als verantwoordelijkheid van de burger zelf? Of moeten we net uitgaan dat het complementair is, en dat de krachten in het persoonlijke netwerk kunnen versterkt worden door formele ondersteuning? Het ene mag niet doorslaan op het andere.

Babyboomers en vrijwilligerswerk

Vrijwilligersorganisaties moeten hun structuur en cultuur aanpassen aan de behoeften van de nieuwe generatie vrijwilligers, zoals de babyboomers. Vlaanderen heeft altijd een sterke burgerparticipatie gekend. Hoewel de overheid de afgelopen decennia veel heeft gedaan om vrijwilligerswerk te ondersteunen (zoals de wet op het vrijwilligerswerk en het decreet op vrijwilligerswerk in de gezondheidssector), verandert de manier waarop mensen zich inzetten.

Vandaag de dag is er een groot aanbod aan vrijwilligersorganisaties, maar de manier van betrokkenheid is veranderd. Onze samenleving ziet een aantal verschuivingen bij nieuwe generatie vrijwilligers:

Vrijwilligers verdelen hun inzet over verschillende organisaties en initiatieven.

- Engagements zijn van kortere duur.
- Vrijwilligers kiezen bewust welke taken ze willen uitvoeren.
- Engagement is niet meer allesomvattend.
- Mensen zoeken een win-win situatie in vrijwilligerswerk en kijken kritisch naar wat ze ervoor terugkrijgen, zowel materieel als immaterieel.
- De binding met de organisatie is losser.
- Vaste engagements worden vaker vermeden.
- Vrijwilligers wisselen makkelijker van organisatie.
- Nieuwe vrijwilligers willen meedenken en niet alleen uitvoeren.

Individualisering

De combinatie van individualisering, digitalisering en neoliberalisering heeft het collectieve leven op verschillende manieren uitgehold. Commerciële lifestyle niches en virtuele gemeenschappen vullen de leegte van het vroegere verzuilde gemeenschapsleven. Mensen worden aangemoedigd om hun eigen pad te kiezen, persoonlijke voorkeuren te volgen en hun unieke identiteit uit te drukken. In plaats van zich te conformeren aan traditionele culturele normen of gemeenschappelijke evenementen, zoeken ze steeds meer naar ervaringen die aansluiten bij hun persoonlijke interesses. Dit leidt tot een groeiende vraag naar een activiteiten aanbod op maat.

Technologische ontwikkelingen hebben deze trend verder versterkt. Digitale platforms bieden toegang tot een schat aan culturele content, van muziek en film tot literatuur en beeldende kunst. Mensen kunnen nu veel meer zelf bepalen wat, wanneer en hoe ze cultuur consumeren.

De nadruk op persoonlijke voorkeuren en maatwerk biedt zowel kansen als uitdagingen. De druk om uniek te zijn kan leiden tot een gevoel van isolatie of een gebrek aan verbinding met de bredere gemeenschap. Uiteindelijk kan een hybride benadering, waarin zowel persoonlijke als collectieve ervaringen worden gewaardeerd, leiden tot een dynamische en inclusieve cultuur waar iedereen zich in kan vinden.

In de politieke sfeer zien we nostalgische beelden van nationale gemeenschappelijkheid. Dit wordt populisme genoemd, maar komt vaak neer op 'nationaal individualisme': de verdediging van eigen rechten en privileges tegenover andere groepen, gebaseerd op een imaginaire identiteit.

In de jaren 1960 verenigden geëmancipeerde individuen zich in collectieven op het gebied van bijvoorbeeld architectuur, kunst en gezondheidszorg. Deze initiatieven waren geïnspireerd door een democratisch ethos van gelijkwaardigheid en zelfbestuur. Deze houding is niet verdwenen, maar heeft deels een nieuwe invulling gekregen door het streven naar sociale en ecologische duurzaamheid binnen een lokale context.

Stedelijke collectieven spelen een voortrekkersrol. Ze herpolitiseren de publieke ruimte door parken op te knappen, volkstuinten opnieuw in gebruik te nemen of te strijden voor verkeersluwe straten en pleinen. Dit creëert een draagvlak voor een directe sociale openbaarheid, los van commercie. Hoewel dit niet altijd volledig klopt, zoals te zien is bij hippe terrassen en cafés in coöperatief beheerde delen

van de publieke ruimte, blijft het een belangrijke ontwikkeling. De uitdaging voor de beweging richting 'commonisme' in plaats van individualisme, is om sociaal breder te reiken dan de hoogopgeleide middenklasse. (Sam&Pol 2023)

Ageïsme

In onze cultuur wordt ouder worden vaak geassocieerd met verlies, achteruitgang en eindigheid. Veel ouderen voelen dit ook zo aan, wat vergaande gevolgen heeft waar we ons vaak niet van bewust zijn. Uit recent onderzoek blijkt dat 10 à 15 % van de oudere volwassenen zich niet meer gewaardeerd voelt en geen deel uitmaakt van de samenleving. Dit aantal is zelfs toegenomen tijdens de coronacrisis (Geerts & Brys, 2021).

Ouderen met een negatieve houding tegenover 'ouder worden' leven gemiddeld 7,5 jaar korter dan hun leeftijdsgenoten met een positieve instelling. Het tegengaan van ageïsme moet daarom een van de pijlers zijn van een goed ouderenbeleid. Volgens S-Plus moet zo'n beleid zich richten op activerende en leeftijdsvriendelijke omgevingen, met veel aandacht voor toegankelijke en goede zorg. Het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie, -vooroordelen en -stereotypering (ageïsme) is daarbij een absolute basisvoorwaarde.

Ageïsme is een sluipend gif dat de zelfwaarde van mensen aantast. De WGO besteedt terecht veel aandacht aan ageïsme en stelt dat het kan worden bestreden met drie strategieën (WGO, 2021), die S-Plus wil helpen realiseren:

- **Beleidsniveau:** Zorgen voor een gezonde veroudering en de samenleving bewust maken van de negatieve gevolgen van ageïsme.
- **Educatie:** (Toekomstige) professionals moeten leren dat dé oudere niet bestaat. Chronologische leeftijd zegt weinig; er is meer kennis en inzicht nodig over ageïsme, zowel in de samenleving als in de gezondheidszorg. Persoonsgerichte zorg zonder negatieve percepties over ouderdom is essentieel.
- **Intergenerationele solidariteit:** Wederzijds contact kan helpen een realistisch beeld te vormen.

Gelukkig zien we dat ouderen steeds vaker zelf het heft in handen nemen en inspraak eisen. Dit toenevende 'ouderenactivisme', gebaseerd op eigen ervaringen en de kracht van het aantal, kan helpen deze maatschappelijke spelregel te veranderen.

1.3.1.4. Technologie

Uit de Digitale Barometer van 2022 leren we dat de coronapandemie het digitale leven heeft versneld. Belgen gebruiken nu meer dan ooit digitale technologieën in hun dagelijks leven, ook plussers. In 2021 had 84 % van de 65- tot 74-jarigen internet. Toch zijn er plussers die geen internet willen vanwege gebrek aan interesse, vaardigheden of de hoge kosten.

De druk om digitaal vaardig te zijn neemt toe, omdat technologie snel evolueert. Dit leidt tot een relatieve daling in digitale vaardigheden, zelfs bij hogere inkomens. De redenen hiervoor zijn:

- Vaardigheden ontwikkelen zich traag.
- Vaardigheden verouderen snel door de aard van technologie.
- Beperkte vaardigheden op het gebied van e-veiligheid (44 % van de 55- tot 74-jarigen heeft geen vaardigheid, 25 % beperkte vaardigheid).

Wereldwijd zijn we meer verbonden dan ooit. Of het nu gaat om online afspraken maken bij de dokter of tandarts, reserveren bij je favoriete restaurant, winkelen, bankzaken regelen, of je hartslag en bloeddruk bijhouden via je smartphone – digitalisering is verweven in veel aspecten van ons leven. Toch gebruikt bijna de helft van de Vlaamse plussers (65-74 jaar) het internet niet. Hierdoor missen zij een belangrijk informatiemedium. S-Plus kan hierbij helpen door plussers te ondersteunen in het omgaan met digitalisering in al zijn aspecten. Ook over bezorgdheden en vragen over privacy, veiligheid en identiteit.

1.3.1.5. Ecologie

Klimaatverandering heeft talrijke en duidelijke effecten op ons leven. Het Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten (OHCHR) van de Verenigde Naties waarschuwt voor de negatieve gevolgen voor mensenrechten, vooral voor ouderen. We hebben allemaal baat bij een krachtiger en sociaal-rechtvaardig klimaatbeleid dat iedereen meeneemt. S-Plus kan helpen door bewustwording te creëren en beleid-smakers te wijzen op de specifieke noden van ouderen. Vaak leven ouderen in kwetsbare situaties door gebrekkige toegang tot middelen of door verwaarlozing en misbehandeling. Een ondoordacht klimaatbeleid kan deze problemen verergeren door ageïsme of andere vormen van discriminatie, zoals op basis van gender, ras, etniciteit of handicap.

Er is een steeds luider roep om onze dagelijkse gewoontes drastisch te veranderen, zowel persoonlijk als maatschappelijk. Onze mobiliteitssector en de productie en consumptie van voedsel, textiel, technologie en andere goederen kunnen profiteren van circulaire modellen. Hierbij worden waardevolle materialen hergebruikt en wordt het verbruik van grondstoffen en de impact op het klimaat geminimaliseerd. Ook burgers kunnen bijdragen door bewust te kiezen voor duurzame, circulaire oplossingen.

1.3.1.6. Politiek

Zowel het middenveld als de overheid staan voor een samenleving die steeds individueler en diverser wordt. De snelle veranderingen leiden tot politieke polarisatie, waar zowel politici als middenvelders mee worstelen. Voor politici betekent dit electorale wispelturigheid, terwijl middenveldspelers te maken hebben met wisselende, issuegerichte en korte termijnengagementen. Dit knaagt aan de legitimiteit van beide groepen.

Sommige middenveldorganisaties proberen opnieuw aansluiting te vinden bij de diverse leefwereld van burgers. Ze zoeken naar manieren om betekenisvol te zijn voor nieuwe burgerinitiatieven. Deze initiatieven kunnen gevestigde middenveldspelers versterken, maar dagen hen ook uit door hun spontane mobilisatiekracht.

Daarnaast is de ruimte voor het middenveld de afgelopen tien jaar gekrompen door de toenemende invloed van markt- en overheidsactoren. Denk aan de vermarkting van de ouderenzorg en de verstaatsing van de integratiesector. Het Vlaamse middenveld heeft daardoor minder ruimte dan vroeger.

Het maatschappelijk debat wordt steeds meer zwart-wit, zonder ruimte voor nuance. Sociale media spelen hierin een grote rol door polarisatie te versterken en vaak als bron van nepnieuws te fungeren. S-Plus kan helpen om nuance te brengen in het politieke debat en een tegengeluid te laten horen. Vandaag de dag ontstaan er nieuwe breuklijnen in de samenleving die oude tegenstellingen overstijgen en nieuwe creëren. Er moeten fundamentele keuzes worden gemaakt.

Gezien de demografische, socio-economische en technologische evoluties zal het politieke belang van plussers alleen maar toenemen. Nico De Witte (studies en sociale gerontologie, VUB) verwijst, terecht, naar de '6 B's' die de nood aan (politieke) ouderenparticipatie aantonen.

Beeldvorming: Over plussers bestaan heel wat stereotiepe denkpatronen en vooroordelen.

Belangenbehartiging: Plussers hebben specifieke belangen die moeten worden behartigd, zoals toegang tot gezondheidszorg, schaarste in de zorg, sociale voorzieningen, huisvesting en mobiliteit.

Behoeften: Plussers moeten betrokken worden bij besluitvormingsprocessen die van invloed zijn op hun leven.

Beleidsimplementatie: Het is niet alleen belangrijk om plussers te betrekken bij de besluitvorming in het beleid, maar ook bij de implementatie van beleid.

Bewustwording: Het creëren van bewustwording over de diversiteit en de bijdragen van plussers aan de samenleving is essentieel.

Betrokkenheid: Het bevorderen van de actieve betrokkenheid van plussers bij de samenleving is belangrijk voor hun welzijn en voor de samenleving als geheel.

S-Plus stelt zich daarom de vraag in welke mate de vergrijzing van de Vlaamse bevolking als effect heeft dat de belangen en beleidspreferenties van plussers ook politiek doorwegen? We stellen referentiekaders en denkpatronen in vraag en formuleren in samenwerking met onze plussers alternatieven.

1.3.2. Evaluatie door de overheid

De recente visitatie levert een **positief verslag met aanbevelingen op**. De visitatiecommissie is positief over de weg die S-Plus heeft afgelegd. De organisatie heeft hard gewerkt om alle werkpunten aan te pakken. Er werd sinds 2021 in de realiteit een zeer grote transitie waargemaakt. Deze transitie heeft geleid tot een aantal belangrijke zakelijke én inhoudelijke wijzigingen. Inmiddels heeft S-Plus een indrukwekkende organisatieverandering doorgevoerd.

Ze waardeert dat S-Plus zich bewust is van een aantal verbeterpunten in het belang van de werking.

Bij de voorbereiding van dit beleidsplan zijn de aanbevelingen en suggesties van de commissie ter harte genomen.

Overzicht van de 2 aanbevelingen:

- De visitatiecommissie beveelt S-Plus aan om haar visie op de drie sociaal-culturele rollen grondig te expliciteren.
- De visitatiecommissie beveelt S-Plus aan om, vertrekkend vanuit haar missie en visie en de maatschappelijke uitdagingen voor haar doelgroep, de laboratoriumrol te realiseren.
(lees deel 2.5. Visie op de decretale rollen en functies p.).

Overzicht van de belangrijkste verbetersuggesties:

- Met betrekking tot doelgroepen en kansengroepen is er ruimte voor verbetering (lees deel 1.2.6. Participatiebeleid).
- Op het vlak van het financieel beleid is er nog werk voor S-Plus. De visitatiecommissie spoort S-Plus aan om na de belangrijke transitie op inhoudelijk en zakelijk vlak nu ook volop in te zetten op de financiële transitie:
 - **Aanstellen van een zakelijk coördinator vanaf 01.01.2025:** zij gaat het financiële beleid opvolgen en beter stroomlijnen, alsook het HR- beleid opnemen.
 - Binnen S-Plus werken we met een analytische boekhouding met **kostenplaatsen** zodat alles duidelijk op te volgen en op te splitsen is. Vanaf 2025 maken de educatieve medewerkers en de betreffende coördinatoren hun begroting op samen met de zakelijk coördinator. De deelbegrotingen worden geconsolideerd in 1 begroting, zo stroomlijnen we het landelijke en regionale niveau.
 - De opvolging zal gebeuren door **budgetbesprekingen** met de medewerkers.
 - **Driemaandelijks** zal er een budgetcontrole gebeuren die gerapporteerd wordt aan het managementteam (MAT) voor eventuele bijsturing. De jaarlijkse geconsolideerde begroting wordt besproken met de penningmeester en goedgekeurd door het MAT, om vervolgens ter goedkeuring voor te leggen aan de bestuursorganen.
 - In januari 2024 gingen we van 5 boekhoudkundige subdossiers en 1 consolidatiedossier, naar **1 gecentraliseerde boekhouding**. We plannen een **evaluatie** in 2025 na afsluiting van het boekhoudkundig jaar. Verbeterpunten en eventuele efficiëntere werkwijzen worden bekeken. We zien al verbetering door uniforme boekingen en de opvolging van budget is makkelijker in 1 boekhouding.
 - Iedere **personeelsverschuiving** wordt getoetst aan financiële haalbaarheid en noodzaak.
 - We starten een **nieuwe werkgroep** op met medewerkers en deskundige vrijwilligers om strategisch na te denken en voorstellen te doen. De zakelijk coördinator is trekker. Enkele voorstellen om mee aan de slag te gaan: lidgeld en systematiek van verhogen, aanpak complementaire middelen met giften en sponsoring, in iedere provincie naar 1 regiosecretariaat als besparing.
 - Om de twee jaar wordt de **meerjarenbegroting** geëvalueerd en bijgestuurd.
 - Voor 2025 uniformiseren we **de prijsberekening** voor activiteiten over Vlaanderen in eenzelfde tool (lees uitgebreider in deel 2.1.1. Interne organisatiestructuur en deel 3 Financieel deel).
- De visitatiecommissie moedigt S-Plus aan om het bereiken van plussers met een migratieachtergrond te verhogen (lees andere aanpak SD1OD2).

1.4. Analyse van de gegevens en formuleren van uitdagingen

1.4.1. SWOT-analyse

Ter voorbereiding van dit beleidsplan verzamelen we een veelheid aan gegevens. Er worden papieren en digitale bevestigingen uitgevoerd en focusgroepen voor vrijwilligers georganiseerd. In totaal verzamelen we input van **4121 plussers, medewerkers, vrijwilligers, stakeholders en potentiële deelnemers/leden**. Hun input wordt gebruikt als inspiratiebron bij het formuleren van uitdagingen en doelen.

Onze **externe stakeholders** bevestigen we aan de hand van een vragenlijst die afgestemd is op hun organisatie. We kiezen ervoor om enkel onze belangrijkste stakeholders te bevestigen. Het gaat om onze belangrijkste samenwerkingspartners, andere seniorenverenigingen, verenigingen uit het middenveld en koepelorganisaties. We stellen hen concrete vragen, die kunnen verschillen van stakeholder tot stakeholder.

Onder onze **interne stakeholders** verstaan we leden, vrijwilligers en medewerkers. We gebruiken verschillende methodieken om hen te bevestigen. We verzenden naar elk van de doelgroepen een papieren of digitale tevredenheidsmeting. Dit kadert in ons kwaliteitsbeleid en gebeurt 1 keer per beleidsperiode.

We bevestigen leden en vrijwilligers op activiteiten als S-Plus in Concert en Samen(k)linken. We organiseren 5 focusgroepen (1 per provincie) met taakvrijwilligers en trekker. Tot slot organiseren we een brainstormdag en een dag met werkgroepen in kader van het nieuwe beleidsplan waarop alle medewerkers en de leden van het bestuursorgaan en de algemene vergadering aanwezig zijn.

We vergeten ook de **niet-leden** niet. We bevestigen hen via een Facebookadvertentie en een bevestiging van de deelnemers van de 'Bijna op pensioen'-sessies.

Tot slot voeren we zowel in de verschillende regiowerkingen als landelijk een **zelfevaluatie** uit, gebaseerd op het EFQM-model. Aangezien er een verschil is in focus op werkingsonderdelen tussen landelijk en regionaal, krijgen de regio's een andere vragenlijst dan het landelijke team. Er blijft wel voldoende overlap tussen de vragenlijsten.

De resultaten van de SWOT-analyse zijn toegevoegd als bijlage 4.

1.4.2 Beleidsuitdagingen

Samen met het planningsteam nemen we de SWOT-analyse onder de loep. We zien enkele belangrijke aandachtspunten, maar ook mooie kansen. Methodieken als de unieke positieoefening, het opstellen van een probleemboom en een impactmodel helpen ons met een andere blik te kijken naar onze organisatie.

Zo komen we tot 12 beleidsuitdagingen:

1. Babyboomers staan onder druk, zij zijn de 'sandwichgeneratie' en worden uitgedaagd in zorg van (klein)kinderen en/of ouders. Zij willen zich anders engageren als vrijwilliger en zich veel meer inzetten op basis van eigen passies en interesses. Er is een ruim aanbod van vrijwilligerswerk; hoe kan S-Plus zich daarin differentiëren? Bijkomend staat S-Plus voor nieuwe uitdagingen inzake engagement en verbinding. Kan S-Plus deze nieuwe visie capteren in haar werking?

2. Er is toenemende druk op de sociale zekerheid door veroudering van de bevolking en afname van de ratio werkende bevolking. De zorg staat onder druk waardoor de nood aan zorg niet altijd ingevuld kan worden. De samenleving heeft baat bij plussers die zo gezond mogelijk ouder worden, preventie speelt hier een cruciale rol. Hoe kan S-Plus hier haar steentje in bijdragen?
3. De digitale transitie in de samenleving neemt sterk toe en evolueert snel. Daardoor is er een blijvende digitale kloof waardoor veel mensen, waaronder voornamelijk plussers, geen toegang hebben tot bepaalde dienstverlening. Zorgen dat er in de maatschappij ook aandacht blijft voor mensen met beperkte digitale vaardigheden is een uitdaging voor S-Plus binnen haar belangenbehartiging. Daarnaast zetten we in op het versterken van de digitale vaardigheden bij plussers die hiervoor interesse hebben.
4. Binnen onze cultuur worden plussers en hun economische waarde niet altijd gewaardeerd. Dit heeft ook invloed op hun eigen zelfbeeld. Het tegengaan van ageïsme is volgens S-Plus één van de pijlers van een goed ouderenbeleid. Hoe kan S-Plus plussers empoweren om anders naar zichzelf te kijken? Hoe kunnen we de blik van de samenleving op plussers en ouderenverenigingen veranderen?
5. Door de vermaatschappelijking van de zorg wordt de aandacht meer gelegd op subsidiariteit en wordt er minder vertrokken vanuit de krachten van het persoonlijk netwerk. De plusser kan hierdoor het gevoel krijgen dat hij minder gehoord wordt. Hoe kan S-Plus de vaardigheden en kennis van plussers versterken om aan zelfregie te doen? Hoe kan S-Plus haar rol als belangenbehartiger inzake ouderenzorg voldoende waarmaken en sociale ongelijkheid tegengaan?
6. De samenleving wordt alsmaar diverser. Het is niet de vraag of we dit wel willen, maar hoe we met deze realiteit zullen omgaan. Hoe kan S-Plus een open blik en houding stimuleren bij plussers en verbinding creëren tussen verschillende gemeenschappen?
7. S-Plus wordt geconfronteerd met het werken voor vier generaties ouderen. Kan S-Plus haar werking voldoende vernieuwen om ook de jonge generatie plussers aan te spreken en te betrekken bij haar werking?
8. De stijgende levensverwachting zorgt onder meer voor meer éénpersoonshuishoudens en een verhoogd armoederisico bij plussers. Hoe kan S-Plus bij de uitwerking van haar aanbod en haar belangenbehartiging deze doelgroep meenemen?
9. Eenzaamheid hangt sterk samen met tal van fysieke en mentale gezondheidsproblemen en heeft een negatieve impact op de levenskwaliteit. Enerzijds zetten we in op preventie van fysieke en mentale gezondheid. Anderzijds brengen we mensen samen met onze groeps- en publiekswerking. Zo gaan we eenzaamheid tegen. Hoe kan S-Plus zorgen voor een voldoende verspreide werking van haar groeps- en publiekswerking in Vlaanderen?
10. Uit onze maatschappelijke contextanalyse blijkt dat plussers geen homogene groep vormen, maar bestaan uit vier generaties. Daarnaast is er een verschuiving in Vlaanderen van een collectivistische naar een meer individualistische cultuur. Dit heeft een diepgaande impact op de cultuurbeleving van plussers en leidt tot een vraag naar cultuuraanbod op maat. Hoe kan S-Plus met haar cultuuraanbod hier voldoende op inspelen?

11. Steden en gemeenten herwaarden publieke ruimtes en leefbare woonomgevingen waardoor er meer ruimte is voor samenkomst en verbinding. Hoe kan S-Plus met haar buurtprojecten een deel zijn van de samenstroom en die verbinding nog vergroten?
12. De polarisering in de samenleving stijgt. Nuancering is weinig zichtbaar. Hoe kan S-Plus als vereniging voldoende nuance brengen in het politieke debat? Hoe kan S-Plus haar rol als middenveldorganisatie voldoende opnemen om maatschappelijke problemen op de agenda te zetten en alternatieven te formuleren?

1.5. Reisbestemmingen

Van 12 beleidsuitdagingen naar 5 strategische doelen

1.5.1. Strategische doelstelling 1

Plussters zijn verbonden met elkaar en lokaal geëngageerd

Onze eerste strategische doelstelling is het verbinden van plussters met elkaar en hun lokale omgeving. Dit sluit perfect aan bij onze missie: samen een fijne en verbindende tijd beleven, met ruimte om te leren. We zorgen ervoor dat iedereen meetelt, niemand buitengesloten wordt en geen talent onbenut blijft, ook met het oog op toekomstige generaties.

Onze groepswerking speelt een cruciale rol in het tegengaan van de negatieve beeldvorming over plussters en hun economische waarde. Met onze nieuwe vrijwilligheidsaanpak, waarbij we groepswerkingen categoriseren in types (Visie groepswerking deel 1.2.9.: 1.0, 2.0, 3.0 groepen en publiekswerking), kunnen we deze doelstelling realiseren zoals beschreven in onze groepsvisie.

Daarnaast erkennen we dat eenzaamheid en sociale isolatie grote uitdagingen vormen. We willen de maatschappelijke opvatting dat mensen na hun pensioen hun economische waarde verliezen en niet meer van belang zijn, aanpakken. Dit heeft namelijk een negatieve impact op de beeldvorming van plussters, zowel vanuit de samenleving als vanuit de plussters zelf. S-Plus wil deze uitdagingen aangaan door te experimenteren met projecten die positieve rollen voor plussters ontwikkelen in relatie tot andere groepen en gemeenschappen. Hierdoor wordt de bijdrage van plussters zichtbaar en verandert de perceptie van hun eigenwaarde en hun waarde in de samenleving.

SD1OD1: Vrijwilligers kennen de nieuwe groepsvisie en dragen deze uit

S-Plus introduceert in haar nieuwe beleidsplan een innovatieve groepsvisie die gericht is op het experimenteren met groepen in de buurt. Deze visie benadrukt een bottom-up benadering, waarbij vrijwilligers een centrale rol spelen. Het is van groot belang dat zij deze visie kennen en uitdragen i.k.v. betrokkenheid, eenheid en consistentie door een gedeelde visie, inspireren van vrijwilligers, door het uitdragen van de visie helpen vrijwilligers sterke banden op te bouwen binnen de gemeenschap. De nieuwe groepsvisie past naadloos in de werking van S-Plus als ouderenvereniging. Het experimenteren met groepen in de buurt en het werken met een diverse groep vrijwilligers sluit aan bij het werken van S-Plus rond inclusiviteit, participatie en verbinding.

Wat gaan we doen?

- Op de intervisie met de educatieve medewerkers wordt vorming en bijscholing gegeven i.k.v. de nieuwe visie op groepswerking en meer bepaald de 3.0. groepen.
- Er wordt een visienota nieuwe groepswerking uitgewerkt.
- S-Plus communiceert op de regionale vrijwilligersparticipatieraden (RPR), inspiratiedriedaagse, Samen(k)Linken, intervisies aan vrijwilligers de nieuwe visie van S-Plus op groepen en vrijwilligersbeleid.
- Trekkers van groepen 1.0 en 2.0 nemen de test af samen met de educatieve medewerker en er worden afspraken gemaakt rond begeleiding. Na 3 jaar gebeurt er een evaluatie met een nieuwe test, is eerdere bijsturing nodig dan zal de educatieve medewerker hiermee aan de slag gaan samen met de vrijwilligers.

- Groepen 2.0 zetten extra in op een open werking en incorporeren dit in hun jaarplanning, dit kan met of zonder ondersteuning van educatief medewerkers.
- Alle vrijwilligers en medewerkers binnen S-Plus brengen de occasionele deelnemers in kaart, we vergaren informatie over interesses, passies en noden. We zetten consumerjourneys op om hun betrokkenheid te verhogen en hun geleidelijk aan toe te leiden naar een herhaaldelijke gebruiker.
- Op de jaarlijkse ledendag in de groep gaan vrijwilligers aan de slag om de jaarplanning op te maken samen met de leden.
- Het regionaal secretariaat ontvangt van groepen wat ze gedaan hebben met welk bereik, evenals welke acties of samenwerkingen gebeurd zijn met andere groepen, diensten of verenigingen. We zetten voor deze informatieoverdracht geleidelijk aan in op de digitale transitie met het nieuwe CRM-systeem.
- Groepen dragen in hun jaarplanning het aanbod uit van S-Plus. Zij dragen zo bij aan de missie en visie en aan het behalen van de strategische doelstellingen en het verhogen van de naamsbekendheid.
- Als ambassadeurs van S-Plus staan vrijwilligers mee in voor de werving van nieuwe vrijwilligers en voor het uitrollen van nieuwe groepswerkingen.

Indicatoren

Vrijwilligers kennen de nieuwe groepsvisie en dragen deze uit:

- 75 % van alle vrijwilligers uit groepen 1.0 en 2.0 nam deel aan een uitleg van de nieuwe groepsvisie
- 75 % van de groepen 1.0 en 2.0 vindt de begeleiding van de educatieve medewerker goed (tvm)
- 70 % van groepen 2.0 maakt de jaarplanning op met input van hun leden en neemt een deel van het aanbod van S-Plus mee op in de planning.
- Jaarlijks 1 focusgroep met vrijwilligers groepen 2.0 per regio
- Jaarlijks 2 intervisiemomenten met vrijwilligers tijdens vrijwilligersparticipatieraden
- Jaarlijks 2 opleidingen voorzien met vrijwilligers groepen 1.0 en 2.0 per regio in het kader van vernieuwing
- Impact op het einde van het beleidsplan:
 - 75 % van de vrijwilligers is tevreden van de wijziging in begeleiding inzake de nieuwe visie
 - 75 % van de vrijwilligers voelt zich gewaardeerd door leden en S-Plus
 - 80 % van de educatieve medewerkers zijn tevreden over de nieuwe groepsvisie en de uitrol hiervan (tvm)

CRM:

- Op het einde van het beleidsplan is minimaal 40 % van de groepen overgegaan naar zelfstandig rapporteren via het digitale platform

Decretale functies en rollen



VERBINDENDE ROL

LABOROL

LEERFUNCTIE

**GEMEENSCHAPS-
VORMENDE FUNCTIE**

SD1OD2: Groepen 3.0 zorgen voor een betere spreiding van de werking van S-Plus in Vlaanderen

We investeren in 3.0 groepen waar we aan de slag gaan in de buurt of rond bepaalde thema's waarbij we de meerwaarde van plussers zichtbaar kunnen maken in de samenleving, hierover kunnen communiceren en de eigenwaarde van plussers positief beïnvloeden.

Eenzijds bouwen we verder op de twee lopende experimenten inzake laboprojecten 'S-Plus fleurt je buurt op' en 'Leesplussers@school'. We bekijken schaalvergroting maar gaan ook aan de slag voor nog andere proefprojecten op te zetten om de economische waarde en de negatieve beeldvorming van plussers tegen te gaan. Bij de selectie van buurten voor onze groepen 3.0 zoeken we buurten waar er sprake is van een natuurlijke diversiteit. We hoeven deze diversiteit niet te zoeken, ze is er al. Doel is zorgen voor meer wederzijds begrip en positieve beeldvorming van plussers, we stichten communities ten voordele van de eigen buurt.

Wat gaan we doen?

We brengen de spreiding van alle S-Plus groepen in Vlaanderen in kaart.

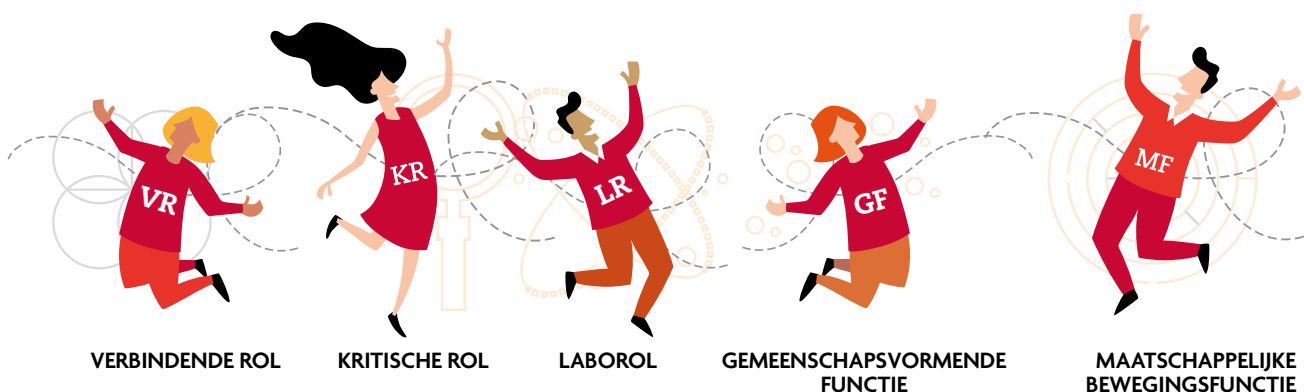
- Blinde vlekken worden onderzocht en mogelijkheden om een nieuwe groep op te starten worden bekeken.
- Een aanbod met voorbeelden van huidige themawerkingen wordt uitgewerkt en een draaiboek met plan van aanpak wordt ontwikkeld.
- Educatieve medewerkers gaan lokaal op zoek naar nieuwe partners, samenwerkingen, vrijwilligers en geïnteresseerden om te bekijken of er een maatschappelijke nood in de buurt is waarvoor er interesse is om aan de slag te gaan.
- Educatieve medewerkers worden hierin gecoacht door specifiek opgeleide collega's (coaches), waardoor kennisdeling en competenties gedeeld worden.
- Geïnteresseerden of buurtbewoners worden gestimuleerd om een actieve rol op te nemen.

- Begeleiding van de vrijwilligers na opstart hangt af van de nood en vraag van de groep.
- Groepen 3.0 die stoppen worden bevraagd en input wordt meegenomen op intervisie educatieve medewerkers. Dit is een jaarlijks vast item.
- Good practices van groepen 3.0 die succesvol opgestart zijn en een toekomstige werking verder uitbouwen.
- We vragen bijkomende middelen om 3 bijkomende educatieve medewerkers aan te werven voor buurtwerking. Want de opstart en begeleiding van groepen 3.0 vergt een intensievere tijdsinvestering dan de begeleiding groepen 1.0 en 2.0. Dit was zeer duidelijk uit de gestarte projecten rond swipecafé en leesplussers. Mochten er geen extra middelen komen dan zal de beoogde groei niet haalbaar zijn.
- We zullen eveneens extra middelen begroten voor de uitrol, doch deze middelen houden geen extra personeelskost in.

Indicatoren

- Blinde vlekken worden in kaart gebracht, we streven ernaar 10-20 % weg te werken: meting start en einde beleidsplan.
- Aantallen groepen 3.0 stijgt jaarlijks in iedere regio
- Bereik aantonen: het aantal nieuwe partners, gemeenschappen, verenigingen waarmee samengewerkt wordt in het kader van groepen 3.0
- Uitbreiding van het aanbod van themawerkingen op basis van goodpractices.
- Er zijn jaarlijks 5 % nieuwe vrijwilligers groepen 3.0 en publiekswerking
- 75 % van de vrijwilligers groepen 3.0 voelt dat hij een positieve bijdrage levert aan de werking
- 75 % van de vrijwilligers groepen 3.0 voelt een positieve impact op zijn zelfbeeld dankzij vrijwilligerswerk
- 70 % van de bevraagde partners, verenigingen of gemeenschappen hebben een positiever beeld gekregen over plussers of S-Plus

De retale rollen en functies:



1.5.2. Strategische doelstelling 2

Plussers doen aan laagdrempelige cultuurbeleving op maat

Strategische Doelstelling 2 richt zich op het bieden van laagdrempelige cultuurbeleving op maat voor plussers. Dit sluit aan bij onze missie, waarin we zorgen voor een fijne en verbindende tijd samen met ruimte om te leren. We willen een omgeving creëren waar iedereen welkom is, zich goed voelt, waar we samen leren en ruimte bieden voor levenslang leren.

Uit onze maatschappelijke contextanalyse blijkt dat plussers geen homogene groep vormen, maar bestaan uit vier generaties. De verschuiving in Vlaanderen van een collectivistische naar een individualistische cultuur heeft een diepgaande impact op de cultuurbeleving van plussers. Ze worden aangemoedigd om hun eigen pad te kiezen, persoonlijke voorkeuren te volgen en hun unieke identiteit uit te drukken. Dit leidt tot een groeiende vraag naar cultuuraanbod op maat, mede door de toename van éénpersoonshuishoudens.

S-Plus staat voor de grote uitdaging om haar verbindende rol te blijven waarmaken. Deze strategische doelstelling focust op al onze doelgroepen, met specifieke aandacht voor éénpersoonshuishoudens en plussers met een beperkt inkomen, die een steeds groter deel van de samenleving uitmaken. Met een laagdrempelig cultuuraanbod beogen we culturele activiteiten en evenementen die toegankelijk en uitnodigend zijn voor een breed publiek van plussers, ongeacht hun achtergrond of ervaring met cultuur.

Toegankelijkheid is voor ons belangrijk. We zorgen voor een aanbod dat financieel en fysiek zeer toegankelijk is, zoals een beperkt gratis aanbod of tegen een zeer lage kostprijs, en locaties die toegankelijk zijn met rollator of rolstoel. Dit aanbod geven we weer met icoontjes in onze jaarbrochure.

Inclusiviteit staat hoog in het vaandel. Iedereen die zich goed voelt bij onze activiteiten en onze waarden deelt, is welkom. We bekijken daarom een aanbod voor verschillende generaties plussers, zoals de sandwichgeneratie, plussers met kleinkinderen of kinderen, en oudere plussers.

Interactiviteit is de basis van onze werking. Samen een fijne tijd beleven kan enkel door actieve deelname en connectie te maken met elkaar. We organiseren een divers aanbod zoals o.a. workshops, reizen, daguitstappen, themawandelingen en theaterbezoeken, waarbij het verbinden van deelnemers een belangrijk aspect vormt.

We zorgen voor een informele sfeer, om een zo open mogelijk aanbod te hebben. Laagdrempelig inschrijven is daarbij essentieel. We bieden diverse kanalen om in te schrijven, aangepast aan de mogelijkheden van de plusser, zoals telefonie, mail, messenger, papier en website.

Tot slot creëren we extra gedragenheid door onze deelnemers en vrijwilligers te betrekken bij de organisatie en uitwerking van het aanbod. Op deze manier streven we naar een laagdrempelige cultuurbeleving op maat voor plussers

SD2OD1 : Cultuuraanbod wordt gediversifieerd aan de beoogde doelgroepen van plussers

S-Plus verenigt met een divers cultuuraanbod mobiele plussers op basis van hun passies en interesses. We zorgen voor een aanbod gericht op de diverse beoogde doelgroepen van plussers: actieve plussers bijna en pas op pensioen (generatie X), actieve plussers met een beginnende kwetsbaarheid (babyboomers), niet-actieve plussers (stille generatie) sandwichgeneratie (generatie X en babyboomers die zorg bieden), alleenstaanden en plussers met een beperkt inkomen. Via reizen, daguitstappen, themawandelingen, concerten, musicals, theatervoorstellingen, ... brengen we plussers samen om bij te leren en samen op een fijne en laagdrempelige manier cultuur te beleven. We zorgen dat er ook een budgetvriendelijk aanbod is, dit zijn activiteiten zonder maaltijd of vervoer of betalende toegang.

Wat gaan we doen?

- Het bestaande aanbod wordt afgetoetst op basis van de bereikte en beoogde doelgroep. Dit aanbod wordt geactualiseerd, bijgestuurd of uitgebreid waar nodig.
- Noden en uitdagingen van de geselecteerde doelgroepen worden in kaart gebracht en geïncorporeerd in de uitwerking van het cultuuraanbod.
- We gaan op zoek naar een aangepast reisaanbod zonder meerprijs voor singles, gericht op alleenstaanden.
- Binnen het cultuuraanbod behouden we een beperkt aanbod van gratis of budgetvriendelijke activiteiten, gericht op plussers met een beperkt inkomen.
- Voor de uitwerking van het nieuwe aanbod organiseren we focusgroepen en bevestigingen met het beoogde doelpubliek. Dit richt zich voornamelijk op een nieuwe, jongere doelgroep van actieve plussers: mensen die bijna met pensioen gaan of net met pensioen zijn.
- Er wordt na iedere activiteit met een evaluatie gepolst bij deelnemers naar ideeën en interesses.
- Marktonderzoeken of publicaties die we ontvangen tijdens de beleidsperiode worden bekeken in het kader van de geselecteerde doelgroepen en meegenomen in de uitwerking van het aanbod.

Indicatoren

- Jaarlijkse bevestiging op de vrijwilligersparticipatieraad omtrent het bestaande aanbod en eventuele verbeterpunten of ideeën.
- Jaarlijks wordt tijdens een vergadering met de vrijwillige begeleiders cultuuraanbod het huidig aanbod besproken, ideeën meegegeven en eventueel bijgestuurd.
- Op het einde van de beleidsperiode zien we 10 % stijging in deelnemers van de nieuwe doelgroep van actieve plussers bijna en pas op pensioen.
- Op het einde van de beleidsperiode zijn het aantal deelnemers van cultuuraanbod toegenomen met 10 %.
- Jaarlijks minimaal 2 vakanties zonder single meerprijs voor alleenstaanden.
- Jaarlijks minimaal 2 budgetvriendelijke activiteiten gericht op plussers met een beperkt inkomen per regio.
- 75 % van de leden is tevreden over het cultuuraanbod van S-Plus (tevredenheidsmeting).
- 75 % van de vrijwillige begeleiders cultuuraanbod voelt zich betrokken bij de uitwerking van het aanbod (tvm).

SD2OD2 : Vrijwilligers zijn versterkt in hun vaardigheden bij het begeleiden van het cultuuraanbod.

Alle activiteiten van S-Plus worden begeleid door enthousiaste en gepassioneerde vrijwilligers. Door de toename van activiteiten voor specifieke doelgroepen is het belangrijk dat begeleiders over de juiste kennis en vaardigheden beschikken. De verrechtsing en diversifiëring van de samenleving brengen ook uitdagingen met zich mee bij het begeleiden van diverse groepen. We vinden het belangrijk dat deelnemers zich kunnen identificeren met de begeleiders. Daarom zoeken we jonge, actieve vrijwilligers om activiteiten voor actieve senioren te begeleiden. Dit zorgt voor een nieuwe instroom van vrijwilligers, die allemaal deskundig opgeleid en begeleid worden.

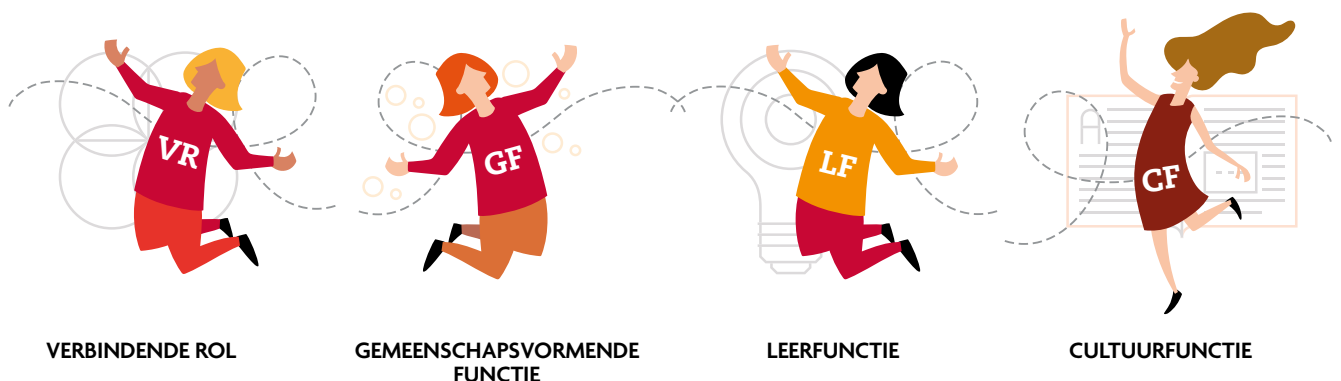
Wat gaan we doen?

- Bij de start van de beleidsperiode voeren we een zelfevaluatie uit bij de vrijwilligers cultuuraanbod, op basis hiervan brengen we de nood aan opleiding in kennis en vaardigheden in kaart.
- We starten met intervisiemomenten voor alle vrijwilligers die het cultuuraanbod begeleiden, waarbij we inzetten op cases en kennisdeling.
- Met de verrechtsing en diversifiëring van de samenleving zijn er grotere uitdagingen rond begeleiden van grote groepen. We geven onze vrijwilligers de nodige tools en handvaten om hiermee om te gaan.
- Voor het vernieuwde aanbod gericht op de verschillende generaties plussers worden er nieuwe vrijwilligers gerecruteerd. Zij krijgen een opleiding rond verschillende thema's.
- Belangrijk hierbij zijn: uitdagingen verbonden aan superdiversiteit, kwaliteit van begeleiding, cohesie in groep, hoe omgaan met moeilijke situaties en deelnemers ...

Indicatoren

- Jaarlijkse organiseren we opleiding, formeel of informeel, van de vrijwilligers cultuuraanbod: via een kennis- of vaardigheidstest wordt de impact van een formele vorming gemeten.
- 85 % van de vrijwilligers neemt deel aan de opleidingen.
- Na iedere activiteit wordt de tevredenheid van de begeleiding door de vrijwilliger bij de deelnemers bevraagd: 75 % van de bevroagde deelnemers zijn tevreden

De rollen en functies zijn voor alle OD's onder SD2 dezelfde:



1.5.3. Strategische doelstelling 3

De stem van plussers wordt gehoord (in het beleid)

Strategische Doelstelling 3 richt zich op het hoorbaar maken van de stem van plussers in het beleid. Deze doelstelling is verankerd in onze missie en visie, waarin we samen met plussers opkomen voor hun rechten, solidariteit en volwaardige participatie. Het is een kerntaak van S-Plus om de belangen van de groeiende groep plussers te verdedigen. Empowerment en het stimuleren van politieke participatie van plussers zijn hierbij essentieel.

Uit onze maatschappelijke contextanalyse blijkt dat het politieke belang van plussers zal toenemen door demografische, socio-economische en technologische evoluties. Nico De Witte (Ouderenstudies en sociale gerontologie, VUB) benadrukt de noodzaak van (politieke) ouderenparticipatie met zijn verwijzing naar de '6 B's'.

S-Plus stelt de vraag in hoeverre de vergrijzing van de Vlaamse bevolking invloed heeft op de politieke doorwerking van de belangen en beleidspreferenties van plussers. Vanuit deze analyse willen we de politieke participatie van plussers stimuleren en verhogen. We faciliteren dialoog en kritisch overleg, omdat plussers ook politiserend kunnen, mogen en moeten handelen. Het doel is om de noden en behoeften van plussers hoger op de politieke agenda te plaatsen.

SD3OD1: Beleidsvrijwilligers laten hun stem horen op verschillende beleidsniveaus voor een sociaal ouderenbeleid.

Binnen het beleidsplan van S-Plus is het van cruciaal belang dat beleidsvrijwilligers hun stem laten horen op verschillende beleidsniveaus. Dit draagt bij aan een sociaal ouderenbeleid dat recht doet aan de behoeften en wensen van plussers. Beleidsvrijwilligers spelen een sleutelrol in het verdedigen van de belangen van de groeiende groep plussers. Daarom organiseert S-Plus werkgroepen en platformen waar in een open sfeer ideeën en alternatieven voorgesteld worden op maatschappelijke problemen, waar nieuwsgierig geluisterd wordt naar elkaar en standpunten groeien. Door dialoog en kritisch overleg te faciliteren, kunnen plussers politiserend handelen.

Wat gaan we doen?

- Beleidsvrijwilligers worden opgeleid en geïnformeerd via beleidswerkgroepen, nieuwsbrieven, debatten en nemen deel aan netwerkmomenten.
- De vrijwilligers worden in beleidswerkgroepen samengebracht om gezamenlijke standpunten te formuleren. Deze worden gefomuleerd op basis van obstakels en knelpunten die plussers vaststellen in het dagdagelijkse leven.
- We triggeren vrijwilligers om bestaande referentiekaders en denkpatronen in vraag te stellen en alternatieve oplossingen of spelregels te formuleren.
- Vrijwilligers worden empowered en gestimuleerd om deze gezamenlijke standpunten of voorstellen uit te dragen op het betreffende beleidsniveau.
- We vragen bijkomende middelen om een extra stafmedewerker aan te werven die de input vanuit de werkgroepen, via beleidsmatig onderzoek, standpunten onderbouwt en mogelijke oplossingen stoffeert. Waardoor S-Plus haar rol als belangenbehartiger nog veel sterker kan uitdragen naar beleidsniveaus en stakeholders.

Indicatoren

- Jaarlijks 15 georganiseerde focusgroepen en beleidswerkgroepen
- Gezamenlijke standpunten gefomuleerd samen met beleidsvrijwilligers in de beleidswerkgroepen
- Bevraging van beleidsvrijwilligers rond beleidsstandpunten via enquête
- 1 jaarlijks breed onderbouwd en onderzocht standpunt dat uitgewerkt en breed uitgedragen wordt (nieuwe medewerker)
- S-Plus memoranda inzake de verkiezingen voor alle beleidsniveaus
- Nieuwe methodieken zoeken om beleidsvrijwilligers te bevragen en informeren
- 60 % van groepen 1.0 en 2.0 heeft een vertegenwoordiger in seniorenadviesraad, cultuurraad of sportraad
- Impact:
 - 70 % van de beleidsvrijwilligers voelt zich voldoende betrokken bij opmaak van beleidsstandpunten van S-Plus
 - Via een kennistest of quiz wordt de impact van vorming bij beleidsvrijwilligers gemeten

SD3OD2: Plussers worden empowered om op te komen voor hun rechten en belangen.

In een samenleving die voortdurend verandert, is het van essentieel belang dat plussers empowered worden om op te komen voor hun rechten en belangen. Empowerment stelt ouderen in staat om zelfstandig te handelen, actief deel te nemen aan de samenleving, hun belangen te verdedigen, het bevordert solidariteit onder plussers en het stimuleert politieke participatie, wat cruciaal is om ervoor te zorgen dat beleidsmakers rekening houden met de bezorgdheden van plussers. Empowerment is daarom een kerntaak van S-Plus, waarbij we streven naar een samenleving waarin plussers volwaardig kunnen participeren en hun rechten worden gerespecteerd.

Wat gaan we doen?

- Standpunten van S-Plus worden gedeeld met een breed publiek via artikels in het magazine, blogberichten, memoranda, persartikels, sociale media, beleidsnieuwsbrieven, sociale acties ...
- Plussers worden gestimuleerd om deel te nemen aan sociale acties of om standpunten mee te delen op social media of via andere kanalen. Dit wordt voorafgegaan door een informatie- of sensibiliseringscampagne gericht op een breed publiek.
- Plussers worden jaarlijks bevestigd rond standpunten op het S-Plus in Concert. Deze input wordt meegenomen in de beleidswerkgroepen.
- Via een digitale bevraging of artikels in het magazine wordt ook input van de lezer gevraagd omtrent bepaalde standpunten, ook deze worden meegenomen.

Indicatoren

- Resultaten van standpunten bevraging via verschillende media
- Bereik van sociale acties in deelnemers en binnen media
- Veranderingen ten gevolge sociale acties in kaart brengen en breed communiceren over bereikte impact
- Overgenomen standpunten vanuit S-Plus bij partners
- Verspreiding van memoranda naar leden, deelnemers, vrijwilligers, partners, politieke partijen, steden en gemeenten, ...

SD3OD3: S-Plus doet aan belangenbehartiging door deel te nemen aan de verschillende beleidsniveaus

Door deel te nemen aan de verschillende beleidsniveaus kan S-Plus effectief opkomen voor de rechten en belangen van plussers. Dit is niet alleen in het belang van de plussers zelf, maar ook in het belang van een rechtvaardige en solidaire samenleving als geheel. Deelname aan beleidsvorming is een krachtig middel om dit doel te bereiken.

Wat gaan we doen?

- Externe experts worden gevraagd om lezingen of debatten mee inhoud te geven. Deze worden georganiseerd naar een breed publiek of alleen naar beleidsvrijwilligers.
- Door samenwerking met andere ouderenverenigingen in de Vlaamse Ouderenraad worden er gemeenschappelijke acties en standpunten bepaald en beleidsbeslissingen geadviseerd naar de lokale en Vlaamse overheid.
- Op het beleidsniveau van de Federale overheid zetelt een beleidsvrijwilliger in de Federale Adviesraad voor Ouderen.
- Op Europees niveau nemen 2 vrijwilligers deel om binnen de ESO standpunten en beleidsadviezen uit te dragen.
- In het kader van belangenbehartiging is er samenwerking met Solidaris, ABVV(-senioren), Vooruit, enz. Dit is gecapteerd onder de Socialistische Gemeenschappelijke Actie.

Indicatoren

- Nulmeting start beleidsplan, derde jaar voortgangsrapport en einde beleidsplan van de geformuleerde standpunten die naar voor geschoven worden op de verschillende beleidsniveau's
- Intervisie van beleidsvrijwilligers samen met vrijwilligers met een mandaat
- Aantal persberichten en bereik in media
- Aantal deelnames aan Vlora, ESO, SGA en gedeelde standpunten of doorgegeven bekommernissen
- Jaarlijkse reflectie vanuit coördinator belangenbehartiging en beleid omtrent werkingsjaar en gedane acties

De rollen en functies zijn voor alle OD's onder SD3 dezelfde:



KRITISCHE ROL



MAATSCHAPPELIJKE BEWEGINGSFUNCTIE



LEERFUNCTIE

1.5.4. Strategische doelstelling 4

Plussers hebben de kennis en vaardigheden voor zelfregie in hun levensfase

Strategische Doelstelling 4 richt zich op het voorzien van kennis en vaardigheden aan plussers, zodat zij zelfregie kunnen voeren in hun levensfase. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang, zodat we kunnen bijdragen aan een gezonde samenleving waarin iedereen zich goed voelt, ook toekomstige generaties.

Dit sluit aan bij onze missie, waarin we samen met plussers opkomen voor hun gezondheid(szorg) en welzijn.

Uit onze maatschappelijke contextanalyse blijkt dat babyboomers een andere zorg willen. Ze willen zelf de regie over hun leven behouden en zelf beslissen. We willen hen daarom voldoende informatie en handvaten geven om de zelfregie over hun latere levensfase in handen te houden.

Bijna de helft van de Vlaamse plussers (65-74 jaar) heeft nog nooit het internet gebruikt, waardoor ze een belangrijk informatiemedium missen. S-Plus kan hier een rol spelen door plussers te versterken in hun digitale vaardigheden, aangezien de technologische evolutie snel gaat en er een digitaliseringskloof zal blijven bestaan.

We willen babyboomers actief voorbereiden op hun pensioen, zodat ze met een positief gevoel deze nieuwe levensfase kunnen ingaan, vol mogelijkheden om te groeien, te genieten en een betekenisvolle invulling aan hun leven te geven. Babyboomers staan onder druk en moeten zich ook na hun pensioen aanpassen en evolueren, zowel op psychosociaal als economisch vlak. S-Plus wil hen niet alleen sensibiliseren, maar ook informeren om met deze evoluties om te gaan. Vroeger nadenken over later is nodig.

SD4OD1: Actieve plussers zijn geïnformeerd over de uitdagingen van hun levensfase.

Het belangrijk dat actieve plussers goed geïnformeerd zijn over de uitdagingen die hun levensfase met zich meebrengt. Deze levensfase brengt unieke veranderingen met zich. S-Plus zet zich in om plussers te voorzien van de nodige informatie en middelen om deze uitdagingen aan te gaan. Door samen te werken met partners en gebruik te maken van diverse communicatiemiddelen, zorgt S-Plus ervoor dat plussers goed voorbereid zijn op de volgende fase van hun leven. Het is een essentieel onderdeel van onze missie om de levenskwaliteit van plussers te verbeteren.

Wat gaan we doen?

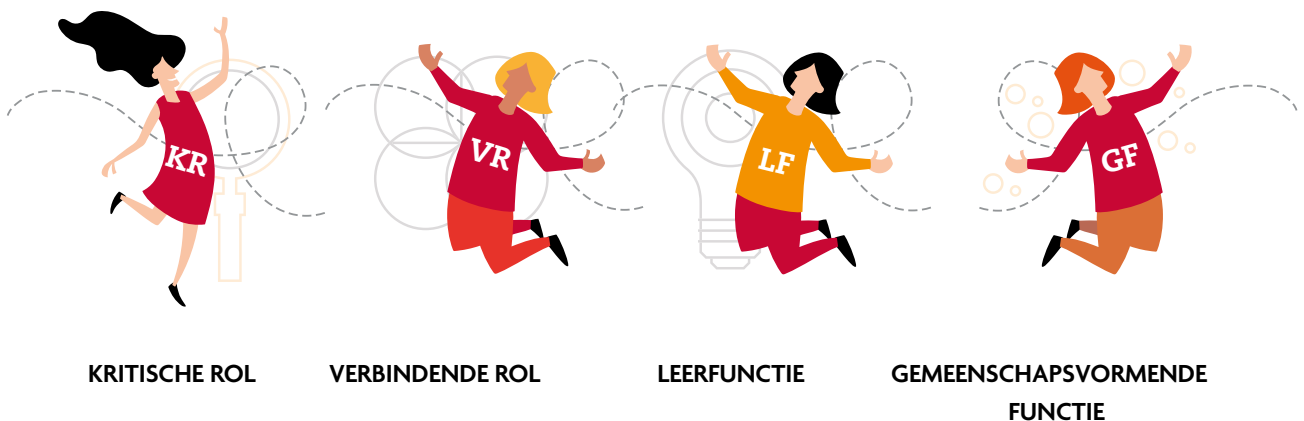
- Samen met de pensioendienst van Solidaris worden 'Bijna op pensioen' sessies georganiseerd. Deelnemers worden zo voorbereid op de nieuwe levensfase. S-Plus stimuleert ook deelnemers om volgens hun passies en interesses aan de slag te gaan, onder andere door deelname aan activiteiten of vrijwilligerswerk. De door S-Plus ontwikkelde boekjes 'Bijna op pensioen. Een nieuwe levensfase.' en 'Wat te doen op pensioen. Tips en ideeën om jouw tijd waardevol te vullen.' worden verdeeld tijdens de sessies. Zo kunnen deelnemers de informatie nadien nog gebruiken.
- De pensioendienst van Solidaris deelt nieuwe of gewijzigde wetgeving of evoluties inzake pensioenen mee via artikels in het S-Plus magazine en op de S-Plus website.
- Leden S-Plus mogen gratis beroep doen op de dienstverlening van de pensioendienst van Solidaris.

- Gezondheidsgeletterdheid: We blijven onze kennis inzake project 'Begrijp je dokter' delen en gaan hiermee verder via een kaartspel om op laagdrempelige wijze het sociale landschap te verduidelijken, ook aan mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Waarbij we niet enkel focussen op plussers maar op de brede maatschappij. Het spel kan uitgeleend worden door verenigingen, groepen of diensten. We maken een pakket rond betaalbare zorg, want bij het implementeren van gezondheidsinformatie en het nemen van gezondheidsbeslissingen is de betaalbaarheid cruciaal.
- We informeren en sensibiliseren plussers inzake de levensfase gelinkt aan de meno- en andropauze (55-65 jaar) met informatie rond slaap, voeding, hormoontherapie en gendersensitieve geneeskunde. Deze kunnen via verschillende methodieken uitgedragen worden.
- Via nieuwsbrieven en artikels wordt informatie en dienstverlening omtrent gezondheid en preventie vanaf 55+ van partner Solidaris gedeeld.
- Podcasts of webinars inzake levenswijsheden in samenwerking met VUB, worden verspreid.

Indicatoren

- 5 georganiseerde acties per jaar per regio met minstens 20 deelnemers, bereik in media wordt bijgehouden
- Impactmeting:
 - 70 % van de deelnemers voelt zich nu beter geïnformeerd over het onderwerp
 - 70 % van de deelnemers heeft meer kennis en begrip over de uitdaging van hun levensfase
 - 50 % van de deelnemers denkt eraan om zelf een aantal aanpassingen te doen in hun levenswijze
- 4x/jaar een artikel omtrent pensioen
- 5x/jaar artikels, blogs of nieuwsbrieven met een item omtrent gezondheidsgeletterdheid of informatie omtrent de levensfase gelinkt aan meno- en andropauze vanuit S-Plus
- 2x/jaar oproep rond podcast of webinar rond levenswijsheden in nieuwsbrief
- Op het einde van het beleidsplan is het kaartspel 150 keer gebruikt
- Over de beleidsperiode heen bereikt S-Plus 1000 deelnemers van de podcast of webinar inzake levenswijsheden

Decoratieve functies en rollen



SD4OD2: Plussers zijn geïnformeerd en empowered om zelf te bepalen wat ze willen in hun laatste levensfase.

S-Plus zet zich in om plussers te empoweren bij het maken van belangrijke keuzes in hun levensfasen door middel van educatie en dialoog. We geloven dat iedere plusser het recht heeft om zelf te bepalen wat ze willen in hun levensfasen. Empowerment in de laatste levensfase is daarom een kernonderdeel van ons beleid.

Wat gaan we doen?

- S-Plus gaat een nieuwe samenwerking aan met Huis van de Mens en LEIF voor het delen van hun kennis inzake levenseinde en zorgvolmacht.
- We delen kennis via infosessies, artikels of webinars inzake erfenisrecht.
- Coponcho deelt via infosessies, artikels en folders de nodige informatie en kennis over mantelzorg, mantelzorgpremies, ondersteuning mantelzorgers, ... Onze groepen kunnen hier gratis beroep op doen en eigen infosessies organiseren.
- Plussers worden dankzij een brede campagne getriggerd om na te denken over hun persoonlijke keuze van hun laatste levensfase: erfenis, zorgvolmacht, waardig levenseinde via euthanasie ...
- Mogelijke diensten waarop beroep gedaan kan worden uit het sociale landschap worden gedeeld: palliatieve thuisverpleging, gezinszorg, DMW, ...

Indicatoren

- 5 georganiseerde acties per jaar per regio met minstens 20 deelnemers, bereik in media wordt bijgehouden
- Bevraging van deelnemers van vormingen en infosessies omtrent:
 - 70 % van de deelnemers voelt zich voldoende geïnformeerd inzake het onderwerp van de vorming of infosessie
 - 10 % van de deelnemers denkt in de volgende weken actie te ondernemen, zoals bv: een wilsbeschikking, zorgvolmacht, testament of DNR opmaken of bespreken met partner of familie
- Jaarlijks 5 artikels of nieuwsitems delen van Solidaris of Coponcho en bereik bijhouden.
- 5x/jaar artikels, blogberichten of nieuwsbrieven met een item omtrent de laatste levensfase vanuit S-Plus
- Progressief standpunt inzake zelfregie zoals euthanasie bij levensmoeheid en dementie wordt uitgeschreven en gedeeld op verschillende media
- We houden op het einde van het beleidsplan een poll binnen onze vrijwilligers en leden, 60 % van de bevroegden vinden zich terug in het uitgeschreven progressieve standpunt

Decoratieve functies en rollen



KRITISCHE ROL



LEERFUNCTIE

SD4OD3: Plussers worden gestimuleerd om hun digitale vaardigheden te versterken.

In de huidige samenleving, waar technologie een steeds grotere rol speelt, kunnen digitale vaardigheden de sleutel zijn tot een onafhankelijker leven. Kennis van digitale technologie helpt plussers ook bij het herkennen en vermijden van online oplichting en fraude.

Wat gaan we doen?

- Via S-Plus Klik! brengen we met digivrijwilligers de nodige digitale vaardigheden peer-to-peer over. Technologische evoluties kunnen zo begrijpbaar overgebracht worden naar plussers. Zo blijven we werken aan het verhogen van digitale participatie van onze doelgroep.
- Vrijwilligers schrijven blogberichten voor de website van S-Plus.
- Via artikels en nieuwsbrief worden apps die interessant zijn voor plussers in de kijker gezet en op een eenvoudige manier uitgelegd.
- Digivrijwilligers worden ondersteund door intervisiemomenten waar aan kennis- en ervaringsdeling gedaan wordt. Uitgewerkte powerpoints of infobundels worden tussen vrijwilligers onderling gedeeld via een gemeenschappelijk teamsplatform.

Indicatoren

- 15 georganiseerde acties per jaar met minstens 12 deelnemers
 - a. Impactmeting:
 - II. 70 % van de deelnemers voelt zich nu beter geïnformeerd over het onderwerp
 - II. 50 % van de deelnemers gaat aan de slag met de nieuwe kennis
- 60 blogberichten vanuit vrijwilligers per jaar, het bereik wordt bijgehouden
- 1x/jaar intervisie en focusgroep of vorming digivrijwilligers
 - b. Impactmeting:
 - II. 70 % van de vrijwilligers voelt zich gewaardeerd vanuit S-Plus
 - II. 70 % van devrijwilligers leert bij op de intervisie
- 4x/jaar artikel S-Plus Mag en bereik

Decretale functies en rollen



VERBINDENDE ROL



LEERFUNCTIE



GEMEENSCHAPSVORMENDE FUNCTIE

1.5.5. Strategische doelstelling 5

Plussers investeren in hun gezondheid en voelen zich goed in hun vel

Met de Strategische Doelstelling 5 beogen we de bevordering van gezondheid en welzijn van plussers. Dit staat letterlijk in onze missie. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang, zodat we kunnen bijdragen aan een gezonde samenleving waarin iedereen zich goed voelt, ook toekomstige generaties.

We vertrekken vanuit het belang van preventie, want we willen allemaal gezond ouder worden. De vergrijzing en de bijhorende druk op de welvaartsstaat vormen immers een grote uitdaging voor onze samenleving. Daarom heeft de maatschappij baat bij vitale plussers. De mentale gezondheid van plussers staat onder druk, velen dragen zorg voor ouders én kleinkinderen, wat hun draagkracht verlaagt. Plussers identificeren zich niet met het negatieve beeld dat in de samenleving verbonden is met ouder zijn. Naast fysiek gezond blijven, is mentaal welzijn een onderwerp dat op veel belangstelling kan rekenen bij de doelgroep.

Vanuit onze visie op actief ouder worden en levenslang leren, willen we de levenskwaliteit van plussers verhogen. We stimuleren hen lichamelijk actief te blijven, zodat ze op een actieve, zelfzekere manier blijven deelnemen aan de samenleving. De mentale gezondheid is hier onlosmakelijk mee verbonden.

We hebben ons laten inspireren door de kenmerken van Blue Zones:

- Voeding: meer plantaardig voedsel, weinig dierlijke eiwitten en stoppen met eten wanneer er verzadiging is en niet 'pas wanneer er niets meer bij kan'.
- Bewegen: veel bewegen tot op hoge leeftijd. Dit is niet noodzakelijk in sportscholen of met stappentellers, maar kan ook 'gewoon' bewegen zijn in de thuisomgeving.
- Zingeving: mensen ervaren hun leven en bezigheden als zinvol en blijven tot op hoge leeftijd actief.
- Sociale inbedding: mensen maken deel uit van een sociale gemeenschap. Het maakt niet uit in welk verband, het belangrijkste is dat ze zich niet eenzaam voelen.
- Met deze strategische doelstelling willen we plussers ondersteunen om te investeren in hun gezondheid en ervoor zorgen dat ze zich goed in hun vel voelen.

SD5OD1: Plussers worden gezond ouder en zetten preventief in op hun fysieke gezondheid.

Het bevorderen van gezond ouder worden en het preventief inzetten op fysieke gezondheid is een essentieel onderdeel van de missie van S-Plus. Door te investeren in de gezondheid van plussers, kunnen we bijdragen aan een hogere kwaliteit van leven en een grotere zelfstandigheid. S-Plus zet zich in om een breed scala aan laagdrempelige beweegactiviteiten aan te bieden die toegankelijk zijn voor alle plussers. Door vrijwilligers te coachen en te ondersteunen, zorgen we ervoor dat deze activiteiten kwalitatief zijn en voldoen aan de behoeften van de deelnemers. Samen met partners en door deel te nemen aan onderzoeksprojecten, blijven we werken aan innovatieve manieren om gezond ouder worden te bevorderen.

Wat gaan we doen?

- We motiveren onze groepen 1.0 en 2.0 om laagdrempelige beweegactiviteiten te organiseren waar verbinding centraal staat.
- De groepen 3.0 bieden mogelijkheden om groepen te creëren rond specifieke beweegdisciplines met een vrijetijdskarakter.
- Met onze publiekswerking onder S-Plus Beweegt creëren we een open laagdrempelig aanbod van beweegactiviteiten en zorgen we voor een fijne tijd samen.
- We geven vrijwilligers de nodige handvaten en tools om de activiteiten kwalitatief te organiseren en te begeleiden.
- We voorzien coaching en intervisiemomenten voor de vrijwilligers die beweegactiviteiten begeleiden, waarbij we inzetten op cases en kennisdeling.
- Voor specifieke know how inzake sporten doen we beroep op onze partner S-Sport.
- Deelnemers die wekelijkse of tweewekelijks willen bewegen of sporten verwijzen we door naar het aanbod van S-Sport.
- S-Plus werkt mee aan het onderzoek Activeaging@home. Onze rol: we zijn maatschappelijke stakeholder.
- We nemen een preventierol op door o.a. doorverwijzing naar BOV coaches en verdelen van het gezondheidsaanbod van Solidaris (WW, diëtisten, beweging,...).
- Specifieke laagdrempelige en betaalbare beweegvakanties

Indicatoren

- Minimaal 10 activiteiten per jaar per regio ter bevordering van de fysieke gezondheid.
- Op het einde van het beleidsplan organiseren 50 % van de groepen 1.0 en 2.0 laagdrempelige beweegactiviteiten
- Jaarlijks bereikt S-Plus in het totaal 5000 deelnemers tijdens beweegactiviteiten
 - Bijhouden: Aantallen en deelnames
- In iedere nieuwsbrief en magazine staat er een artikel of activiteit ter bevordering van de fysieke gezondheid
- Gezond richting zomer: 10 weken een digitale nieuwsbrief gericht op gezondheid
 - Bereik stijgt jaarlijks met 5 %
- Jaarlijkse opleiding of intervisie van beweegvrijwilligers
 - 70 % van de deelnemers voelt zich voldoende geïnformeerd voor een beweegaanbod uit te rollen
 - 70 % van de vrijwilligers voelt zich gewaardeerd vanuit S-Plus (tvm)
- Op het einde van het beleidsplan zien we 10 % stijging in deelnemers van de nieuwe doelgroep van jonge plussers
- Jaarlijks minimaal 2 laagdrempelige en betaalbare beweegvakanties
- Impact:
 - 75 % van de leden is tevreden over het beweegbod van S-Plus (tvm)
 - 70 % van de vrijwilligers van het beweegaanbod voelt zich gewaardeerd vanuit S-Plus (tvm)

SD5OD2: Plussers gaan op een positieve manier aan de slag met hun mentaal welzijn.

S-Plus besteedt aandacht aan het mentale welzijn van haar plussers. We zijn overtuigd van een sterke wisselwerking tussen mentale en fysieke gezondheid. Het verbeteren van mentaal welzijn kan ook leiden tot een betere fysieke gezondheid en hen helpen om beter om te gaan met de uitdagingen en veranderingen die gepaard gaan met het ouder worden. We realiseren dit door het aanbieden van vormingen, gespreksgroepen, en workshops die gericht zijn op het verhogen van het mentaal welzijn. Daarnaast dragen ook de beweegactiviteiten bij aan een betere mentale gezondheid.

Wat gaan we doen?

- We motiveren en inspireren onze groepen 1.0 en 2.0 om onze sensibiliserende acties omtrent mentaal welzijn op te nemen in hun aanbod.
- In samenwerking met partner Solidaris zal S-Plus vormingen voor de doelgroep uitwerken en aanbieden.
- Binnen groepen 3.0 zijn er mogelijkheden om rond het thema mentaal welzijn een werking op te bouwen, zoals gespreksgroepen, leesgroepen,
- Binnen onze publiekswerking voorzien we acties, infosessies of workshops met een sensibiliserend karakter gericht op het mentaal welzijn verhogen. Bv: lachyoga, mindfull wandelen, slaaphygiëne, bosbad, intoxicatie ...
- Ons open aanbod aan beweegactiviteiten draagt ook bij tot het mentaal welzijn van plussers.
- Rondreizende tentoonstelling ageïsme.

Indicatoren

- 2 acties per jaar per regio specifiek gericht op mentaal welzijn
 - > Impact:
 - 70 % van de deelnemers ondervindt een positieve verandering van het mentaal welzijn na een welzijnsactiviteit
 - 70 % van de deelnemers is tevreden over de inhoud die aan bod komt
- 1 vormingspakket (fysiek of digitaal) per jaar uitwerken en uitrollen
 - > Impact:
 - 70 % van de deelnemers ondervindt een positieve verandering van het mentaal welzijn na een welzijnsactiviteit
 - 70 % van de deelnemers is tevreden over de inhoud die aan bod komt
- 5x/jaar artikels, blogs of nieuwsbrieven met een item omtrent mentale gezondheid vanuit S-Plus

De cretale functies en rollen

De rollen en functies zijn voor beide OD's onder SD5 dezelfde:



VERBINDENDE ROL



LABOROL



LEERFUNCTIE



2. Het zakelijk beleidsplan

2.1. De interne organisatiestructuur en de formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken

2.1.1. De interne organisatiestructuur

S-Plus heeft het statuut van een Vereniging Zonder Winstoogmerk.

Het bestuursorgaan en de algemene vergadering van de vzw bestaan uit vrijwilligers van de regionale vrijwilligersparticipatieraden met toevoeging van deskundige vrijwilligers en stakeholders. Alle regio's zijn vertegenwoordigd in deze organen, waarbij vrijwilligers stemrecht hebben en professionele medewerkers een adviserende rol zonder stemrecht vervullen.

In 2022 zijn we gestart met een nieuwe organisatiestructuur in het kader van uniformisatie. Zoals vermeld in ons voortgangsrapport 2021-2022, hebben we deze structuur na twee jaar geëvalueerd en recent bijgesteld. In 2023 adviseerde de visitatiecommissie ons om meer aandacht te besteden aan het zakelijke aspect van de organisatie. Dit advies hebben we ter harte genomen, wat heeft geleid tot de invoering van een vijfde werkingsgebied binnen het centrale Managementteam (MAT). Dit MAT is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van strategieën, de vertaling daarvan naar de praktijk, en het geven van leiding en sturing. De agendapunten van dit overleg zijn transversaal en organisatiebreed. Vanaf 1 januari 2025 passen we de structuur van het MAT aan. We hebben gekozen voor één operationele coördinator die alle teams in de regiosecretariaten aanstuurt (in plaats van twee operationele coördinatoren) en één zakelijke coördinator. De rollen zijn duidelijk gedefinieerd en verantwoordelijkheden en mandaten zijn toegewezen aan het nieuwe werkingsgebied.

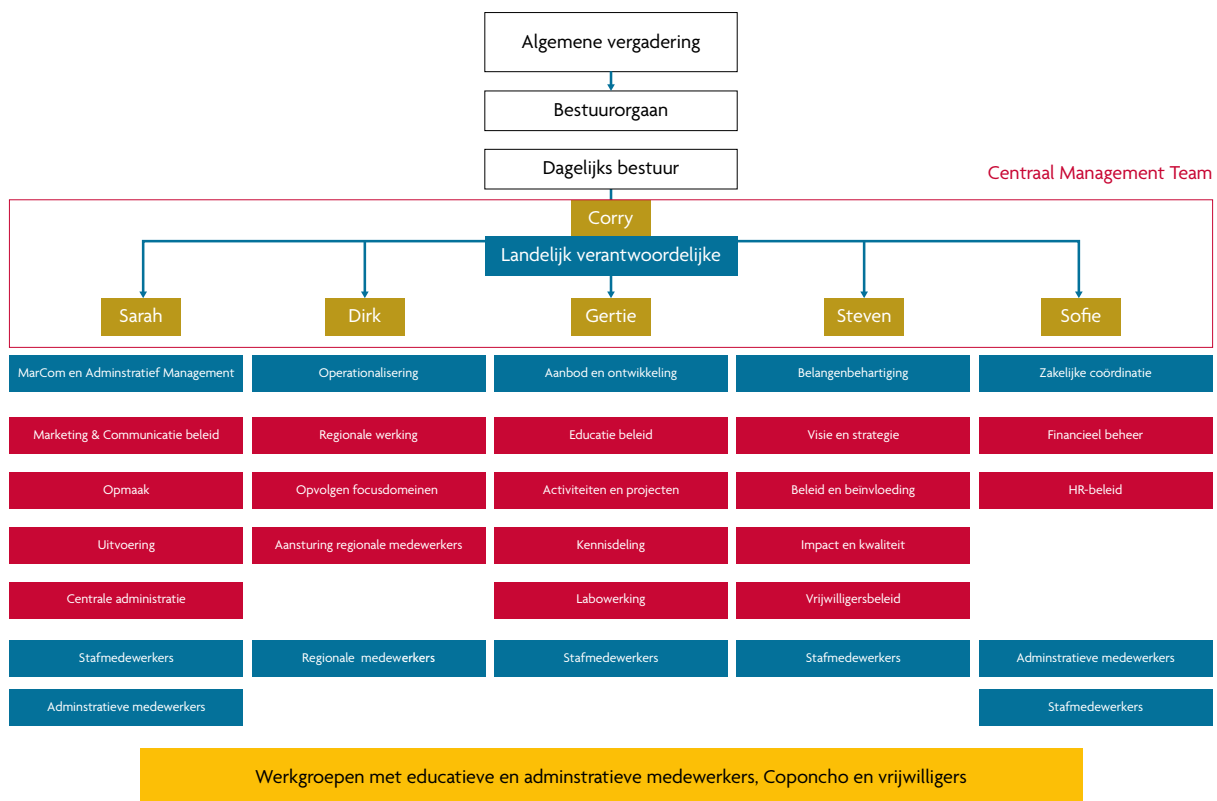
Het MAT zal dan uit één landelijke verantwoordelijke en vijf coördinatoren bestaan voor de volgende werkingsgebieden:

- **Belangenbehartiging:** Belangenbehartiging, beleidsbeïnvloeding, impact en kwaliteit, vrijwilligersbeleid.
- **Aanbod ontwikkeling:** Educatie, kennisdeling, activiteiten & projecten, labowerking.
- **Operationalisering:** Regionale werking, opvolgen van focusdomeinen, aansturing van regionale teams.
- **MarCom en Administratief Management:** Marketing- en communicatiestrategie, identificeren van doelgroepen, bepalen van boodschappen, selecteren van geschikte kanalen, centrale administratie.
- **Zakelijk Beleid:** Financieel en HR-beleid.

Het uittekenen van het werkingskader van S-Plus zoals de jaarplanning, toewijzing personeel en middelen gebeurt in het managementteam (MAT) en wordt bekrachtigd in het bestuursorgaan. Om een uniforme werking Vlaanderen breed uit te rollen, werken we met werkgroepen gericht op de SD/OD's. Hier wordt vanuit elke regio een trekker aangeduid evenals een overkoepelende coördinator en een stafmedewerker. Volgens het vastgelegd kader in het MAT gebeurt de praktische uitwerking in de werkgroep. De trekker staat nadien verder in voor de effectieve regionale uitrol evenals het streven naar het vooropgestelde resultaat. Zowel op werkgroep niveau als binnen het MAT worden plan van aanpak evenals resultaten besproken, geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Voor het zakelijke deel werken we op soortgelijke wijze. De projectwerking wordt gedocumenteerd in projectfiches die voor alle medewerkers toegankelijk zijn. Het stafoverleg zorgt voor de uitrol van het kader van het MAT naar de stafmedewerkers. In de ad-hoc werkgroep Intervisie Groepsvernieuwing zijn de vier coaches en alle educatieve medewerkers actief. Tijdens het regionaal teamoverleg met de operationeel coördinator vindt de uitrol en opvolging van de operationalisering van het algemene aanbod plaats. Jaarlijks worden er planningsdagen georganiseerd ter voorbereiding van het nieuwe jaarplan en teamdagen.

Werking structuur met MGMT team en centrale aanpak.



Onder S-Plus vzw bevindt zich ook een erkende mantelzorgorganisatie van gebruikers en mantelzorgers, Coponcho. Deze werking is volledig losgekoppeld van de S-Plus werking. Coponcho heeft een eigen erkenning en financiering vanuit Zorg en Gezondheid. Zij hebben een eigen werking, een aparte aansturing, eigen administratie, communicatie en HR. Binnen de boekhouding werken we met kostenplaatsen waardoor de werking ook financieel strikt gescheiden kan worden. Er bestaat een aparte samenwerking en financiering vanuit Solidaris. Er is geen overlap in mensen of middelen tussen werking S-Plus en Coponcho.

S-Plus is een vzw die zich praktisch organiseert op drie niveaus: lokaal, regiosecretariaten en landelijke koepel.

Lokaal

Naast onze brede publiekswerking vormt een belangrijke kern van onze organisatie de 375 groepen die nauw contact onderhouden met onze plussers. De groepen worden geleid door vrijwilligers.

Regiosecretariaten

De regiosecretariaten vormen een cruciale schakel tussen het lokale en landelijke niveau. Ze staan dicht bij onze plussers, vrijwilligers en groepen, die hier regelmatig binnenlopen. Lokale verankering zorgt voor korte trajecten woonwerkverkeer, dat bijdraagt aan een goede werk-privébalans voor medewerkers. Er zijn acht regiosecretariaten met educatieve en ondersteunende medewerkers. De operationele coördinator coördineert de werking in de regio's en de medewerkers. Planning, financiën en HR worden efficiënt vanuit het landelijke niveau aangestuurd.

Landelijke koepel

De landelijke koepel stuurt de volledige S-Plus werking aan via een centraal managementteam (MAT), ondersteund door staf- en ondersteunende medewerkers. Het MAT bepaalt de strategische kaders, kent middelen toe en professionaliseert de uitrol, bekrachtigd door het bestuursorgaan. De samenwerking met partner Solidaris en de vastlegging van ROI worden ook door de landelijke koepel vormgegeven. Daarnaast stelt de koepel het beleid vast voor administratie, financiën, HR, VTO, visie en beleidsplan, altijd met input van vrijwilligers, medewerkers en stakeholders. Daarom werken regionale en landelijke niveaus samen in werkgroepen om de werking in de praktijk uit te rollen.

2.1.2. Formele relatie met Solidaris

De werking van S-Plus is verankerd in het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, wat de kern vormt van onze activiteiten. De werking vertrekt vanuit de missie en visie binnen het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, met erkenning en subsidiëring van de Vlaamse Overheid als cruciale ondersteuning. S-Plus is een autonome en zelfstandige vzw met een eigen werking en aanbod. S-Plus ontvangt een aanzienlijke werkingssubsidie van de Vlaamse Overheid, maar deze is niet voldoende om de personeelskosten en de brede werking van S-Plus volledig te dekken. Daarom ontvangen we van Solidaris – via het V.S.G.F. (landelijk) een jaarlijkse toelage om onze werking te ondersteunen.

De samenwerking met Solidaris biedt toegevoegde waarde door het breder uitrollen van gezondheids- en welzijnsprojecten, campagnes en acties en het versterken van de organisatie met expertise. Om haar werking te professionaliseren mag S-Plus gebruik maken van diensten van Solidaris op gebieden zoals boekhouding, IT, verzending en HR, waarvoor een klant-leverancier relatie geldt en de geleverde diensten worden gefactureerd aan S-Plus.

2.1.2.1. Zakelijk luik van samenwerking Solidaris

S-Plus is expliciet opgenomen in de statuten van Solidaris als een socio-sanitaire vereniging waarmee zij samenwerken en middelen aan verschaffen. De middelen die S-Plus ontvangt voor deze dienstverlenende prestaties komen van Solidaris via het Vlaams Socialistisch Gezondheidsfonds vzw (V.S.G.F. - statuten in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad van 20 april 2023 onder het nummer 0053522). Het Koninklijk Besluit van 21/11/23 legt aan de ziekenfondsen en landsbonden op om via een modeldocument van de Controledienst voor de Ziekenfondsen te rapporteren aan het bestuursorgaan en algemene vergadering van de verbonden entiteit over de samenwerking in het kader van artikel 43 van de

wet van 6 augustus 1990. S-Plus is in dit kader een verbonden entiteit. Op basis van deze regelgeving wordt de verbondenheid gedefinieerd en met deze rapportering wil de regelgever zeker zijn dat het bestuursorgaan en de algemene vergadering van de verbonden entiteit correct worden geïnformeerd. De rapporten zijn in de vastgelegde vorm al voor de boekjaren 2022 en 2023 opgesteld en goedgekeurd door de S-Plus beleidsorganen.

Binnen de beleidsorganen van S-Plus zijn interne stakeholders vertegenwoordigd, waaronder leden en vrijwilligers, evenals functionarissen van Solidaris met hun eigen expertise. Deze functionarissen vormen een minderheid binnen alle beleidsorganen. Met de nieuwe werkingsstructuur heeft S-Plus de praktische werking, het financiële en het HR-beleid ondergebracht binnen het managementteam (MAT).

Tijdens het visitatiegesprek werd aangeraden om de huidige samenwerking met Solidaris in een formele samenwerkingsovereenkomst uit te schrijven en dit niet enkel in interne nota's opnemen. Een ontwerp van de samenwerkingsovereenkomst is gemaakt. Er zit vertraging op het finaliseren van de samenwerkingsovereenkomst omdat dit vanuit Solidaris kadert in een ruimere oefening met de organisaties waarmee ze samenwerken. Eind 2024 staan verdere besprekingen met Solidaris op de gezamenlijke agenda.

Op basis van het beleidsplan wordt jaarlijks een **Return On Investment (ROI)** afgesproken en de middelen die Solidaris hiervoor beschikbaar stelt. Deze ROI richt zich op het sociaal-culturele aanbod in het kader van werking volgens levensfasen, gezondheids- en welzijnsinitiatieven. De toelage van Solidaris wordt in onderling overleg vastgesteld na voorlegging en bespreking van het door S-Plus opgestelde beleidsplan en de vijfjarenbegroting. Binnen het nieuwe beleidsplan ligt de nadruk voornamelijk op SD4 rond bewegen/digitale vaardigheden en SD5, namelijk gezondheidspreventie. Daarnaast worden ook verbanden gelegd met andere doelstellingen, zoals maatschappelijke participatie en cultuurbeleving.

Enkele concrete voorbeelden:

- Strategische doelstelling 4: Aandacht voor digitale gezondheidsapps, uitleg over ziekenfondsapps en E-Health van de Vlaamse Overheid, en aanloggen met Itsme. S-Plus heeft specifieke info over deze levensfase ontwikkeld en gedeeld met deelnemers en Solidaris. Pensioendienst levert artikels aan voor het ledenmagazine over het financieel gedeelte van pensioenen.
- Strategische doelstelling 5: We nemen een preventierol op, zetten in op healthy ageing door de verbetering van de fysieke en mentale gezondheid te stimuleren en mensen te activeren en bieden betaalbare laagdrempelige activiteiten aan.
- Cultuurbeleving: sponsoring van S-Plus in Concert

2.1.2.2. Gebruik van Solidaris-diensten

Omtrent specifieke kennis die S-Plus zelf niet in huis heeft doen we beroep op diensten van Solidaris: boekhouding, IT, HR en verzending. Deze diensten worden door de regionale Solidaris ziekenfondsen doorgerekend.

2.1.3. Formele relaties met andere organisaties en netwerken

Het samenwerken en netwerken met bevoorrechte partners of gespecialiseerde organisaties versterkt de organisatie en het imago en verhoogt de kwaliteit van het aanbod. S-Plus heeft een breed netwerk en er is regelmatig samenwerking en uitwisseling met andere sociaal-culturele organisaties. Deze

samenwerkingen vertrekken enerzijds vanuit verschillende doelgroepen: voor projecten met jongeren werkt S-Plus samen met Joetz, voor personen met een handicap is dat Dito, voor sport is dat S-Sport en voor actieve vrouwen is dat Rebelle. In het kader van de belangenbehartiging werkt S-Plus o.a. samen met supporters openbaar vervoer, ABVV-senioren en Vooruit.

Anderzijds trekt S-Plus voor specifieke projecten externe expertise en deskundige partners aan zoals universiteiten, bewegingen of bedrijven. In kader van klimaat is er een nauwe samenwerking met de Grootouders voor het Klimaat. Voor levenseinde wordt er samengewerkt met deMens.nu en Leif. In het kader van ouderenbeleid speelt S-Plus een belangrijke rol in de Vlaamse Ouderenraad en heeft ze vertegenwoordigers in de Federale Ouderenadviesraad. Binnen dat kader wordt er ook samengewerkt met andere seniorenverenigingen zoals Neos, Okra, Vief, ...

Wat de sociaal-culturele sector betreft werkt S-Plus mee in De Federatie en Socius. S-Plus gaat ook voor internationale samenwerking. Voor de bijdrage aan wereldwijde solidariteit werkt S-Plus samen met de ngo FOS. Europees heeft S-Plus een trekkersrol binnen ESO, het internationaal platform voor de ouderen. Ook op regionaal en lokaal niveau groeit de interne en externe samenwerking continu.

2.2. Communicatiebeleid

S-Plus werkt verder aan een professionele communicatieaanpak om haar naamsbekendheid te vergroten en haar **ledenwervingsstrategie** te vernieuwen. We doen dit door naast op traditionele kanalen, ook in te zetten op digitale platformen en sociale media. We denken commerciëler en vergroten onze fysieke zichtbaarheid door het openen van een webshop in 2025 met promomateriaal, groepsaankopen en het aanbieden van gadgets. Een vlotte doorstroming van informatie door communicatie is cruciaal voor een effectieve organisatie. We willen ervoor zorgen dat informatie snel en efficiënt wordt gedeeld binnen de organisatie, zodat iedereen op de hoogte is van de laatste ontwikkelingen.

Binnen haar werking onderscheidt S-Plus verschillende doelgroepen: actieve plussers (bijna of pas op pensioen), actieve plussers met beginnende kwetsbaarheid, niet actieve kwetsbare plussers. Toelichting bij de doelgroepen vind je in deel 1.2.6.2. Onze communicatie richt zich intern naar leden, vrijwilligers, medewerkers en stakeholders. Extern naar deelnemers en de brede maatschappij.

Om onze doelgroep(en) optimaal te bereiken, maken we een keuze in de kanalen die we zullen inzetten. We vertrekken hierbij vanuit de noden en behoeften en het mediagebruik. We monitoren de inzet van deze kanalen en sturen bij waar nodig. Onze leden zijn niet allemaal even digitaal vaardig. Om de hele doelgroep te bereiken zetten we zowel op online als offline-kanalen in.

Volgende tabel illustreert welke kanalen we inzetten:

	Leden	Vrijwilligers	Professioneel netwerk	Stakeholder Solidaris	Subsidiërende overheid	Maatschappij
S-Plus Mag (4x per jaar)	x	x	x	x		
Jaarbrochure	x	x		x		
Website	x	x	x	x		x
Digitale nieuwsbrief	x	x	x	x		
Digitale nieuwsbrief belangenbehartiging	x	x	x	x		
Flashmail	x					
Facebook	x	x		x		x
LinkedIn			x	x		x
Instagram	x	x		x		x
Vrijwilligers platformen		x				
E-mail	x	x	x	x	x	
Stakeholdersoverleg				x		
Bestuursorgaan S-Plus		x		x		
Kiosk / Sisca / visitatie / beleidsplan / voortgangsrapport					x	

Zoals af te leiden uit onze SWOT-analyse, dient S-Plus nog verder te investeren in haar externe communicatie. We hebben onze huidige tools geëvalueerd en zien hier verbeterpunten. We gaan met het nieuwe CRM-systeem veel gericht communiceren naar specifieke doelgroepen of op interesses. Gericht communiceren vraagt ook dat we nadenken over taal- en beeldgebruik en dit afstemmen op de doelgroep, de nodige expertise hiervoor ontbreekt. Opleiding voor medewerkers die communiceren met externen is nodig.

Communicatie zit in alle geledingen van onze organisatie. Onze communicatiekanalen worden permanent geëvalueerd. **Evaluaties** worden bijgehouden per kanaal, zijn raadpleegbaar en worden besproken op in de **werkgroep communicatie**. We bekijken de impact en werking van de verschillende kanalen. De promotie van de activiteiten komt ook aan bod in de andere werkgroepen. Onze vrijwilligers worden betrokken via bevestigingen of door de aanwezigheid van de communicatiemedewerker op de vrijwilligersparticipatieraden. S-Plus maakt jaarlijks een **communicatieplan** waarin op activiteit niveau de inzet naar doelgroepen en kanalen beschreven wordt. Dit plan is voor elke medewerker raadpleegbaar.

We stellen onze **interne communicatie** bij door de werkgroepen aan te passen aan de doelstellingen van het nieuwe beleidsplan. Elke regio is vertegenwoordigd in elke werkgroep. De informatie die gedeeld wordt in de werkgroepen, wordt door de regionale collega's meegenomen naar de maande-

lijkse regionale teamvergaderingen. Stafmedewerkers nemen deze informatie mee naar de maandelijkse stafvergaderingen, coördinatoren naar het tweewekelijkse managementteam. In de werkgroepen wordt bottom-up gewerkt. Vergaderingen worden gepland in functie van een vlotte doorstroming van informatie, zodat iedereen binnen de organisatie tijdig op de hoogte is van relevante zaken.

Doelen en acties voor de nieuwe beleidsperiode:

DOELEN	ACTIES
Meer naambekendheid	Verdere diversificatie kanalen
	Onderzoeken van eventuele gedeeltelijke overstap naar digitale versie S-Plus Mag
	Gerichte marketing en communicatie naar verschillende doelgroepen. We vragen extra middelen om onze medewerkerspool uit te breiden met een stafmedewerker marketing/content creator
	Gerichter communicatieplan met uitrol: taakverdeling en jaarplanning evalueren, taakinhoud communicatiemedewerker aflijnen
	Commerciële denken, bv. in kader van ledenwerving
	Ontwikkeling heldere en herkenbare huisstijl
	Vergroten fysieke zichtbaarheid door bv. ontwikkeling webshop/groepsaankopen, gadgets
	Ledenwerving: strategie hernieuwen
	Digitale Nieuwsbrieven: afbakenen doelgroepen, gericht verzenden volgens interesses op basis van nieuwe CRM-systeem
	Mogelijkheid tot online inschrijven op activiteiten
Interne communicatie: vlottere doorstroming	Werkgroepen herstructureren op basis van nieuwe BP + inhoudelijke aanpassingen doorvoeren
	Mappenstructuur teams aanpassen ifv nieuwe beleidsplan
	Vergaderingen (MAT/team/staf) worden gepland in functie van een vlotte doorstroming van informatie
	Proefproject: personeelsnieuwsbrief
	Ontwikkelen vrijwilligerspagina bv.: formulieren voor verplaatsingskosten, ongevalsangifte e.d., op een landingspagina waar enkel vrijwilligers toegang toe hebben.
	Trekkers van S-Plusgroepen krijgen een beperkte toegang tot het nieuwe CRM-systeem. Dit biedt mogelijkheden i.k.v. doorgeven kerncijfers voor Sisca en het mailen van alle leden van 1 groep of filteren op interesses van de leden.

2.3. Kwaliteitsbeleid

De eerste stappen richting een kwaliteitszorgsysteem zijn gezet tijdens de beleidsperiode 2021 -2025. Met veel enthousiasme zetten we de volgende stap om als vereniging op een kwalitatieve en zinvolle manier bij te dragen aan de civiele samenleving van morgen. Het kwaliteitshandboek van S-Plus is een dynamisch document dat inspeelt op het veranderlijke en diverse karakter van het sociaal-cultureel volwassenwerk. De dynamiek maakt het mogelijk om een integrale, systematische en voortdurende aanpak te hanteren.

- We hebben ons kwaliteitsmanagementsysteem vormgegeven met behulp van het **EFQM-model** (European Foundation for Quality Management). Om het EFQM-model effectief te benutten, passen we verschillende werkvormen en methoden toe:
- De **PDCA-cyclus** dient als kader voor de ontwikkeling van onze kwaliteitsinstrumenten, afgestemd op de unieke kenmerken van onze organisatie en het decreet CJM.
- Om de kennis en vaardigheden van de medewerkers te vergroten, investeren we in het organiseren van **trainingen**. S-Plus hecht veel waarde aan het verbeteren en innoveren van processen. Daarom hebben we externe gespecialiseerde kennis en expertise van **Strategies & Leaders** ingeschakeld om ons beleidsplan te verfijnen. De frisse perspectieven en innovatieve benaderingen dragen positief bij aan de verdere ontwikkeling van ons kwaliteitszorgsysteem.
- Verbeterpunten worden geanalyseerd aan de hand van verschillende methodieken. We voeren zowel interne als externe **stakeholdersanalyses** uit. De verzamelde gegevens gebruiken we ook als input voor een **zelfevaluatie**.
- Een ander strategisch hulpmiddel dat we hanteren, is de **SWOT-analyse**. De SWOT-analyse wordt op verschillende domeinen gebruikt als strategisch hulpmiddel. In het kader van het civiele perspectief dat tijdens de beleidsperiode 2026-2030 bijzondere aandacht krijgt, heeft S-Plus daarnaast en ter volledigheid een **contextanalyse** uitgevoerd, namelijk de DESTEP-analyse. De DESTEP-analyse brengt de macro-omgeving waarin S-Plus actief is duidelijk in kaart. Door belangrijke externe factoren te identificeren, maken we slimmere strategische beslissingen.

2.3.1 Participatief beleid

S-Plus opereert op lokaal, regionaal en landelijk niveau. Door op deze drie niveaus te werken, is het mogelijk om beter in te spelen op de diverse behoeften en contexten. Om een significante impact te creëren en efficiënt te reageren op de verschillende contexten, is het essentieel om over een sterk kwaliteitsbeleid te beschikken. Dit kwaliteitsbeleid omvat regelmatige evaluaties en continue verbetering van processen en diensten. Door feedback van alle niveaus te integreren en onze werkwijzen en ons aanbod daarop af te stemmen, kunnen we de kwaliteit van ons werk constant verbeteren en de effectiviteit van onze initiatieven vergroten.

S-Plus betreft de actoren (vrijwilligers, leden, medewerkers...) actief bij zowel het operationele als het strategische beleid van onze organisatie. Via tevredenheidsmetingen, focusgroepen, gesprekken met de achterban, continu evalueren van activiteiten en het beleidsplanningsteam hebben betrokkenen inspraak en geven ze input aan het beleid van onze organisatie. Ook tijdens de uitvoeringsfase leveren ze een relevante bijdrage aan het uitwerken van projecten en acties.

2.3.2. Het beleidsproces

Alle informatie en feedback die we via deze kanalen verzamelen, vormen de basis voor het ontwikkelen van ons strategisch beleid. Hierbij houden we rekening met onze visie, missie en de strategische doelstellingen die S-Plus wil bereiken.

Om dit strategisch beleid structureel te integreren in onze organisatie, wordt het omkaderd door een gedetailleerde beleidscyclus. Deze beleidscyclus heeft een looptijd van vijf jaar en begint en eindigt met het strategisch beleidsplan.

In dit plan worden de richtlijnen voor de komende periode vastgelegd. De doelstellingen worden zowel op strategisch als operationeel niveau geformuleerd en vertaald naar meetbare indicatoren. Om de beleidscyclus per beleidsjaar te concretiseren, hebben we een visuele voorstelling gemaakt. Deze voorstelling helpt bij het verduidelijken van de jaarlijkse stappen en acties die nodig zijn om de strategische doelen te bereiken. Door deze gestructureerde aanpak kunnen we ervoor zorgen dat ons beleid effectief wordt geïmplementeerd en voortdurend wordt geëvalueerd en verbeterd.

2.3.3. Zonder inspraak geen integraal kwaliteitsbeleid

Participatie staat centraal in onze missie. Via regionale vrijwilligersparticipatieraden, beleidswerkgroepen, beleidsorganen en mandaten in adviesraden en overlegplatformen hebben actoren inspraak in onze werking op alle niveaus.

Op lokaal niveau

- Op lokaal niveau worden activiteiten georganiseerd op basis van de lokale interesses die aansluiten bij het strategisch beleidsplan. Door regelmatig feedback van vrijwilligers, leden en occasionele deelnemers te verzamelen blijft S-Plus op lokaal niveau flexibel en kunnen we ons snel aanpassen aan veranderende lokale omstandigheden. Feedback wordt grotendeels digitaal verzameld en verwerkt op basis van evaluatiefiches en tevredenheidsmetingen. Tevredenheidsmetingen en evaluaties van participanten spelen een belangrijke rol bij het beoordelen van onze werking. Om een optimalere responsgraad te bereiken, ondernemen we komende beleidsperiode verschillende acties: we communiceren onze doelstellingen duidelijker, maken gebruik van incentives, sturen follow-up herinneringen en zorgen ervoor dat onze vragenlijsten compacter zijn. We blijven tevredenheidsmetingen zowel online als offline aanbieden. Dat maakt het mogelijk om feedback te verzamelen van mensen die digitaal minder vaardig zijn.

Op regionaal niveau

- S-Plus heeft strategisch de keuze gemaakt om met regiosecretariaten te werken. Hierdoor kunnen we een lokale werking organiseren die nauw aansluit bij de behoeften van deelnemers en vrijwilligers. De acht regiosecretariaten, bestaande uit educatieve en ondersteunende medewerkers, hebben een ondersteunende rol op regionaal niveau en fungeren als schakel tussen het lokale en landelijke niveau. De secretariaten zorgen voor effectieve communicatie en coördinatie. We zullen ter ondersteuning een **CRM-systeem** implementeren om onze efficiëntie te verhogen en de kwaliteit van ons werk bijgevolg te verbeteren.

Op landelijk niveau

- S-Plus is een autonome landelijke vzw, centraal aangestuurd door één bestuursorgaan en één algemene vergadering en een dagelijks bestuur. Het managementteam (MAT) coördineert de werking van S-Plus. Het MAT zorgt ervoor dat beleidsbeslissingen en strategische richtlijnen consistent worden

toegepast, wat een uniforme aanpak waarborgt. Daarnaast zorgt de centrale coördinatie voor een efficiënter beheer en verdeling van middelen. In de beleidsperiode 2026-2030 ontwikkelen we de centralisatie verder. Met een nieuw CRM-systeem en een gecentraliseerd boekhoudsysteem verhogen we de efficiëntie van onze werking.

2.3.4. Evaluatiecyclus van S-Plus

De strategische doelstellingen van onze organisatie zijn bepaald voor de beleidsperiode 2026 – 2030. We monitoren de voortgang van deze strategische doelstellingen met behulp van de PDCA-cyclus. Door deze cyclus continu te herhalen, kunnen we de effectiviteit van onze werkwijzen evalueren en verbeteren. Dit stelt ons in staat om snel te reageren op veranderingen en ervoor te zorgen dat we onze strategische en operationele doelstellingen blijven bereiken.

We betrekken verschillende actoren bij het evalueren van onze strategieën om onze aanpak verder te optimaliseren. Zowel individuele, interne als externe stakeholders worden bevestigd. Tijdens de beleidsperiode 2026-2030 stellen we een tevredenheidsmeting op, gebaseerd op de groepen die we willen bevestigd en rekening houdend met onze strategische doelstellingen. Er zijn drie tevredenheidsmetingen: één voor de leden van S-Plus, één voor de medewerkers en één voor de vrijwilligers. De tevredenheidsmetingen worden verspreid uitgevoerd en geanalyseerd binnen een tijdspanne van twee jaar. De groep vrijwilligers wordt vervolgens uitgenodigd om deel te nemen aan een focusgroep, die per provincie wordt georganiseerd. Tijdens deze focusgroepen worden de deelnemers geïnformeerd over de belangrijkste bevindingen uit de bevestigd. Daarnaast krijgen de vrijwilligers de kans om hun antwoorden toe te lichten en te verduidelijken, wat helpt om de context van hun tevredenheid beter te begrijpen. Tot slot kunnen specifieke verbeterpunten en suggesties naar voren komen ten behoeve van het beleidsplan van S-Plus.

In aanvulling op de bevestigd voor de individuele stakeholders, wordt er tijdens de beleidsperiode een uitgebreide tevredenheidsmeting uitgevoerd voor zowel interne als externe stakeholders. Deze meting vindt eenmalig plaats en heeft als doel om een breed scala aan feedback te verzamelen, wat bijdraagt aan het verbeteren van onze strategieën en activiteiten. Om een strategie te ontwikkelen voor het aantrekken van nieuwe leden, hebben we een Facebook-enquête gelanceerd en acties opgezet om de doelgroep BOP (Bijna Op Pensioen) te bereiken.

Daarnaast organiseert S-Plus elke beleidsperiode een zelfevaluatie-scan, een essentieel onderdeel van de kwaliteitscyclus. De zelfevaluatie heeft als doel de werking bij te sturen en de vooropgestelde doelstellingen te behalen. De resultaten van de zelfevaluatie-scan worden besproken en behandeld in focusgroepen op provinciaal en nationaal niveau. De evaluatie-scan behandelt andere domeinen dan de tevredenheidsmetingen. Bij de zelfevaluatie ligt de focus op de werking van de organisatie op verschillende niveaus. De twee evaluatievormen (zelfevaluatie-scan en tevredenheidsmetingen) vullen elkaar aan.

Om onze operationele doelstellingen te bereiken, werken we diverse projecten uit en organiseren we activiteiten voor onze doelgroepen. We vragen de deelnemers om deze te evalueren via feedback-formulieren. Jaarlijks verzamelen we de feedback uit bevestigd en evaluaties om verbeterpunten te identificeren. De *best practices* worden gedocumenteerd en verbeterpunten worden omgezet in concrete acties.

We hebben verschillende verbeteracties opgezet, waaronder zowel kortetermijnacties als langetermijnplannen. Zo hebben we bijvoorbeeld de samenwerking met een busmaatschappij beëindigd vanwege een moeizame samenwerking en ontevredenheid onder de deelnemers. Daarnaast zijn er nieuwe projectfiches opgesteld om ervoor te zorgen dat alle medewerkers de toepassing van de fiches goed begrijpen. Eveneens wordt vanaf 2025 de structuur van de werkgroepen en de verantwoordelijkheden bijgestuurd.

2.3.5. Een brede gedragenheid van het kwaliteitsbeleid

S-Plus streeft ernaar een omgeving te creëren waarin kwaliteit in alle aspecten en op alle niveaus een natuurlijke prioriteit is voor iedereen in de organisatie. Om een brede gedragenheid te realiseren, betrekken we stakeholders bij de ontwikkeling en implementatie van het beleidsplan, zoals hierboven uitvoerig besproken. Het beleid wordt duidelijk gecommuniceerd naar alle stakeholders, zodat iedereen op de hoogte is van de doelstellingen. Tijdens de vrijwilligersparticipatieraden delen we jaarlijks de jaarplanning mee. Daarnaast ontwikkelen we een vereenvoudigd beleidsplan in klare taal, zodat alle betrokkenen het beleid goed begrijpen. Tijdens de vergaderingen van het bestuursorgaan rapporteren we over de uitvoering van het beleidsplan. Het bestuursorgaan komt minimaal vier keer per jaar samen om te vergaderen.

2.4. Informaticabeleid

Een degelijk en doordacht informaticabeleid is nodig om een efficiënte en kwaliteitsvolle organisatie te zijn.

Binnen S-Plus werken we tot op heden met verschillende programma's die op zichzelf goede tools zijn, maar door verschillende besturingsystemen niet optimaal samenwerken. Vandaar de implementatie van een nieuw CRM-systeem in 2025, waarmee medewerkers en vrijwilligers kunnen samenwerken in 1 tool. Zo verlagen we de administratieve werklast bij ondersteunende medewerkers, waardoor zij bijkomende taken kunnen opnemen. De ingebruikname van dit systeem door de medewerkers is een eerste stap. Nadien bekijken we de uitbreiding naar onze vrijwilligers uit de groepen. We onderzoeken de mogelijkheden van het systeem in functie van een S-Plus app en breiden het luik activiteitenbeheer uit met online betalen.

Tijdens de voorbije beleidsperiode is S-Plus overgeschakeld op Microsoft 365. Elke medewerker heeft een persoonlijke OneDrive en iedereen werkt binnen de gesloten Teams-omgeving van S-Plus, waardoor samenwerken efficiënter verloopt. Mede dankzij teams is hybride of online vergaderen een vaste waarde geworden binnen S-Plus en zorgt voor tijds- en efficiëntiewinst. Dit alles draagt bij aan een vlotte en toegankelijke manier van kennisdeling met alle medewerkers. Op regelmatige basis worden nieuwe functies zoals 'To Do' en 'Planner' in Microsoft Teams voorgesteld en is er de mogelijkheid tot het volgen van vorming hierrond.

Voor alle gebieden van IT kan S-Plus rekenen op dienstverlening van Solidaris. Voor aanstelling van een nieuwe DPO zijn er momenteel gesprekken lopende met enkele externe firma's en Solidaris.

Momenteel bevindt S-Plus zich in de fase van een openbare aanbesteding voor een nieuw CRM-systeem. In 2023 en 2024 doorliepen we hiervoor een traject met Enter Digital. Het toekomstige CRM systeem omvat leden- en activiteitenbeheer, mailings aan leden of vrijwilligers, inschrijvingenbeheer en bijhorende facturatie, informatievergaring in het kader van verantwoordingsdossiers, groepsregistraties.

Het nieuwe systeem houdt de historiek van de gegevens bij, zodat het trekken van rapporten mogelijk is. Er wordt een koppeling met de boekhouding voorzien en de nodige beleidsinfo kan uit het systeem worden gehaald. Op termijn krijgen bestuursleden beperkte toegang tot het systeem, zodat zij de gegevens van hun groep kunnen beheren en in één beweging berichten kunnen sturen aan hun leden. Ook kunnen ze de gegevens die wij nodig hebben voor verantwoordingsdossiers rechtstreeks invoeren. Een tweesporenbeleid blijft nodig, bestuursleden die minder digitaal vaardig zijn, kunnen nog altijd de nodige gegevens bijhouden op papier. Doordat de verschillende modules met elkaar verbonden zijn, hebben medewerkers een beter overzicht en hoeven gegevens niet meer in verschillende systemen te worden geregistreerd en geconsulteerd, wat een positief effect heeft op de werklust.

In het kader van de GDPR-wetgeving werken we met het toekennen van verschillende rollen in programma's en platformen. Sommige collega's kunnen enkel raadplegen of hebben geen toegang. Gedurende het huidige beleidsplan kregen zowel medewerkers als vrijwilligers een opleiding over de nieuwe GDPR-wetgeving. Bepaalde kanalen in teams met persoonlijke gegevens, zijn versleuteld en slechts toegankelijk voor enkele medewerkers. Groepen krijgen enkel de gegevens van de eigen groep ter beschikking. Op onze website staat een actuele privacyverklaring en voor de digitale nieuwsbrieven werken we met opt-ins.

2.5. Infrastructuur

S-Plus heeft haar hoofdzetel in Brussel. Daarnaast zijn er acht regiosecretariaten die zorgen voor nabijheid bij leden, vrijwilligers en groepen. S-Plus bezit zelf geen onroerend goed maar huurt kantoorruimte van Solidaris.

De meeste lokale groepen doen beroep op zalen van stad of gemeente, vakbond, verenigingen, parochies, ... het vinden van betaalbare en toegankelijke zalen is een uitdaging voor iedere vereniging.

2.6. De principes van goed bestuur

2.6.1. Principe 1: Rol en bevoegdheden van de bestuursorganen i.f.v. de missie

Naast het managementteam (MAT) zijn er drie beleidsorganen actief: het dagelijks bestuur, het bestuursorgaan en de algemene vergadering.

Er is een geactualiseerde missie en visie, en een duidelijke afbakening van bevoegdheden tussen de bestuurlijke organen. De statuten zijn aangepast volgens de nieuwe vennootschapswet voor vzw's. Daarnaast is er een intern reglement ontwikkeld waarin de taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd, evenals afspraken rond vertegenwoordiging en vergoedingen. Voor de leden van de beleidsorganen is een charter opgesteld (vereiste profielen, taken, rolverdeling, privacy hantering, enz.), dat op 29 november 2022 is goedgekeurd.

Er wordt gewerkt met een delegatiematrix met handtekeningenbevoegdheden, goedgekeurd op 19 mei 2021.

Het jaarverslag met uitvoering van het beleidsplan, financieel verslag, de jaarplanning en begroting, rapport van de revisor, balans en resultatenrekening worden voorgelegd aan zowel het bestuursorgaan als de algemene vergadering. Ook de voortgang van de uitvoering van het beleidsplan staat op de agenda.

De AV en het bestuursorgaan overleggen en evalueren formeel de missie, het algemene beleid en de strategie, hun eigen functioneren, de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), en de relatie met en de werking van de landelijke verantwoordelijke.

Leden geven de voorkeur aan online deelname. Daarom is post-corona de keuze gegeven om fysiek of hybride deel te nemen aan vergaderingen, dit beleid wordt voortgezet.

2.6.2. Principe 2: Checks en balances

De werking van de verschillende bestuursorganen is vastgelegd in de statuten en een uitgebreid intern huishoudelijk reglement.

De Algemene Vergadering (AV) komt twee keer per jaar bijeen, terwijl het Bestuursorgaan vijf keer per jaar vergadert. De beleidsorganen houden elkaar traspasgewijs in de gaten: de AV controleert het Bestuursorgaan, dat op zijn beurt jaarlijks het functioneren van de landelijke verantwoordelijke evalueert. De voorzitter waakt over een goed verloop van de beleidsorganen door de agenda mee op te stellen, dat uitnodigingen en documenten tijdig verstuurd worden en ervoor te zorgen dat alle leden hun inbreng kunnen leveren. Bestuurders worden jaarlijks gewaardeerd voor hun vrijwillige inzet.

Er zijn voldoende leden van de AV die geen deel uitmaken van het Bestuursorgaan. Medewerkers nemen deel aan de vergaderingen van de bestuursorganen zonder stemrecht. Een aandachtspunt voor de toekomst is om de inhoud van de AV nog aantrekkelijker te maken.

2.6.3. Principe 3: Transparantie

Op de website zijn de samenstelling van de beleidsorganen, statuten, en het interne huishoudelijk reglement te vinden. Deze informatie is geplaatst onder de sectie “Goed bestuur”. Er is een revisor aangesteld om toezicht te houden op de financiële transparantie. Om een transparante communicatie tussen de beleidsorganen te waarborgen, worden de data van de vergaderingen van het bestuursorgaan en de algemene vergadering op elkaar afgestemd. De verslagen van deze vergaderingen worden gedeeld met de leden van zowel het bestuursorgaan (BO) als de algemene vergadering (AV).

Voor een transparant bestuur zijn de overige verslagen van de beleidsorganen beschikbaar voor inzage op het landelijk secretariaat voor de leden van de AV.

Medewerkers worden tijdens teamvergaderingen door de landelijke verantwoordelijke en operationeel coördinator geïnformeerd over de beslissingen van het BO en de AV. Vrijwilligers worden door de operationele coördinator op de hoogte gehouden tijdens de vrijwilligersparticipatieraden over relevante beslissingen. Vrijwilligers kunnen met hun vragen of opmerkingen terecht bij de coördinator, die deze vervolgens terugkoppelt aan de beleidsorganen.

2.6.4. Principe 4: Samenstelling van de bestuursorganen

Voor de aanstelling van bestuurders zijn functieprofielen opgesteld die aansluiten bij de missie van de organisatie. Er wordt zorgvuldig toegezien op voldoende diversiteit binnen de beleidsorganen, met aandacht voor verschillende criteria zoals leeftijd, geslacht en regionale spreiding.

De bestuurders vervullen hun rol op vrijwillige basis en onderschrijven de missie en visie van de organisatie. Bij frequent verzuim op vergaderingen worden bestuurders hierop aangesproken en bij aanhoudend verzuim wordt naar vervanging gezocht. S-Plus maakt gebruik van hybride vergaderingen, waardoor alle bestuurders via Teams kunnen deelnemen. Dit zorgt ervoor dat afstand of fysieke beperkingen geen belemmering vormen voor deelname.

Het bestuur bestaat uit 11 leden, een representatieve mix van vrijwilligers uit de regiowerkingen, deskundigen en vertegenwoordigers van stakeholder Solidaris.

Het dagelijks bestuur heeft praktische bevoegdheden gedelegeerd gekregen, zonder dat dit ten koste gaat van de bevoegdheden van het bestuursorgaan. Bestuurders worden aangesteld voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid tot één herbenoeming. Er is een overlap van drie beleidsbestuurders die ook lid zijn van de Algemene Vergadering. De meerderheid van de beleidsorganen bestaat uit vrijwilligers uit verschillende regiowerkingen, aangevuld met experts op gebieden zoals financiën, pensioenen, gerontologie, geneeskunde en sociaal-cultureel werk. De aanstellingen worden bijgehouden in een mandatenrooster. De landelijke verantwoordelijke neemt deel zonder stemrecht en medewerkers worden op basis van hun functie uitgenodigd, eveneens zonder stemrecht.

Bij een openstaand mandaat wordt gezocht naar profielen die aansluiten bij de missie en doelen van de vereniging.

Interne en externe stakeholders worden elke beleidsperiode bevraagd.

De visitatiecommissie heeft aangegeven dat de Algemene Vergadering met 12 leden relatief klein is voor een organisatie met veel vrijwilligers. S-Plus zal dit in de komende beleidsperiode aanpassen.

2.6.5. Principe 5: Belang van interne en externe stakeholders

Vrijwilligers vormen de meerderheid binnen de beleidsorganen, waarbij aandacht wordt besteed aan een evenwichtige samenstelling op basis van diverse criteria. De vrijwillige bestuurders worden gekozen vanuit de regionale vrijwilligersparticipatieraden. Zowel het bestuursorgaan als de algemene vergadering zijn samengesteld uit competente en gemotiveerde vrijwilligers.

S-Plus erkent het belang van stakeholders en heeft hen actief betrokken tijdens het beleidsplanningsproces. Dit beleidsplan is het resultaat van een breed participatief proces, waarbij interne en externe stakeholders werden betrokken. Dit heeft alle betrokkenen in staat gesteld om de visie, doelstellingen en de weg ernaartoe duidelijk voor ogen te hebben. Hierdoor creëren we een breed draagvlak en kunnen we tijdens de beleidsperiode effectief samenwerken aan de realisatie van dit plan. De interne stakeholders omvatten de personeelsleden en de (beleids)vrijwilligers die actief zijn als bestuursleden. Zij werkten voor het beleidsplan nauw samen tijdens een brainstormdag en in werkgroepen. De externe stakeholders zijn minder direct betrokken. Dit zijn mensen en groepen buiten de organisatie die niet dagelijks betrokken zijn, zoals de doelgroep, deelnemers, subsidiërende overheid, sponsors, samenwerkende (middenveld)organisaties, SGA, bedrijven, enzovoort. Zij geven hun visie of advies via bevragingen. In het kader van dit beleidsplan is een digitale bevraging georganiseerd bij externe stakeholders.







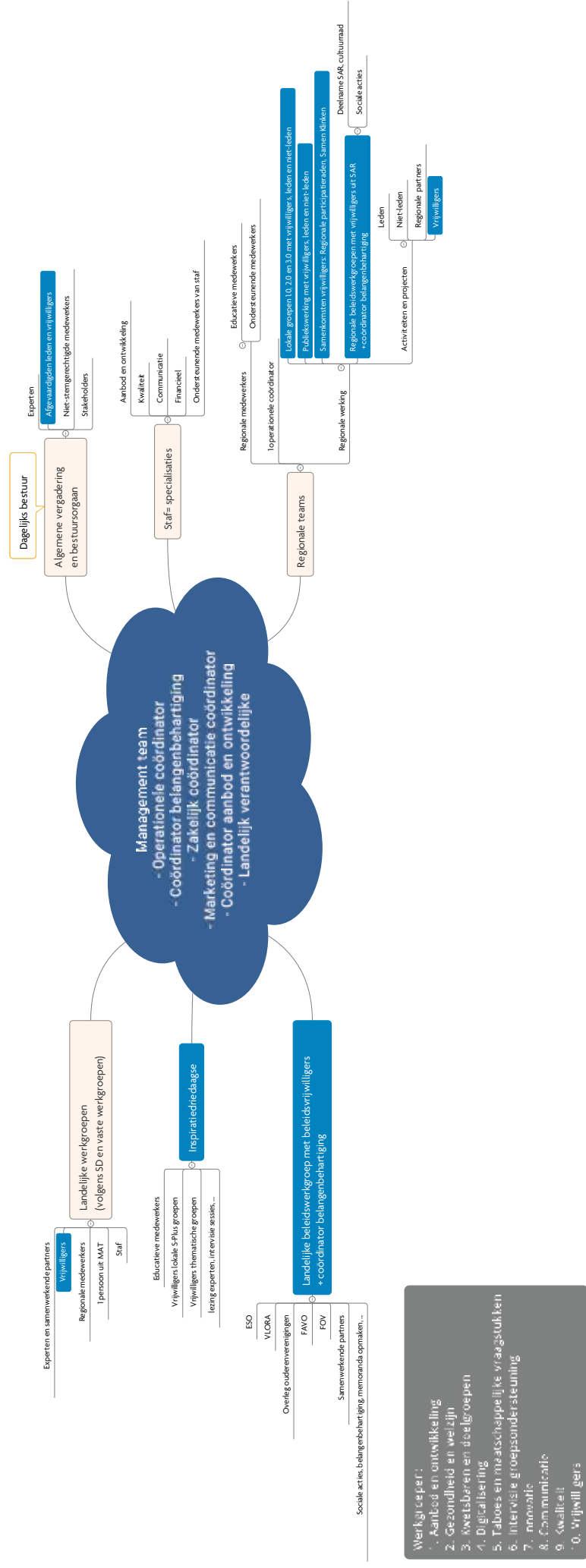


3. Bijlagen

BIJLAGE 1. GERAADPLEEGDE BRONNEN

- Federaal Planbureau - Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen: hoe doet België het ten opzichte van andere EU-landen?
- Kiezen voor houdbare zorg - Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak | Rapport | Rijksoverheid.nl
- Nieuwe ouderen willen niet naar woonzorgcentrum: Zorg dat ouderen keuzes kunnen maken uit heel diverse woonzorgomgevingen. | Koning Boudewijnstichting
- <https://www.vlaamse-ouderenraad.be/onderzoek/welzijn-gezondheid-en-zorg/onderzoek-naar-een-zaamheid-bij-ouderen-woonzorgcentra>
- https://www.gezinsbond.be/_publicaties/gezinspolitiek/jonge_grootouders/html5forms.html
- Digitale Inclusie. Barometer Digitale Inclusie 2022 (kbs-frb.be)
- <https://soc.kuleuven.be/ceso/ispo/files/Boek-de-breuklijnen-voorbij/h4>
- Wettelijk pensioen voor 80% van gepensioneerden onvoldoende om rusthuisfactuur te betalen - Plus Magazine
- Woonzorgcentrum is te duur — Opinie — Sociaal.Net
- Een nieuw perspectief op de buurt | Zorgen voor Morgen
- <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/04/29/woonzorgcentra-barometer/>
- <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/bevolkingsvoorzichten>
- Ongehoord en ongezien. Hoe Vlaanderen vergrijst. Jan Vranken, Pascal De Decker, Dominique Verté & Robert Crivit (red.). Gompel&Svacina, 2023
- <https://www.vlaanderen.be/dementie>
- <https://sociaal.net/opinie/babyboomers-willen-andere-ouderenzorg/#:~:text=De%20zestigplussers%20van%20vandaag%20dromen,wonen%20moet%20het%20fundament%20zijn.%E2%80%9D>
- https://www.vrijwilligerswerk.nl/home+good+busy/gb_waarom/gb_onderzoek+en+cijfers/2442503.aspx
- <https://nl.linkedin.com/pulse/trends-vrijwilligerswerk-impact-maken-2024-nlvoorelkaar-nl-ceale>
- <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevolking/levensverwachting> <https://www.seniorrennet.be/redactie/artikel/456/opgelet-hier-komen-de-babyboomers>
- <https://sociaal.net/achtergrond/superdiversiteit-the-next-level/>
- Risico op armoede of sociale uitsluiting | Statbel (fgov.be)
- <https://www.vlaamse-ouderenraad.be/onderzoek/pensioen-inkomen-en-armoede#:~:text=Armoederisico%20voor%2065%2Dplussers%20opnieuw,vergelijking%20met%20de%20andere%20leeftijdsgroepen.>
- <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/bevolking-onder-de-armoededrempel>

BIJLAGE 2: PARTICIPATIELADDER VRIJWILLIGERS



BIJLAGE 3. PERSONAS

Actieve plussers: Bijna op pensioen (BOP)

Persona 1

1. Monique, 57, gezins- en bejaardenhelpster

• **Gezinssituatie**

Gescheiden met een eigen huis waarvoor ze nog een lening afbetaalt. Kinderen zijn het huis uit, er is een kleinkind dat ze niet veel ziet. Ouders zijn deels zelfredzaam en wonen nog zelfstandig thuis. Ze springt bij voor de wekelijkse boodschappen en grote onderhoudswerken.

• **Gezondheid**

Last van haar polsen, maar ze voelt zich nog prima. Doet wekelijks met een vriendin een stevige wandeling in de natuur en verplaatst zich met de fiets naar het werk. Neemt ook deel aan wandelhappenings. Ze bevindt zich momenteel volop in haar menopauze en ervaart hiervan klachten.

• **Financieel**

€

• **Hobby's, interesses**

Monique wandelt graag, spreekt graag af met vrienden en familie. Ze is lid van een wandelclub, een lokale socio-culturele vereniging en van het Rode Kruis. Ze helpt bij specifieke taken zoals stickerverkoop of bij het klaarzetten en afruimen van tafels. Gaat niet veel op restaurant of eten uithalen, zal wel gezellig samen koken en eten met vrienden.

• **Mediakanalen**

Digitaal mee, dagelijks gebruik van smartphone en tablet: mail, podcasts, Whatsapp, Facebook, Instagram, Pinterest, smartwatch met stappenteller en hartslagmeter. Geen krant, enkel nieuws via radio en tv.

• **Waarden**

“Genieten van de kleine dingen.” Ze is niet politiek actief, kan zich ook niet met maar 1 partij identificeren. Ze vindt volgende waarden belangrijk: eerlijkheid, solidariteit, sociaal, positiviteit.

• **Doelen**

- Zo lang mogelijk blijven werken voor een zo hoog mogelijk pensioen
- Zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen
- Wekelijks samenkomen met vrienden of familie en samen dingen doen
- Sparen om jaarlijks een actieve begeleide groepsvakantie te doen in het buitenland
- Zich occasioneel inzetten voor een goed doel
- Gezond en actief ouder worden en blijven genieten van de kleine dingen
- Betaalbaar nieuwe plaatsen ontdekken in binnen- en buitenland (fietsen en wandelen)

- Feestjes van de vereniging bijwonen en een helpende hand bieden
- Na haar pensioen actief blijven in een flexijob

Persona 2

2. Francis, 62, bediende

• Gezinssituatie

Getrouwd, vrouw werkt in de zorg. Kinderen zijn het huis uit, er is een kleinkind waarvoor ze wekelijks oppassen. Ouders zijn niet meer zelfredzaam en wonen nog thuis. Hij coördineert de zorg en springt samen met zijn vrouw bij waar nodig. Schoonouders zijn overleden. Ze hebben een eigen huis (bungalow) met een kleine tuin.

• Gezondheid

Hij gaat eerdaags op pensioen maar heeft geen fysieke klachten. Psychisch heeft hij soms moeite met de snelheid waarbij op het werk dingen veranderen. Telewerk vindt hij maar niets, hij heeft liever fysiek contact. Vrouw dient nog 4 jaar te werken.

• Financieel

€€€€

• Hobby's, interesses

Francis doet momenteel niet aan sport maar wil met zijn pensioen wel gaan bewegen. Ze spreken graag af met vrienden en familie en gaan regelmatig naar optredens kijken. Gaan niet veel uiteten of eten uithalen, zullen wel gezellig samen culinair koken voor vrienden en familie.

• Mediakanalen

Digitaal mee, laptop op het werk, privé dagelijks gebruik van smartphone en tablet: mail, Whatsapp, Facebook, Instagram, bookingsites, smartwatch met stappenteller en hartslagmeter. Krant op papier.

• Waarden

“Ieder dient zijn verantwoordelijkheid op te nemen.” Hij is niet politiek actief, kan zich voornamelijk identificeren met het linker middenveld. Hij vindt volgende waarden belangrijk: begrip, solidariteit, sociaal, verantwoordelijkheid.

• Doelen

- Zo lang mogelijk blijven werken voor een zo hoog mogelijk pensioen
- Zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen
- Naar optredens blijven gaan
- Fijne tijd met vrienden of familie en samen dingen doen
- Jaarlijks een actieve vakantie in het buitenland en in het najaar een weekend naar de zee met vrienden
- Kookkunsten verder uitbouwen
- Na zijn pensioen actief blijven, bv. in een flexijob, vrijwilligerswerk, ...
- Meer tijd vrijmaken voor kleinkind(eren)

Actieve plussers: pas op pensioen (POP)

Persona 3

3. Mathieu, 68, gepensioneerd bediende

• Gezinssituatie

Getrouwd, vrouw is ook gepensioneerd bediende. De kinderen zijn getrouwd en er zijn 2 kleinkinderen. Ouders zijn overleden, schoonmoeder verblijft in WZC. Wonen in een eigen huis, maar renovatie is in de toekomst noodzakelijk wat betreft toegankelijkheid, verwarming en isolatie.

• Gezondheid

Voelt dat hij een dagje ouder wordt en sneller vermoeid is maar er zijn geen problemen. Vrouw heeft meer last van fysieke kwalen maar samen lukt alles nog prima.

• Financieel

€€

• Hobby's, interesses

Hij is graag buiten en onderhoudt zijn tuin nog zelf, voor de grote snoeiwerken komt zijn zoon helpen. Op iedere activiteit of familieaangelegenheid is Mathieu fotograaf met zijn gewoon fototoestel of smartphone. Hij en zijn vrouw zijn lid van een socio-culturele vereniging waar ze 2x per maand gaan fietsen, af en toe op uitstap gaan of deelnemen aan interessante infosessies of cultuuractiviteiten. Hij zorgt samen met zijn vrouw op woensdagnamiddag voor de kleinkinderen. Zijn vrouw gaat 2 à 3 keer per week naar het WZC. Zij gaat ook 1x per week strijken bij haar dochter. Volgt de actualiteit, vooral rond sociale kwesties door zijn verleden als vakbondsafgevaardigde.

• Mediakanalen

Digitaal mee, dagelijks gebruik van smartphone, tablet en PC: mail, Whatsapp, nieuwssites, Facebook (niet actief), dagdagelijks meterstanden ingeven in excel, foto's en filmpjes bewerken op zijn pc. Krant op papier in het weekend.

• Waarden

Mathieu hecht veel belang aan zijn kernwaarden: solidariteit en gelijkwaardigheid. Hij is geen lid van een partij, maar vindt solidariteit heel belangrijk. Hij biedt graag een helpende hand in nood. Maakt zich zorgen over de verrechtsing in de maatschappij, de dure energie en welke toekomst zijn kleinkinderen nog gaan hebben.

• Doelen

- Zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen
- Zijn kinderen en kleinkinderen bijstaan waar nodig zonder zich op te dringen
- Actief blijven deelnemen aan activiteiten en genieten van het leven
- Jaarlijks 1 x naar de zee gaan voor een culinaire wandelvakantie en 1 x per jaar met een groepsreis op ontdekking in buitenland

- Nadenken en een oplossingen uitzoeken voor de toekomst mocht hij of zijn vrouw zwaar hulpbehoevend worden
- Geïnformeerd zijn over wat gebeurt in de wereld en de nieuwsfeiten
- Digitaal mee zijn en zo goed als mogelijk bijblijven

Persona 4

4. Mien, 64, gepensioneerd arbeider

• Gezinssituatie

Alleenstaande, huurt een klein appartement in een leuke buurt in de stadsrand. Geen kinderen en geen kleinkinderen. Haar ouders wonen nog thuis maar hebben nood aan gezelschap en hulp nodig met de boodschappen.

• Gezondheid

Mien voelt zich nog goed, ze merkt vooral dat ze langer moet recupereren bij zware inspanningen.

• Financieel

€€

• Hobby's, interesses

Ze leert graag bij, ze heeft al diverse cursussen (taal, koken, kleding reparatie) gevolgd en wil dat blijven doen. Ze houdt culturele bezoeken en nieuwe plaatsen ontdekken. Ze gaat veel langs bij haar zussen en kun kinderen langs evenals haar ouders, ze steekt daar graag een hand uit de mouwen. In het weekend doet ze een flexi job in een kledingboetiek.

• Mediakanalen

Digitaal mee, dagelijks gebruik van smartphone en tablet: mail, Whatsapp, Facebook, Instagram, Pinterest, smartwatch met stappenteller. Geen krant, weinig interesse in nieuws.

• Waarden

Hecht veel belang aan haar familie en vrienden. Ze is niet echt bezig met politiek of actualiteit, maar verwacht dat de overheid zorgt voor de burgers. Mien is een zorgzaam persoon, hecht daar ook belang aan in andere mensen.

• Doelen

- Zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen
- Haar familie bijstaan waar nodig
- Actief blijven deelnemen aan activiteiten en genieten van het leven
- Jaarlijks 1 x op georganiseerde culturele citytrip en 1 x per jaar met een groepsreis op culturele ontdekking in buitenland
- Blijven verder cursussen volgen, denkt eraan om iets creatief te leren zoals: schilderen of pot-tenbakken

Actieve plussers met beginnende kwetsbaarheid

Persona 5

5. Willy, 79, gepensioneerd leraar

• **Gezinssituatie**

Getrouwd, vrouw heeft nooit gewerkt. Kinderen en 3 kleinkinderen, maar ze wonen veraf.

Hebben hun huis verkocht en wonen al bijna 10 jaar op een gelijkvloers appartement.

• **Gezondheid**

Willy is wat moeilijk te been, heeft verhoogde bloeddruk en overbruggingen voor de rest geen grote gezondheidsproblemen. Zijn vrouw begint sinds 2 jaar tekenen van dementie te vertonen.

Kinderen en kleinkinderen wonen veraf, maar ondersteunen telefonisch en komen om de 2 weken langs.

Hij voelt zich soms eenzaam als zijn vrouw een slechte dag heeft.

De dokter heeft hem gevraagd na te denken om zijn vrouw op te nemen in het WZC, doch zij heeft altijd gezegd dat ze nooit naar een WZC wil gaan.

• **Financieel**

€€

• **Hobby's, interesses**

Willy is lid van verschillende verenigingen, maar hij gaat veel minder dan vroeger. Hij gaat enkel nog wanneer de oppashulp, poetshulp of gezinshelpster komen want hij durft zijn vrouw niet meer alleen te laten. Hij komt minder onder de mensen als hij zou willen, hierdoor is hij begonnen met puzzelen en sudoku op de PC. In het appartementsgebouw wonen vrienden die hij om de dag ziet, hierdoor voelt hij zich niet eenzaam.

• **Mediakanalen**

Digitaal relatief mee, dagelijks gebruik van smartphone en PC: mail, Whatsapp, nieuwssites, puzzelsites, sudoku. Krant op papier.

• **Waarden**

Respect en zelfregie zijn voor hem een basisrecht. Hij heeft het daarom moeilijk met de vraag om zijn vrouw naar het WZC te brengen.

• **Doelen**

- Zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen
- Zorgoplossingen zoeken voor zijn vrouw, om haar zo lang mogelijk thuis te laten wonen
- Proberen 1x per week naar een activiteit van een vereniging gaan
- Zijn levenseindekeuzes bespreken met de kinderen
- Terug een keer per jaar naar de zee gaan op vakantie hetzij met zijn kinderen hetzij via Coponcho

Niet - actieve kwetsbare plussers

Persona 6

6. Gérard, 88, gepensioneerd arbeider

• Gezinssituatie

Weduwnaar. Heeft kinderen en kleinkinderen maar wonen niet in de buurt, ze bellen 1 keer per week en komen enkele keren per maand langs. Hij is pas verhuisd naar een serviceflat omdat door het overlijden van zijn vrouw de zorg thuis niet meer te regelen was.

• Gezondheid

Gérard is slecht te been, hij kan zich niet behelpen. Hij heeft nooit huishoudelijke taken gedaan of geleerd bv: poetsen, de was of koken. Door het overlijden van zijn vrouw voelt hij zich eenzaam en onbegrepen, hij is boos op alles en iedereen. Er komt momenteel hulp aan huis, maar hij belt deze regelmatig af. Ze verwachten dat hij meehelpt, maar hij vindt dat hij betaalt dus niets moet doen. De verpleegkundige helpt met zijn dagelijks toilet.

• Financieel

€

• Hobby's, interesses

Kijkt graag naar duidingsprogramma's en houdt van luisteren naar muziek. Zijn vrouw nam hem vroeger mee op uitstappen en eetfeesten van een socio-culturele vereniging. Na haar dood heeft hij dat niet voortgezet, hij is wel lid gebleven.

• Mediakanalen

Digitaal niet mee, gebruik van smartphone enkel voor te bellen en berichten te sturen. Krant op papier.

Luistert veel naar de radio en vanaf 17u gaat de tv aan.

• Waarden

Hij is redelijk behoudsgezind en heeft zijn zaken graag financieel op orde. Hij is sinds het overlijden van zijn vrouw zijn houvast kwijt.

• Doelen

- Hij is levensmoe en heeft van zichzelf uit maar 1 doel, zo snel mogelijk naar zijn vrouw gaan
- Welke doelen stellen anderen voor hem:
- Deelnemen aan activiteiten van zijn vereniging of van de serviceflat
- Gaan eten in gezamenlijk restaurant, in plaats van maaltijden op zijn appartement
- Dagelijks een wandeling maken naar de krantenwinkel in plaats van de krant aan huis
- Proberen van de kleine dingen te genieten

BIJLAGE 4: RESULTATEN SWOT

Om de veelheid aan informatie overzichtelijk te houden, hebben we de gegevens gebundeld in clusters. Hieronder benoemen we per cluster telkens de voornaamste sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen.

LEDEN/DOELGROEP

Sterktes: S-Plus is een diverse organisatie wat betreft leeftijd en de mate van activiteit van de leden. Er zijn grote stappen gezet wat betreft openheid van de organisatie op alle niveaus. We scoren hoog op het onthaal van nieuwe leden en het duidelijk informeren over het aanbod. Leden staan achter de waarden van S-Plus en zijn lid uit overtuiging.

Zwaktes: De corona-epidemie zorgde voor een daling van het ledental. We moeten onze ledenwerving herbekijken, actiever maken, zodat er een dynamiek van instroom ontstaat. Wat betreft etnisch-culturele achtergrond bereiken we weinig diversiteit.

Kansen: De nieuwe generatie plussers biedt kansen voor S-Plus. Deze babyboomers zijn een belangrijke nieuwe doelgroep, waarvoor we een aangepast aanbod moeten ontwikkelen. Zo zijn zij bv. (vaak) digitaal al meer mee dan vorige generaties. Daarnaast zien we ook dat er vanuit verschillende hoeken veel meer ingezet wordt op preventie om de druk op de sociale zekerheid te verlichten. Dat zorgt ervoor dat de kans om gezond ouder te worden stijgt, waardoor plussers langer actief blijven.

Bedreigingen: De nieuwe generatie plussers staat vaak onder grote druk. Zij dragen vaak de zorg voor ouders en kleinkinderen. Hun agenda's zitten overvol, maar ook de psychologische druk is groot. De vermaatschappelijking van de zorg werkt deze situatie nog in de hand. Vele van onze leden moeten het stellen met 1 pensioen per huishouden. We moeten de haalbaarheid van de activiteiten en de lidgelden onderzoeken i.f.v. de participatie van de doelgroep. Ouderenverenigingen hebben te kampen met een oubollig imago, dat onder meer in de media in stand gehouden wordt. Om hip te zijn voor de nieuwe generatie plussers is het oppoetsen van dat imago nodig.

GROEPSWERKING

Sterktes: Groepen zorgen op lokaal niveau voor een sterke verankering en verbinding. Ze zijn open voor iedereen. De methodiek van de levensfasen gaf ons een duidelijker beeld van activiteitsgraad van onze groepen en hielp ons te bepalen waarop we willen inzetten in de nieuwe beleidsperiode. Dit werd neergeschreven in een nieuwe groepsvisie (zie deel 1.2.9).

Zwaktes: We moeten verder inzetten op groepsvernieuwing. Op de kaart van Vlaanderen zien we nog een aantal blinde vlekken waar S-Plus vandaag niet aanwezig is. Er is nood aan nieuwe vrijwilligers om de nieuwe groepsvisie waar te maken. Samenwerking tussen groepen onderling en tussen groepen en externen gebeurt nog te weinig, ook hier moeten we verder op inzetten.

Kansen: De babyboomers zijn nog zoekende in het socio-culturele landschap, maar kunnen zich vaak niet meer terugvinden in het klassieke beeld van de groepen. Binnen onze nieuwe groepsvisie stellen we een alternatievere vorm van verenigen voor waarbij mensen zich verenigen rond bepaalde thema's of waarbij we de ongebonden deelnemer bij de werking betrekken. De drempel tot instappen is op deze manier heel laag. De vele campagnes rond preventie kunnen de kans om gezond ouder te worden vergroten en de dokterskosten verlagen. Een mogelijk gevolg is dat plussers langer actief blijven.

Bedreigingen: Ook andere (ouderen)verenigingen zijn op zoek naar nieuwe manieren van verenigen, en vormen zo concurrentie voor S-Plus.

VRIJWILLIGERSBELEID

Sterktes: S-Plus beschikt over een groot aantal gemotiveerde vrijwilligers. Zij zijn betrokken bij de werking en de doelgroep en voeren hun taken met plezier uit. De bereikbaarheid van S-Plus, weten waar ze terecht kunnen met vragen en de vrijheid om taken op hun manier uit te voeren geven ze zelf aan als sterktes, net als het onthaal van nieuwe vrijwilligers. Tijdens activiteiten als Samen(k)linken, inspiratiedriedaagse en intervisiemomenten leren ze elkaar kennen, delen ze ervaringen, krijgen ze bijscholing en worden ze in de bloemetjes gezet.

Zwaktes: Een groot deel van onze vrijwilligers wordt al een dagje ouder. Het vinden van nieuwe vrijwilligers binnen de klassieke groepswerking is niet altijd evident, de nieuwe groepsvisie biedt mogelijkheden. Vrijwilligers geven ook aan dat we werk moeten maken van een vernieuwde vrijwilligersvisie (zie deel 1.2.8). Ook het mentaal welzijn van onze vrijwilligers blijft een aandachtspunt.

Kansen: De nieuwe generatie plussers biedt kansen om nieuwe vrijwilligers te vinden. We moeten op zoek naar een alternatieve strategie om vrijwilligers te rekruteren en om de groepswerking terug een meer 'sexy' imago te geven.

Bedreigingen: We zien een gewijzigde invulling van engagement van vrijwilligers met onder meer een lossere binding t.o.v. organisaties. Engagements zijn eerder wisselend en op korte termijn. Daarenboven zitten de agenda's van de nieuwe generatie plussers al erg vol door de zorg voor ouders en kleinkinderen. Bovendien laat ook de digitale kloof zich voelen binnen het vrijwilligerswerk. Digitale vaardigheden worden almaar belangrijker en vormen een belangrijke bezorgdheid voor onze vrijwilligers.

AANBOD

Sterktes: S-Plus heeft een gevarieerd, breed en toegankelijk aanbod. Dankzij de budgettistappen is er ook een aanbod voor deelnemers met minder financiële mogelijkheden.

Zwaktes: Er is nog geen goed ontwikkeld aanbod op maat van de nieuwe generatie ouderen. Bovendien zien we dat we met bepaalde thema's (vaak gezondheid gerelateerd) slechts een beperkt publiek bereiken. We moeten op zoek naar een alternatieve manier om met deze thema's ons doelpubliek te bereiken. Het bereiken van de meer kwetsbare groepen in de samenleving blijft ook een aandachtspunt.

Kansen: De nieuwe generatie plussers biedt ongetwijfeld kansen voor een vernieuwd aanbod. We zien binnen deze generatie meer huishoudens die beschikken over 2 pensioenen. Daarnaast blijft S-Plus aandacht hebben voor de toegankelijkheid en betaalbaarheid van haar aanbod. Gezondheidscampagnes i.k.v. preventie (van o.m. de Vlaamse Overheid) stimuleren deelname aan sociale activiteiten i.k.v. mentale gezondheid en sociale cohesie.

Bedreigingen: S-Plus is niet de enige (ouderen)vereniging in Vlaanderen. We merken dat veel plussers keuzes maken op basis van interesses, thema's en budget, en niet meer louter op basis van ideologie. Ook de levensduurte en de beperkte pensioenen/armoede bij plussers zijn een bedreiging.

GEZONDHEID: PREVENTIE en INFORMEREN

Sterktes: 'Gezondheid en welzijn' komt in zowat elke bevraging voor als belangrijkste thema voor S-Plus. S-Plus beschikt vandaag al over een uitgebreid aanbod binnen het thema gezondheid en welzijn. Bij het uitwerken van thema's doen we beroep op experts of op de GVO-dienst van onze partner Solidaris. Samenwerken met externe partners versterkt onze thema's en vergroot ons bereik aanzienlijk.

Zwaktes: We merken dat de methodiek waarop we gezondheidsthema's aanbrengen erg belangrijk is. Afhankelijk van het thema, zijn we hier nog op zoek naar de juiste aanpak. We hebben de neiging om te veel thema's in een korte tijd te willen aanpakken. We moeten een keuze maken en ons beperken tot enkele thema's zodat we deze tot in de diepte kunnen uitwerken in verschillende infosessies, acties, brochures e.d.

Kansen: Een preventief gezondheidsbeleid, waarop volop wordt ingezet door verschillende instanties, bevat ook educatie waardoor plussers leren betere keuzes te maken en hun gezondheid in eigen handen te nemen.

Bedreigingen: De complexiteit van het zorglandschap maakt dat niet elke plusser over de competenties en vaardigheden beschikt om hierin zijn weg te vinden. Veel gebeurt digitaal, wat dit niet ten goede komt, want de digitale vaardigheden van plussers zijn vaak nog beperkt. Daarenboven is op het internet heel veel onjuiste informatie m.b.t. gezondheidsthema's te vinden.

BELANGENBEHARTIGING

Sterktes: S-Plus heeft gemotiveerde beleidsvrijwilligers die de belangen van de plussers verdedigen in lokale, bovenlokale, landelijke en Europese raden en adviesorganen. Er is de voorbije beleidsperiode gewerkt aan het uitbouwen van de regionale beleidswerkgroepen en het zoeken van nieuwe vrijwilligers.

Zwaktes: S-Plus moet zich focussen op enkele goed uitgewerkte beleidsdomeinen en thema's hierrond tot in de diepte uitwerken. We kunnen vandaag nog niet dynamisch genoeg inspelen op de actualiteit. Het opmaken en goedkeuren van persteksten duurt soms te lang, verzonden persberichten worden zelden opgenomen door de media.

Kansen: Als we kijken naar de demografische, socio-economische en technologische evoluties, zal het politieke belang van plussers alleen maar toenemen. Plussers hebben specifieke behoeften, moeten betrokken worden bij besluitvormingsprocessen en implementatie van beleid.

Bedreigingen: Binnen het beleid komt er meer nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de burger, los van het middenveld. Zo wordt de inspraak van de 'niet-georganiseerde burger' belangrijker geacht door lokale overheden bijvoorbeeld.

INTERNE COMMUNICATIE

Sterktes: Sinds 2022 werken we met een nieuwe vergaderstructuur. Vergaderingen verlopen per team of per thema. Ook met vrijwilligers zijn er gestructureerde overlegmomenten per regio. De beleidsvrijwilligers komen samen in regionale of landelijke beleidswerkgroepen. Ze worden op de hoogte gehouden door de nieuwsbrief belangenbehartiging. De vrijwilligers zijn tevreden over de inspraak die ze krijgen.

Zwaktes: Verfijning van de overlegstructuur is nodig, zoals transparantie van het managementteam naar de stafmedewerkers en een ruimere beslissingsbevoegdheid voor de werkgroepen. Ook de informatie-doorstroom blijft een aandachtspunt. Vrijwilligers zijn nog niet helemaal mee met wat er op het landelijke niveau gebeurt en willen graag ook meer communicatie over wat er gebeurt met de feedback die zij geven.

Kansen: Vrijwilligers krijgen een beperkte toegang tot het nieuwe CRM-systeem. Via dit systeem kunnen ze op een eenvoudige en snelle manier hun hele groep bereiken, een ledenlijst bijhouden of inschrijvingen op activiteiten beheren.

Bedreigingen: De snelheid waarmee alles digitaliseert en verandert maakt het voor medewerkers en vrijwilligers niet altijd even makkelijk om mee te zijn.

EXTERNE COMMUNICATIE

Sterktes: We zetten grote stappen tijdens de voorbije beleidsperiode dankzij de aanwerving van een communicatiemedewerker. Onze communicatiekanalen ogen professioneler, we hebben een nieuwe website, we zijn meer aanwezig op sociale media en alle folders worden binnen eenzelfde sjabloon opgemaakt.

Zwaktes: Er zijn nog grote stappen te zetten op digitaal vlak. Onze sociale mediakanalen moeten verder worden uitgebouwd, nieuwsbrieven moeten gericht worden gestuurd.

Kansen: De nieuwe generatie plussers is digitaal al vaardiger. We zien in de bevestigingen dat onze digitale communicatiekanalen aan belang winnen, zeker de nieuwsbrieven worden als een belangrijk communicatiemiddel aangeduid.

Bedreigingen: De digitale vaardigheden van plussers stijgen langzaam, maar veranderingen gaan vaak te snel. Dat is één van de redenen dat het aantal volgers op onze sociale mediakanalen nog beperkt is. Daarnaast vormen ook de hoge papierprijzen een bedreiging, en een reden om te onderzoeken of een digitale S-Plus Mag in de toekomst een optie is.

NAAMSBEKENDHEID

Sterktes: De nieuwe communicatiemedewerker zorgde voor een meer eenvormige communicatie en een grotere aanwezigheid op verschillende sociale mediakanalen.

Zwaktes: S-Plus is nog te weinig gekend bij media en het grote publiek. Persberichten worden te weinig opgepikt, we worden zelden gevraagd als expert. We zijn nog te weinig trots op wat we doen en moeten durven dit meer uit te spelen.

Kansen: Nieuwe sociale mediakanalen bieden kansen om onze online aanwezigheid nog te vergroten en op die manier ook bekender te worden bij het grote publiek. Vanaf 2025 starten we hiervoor een nieuwe werkgroep Strategie en Marketing op.

Bedreigingen: De beeldvorming van plussers is vaak nog heel stereotiep in de media en klopt niet met hoe plussers vandaag echt zijn. Ook ouderenverenigingen hebben een oubollig imago. 'De' oudere bestaat niet.

ZAKELIJK BELEID

Sterktes: Tijdens de voorbije beleidsperiode werd hard gewerkt aan de nieuwe structuur van S-Plus. De wijziging in organisatiestructuur en de organigramwijziging zorgen voor meer aandacht voor waardering van de medewerkers en een verbetering van het contact tussen medewerkers uit verschillende regio's en tussen landelijk en de regio's. Ook de komst van de werkgroepen wordt positief ervaren. Door de aanwerving van een halftijdse stafmedewerker kwaliteit en beleid is er meer aandacht voor het kwaliteitsbeleid. De boekhouding werd gecentraliseerd, elke regio werkt binnen hetzelfde systeem. Vanaf 2025 wordt er een zakelijke coördinator aangesteld. S-Plus heeft veel aandacht voor het welzijn van haar medewerkers. Zo worden thuiswerk, een beleid rond deconnectie en het toekomstig voordeel rond psychologische ondersteuning als sterktes ervaren.

Zwaktes: Er zijn nog werkpunten binnen het financieel beleid, er is hier nood aan een betere opvolging. Ook moeten we op zoek naar nieuwe middelen als aanvulling op de subsidies. Binnen het domein kwaliteit blijft het aantonen van impact, vooral op lokaal niveau, een aandachtspunt. Daarnaast vragen de regelmaat, samenstelling en rolverdeling van de werkgroepen blijvende aandacht. Het vergaren van informatie en data weegt zwaar door op de werking, zeker omdat dit binnen alle niveaus dient bijgehouden te worden. Hierdoor verdwijnt tijd die ook besteed had kunnen worden aan sociaal-culturele taken.

Kansen: Een nieuw CRM-systeem zal zorgen voor een efficiënter en eenvormiger werken, het bijhouden van data en kan ingezet worden in verschillende domeinen van het zakelijk beleid, zoals kwaliteit, financiën en communicatie. We onderzoeken hoe geïnteresseerden online kunnen inschrijven en betalen voor activiteiten, wat zorgt voor een meer professionele uitstraling.

Bedreigingen: De snelle evolutie van nieuwe systemen, zoals CRM, online betalen, financiële tools e.d.m. zorgt er soms voor dat medewerkers, vrijwilligers en leden niet meer mee zijn.

Bijlage 5: Overzichtstabel inhoudelijk-zakelijk-financieel

Afstemming in- houdelijk - zakelijk - financieel	Plussers zijn verbonden met elkaar en lokaal geëngageerd		Plussers doen aan laagdrempelige cultuurbeleving op maat		De stem van plussers wordt gehoord (in het beleid)		Plussers hebben de kennis en vaardigheden voor zelfregie in hun levensfase		Plussers investeren in hun gezondheid en voelen zich goed in hun vel			
	11. Vrijwilligers kennen de nieuwe groepsvisie en dragen deze uit	12. Groepen 3.0 zorgen voor een betere spreiding van de werking van S-Plus in Vlaanderen	21. Culturaan- bod wordt gediversifieerd aan de beoogde doelgroepen van plussers	22. Vrijwilligers zijn versterkt in hun vaardigheden bij het begeleiden van het cultu- uraanbod.	31. Beleidsvri- jwilligers laten hun stem horen op verschillende beleidsniveaus voor een sociaal ouderbeleid.	3.2. Plussers worden em- powered om op te komen voor hun rechten en belangen.	3.3. S-Plus doet aan belangenbe- hartiging door deel te nemen aan de verschil- lende beleidsniv- eaus.	4.1. Actieve plussers zijn geïn- formeerd over de uitdagingen van hun levensfase.	4.2. Plussers zijn geïnformeerd en empowered om zelf te bepalen wat ze willen in hun laatste levens- fase.	4.3. Plussers worden gestimu- leerd om hun digi- tale vaardigheden te versterken.	5.1. Plussers worden gezonder ouder en zetten preventief in op hun fysieke gezondheid.	5.2. Plussers gaan op een positieve manier aan de slag met hun mentaal welzijn.
Missie	We zorgen voor een fijne en verbindende tijd samen, met ruimte om te leren. Bij ons telt iedereen mee, we laten niemand aan de kant staan en laten geen talent onbenut. Zo timmeren we aan een gezonde toekomstige generaties.		We zorgen voor een fijne en verbindende tijd samen met ruimte om te leren. Bij ons telt iedereen mee, we laten niemand aan de kant staan en laten geen talent onbenut. Zo timmeren we aan een gezonde samenleving waarin we ons wel in ons vel voelen.		Samen met plussers staan we op de barricades voor volwaardige participatie, solidariteit, gezondheid(zorg) en welzijn. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang.		Samen met plussers staan we op de barricades voor hun gezondheid(zorg) en welzijn. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang. Zo timmeren we aan een gezonde samenleving waarin we ons wel in ons vel voelen. Ook toekomstige generaties.		Samen met plussers staan we op de barricades voor hun gezondheid(zorg) en welzijn. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang. Zo timmeren we aan een gezonde samenleving waarin we ons wel in ons vel voelen. Ook toekomstige generaties.		Samen met plussers staan we op de barricades voor hun gezondheid(zorg) en welzijn. Empowerment en het stimuleren van zelfregie zijn hierbij van groot belang. Zo timmeren we aan een gezonde samenleving waarin we ons wel in ons vel voelen. Ook toekomstige generaties.	
VTE 2026-2030	9	5,2	4,6	2	1,6	1	0,5	1,4	1,4	1,2	1,9	1,7
2026												
Personeelskosten	€ 793.842,09	€ 458.664,32	€ 405.741,51	€ 176.409,35	€ 141.027,48	€ 88.204,68	€ 119.076,31	€ 123.486,55	€ 101.435,38	€ 167.588,88	€ 149.947,95	
Werkingskosten	€ 288.153,76	€ 46.815,82	€ 1.307.829,27	€ 3.300,00	€ 8.170,00	€ 5.450,00	€ 9.380,00	€ 5.650,00	€ 5.765,00	€ 7.157,50	€ 7.800,00	
Inkomsten werking	€ 298.050,00	€ 3.000,00	€ 1.254.125,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 300,00	€ 0,00	€ 4.500,00	€ 67.575,00	€ 4.700,00	
Subsidies	€ 783.945,84	€ 502.480,14	€ 389.445,78	€ 17.970,35	€ 149.297,48	€ 93.654,68	€ 64.078,16	€ 64.568,27	€ 51.350,19	€ 85.765,69	€ 76.523,97	
Solidaris	€ 0,00	€ 0,00	€ 70.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 64.078,16	€ 64.568,27	€ 51.350,19	€ 85.765,69	€ 76.523,97	
2027												
Personeel €	€ 810.478,69	€ 468.276,57	€ 414.244,66	€ 180.106,37	€ 144.085,10	€ 90.053,19	€ 121.571,80	€ 126.074,46	€ 103.561,17	€ 171.101,06	€ 153.090,42	
Werkingskosten	€ 292.896,83	€ 47.752,14	€ 1.333.985,85	€ 3.366,00	€ 8.333,40	€ 5.559,00	€ 9.567,60	€ 5.763,00	€ 5.880,30	€ 72.887,85	€ 7.956,00	
Inkomsten werking	€ 348.658,80	€ 3.048,00	€ 1.274.191,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 304,80	€ 0,00	€ 4.572,00	€ 68.656,20	€ 4.775,20	
Subsidies	€ 754.716,72	€ 512.980,71	€ 404.039,52	€ 183.472,37	€ 152.418,50	€ 95.672,19	€ 65.417,30	€ 65.918,73	€ 52.434,73	€ 87.666,35	€ 78.135,61	
Solidaris	€ 0,00	€ 0,00	€ 70.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 65.417,30	€ 65.918,73	€ 52.434,73	€ 87.666,35	€ 78.135,61	
2028												
Personeel €	€ 817.223,65	€ 472.173,67	€ 417.692,09	€ 181.605,26	€ 145.284,21	€ 90.802,63	€ 122.583,55	€ 127.123,68	€ 104.423,02	€ 172.524,99	€ 154.364,47	
Werkingskosten	€ 297.735,17	€ 48.071,18	€ 1.360.665,57	€ 3.433,32	€ 11.500,07	€ 5.670,18	€ 9.758,95	€ 5.878,26	€ 5.997,91	€ 74.285,61	€ 8.115,12	
Inkomsten werking	€ 354.237,34	€ 3.096,77	€ 1.294.578,06	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 309,68	€ 0,00	€ 4.645,15	€ 69.754,70	€ 4.851,60	
Subsidies	€ 760.721,48	€ 517.784,08	€ 413.779,61	€ 185.038,58	€ 156.784,27	€ 96.472,81	€ 66.016,41	€ 66.500,97	€ 52.887,89	€ 88.527,95	€ 78.813,99	
Solidaris	€ 0,00	€ 0,00	€ 70.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 66.016,41	€ 66.500,97	€ 52.887,89	€ 88.527,95	€ 78.813,99	
2029												
Personeel €	€ 806.887,28	€ 466.201,54	€ 412.409,05	€ 179.308,28	€ 143.446,63	€ 89.654,14	€ 121.033,09	€ 125.515,80	€ 103.102,26	€ 170.342,87	€ 152.412,04	
Werkingskosten	€ 302.669,46	€ 49.681,32	€ 1.387.878,88	€ 3.501,99	€ 16.170,07	€ 5.783,58	€ 15.954,13	€ 8.995,83	€ 6.117,86	€ 75.711,32	€ 15.277,42	
Inkomsten werking	€ 359.904,96	€ 3.146,32	€ 1.315.291,30	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 314,63	€ 0,00	€ 4.719,47	€ 70.870,77	€ 4.929,23	
Subsidies	€ 749.651,78	€ 512.736,54	€ 414.996,63	€ 182.810,27	€ 159.616,70	€ 95.437,73	€ 68.336,30	€ 67.255,81	€ 52.250,33	€ 87.591,71	€ 81.801,12	
Solidaris	€ 0,00	€ 0,00	€ 70.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 68.336,30	€ 67.255,81	€ 52.250,33	€ 87.591,71	€ 81.801,12	
2030												
Personeel €	€ 814.415,63	€ 470.551,25	€ 416.256,88	€ 180.981,25	€ 144.785,00	€ 90.490,63	€ 122.162,34	€ 126.686,88	€ 104.064,22	€ 171.932,19	€ 153.834,06	
Werkingskosten	€ 307.702,85	€ 50.674,95	€ 1.415.636,46	€ 3.572,03	€ 8.843,47	€ 5.899,26	€ 10.153,21	€ 6.115,74	€ 6.240,22	€ 77.165,54	€ 15.442,97	
Inkomsten werking	€ 365.663,62	€ 3.196,66	€ 1.336.335,97	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 319,67	€ 0,00	€ 4.794,99	€ 72.004,71	€ 5.008,10	
Subsidies	€ 756.454,86	€ 518.029,54	€ 425.557,37	€ 184.553,28	€ 153.628,47	€ 96.389,88	€ 65.997,95	€ 66.401,31	€ 52.754,73	€ 88.546,51	€ 82.134,47	
Solidaris	€ 0,00	€ 0,00	€ 70.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 65.997,95	€ 66.401,31	€ 52.754,73	€ 88.546,51	€ 82.134,47	

VTO personeel	Kennisdeling en interventie groepsbegeleiders, opleiding en coaching in kader van competentie verhoging groepen en vrijwilligers begeleiden, opleiding of goodpractices leren kennen in kader van buurtwerking, opleiding diversificatie van communicatie, interventie coaches, opleiding nieuw CRM systeem	Opleiding diversificatie van communicatie, kennisdeling en interventie, opleiding in kader van competentie verhoging vrijwilligers begeleiden, opleiding nieuw CRM systeem	Opleiding in kader van competentie verhoging vrijwilligers begeleiden, kennisvergaring omtrent thema's belangenbehartiging, opleiding diversificatie van communicatie, opleiding nieuw CRM systeem	Kennisvergaring omtrent thema's levensfasen, train the trainer er naar collega's, opleiding diversificatie van communicatie, opleiding in kader van competentie verhoging vrijwilligers begeleiden, opleiding nieuw CRM systeem	Kennisvergaring omtrent thema's fysieke en mentale gezondheid, train the trainer naar collega's, opleiding diversificatie van communicatie, opleiding in kader van competentie verhoging vrijwilligers begeleiden, opleiding nieuw CRM systeem					
Beoogde doelgroep(en)	Actieve plussers bijna op pensioen, pas op pensioen en met beginnende kwetsbaarheid, vrijwilligers, partners, maatschappij	Actieve plussers bijna op pensioen, pas op pensioen en met beginnende kwetsbaarheid, niet-actieve plussers (OD2), vrijwilligers	Actieve plussers bijna op pensioen, met beginnende kwetsbaarheid, vrijwilligers, partners, maatschappij	Actieve plussers bijna op pensioen, pas op pensioen en met beginnende kwetsbaarheid, vrijwilligers, partners, maatschappij	Actieve plussers bijna op pensioen, pas op pensioen, pas op pensioen en met beginnende kwetsbaarheid, vrijwilligers					
Communicatie	Werking van de groepen breed kenbaar maken aan deelnemers, partners en maatschappij, nieuwe vrijwilligers zoeken.	Aanbod gediversifieerd promoten gericht op de beoogde doelgroepen. Opleiden van educatieve medewerkers omtrent communicatie. Meten van communicatiekanalen, bereik monitoren en bijsturen.	Voorgestelde standpunten en acties breed uitdragen naar alle interne en externe stakeholders en maatschappij. Meten van media bereik en publicaties.	Aanbod gediversifieerd promoten gericht op de beoogde doelgroepen. Opleiden van educatieve medewerkers omtrent communicatie, thema's en educatieve pakketten. Meten van communicatiekanalen, bereik monitoren en bijsturen.	Aanbod gediversifieerd promoten gericht op de beoogde doelgroepen. Opleiden van educatieve medewerkers omtrent communicatie, thema's en educatieve pakketten. Meten van communicatiekanalen, bereik monitoren en bijsturen.					
Kwaliteit - overkoepelend	Per beleidsperiode: tevredenheidsmeting (TVM) van leden, TVM van werknemers, TVM van vrijwilligers, stakeholders- en partnersbevraging, zelfevaluatie (EE) van projecten									
Kwaliteit - specifiek voor SD	Behoeftbevraging van de doelgroep - Benchmarking - KPI meting van indicatoren - opleidingsbehoefteanalyse bij vrijwilligers en aangepast opleidingsaanbod organiseren									
Meetindicatoren ifv evaluatie	stijging leden groepen 3.0 - per jaar: stijging vrijwilligers 5% - 75% vd vrijw. 3.0 is positief over eigen bijdrage en zelfbeeld	10% meer deelnemers in groep 3.0(?) - cultuuraanbod: deelnemers stijgt met 10% - 75% van de leden is tevreden over cultuuraanbod - 75% van de vrijw. voelt zich betrokken bij uitwerking aanbod	opleiding voor vrijw.: 85% vd vrijw. neemt deel aan de opl. & 75% vd deelnemers is tevreden	FG en beleidswerkgroepen: 60% vd groepen 1.0 en 2.0 is vertegenwoordigd in een Raad - 70% vd beleidsvrijw. voelt zich betrokken bij opmaak beleidsstandpunten	stijging bereik van sociale acties	stijging deelname aan Viora, ESO en SGA. Stijging persberichten en bereik in media	acties met min. 20 deelnemers: 70% heeft meer kennis & 50% past kennis toe - kaartspel is 150x gebruikt - bereik v 1000 deelnemers met podcast/webinar	acties: met min. 20 deelnemers: 70% heeft meer kennis & 50% past kennis toe - 60% vd vrijw. & leden zijn het eens met progressief standpunt bij en voelt zich gewaardeerd	acties met min. 20 deelnemers: 70% heeft meer kennis & 50% past kennis toe - vorming digivrijw: 70% van de digivrijw. leert bij en voelt zich gewaardeerd	acties en vormingspakket: 70% vd deelnemers voelt zich positiever na een welzijnsactiviteit - 70% vd deelnemers vindt het positief dat mentaal welzijn centraal staat
Netwerken en samenwerkingen	groepen van andere verenigingen, lokale verenigingen en handelaars, steden en gemeenten, LDC, lagere scholen, WZC, zalen	busmaatschappijen, reisorganisatoren, hotels of vakantieverblijven, lokale organisaties, Coponcho, Elisabethzaal of Kursaal	SGA (Solidaris, ABVV -senioren, Vooruit...), Viora (Okra, NEOS, Vief, ...), Favo, ESO, supporters voor het openbaar vervoer, Grootouders voor het klimaat, Curieus, Joetz	Pensioendienst van Solidaris, VUB, LEIF, Coponcho, Huis-vdMens, aanbieders die vorming of activiteiten aanbieden binnen de voorziene thema's, Zorgverleners die werken met personen met lage gezondheidsgeletterdheid: DMW Solidaris, Community health workers, Rode Kruis, FOS, ELZ, ...	Gezondheids en voorlichtingsdienst Solidaris, S-Sport, aanbieders van vorming of activiteiten gericht op fysiek en mentaal welzijn, aanbieders van sportinfrastructuur, tentoonstellingsruimten					



Voor plussers met pit



Vlaanderen
verbeelding werkt