



PASFORM

Beleidsplan 2026-2030



Pasform vzw

F. De Merodestraat 18
2800 Mechelen
ond.nr. 0567.872.147

Contact opnemen

info@pasform.be
015 / 29.84.42



Vlaanderen
verbeelding werkt

INHOUDSTAFEL

Pasform bouwt verder op het beleidsplan 2021-2025.....	5
---	----------

Deel 1: Het verhaal van Pasform

1. Waar we voor staan en waarom.....	7
1.1. Onze missie, onze drive.....	7
1.2. Onze visie, onze overtuiging.....	7
1.3. Onze waarden en krachten.....	8
1.4. Onze roots.....	9
2. Voor en met wie Pasform dit verhaal waarmaakt.....	10
2.1. De inclusieve samenleving.....	10
2.2. Onze kerndoelgroep: personen met een verstandelijke beperking.....	10
2.2.1. Pasform kiest doelbewust personen met een verstandelijke beperking als kerndoelgroep.....	11
2.2.2. Verstandelijke beperking in de praktijk.....	12
2.3. Andere doelgroepen die Pasform bereikt en beweegt richting een inclusieve samenleving.....	14
2.4. Aanbeveling vanuit de visitatie betreffende multiculturaliteit.....	15
2.5. Onze medewerkers.....	16
2.6. Onze vrijwilligers.....	17
2.7. Pasform werkt over heel Vlaanderen.....	17
2.8. Pasform werkt in de vrije tijd van mensen.....	18

Deel 2: Ons verhaal in de praktijk

1. Pasform kijkt kritisch naar zichzelf.....	20
1.1. Wat zeggen onze deelnemers?.....	20
1.2. Wat zeggen onze stakeholders?.....	21
2. Pasform kijkt kritisch naar de samenleving.....	24
2.1. Welke maatschappelijke thema's liggen aan de grondslag.....	24
2.2. Individualisering en solidariteit.....	24
2.2.1. Individualisering en solidariteit in een superdiverse samenleving.....	24
2.2.2. Eenzaamheid.....	24
2.2.3. Individualisering en solidariteit volgens de stakeholders van Pasform.....	25
2.3. Inclusie in woord en daad.....	25
2.3.1. Betekenis van inclusie.....	25
2.3.2. Inclusie en VN-Verdrag Inzake de Rechten van Personen met een Handicap....	26
2.3.3. Beeldvorming van personen met een beperking.....	26
2.3.4. Inclusie volgens de stakeholders van Pasform.....	26
2.4. Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving.....	28
2.4.1. Kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking.....	28
2.4.2. Huidige prestatiesamenleving.....	28

2.4.3. Economische situatie.....	29
2.4.4. Nasleep van Covid-19.....	29
2.4.5. Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving volgens de stakeholders van Pasform.....	30

Deel 3: Waar we voor gaan

1. De beleidskeuzes van Pasform.....	32
1.1. Kwaliteit van leven.....	32
1.2. Volwaardige positie in de samenleving.....	34
2. Doelstellingen 2026-2030.....	36
2.1. Kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking.....	36
Strategisch doel 1.....	36
Operationeel doel 1.1.....	36
Operationeel doel 1.2.....	36
Operationeel doel 1.3.....	37
Operationeel doel 1.4.....	37
2.2. Volwaardige positie in de samenleving van personen met een verstandelijke beperking.....	38
Strategisch doel 2.....	38
Operationeel doel 2.1.....	38
Operationeel doel 2.2.....	38
Operationeel doel 2.3.....	39
3. Pasform maakt de drie sociaal-culturele rollen waar.....	39
3.1. Verbindende rol.....	40
3.2. Kritische rol.....	41
3.3. Laboratorium rol.....	42
4. Pasform kiest voor drie sociaal-culturele functies.....	44
4.1. Leerfunctie.....	44
4.2. Cultuurfunctie.....	45
4.3. Maatschappelijke bewegingsfunctie.....	46

Deel 4: Vereisten en noden om dit beleidsplan te realiseren

1. Personeelsbeleid.....	49
2. Vrijwilligersbeleid.....	52
3. Organisatie, overleg en inspraak binnen Pasform.....	53
3.1. Overlegstructuur.....	53
3.2. Inspraak binnen Pasform.....	55
3.3. Goed bestuur.....	57
4. Communicatieplan.....	60
4.1. Doelgroepen, kernboodschappen en kanalen.....	60
4.2. Doelstellingen.....	62
4.3. Interne communicatie.....	64
5. Kwaliteit binnen Pasform.....	65
6. Financieel plan.....	67
6.1. Interne en externe deskundigen.....	68
6.1.1. Overzicht van de inzet van personeel, freelancers en vrijwilligers.....	68
6.1.2. Toelichting bij de personeelsinzet per operationele doelstelling.....	71
6.2. Activiteiten.....	75
6.3. Een begroting in evenwicht.....	77
6.4. Begroting per doelstelling.....	78
6.5. Investeringen en reserves.....	79
6.6. Opvolging, evaluatie en bijsturing van het financieel plan.....	79
Besluit.....	81
Deel 5: Beschrijving van de invulling van de beoordelingscriteria.....	82

Pasform bouwt verder op het beleidsplan 2021-2025

Pasform bouwde in 2020-2025 aan een inclusieve samenleving. Praktijken van leren en cultuur waren hierbij onze hefboom. We organiseerden tal van vormingen en activiteiten voor personen met een verstandelijke beperking, creëerden een theaterproductie, bouwden een stevige werking met ervaringsdeskundigen uit, namen deel aan projecten in partnerschappen en zetten meerdere tentoonstellingen op. Dit alles realiseerden we ondanks de moeilijke start veroorzaakt door Covid-19. Onze werking werd toen bruusk stopgezet. Toch zien we dat we er door de inspanningen van medewerkers, vrijwilligers, deelnemers en tal van andere betrokkenen in geslaagd zijn onze werking verder uit te bouwen en de doelen van het beleidsplan 2020-2025 te realiseren.

In 2026-2030 bouwen we dan ook graag verder op het beleidsplan van 2020-2025. Ook in dit beleidsplan staat een inclusieve samenleving centraal. Cultuur en leren blijven een belangrijk onderdeel van onze sociaal-culturele identiteit. Daarnaast kiezen we ervoor om ook maatschappelijke beweging een prominente plaats te geven in onze dagelijkse praktijk. Via workshops en mede-eigenaarschap zetten we de samenleving aan tot bewustwording en verandering. Zo realiseren we niet alleen een betere kwaliteit van leven voor personen met een verstandelijke beperking, maar ook hun volwaardige positie in de samenleving.

Pasform ziet de meerwaarde en talenten van personen met een verstandelijke beperking en draagt deze zienswijze verder uit naar de ruime samenleving. Op die manier krijgen personen met een verstandelijke beperking een stem binnen Pasform én binnen praktijken van andere mensen en organisaties.

Een inclusieve samenleving vraagt een inspanning van iedereen. In 2026-2030 zijn partnerschappen dan ook meer dan ooit van belang. Met mevrouw Caroline Gennez, Vlaams Minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen, hebben wij alvast een eerste, belangrijke partner gevonden. Vanuit onze missie en visie dragen wij bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen zoals geformuleerd in haar beleidsnota 2024-2029¹:

“SD 1: Ik sta garant voor een divers en kwaliteitsvol cultuurlandschap

OD T.1.5: Samen met het sociaal-cultureel volwassenenwerk versterk ik een inclusieve, solidaire en democratische samenleving

OD T.1.6: Ik wil dat cultuur meer mensen en groepen bereikt”

Samen gaan wij actuele uitdagingen aan en zorgen wij ervoor dat personen met een verstandelijke beperking gezien en gehoord worden. Samen creëren we een samenleving waarin iedereen de kansen krijgt die ze verdienen. Samen realiseren we inclusie!

¹ Gennez, C. (2024). *Beleidsnota: Cultuur 2024-2029*, (Nr.0340/1). Geraadpleegd op 4 december 2024, van <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-cultuur>



DEEL 1

Het verhaal van Pasform

1. Waar we voor staan en waarom

1.1. Onze missie, onze drive

Pasform is de **sociaal-culturele** organisatie voor volwassenen met een verstandelijke beperking. Pasform heeft tot doel om personen met een beperking **te versterken in hun kwaliteit van leven, hun positie binnen de samenleving te verbeteren én de samenleving te bewegen tot daadwerkelijke en duurzame inclusie.**

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

1.2. Onze visie, onze overtuiging

Pasform maakt haar missie waar als **gids** van de samenleving richting daadwerkelijke en duurzame inclusie. Als gids creëert Pasform **verbinding** tussen de samenleving en personen met een verstandelijke beperking om zo tot meer inclusie en een volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving te komen.

Een gids is een **deskundige** die op een toegankelijke, interactieve, inspirerende en onderhoudende manier de deelnemer meeneemt in een proces van leren, ontdekken en beleven². Aan de hand van **doelgerichte methodieken** prikkelen, richten en behouden we de aandacht van zowel de samenleving, als de doelgroep personen met een beperking. Net zoals een gids, maakt Pasform op die manier mensen warm voor het inclusieve verhaal. Via **dialogo** dagen we de heersende beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking uit en verbeelden we alternatieven. Zo creëert Pasform **impact en maatschappelijke beweging.**

Daarnaast kennen **leren en cultuur** een centrale plaats in de werking van Pasform. Om ervoor te zorgen dat elke deelnemer kan leren, participeren en ontwikkelen, werkt Pasform, net zoals een gids, **op maat van het individu en de groep**³. De gids richt zich tot de groep en het individu in de taal die de groep aanspreekt en begrijpt. De gids interageert met het individu en de groep en speelt zo in op de heersende noden. **Leren is een interactief proces.** Zoals een gids informeert Pasform de deelnemers en maakt ze nieuwsgierig. We zorgen voor een **veilige omgeving** zodat iedereen zichzelf kan zijn en talenten verder kan ontwikkelen. Op die manier kan iedereen zijn waardevolle inbreng geven en stimuleren we het leren van elkaar.

Pasform organiseert kwalitatieve vormingen en workshops vanuit opgebouwde expertise en deskundigheid.

Ook hecht Pasform veel waarde en belang aan de (ervarings)deskundigheid van personen met een verstandelijke beperking. Zo vertrekt Pasform steeds vanuit de vragen van de deelnemers. Via **inspraak, evaluatie en oog voor de maatschappelijke context** zorgen we voor vernieuwing en een aanbod dat innovatief, actueel en op maat van de doelgroep is.

² Vlaanderen (2016). *Opleidingsprofiel gids*. Geraadpleegd van https://toerismevlaanderen.be/sites/default/files/assets/documents_VORMING/Opleidingsprofiel%20Gids%202016.pdf#:~:text=De%20gids%20biedt%20bezoekers%20informatie%20over%20een%20specifiek%20domein.%20Er

³ Toerisme Vlaanderen (2024). *Inspiratietool impactvol gidsen*. Geraadpleegd van <https://toerismevlaanderen.be/sites/default/files/media/files/2024-09/Inspiratietool%20Impactvol%20gidsen-2024-VV%20DEF.pdf>

Zo gaat Pasform als een gids op stap in de samenleving, samen, vanuit gelijkwaardigheid, betrokkenheid, inspraak en mede-eigenaarschap.

1.3. Onze waarden en krachten

In het beleidsplan 2021-2025 koos Pasform voor de waarden: ondernemend, betrokken en waardierend. Ook in het beleidsplan 2026-2030 blijft Pasform achter deze waarden en krachten staan. Vandaag en toekomstgericht geeft Pasform deze waarden een bijkomende dimensie.



Pasform is **ondernemend**. Vanuit het streven naar een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving zet Pasform doelgericht nieuwe acties, initiatieven en experimenten op. Vertrekkend vanuit **mede-eigenaarschap**, samen met de doelgroep, geloven we in de kracht van het samen-maken. De doelgroep bezit nog te vaak onbenutte talenten en deskundigheid. Wij zien het als onze opdracht om deze niet alleen binnen Pasform maar ook in de brede samenleving een volwaardige plaats te geven.

Pasform realiseert de brugfunctie, niet vanuit een verplichting, maar als onderdeel van de belangrijke waarden en krachten van Pasform. Vanuit **verbondenheid** zijn wij **betrokken** op elkaar. Pasform brengt mensen samen, zowel binnen de doelgroep als daarbuiten. Vanuit betrokkenheid creëren we kansen tot ontmoeting. Zo komen mensen met elkaar in contact, die elkaar in het dagelijkse leven anders niet zouden ontmoeten. Mensen leren elkaar kennen en leren van elkaar. Pasform zorgt ervoor dat vooroordelen worden doorbroken en dat de solidariteit tussen mensen verhoogt.

Overtuigd van **gelijkwaardigheid**, ontmoeten wij elkaar in **waardering**. Pasform neemt het op voor een kansengroep door samen met de kansengroep aan de slag te gaan. Vanuit gelijkwaardigheid zitten personen met een verstandelijke beperking mee rond de tafel en hebben zij een beslissende stem in de acties, projecten en experimenten die Pasform opstart en uitvoert. Telkens vertrekken we vanuit de sterktes van de personen opdat deze zo goed mogelijk worden ingezet binnen Pasform en in de ruimere samenleving. Zo laat Pasform deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en partners schitteren in hun talenten.

De kernwaarden van Pasform liggen aan de basis van onze **praktijken van leren en cultuur**. Vanuit een krachtgerichte benadering versterken we de doelgroep en creëren we verbinding. We sluiten ons daarmee aan bij het paradigma van 'empowerment'. Dit wordt omschreven⁴ als: 'een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie'. Het is een positieve basishouding die erop gericht is om maatschappelijk kwetsbare groepen te versterken in hun talenten en deelname aan de samenleving.⁵ Cultuur en kunst blijken een goede manier om op een empowerende manier aan de slag te gaan. Zo bieden activiteiten binnen dit domein een

⁴ Van Regenmortel, T. (2002), *Empowerment en maatzorg. Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*. Acco, p. 216.

⁵ Moor, J. (2017). Empowerment door kunst voor mensen met een beperking. *Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten*.

alternatieve manier om contacten te leggen en in **verbinding** te treden met anderen. Daarnaast helpt het om de eigenwaarde van mensen te **versterken**, een positief zelfbeeld te creëren en talenten te ontwikkelen.

De verbinding die Pasform op die manier creëert en het versterken van de doelgroep, dragen op hun beurt bij tot **betrokkenheid en bewustwording**. Zij zijn onze **motor tot beweging** en brengen de samenleving telkens een stap dichterbij een **waarderende, inclusieve samenleving**.

1.4. Onze roots

Pasform is gegroeid uit een fusie van **drie erkende sociaal-culturele vormingsorganisaties voor volwassenden**, elk met een eigen opgebouwde kennis, expertise, netwerk en bereik. De fusie tussen Het Grote Plein, Tievo en De Brug voltrok zich in 2018 en 2020.

Het verbeteren van de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking en hun positie in de samenleving is al altijd onze drijfveer geweest. Ook vandaag en voor de toekomst staan het **versterken van de doelgroep en een inclusieve samenleving centraal**.

Onze doelen bereiken wij door **vormingen en activiteiten** te organiseren binnen de thema's: 'Groen en Gezond', 'Leef en Beleef', 'Kunst en Cultuur', 'Ervaringsdeskundigen verstandelijke beperking', 'Theateracademie' en 'Gazet Vedette'. De inbreng van de deelnemers en stakeholders is hierin cruciaal.

Onze **netwerken** situeren zich voornamelijk in de sector van het sociaal-cultureel werk, de sector ondersteuning aan personen met een beperking (VAPH), de sector onderwijs en de sector tewerkstelling voor personen met een beperking. Wij ontwikkelden samen vele projecten en zullen dit blijven doen binnen onze missie en visie.

Vanuit deze roots bouwen we vandaag verder binnen de huidige maatschappelijke context en maatschappelijke vraagstellingen.

2. Voor en met wie Pasform dit verhaal waarmaakt

2.1. De inclusieve samenleving

Pasform streeft naar een **inclusieve samenleving**, een samenleving waarin iedereen een volwaardige positie kan innemen en een goede kwaliteit van leven ervaart. In een inclusieve samenleving zien wij gelijkwaardigheid, betrokkenheid en verbinding. Iedereen krijgt kansen, heeft inspraak, kan krachten inzetten en wordt gezien en gewaardeerd in talenten. Om dit te bereiken, zal iedereen zijn verantwoordelijkheid moeten opnemen. Een inclusieve samenleving bouwen we niet alleen. Enkel door samenwerking en gebundelde krachten slagen we erin een samenleving te creëren die voor iedereen een veilige plek is, een plek waar je gehoord en gezien wordt, een plek waar je jezelf kan zijn.

Pasform neemt als organisatie haar verantwoordelijkheid op door acties op te zetten die bijdragen aan een inclusieve samenleving. Het is onze missie om naar deze inclusieve samenleving toe te werken. Elke keuze die we maken, elk project dat we ontwikkelen of elke activiteit die we organiseren, heeft, via verbinding en het versterken van personen, als uiteindelijke doel de samenleving te bewegen richting meer inclusie.

Dit betekent dat wij in onze praktijken aan de slag gaan met de ruime samenleving. We zetten blijvend in op **partnerschappen** en zetten reeds opgestarte partnerschappen voort. Ook gaan we op zoek naar nieuwe partnerschappen met organisaties zowel binnen als buiten het sociaal-cultureel werkveld. Elke mogelijke samenwerking toetsen we af met onze missie, doelstellingen en visietekst rond samenwerking opdat wij de partnerschappen kiezen die het meeste bijdragen aan een inclusieve samenleving. Daarnaast spreken wij in onze acties en projecten een **ruim publiek** aan, zodat zoveel mogelijk mensen warm gemaakt worden om mee hun schouders te zetten onder onze missie. Via een gedeelde missie effenen wij het pad naar een daadwerkelijke en duurzame inclusieve samenleving.

2.2. Onze kerndoelgroep: personen met een verstandelijke beperking

In een inclusieve samenleving is er een plaats voor iedereen, ongeacht afkomst, gender, geloofsovertuiging, handicap... Om tot die inclusieve samenleving te komen, kiest Pasform ervoor onze aandacht te richten naar de **kansengroep 'personen met een verstandelijke beperking'**. Deze keuze komt voort uit een ervaren nood in de samenleving en de jarenlang opgebouwde expertise in het vormingswerk met de doelgroep. We geloven dat we meer impact bereiken wanneer we ons binnen de samenleving richten tot een specifieke doelgroep.

Eenzijds kunnen we zo specifieke acties op maat van deze doelgroep organiseren. Anderzijds laat het ons toe deze groep extra te belichten in de ruime samenleving. Samen met de doelgroep brengen we de samenleving in beweging, volgens hun wensen, ervaringen, krachten en talenten. Zo legt Pasform verbinding tussen personen met een verstandelijke beperking en de ruimere samenleving en bouwen wij samen aan een inclusieve samenleving.

2.2.1. Pasform kiest doelbewust personen met een verstandelijke beperking als kerndoelgroep

Pasform stelt vast dat de **doelgroep personen met een verstandelijke beperking vaak wordt vergeten** wanneer het gaat over sociaal-culturele participatie. Uit recente cijfers⁶ blijkt dat de **sociale participatie van personen met een beperking op verschillende domeinen lager** ligt dan de participatie van personen zonder een beperking. De deelname van personen met een beperking aan het verenigingsleven ligt ongeveer tien procentpunten lager. Ook op vlak van cultuurparticipatie wordt een verschil van 13 procentpunten genoteerd. Eveneens ligt de deelname aan vorming en opleiding beduidend lager.

Deelname aan levenslang leren blijkt het moeilijkst voor personen met een beperking die veel hinder van hun beperking ondervinden. Het is duidelijk dat personen met een verstandelijke beperking **weinig kansen** krijgen om na hun secundaire schoolcarrière, veelal in het buitengewoon onderwijs, **(informeel) verder te leren**.

Personen zonder een gelabelde beperking staan daarnaast negatiever tegenover inclusie in het onderwijs en het samenleven met personen met een verstandelijke beperking dan tegenover de inclusie van personen met een fysieke beperking. **Personen met een verstandelijke beperking worden nog meer benadeeld dan personen met een fysieke beperking**. Daarnaast merken we dat personen met een verstandelijke beperking vaak **vergeten** worden wanneer het gaat over inclusie of toegankelijkheid. Veelal wordt toegankelijkheid gereduceerd tot de zichtbare fysieke of sensorische beperkingen. Net daarom vinden wij het belangrijk om er samen met ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking op uit te trekken om via workshops bewustwording en verandering te creëren in de beeldvorming van en omgang met personen met een verstandelijke beperking.

Pasform ziet mogelijkheden en een duidelijke meerwaarde van de sociaal-culturele participatie van personen met een verstandelijke beperking. Cultuurbeleving, cultuurcreatie en cultuureducatie zijn een hefboom voor een inclusieve samenleving. Via leren en cultuur kan de kwaliteit van leven van personen met een beperking verhoogd worden en kunnen deze personen een volwaardige plek in de samenleving opnemen. Daarom voorziet Pasform een aanbod waarbij personen met een verstandelijke beperking kunnen ontdekken, beleven, creëren, verbinden... zich verder ontplooien en opkomen voor hun eigen mening. Dit alles gebeurt op maat, in een vertrouwde en veilige omgeving met ruimte voor oefenen en experimenteren.

Hoewel sommigen strijden voor een aanbod met uitsluitend inclusieve vormingen, leren wij, uit de deelnemersbevraging en de ervaringen in de praktijk, dat inclusieve vormingen niet door alle personen met een verstandelijke beperking positief worden ervaren. **Pasform kiest daarom doelbewust ook voor het organiseren van exclusieve vormingen**. Deze bieden de deelnemers een veilige omgeving die nodig is om verder te kunnen ontwikkelen. Onderzoek⁷ bevestigt dat personen met een verstandelijke beperking zich vaak goed en veilig voelen in een exclusieve omgeving. Het is veelal hun veilige haven van waaruit ze de samenleving kunnen ontdekken. Exclusieve omgevingen zijn een plek waar ze zichzelf kunnen zijn en gelijkgestemden kunnen ontmoeten. Ook kunnen hier problemen worden aangekaart, ervaren door de doelgroep, die

⁶ Vanweddingen, M., Noppe, J., & Moons, D. (2024). *Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap*. Statistiek Vlaanderen. Geraadpleegd op 15 juli 2024 van <https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap>

⁷ Olthof, J. (2024). 'Hard werken om normaal te zijn': Praktijken en illusies van inclusie. [Universiteit van Amsterdam].

later in de samenleving aan het licht kunnen worden gebracht. **Pasform fungeert daarom als een hefboom voor personen met een verstandelijke beperking richting de samenleving.** Dit door het organiseren van vormingen en activiteiten in de samenleving op publiek toegankelijke locaties. Op die manier leggen we verbinding tussen personen met en personen zonder beperking. Tevens zien wij dat sommige van onze deelnemers na het volgen van vormingen bij Pasform de stap zetten richting het reguliere vormingsaanbod.

“Ik denk dat dat goed is dat er zoiets bestaat gelijk als Pasform of andere dingen.”
deelnemer van Pasform

Op die manier is Pasform ervan overtuigd dat wij door onze acties, gericht naar de doelgroep of gericht naar de samenleving met de doelgroep als onderwerp, de samenleving bewegen richting inclusie.

2.2.2. Verstandelijke beperking in de praktijk

De doelgroep personen met een verstandelijke beperking krijgt, net zoals veel kansengroepen, te maken met vele vooroordelen. Pasform tracht deze vooroordelen via allerlei acties en projecten uit de wereld te helpen. We schetsen dan ook graag een beeld van een verstandelijke beperking in de praktijk en binnen Pasform.

Een verstandelijke beperking wordt **gedefinieerd** als:

“een stoornis die ontstaat tijdens de ontwikkelingsperiode en die zowel beperkingen in het intellectueel functioneren omvat als beperkingen in het adaptief functioneren op conceptueel, sociaal en praktisch vlak”⁸



Ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking maken deze definitie concreet. In een mindmap geven zij weer **wat het leven met een verstandelijke beperking in de praktijk betekent.**

⁸ American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.)*. Arlington: American Psychiatric Publishing

Omwille van de verstandelijke beperking zijn er specifieke uitdagingen binnen hun ondersteuning. Toch is **elke persoon uniek**. Een verstandelijke beperking uit zich dan ook bij verschillende personen op een verschillende manier.

Er is geen kant-en-klaar ondersteuningsmodel dat voor iedereen werkt. Binnen onze deskundigheid gaan wij flexibel om met de verschillende ondersteuningsnoden en talenten. Daarin worden wij gesteund door bevindingen uit onderzoek⁹.

Zo organiseert Pasform het leren in **kleine groep** zodat ook een individuele benadering mogelijk is. Medewerkers zijn getraind in het geven van **eenvoudige en gestructureerde uitleg**. Deze vullen we aan met **visueel materiaal**. De activiteiten die we organiseren zijn steeds interactief en richten zich zoveel mogelijk op het zelf **doen en ervaren**. De onderwerpen en methodieken **sluiten aan bij de leefwereld** van de deelnemers zodat zij zich hierin kunnen herkennen. De inhoud is uitdagend zodat deelnemers iets nieuw leren. Daarnaast hebben personen met een verstandelijke beperking nood aan **herhaling** en is hun **aandachtsspanne vaak kort**. De educatieve medewerkers zorgen voor voldoende pauzes en brengen een onderwerp meerdere keren aan.

Een andere belangrijke drempel, die ook voor Pasform de nodige uitdagingen biedt, is de **afhankelijkheid van deelnemers van begeleiders en ondersteuners** voor het raadplegen van het aanbod en het organiseren van vervoer. Deelnemers krijgen vaak via hun begeleider te horen welke vormingen en activiteiten er georganiseerd worden. Daarnaast is het voor velen van hen niet eenvoudig om zich zelfstandig naar de vormingslocatie te **verplaatsen**. Slechts een kleine groep deelnemers kan zelfstandig gebruikmaken van het openbaar vervoer. De grootste groep deelnemers doet beroep op vrijwillige chauffeurs of een taxidienst, al dan niet specifiek voor personen met een beperking. Voor deelnemers die beroep doen op een taxidienst, verhoogt dit de prijs van een vorming aanzienlijk. Vaak is de rit even kostelijk of zelfs nog duurder dan de vorming zelf. Gezien het beperkte budget van deelnemers, betekent dit in de praktijk dat zij slechts aan een beperkt aantal activiteiten kunnen deelnemen.

Pasform probeert hieraan tegemoet te komen door op zoveel mogelijk verschillende locaties in Vlaanderen vormingen en activiteiten te organiseren. Zo krijgen zoveel mogelijk personen met een verstandelijke beperking de kans om bij te leren, op maat, in een veilige en krachtgerichte omgeving, dichtbij huis.

Noot: Pasform kiest bewust voor het gebruik van de term: personen met een verstandelijke beperking. Achter deze woordkeuze zit een hele visie en gedachtegang, die we graag met u delen.

'Persoon' verwijst naar een individu¹⁰. 'Mens' verwijst naar een soort, een groep¹¹. Pasform werkt vanuit een empowerende benadering om elk individu te versterken in hun talenten. We kijken naar de krachten en mogelijkheden van elke persoon op zich en proberen stigma's rond de groep 'mensen met een verstandelijke beperking' te doorbreken. Daarom kiezen wij voor het woord 'persoon'.

De keuze voor het woord 'verstandelijke' is voor ons belangrijk omwille van de ondervertegenwoordiging van deze doelgroep. Wanneer er wordt gesproken over beperking,

⁹ Delanote, J. (2014). Een licht verstandelijke beperking? De betekenis van het label en van vorming. [masterproef, UGent].

¹⁰ Van Dale. (n.d.). Persoon. Van Dale. <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/persoon>

¹¹ Van Dale. (n.d.). Mens. Van Dale. <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/mens>

hebben mensen het veelal over een zichtbare, fysieke of sensorische beperking. Door 'verstandelijke' effectief te benoemen, brengen we deze vaak vergeten doelgroep extra onder de aandacht, met het oog op een verbeterde beeldvorming en positie in de samenleving.

Ten slotte zijn wij voorstander van het woord 'beperking' in plaats van 'handicap'. Daarin volgen wij de redenering van onze ervaringsdeskundigen. 'Beperking' laat meer verschil toe en is minder stigmatiserend. Beperkingen zijn er in alle vormen en maten. Dé persoon zonder beperking bestaat niet. Iedereen heeft zijn beperkingen.

2.3. Andere doelgroepen die Pasform bereikt en beweegt richting een inclusieve samenleving

Onze vormingen en activiteiten gericht naar de doelgroep, vertrekken vanuit de leefwereld van personen met een verstandelijke beperking. In de praktijk spreken wij met dit aanbod een veel **ruimere doelgroep aan**. Dit zijn personen met een beperking, in alle verscheidenheid, alsook personen zonder gelabelde beperking. Pasform vertrekt telkens vanuit de eigenheid van de persoon, diens talenten en noden. Verschillen worden gewaardeerd en ingezet.

Dit betekent dat **iedereen die wenst deel te nemen** aan onze vormingen en activiteiten, steeds **welkom** is, ongeacht leeftijd, beperking, gender of culturele achtergrond. Om dit te verzekeren kiezen wij voor een divers en toegankelijk aanbod, waarin iedereen zich kan thuis voelen en herkennen. Zo organiseren we bijvoorbeeld kookvormingen binnen verschillende culturen, zoals Spaans koken of Oekraïens koken. Jongeren voelen zich vaak meer aangetrokken door activiteiten rond populaire trends, zoals een DJ cursus of een streetart wandeling. Ouderen kiezen al vlugger voor een vorming die minder fysieke inspanning vraagt.

Zoals eerder verteld, richt Pasform zich tot een **ruim publiek** en verscheidene **organisaties in de samenleving**. Zo beweegt Pasform de samenleving richting inclusie. Dit doen we door eigen initiatieven, door partnerschappen aan te gaan en door aan te sluiten bij bestaande initiatieven waarbij we onze doelgroep betrekken. Op die manier realiseren wij verbinding, ageren we op een positief kritische wijze en experimenteren wij samen met de doelgroep.

Leeswijzer: *Wanneer wij in wat volgt spreken over 'doelgroep', verwijzen we steeds naar onze kerndoelgroep, namelijk personen met een verstandelijke beperking. Het gaat hierbij over alle personen met een verstandelijke beperking in de samenleving, zowel degenen die wij rechtstreeks bereiken als degenen die wij onrechtstreeks vertegenwoordigen. Wanneer we spreken over 'deelnemers', verwijzen we naar de personen die zich inschrijven voor en deelnemen aan onze activiteiten.*

2.4. Aanbeveling vanuit de visitatie betreffende multiculturaliteit

“De visitatiecommissie beveelt Pasform aan om een visie, een strategie en concrete acties te ontwikkelen met betrekking tot de groep van mensen met een beperking en een andere etnisch-culturele achtergrond. Zo zou de organisatie bijvoorbeeld een plan kunnen ontwikkelen over de BUSO-uitstroom en kunnen exploreren wat de mogelijkheden en obstakels zijn om eventuele ‘verborgen’ doelgroepen te bereiken.”

(Visitatieverslag, 2023)

Pasform ontving tijdens de visitatie van de beleidsperiode 2021-2025 een aanbeveling betreffende het betrekken van de groep personen met een verstandelijke beperking en een andere etnisch-culturele achtergrond. Binnen Pasform is een belangrijk aandeel deelnemers met een andere etnisch-culturele achtergrond actief. Pasform onderzoekt de komende jaren wat ze als organisatie kan betekenen voor de ‘verborgen’ doelgroep. Hiermee worden die mensen bedoeld die binnen andere etnische-culturele gemeenschappen leven en niet zichtbaar zijn binnen het verenigingsleven in Vlaanderen. Wat kan Pasform doen om een beeld te krijgen van de verborgen doelgroep en wat kan Pasform betekenen om deze personen te activeren binnen de samenleving en de doelstellingen van Pasform?

Zoals eerder werd geformuleerd, staat de werking van Pasform open voor iedereen. Wij verwelkomen personen ongeacht etnisch-culturele achtergrond, beperking, leeftijd of gender. In onze praktijk zien wij verschillende groepen vertegenwoordigd. Voor onze werking is het niet zinvol om in labels te denken. Niemand moet een attest voorleggen met betrekking tot beperking, nationaliteit of afkomst. Voor personen met een verstandelijke beperking zou dit zelfs een extra drempel zijn aangezien velen hun (eventuele) diagnose, afkomst of familiegeschiedenis niet kennen of onder woorden kunnen brengen.

In de **beleidsperiode 2021-2025** organiseerden wij meerdere acties om personen met een verstandelijke beperking en een andere etnisch-culturele achtergrond te bereiken.

- Ten eerste liepen we met het hele Pasform Team een jaartraject bij het **Agentschap Integratie en Inburgering**. Hier leerden we onder andere het kruispuntdenken kennen. Het werd duidelijk dat personen met een verstandelijke beperking, die daarnaast ook een andere etnisch-culturele achtergrond hebben, vaak in een nog meer benadeelde positie leven.
- Vanuit het traject formuleerden we **acties** zoals het oprichten van een jeugdclub, zodat BUSO-uitstromers nieuwe kansen tot vrije tijd kregen.
- Tevens stelden we aan verschillende universiteiten en hogescholen de vraag om over dit onderwerp een **master- of bachelorproef** uit te werken. Helaas werd dit onderwerp door studenten nooit gekozen. Toch zullen we de vraag ook in de toekomst blijven stellen. In onze zoektocht naar bestaand onderzoek naar personen met een verstandelijke beperking en een andere etnisch-culturele achtergrond vonden wij weinig toepasbaar. Graag verruimen we de inzichten hieromtrent, zowel voor onze eigen organisatie als voor anderen in de samenleving.
- Ten slotte legden wij binnen onze koepelorganisatie ‘De Federatie’ **contacten met sociaal-culturele werkingen** die vertrouwd zijn met multiculturele groeperingen. Handicap bleek nergens een issue te zijn waarrond wij een samenwerking konden uitbouwen.

Verder zoekend naar de verborgen doelgroep kiezen wij voor **bijkomende benaderingen**.

- Als eerste hebben wij contacten met **Avansa Limburg** met betrekking tot hun gespreksgroepen. Het idee wordt geconcretiseerd om een gespreksgroep op te richten over beleving van handicap binnen de diversiteit van etnisch-culturele achtergronden. Hoe gaan multiculturele gemeenschappen om met beperking, wat loopt goed, welke noden en verwachtingen leven er? Wat kan Pasform voor deze personen betekenen?
- Een tweede actie is onze medewerking binnen de '**Drempelmeter**', (www.drempelmeter.be). Enerzijds onderzoeken wij onze organisatie met betrekking tot toegankelijkheid voor personen die maatschappelijk kwetsbaar zijn. Anderzijds zijn wij ook partner om andere organisaties te onderzoeken en bij te staan als het gaat over verstandelijke beperking. In navolging van het onderzoek stappen wij in het coachingstraject om diversiteit nog meer te garanderen in onze werking en samenwerkingen aan te gaan met betrekking tot verbeterpunten.
- Ten derde onderzoeken wij **nieuwe samenwerkingspartners** buiten de sociaal-culturele sector voor het bereiken van de verborgen doelgroep personen met een verstandelijke beperking en een andere etnisch-culturele achtergrond. Wij plannen contacten met onder andere de Sociale Huizen in de gemeenten. Zij hebben een divers aanbod binnen welzijn, zorg en sociale dienstverlening. We verkennen een mogelijke samenwerking met de Diensten Ondersteuningsplan (sector VAPH). Ook gaan we op zoek naar organisaties met een specifieke werking rond multiculturaliteit. Een voorbeeld hiervan is Senzo vzw met een werking in en rond Antwerpen of Tikvatenoe vzw met een werking gericht op Joodse personen met een verstandelijke beperking. Wij willen uitklaren wat Pasform voor hen kan betekenen en hoe wij kunnen samenwerken.
- Als vierde spreken we in onze eigen werking deelnemers met een andere etnisch-culturele achtergrond aan. We maken gebruik van hun **eigen expertise en netwerk** om zo meer personen te bereiken.
- Ten vijfde zoeken wij nieuwe manieren om de **afstuderende leerlingen** van het buitengewoon secundair onderwijs te bereiken. We leerden uit het traject met het Agentschap Integratie en Inburgering dat hier belangrijke mogelijkheden liggen. We probeerden reeds enkele acties uit, zoals de jeugdclub en het overhandigen van een bon voor een gratis workshop. Het resultaat bleef uit. We blijven onze aanwezigheid op verschillende schoolbeurzen verzekeren. Zo leren jongeren Pasform kennen en leren wij wat wij voor hen kunnen betekenen in hun pad naar volwassenheid en volwaardig burgerschap in de samenleving. We evalueren deze acties en stellen een nieuw plan op.
- Ten slotte **evalueren** wij jaarlijks en sturen bij. We kijken kritisch naar onze eigen werking en de stand van zaken van de lopende acties. Zo leiden nieuwe inzichten tot nieuwe acties en versterken we positieve resultaten. Op die manier bouwen wij aan een inclusieve én superdiverse samenleving waarin personen met een verstandelijke beperking uit om het even welke cultuur een volwaardige positie kunnen opnemen.

2.5. Onze medewerkers

Pasform kan haar acties enkel realiseren met de hulp van **de deskundige medewerkers**. Onze medewerkers zijn experts in het werken met personen met een verstandelijke beperking. Zij weten complexe inhoud op een eenvoudige, gestructureerde manier over te brengen. Ze stimuleren de deelnemers en vertrekken steeds vanuit een krachtgerichte, empowerende benadering. Samen zorgen wij ervoor dat personen met een verstandelijke beperking een volwaardige positie in de samenleving kunnen opnemen.

Het personeelsbeleid van Pasform is te lezen vanaf pagina 49 van dit beleidsplan.

2.6. Onze vrijwilligers

Vrijwilligers zijn een belangrijke troef binnen Pasform. Vrijwilligers **ondersteunen** de educatief medewerkers bij vormingen, activiteiten of meerdaagse. Ze zorgen voor de individuele begeleiding van de deelnemers en maken differentiatie mogelijk. Zo leggen ze de stappen nog eens extra uit, geven ze iemand een arm tijdens een uitstap of luisteren ze naar het verhaal van een deelnemer. Daarnaast brengen ze hun eigen **deskundigheid** binnen. Dit door het mee voorbereiden en leiden van een vorming of door het geven van feedback. Vanuit de deskundigheid van de diverse vrijwilligers kan Pasform verder groeien als organisatie. Vrijwilligers staan zo mee aan de bron van vernieuwing en verandering.

Ook vrijwilligers groeien verder als persoon door hun vrijwilligerswerk binnen Pasform. Door de ontmoetingen met deelnemers worden stigma's doorbroken en vormen vrijwilligers een realistisch beeld van personen met een verstandelijke beperking. Door dit beeld mee naar buiten te dragen, brengen ze de samenleving mee in verandering.

Naast de ondersteunende vrijwilligers, kan Pasform ook rekenen op een grote groep gemotiveerde **ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking**. Zij hebben met succes de basisopleiding tot ervaringsdeskundige afgerond. Nadien kunnen zij ervoor kiezen om een engagement op te nemen als vrijwilliger. Samen met een educatief medewerker trekken ze eropuit om de samenleving te bewegen richting inclusie. Via workshops vertellen zij het publiek over hun leven, drempels die ze wel of niet overwonnen en hun vele talenten. Nadien beantwoorden ze met veel enthousiasme vragen uit het publiek. Via dialoog krijgt dit publiek een beter beeld van personen met een verstandelijke beperking. Ze leren van de ervaringsdeskundigen zelf hoe ze op een respectvolle, gelijkwaardige manier met de doelgroep kunnen omgaan en worden bewust van hun wensen, talenten en noden.

Ten slotte nemen vrijwilligers ook **logistieke taken** op. Zo maakt een vrijwilliger maandelijks de Gazet Vedette klaar voor verzending. Ook voor kwalitatieve foto's kunnen wij beroep doen op vrijwillige fotografen.

Verder in dit beleidsplan, vanaf pagina 52, gaan wij dieper in op het vrijwilligersbeleid binnen Pasform.

2.7. Pasform werkt over heel Vlaanderen

Pasform richt haar werking tot het **Nederlandse Taalgebied** of met andere woorden de regio van de Vlaamse Gemeenschap. Vanuit onze drie kantoren (Heusden-Zolder/Hasselt, Tienen en Mechelen) organiseren we vormingen, workshops en activiteiten over heel Vlaanderen. Dit is noodzakelijk voor onze doelgroep die afhankelijk is van anderen om hun vervoer te organiseren.

We zijn aanwezig van Oostende tot Riemst en van Antwerpen tot Overijse. Zo organiseerde Pasform in de voorbije jaren reeds de basisopleiding ervaringsdeskundige met een verstandelijke beperking in Gent, Brussel, Antwerpen, Leuven, Hasselt, Geel en Mol. Er ligt een onderzoeksvraag om de opleiding ook in te plannen in de regio rond Sint-Niklaas.

De volledige kerngegevens over de spreiding van onze werking zijn opgenomen in bijlage.

Het is voor Pasform belangrijk om te werken over het volledige Vlaamse grondgebied om zo onze impact te vergroten en meer mensen kansen te geven binnen leren en cultuur.

Regelmatig krijgen wij vragen naar een aanbod in steden en gemeenten waar wij weinig of nog niet actief zijn. Ook uit de stakeholdersbevraging leren wij dat er nood is aan uitbreiding en extra vormingslocaties.

“(Nog) meer aandacht voor de geografische spreiding”

ouder van een deelnemer van Pasform

“Een consequenter en beter verdeeld werkveld garanderen”

begeleider van een deelnemer van Pasform

Door het aanbod binnen ‘Pasform komt naar je toe’ en de vormingen ‘op vraag’, kunnen wij gedeeltelijk aan deze nood tegemoetkomen. Toch blijven wij onderzoeken waar we kunnen uitbreiden en op welke locaties wij bijkomende activiteiten kunnen organiseren. Zo versterken we zoveel mogelijk personen met een verstandelijke beperking in hun talenten en laten we een zo breed mogelijk publiek kennismaken met en beroep doen op de talenten van de doelgroep.

2.8. Pasform werkt in de vrije tijd van mensen

Pasform werkt steeds in de vrije tijd van de kerndoelgroep. Personen met een verstandelijke beperking zijn veelal niet actief op de betaalde arbeidsmarkt. De meeste deelnemers kunnen overdag deelnemen aan vormingen. Voor degenen die werken, aan begeleid werk doen of zij die overdag naar een dagcentrum gaan, organiseert Pasform ook activiteiten in het weekend en op avonden doorheen de week. Op die manier kan iedere persoon in zijn vrije tijd deelnemen aan ons vormingsaanbod.

De ervaringsdeskundigen kiezen ervoor om in hun vrije tijd workshops te geven aan organisaties en personen in de samenleving. Zij nemen hiervoor een dag verlof of geven workshops op hun vaste vrije dagen. Voor de voorbereiding van de workshop spreken zij met een educatief medewerker een geschikt moment af.

Het publiek van de workshops zijn veelal studenten, professionals, mantelzorgers en vrijwilligers. Studenten en professionals volgen de workshops niet altijd in hun vrije tijd. Soms worden de workshops gegeven tijdens een les of tijdens de werkuren. Op andere momenten zien wij dat studenten vrijwillig aansluiten, bijvoorbeeld tijdens de uitreiking van de leerbewijzen van de ervaringsdeskundigen. De mantelzorgers en vrijwilligers kiezen om in hun vrije tijd aan te sluiten.

Daaruit besluiten wij dat **het grootste deel van de werking zich binnen de vrije tijd van mensen situeert.** We maken dit onderscheid tussen vrije en niet-vrije tijd verder concreet in de kerngegevens in bijlage.



DEEL 2

Ons verhaal in de praktijk

1. Pasform kijkt kritisch naar zichzelf

1.1. Wat zeggen onze deelnemers?

In het najaar van 2022 werden er drie **focusgroepen** met deelnemers georganiseerd, in drie verschillende regio's. Tijdens deze focusgroepen werden de interesses van de deelnemers verkend en gingen we in gesprek over de werking van Pasform. Op basis van de input van de focusgroepen, werd een meer grootschalige deelnemersbevraging opgesteld. Zo werden 93 deelnemers bevraagd aan de hand van **interviews**. Door het gebruik van aangepaste methodieken en een individuele benadering, kregen we een beter inzicht in de ervaringen en wensen van de deelnemers met betrekking tot de werking van Pasform en maatschappelijke uitdagingen waarop Pasform een antwoord biedt.

Zo bleek dat deelnemers **in het algemeen zeer positief** zijn over de werking van Pasform. Ze vinden dat er een aantrekkelijk aanbod aan vormingen en cultuurbeleving wordt georganiseerd. Daarnaast voelen ze zich goed en veilig in onze werking, bij de educatief medewerkers en vrijwilligers. Deelnemers geven aan graag naar Pasform te komen voor het sociaal contact en om te kunnen bijleren.

*"Ik heb lang moeten zoeken naar iets dat bij mij past in mijn vrije tijd.
Pasform is voor mij het beste."
deelnemer van Pasform*

Pasform kreeg vele **suggesties rond mogelijke vormingen**. Deze worden meegenomen in de werkgroepen bij het ontwerpen van het nieuwe aanbod. Tussen de suggesties zaten ook vaak vormingen die Pasform reeds eerder organiseerde. Gegeven vormingen blijken dus zeker te voldoen aan de verwachtingen en worden positief geëvalueerd.

De grootste **werkpunten** die deelnemers aangeven, hebben betrekking op de **locaties** waar Pasform vormingen organiseert. Verschillende deelnemers geven aan dat een vorming die ze graag zouden volgen, niet altijd in hun buurt georganiseerd wordt. Daarnaast melden enkele deelnemers dat er nog te weinig rolstoeltoegankelijke vormingen georganiseerd worden. Ook deelnemers die niet in een rolstoel zitten, maar wel wat moeilijker te been zijn, vertellen dat het aanbod voor hen soms te beperkt is. Hoewel Pasform steeds op zoek gaat naar **toegankelijke vormingslocaties** blijkt dit in de praktijk nog onvoldoende. Pasform streeft naar een goede spreiding om zo de vervoerskosten van deelnemers te drukken. Betaalbare locaties zijn echter vaak verouderd en nog niet (volledig) rolstoeltoegankelijk. Pasform kent de pijnpunten en vindt het zeer belangrijk om de toegankelijkheid te verbeteren. We streven ernaar om in de komende beleidsperiode een nog meer toegankelijk aanbod te organiseren. Dit kan door andere locaties te kiezen of meer vrijwilligers in te schakelen, bijvoorbeeld tijdens stadsbezoeken, of bij het gebruik van openbaar vervoer.

*"Er zijn te weinig activiteiten voor ons [in de rolstoel].
Er zou meer moeten zijn dat wij kunnen meedoen, in aangepaste lokalen."
deelnemer van Pasform*

Deelnemers kijken steeds uit naar de nieuwe **brochure** met het komende vormingsaanbod. Ze vinden de brochure heel duidelijk en leuk vormgegeven. Toch werd ook het belang van een goede afbeelding aangehaald. Deelnemers baseren zich voor hun keuze vaak enkel op de

afbeeldingen. Deze geven nog niet altijd duidelijk weer waarover de vorming zal gaan. Dit vinden deelnemers een gemiste kans..

***“Jammer dat we geen kalkoen maken vandaag,
dat stond wel op de foto in het boekje, hoe komt dat?”***
deelnemer van Pasform

Eveneens kwam aan het licht dat sommige vormingstitels voor deelnemers te abstract zijn. Zo blijkt ‘laborant voor één dag’ te ver van de leefwereld van de deelnemers te liggen. De communicatiedienst is alert voor eenvoudige, duidelijke taal. Ze gaven een interne opleiding om de medewerkers hierin bij te scholen.

Ten slotte gaven sommige deelnemers aan dat de **groepsdynamiek** tijdens vormingen niet altijd optimaal is. De samenstelling van de groep kan heel divers zijn. Deelnemers willen graag een extra duwtje in de rug bij het leggen van nieuwe contacten. Pasform neemt het bevorderen van sociale vaardigheden op als aandachtspunt bij elke activiteit.

“Meer dingen doen die de groep samenbrengt.”
deelnemer van Pasform

Doorheen het beleidsplan verwijzen we naar concrete antwoorden en citaten van deelnemers, waarop we de keuzes in het beleidsplan baseren.

1.2. Wat zeggen onze stakeholders?

Naast de deelnemers werden ook de stakeholders van Pasform bevroegd. Eind 2023 werd een **enquête** verzonden naar een variatie aan betrokkenen van Pasform: ouders en begeleiders van deelnemers, partnerorganisaties, medewerkers, vrijwilligers.... De enquête werd ingevuld door 63 personen. Allen gaven zij hun mening omtrent de sterktes en groeipunten van Pasform, maatschappelijke uitdagingen waar Pasform een antwoord op moet bieden, het aanbod en de communicatie van Pasform.

Alle stakeholders zijn het erover eens dat Pasform een **ruim en gevarieerd vormingsaanbod** heeft. Elke deelnemer kan wel iets vinden dat binnen zijn interesses past.

***“Bedankt voor jullie inzet en toewijding,
voor K. [deelnemer] verruimt het haar horizon.”***
ouder van een deelnemer van Pasform

Sommige stakeholders zien graag een **nog grotere spreiding** zodat elke persoon met een verstandelijke beperking een aanbod heeft in zijn buurt. Ook de vormingsinhouden kunnen volgens sommigen nog verbeteren door meer in te spelen op **actuele of nieuwe thema's**, zoals bijvoorbeeld digitalisering. Hieraan tegemoetkomend plant Pasform in 2025 alvast een vorming in samenwerking met Mediawijs. Het inzetten op actuele thema's blijft een aandachtspunt waar Pasform actief op inzet. Daarnaast geven enkele stakeholders aan dat er nog meer aanbod mag zijn voor deelnemers die vooral nood hebben aan **belevingsgerichte vormingen**. We experimenteerden reeds met het **belevingstheater** en onderzoeken bijkomende manieren om ook personen met een hoge ondersteuningsnood te betrekken en betrokken te houden.

***“Onze deelnemers zijn van laag niveau
en nemen heel graag deel aan de activiteiten van Pasform.
Er zijn spijtig genoeg weinig activiteiten waaraan onze bewoners kunnen deelnemen.”***
begeleider van een deelnemer van Pasform

De **educatief medewerkers** van Pasform worden door verschillende stakeholders benoemd als één van de grootste sterktes. De deskundigheid, empowerende begeleidingsstijl en het enthousiasme worden duidelijk gewaardeerd. Als werkpunt gaven enkele stakeholders aan dat er nog meer kan ingezet worden op het **delen van de interne kennis** en het volgen van **bijscholing** om beter bij te blijven met recente ontwikkelingen. Pasform gaat hiermee aan de slag en tekende in voor de ‘Competentiebooster’. We laten ons hierin begeleiden en trachten in de toekomst nog meer van elkaar te leren en onze kennis verder uit te dragen.

Omtrent **inclusie, inspraak en mede-eigenaarschap** waren de meningen verdeeld. Sommige stakeholders menen dat Pasform voldoende onderneemt richting inclusie. Anderen vinden dat Pasform hier radicaler op mag inzetten. Dit kan Pasform doen door meer samenwerkingen met andere organisaties aan te gaan of intern nog meer samen met deelnemers aan de slag te gaan. Onder andere door deze antwoorden kiest Pasform ervoor om in dit beleidsplan de maatschappelijke bewegingsfunctie op te nemen en mede-eigenaarschap zo nog meer waar te maken.

“Radicaler kiezen voor een inclusieve samenleving.”
lid van de Algemene Vergadering van Pasform

Op het vlak van **communicatie** zijn de stakeholders allen zeer tevreden over de **brochures**. Omtrent de website kwamen er nog enkele werkpunten naar boven. De **website** werd in de periode van de bevraging herwerkt en is ondertussen volledig vernieuwd. Er was extra oog voor toegankelijkheid en we werkten met een testpubliek van deelnemers, ouders, begeleiders en medewerkers. De werkpunten die werden aangehaald zijn opgenomen en verwerkt.

Dit is één van de manieren waarop Pasform werkt aan **naamsbekendheid**. Volgens de stakeholders dient Pasform hier actiever mee aan de slag te gaan en moeten we nog meer naar buiten treden. Zo kan Pasform zowel meer deelnemers en samenwerkingen aantrekken, alsook op zoek gaan naar alternatieve financieringsmogelijkheden, zoals sponsoring voor nieuwe projecten.

***“Inzetten op meer naamsbekendheid van Pasform bij diverse organisaties,
niet alleen binnen de sector personen met een beperking, maar ook daarbuiten.”***
bestuurslid van Pasform

Ten slotte kwamen er nog enkele opmerkingen omtrent de **interne werking** van Pasform. Hierbij gaat het onder andere over efficiëntie, duidelijkheid en transparantie. Ook hier zet Pasform bijkomende stappen door in te tekenen op de 'Competentiebooster'. Van daaruit nemen we verdere acties om onze werking blijvend te verbeteren.

***"Het is niet altijd even makkelijk werken over de regio's heen als je iets wil bespreken.
Dit vergt vaak veel planning. Zo kunnen dingen al wel eens verloren gaan.
Misschien eens een teamvorming rond hoe je dat efficiënt kan."***

medewerker van Pasform

Pasform neemt al deze antwoorden mee op in dit beleidsplan en in de organisatie van de werking in de praktijk. Doorheen het beleidsplan wordt verschillende keren verwezen naar antwoorden van stakeholders om zo de gemaakte keuzes te duiden.

2. Pasform kijkt kritisch naar de samenleving

2.1. Welke maatschappelijke thema's liggen aan de grondslag

Bij het schrijven van het beleidsplan 2021-2025 koos Pasform om in te zetten op drie maatschappelijke trends:

1. **Individualisering en solidariteit**
2. **Inclusie in woord en daad**
3. **Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving**

Na een grondige analyse van de deelnemers- en stakeholdersbevraging en een uitgebreid onderzoek naar de huidige maatschappelijke context, concluderen wij dat de toenmalige trends ook nu relevant blijven. Hoewel de samenleving de afgelopen vijf jaar op verschillende manieren veranderd is, blijft onze doelgroep nog steeds een achtergestelde groep en is er nog geen sprake van een inclusieve samenleving. Op sommige vlakken wordt het voor de doelgroep zelfs steeds moeilijker om mee te kunnen met de huidige maatschappelijke verwachtingen. Reden te meer om hiermee aan de slag te gaan.

2.2. Individualisering en solidariteit

2.2.1. Individualisering en solidariteit in een superdiverse samenleving

In onze huidige samenleving is er meer en meer sprake van **individualisering**. Zo spreekt de socioloog Robert Putnam van een 'extreem ik-tijdperk'.¹² Bas Heijne heeft het dan weer over een ideaal van optimale zelfverwezenlijking¹³. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn, zonder daarbij gehinderd te worden door de buitenwereld. Dit kan haast niet anders in de huidige samenleving die gekenmerkt wordt door **superdiversiteit**. Het zorgt ervoor dat iedereen er alleen voor komt te staan en daardoor ook voor zijn eigen positie moet opkomen. Het huidige tijdperk wordt daarom ook wel '**the lonely century**' genoemd.

Toch hebben we net meer dan ooit nood aan **gemeenschapszin**. Problemen zoals pandemieën, oorlogen en de klimaatcrisis kan niemand in zijn eentje oplossen. Maar hoe zorgen we ervoor dat iedereen volledig zichzelf kan zijn, zonder de rest van de samenleving en de gedeelde wereld daarbij uit het oog te verliezen?² En wat betekent dit in het leven van personen met een verstandelijke beperking? Hebben zij niet net nog meer dan anderen nood aan een solidaire samenleving?

2.2.2. Eenzaamheid

In het eerste kwartaal van 2024 gaf 31.3% van de Belgen aan zich soms tot altijd eenzaam te voelen. Daarnaast was 33,8% van de Belgen niet helemaal tevreden met zijn persoonlijke relaties met familie, vrienden, burens en kennissen¹⁴. Deze cijfers zijn niet bemoedigend. Zeker niet wanneer blijkt dat **personen met een verstandelijke beperking nog vaker te maken**

¹² Van De Poll, W. (21 oktober 2022). 'In dit extreme ik-tijdperk is de behoefte aan gemeenschapszin groter dan ooit' Socioloog Robert Putnam zoekt oplossingen voor de toenemende polarisatie in de voorbije 125 jaar. *De Morgen*.

¹³ Heijne, B. (4 januari 2022). Alles dient alleen nog als illustratie bij het ik. *De Standaard*.

¹⁴ Statbel (2024). *Driemaandelijke monitoring van levensomstandigheden* [Dataset]. Geraadpleegd van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/driemaandelijke-monitoring#figures>

krijgen met gevoelens van eenzaamheid¹⁵. Hierdoor ligt ook de levenskwaliteit van personen met een verstandelijke beperking lager dan de levenskwaliteit van personen zonder beperking. Volgens Neos vzw, Netwerk van Ondernemende Senioren, kunnen sociaal-culturele volwassenenverenigingen een oplossing uitwerken voor deze kwestie¹⁶. Sociaal-culturele volwassenenverenigingen zijn namelijk de plek bij uitstek om nieuwe sociale contacten te leggen en in verbinding met anderen te treden.

2.2.3. Individualisering en solidariteit volgens de stakeholders van Pasform

Ook verschillende stakeholders hadden het over (de spanning tussen) individualisering en solidariteit en over het probleem van eenzaamheid in de huidige samenleving:

“Vriendschappelijke relaties leggen: hoe en waar?”

ouder van een deelnemer

“Eenzaamheid (erbij horen, kansen krijgen).”

medewerker van Pasform

“De diversiteit in de samenleving”

vrijwilliger van Pasform

“Erbij horen zoals je bent en deelnemers meenemen in de sociale dynamieken in de samenleving”

medewerker van Pasform

“Vereenzaming, een tegengewicht tegen enkel schermen en technologie, aandacht voor de eenvoud wat vaak mensen met een beperking zo mooi belichamen.”

theaterdocent van Pasform

2.3. Inclusie in woord en daad

2.3.1. Betekenis van inclusie

Inclusie is een **alomtegenwoordig begrip**. Wie een zoekmachine om een definitie vraagt, krijgt heel uiteenlopende antwoorden. De veelheid aan definities en betekenissen vraagt volgens Ludo Serrien¹⁷ een zekere voorzichtigheid. Inclusie wordt tegenwoordig zo veelvuldig gebruikt, op zoveel verschillende manieren, waardoor de echte betekenis soms verloren gaat. Volgens Serrien is het daarom beter om **met de mensen zelf te bepalen wat inclusie is** en niet is. Deze boodschap dragen we ook met Pasform uit.

In 2021 schreven we samen met ervaringsdeskundigen een visie rond inclusie uit. Want hoewel velen de term ‘inclusie’ ondertussen gebruiken, kunnen we nog lang niet spreken van een inclusieve samenleving. Onze visie, vertrekkende vanuit persoonlijke verhalen van ervaringsdeskundigen, is te lezen in de publicatie [‘Ik hoor erbij’](#).

¹⁵ Eggink, E., Woittiez, I., & de Klerk, M. (2020). Maatwerk in meedoen. Een vergelijking van zelfredzaamheid, hulpbronnen en kwaliteit van leven tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking. *Sociaal en Cultureel Planbureau*.

¹⁶ De Loose, M. (2024, 29 maart). ‘Eenzaamheid is een collectieve verantwoordelijkheid’. *Sociaal.net*. <https://sociaal.net/opinie/eenzaamheid-is-een-collectieve-verantwoordelijkheid/>

¹⁷ Serrien, L. (2022, 14 juni). Hoezo ‘inclusie’?. *Sociaal.net*. <https://sociaal.net/column/hoezo-inclusie/>

2.3.2. Inclusie en het VN-Verdrag Inzake de Rechten van Personen met een Handicap

In 2009 ratificeerde België het **VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap**. Wat toen de weg naar inclusie zou vereffenen, blijken vandaag veelal loze woorden. Zo stelt GRIP vzw¹⁸ dat er na 15 jaar VN-Verdrag nauwelijks veranderingen zijn waar te nemen. Nog steeds is er geen globale strategie om inclusie te bevorderen, nog steeds worden personen met een beperking vooral bekeken vanuit een medisch en caritatief perspectief. Slechts weinig mensen zien de krachten en het **volwaardig burgerschap** van personen met een beperking. Er is een grote nood aan bewustmaking en het schetsen van een realistisch beeld van personen met een beperking. Een **correcte en positieve beeldvorming van personen met een beperking** is een voorwaarde voor volwaardige inclusie en bijgevolg een uitdaging waar Pasform graag de schouders onder zet.

2.3.3. Beeldvorming van personen met een beperking

In debatten over inclusie, denk maar aan het falen van het inclusief onderwijs, worden vooral verklaringen gezocht die te maken hebben met de beperkte mogelijkheden en 'problemen' van individuele personen. Slechts weinig wordt er gesproken over de maatschappelijke context waarin deze zogenoemde problemen zich voordoen. Toch levert deze insteek volgens Olthof¹⁹ belangrijke inzichten op. Hij geeft aan dat personen niet zozeer beperkt zijn, maar beperkt worden gemaakt door de samenleving. Het hebben van een verstandelijke beperking is geen vaststaand feit.

Het begrip 'beperking' krijgt vorm door de samenleving en wordt constant blootgesteld aan verandering. Hieruit blijkt het belang van het aankaarten en in vraag stellen van deze vaak vastgeroeste begrippen. Wanneer we meer en meer gaan spreken over de toegankelijkheid van de samenleving, in plaats van de mate van sociale aangepastheid van personen met een verstandelijke beperking, kan ook het begrip zelf veranderen. Op zijn beurt zal dit vervolgens bijdragen aan een meer inclusieve samenleving. Het komt er dus op neer om het **beeld dat de samenleving heeft over verstandelijke beperking, om te buigen**.

Door dit beeld te veranderen, kan er een einde gemaakt worden aan de strijd die personen met een verstandelijke beperking vaak dagelijks moeten voeren om 'erbij te horen'. Dat zien ook de ervaringsdeskundigen zelf. Zo schreven zij, naar aanleiding van de open brief van William Boeva omtrent Down the Road, een [eigen nieuwjaarsboodschap](#). Hierin geven zij aan hoe belangrijk ze het vinden dat er een realistisch beeld van personen met een verstandelijke beperking wordt geschapen.

2.3.4. Inclusie volgens de stakeholders van Pasform

Dat we nog een lange weg te gaan hebben voordat we kunnen spreken van een inclusieve samenleving, blijkt ook uit de antwoorden op onze stakeholdersbevraging. Inclusie en de beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking werd door de meeste stakeholders aangehaald als **belangrijke maatschappelijke uitdaging** waarop Pasform een antwoord dient te formuleren. Stakeholders vinden het noodzakelijk dat Pasform verbindingen creëert tussen personen met een verstandelijke beperking en de samenleving.

¹⁸ Vandelanotte, P. (2024, 2 juli). GRIP gaat met schaduwrapport naar VN-comité in Genève. *Gripvzw.be*. <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/714/grip-gaat-met-schaduwrapport-naar-vn-comite-in-geneve>

¹⁹ Olthof, J. (2024). 'Hard werken om normaal te zijn': *Praktijken en Illusies van inclusie*. [Universiteit van Amsterdam].

Daarnaast kan Pasform een sterke bijdrage leveren om de beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking te veranderen. De werking van ervaringsdeskundigen is hierbij een grote troef. Zo komen **personen met een verstandelijke beperking zelf aan het woord** en wordt het debat niet óver hen gevoerd, door bijvoorbeeld het netwerk of belangenverenigingen.

Ook halen de stakeholders van Pasform **digitale inclusie** aan als thema waarop Pasform in de toekomst meer kan inzetten. De snelle digitale veranderingen zorgen ervoor dat de kloof tussen personen met en zonder beperking groter wordt. Pasform kan er door vorming voor zorgen dat deze kloof verkleint.

“Het burgerschap van personen met een beperking vergroten en nog meer het stigma doorbreken naar de algemene maatschappij.”

begeleider van een deelnemer

“Er is in de media een groeiende aandacht voor mensen met een beperking. Dit gaat echter vaak over mensen met een fysieke beperking of autisme. Pasform zou er mee voor kunnen zorgen dat ook mensen met een verstandelijke beperking bewust op de voorgrond worden geplaatst en dat zij zelf een stem krijgen in het publieke debat.”

lid van de Algemene Vergadering

“Verdere digitalisering van de maatschappij: mensen met een beperking hierin meenemen zonder dat het echt 'lessen' moeten zijn, kan ook via cultuur, warm houden, nieuwsgierig maken.”

ouder van een deelnemer van Pasform

Ten slotte dragen ook de vormingen en activiteiten die Pasform organiseert, bij aan inclusie. Pasform kiest er bewust voor om zoveel mogelijk activiteiten te laten doorgaan op publiek toegankelijke locaties, in de samenleving. Dit is volgens deelnemers en stakeholders een noodzaak. Ook het tonen van gemaakte creaties en talenten van deelnemers is een uitdaging waar Pasform mee aan de slag moet gaan.

Toch blijft het volgens stakeholders belangrijk dat er een aanbod bestaat dat zich specifiek richt op personen met een verstandelijke beperking. Zo hebben zij een vormingsalternatief op maat waarbij ze niet moeten strijden om drempels weg te werken²⁰. Hoewel dit volgens sommigen eerder exclusief is, zien wij het eerder als een opstap naar inclusie. Deelnemers worden versterkt in een veilige omgeving. Zo kan wie wil, later makkelijker doorstromen naar reguliere organisaties.

“Mensen met een beperking meer in de kijker en in de media zetten om aanvaarding én inclusie te vergroten. Toon de buitenwereld ook dat zij koken, kunst maken en zich engageren.”

vrijwilliger van Pasform

“Belangenverdediging van mensen met een beperking, hun zichtbaarheid geven en de kans bieden om deel te nemen aan het 'gewone' leven.”

ouder van een deelnemer

²⁰ Olthof, J. (2024). 'Hard werken om normaal te zijn': Praktijken en Illusies van inclusie. [Universiteit van Amsterdam].

2.4. Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving

2.4.1. Kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking

De kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking wordt in kaart gebracht aan de hand van het model van **kwaliteit van leven** van Schalock²¹. Dit model beschrijft acht levensdomeinen die een invloed uitoefenen op de kwaliteit van leven van mensen. Voor personen met een beperking zelf, is dit model niet altijd even duidelijk. Daarom kozen we ervoor om in gesprek te gaan met ervaringsdeskundigen en na te gaan welke perceptie zij hebben over kwaliteit van leven. Verderop (op pagina 33) brengen wij hun zienswijze.

Personen met een verstandelijke beperking vallen meestal uit de boot op vlak van arbeid en werk. Dit komt hun geluksgevoel niet ten goede. Uit onderzoek²² blijkt dat het geluksgevoel bij werklozen en langdurig arbeidsongeschikten omwille van gezondheidsredenen veel lager ligt dan het geluksgevoel van werkenden. Zo voelt 63,1% van de werkende Belgen zich meestal gelukkig, terwijl slechts 35% van de werklozen zich meestal gelukkig voelt. Een ander onderzoek bevestigt dat een **zinnvolle dagbesteding** zingeving en daardoor ook een hogere kwaliteit van leven biedt voor personen met een verstandelijke beperking²³.

Ook het gevoel ergens in uit te blinken of iets te bereiken, draagt, net zoals bij personen zonder beperking, bij aan het welbevinden van personen met een verstandelijke beperking²⁴. Veelal hebben personen met een verstandelijke beperking vooral negatieve ervaringen rond leren en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Vaak gaan mensen er dan ook van uit dat personen met een beperking weinig vooruitgang zullen boeken. Net daarom is het belangrijk dat deze doelgroep **in hun talenten wordt erkend en kan bijleren op maat**.

2.4.2. Huidige prestatiesamenleving

We leven meer en meer in een **prestatiesamenleving**. Hierin bekijken we al onze bezigheden als meetbare prestaties²⁵. We zijn steeds meer op zoek naar productiviteit en efficiëntie. Daardoor botsen we op **nieuwe problemen** zoals een toenemend aantal burn-outs en een negatieve impact op het mentaal welzijn van de bevolking. Ook onze doelgroep voelt het **stressniveau** toenemen wanneer ze aan de hoge maatschappij verwachtingen willen voldoen. Daarnaast zorgt de prestatiesamenleving voor een steeds **groter wordende kloof** tussen personen met een verstandelijke beperking en personen zonder label van beperking. Wanneer personen met een verstandelijke beperking niet de gewenste prestaties kunnen leveren, worden ze al snel aan de kant gezet²⁶.

²¹ Schalock, R. L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R. A., Felce, D., Matikka, L., . . . Parmenter, T. (2002). Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life for Persons With Intellectual Disabilities: Report of an International Panel of Experts. *Mental Retardation*, 40(6), 457–470.

²² Statbel (2024). *Driemaandelijks monitoring van levensomstandigheden* [Dataset]. Geraadpleegd van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/driemaandelijks-monitoring-figures>

²³ Eggink, E., Woittiez, I., & de Klerk, M. (2020). Maatwerk in meedoen. Een vergelijking van zelfredzaamheid, hulpbronnen en kwaliteit van leven tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking. *Sociaal en Cultureel Planbureau*.

²⁴ Van Herwaarden, A., Peters-Scheffer, N.C., & Didden, R. (2023). Eudaimonistisch welbevinden bij mensen met een lichte tot matige verstandelijke beperking. *Van Gorcum Tijdschriften*.

²⁵ Vermaas, E., & Ferrante, L. (9 augustus 2023). 'Ambitie, efficiëntie en hard werken zijn heilig, maar waar doen we het eigenlijk voor?'. *Knack*.

²⁶ Kal, D. (2014). Nederland is weinig gastvrij voor mensen met een beperking. *Sociale Vraagstukken*. <https://www.socialevraagstukken.nl/nederland-is-weinig-gastvrij-voor-mensen-met-een-beperking/#:~:text=Van%20mensen%20met%20een%20beperking,het%20economisch%20proces%20kunt%20brengen>.

2.4.3. Economische situatie

Niet alleen neemt de prestatiedruk toe, ook de huidige economische situatie maakt een kwaliteitsvol leven voor personen met een verstandelijke beperking vaak moeilijker. Hoewel de invoering van de **persoonsvolgende financiering** ervoor zou moeten zorgen dat mensen de regie over hun eigen leven in handen kunnen houden, leidt het in praktijk vaak vooral tot frustraties. Dit systeem mag dan wel heel innovatief zijn²⁷, toch zijn heel wat personen uit onze achterban hier dagelijks ongerust over. Ze hebben hun budget nog niet gekregen en begrijpen vaak niet waarom.

De verschillende budgetten die personen met een beperking krijgen, zitten complex in elkaar²⁸. Personen met een verstandelijke beperking zijn hierover veelal onvoldoende geïnformeerd. Daarnaast leidt hun gering budget vaak tot meer uitsluiting. Ze moeten besparen op vervoer en ontspanningsactiviteiten, opdat ze toch zouden kunnen overleven. Echter zijn dit net de zaken die ervoor kunnen zorgen dat personen met een beperking een volwaardige plaats in de samenleving kunnen opnemen.

2.4.4. Nasleep van Covid-19

De afgelopen jaren waren niet eenvoudig, zeker niet voor personen met een verstandelijke beperking. Zo maakte de Covid-19 pandemie de **kwetsbaren in de samenleving nóg kwetsbaarder**²⁹. De pandemie en strikte maatregelen hadden een grote impact op de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking. Enerzijds was het moeilijk om de complexe situatie te begrijpen. Waarom al deze maatregelen? Waarom mag ik mijn familie niet meer knuffelen? Waarom kan ik niet naar de dagbesteding? Anderzijds was er minder begeleiding en nabijheid mogelijk.

Ook na de strenge maatregelen, bleef de impact voelbaar. Zo werd dagbesteding na corona vaker in de voorziening zelf georganiseerd³⁰. Ook werden groepen minder gemengd. Dit vermindert het sociaal contact van veel personen met een beperking, alsook de keuzevrijheid en de participatiegraad in de samenleving.

²⁷ Bogaerts, N. (2024, 24 mei). James Van Casteren: 'Zolang er wachtlijsten zijn, moeten we de schaarse middelen verdelen'? *Sociaal.net*. <https://sociaal.net/achtergrond/james-van-casteren-vaph-perspectief-2040/>

²⁸ Polfiet, L., Van den Cruyce, N., & Hermans, K. (2022, 26 oktober). Woon- en leefkosten onbetaalbaar voor bijna 1 op 3 personen met een handicap. *Sociaal.net*. <https://sociaal.net/achtergrond/woon-en-leefkosten-handicap-onbetaalbaar/>

²⁹ Embregts, P., Frielink, N., Kwekkeboom, R., & Moonen, X. (2021). Ervaringen van mensen met een verstandelijke beperking, naasten en zorgprofessionals ten tijde van Covid-19: Lessons learned. *Tijdschrift voor Artsen voor Verstandelijk Gehandicapten*, 39(3), 186-191. https://nvavg.nl/wpcontent/uploads/2021/09/Website_Magazine_NVAVG_NR_3-1.pdf

³⁰ Boeije, H., van Schelven, F., & Verkalk, R. (2021). Gevolgen van coronamaatregelen voor naasten van mensen met een verstandelijke beperking. *Onderzoek naar kwaliteit van leven tijdens de tweede golf*. *Nivel*.

2.4.5. Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving volgens de stakeholders van Pasform

Deelnemers benadrukten in de deelnemersbevraging het belang van Pasform voor hun kwaliteit van leven. Zo gaven deelnemers aan dat ze deelnemen aan vormingen en activiteiten om nuttig bezig te zijn en hun zelfstandigheid te vergroten. Ze komen naar Pasform om bij te leren, talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.

“Zelf dingen doen, meer mogen doen.”

deelnemer van Pasform

“Hier kan ik wel zelf iets doen en in het dagcentrum niet.

Daar moet ik gewoon kijken.”

deelnemer van Pasform

“Omdat mijn avond dan meer gevuld is.

Het is een goede bezigheid.”

deelnemer van Pasform

De andere stakeholders van Pasform vinden het vooral belangrijk dat Pasform aan de slag gaat rond de snel veranderende maatschappij.

***“Zijn wie je bent, focussen op jezelf,
niet op de maatschappijverwachtingen.”***

ouder van een deelnemer

***“Ook de mentale weerbaarheid in de snel evoluerende wereld
wordt op de proef gesteld.”***

vrijwilliger van Pasform



DEEL 3

Waar we voor gaan

1. De beleidskeuzes van Pasform

Het vooronderzoek binnen de totstandkoming van dit beleidsplan stuurt ons om keuzes te maken. Samen kiezen wij voor twee grote uitdagingen: kwaliteit van leven en de volwaardige positie in de samenleving van personen met een verstandelijke beperking.

1.1. Kwaliteit van leven

In ons beleidsplan 2021-2025 werd **kwaliteit van leven** verduidelijkt, vertrekkend vanuit wetenschappelijke hoek. In gesprek met ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking ontstond binnen een motiverende dynamiek **'Ons leven zoals wij het graag willen, zoals wij het zien!'**

In het voorjaar van 2024 startte een visie-groep van ervaringsdeskundigen rond het thema kwaliteit van leven. We dachten samen na over wat dit voor personen met een beperking betekent en met welke woorden of begrippen we dit kunnen omschrijven. Dit proces resulteerde in een tekst. Het werd al snel duidelijk dat er veel inhoud aan kon gegeven worden en dat ze het heel belangrijk vonden om zelf hun mening te formuleren. De tekst kreeg als titel: **'Ons leven zoals wij het graag willen, zoals wij het zien!'**. Zelf aan het stuur staan van je leven, zelf kunnen beslissen, zelf dingen doen en kiezen zijn heel belangrijk.

We vergeleken wat we zelf gemaakt hadden met het bestaand theoretisch model van kwaliteit van leven³¹. Zo spoorden we nog enkele thema's op die ontbraken.

Daarna goten we alles in een overzichtelijk schema, met eenvoudige woorden, verstaanbaar voor iedereen en visueel aantrekkelijk.

Op de ontmoetingsdag van ervaringsdeskundigen op 12 oktober 2024 namen we de tijd om het schema met een grotere groep uitvoerig te bespreken. De deelnemers konden zich er zeer goed in herkennen. Ze voegden nog enkele zaken toe en suggereerden om een aantal zaken van plaats te veranderen. Een nieuwe visietekst werd geboren. Het begin van een nieuw verhaal dat we uitdragen binnen Pasform en in de brede samenleving. Zo mogen we op 2 december 2024 onze visie reeds uitleggen op een studiedag rond kwaliteitszorg voor begeleiders en organisaties.

³¹ Schalock, R.L., & Verdugo, M.A. (2002). Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners. American Association on Mental Retardation.

Ook hier geven we graag wat meer uitleg bij het visuele schema:

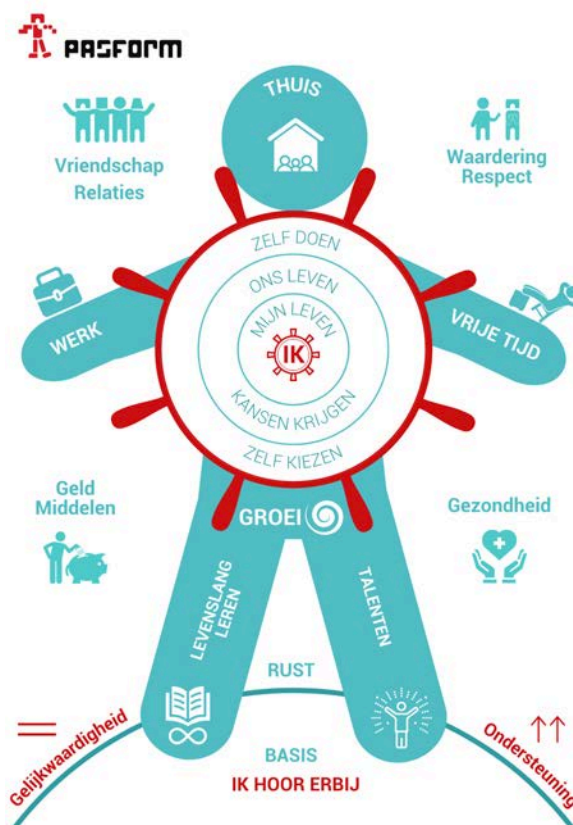
Alles start bij jezelf: **Ik en mijn leven**. Dit krijgt daarom een centrale plaats in ons schema.

Vervolgens geven we weer hoe we er als groep over denken (als ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking): **Ons leven en kansen krijgen**.

We staan graag aan het stuur van ons leven (we kiezen daarom de vorm van een roer).

Zelf DOEN en Zelf KIEZEN zijn belangrijk om gelukkig te zijn.

Er zijn **vier hoofdpijlers** in je leven. **GROEIEN** is voor ons de basis. Het gaat over je talenten ontwikkelen en levenslang kunnen leren. Het gaat ook over rust vinden in je leven en een toekomst hebben. De tweede pijler is een huis of een **THUIS** hebben. Ten derde is **WERK**, een daginvulling of vrijwilligerswerk een belangrijke pijler. De laatste pijler benoemen de ervaringsdeskundigen als **VRIJE TIJD**. Het gaat erover om een aanbod te hebben waar je zelf uit kan kiezen.



Naast de vier hoofdpijlers, zien wij **vier voorwaarden** voor een kwaliteitsvol leven:

- **PARTNER/VRIENDSCHAP/RELATIES**
- **WAARDERING EN RESPECT** krijgen voor wie je bent en wat je doet
- **GELD OF MIDDELEN** hebben (vb. vervoer)
- **GEZONDHEID** (gezonde voeding, beweging, je goed voelen, positief denken, veiligheid)

Het geheel plaatsen we op een boog. Deze boog staat symbool voor **de wereld**, de cultuur, de situatie waarin je leeft. Je bent een wereldburger. Met 'Ik hoor erbij' verwijzen we naar onze visie op inclusie. We streven naar een wereld waar iedereen erbij kan en mag horen.

Twee aspecten kan je overal in het schema inzetten:

- **Gelijkwaardigheid:** krijg ik evenveel kansen? Word ik op een gelijkwaardige manier behandeld?
- **Ondersteuning:** voor welke zaken heb ik ondersteuning nodig? Krijg ik de juiste ondersteuning?

Tot slot is het hebben van dromen volgens de ervaringsdeskundigen een belangrijke toevoeging bij kwaliteit van leven.

Vanuit deze visie zullen wij samen werken aan de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking. Wij empoweren onze deelnemers binnen de keuzes die zij maken. Via persoonlijke groei worden wij deelgenoot om hun positie in de samenleving te verbeteren.

1.2. Volwaardige positie in de samenleving

De tweede beleidskeuze die Pasform ambieert, is **de verbetering van de positie van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving**. Dit doen we door de samenleving te responsabiliseren.

Een volwaardige positie in de samenleving is onlosmakelijk verbonden met kwaliteit van leven. Net zoals de ervaringsdeskundigen aanhalen in hun visie op kwaliteit van leven, staan bij **volwaardig burgerschap**³² controle over het eigen leven en keuzevrijheid centraal. Vanuit het burgerschapsmodel worden alle mensen, ongeacht beperking, gender, leeftijd of etniciteit gezien als volwaardige, actieve burgers die deel uitmaken van de samenleving. Iedereen heeft gelijke rechten en moet een volwaardige plaats krijgen in de samenleving. Dit betekent dat burgers enerzijds erkend worden door de samenleving en anderzijds ook de kans krijgen om iets terug te doen voor de samenleving. Zo moet iedereen de kans krijgen om zijn eigen talenten, vaardigheden en interesses in te zetten.

Voor personen met een verstandelijke beperking is dit geen evidentie. Zij hebben nood aan een **facilitator** die mogelijkheden zoekt waarbij personen met een verstandelijke beperking hun talenten kunnen inzetten in de samenleving. Pasform neemt deze rol op en zorgt ervoor dat deelnemers en ervaringsdeskundigen hun talenten breed kunnen inzetten. Pasform is ervan overtuigd dat personen met een verstandelijke beperking veel te bieden hebben aan de samenleving. Ervaringsdeskundigen zijn de beste in het overbrengen van hun wensen, noden en de drempels waar zij tegenaan lopen.

Onze praktijk en de georganiseerde bevragingen bevestigen dat veel deelnemers en ervaringsdeskundigen zich uitgedaagd voelen om de **samenleving in beweging te brengen**. Deelnemers en ervaringsdeskundigen willen de wijde wereld intrekken en mensen laten zien hoe het is om te leven met een verstandelijke beperking. Ze willen de samenleving bewust maken van de drempels die zij dagelijks ondervinden en evenzeer tonen welke, nog te vaak onbenutte talenten, zij bezitten. Op die manier doen zij beroep op de verantwoordelijkheid van de samenleving en moedigen zij mensen en organisaties aan om hun denken over en omgang met personen met een beperking te veranderen.

Niet alleen in de gesprekken wordt deze **honger naar maatschappelijke beweging** duidelijk. Ook in de acties en projecten die Pasform in het verleden reeds ondernam, samen met en soms expliciet op vraag van deelnemers, zit veel drang naar actie, zichtbaarheid en verandering.

Zo is er de theaterproductie [\(on\)gewoon mezelf](#) (2020) en het boek ['Ik hoor erbij'](#) (2022) waarin deelnemers tonen hoe het is om dagelijks te leven met een beperking. Ze tonen hoe mooi inclusie kan zijn en hoe moeilijk het soms is om een volwaardige plaats in de samenleving in te nemen.

De ervaringsdeskundigen namen het voortouw in de perstekst ['Nieuwjaarsboodschap van mensen met een verstandelijke beperking'](#) (2023), de uitbouw van het [inleefparcours Doetertoe](#) (2021) en de samenstelling van de [Toegankelijkheidscheck voor culturele aanbieders](#) (2024). Wij zien de trots bij de deelnemers-kunstenaars tijdens de tentoonstellingen ([Tienen](#), [Hasselt](#), 2024) of bij de deelname aan events in de samenleving.

³² Sorée, V. Het verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap als sleutel tot meer kwaliteit van bestaan. *Tijdschrift voor Welzijnswerk*, 36 (327).

Vanuit gelijkwaardigheid ondersteunt Pasform haar deelnemers en ervaringsdeskundigen, opdat we samen bouwen aan een inclusieve samenleving. Zo zorgen we er niet alleen voor dat onze deelnemers een meer volwaardige plek kunnen innemen, maar maken we dit ook mogelijk voor een ruimere groep personen met een beperking. Dit draagt op zijn beurt eveneens bij aan de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking.

Antwoord bieden op deze twee beleidskeuzes, is onze maatschappelijke opdracht. Elk leiden ze tot een strategische doelstelling.

2. Doelstellingen 2026-2030

2.1. Kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking

Strategisch doel 1

Personen met een verstandelijke beperking ervaren verbetering van hun kwaliteit van leven.

Operationeel doel 1.1

Personen met een verstandelijke beperking leren zichzelf kennen en groeien binnen hun ambities, mogelijkheden, leerkansen en uitdagingen.

- ❖ Pasform organiseert de basisopleiding 'ervaringsdeskundige met een verstandelijke beperking', verdiepingmodules, visie- en werkgroepen, ontmoetings- en terugkomdagen.
- ❖ Pasform biedt een diversiteit aan vormen aan binnen het thema 'persoonlijke groei'. Enkele voorbeelden hiervan zijn: je eigen mening, keuzes maken, gevoelens, liefde en relaties ...

KPI:

- ✓ Minstens 100 unieke, geregistreerde deelnemers ronden een opleiding 'ervaringsdeskundige' en/of 'persoonlijke groei' succesvol af.
- ✓ Jaarlijks interviewt Pasform vijf deelnemers en hun vertrouwenspersoon. Uit de interviews leert Pasform welke impact de gevolgde vormen hebben op de persoonlijke groei van deelnemers.

Operationeel doel 1.2

Personen met een verstandelijke beperking ontdekken en ontplooi hun vaardigheden en talenten.

- ❖ Pasform voorziet een divers vormingsaanbod zodat personen de mogelijkheid krijgen om hun talenten te ontdekken.
- ❖ Pasform ontwikkelt diverse vormen zodat personen hun vaardigheden en talenten verder kunnen ontwikkelen.
- ❖ Pasform kiest voor cultuureducatie en cultuurcreatie om personen de kans te geven zich verder te ontplooi en uit te drukken.

KPI:

- ✓ Jaarlijks interviewt Pasform vijf deelnemers en hun vertrouwenspersoon. Uit de interviews leert Pasform welke impact de gevolgde vormen hebben op de ontplooiing van talenten en vaardigheden van deelnemers.

Operationeel doel 1.3

Personen met een verstandelijke beperking verruimen hun leefwereld.

- ❖ Pasform organiseert activiteiten buiten het alledaagse leven van personen met een verstandelijke beperking.
- ❖ Pasform stelt een divers aanbod samen zodat personen kennis kunnen maken met cultuur in al haar facetten en uitingen.
- ❖ Pasform maakt het mogelijk dat personen kennismaken met andere leefwerelden.
- ❖ Pasform creëert mogelijkheden waarbij personen met een verstandelijke beperking nieuwe personen ontmoeten en contacten leggen.

KPI:

- ✓ Pasform introduceert elk jaar nieuwe inhoud in haar activiteiten en vormingen.
- ✓ Jaarlijks interviewt Pasform vijf deelnemers met hun vertrouwenspersoon. Uit de interviews leert Pasform op welke manieren de leefwereld van deelnemers is verruimd.

Operationeel doel 1.4

Personen met een verstandelijke beperking nemen deel aan activiteiten in de samenleving.

- ❖ Pasform maakt het mogelijk dat personen met een verstandelijke beperking kennismaken met andere omgevingen.
- ❖ Pasform stimuleert personen met een verstandelijke beperking om cultuur te beleven binnen de publieke ruimte van de samenleving
- ❖ Pasform realiseert aansluiting bij verenigingen in de samenleving zodat personen met een verstandelijke beperking kunnen deelnemen en ondersteund worden in hun deelname aan activiteiten in de samenleving.

KPI:

- ✓ Pasform organiseert elk jaar meer mogelijkheden om personen met een beperking te laten deelnemen aan activiteiten in de samenleving. (vb. evenementen, plaatselijke tradities, ...).
- ✓ Pasform organiseert een diversiteit aan vormingen en activiteiten in de publieke ruimte van de samenleving (vb. culturele centra, musea, ...).

2.2. Volwaardige positie in de samenleving van personen met een verstandelijke beperking

Strategisch doel 2

De samenleving realiseert de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking binnen de inclusieve samenleving.

Operationeel doel 2.1

Personen in de samenleving ontmoeten personen met een verstandelijke beperking in wederzijds begrip en waardering.

- ❖ Pasform organiseert ontmoeting en dialoog tussen verschillende groepen en personen in de samenleving.
- ❖ Pasform activeert bewustwording binnen de samenleving over het leven met een verstandelijke beperking.

KPI:

- ✓ Elk jaar organiseert Pasform meer activiteiten die inclusieve ontmoetingen mogelijk maken.
- ✓ Elk jaar organiseert Pasform meer dialoogmomenten.
- ✓ Uit evaluaties na de dialoogmomenten blijkt dat de bewustwording en het begrip over verstandelijke beperking en de waardering van personen met een verstandelijke beperking, zijn toegenomen.

Operationeel doel 2.2

Mensen en organisaties in de samenleving maken kennis met en doen beroep op de talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking.

- ❖ Pasform creëert mogelijkheden waarbij personen met een verstandelijke beperking hun talenten en ervaring inzetten in de samenleving.
- ❖ Pasform maakt gebruik van de expertise van deelnemers binnen educatieve of adviserende vragen vanuit de samenleving.
- ❖ Pasform waarborgt een actieve rol voor deelnemers binnen samenwerkingen en partnerschappen.
- ❖ Pasform deelt goede praktijken met de samenleving.

KPI:

- ✓ In elke educatieve of adviserende vraag vanuit de samenleving doet Pasform beroep op haar deelnemers.
- ✓ Pasform bereikt jaarlijks minstens drie nieuwe organisaties die Pasform stimuleert om beroep te doen op de talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking.
- ✓ Jaarlijks interviewt Pasform een persoon of organisatie uit de samenleving die beroep doet op de talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking. Uit de interviews leert Pasform welke impact de samenwerking heeft op de persoon of organisatie.

Operationeel doel 2.3

Het proces naar mede-eigenaarschap van personen met een verstandelijke beperking krijgt meer kansen in de samenleving.

- ❖ Pasform creëert een veilige omgeving waarbinnen personen met een verstandelijke beperking mede-eigenaarschap in al haar stappen kunnen oefenen.
- ❖ Pasform realiseert mede-eigenaarschap van deelnemers binnen de werking en het aanbod van Pasform.
- ❖ Pasform ontwikkelt methodieken en materialen die inspraak en mede-eigenaarschap van personen met een verstandelijke beperking faciliteren.
- ❖ Pasform draagt mede-eigenaarschap en de ontwikkelde methodieken en materialen uit naar de samenleving. We doen dit onder andere door de organisatie van een evenement in 2028.

KPI:

- ✓ In alle aangegane partnerschappen en samenwerkingen realiseert Pasform mede-eigenaarschap.
- ✓ Jaarlijks wordt een nieuw experiment opgezet om deelnemers te oefenen in stappen binnen het proces van mede-eigenaarschap.
- ✓ Pasform ontwikkelt minstens drie verschillende methodieken en/of aangepaste materialen die de samenleving motiveren en ondersteunen in het proces van mede-eigenaarschap.
- ✓ Pasform organiseert een evenement om mede-eigenaarschap uit te dragen.

3. Pasform maakt de drie sociaal-culturele rollen waar

MISSIE

Pasform is de sociaal-culturele organisatie voor volwassenen met een verstandelijke beperking. Pasform heeft tot doel om personen met een beperking te versterken in hun kwaliteit van leven, hun positie binnen de samenleving te verbeteren én de samenleving te bewegen tot daadwerkelijke en duurzame inclusie.

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

We verwijzen naar het beleidsplan 2021-2025. Verbinden, kritisch zijn en experimenteren zijn ook in de toekomst essentieel om onze missie te verwezenlijken. Met vernieuwde doelen en acties bieden wij antwoorden op de uitdagingen van personen met een beperking en onze samenleving.

Verbinden is een belangrijk antwoord op de geschetste maatschappelijke problemen van individualisering, eenzaamheid, participatie en inclusie. Door mensen te verbinden verheffen ze zich boven zichzelf. In een wederzijdse relatie groeit begrip en waardering, ligt de voedingsbodem van persoonlijke groei en toenadering binnen een inclusieve samenleving.

Mensen verbinden is spectaculair. Het geeft krachten aan individu en samenleving. Het lokt kritische ingesteldheid uit, geeft kansen om te experimenteren en effent een pad naar verandering. Verandering bekom je niet in je eentje. Verandering lukt alleen dan als je jezelf, de ander en de samenleving in vraag stelt en alternatieven kan verkennen. En dat is nodig om de kwaliteit van leven te verbeteren, empowerment te garanderen en te groeien naar een daadwerkelijke inclusieve samenleving.

De visitatiecommissie omschreef Pasform als een sociaal-culturele volwassenenorganisatie *pur sang*. We brengen de drie sociaal-culturele rollen aanvullend in de praktijk. Pasform gaat in deze lijn verder en zet nieuwe acties op binnen een samenspel van de verbindende, kritische en laboratorium rol.

3.1. Verbindende rol

Pasform is door en door verbindend. Doorheen alle aspecten van de werking ontmoeten mensen elkaar, leren ze elkaar beter kennen en doorlopen ze samen een groeiproces. Pasform verbindt mensen **vanuit gemeenschappelijke interesses**, los van gender, leeftijd, culturele achtergrond of beperking.

Pasform organiseert **alle vormen en activiteiten in groep**. We nemen geen specifieke doelstellingen omtrent groepsvorming en groepsdynamiek op. Toch speelt de groepsdynamiek steeds een grote rol in de werking. Deelnemers ontmoeten lotgenoten. Nieuwe contacten worden gestimuleerd en de sociale vaardigheden van de deelnemers worden gesterkt. Deelnemers ontdekken gezamenlijke interesses en leren omgaan met verschil.

Naast verbinding binnen de doelgroep, is **verbinding met anderen in de samenleving** voor Pasform nóg belangrijker. Ontmoeting maakt wederzijds begrip en waardering mogelijk.

Samen met ervaringsdeskundigen trekt Pasform de samenleving in. De ervaringsdeskundigen vertellen het publiek over hun leven. Ze tonen hun talenten en spreken over de drempels waar ze tegenaan lopen. De workshops verlopen telkens interactief. De grote kracht van deze workshops schuilt in de dialoog. Het publiek kan vragen stellen aan de ervaringsdeskundigen en ook omgekeerd richten de ervaringsdeskundigen zich tot het publiek. Vanuit deze interacties leren beide groepen elkaar beter kennen.

Ook de deelnemers van de vormingen en activiteiten treden dankzij Pasform in verbinding met de buitenwereld. Pasform kiest voor locaties in de samenleving en moedigt zo spontane ontmoetingen aan. Deelnemers delen bijvoorbeeld al eens graag hun gerechten van de kookvorming met de andere aanwezigen in het cultuurcentrum. Tijdens uitstappen worden deelnemers aangemoedigd om zelf hun vragen te stellen aan de gids. Zo leren niet alleen onze deelnemers, maar ook de gidsen bij.

Naast groepen die uitsluitend bestaan uit personen met een beperking, ontstaan er ook groepen binnen **inclusieve praktijken**. Zo trekken we met het concept van de [‘Samen Doe Dag’](#) naar steeds meer verschillende CVO's en Hogescholen in Vlaanderen. Tijdens deze dag volgen studenten samen met personen met een verstandelijke beperking workshops. Vanuit een gemeenschappelijke interesse leggen veel studenten hun eerste contacten met personen met een beperking.

Op **organisatieniveau** gaat Pasform ten slotte in verbinding met vele organisaties. Zo maakten we in 2024 deel uit van het samenwerkingsverband [‘leders stem telt’](#). In Mechelen nemen ervaringsdeskundigen deel aan de adviesraad Buitengewoon Meedoen en in Tienen aan de cultuurraad. In Hasselt werkten we mee aan de Virga Jessefeesten en de Drempelmeter. Dit zijn slechts enkele voorbeelden die onze partnerschappen illustreren. We zijn ervan overtuigd dat we meer bereiken wanneer we de handen in elkaar slaan. We zijn daarom steeds op zoek naar nieuwe partnerschappen die bijdragen aan de kwaliteit van leven of aan een volwaardige positie in een inclusieve samenleving.

3.2. Kritische rol

Naast de verbindende rol, krijgt ook de kritische rol duidelijk een plaats in de werking van Pasform. Al te vaak gaat de samenleving ervan uit dat personen met een verstandelijke beperking geen eigen mening hebben of deze niet kunnen uitdrukken. Wij weten dat dit beeld niet correct is. We **versterken de doelgroep opdat zij zowel hun eigen mening kunnen vormen** rond maatschappelijke thema's die hen aanbelangen **als deze mening kunnen uitdragen** naar de samenleving.

De **ervaringsdeskundigen** nemen een belangrijke plaats in binnen deze kritische rol. Reeds bij de start van hun **basisopleiding** worden zij aangemoedigd om hun ervaringen kritisch onder de loep te nemen. Ze staan stil bij gebeurtenissen in hun leven en de rol van de samenleving hierin. Thema's als inclusie, beeldvorming en budget komen iedere opleiding naar boven. Samen met een educatief medewerker verkent de groep de thema's meer diepgaand. Zo vormen ze een genuanceerd beeld dat ze later in workshops naar het publiek brengen.

Ook na de basisopleiding blijven de ervaringsdeskundigen hun kritische blik onderhouden. In de verdiepingsmodule cultuur werkten de deelnemende ervaringsdeskundigen een checklist uit om de **toegankelijkheid** van musea en andere culturele gebouwen voor personen met een verstandelijke beperking onder de loep te nemen. Musea en culturele centra kunnen een workshop aanvragen waarbij de ervaringsdeskundigen aan de hand van hun checklist de

toegankelijkheid van het gebouw nagaan. Na afloop gaan de ervaringsdeskundigen in gesprek met een bevoegde medewerker van de aanvrager. Ze delen hun advies en geven tips om de toegankelijkheid te verhogen.

Tijdens de **ontmoetingsdagen** staat steeds een nieuw thema centraal. Ervaringsdeskundigen delen hun ervaringen met de groep en leren van elkaar. Pasform ziet de meerwaarde van deze discussies en gaat een stap verder. In 2024 bundelen een vijftiental ervaringsdeskundigen hun krachten rond het thema levenslang leren. Samen verkennen ze het thema waarna ze concrete acties uitwerken. Ze brengen het feit dat personen met een verstandelijke beperking na hun carrière in het buitengewoon secundair onderwijs weinig tot geen mogelijkheden krijgen om formeel of informeel verder te leren, onder de aandacht. Het project wordt volledig in **mede-eigenaarschap** uitgewerkt en de ervaringsdeskundigen denken zelf mogelijke acties uit. Pasform gaat hier de komende periode nog actiever mee aan de slag. Andere thema's die op deze manier reeds tot stand kwamen waren 'beeldvorming in de media' en 'kwaliteit van leven' (zie pagina 33). Zo brengen we **samen met de ervaringsdeskundigen verschillende thema's aan het licht** die hun kwaliteit van leven negatief beïnvloeden.

Naast de werking rond ervaringsdeskundigen, zit de kritische rol ook binnen andere delen van de werking van Pasform. Zo organiseren wij **vormingen omtrent actuele maatschappelijke thema's** zoals duurzaamheid, tradities en rituelen binnen verschillende culturen en mediawijsheden. Voor veel personen met een verstandelijke beperking is dit een ver-van-mijn-bed-show. Reden te meer om op een laagdrempelige manier aan de slag te gaan, onder andere via de vormingen 'recyclagekunst', 'een bezoek aan de kringloopwinkel' of 'sociale media'.

Ook binnen de **theateracademie** staan de acteurs stil bij belangrijke maatschappelijke thema's. De acteurs kiezen in samenspraak met de theaterdocent een thema waarrond ze een toonmoment of voorstelling opbouwen. Zo kwam de productie '(On)gewoon mezelf' tot stand, vanuit de vraag om te werken rond thema's als 'jezelf zijn', 'erbij horen' en 'inclusie'.

Vrijwilligers, stagiairs en omstanders nodigen we uit om het leven te bekijken door de blik van een persoon met een verstandelijke beperking. Door toevallige **ontmoetingen met personen met een verstandelijke beperking** tijdens vormingen en activiteiten van Pasform, krijgen mensen een unieke inkijk in de omgang met en het leven en de talenten van personen met een verstandelijke beperking. Ze ontdekken de verrassende leergierigheid van de doelgroep. Deelnemers stellen zich vragen over hun eigen leven en de manier waarop anderen de dingen doen. Op een ontwapenende manier zorgen zij ervoor dat ook bij anderen in de samenleving de kijk op de wereld verandert.

3.3. Laboratorium rol

Ten slotte vervult Pasform de laboratorium rol. In dit beleidsplan focussen wij op **mede-eigenaarschap**. In de huidige samenleving worden personen met een verstandelijke beperking nog al te vaak aan de kant gezet en wordt hun mening niet gevraagd. Wij dagen deze spelregel uit en zien hierin veel potentieel. Als gelijkwaardige partner betrekken we de doelgroep binnen onze interne werking en in onze partnerschappen. Projecten zoals het [inleefparcours Doertoe](#) of de samenwerking binnen [Zorg Voor Werk](#), werken wij uit in samenwerking met onze deelnemers en ervaringsdeskundigen. Op deze manier geven wij hen een stem en versterken we hen om ook in de samenleving deze stem op te nemen. Partners ontdekken de meerwaarde en doen in de toekomst sneller beroep op een ervaringsdeskundige of werken samen met personen met een verstandelijke beperking uit hun eigen netwerk.

Pasform draagt mede-eigenaarschap verder uit en ontwikkelt methodieken en materialen om organisaties nog meer te motiveren en ondersteunen om zelf met het proces van mede-eigenaarschap aan de slag te gaan. Als lanceermoment realiseren wij in 2028, in mede-eigenaarschap, een evenement of een congres.

Daarnaast zijn wij blijvend zoekende naar manieren om onze **doelgroep in heel zijn breedte te bereiken**. Zo experimenteren we bijvoorbeeld met een [belevingstheater](#). Deze vorm van theater richt zich op personen met een diep tot matig verstandelijke beperking en zet in op het prikkelen van de zintuigen. Het theater kwam tot stand in wisselwerking met een acteur met een verstandelijke beperking en een educatief medewerker. Samen vormen zij het team dat de voorstellingen geeft.

Ook verkennen wij samenwerkingsmogelijkheden met verschillende organisaties voor het organiseren van **inclusieve vormingen**. Zo organiseren we reeds twee inclusieve vormingen per quadrimester in samenwerking met Avansa Limburg. In samenwerking met het DKO Genk zetten we een proefproject op om een inclusieve theatergroep op te starten. Deelnemers die de voorbije jaren ingeschreven waren bij de theateracademie van Pasform, gaan nu naar de stedelijke kunstacademie en krijgen les van een theaterdocent van de academie. Pasform blijft ondersteunend aanwezig in de lessen zodat dit proefproject voor zowel deelnemers als het DKO een succesverhaal wordt. Toekomstgericht werken we hierover een draaiboek uit en verspreiden we de methodiek naar andere scholen voor deeltijds kunstonderwijs.

Een derde voorbeeld van een inclusieve vorming is de opleiding tot [inclusieve werkexpert](#). Ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking volgen in duo met jobcoaches, medewerkers van GTB en werknemers uit de bedrijfswereld vorming. Samen werken ze opdrachten uit. Na de vijf opleidingsdagen zijn ze klaar om in duo richting werkgevers te trekken en hen te motiveren en ondersteunen om ook personen met een verstandelijke beperking in dienst te nemen.

Ten slotte blijft de **werking van de ervaringsdeskundigen** innovatief en uniek. Wij blijven in 2026-2030 dan ook op zoek naar nieuwe mogelijkheden om te spreken voor en met publiek.

Dit zijn slechts enkele voorbeelden van de vele acties waarmee wij bijdragen tot vernieuwing, een verbeterde kwaliteit van leven en het volwaardig burgerschap van personen met een verstandelijke beperking.

4. Pasform kiest voor drie sociaal-culturele functies

In het beleidsplan 2021-2025 koos Pasform expliciet voor de leer- en cultuurfunctie. Deze functies komen voort uit de manier waarop we onze doelstellingen nastreven. Steeds meer merken wij echter de nood en de vraag om actiever aan de slag te gaan met maatschappelijke verandering. Daarom besluit Pasform om bijkomend in te zetten op de maatschappelijke bewegingsfunctie. Pasform voelt zich verantwoordelijk voor het verbeteren van de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking en het creëren van mogelijkheden voor personen met een verstandelijke beperking om een volwaardige positie in de samenleving te kunnen opnemen. Dit kunnen wij het beste waarmaken door het kiezen voor een **mix van de leer-, cultuur- en maatschappelijke bewegingsfunctie**.

Deze drie functies komen samen in onze visie '**Pasform als gids**', te lezen op pagina 7. De gids lokt leergierigheid uit, heeft respect voor culturen en maakt de samenleving bewust van evoluties en beweging. De samenleving is steeds in verandering. De combinatie van deze drie functies geeft ons slagkracht om, nog meer dan voorheen, bij te dragen aan de verbetering van kwaliteit van leven voor personen met een verstandelijke beperking, alsook hun volwaardige positie in de samenleving te realiseren.

4.1. Leerfunctie

Pasform ontstond vanuit een fusie van drie vormingsinstellingen. Leren zit bijgevolg diepgeworteld in Pasform. Ook uit de bevraging kwam duidelijk naar voren dat onze deelnemers nieuwsgierig en leergierig zijn. Vanuit de visie-groep ervaringsdeskundigen rond het thema '**levenslang leren**' wordt nog maar eens duidelijk hoe groot de vraag van personen met een verstandelijke beperking naar leren is. In het (volwassenen)onderwijsaanbod krijgen zij weinig mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen en te ontplooien. Toch kan dit veel bijdragen aan hun kwaliteit van leven.

Pasform geeft personen met een verstandelijke beperking de kans om zichzelf beter te leren kennen in vormingen rond thema's binnen **persoonlijke groei**. Deelnemers leren hun talenten en beperkingen kennen en delen hun verhalen met anderen. Deskundige educatief medewerkers leiden gesprekken in goede banen en zorgen ervoor dat de vorming voor elke persoon een veilige en leerrijke ervaring is. Personen met een verstandelijke beperking leren het meest door zelf te ervaren. Vormingen worden daarom zo opgesteld dat er verschillende doe-elementen aan bod komen. Enkele voorbeelden hiervan zijn de vormingsreeksen 'Ontdek jezelf' of 'Kunstig dagboek' en de eendaagse vormingen 'Ontspannen' of 'Lekker gelukkig'.

Daarnaast kunnen deelnemers ook hun **vaardigheden en talenten** bij Pasform verder ontwikkelen. In kookworkshops leren deelnemers zo zelfstandig mogelijk een gerecht klaarmaken. Voorafgaand is er een kookgroepje, 'de Kookvrienden', die de recepten uitzoekt en uitprobeert. Zij stellen de ingrediëntenlijst op, maken foto's van elke stap en geven er een woordje uitleg bij. Zo maken zij een stappenplan dat gelay-out wordt in een deelnemersboekje. Dit is een leerproces in mede-eigenaarschap van 'de Kookvrienden', opdat andere deelnemers kunnen genieten van hun werk en de recepten kunnen uitproberen. Andere voorbeelden zijn het kunst-atelier, creatieve workshops en de theateracademies.

Om tot leren te komen, dient een veilige leeromgeving gecreëerd te worden. Voor sommige thema's merken wij dat dit op onbekende locaties vaak moeilijk is. Daarom zetten wij ook in op vormingen binnen organisaties en voorzieningen voor personen met een verstandelijke

beperking. In hun eigen omgeving leren zij over thema's zoals rouwen, liefde en relaties of je eigen mening. Op deze manier durven zij hun eigen ervaringen en gevoelens sneller delen en in vraag stellen.

Omtrent **inspraak en mede-eigenaarschap** is Pasform deze veilige omgeving. Deelnemers voelen zich bij Pasform gelijkwaardig en versterkt. Zij durven hun mening uit te drukken en delen met de medewerkers. Pasform organiseert daarom verschillende mogelijkheden tot inspraak en mede-eigenaarschap binnen haar werking. Dit gaat van bevestigingen tot het samen uitwerken van een project of vorming. Deelnemers leren hun mening geven en hiervoor opkomen in de praktijk. Pasform leert welke methodieken en handvaten er nodig zijn om deelnemers zo intensief mogelijk te betrekken in een organisatie. Zo leren niet enkel de deelnemers iets bij, maar is ook Pasform een lerende organisatie.

Naast vormingen in onze eigen lokalen organiseren we ook veel vormingen op **publieke plaatsen in de samenleving**. Denk hierbij bijvoorbeeld aan museum- of stadsbezoeken, vormingslokalen in culturele centra of een opleiding die we organiseren in een hogeschool. Zo komen personen met een verstandelijke beperking in contact met anderen, wiens beeld zij daardoor onbewust kunnen veranderen. De educatief medewerker stimuleert de contacten en biedt ondersteuning waar nodig.

Ten slotte zien ook anderen in de samenleving de leerfunctie in de praktijk. Ervaringsdeskundigen geven via workshops een inkijk in hun leven. Op deze manier leren mensen hun vaardigheden, talenten en drempels kennen. Ze leren bij over hoe ze het best met deze doelgroep kunnen omgaan. Op deze manier sturen we hun beeld over personen met een verstandelijke beperking bij en ontstaat **wederzijds begrip en waardering**.

4.2. Cultuurfunctie

Pasform empowert personen met een verstandelijke beperking via cultuur. Door middel van cultuurbeleving, cultuurcreatie en cultuureducatie draagt Pasform bij aan een betere kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking en hun volwaardige positie in de samenleving.

Pasform organiseert een divers vormingsaanbod binnen het thema 'kunst en cultuur'. Door de diversiteit in het aanbod, kan iedereen wel een vorming vinden die aansluit bij hun interesses. Zo maakt Pasform het mogelijk dat personen met een verstandelijke beperking **deelnemen en deelhebben aan cultuur in al haar facetten**. In Tienen krijgen deelnemers de kans om te genieten van het lokale culturele aanbod onder de noemer van toegankelijke cultuur. In Hasselt werkt een groep deelnemers mee aan de Virga Jessefeesten. In Mechelen zorgt het samenwerkingsverband [Cultuurcafé](#) ervoor dat iedereen in groep kan genieten van een toegankelijke culturele activiteit. Daarnaast biedt Pasform een groot en gevarieerd aanbod aan eendaagse vormingen waarbij deelnemers hun eigen creativiteit kunnen uiten. Zo maken we bijvoorbeeld herfst schilderijen, kleurrijke nana's en onze eigen dromenvanger. In het [belevingstheater](#) krijgen personen met een verstandelijke beperking die meer ondersteuning nodig hebben, de kans om cultuur te beleven op een manier die aangepast is aan hun noden. Via prikkeling van de zintuigen bieden we ook hen de kans om deel te nemen aan cultuur.

In de meer langlopende reeksen kunnen deelnemers hun creatieve **talenten en vaardigheden verder ontdekken en ontplooiën**. In meerdere regio's leren deelnemers verschillende kunstenaars en technieken kennen in de kunstateliers. Ze gaan onder begeleiding van een educatief medewerker op zoek naar hun eigenheid en leren zichzelf uitdrukken aan de hand

van een materiaal naar keuze. Ook binnen de theateracademies krijgen deelnemers de kans om te experimenteren en zichzelf op een creatieve manier uit te drukken.

Door het organiseren van culturele uitstappen, kunnen personen met een verstandelijke beperking **deelnemen aan activiteiten in de samenleving**. Regelmatig brengen we een bezoek aan een museum. Op deze manier **verruimt** Pasform niet alleen de **leefwereld** van personen met een verstandelijke beperking maar geven we ze ook de kans om **anderen in de samenleving te ontmoeten**. Dit kan gaan van mede treinreizigers met wie deelnemers een praatje slaan tot gidsen die bijleren hoe ze het best kunnen omgaan met personen met een verstandelijke beperking. Door het organiseren van tentoonstellingen en het ontwerpen van een bijhorende [catalogus](#) schitteren deelnemers in hun talent en leren de toeschouwers personen met een verstandelijke beperking en hun talenten meer te waarderen. Hetzelfde geldt voor de toonmomenten en voorstellingen van de theateracademies waarbij het publiek op een laagdrempelige manier een inkijk krijgt in een thema dat de acteurs aanbelangt.

4.3. Maatschappelijke bewegingsfunctie

Pasform kiest er deze beleidsperiode voor om een derde, bijkomende, functie op te nemen. Al langer kaarten we verschillende drempels aan waar onze doelgroep mee te maken krijgt. We startten de [werking ervaringsdeskundigen](#) op om de samenleving te bewegen richting inclusie. Dit deden we in 2021-2025 zonder het opnemen van de maatschappelijke bewegingsfunctie. Ondertussen merken wij een groei in het aantal opgeleide ervaringsdeskundigen. Ook hun goesting om de samenleving te veranderen, wordt alleen maar groter.

Daarnaast zien we ook bij andere deelnemers en andere acties die we organiseren, het potentieel om meer impact op de samenleving te realiseren. De stakeholders van Pasform geven aan dat Pasform radicaler kan inzetten op inclusie en verandering in de samenleving. Tijdens de visitatie merkte de commissie op dat Pasform de weg naar de maatschappelijke bewegingsfunctie reeds ingeslagen was. Al deze verwachtingen en vaststellingen maken dat Pasform in 2026-2030 expliciet inzet op de maatschappelijke bewegingsfunctie en zo de samenleving beweegt richting inclusie.

De ervaringsdeskundigen zijn trekkers binnen deze functie. Samen gaan we in gesprek over drempels in de samenleving die hen in het volwaardig burgerschap belemmeren. Dit doen we zowel in de basisopleiding, als binnen de verdiepingsmodules en ontmoetingsdagen. Vanuit deze gesprekken ontstaan ideeën die leiden tot nieuwe methodieken en projecten. Deze gebruiken we om **ontmoeting in de samenleving** mogelijk te maken. Aan de hand van gesprek, stellingen en doe-opdrachten delen de ervaringsdeskundigen hun verhaal en responsabiliseren zij de samenleving. Ze **tonen hun talenten** en de drempels waar ze dagelijks mee te maken krijgen.

Op die manier krijgen steeds meer mensen een realistisch beeld van personen met een verstandelijke beperking. Het zorgt er ook voor dat mensen de **talenten** van personen met een verstandelijke beperking meer gaan **waarderen en er beroep op doen**. Zo participeren we samen met de ervaringsdeskundigen aan diverse adviesraden met betrekking tot handicap en cultuur. Daarnaast nemen we deel aan rondetafelgesprekken, onder andere georganiseerd door Inter.

In 2021-2022 ontwikkelden de ervaringsdeskundigen samen met studenten de **'Doetertoe'**. Deze versie is gericht op jongeren en jongvolwassenen. Mits de nodige aanpassingen maken we een bijkomende versie van dit inleefparcours zodat het ook operationeel is voor

volwassenen. Eenzelfde traject willen wij ontplooiën voor de **Toegankelijkheidscheck**. Vandaag wordt deze ingezet voor culturele aanbieders. Mits bijkomende variaties zullen ook andere organisaties en evenementen hier voordeel uit halen. Beide instrumenten doen meer dan bewustwording, ze zetten mensen en organisaties aan tot beweging.

Naast de ervaringsdeskundigen komen ook andere deelnemers tot **ontmoeting met mensen in de samenleving**. Zo organiseren onze kunstateliers regelmatig een tentoonstelling. In samenwerking met een lokale partner zoeken wij een toegankelijke locatie. Deelnemers komen aan het woord tijdens de feestelijke opening. Daarnaast kunnen zij hun werken, indien gewenst, verkopen. Er wordt een [catalogus](#) gemaakt met alle getoonde werken en een foto van de kunstenaar die ze maakte. Deelnemers zijn blij dat hun werken erkend worden en dat ze deze kunnen tonen aan een breder publiek. Ook de acteurs van de theateracademie worden tijdens een feestelijk toonmoment erkend. Na hun voorstelling organiseren we een receptie waarbij acteurs en het publiek elkaar kunnen ontmoeten op een informele manier.

Pasform streeft zowel intern als extern naar zoveel mogelijk **inspraak en mede-eigenaarschap** van personen met een verstandelijke beperking. Intern experimenteert Pasform volop. Projecten worden samen met ervaringsdeskundigen of andere deelnemers uitgewerkt. Deelnemers testen een vorming uit of bereiden deze samen voor met een educatief medewerker. Bij sollicitaties zijn deelnemers een cruciale partner. Ze gaan mee in gesprek met mogelijke kandidaten en krijgen zo inspraak in de selectie van nieuwe medewerkers.

Ook extern, in partnerschappen, geeft Pasform het belang van mede-eigenaarschap aan. Bij iedere vraag wordt bekeken hoe een ervaringsdeskundige of deelnemer mee betrokken kan worden. We gaan samen naar overlegmomenten en denken na over de inhoud van het project. Op deze manier zien andere organisaties de meerwaarde van inspraak en mede-eigenaarschap en verlagen we de drempel om zelf op die manier aan de slag te gaan. Om dit nog te versterken, ontwikkelt Pasform haar eigen methodieken en materialen en draagt deze uit. Zo wordt deskundigheid optimaal gedeeld en benut. Hoe meer organisaties van inspraak en mede-eigenaarschap een evidentie maken, hoe meer we de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking kunnen realiseren.

Om de samenleving te attenderen op leven met een verstandelijke beperking maakte de theateracademie in het verleden het [lied](#) en de film '(On)gewoon mezelf'. Dit theaterstuk werd ook in boekvorm verspreid. De film werd gelanceerd op het Disability Filmfestival in Leuven. Vervolgens werden er samen met acteurs workshops georganiseerd. Een ander initiatief kwam van de ervaringsdeskundigen. Hun levensverhaal en hun kijk op inclusie lees je in het boek '[Ik hoor erbij](#)'. Andere visies die de ervaringsdeskundigen uitwerkten kon je lezen doorheen dit beleidsplan, met name de [perstekst over beeldvorming](#) en kwaliteit van leven. In 2024 werkten enkele ervaringsdeskundigen mee aan een [video voor de Zorgcentra na Seksueel geweld](#). Hierin vertellen ze hoe zij graag begeleid worden en geven ze de kijker nuttige handvaten mee. Daarnaast was Pasform partner binnen het project 'Inclusieve werkexpert'. Tijdens het [slotevent](#) op 12 december komen verschillende ervaringsdeskundigen aan het woord in een getuigenis of panelgesprek.

Nu wij de maatschappelijke bewegingsfunctie officieel mee opnemen, streven wij naar nog meer impact. Er leven vele ideeën die gerealiseerd kunnen worden. Op de planning staat onder andere een **evenement**. We zoeken het samen uit en lanceren het thema 'inspraak, betrokkenheid en mede-eigenaarschap' als stof tot nadenken en maatschappelijke verandering.



DEEL 4

Vereisten en noden
om dit beleidsplan te realiseren

1. Personeelsbeleid

Pasform kan dit beleidsplan slechts realiseren met behulp van haar medewerkers.

De grootste groep medewerkers zijn **educatief medewerkers**. Zij zijn de doeners van Pasform en zetten het beleidsplan om in concrete acties. Ze staan in voor het plannen, organiseren, uitwerken en evalueren van de activiteiten. Ze hebben kennis van en ervaring met het werken met personen met een verstandelijke beperking en zijn deskundigen in educatie, cultuur en actuele thema's. Ze doen dit allen vanuit een krachtgerichte benadering en geloof in mede-eigenaarschap en een inclusieve samenleving. Hun diploma's variëren tussen sociaal cultureel werk, mensgerichte opleidingen en onderwijs. Daarbij hebben meerdere ook een tweede diploma binnen cultuureducatie en cultuurcreatie.

Daarnaast staan onze **communicatiemedewerkers** steeds paraat met een kritisch oog om de communicatie richting de doelgroep en de ruimere samenleving onder de loep te nemen. Ze zijn experts in eenvoudige taal en waken over de toegankelijkheid van onze website en de activiteiten op Facebook en Instagram. Ze creëren visueel aantrekkelijke [programma-brochures](#) en [promo-materialen](#), zodat kandidaat deelnemers geïnformeerd zijn en onze naamsbekendheid vergroot. De communicatiemedewerkers ondersteunen de educatief medewerkers bij het ontwerp van nieuwe materialen zoals de professionele afwerking van het inleefparcours Doetertoe, foto's, filmpjes of de [informatiebrochure voor de vrijwilligers](#). Vanuit een groter communicatieplan zetten zij acties op die bijdragen aan het behalen van onze doelstellingen. Zij zijn eveneens deskundigen in het CRM en het ICT systeem.

Een **administratief medewerker** is verantwoordelijk voor een goed verloop van de inschrijvingen en de opvolging van de facturen. Hoewel veel zaken digitaal verlopen, blijft dit net voor onze doelgroep vaak een struikelblok. De administratief medewerker helpt deelnemers op weg en staat steeds paraat om deelnemers telefonisch bij te staan.

Ten slotte bewaken de **beleidsmedewerker** en **directeur** de invulling van het beleidsplan en het dagelijks bestuur. Ze staan in voor visieontwikkeling, opvolging van de doelstellingen en de interne organisatie en opvolging van de kwalitatieve werking. Zij zijn verantwoordelijk voor het zakelijk beleid, waaronder de wetgeving, personeelsbeheer, welzijn op het werk en boekhouding. Zij zijn de contactpersonen voor allerlei externe partnerschappen en samenwerkingen. Daarnaast doen zij evenzeer opdrachten binnen de vormingen, activiteiten en samenwerkingen.

Samen bezitten de medewerkers een mix van **deskundigheid**. Allen hebben zij verschillende achtergronden, interesses en persoonlijkheden. Dit maakt een diverse inbreng en leren van elkaar mee mogelijk. Ondanks de verschillen, zijn er ook gelijkenissen. Zo zijn ze er allen van overtuigd dat een inclusieve samenleving een betere plaats wordt voor iedereen. Vertrekkend vanuit de krachten en talenten van deelnemers stimuleren ze het leren en de culturele ontwikkeling van deelnemers. Samen met de doelgroep bedenken ze en werken ze projecten uit die leiden tot een betere positie van personen met een verstandelijke beperking. Vanuit een **gezamenlijke visie** werkt het hele team mee aan de doelstellingen uit het beleidsplan.

Deze gezamenlijke visie wordt meteen afgetoetst bij nieuwe **sollicitaties**. Vacatures worden opgesteld met aandacht voor toegankelijkheid en verspreid via diverse kanalen. Vervolgens maakt het beleidsteam een eerste selectie op basis van het gezochte **functieprofiel**. Pasform streeft naar een divers medewerkers team op vlak van leeftijd, gender, levensbeschouwing, origine en handicap, zoals op te merken is binnen de kerngegevens. Na een eerste selectie op

basis van de sollicitatiebrieven en een schriftelijke proef, worden kandidaten uitgenodigd op gesprek. Deze gesprekken worden gevoerd door het beleidsteam, ervaringsdeskundigen of deelnemers en een educatief medewerker, aan de hand van een afgesproken kader. Deze betrokkenheid garandeert een zo goed mogelijke kijk op en inschatting van de kandidaat. Ieders argumenten worden ingebracht waarna de meest geschikte kandidaat voor het gezochte profiel aangeworven wordt.

Pasform biedt medewerkers **flexibiliteit**, onder andere door een eigen beheer van het uurrooster en de mogelijkheid tot telewerk. Vragen omtrent verandering van arbeidstijd worden steeds ernstig overwogen. Anderzijds vraagt Pasform deze flexibiliteit ook van haar medewerkers, onder andere door avond-, of weekendwerk, meerdaagse vormingen met overnachting en verplaatsingen in opdracht om de spreiding over het volledige Vlaamse land te verzekeren.

Pasform hecht veel belang aan **inspraak, betrokkenheid en waardering**. Medewerkers kiezen op basis van talenten, interesses en deskundigheid minstens twee werkgroepen waar ze aan deelnemen. Binnen deze werkgroepen zijn zij verantwoordelijk voor het vastleggen van het vormingsaanbod, uitwerken, evalueren en bijsturen van vormingen. Daarnaast heeft elke medewerker de kans om deel te nemen aan het Team Deelnemersperspectief. Hier worden projecten en vormingen op vraag besproken, inhoudelijke thema's uitgewerkt en visieteksten ontwikkeld. Tijdens de Regionale Teams worden projecten en samenwerkingen binnen de regio's besproken. Er is steeds ruimte voor nieuwe ideeën die de werking van Pasform kunnen verbeteren en onze deelnemers en de samenleving laten groeien. Ook op de Pasform Teams, waar alle medewerkers aanwezig zijn, wordt de inbreng van de medewerkers gewaardeerd en gestimuleerd.

Tweejaarlijks worden functioneringsgesprekken georganiseerd met alle medewerkers. Tijdens dit open gesprek wordt er naast het functioneren van de medewerker en het team ook gekeken naar de **tevredenheid en het welzijn van de medewerker** en wat ervoor nodig is om dit te verbeteren. Samen bekijken we welke talenten de medewerker reeds inzet en op welke manier het takenpakket en het vormingsbeleid nog beter bij de talenten en deskundigheid van de medewerker kan aansluiten. Ten slotte is er een interne vertrouwenspersoon aangeduid waarbij medewerkers terecht kunnen bij eventuele problemen of klachten. Er is ook een ideeënbus waar medewerkers anoniem hun vraag, opmerking of probleem kunnen achterlaten.

Als sociaal-culturele organisatie, die ten volle inzet op de leerfunctie, biedt Pasform ook haar medewerkers voortdurend de kans om **bij te leren**. Dit kan zowel op een informele manier als tijdens formele vormingsmomenten. Intern krijgen medewerkers steeds de kans om te leren van elkaar. Tijdens de werkgroepen is er ruimte voor inhoudelijke uitwisseling, het samen ontwikkelen van nieuwe materialen en uittesten van technieken. Daarnaast wordt er tijdens de Pasform Teams tijd gemaakt om de inhoud van gevolgde opleidingen met elkaar te delen. Nieuwe medewerkers krijgen training-on-the-job en lopen de eerste weken mee met een ervaren medewerker.

Naast deze informele momenten, kunnen medewerkers steeds zelf interessante vormingen aanbrengen. Elke vraag wordt bekeken. Vanuit het beleidsteam worden zinvolle opleidingen voorgelegd aan de betrokken werkgroep of specifieke medewerkers die met dat thema aan de slag gaan. Ook vorming geven aan elkaar behoort tot de mogelijkheden. Zo werden er reeds verschillende interne vormingen gegeven rond thema's zoals Canva, auteurs- en portretrecht, foto's maken met je smartphone... Ook in de toekomst staan er nog zo'n vormingen op de planning. Om het vormingsbeleid van Pasform nog beter op punt te stellen, tekenden we in

2024 in op de Competentiebooster. Hierin worden verschillende thema's, zoals onder andere het leren van elkaar en delen van kennis, onder de loep genomen. Met de uitkomsten van de Competentiebooster stellen we een actieplan op dat vanaf 2025 in werking treedt.

Voor uitbouw van het **vormingsbeleid en het administratief en juridisch personeelsbeleid** doet Pasform beroep op een extern sociaal secretariaat, een externe geneeskundige dienst, Sociare, de Federatie, Socius, Cultuurloket en VIVO. We willen niet alleen in orde zijn met alle regelgeving, we willen inzetten op welzijn op de werkvloer en kansen bieden om zich verder te ontplooien binnen hun carrière in Pasform.

Logistiek beschikken de medewerkers over een laptop waarop de nodige officiële licenties geïnstalleerd zijn en eventueel bijkomend een tweede beeldscherm. Met uitzondering van de administratief en communicatiemedewerkers heeft iedereen een werk-gsm en abonnement. Alle medewerkers hebben een in hoogte verstelbaar bureau met bureaustoel.

Iedereen is gevestigd in een van onze drie **secretariaten** met voldoende parkeergelegenheid en bereikbaar met het openbaar vervoer. Deze kantoren worden regelmatig gekeurd door de externe dienst preventie op het werk, hebben een vaste telefoonlijn, internetverbinding, WIFI en een professionele printer. In de komende jaren onderzoeken we of de locaties van de huidige kantoren de best mogelijke zijn voor onze werking. In de toekomst kan dit betekenen dat wij reserves aanleggen voor een grondige renovatie of aankoop van een pand.

Bij uitbreiding van personeel zullen noden verschuiven waardoor het wenselijk zal zijn om een vierde kantoorruimte te organiseren in Oost-Vlaanderen. We blijven kiezen om gelokaliseerd te zijn in de regio waar wij onze werking meer willen verankeren. Zowel medewerkers als deelnemers en partners hebben hier baat bij.

Naast de vaste medewerkers geeft Pasform ruimte aan **stagiairs**. Met een positief kritische ingesteldheid brengen zij een vernieuwende dynamiek binnen. We zien het als onze taak om de nieuwe generatie professionals ervaringen en kennis te laten opdoen. We delen onze deskundigheid en plannen de opvolging naargelang de student en de studierichting. Onze werking naar scholen en stagiairs schreven wij neer in een draaiboek.

Ten slotte kan Pasform nog rekenen op **vrijwilligers en freelancers**. Zij worden benaderd volgens dezelfde visie als de vaste medewerkers. Ook zij krijgen inspraak, betrokkenheid en waardering. Daarnaast worden zij ondersteund door de vaste medewerkers en kunnen zij terecht bij dezelfde vertrouwenspersoon. Zo is Pasform een fijne werkplek voor iedereen en kunnen we samen onze doelstellingen waarmaken.

Voor de concrete cijfers met betrekking tot het personeel en de verdeling van werktijd verwijzen we naar de bijlage met kerngegevens over de werking en het financieel plan.

2. Vrijwilligersbeleid

De taken, rollen en verantwoordelijkheden die een vrijwilliger opneemt, worden steeds bepaald in onderling overleg. Pasform hanteert een **open communicatie** in haar vrijwilligerswerking en daarbuiten. Tijdens een kennismakingsgesprek maakt de vrijwilliger kennis met de verantwoordelijke educatief medewerker en de werking van Pasform. De medewerker leert de vrijwilliger kennen en ze gaan samen op zoek naar geschikte opdrachten. De vrijwilliger krijgt een **infobundel** mee met alle nuttige informatie en de verwachtingen naar vrijwilligers toe. Elke vrijwilliger heeft een vaste educatief medewerker als **contactpersoon**. De vrijwilliger kan ook steeds terecht bij de **vertrouwenspersoon**.

Alle vrijwilligers krijgen bij de start van hun engagement een **vrijwilligerscontract**. Door dit contract te ondertekenen, hebben ze recht op een **vrijwilligersverzekering** en een terugbetaling van hun **vervoersonkosten**. Ervaringsdeskundigen en vrijwilligers die een meerdaagse begeleiden, krijgen een **forfaitaire kostenvergoeding per dag**.

Jaarlijks organiseert Pasform een **ontmoetingsdag** voor vrijwilligers. Hier maken we tijd en ruimte voor uitwisseling, de bespreking van een inhoudelijk thema, waardering en eventueel een vormingsmoment. Dit is hét moment om **inspraak en participatie** te realiseren. Door vrijwilligers op een informele, luchtige manier samen te brengen, creëren we ruimte voor een open gesprek. Vrijwilligers kunnen helpen bij het organiseren van deze dag en het kiezen van de inhoud.

Daarnaast nodigen we de ervaringsdeskundigen twee keer per jaar uit voor een ontmoetingsdag. Zij ontmoeten elkaar en diepen een bepaald thema uit. Tussendoor ontvangen de vrijwilligers een kaartje voor hun verjaardag. Ook op de dag van de vrijwilliger worden de vrijwilligers eens extra in de bloemetjes gezet.

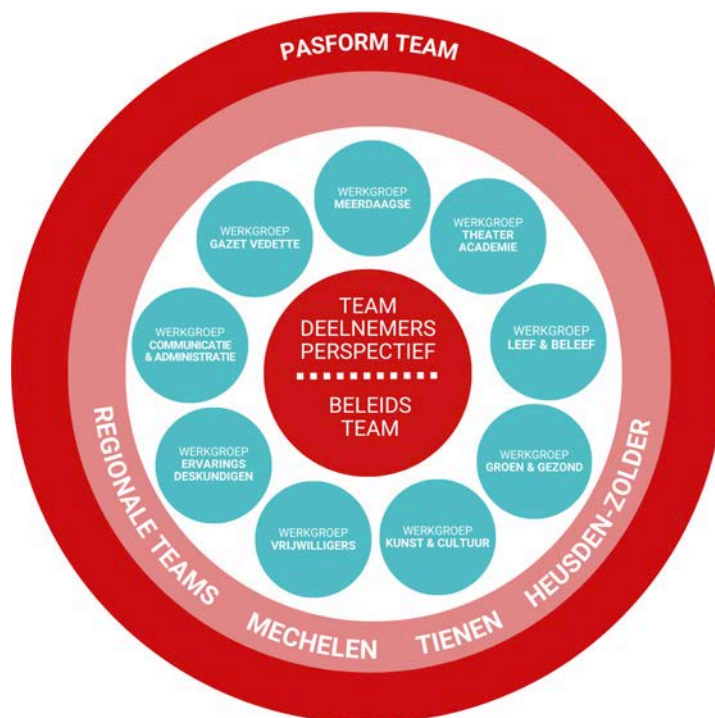
Hoewel wij steeds hopen dat vrijwilligers lang bij Pasform aan de slag blijven, is dit niet meer zo vanzelfsprekend. Vrijwilligers nemen steeds vaker kortere engagementen op. Pasform is daarom sinds 2023 opnieuw volop bezig met het **werven van vrijwilligers**. We zijn aanwezig op verschillende vrijwilligersbeurzen en online vrijwilligersplatformen. Op deze manier konden we reeds enkele nieuwe vrijwilligers verwelkomen.

Vrijwilligers die niet langer een engagement bij Pasform wensen op te nemen, nodigen we uit voor een **exitgesprek**. Zo ronden we het vrijwilligerswerk op een positieve manier af. De input van het gesprek kan leiden tot een bijsturing van het vrijwilligersbeleid of de werking van Pasform. We creëren een positieve afsluiter opdat ook de oud-vrijwilligers Pasform een warm hart toedragen.

3. Organisatie, overleg en inspraak binnen Pasform

3.1. Overlegstructuur

Pasform werkt vanuit drie kantoren. Voor een vlotte samenwerking en de uitbouw van een kwalitatieve werking, werken we met verschillende werkgroepen, regionale overlegmomenten en overlegmomenten met het hele team van medewerkers. In onderstaande figuur geven we onze overlegstructuur visueel weer. Deze structuur werd opgezet in het beleidsplan 2021-2025. In de komende beleidsperiode wordt de structuur geëvalueerd en eventueel bijgestuurd.



Centraal in de figuur staan het Team Deelnemersperspectief en Beleidsteam. In het **Team Deelnemersperspectief** bespreken we beleidsaspecten van Pasform met een doordrongen perspectief vanuit deelnemers. We vertalen het beleidsplan van strategische en operationele doelen naar concrete acties. Leden van Team Deelnemersperspectief zijn de directie, beleidsmedewerker en medewerkers met goesting voor beleid. We streven ernaar uit elke regio één medewerker rond de tafel te hebben. Daarnaast kan een medewerker ook eenmalig uitgenodigd worden voor een specifiek onderwerp. Het Team Deelnemersperspectief komt ongeveer maandelijks samen, met uitzondering van de zomermaanden.

Het **beleidsteam** bestaat uit de beleidsmedewerker en de directeur. Ongeveer om de zes weken wordt een overleg gepland. Het beleidsteam staat in voor de opvolging van het beleidsplan en houdt zich bezig met de verplichtingen vanuit de overheid. Daarnaast is het beleidsteam een klankbord en gaan ze aan de slag met wat leeft binnen Pasform. Inhoud en visie worden afgestemd en opgevolgd met oog voor dynamieken, innovatie en opportuniteiten. Het personeelsbeleid wordt besproken en opgevolgd.

Zowel het beleidsteam als het Team Deelnemersperspectief staan in nauw contact met de ruimere werking van Pasform. Beslissingen worden teruggekoppeld naar het Pasform Team,

de betrokken werkgroepen of regionale teams. Zij kunnen eveneens agendapunten ter bespreking voorleggen.

Pasform werkt met regio-overstijgende **werkgroepen** die aan de slag gaan rond een bepaald, afgebakend thema. Een werkgroep bestaat uit minimum vier leden. Iedere educatief medewerker neemt deel aan minstens twee werkgroepen. In elke werkgroep is iemand verantwoordelijk en coördinerend. Deze leidt de vergadering en is verantwoordelijk voor het vastleggen van de vergaderdata en agenda.

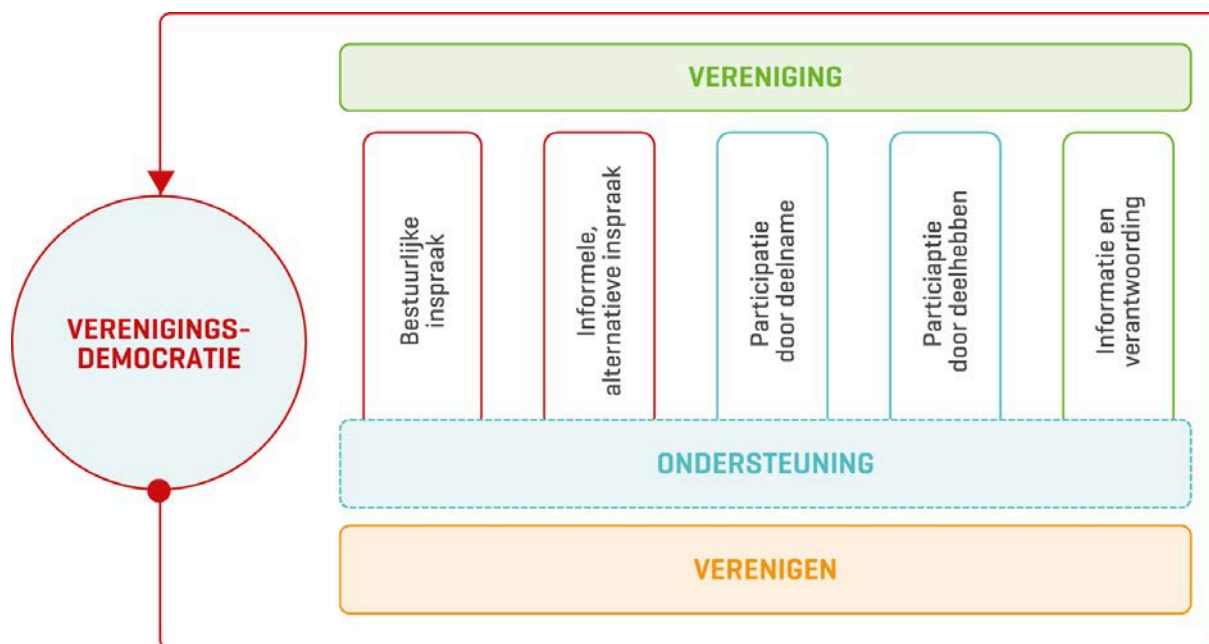
Tijdens werkgroepen worden plannings opgesteld en taken verdeeld. Er is ruimte voor inhoudelijke besprekingen, evaluatie en uitwisseling van methodieken en materialen. Op die manier vergroten de medewerkers hun deskundigheid en verhoogt de kwaliteit van de vormingen. Werkgroepen brengen hun voorstellen steeds op het Pasform Team.

Zes keer per jaar organiseren we een **Pasform Team**. Op het Pasform Team worden alle medewerkers verwacht. Tijdens vier van deze Pasform Teams staat de planning voor het volgende quadrimester centraal. De werkgroepen leggen hun voorstel ter bespreking voor, waarna een definitieve planning wordt vastgelegd. Daarnaast is er ruimte voor uitwisseling en concrete afspraken. Twee Pasform Teams worden expliciet voorbehouden voor inhoudelijke besprekingen. Tijdens deze dagen is er ruimte voor de bespreking van inhoudelijke thema's, visie-ontwikkeling en vorming. Dit draagt bij tot gedragenheid en verbondenheid.

Ten slotte komen alle medewerkers binnen een regio zes keer per jaar samen tijdens een **Regionaal Team**. Tijdens de Regionale Teams worden regionale agendapunten besproken. Er is ruimte voor uitwisseling tussen leden van de verschillende werkgroepen en projecten worden doorgesproken. Ook worden besluiten vanuit het Team Deelnemersperspectief en het beleidsteam teruggekoppeld naar de Regionale Teams.

3.2. Inspraak binnen Pasform

Pasform hecht, vanuit onze missie en visie, veel belang aan **inspraak**. Vanuit het model van **Verenigingsdemocratie**³³ brengen we [inspraak binnen Pasform](#) in kaart.



“Verenigingsdemocratie is een proces van verenigen waarbij leden, vrijwilligers en professionals de organisatie samen vorm en richting geven” (Godemont, 2023, p.11). Dit model gaat over inspraak in de ruime zin, zowel over bestuurlijke inspraak als over meer informele vormen van inspraak. Op deze manier krijgen zoveel mogelijk personen die op een manier betrokken willen zijn bij Pasform, de kans om de werking mee vorm te geven.

De eerste pijler binnen het model van Verenigingsdemocratie verwijst naar **bestuurlijke inspraak**. Dit is de inspraak die via de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan wordt verworven. Het bestuursorgaan van Pasform bestaat in 2024 uit vier personen. Alle vier zetelen ze ook in de Algemene Vergadering van Pasform, aangevuld door zes andere leden. De leden komen uit de sectoren van het VAPH, onderwijs en de tewerkstelling. Pasform kiest er momenteel voor om geen deelnemers of ervaringsdeskundigen op te nemen in de Algemene Vergadering omwille van de aard en inhoud van de vergaderingen die eerder formeel en financieel zijn. Dit ligt volledig buiten de leefwereld van de deelnemers. Wel wordt de inbreng van de deelnemers gevraagd binnen inhoudelijke besprekingen en visievorming, waaronder de evaluatie en de ontwikkeling van de werking van Pasform. Medewerkers worden betrokken bij de Algemene Vergadering tijdens een jaarlijkse actie waarin de Algemene Vergadering en het personeel met elkaar in contact treden.

De tweede pijler van Verenigingsdemocratie betreft de **informele, alternatieve inspraak**. Deze vorm van inspraak is gericht naar een breder publiek dan de wettelijk verplichte bestuursorganen. Een belangrijk voorbeeld van deze vorm van inspraak binnen Pasform, is de deelnemers- en stakeholdersbevraging die werd uitgevoerd in het kader van dit beleidsplan. Deelnemers en stakeholders gaven, aan de hand van interviews of een enquête, hun mening

³³ Godemont, J. (2023). *Verenigingsdemocratie*. Socius.

over de werking en de toekomst van Pasform. De input uit deze bevragingen wordt meegenomen in dit beleidsplan en de verdere acties die Pasform van daaruit zal ondernemen.

Daarnaast vragen educatief medewerkers tijdens vormingen en activiteiten welke vormingen deelnemers graag in het komende aanbod zouden zien. In Tienen wordt er reeds gewerkt met een ideeënbus. De educatief medewerkers nemen deze ideeën mee in de planning van de vormingen in de verschillende werkgroepen. Ook voor het uitwerken van projecten en vormingen, wordt er beroep gedaan op de mening van deelnemers en/of vrijwilligers. Zo worden deelnemers al eens gevraagd om een vorming uit te testen en hier feedback op te geven, voordat de vorming in het aanbod wordt geplaatst. Dit komt de kwaliteit van de vormingen alleen maar ten goede.

De derde pijler is **participatie door deelname**. Dit verwijst naar alle mogelijke manieren waarop leden van een organisatie de band met hun organisatie kunnen vormgeven. Pasform heeft een ruim aanbod aan activiteiten waarvoor deelnemers kunnen inschrijven. Door een divers aanbod te organiseren, is er voor elk wat wils. Deelnemers kunnen kiezen voor een vorming in onze lokalen of kunnen een vorming aanvragen in groep op hun eigen locatie. Voor wie deelname aan een vorming dichtbij niet mogelijk is, is er de Gazet Vedette, een maandelijks en gratis krantje. Daarnaast zijn er ook verschillende mogelijkheden om als vrijwilliger binnen Pasform aan de slag te gaan. We verwijzen terug naar deel 1 van dit beleidsplan (2.6 Onze vrijwilligers, p. 17) waarin we de verschillende vrijwilligersfuncties toelichten. Ook andere organisaties en het netwerk van deelnemers krijgen de kans tot deelname in Pasform. Dit kan onder andere via workshops, toonmomenten en samenwerkingen. Elke vraag wordt bekeken. Wanneer deze binnen onze missie, visie en doelstellingenkader past, bieden we hier graag een gepast antwoord op.

De vierde pijler binnen 'Verenigingsdemocratie' is **participatie door deelhebben**. Hierbij gaat het over de autonomie die leden van een organisatie krijgen om zelf praktijken te ontwikkelen. Binnen Pasform krijgt deze pijler vorm onder de noemer 'mede-eigenaarschap' of 'samen-maken'. Deelnemers en ervaringsdeskundigen worden bij de uitwerking van verschillende projecten en vormingen betrokken. Bij elk nieuw project of elke nieuwe vraag bekijken we op welke manier de doelgroep zo veel mogelijk en op een gelijkwaardige manier betrokken kan worden. In het verleden werkten we zo reeds het inleefparcours Doetertoe, de visie rond inclusie, de Toegankelijkheidscheck en nu ook de visie op kwaliteit van leven samen uit.

Ervaringsdeskundigen bespreken tijdens de halfjaarlijkse ontmoetingsdag een zelfgekozen inhoudelijk thema of denken na over mogelijke acties binnen een reeds opgestart thema. In Tienen zorgen de Kookvrienden ervoor dat er bij elke kookvorming deelnemersboekjes zijn waarin de recepten aan de hand van foto's stap voor stap worden uitgelegd. Pasform zet in het komend beleidsplan nog meer in op mede-eigenaarschap.

We gaan op zoek naar manieren om de doelgroep nog meer actief te laten deelhebben in de werking van Pasform. Daarnaast dragen we deze boodschap ook prominenter uit naar de samenleving. De participatie door deelhebben van onze medewerkers krijgt ten slotte vorm via de overlegstructuur van Pasform.

De vijfde pijler die het model vermeldt is **informatie en verantwoording**. Deze omvat alle verplichtingen die een organisatie moet nakomen vanuit de principes van goed bestuur en de wet op vennootschappen. De principes van goed bestuur worden verderop in dit beleidsplan

toegelicht. Naast de Algemene Vergadering, het bestuursorgaan en dagelijks bestuur, spelen in deze pijler ook het Team Deelnemersperspectief, beleidsteam en Pasform Team een grote rol. Het beleidsteam concretiseert het strategisch beleid. Het Team Deelnemersperspectief bouwt hierop verder en zorgt voor de concretisering tussen het strategisch en operationeel beleid. De beslissingen die hieruit voortvloeien, worden ter toelichting voorgelegd op het Pasform Team. Hier zijn steeds alle medewerkers van Pasform op aanwezig. Het is dan ook het belangrijkste kanaal om alle medewerkers te informeren over belangrijke beslissingen.

Ten slotte is de zesde en laatste pijler **ondersteuning**. Deze pijler raakt aan alle andere pijlers. Het gaat over de manier waarop de organisatie ervoor zorgt dat inspraak op de verschillende terreinen mogelijk wordt. Binnen Pasform bieden we tijd en ruimte om deze ondersteuning mogelijk te maken. Vrijwilligers worden ondersteund door de werkgroep vrijwilligers. Per regio is er een aanspreekpunt waarbij de vrijwilligers met al hun vragen en eventuele problemen terecht kunnen.

Voor deelnemers blijven we voortdurend onderzoeken hoe we meer inspraak in onze werking, en ruimer in de bredere samenleving, mogelijk kunnen maken. Eén van deze manieren is de vorming 'geef je eigen mening' waarin deelnemers leren wat een mening is, hoe ze deze vormen en op een respectvolle manier aan anderen kunnen uiten. Eveneens zorgt Pasform ervoor dat alle communicatie zeer toegankelijk is, zodat deelnemers zelf keuzes kunnen maken uit het aanbod van Pasform.

Ook de medewerkers van Pasform zijn zeer toegankelijk en alle betrokkenen kunnen steeds bij hen terecht met vragen, problemen en suggesties. Medewerkers zelf worden op de Pasform Teams en binnen de werkgroepen aangespoord om ideeën uit te wisselen en actief te participeren. Daarnaast kunnen ze steeds zelf kiezen om aan te sluiten bij het Team Deelnemersperspectief en is er een anonieme ideeënbus.

Pasform blijft in de toekomst alert voor de verschillende vormen van inspraak en hoe deze in Pasform geïntegreerd zijn. Verenigingsdemocratie is namelijk een proces. Het is voortdurend in verandering. Pasform blijft daarom telkens opnieuw zoeken naar manieren om de inspraak en participatie binnen Pasform te verbeteren en verder uit te bouwen. Het model van Verenigingsdemocratie ondersteunt ons in deze denkoefening.

3.3. Goed bestuur

Pasform organiseert haar bestuur volgens de **Bestuurscode Cultuur**³⁴.

Er is een diverse Algemene Vergadering samengesteld op basis van specifieke deskundigheid binnen de missie en visie van Pasform. Pasform blijft alert voor nieuwe leden die de gezamenlijke deskundigheid van de Algemene Vergadering kunnen versterken. De Algemene Vergadering benoemt de leden van het bestuursorgaan. Het bestuursorgaan van Pasform is verantwoordelijk voor het aanstellen van het dagelijks bestuur.

De huidige leden van de Algemene Vergadering, het bestuursorgaan en het dagelijks bestuur, liggen vast in de statuten van Pasform.

³⁴ Fonds voor Cultuurmanagement (2020). *Bestuurscode Cultuur*. Geraadpleegd van <https://www.uantwerpen.be/nl/projecten/fonds-voor-cultuurmanagement/onderzoek-publicaties/bestuurscode-cultuur/>

De **Algemene Vergadering** bestaat uit acht leden:

- Alain De Grootte, directeur van Rodea, maatwerkbedrijf in Sint-Genesius-Rode
- Mediander vzw, netwerkorganisatie actief in zorg, onderwijs en begeleiding van personen met een beperking, vertegenwoordigd door Ann De Winter, coördinator
- Hilde van Goethem, directeur van Huis in de Stad vzw, zorgorganisatie voor wonen, begeleiden en dagbesteding van personen met een beperking in Tienen
- Covida vzw, zorgorganisatie voor wonen, begeleiden en dagbesteding voor kinderen en volwassenen met een beperking in Limburg, vertegenwoordigd door Martien Fabry en Ilse Mortelmans, pedagogisch verantwoordelijken
- Blankedale vzw, maatwerkbedrijf in Tienen, met mandaat aan Luc Govers, directeur
- Begeleid Wonen Tienen vzw, met mandaat aan Ann Berwaerts, directeur
- Daniëlla Deckers, bestuurder van de Markgrave vzw, zorgorganisatie voor woon- en dagondersteuning, begeleiding, opleiding en revalidatie voor blinden en slechtzienden
- Bernadette Houdart, directeur van de graduaatsopleidingen UCLL Heverlee

De Algemene Vergadering stelde vier bestuurders aan die zetelen in het **bestuursorgaan**:

- Luc Govers (*voorzitter*)
- Ann Berwaerts (*penningmeester*)
- Daniëlla Deckers
- Bernadette Houdart

Op advies van de visitatiecommissie werd het **intern reglement** in 2024 herbekeken en vastgelegd volgens de principes van goed bestuur. Het intern reglement is een verduidelijking van en aanvulling op de statuten van Pasform.

Vooreerst schrijft het intern reglement **transparantie** voor tussen het dagelijks bestuur, bestuursorgaan en de Algemene Vergadering. Alle bestuurders maken deel uit van de Algemene Vergadering. Het bestuursorgaan is voorbereidend op de Algemene Vergadering. De Algemene Vergadering is controlerend op de werking met betrekking tot beslissingen die werden genomen in het bestuursorgaan. Het dagelijks bestuur staat in voor de uitvoerende werking en handelt volgens de beslissingen die genomen werden binnen het bestuursorgaan en de Algemene Vergadering. De leden van het bestuursorgaan, de Algemene Vergadering en het dagelijks bestuur hebben nooit een familieband met elkaar. Het dagelijks bestuur is aanwezig op de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan, weliswaar zonder stemrecht.

Zoals eerder vermeld, streeft Pasform naar een **gevarieerde Algemene Vergadering**. Om dit te verzekeren en vernieuwing mogelijk te maken, werd de duurtijd van de mandaten statutair vastgelegd op vijf jaar. Omtrent specifieke projecten of thema's kunnen deskundigen uitgenodigd worden. Dit kunnen externen zijn, deelnemers of medewerkers. Deze dialogen maken dat beslissingen nauw aansluiten bij de actualiteit. Daarnaast wordt er jaarlijks een actie georganiseerd om de medewerkers en het bestuur van Pasform samen te brengen. Op die manier verhoogt de betrokkenheid en leren medewerkers de leden van de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan kennen.

Het intern reglement legt een **rol- en bevoegdheidsverdeling** vast. Het bestuursorgaan duidt één persoon aan voor het dagelijks bestuur. Deze persoon staat in voor de dagelijkse werking, volgens het door de Algemene Vergadering goedgekeurde beleidsplan. Het dagelijks bestuur

rapporteert over de werking en de beleidskeuzes. Alle veranderingen in de omkadering van Pasform, met een impact van minimum een jaar, worden voorgelegd ter bespreking.

Het dagelijks bestuur dient het Team Deelnemersperspectief en beleidsteam op te richten waarbinnen de uitvoerende of organisatiegebonden werking besproken kan worden. Verder is het bestuursorgaan verantwoordelijk voor beslissingen over grote aankopen, leningen of beleggingen.

Het bestuursorgaan beslist over de rekeningen en de volmachten hierop. Het bestuursorgaan heeft het beslissingsrecht over lonen en belangrijke ontslagen. De Algemene Vergadering staat onder andere in voor het bespreken van het financieel beleid en het goedkeuren van de begroting. Ook het opvolgen van de werking door de bespreking van evaluaties en resultaten, behoort tot de taken van de Algemene Vergadering.

Ten slotte hecht het bestuur belang aan **inspraak van verschillende stakeholders**. In het kader van het beleidsplan werd een grootschalige deelnemers- en stakeholdersbevraging uitgevoerd. Deze werd eerder in dit beleidsplan reeds toegelicht (zie pagina 20-23). De resultaten werden besproken op het Pasform Team en waren het startpunt voor strategische keuzes.

Daarnaast werd een medewerkersgroep samengesteld die inhoudelijk mee nadacht over de krijtlijnen, strategische en operationele doelen die in dit beleidsplan worden beschreven. Een externe coach leidde dit proces mee in goede banen. Het communicatieteam was verantwoordelijk voor het communicatieplan en de vormgeving van het beleidsplan.

Ervaringsdeskundigen werden gevraagd hun visie op kwaliteit van leven uit te werken. De Algemene Vergadering gaf feedback op het beleidsplan waarna het gefinaliseerd werd. In 2025 plannen wij een concretisering van het beleidsplan waarbij opnieuw de verschillende stakeholders betrokken worden.

4. Communicatieplan

Het beleidsplan van Pasform voor 2026-2030 richt zich op het verbeteren van de kwaliteit van leven en de volwaardige positie in de samenleving van personen met een verstandelijke beperking. Het communicatieplan ondersteunt deze missie door de **bekendheid** van Pasform te vergroten, de **beeldvorming** van personen met een verstandelijke beperking te verbeteren en de **bewustwording** en **samenwerking** te bevorderen. In dit deel van het beleidsplan noteren we een verkorte versie van ons volledig [communicatieplan](#), dat onze houvast en gids zal zijn gedurende deze beleidsperiode.

Het plan is opgesteld door het communicatieteam en **gedragen door het volledige medewerkersteam**. Acties worden samen doorgesproken en beslist, zodat we samen onze communicatie verder kunnen uitbouwen en optimaliseren.

De verantwoordelijkheden zijn verdeeld over alle teamleden, waarbij evaluaties plaatsvinden om resultaten te meten en indien nodig bij te sturen. Het communicatieteam bewaart hierbij het overzicht en ondersteunt de medewerkers waar nodig.

4.1. Doelgroepen, kernboodschappen en kanalen

De communicatie van Pasform richt zich tot verschillende doelgroepen. De **primaire doelgroep** zijn personen met een verstandelijke beperking en hun netwerk; medewerkers en vrijwilligers van Pasform. De **secundaire doelgroep** omvat de brede samenleving, overheden, onderwijs- en zorginstellingen, werkgevers en media. Ten slotte zijn **belangrijke partners** van Pasform de gemeenten, non-profits, culturele instellingen, sponsors en lokale media.

De verschillende profielen werden grondig uitgewerkt op basis van persona's en zijn te vinden in het [communicatieplan](#).

Al deze doelgroepen spreekt Pasform aan met een kernboodschap die past bij hun noden en verwachtingen:

- **Algemeen:**
"Pasform versterkt individuen en bouwt bruggen voor een inclusieve samenleving."
- **Voor deelnemers:**
"Doe mee, ontdek en ontplooi je talenten in een veilige omgeving met ondersteuning."
- **Voor de samenleving:**
"Verbind met ons, ontdek de waarde van een inclusieve samenleving en realiseer mee."
- **Voor partners:**
"Samen bouwen we aan een inclusieve samenleving waarin iedereen kan meedoen en groeien."

Naast een kernboodschap op maat van de doelgroep, spelen ook de communicatiekanalen een belangrijke rol in het al dan niet kunnen overbrengen van onze boodschappen. Zowel uit de deelnemers- en stakeholdersbevraging als uit een specifieke bevraging in het kader van de opleiding [Mediacoach](#) waar we in 2023-2024 aan deelnamen, leerden we welke kanalen Pasform het best kan gebruiken. Zo is duidelijk dat veel personen met een verstandelijke beperking nog steeds gebruik maken van **papieren communicatiemiddelen**. Pasform kiest er daarom bewust voor om blijvend in te zetten op papieren [programma brochures](#) en flyers. Dit vullen we aan met een (in 2024 volledig vernieuwde) [website](#).

Daarnaast maken we gebruik van verschillende **sociale media**. We zetten het meeste in op [Facebook](#), het door onze deelnemers meest gebruikte socialemediakanaal. Ook maken we gebruik van [Instagram](#), dat grotendeels gebruikt wordt door de secundaire doelgroep en belangrijke partners. Verder onderzoeken we de mogelijkheid om Whatsapp te integreren in de dagelijkse werking. Nu al gebruiken educatief medewerkers dit als communicatiemiddel met deelnemers en ervaringsdeskundigen.

Toekomstgericht implementeren we dit in de ruimere werking zodat ook toekomstige deelnemers van dit kanaal gebruik kunnen maken voor allerlei vragen. Via e-mail verspreiden we **nieuwsbrieven** op maat van de verschillende doelgroepen. Ten slotte is Pasform aanwezig in de **pers en media**. Zo verspreiden we persberichten, gaan we samenwerkingen aan met lokale kranten en radiozenders en dragen we bij aan online platforms voor inclusie. Enkele voorbeelden hiervan zijn [Madeliefde](#), [nieuwjaarsboodschap van ervaringsdeskundigen](#), de [workshops met ervaringsdeskundigen](#), de [opleiding Inclusieve Werkexpert te Geel](#) en de [tentoonstelling in Tienen](#).

In 2020-2025 kozen wij voor een vernieuwde huisstijl. Deze blijven wij consequent toepassen in al onze externe communicatie, via de verschillende kanalen. Het communicatieteam is hierin expert en neemt de medewerkers mee via opleidingen, sjablonen en individuele coaching. Op deze manier bouwen wij aan een herkenbaar en aantrekkelijk merk dat ons ondersteunt bij het bouwen aan een inclusieve samenleving.

4.2. Doelstellingen

Het communicatieplan van Pasform focust zich op het **verhogen van onze naamsbekendheid**. Hoewel Pasform de afgelopen jaren reeds bekendheid heeft vergaard, brengt het nieuwe beleidsplan bijkomende uitdagingen met zich mee. Naamsbekendheid is een belangrijke voorwaarde voor het bereiken van impact. Zo geven de stakeholders in de bevraging reeds aan dat Pasform de komende periode nog actiever moet inzetten op naamsbekendheid om zo de samenleving nog meer in beweging te brengen richting een inclusieve samenleving.

Door een bekend merk te creëren kan Pasform volgens de stakeholders een ruimer publiek bereiken en zo meer bewustwording en een positieve beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving creëren.

Daarnaast breidt Pasform in 2026-2030 uit naar een nieuwe regio, om zo de kwaliteit van leven van nog meer personen met een verstandelijke beperking te verbeteren. Ook hier is naamsbekendheid een cruciale factor om het aanbod bekend te maken bij het lokale publiek en mogelijke nieuwe partners.

Ten slotte neemt Pasform dit beleidsplan bijkomend de maatschappelijke bewegingsfunctie op. Om de samenleving daadwerkelijk in beweging te brengen, zal Pasform partnerschappen aangaan en ontwikkelde materialen verder verspreiden in de ruime samenleving. Dit kan enkel wanneer Pasform gezien wordt als een deskundige, professionele organisatie die streeft naar een inclusieve samenleving en hiermee de interesse wekt bij een breed publiek. Op deze manier zijn wij ervan overtuigd dat naamsbekendheid bijdraagt aan onze missie en eerder beschreven doelstellingen.

Organisatorisch worden communicatiemomenten **gefaseerd en periodiek gepland** over de looptijd van vijf jaar. Dit laat ons toe doelgericht te werken, te evalueren en bij te sturen waar nodig. In het eerste jaar van de beleidsperiode staat de bekendheid van Pasform centraal. We leggen een stevige basis om de komende jaren verder mee aan de slag te gaan. In het tweede en derde jaar versterken en verbreden we onze kernboodschappen. Het vierde jaar van de beleidsperiode focust het communicatieplan op verdere optimalisatie en groei. We sluiten de beleidsperiode ten slotte af met een evaluatie en voorbereiding op de toekomst.

Pasform noteert **drie communicatiedoelstellingen** die elk bijdragen aan een bredere naamsbekendheid van Pasform. Onder elke doelstelling verwoorden we reeds enkele voorbeelden van acties en indicatoren aan de hand waarvan wij periodiek evalueren of onze doelstellingen wel of niet behaald zijn.

Doelstelling 1:

Vergroten van de naamsbekendheid en bereik onder personen met een verstandelijke beperking en hun netwerk.

- ❖ Informeren van personen met een verstandelijke beperking en hun netwerk over de werking en het aanbod om zo de bekendheid van Pasform te vergroten.
- ❖ Inzet van sociale media, e-mailmarketing en promotie via partnerorganisaties.
- ❖ Elk kwartaal evalueren we de bekendheid en het bereik en sturen we bij waar nodig.

KPI:

- ✓ Toename van het aantal unieke bezoekers op de website.
- ✓ Toename van sociale media engagement (reacties, likes, shares).
- ✓ Groei van het aantal sociale media volgers.
- ✓ Groei van het aantal nieuwsbriefabonnees.

Doelstelling 2:

Verbeteren van de zichtbaarheid en betrokkenheid via sociale media met als doel nieuwe deelnemers aan te trekken en inclusieve boodschappen breder te verspreiden.

- ❖ Maandelijks informatieve en inspirerende content verspreiden over het aanbod van Pasform en de persoonlijke verhalen van deelnemers om zo een actief en betrokken volgerspubliek op te bouwen.
- ❖ Opstellen van een pro-actieve contentplanning en regelmatige updates, met aandacht voor relevante verhalen en informatie die aansluiten bij de interesses van de verschillende doelgroepen.
- ❖ Maandelijks rapporteren van de vooruitgang en de impact van content, waarna we eventueel kunnen bijsturen.

KPI:

- ✓ Elk jaar stijgt het aantal volgers op sociale media met 10%.
- ✓ Elk jaar verhoogt de engagement rate (likes, reacties, shares) per post met 5%.

Doelstelling 3:

Opzetten van samenwerkingsverbanden met nieuwe partners om het aanbod mee te promoten en zo de samenleving te bewegen richting inclusie.

- ❖ Door het aanwenden van bestaande relaties en actief te netwerken tijdens lokale evenementen kan Pasform nieuwe samenwerkingsverbanden opzetten.
- ❖ Via nieuwe samenwerkingsverbanden met lokale initiatieven brengen we het aanbod van Pasform meer onder de aandacht, creëren we een groter bereik en werken we samen aan inclusie.
- ❖ Partners verspreiden flyers, delen content op hun sociale media of verstrekken informatie aan hun netwerken.

KPI:

- ✓ Pasform zet in de beleidsperiode 2026-2030 minstens drie nieuwe samenwerkingsverbanden met lokale partners op, die het aanbod van Pasform mee helpen promoten.

4.3. Interne communicatie

De interne communicatie binnen Pasform verloopt grotendeels via **Google Suite**. Bestanden worden aangemaakt en bewaard in een **gedeelde Google Drive**. Via een vaste mappenstructuur zijn bestanden toegankelijk en makkelijk raadpleegbaar voor alle medewerkers. Dit maakt samenwerking over de verschillende kantoren heen eenvoudiger. Via een **gedeelde Google Agenda**, plannen we vormingen en overlegmomenten vlot in. Iedere medewerker kan op elk moment kijken waar er op dat moment vormingen of activiteiten doorgaan. **Google Meet** wordt gebruikt voor online overlegmomenten. Zo wordt er bespaard in verplaatsingstijd. Daarnaast heeft elke medewerker een **persoonlijk e-mailadres**. De educatief medewerkers beschikken allen over een eigen smartphone en **telefoonnummer**. Velen installeerden **Whatsapp** voor snelle communicatie binnen het regionale team en met deelnemers of ervaringsdeskundigen.

Gegevens over onder andere deelnemers, vormingen en vrijwilligers worden zorgvuldig en volgens de GDPR-regelgeving bewaard in het **CRM systeem** Parcours 365. De afgelopen jaren zorgde het communicatieteam voor een koppeling met de website en een correcte instelling van het systeem. De overstap naar het nieuwe systeem verliep minder vlot dan verwacht. Het communicatieteam is dan ook blijvend zoekende naar manieren om de efficiëntie van het systeem te verhogen. Vanuit de verzamelde gegevens worden rapporten getrokken ter opvolging van de werking. Toekomstgericht herbekijken we welke gegevens er noodzakelijk zijn voor monitoring van de nieuwe doelstellingen in 2026-2030.

Naast de digitale communicatiemiddelen, blijven ook **fysieke overlegmomenten** een belangrijk aspect in de interne communicatie. Werkgroepen houden elk jaar minstens één fysiek overlegmoment. De Regionale Teams en Pasform Teams gaan altijd fysiek door.

5. Kwaliteit binnen Pasform

Pasform streeft integraal naar een kwaliteitsvolle werking. Door kwalitatief aan de slag te gaan, onszelf te evalueren en kritisch na te denken over de zaken die we uitwerken, vergroten we onze impact en dragen we bij aan een inclusieve samenleving. Zowel op strategisch als op operationeel niveau stellen we onze eigen werking voortdurend kritisch in vraag met het oog op mogelijke verbetering. In het beleidsplan 2021-2025 nam Pasform verschillende bepalingen op met betrekking tot de kwaliteit van haar werking. Aan de start van het nieuwe beleidsplan, stellen we vast dat deze allen verwezenlijkt, in werking getreden of bijgestuurd zijn. Het streven naar kwaliteit is dan ook een continu proces. Naar aanloop van het nieuwe beleidsplan merken we nieuwe noden op die de kwaliteit van onze werking moeten verzekeren.

Kwaliteit binnen Pasform wordt gedreven door de **PDCA-cyclus**. Medewerkers maken per werkgroep een **jaarplanning** op. Hierin bepalen ze welke vormingen ze binnen hun thema zullen organiseren. Ze houden hierbij rekening met de doelstellingen in het beleidsplan, de input en vragen van deelnemers, de landelijke spreiding en een vernieuwend aanbod. Per kwadrimester bespreken we de gekozen vormingen op het Pasform Team. Zo kunnen alle medewerkers hun opmerkingen en aanvullingen geven. Vervolgens werkt de werkgroep de geselecteerde vormingen uit. De werkgroep bepaalt de concrete doelstellingen en inhoud. De activiteit wordt ingegeven in het CRM systeem. Na afloop van de vorming evalueert de werkgroep de gegeven vormingen. Hiervoor gebruiken ze een standaard **evaluatie document**. Deze documenten worden centraal bewaard in de Google Drive, zodat ze voor iedereen toegankelijk en bruikbaar zijn bij het opstellen van de nieuwe jaarplanning en het uitwerken van vormingen. Hiermee wordt de voortgang van onze doelstelling gemonitord.

Bij elk nieuw project, idee of vraag, bekijkt het **Team Deelnemersperspectief** wat ervoor nodig is om het project, idee of de vraag te doen slagen binnen onze missie en of Pasform de juiste organisatie is om hier een adequaat antwoord op te geven. Na uitvoering van een project, wordt dit geëvalueerd en teruggekoppeld naar het Team Deelnemersperspectief. De evaluatie wordt bewaard in de Google drive en is input voor de impactmeting van Pasform.

Naast de interne evaluaties, hecht Pasform veel belang aan **evaluatie door deelnemers**. Zo vragen medewerkers aan de deelnemers na een vorming informeel wat ze van de vorming vonden en of de vorming tegemoet kwam aan hun verwachtingen. Antwoorden worden door de educatief medewerkers genoteerd in het gedeelde evaluatiedocument. Ook maken we werk van een standaard evaluatieformulier, op maat van personen met een verstandelijke beperking. Zo verankeren we het evalueren van vormingen nog meer in de dagelijkse werking. We onderzoeken de mogelijkheden om het netwerk meer te betrekken bij de evaluatie.

Daarnaast organiseert Pasform in het beleidsplan 2026-2030 ieder jaar interviews met een deelnemer en een vertrouwenspersoon. Op deze manier meten wij nog beter onze impact. Publiek of aanvragers van een workshop krijgen aan het einde of na afloop van de workshop een online evaluatie toegestuurd. Deze feedback wordt gebundeld en besproken in de betrokken werkgroep. Zij formuleren aan de hand van deze feedback verbeteracties.

Na de invoering van de verschillende evaluatiedocumenten, merken wij op dat educatief medewerkers deze manier van werken en evalueren nog onvoldoende in de praktijk brengen. Hoewel alle educatief medewerkers kritisch nadenken over hun eigen handelen en vorming geven, merken we dat het geven en krijgen van feedback aan en van elkaar onvoldoende

ingeburgerd is. Ook het aan de slag gaan met de verkregen input vanuit evaluaties is nog een leerpunt.

In 2024 tekenden we daarom in op de **Competentiebooster** vanuit VIVO. We organiseerden een teamdag en stelden een plan van aanpak op om hier ook na het traject van de Competentiebooster verder mee aan de slag te gaan. Naast de ontwikkeling van medewerkers op vlak van feedback en evalueren, geeft Pasform medewerkers de kans om ook rond andere thema's vorming en opleiding te volgen. Het **VTO-beleid** van Pasform laat medewerkers toe om zelf thema's aan te brengen en vormingen te volgen die passen binnen de interesses van medewerkers en de noden van Pasform.

Ten slotte noteert Pasform alle richtlijnen en afspraken in een **kwaliteitsdraaiboek**. Dit draaiboek is voortdurend onderwerp van verandering en wordt bijgewerkt naargelang de opgemerkte noden of wijzigingen in de werking en procedures. Updates worden besproken of toegelicht op het Pasform Team. Het kwaliteitsdraaiboek is voor iedereen altijd toegankelijk op de gedeelde drive.

6. Financieel plan

Pasform ambieert groei om zo onze missie en nieuwe doelstellingen, verspreid over het Vlaamse land, impactvol waar te maken. Daarmee realiseren wij onze sociaal-culturele opdracht om maatschappelijke uitdagingen met een vernieuwend antwoord aan te kaarten binnen de functies leren, cultuur en maatschappelijke beweging.

Pasform maakt dit beleidsplan waar, mits een verhoging van onze subsidie-enveloppe. Als basisbedrag in 2026 vraagt Pasform een reguliere subsidie van €1.085.000.

Deze subsidie besteden we volledig aan de inzet van personeel. De organisatiekosten betaalt Pasform vanuit de inkomsten van de werking. Hoe wij dit geld meer concreet inzetten, lichten wij in dit financieel plan toe.

Pasform bereikt haar doelstellingen door het organiseren van activiteiten, door onze dienstverlening in de samenleving en door het aangaan van partnerschappen. In deze beleidsperiode voorzien wij een **doelgerichte stijging in al deze acties**. Onze dienstverlening in de samenleving geeft een boost richting de volwaardige positie van personen met een beperking én de inclusieve samenleving.

Een van de actiepunten is het ontwikkelen van een tool met betrekking tot mede-eigenaarschap. Uiteraard doen wij dit samen met onze deelnemers en ervaringsdeskundigen. Samen promoten we mede-eigenaarschap in een evenement in 2028. Het is een van de manieren om onze samenleving meer bewust te maken van de medemens met een verstandelijke beperking en om de samenleving in beweging te brengen. Het is meteen ook een leerproces voor onze deelnemers én de samenleving.

Binnen de meerjarenbegroting verwerken wij de index, zoals we dit kennen begin december 2024. Met betrekking tot de subsidie zijn wij ons ervan bewust dat een stijgende index slechts voor 80% vergoed wordt, terwijl de stijgende kosten van personeel en organisatie wel volledig betaald worden. We lazen in de beleidsnota van Vlaams minister Caroline Gennez dat zij de index wel correct en volledig wil toepassen. Als Pasform deze middelen ontvangt, zullen zij volledig worden ingezet binnen de ambities in dit beleidsplan.

Binnen meerdere posten passen wij de index niet toe. Het gaat om posten die niet verbonden zijn aan langlopende contracten. Zo staat het inhuren van een freelancer bijvoorbeeld ten dienste van de inhoud met vaak een kortdurend engagement terwijl de huurkost bepaald wordt in een langlopend contract en dus wel de index volgt. Hetzelfde geldt voor de opbrengsten uit activiteiten, partnerschappen, dienstverlening of subsidies via gemeenten. Deze opbrengsten zijn eerder gevoelig voor vraag en aanbod dan aan de index.

6.1. Interne en externe deskundigen

6.1.1. Overzicht van de inzet van personeel, freelancers en vrijwilligers

Inzet van deskundige medewerkers is onze grootste troef om onze doelstellingen en impact in de samenleving te bereiken. **Alle subsidies uit het decreet worden voorbehouden voor de loonkost en de inzet van vrijwilligers en freelancers.** De organisatiekosten betalen wij vanuit eigen inkomsten. Om een begroting te maken voor 2026-2030 vertrekken wij van het huidige personeelsbestand en vullen dit aan met nieuwe medewerkers. Voor deze bijkomende medewerkers, gaan wij uit van het barema B1c met 10 jaar anciënniteit. Dit laat ons toe een mix van oudere en jongere medewerkers aan te werven.

Onze verwachte inzet van werktijd per strategische en operationele doelstelling is te lezen in onderstaand schema.

Strategisch doel 1: Personen met een verstandelijke beperking ervaren een verbetering van hun kwaliteit van leven.	
Operationeel doel 1.1: Personen met een verstandelijke beperking leren zichzelf kennen en groeien binnen hun ambities, mogelijkheden, leerkansen en uitdagingen	1 vte
Operationeel doel 1.2: Personen met een verstandelijke beperking ontdekken en ontplooiën hun vaardigheden en talenten.	7 vte
Operationeel doel 1.3: Personen met een verstandelijke beperking verruimen hun leefwereld.	0,6 vte
Operationeel doel 1.4: Personen met een verstandelijke beperking nemen deel aan activiteiten in de samenleving.	0,4 vte
Totaal	9 vte

Strategisch doel 2: De samenleving realiseert de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking binnen de inclusieve samenleving.	
Operationeel doel 2.1: Personen met een verstandelijke beperking en anderen in de samenleving ontmoeten elkaar in wederzijds begrip en waardering.	1 vte
Operationeel doel 2.2: Mensen en organisaties in de samenleving maken kennis met en doen beroep op de talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking.	1,5 vte
Operationeel doel 2.3: Het proces naar mede-eigenaarschap van personen met een verstandelijke beperking krijgt meer kansen in de samenleving.	0,5 vte
Totaal	3 vte

Overkoepelende werking	
communicatie, CRM, ICT	1,6 vte
administratie	0.5 vte
beleidsmedewerker	1 vte
directie	1 vte
Totaal	4.1 vte

Voor de realisatie van de nieuwe doelstellingen hebben wij in totaal nood aan **16.1 vte**. Het personeel is de motor van de organisatie en wordt bijgestaan door vrijwilligers. Een **vrijwilligersvergoeding** betalen we enkel uit aan de ervaringsdeskundigen na een opdracht en aan ondersteunende vrijwilligers tijdens meerdaagse.

Andere **vergoedingen aan derden** dienen voor het inkopen van specifieke deskundigheid binnen een afgebakende opdracht, zoals de docent Djembé, de Oekraïense kok bij het Oekraïns koken of de keramist waar ook de bakoven kan gebruikt worden. In 2028 voorzien wij voor deze uitgavenpost een lichte stijging. Dit omwille van het te plannen evenement rond mede-eigenaarschap in co-creatie met de ervaringsdeskundigen.

In het najaar van 2025 kennen wij het toegekende subsidiebedrag en kunnen wij actie ondernemen om bijkomend personeel aan te werven. Dit doen wij zorgvuldig. Bijgevolg zal het volledige personeelsbestand waarschijnlijk niet ingevuld zijn vanaf dag 1 in 2026.

In onze meerjarenbegroting beogen wij een evenwicht tussen uitgaven voor de inzet van mensen en de inkomsten via het Decreet Sociaal-cultureel Volwassenenwerk en subsidies voor tewerkstelling. Met betrekking tot de index werden de loonkosten jaarlijks met 2% verhoogd, de inkomsten via subsidie met 1.06%.

6-rekening	2026 = 14.8 vte	2027 = 16.1 vte	2028 = 16.1 vte	2029 = 16.1 vte	2030 = 16.1 vte
personeel	€ 1.143.482	€ 1.232.328	€ 1.256.975	€ 1.282.114	€ 1.307.756
vrijwilligers	€ 6.000	€ 6.120	€ 7.000	€ 7.500	€ 8.000
andere vergoedingen aan derden	€ 12.000	€ 12.100	€ 15.202	€ 13.306	€ 13.412
totaal	€ 1.161.482	€ 1.250.548	€ 1.279.177	€ 1.302.920	€ 1.329.169

7-rekening	2026	2027	2028	2029	2030
Decreet	€ 1.085.000	€ 1.102.360	€ 1.119.998	€ 1.137.918	€ 1.156.124
VIA	€ 80.850	€ 88.550	€ 93.863	€ 99.495	€ 105.464
Sociale Maribel	€ 33.088	€ 47.000	€ 47.752	€ 48.516	€ 49.292
Vermindering loonkost	€ 2.162	€ 2.329	€ 2.366	€ 2.404	€ 2.443
totaal	€ 1.201.100	€ 1.240.239	€ 1.263.979	€ 1.288.333	€ 1.313.324

Ter vervollediging is hieronder de vergelijking van de personeelsinzet 2024 en 2030. Merk op dat met een gelijkaardige omkadering meer educatief medewerkers ingezet worden. In 2023 werd de beleidsmedewerker aangeworven, onder andere om de overdracht te garanderen voor de stafmedewerker die in 2025 op pensioen gaat.

Aantal VTE	2024	2030
educatief medewerker	7,35	12
communicatiemedewerker, CRM, ICT	1,6	1,6
administratief medewerker	0,5	0,5
stafmedewerker inclusie en beleid	0,4	/
beleidsmedewerker	0,8	1
directeur	1	1
totaal	11,65	16,1

6.1.2. Toelichting bij de personeelsinzet per operationele doelstelling

Pasform heeft meerdere secretariaten. Elk secretariaat streeft dezelfde doelstellingen na. **Arbeidstijd aangaande één doel verdelen we over meerdere personen en één persoon werkt binnen verschillende doelen.** Zo zet een educatief medewerker bijvoorbeeld een deel van de werktijd in voor de cursus ervaringsdeskundige (operationeel doel 1.1) alsook voor bewustwording in de samenleving (operationeel doel 2.2) en binnen het proces naar mede-eigenaarschap (operationeel doel 2.3).

Een ander voorbeeld betreft een educatief medewerker die voornamelijk vormingen organiseert met betrekking tot vaardigheden en talenten (operationeel doel 1.2), en eveneens ontmoetingen binnen de samenleving opzet (operationeel doel 2.1). Zo overkoepelen wij het geheel en zijn er werkgroepen actief waarin meerdere educatieve medewerkers verspreid over Vlaanderen samenwerken binnen hetzelfde thema en dezelfde doelstelling.

Verderop geven wij toelichting bij de personeelsinzet per operationele doelstelling. Voordat we hier dieper op ingaan, lichten we toe hoe we het gemiddeld aantal vormingsdagen per voltijdse medewerker, per jaar berekenen. Dit cijfer is noodzakelijk om een goede inschatting te maken van het aantal vte dat nodig is om een doelstelling te behalen.

We starten onze berekening bij een totaal van 52 weken per jaar, dat we verminderen met acht weken verlof. Deze acht weken verlof zijn samengesteld uit vier weken wettelijk verlof, een gemiddeld aantal AV-dagen en tien wettelijke feestdagen. Het verschil dat we bekomen, verminderen we bijkomend met twee weken. Deze twee weken staan symbool voor de dagen die besteed worden aan de overkoepelende werking. Het gaat bijvoorbeeld over de vergaderingen met het hele Pasform Team, VTO en overkoepelend overleg. Wanneer we dus 52 weken verminderen met acht en bijkomend met twee weken, blijven er 42 weken over. Voor een voltijdse medewerker vermenigvuldigen we deze met vijf werkdagen. Dit resulteert in een gemiddelde van 210 werkdagen per voltijdse medewerker die we rechtstreeks inzetten voor het bereiken van de doelstellingen.

Deze werktijd wordt hoofdzakelijk gebruikt voor het organiseren van vormingen en activiteiten. Hierbij gaat er zowel tijd naar het geven van de vorming aan de doelgroep als naar grondige voorbereiding. Deze voorbereiding is noodzakelijk om een kwalitatief resultaat, op maat van de doelgroep, af te leveren. Tijdens een werkgroepoverleg selecteren de betrokken medewerkers de vormingsthema's voor een bepaalde periode. Vervolgens legt de verantwoordelijke educatief medewerker de planning en locatie vast, werkt die een wervende, toegankelijke tekst uit in functie van bekendmaking en verdiept die zich inhoudelijk in het thema. Vervolgens ontwikkelt de medewerker aangepaste methodieken, een stappenplan en deelnemersboekje. Ook het aankopen van materiaal en de verplaatsing rekenen we mee in de voorbereidingstijd. Tot slot wordt elke vorming na afloop geëvalueerd en wordt de evaluatie verwerkt.

In de praktijk vragen sommige vormingen meer voorbereidingstijd dan anderen. We beperken de nodige tijd door eenzelfde vorming op meerdere locaties te herhalen. Vormingen die uitgewerkt worden in dienstverlening, vragen dan weer extra voorbereidingstijd. Vaak moet een medewerker zich hiervoor inwerken in een nieuw thema of nieuwe methodieken ontwikkelen die een antwoord bieden op de gestelde vraag. Ook co-creatie met ervaringsdeskundigen vraagt extra werktijd. We rekenen daarom per vormingsdag een gemiddelde van twee werkdagen voorbereidingstijd.

Volgens deze berekening organiseert **één voltijdse medewerker gemiddeld 70 vormingsdagen per kalenderjaar** of anders gezegd, ongeveer twee vormingsdagen per week. Dit is het uitgangspunt dat we hanteren bij het toewijzen van vte aan de doelstellingen.

In wat volgt geven wij meer toelichting over de verdeling van vte per operationele doelstelling.

Strategisch doel 1, operationeel doel 1.1

Personen met een verstandelijke beperking leren zichzelf kennen en groeien binnen hun ambities, mogelijkheden, leerkansen en uitdagingen.

Dit doel bereiken we door het inzetten van **één vte**. Op deze manier blijven we de opleidingen voor **ervaringsdeskundigen** en **vormingen rond persoonlijke groei** aanbieden in dezelfde én nieuwe regio's. Met één vte organiseren we gemiddeld **70 vormingsdagen per jaar**. Deze worden gelijk verdeeld over de ervaringsdeskundigen en andere persoonsgerichte vormingen. Met 35 vormingsdagen organiseren we per jaar twee basisopleidingen voor ervaringsdeskundigen, één verdiepingsmodule, twee ontmoetingsdagen en twaalf hele of zes halve dagen waarin ervaringsdeskundigen in kleine groep een project of visie uitwerken.

De andere 35 dagen vullen we in met persoonsgerichte vormingen, verspreid over heel Vlaanderen. De vormingen variëren in duurtijd van een halve of volledige dag tot eventueel een reeks van meerdere vormingsdagen verspreid over enkele weken. De thema's waarover wij vormingen plannen, bakenen we af op basis van de input van deelnemers en stakeholders en de actualiteit.

Zo is het thema rouw en verlies een jaarlijks terugkerend thema. Iedere keer geven wij een andere invulling om zo verdieping en verbreding te creëren. Het ene jaar gaan we op bezoek bij een begrafenisondernemer, een crematorium en een begraafplaats. In een ander jaar werken wij rond troosten en verwerken. Ook het maken van een wensboek en het stilstaan bij voorbereiding op verlies en dood behoren tot de mogelijkheden.

Een ander thema dat vaak aan bod komt, is 'mijn eigen leven'. De ene keer focussen we meer op de eigen geschiedenis en het eigen levensverhaal. De andere keer gaat het over de betekenis van beperking en hoe dit je leven mee bepaalt. Evenzeer leidt het thema naar 'keuzes maken', 'je eigen mening', 'wat ik zelfstandig kan, doe ik zelfstandig' of 'omgaan met geld'.

Strategisch doel 1, operationeel doel 1.2:

Personen met een verstandelijke beperking ontdekken en ontplooien hun vaardigheden en talenten.

We zetten **7 vte** educatief medewerkers in voor het bereiken van operationeel doel 1.2. Hiermee realiseren we **ongeveer 500 vormingsdagen per jaar**. Het laat ons toe de vormingen aan te bieden in een **grotere spreiding** en op meerdere locaties, zoals gevraagd door onze deelnemers en stakeholders. Het gaat voornamelijk over creatieve- en kookvormingen. Deze zijn snel volzet en kennen vaak een lange wachtlijst. De inhoud is heel divers binnen leren en cultuur: educatie, creatie, ontdekken en beleving. Concreet zijn dit onder andere de kunst-ateliers, theateracademies, bezoek aan musea, kookworkshops en dergelijke meer zoals te vinden op onze [website](#).

Strategisch doel 1, operationeel doel 1.3

Personen met een verstandelijke beperking verruimen hun leefwereld.

Met **0.6 vte** werken wij **actuele thema's** uit en bieden die aan over **heel Vlaanderen**. Zo bieden wij de doelgroep de kans om op een eenvoudige manier actuele maatschappelijke thema's te leren kennen. Enkele voorbeelden zijn 'afval en recyclage', 'natuur en klimaat', 'verkiezingen', 'feestdagen in diverse culturen' of 'labo-experimenten'.

Ook organiseren wij met deze 0,6 vte activiteiten waartoe personen met een verstandelijke beperking in het dagelijks leven vaak weinig mogelijkheden krijgen of waarbij ze nog te veel **drempels** ondervinden. Bijvoorbeeld: 'op verkenning in de bib', 'bezoek aan het Vlaams parlement'; 'Ontdek een stad'...

Strategisch doel 1, operationeel doel 1.4

Personen met een verstandelijke beperking nemen deel aan activiteiten in de samenleving.

Pasform voorziet **0.4 vte** om aan de hand van vormingen en activiteiten **aansluiting bij de samenleving te creëren**. We hebben het hierbij onder andere over verschillende formules van toegankelijke cultuur: buddywerking, een voorstelling met voor- of nabesprekingen, of activiteiten in het Cultuurcafé. Daarnaast sluiten wij in verschillende regio's aan bij lokale evenementen zoals een buurtfestival of een ambachtenmarkt. We nemen deel aan georganiseerde natuurwandelingen, een werkdag georganiseerd vanuit Natuurpunt of laten onze deelnemers kennismaken met een jeugdhuis in hun buurt.

Merk hierbij op dat het gaat over bestaande activiteiten waarbij Pasform aansluiting zoekt en mogelijk maakt. We zetten slechts weinig werktijd in op deze doelstelling, aangezien het organiseren van inclusieve vormingen (waarbij Pasform de leidende rol opneemt), onder een andere doelstelling valt (operationeel doel 2.1).

Strategisch doel 2, operationeel doel 2.1

Personen met een verstandelijke beperking en anderen in de samenleving ontmoeten elkaar in wederzijds begrip en waardering.

Met de inzet van **1 vte** realiseren wij **inclusieve activiteiten**. Wij doen dit in eigen organisatie en vanuit partnerschappen. Enkele voorbeelden zijn de organisatie van de Samen Doe Dagen in diverse CVO's en hogescholen en inclusieve vormingen in samenwerking met Avansa Limburg. We organiseren kooksessies of creatieve ateliers in samenwerking met andere verenigingen, zoals een kooksessie bij Ferm, samen met enkele personen met een verstandelijke beperking. Ook onze deelname aan de Virga Jessefeesten in Hasselt, de Kweikersparade in Tienen en initiatieven waarbij we actief meewerken aan buurtevenementen vallen hieronder. De toonmomenten van de theateracademies en de tentoonstellingen van de kunstateliers geven we eveneens een plaats onder deze doelstelling. We zetten bijkomend in op het ondersteunen van inclusieve theatergroepen binnen academies voor deeltijds kunstonderwijs. Verder zijn er nog vele mogelijkheden tot ontmoeting die wij in 2026-2030 verkennen en realiseren.

Strategisch doel 2, operationeel doel 2.2

Mensen en organisaties in de samenleving maken kennis met en doen beroep op de talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking.

Dit doel streven wij na met inzet van **1.5 vte**. De activiteiten en workshops die we onder dit doel plannen, organiseren we steeds **in samenwerking met één of meerdere personen met een verstandelijke beperking**. Meestal zijn dit ervaringsdeskundigen. Deze activiteiten vragen meer planning en organisatie, mede vanwege het zoeken naar geschikte ervaringsdeskundigen volgens interesse, bereikbaarheid en beschikbaarheid. Daarnaast vragen deze workshops een uitgebreide voorbereiding, waaronder vraagverduidelijking en kennis van het publiek en het inhoudelijk voorbereiden van de workshop aan de hand van een methodiek die toegankelijk en mee gedragen is door de ervaringsdeskundigen.

De intensieve voorbereiding resulteert in interactieve activiteiten tussen personen met een beperking en het publiek. Een workshop duurt een halve vormingsdag. Uitzonderingen hierop zijn de Toegankelijkheidscheck en Doetertoe. In een Toegankelijkheidscheck doen een educatief medewerker en twee ervaringsdeskundigen uitgebreid onderzoek naar onder andere de website, gewoonten en attitudes, communicatie en procedures en de toegankelijkheid van het gebouw. Daarop volgt een analyse die besproken wordt met de organisatie. Een grondig onderzoek vergt tijd. Ook Doetertoe duurt langer, mede vanwege de tijd die nodig is voor het opstellen en afbreken van de noodzakelijke materialen op een onbekende locatie. Hoewel deze workshops tijdsintensief zijn, krijgen wij positieve [reacties](#). De vele aanvragen doen ons besluiten dat wij deze werking in 2026-2030 **verderzetten en uitbreiden**.

In 2026 **versterken** wij daarom zowel de Toegankelijkheidscheck als Doetertoe, in co-creatie met ervaringsdeskundigen. Doetertoe is uitgewerkt voor de doelgroep 15 tot 19 jarigen. Wij verruimen het inleefparcours in 2026 naar de doelgroep 'volwassenen'. De Toegankelijkheidscheck is in oorsprong ontwikkeld voor de doelgroep culturele aanbieders. Deze doelgroep breiden wij uit naar andere omgevingen in onze samenleving zoals winkels, Bpost, het gemeentehuis... Na onderzoek kiezen wij een of meerdere extra doelgroepen waarvoor wij de Toegankelijkheidscheck verruimen.

In de daarop volgende jaren voorzien wij tijd om **nieuwe methodieken** te ontwikkelen en de workshops te **actualiseren**.

Daarnaast zetten wij intensiever in op deelname aan adviesraden of rondetafelgesprekken. Wanneer het onderwerp personen met een verstandelijke beperking rechtstreeks aanbelangt, **realiseren wij hun aanwezigheid in het gesprek**. Momenteel realiseren wij dit reeds in het Netwerk Cultuur in Tienen, de Drempelmeter in Hasselt en de adviesraad Buitengewoon Meedoen in Mechelen. De ervaringen die wij hier op deden, nemen wij mee in nieuwe raden waarin wij de aanwezigheid van de doelgroep faciliteren. Enkele voorbeelden van rondetafelgesprekken waarop wij aanwezig waren, zijn: de aansluiting tussen onderwijs en de sector personen met een handicap, kwaliteit van leven binnen de Inclusie Academie, 'Wat betekent geluk?' bij Gezond Leven en seksualiteit in het kader van hulp bij grensoverschrijdend gedrag. In 2026-2030 zoeken wij actief mee naar rondetafelgesprekken waarin de doelgroep nog niet aanwezig is.

Nog binnen deze doelstelling hoort de opleiding tot 'Stembusmedewerker'. In 2024 startten we deze cursus op, in opdracht van het samenwerkingsverband tRede. In de opleiding krijgen deelnemers met een verstandelijke beperking handvaten aangereikt om succesvol een ondersteunende en adviserende rol op te nemen in hun eigen woonvoorziening. De eerste opleiding evalueren we eind 2024, waarna we de reeks bijsturen en opnieuw inplannen in de komende jaren. Ook de opleiding en ondersteuning van co-gidsen behoort tot deze doelstelling.

Strategisch doel 2, operationeel doel 2.3

Het proces naar mede-eigenaarschap van personen met een verstandelijke beperking krijgt meer kansen in de samenleving.

Binnen deze doelstelling zetten wij **0.5 vte** in. In een **gemengde werkgroep**, samengesteld uit medewerkers en personen met een beperking, verdiepen wij ons in mede-eigenaarschap in al haar facetten. Na onderzoek werken wij **methodieken** uit. Via interne experimenten en experimenten in samenwerking testen we de methodieken uit, evalueren we en sturen we bij waar nodig. In 2028 resulteren deze acties in een **evenement** als start om de samenleving uit te dagen. We zetten de samenleving op weg: wat is mede-eigenaarschap, hoe kan je dit bereiken en hoe kan je dit ondersteunen?. We stellen de ontwikkelde methodieken en tools voor en verspreiden deze binnen verkoop en dienstverlening, ook in 2029 en 2030.

6.2. Activiteiten

De activiteiten gericht aan personen met een verstandelijke beperking worden tegen een **democratische prijs** aangeboden. Deze prijs bekostigt de noodzakelijke uitgaven zonder de personeelskosten. We houden de prijs bewust laag, in vergelijking met gelijkaardige activiteiten in de samenleving. Zo biedt Pasform meer kansen aan de doelgroep. Zij leven grotendeels van een vervangingsinkomen. Naast de inschrijvingskost bij Pasform hebben zij ook de kost van vervoer, zoals mindermobielvervoer, een taxi of vrijwillige chauffeur. Dit is een dure aangelegenheid. Mede daarom is het zo belangrijk dat wij onze activiteiten verspreid over ongeveer 100 locaties aanbieden. We lichten de inkomsten uit activiteiten toe in de tabel op de volgende pagina.

Deze beleidsperiode neemt Pasform naast de leer- en de cultuurfunctie ook de **maatschappelijke bewegingsfunctie** op. Binnen de drie functies zet Pasform empowerment, groei en verandering centraal. Het betekent vernieuwing, verbreding en verdieping.

In de kerncijfers in bijlage leest u het bereik dat wij in de voorbije jaren realiseerden. Met **'getallen' en 'aantallen'** tonen wij het engagement aan. In 2026-2030 geven wij ook met **'verhalen'** onze impact weer. Beiden zijn belangrijke informatiebronnen bij de evaluaties. De aantallen tonen wij via het CRM systeem, de verhalen vinden hun weg naar de maatschappij via onze communicatiekanalen op papier, sociale media, website en pers. Zij zullen de maatschappelijke bewegingsfunctie ondersteunen via good practices.

In de toelichting bij de doelstellingen leest u de ambitie van Pasform. De vergelijking tussen de twee beleidsperiodes is niet rechtlijnig en niet zomaar toe te passen.

6-rekening	2024	2026	2027	2028	2029	2030
huur en huurlasten	€ 28.000	€ 40.000	€ 40.800	€ 42.323	€ 41.652	€ 42.352
levering aan onderneming	€ 27.550	€ 34.000	€ 34.680	€ 35.374	€ 36.081	€ 36.803
aanmaak, ontwikkeling, productie en presentatie	€ 55.550	€ 67.300	€ 70.700	€ 78.860	€ 74.097	€ 75.512
verplaatsingskosten	€ 20.000	€ 25.200	€ 28.800	€ 29.376	€ 29.964	€ 30.563
totaal	€ 131.100	€ 166.500	€ 174.980	€ 185.933	€ 181.794	€ 185.230

7-rekening	2024	2026	2027	2028	2029	2030
eigen activiteiten	€ 130.000	€ 150.500	€ 176.000	€ 190.000	€ 181.500	€ 186.500
via partnerorganisaties	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
verkoop van producten	€ 1.000	€ 250	€ 250	€ 8.000	€ 10.000	€ 8.000
verkoop van diensten	€ 4.000	€ 7.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 15.000	€ 17.000
totaal	€ 145.000	€ 167.750	€ 206.250	€ 228.000	€ 226.500	€ 231.500

In bovenstaande tabellen maken we de vergelijking met de begroting 2024 en de begrotingen voor de nieuwe beleidsperiode 2026-2030. Rechtstreekse kosten voor activiteiten, met uitzondering van personeelskosten, worden gedekt door de activiteiten zelf.

Binnen de boekhouding werken wij met verschillende **kostenplaatsen**. Zo worden bijvoorbeeld alle kosten die horen bij de theateracademies, zoals huur, verplaatsing, freelancers, vrijwilligers en materialen overzichtelijk gebundeld. Vanuit het CRM systeem koppelen wij hieraan de vormingsuren en het deelnemers bereik. Ter opvolging hebben wij dergelijk overzicht ook voor andere deelwerkingen. Van hieruit doen wij een voorspelling naar de toekomst. Vanaf 2026 hanteren wij nieuwe kostenplaatsen die de uitgaven per doelstelling monitoren.

De 6-rekening in de tabel toont de meest **directe kosten** verbonden aan de activiteit. In **2028 wijzigen de cijfers licht omwille van het evenement** dat Pasform dat jaar plant. De huurkost omvat de huur van diverse vormingslokalen, alsook kantoorruimtes. Voor leveringen en aanmaakkosten voorzien wij een stijging geënt op de stijging van de activiteiten. Door meer activiteiten aan te bieden, verhogen wij ons bereik en geven wij meer mensen de kans om deel te nemen aan exclusieve en inclusieve activiteiten. Via deze activiteiten maken wij onze doelstellingen waar.

Nieuw is dat wij in 2026-2030 de **maatschappelijke bewegingsfunctie** opnemen. We worden daardoor uitgedaagd om nieuwe inclusieve vormen te ontwikkelen. Tevens werken wij verder op de reeds aanwezige basis, bijvoorbeeld door een uitbreiding van de doelgroep voor Doetertoe en de ruimere inzetbaarheid van de [Toegankelijkheidscheck](#). Daarnaast houden wij rekening met de uitkomst van de stakeholdersbevraging, bijvoorbeeld door het inrichten van **meer belevingsgerichte vormen voor mensen met een hoge ondersteuningsnood**.

Ook hoorden wij de verwachtingen om nog meer spreiding mogelijk te maken, om altijd te werken in **rolstoeltoegankelijke lokalen** en om **meer kookvormingen** in te richten. Het huren van een voldoende groot en goed uitgeruste keuken brengt een veel hogere kost met zich mee dan het huren van een vormingslokaal. Deze ambitie zit vervat in de stijging van de huur, alsook een uitbreiding en verbetering van de kantoorgelegenheden. Een grotere spreiding en meer

activiteiten hebben hun weerslag op de verplaatsingskosten. Voor de verplaatsingen is de eerste optie het openbaar vervoer. Echter is dit vaak niet mogelijk vanwege de ligging van de locatie. Daarbij moeten educatief medewerkers vaak heel wat materialen meenemen, die eigen zijn aan vorming voor personen met een verstandelijke beperking.

De direct verbonden **inkomsten** van onze activiteiten staan opgesomd in de 7-rekening. Meer activiteiten geven meer inkomsten. We plannen om via partnerschappen en gezamenlijke projecten meer empowerment en inclusie te realiseren. Bij verkoop van producten en dienstprestaties is in 2028 rekening gehouden met de ontwikkeling en verspreiding van tools en deskundigheid over mede-eigenaarschap. We verwachten dat de effecten van het georganiseerde evenement en de verspreiding van deskundigheid, via workshops en producten, verder doorlopen in 2029 en 2030.

Pasform is een wendbare organisatie. In een voortschrijdend inzicht en ingaand op de evolutie en co-creatie zullen zich ook doorheen de tijd nieuwe ontwikkelingen voordoen, zoals dat ook in de voorbije jaren het geval was. Telkens opnieuw betekent dit de aanmaak van een projectfiche waarin doelstelling, inzet van personeel en budget beslist worden.

6.3. Een begroting in evenwicht

De subsidies uit het decreet worden rechtstreeks ingezet voor de betaling van de lonen. De inkomsten uit activiteiten bekostigen de activiteiten en vormingen zelf met de aansluitende kosten zoals huur en vervoer.

Daarnaast zijn er nog **werkingskosten** die niet genoemd werden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over de kosten met betrekking tot communicatie. Zoals in het communicatieplan toegelicht, is het nodig om visueel en op papier te communiceren met onze doelgroep. Wij merken dat we met de veel goedkopere, digitale weg onze doelgroep niet in zijn volledigheid kunnen bereiken. Brochures drukken en verzenden is een kost die wij goed onder controle moeten houden. Hoe meer mensen wij willen aantrekken, hoe meer flyers en brochures er nodig zijn. Ter bekendmaking van het evenement in 2028 is er een bijkomend budget voorzien.

6-rekening	2024	2026	2027	2028	2029	2030
publiciteit en promotie	€ 13.000	€ 17.000	€ 18.000	€ 22.000	€ 18.000	€ 18.000

Andere werkingskosten zijn verzekeringen, woon-werkverkeer, vormingsbudget, afschrijvingen of andere bedrijfskosten. Deze betalen we via het kleine overschot dat we opbouwen bij de activiteiten en via verzamelde schenkingen. Dit laatste is niet evident, maar wel essentieel om onze ambities te kunnen financieren.

6.4. Begroting per doelstelling

We geven een **vereenvoudigde voorstelling** van de begroting per doelstelling. Hiervoor gebruiken wij 2027 als referentiejaar. 2027 is het jaar dat wij verwachten dat het personeelskader volledig is ingevuld. In de kolommen 'Educatief medewerkers', 'Omkadering medewerkers', 'Kost Activiteit' en 'Organisatiekosten' staat telkens de begroting van de kost verbonden aan het doel dat in die rij genoteerd is.

Zo krijgen wij een raming van de kosten per doelstelling voor één werkjaar: 2027.

Voor één werkjaar:

Rubriek	Educatief medewerkers	Omkadering	Kost Activiteit	Organisatie kost	Totaal Bedrijfskosten
Referentiejaar 2027 (Begrote kost)	€ 918.505	€ 233.905	€ 174.980	€ 160.845	€ 1.488.235

Strategisch doel 1						
Personen met een verstandelijke beperking ervaren een verbetering van hun kwaliteit van leven.						
Rubriek		Educatief medewerkers	Omkadering	Kost Activiteit	Organisatie kost	Totaal Bedrijfskosten
Operationeel doel 1.1 Persoonlijke groei	1 vte	€ 76.542	€ 19.492	€ 14.582	€ 13.404	€ 124.020
Operationeel doel 1.2 Vaardigheden en talenten	7 vte	€ 535.795	€ 136.445	€ 102.072	€ 93.826	€ 868.137
Operationeel doel 1.3: Verruimen hun leefwereld	0,6 vte	€ 45.925	€ 11.695	€ 8.749	€ 8.042	€ 74.412
Operationeel doel 1.4: Nemen deel aan activiteiten in de samenleving	0,4 vte	€ 30.617	€ 7.797	€ 5.833	€ 5.361	€ 49.608
Totaal	9 vte	€ 688.879	€ 175.429	€ 131.235	€ 120.633	€ 1.116.176

Strategisch doel 2						
De samenleving realiseert de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking binnen de inclusieve samenleving.						
Rubriek		Educatief medewerkers	Omkadering	Kost Activiteit	Organisatie kost	Totaal Bedrijfskosten
Operationeel doel 2.1: Wederzijds begrip en waardering.	1 vte	€ 76.542	€ 19.492	€ 14.582	€ 13.404	€ 124.020
Operationeel doel 2.2: Beroep doen op	1,5 vte	€ 114.813	€ 29.238	€ 21.873	€ 20.106	€ 186.029
Operationeel doel 2.3: Mede-eigenaarschap	0,5 vte	€ 38.271	€ 9.746	€ 7.291	€ 6.702	€ 62.010
Totaal	3 vte	€ 229.626	€ 58.476	€ 43.745	€ 40.211	€ 372.059

6.5. Investerings en reserves

De geplande investeringen in de komende jaren hebben betrekking op **aankoop en vervanging van onder andere laptops en kantoormeubilair**. Het fonds bestemd voor **sociaal passief** is aangelegd en zal via de beslissing van de Algemene Vergadering geactualiseerd worden naar aanleiding van het reële medewerkersbestand. In het verleden legde Pasform een fonds aan voor de investering in renovatie en verhuis. In 2023 wijzigden deze plannen waardoor de reserves werden teruggenomen. Dialoog binnen het bestuursorgaan en de Algemene Vergadering leiden in de komende jaren tot nieuwe beslissingen die de werking optimaliseren.

Uit de werking werden **reserves** opgebouwd. In de jaren 2022, 2023 en 2024 kende Pasform een begroting met een negatief resultaat. Binnen het bestuur werd een ambitieus plan beslist om meer personeel aan te nemen als antwoord om na de covid-pandemie de werking optimaal herop te starten. De heropstart verplichtte ons om meer spreiding te realiseren en te werken met kleine groepen. Tijdens de pandemie werd onze doelgroep ernstig getroffen. Wij zagen het als onze taak om hen op een veilige manier opnieuw te laten deelnemen aan activiteiten in de samenleving. De aanwezige reserves maken Pasform wendbaar en veerkrachtig om in te spelen op de actualiteit.

6.6. Opvolging, evaluatie en bijsturing van het financieel plan

Het **bestuur** stuurt en bewaakt het financieel beleid. Per trimester is er een controle en tussentijdse afsluiting van de boekhouding door een **externe boekhouder**. Op basis van dit verslag bespreken het bestuursorgaan en de gedelegeerd bestuurder de financiële evolutie in relatie tot de begroting, de inhoud en doelstellingen en het personeelskader. Het is een moment van evaluatie en oriëntatie. De directeur verantwoordt welke interne en externe projecten in voorbereiding, uitvoering of afronding zijn (doel, personeelsinzet en inzet budget). Dit alles is onderwerp van elke Algemene Vergadering. De Algemene Vergadering bevestigt de begroting en heeft de beslissende positie om afwijkingen hierop al dan niet toe te staan.

Binnen dit beleidsplan besliste de Algemene Vergadering om te streven naar een **meerjarenbegroting in evenwicht**. Reserves, opgebouwd uit de werking, worden mee in overweging genomen en aangewend om bijvoorbeeld uitzonderlijke projecten op te starten of te investeren in verandering in huisvesting. Via een termijnrekening krijgen wij een kleine interest en blijven de gelden vlot beschikbaar om in te gaan op actuele noden.

Alle verrichtingen gebeuren via de bank. De bestuurders volgen de rekeningen op en beslissen wie welke volmacht op welke rekening krijgt of welke volmachten worden ingetrokken. Deze beslissingen moeten ondertekend worden door twee bestuurders. De coda wordt wekelijks in het boekhoudprogramma ingeladen zodat er steeds een accuraat financieel beeld is.

Iedere educatief medewerker heeft een bankkaart van een **kasrekening** met een maximumbedrag van ongeveer €5000. Hiermee doen zij de aankopen die direct betrekking hebben op de activiteiten zoals de boodschappen voor de kookvormingen, treintickets voor een uitstap, de inkom en gids in een museum of materiaal voor een workshop. Iedereen kan zien wie welke betalingen doet. Op het einde van de maand geeft iedereen de tickets en facturen digitaal en op papier in, samen met een lijst die de aankopen verantwoordt. De directeur overloopt deze aankopen waarna ze in het boekhoudprogramma ingeboekt worden en gecontroleerd worden via de coda.

Op de **werkrekening** staat het bedrag dat nodig is om enkele maanden te overbruggen. De directeur kan van hieruit betalingen doen die een dagdagelijkse activiteit overstijgen. Het gaat over aankopen zoals de huur van lokalen, de betaling van de freelancer, de vrijwilligersvergoeding of aankoop van duurzame materialen. Vanuit deze rekening worden de organisatiekosten betaald voor personeel, verzekering, ICT, abonnementen en lidgelden, internet en telefonie, leasing, kantoomaterialen, Bpost, drukwerk... Alles gebeurt op factuur en wordt ingeboekt in het boekhoudprogramma. Op deze rekening komen alle inkomsten toe zoals inschrijvingsgelden, verkopen, subsidies en schenkingen. Voor grotere bedragen is er een overschrijving tussen de werkrekening en de spaarrekening.

De inkomsten verlopen via de bank. De **facturen** worden digitaal verzonden. Ter vereenvoudiging krijgen sommige deelnemers een factuur op papier. Bij de inschrijving geven deelnemers aan hoe (digitaal of op papier) en naar wie de factuur verzonden wordt. Dit kan de deelnemer zelf, de begeleidende organisatie, een ouder of bewindvoerder zijn. Facturen die onbetaald blijven, krijgen een herinneringsmail of -brief. Wanneer deze ook niet betaald wordt, neemt de administratief medewerker telefonisch contact.

Dit is verhelderend voor zowel de klant als voor ons. Door de kwetsbaarheid van de doelgroep, lopen er soms onbedoeld zaken fout. Zo komt de factuur soms bij de verkeerde persoon terecht, is die verloren gegaan of zijn er betalingsproblemen. Pasform heeft een protocol dat ook mensen die financieel onvermogend zijn, toelaat gratis of aan verminderd tarief deel te nemen aan activiteiten. Tijdens evenementen bieden wij de mogelijkheid om te betalen met Payconiq of cash dat via de kas geboekt wordt.

Ten slotte is er de **spaar- en de termijnrekening**. Het bestuur en de directeur bespreken de evolutie en de mogelijkheden voor het best mogelijke beheer. Het bestuur beslist en de directeur voert uit.

Besluit

Met het voorliggende beleidsplan legt Pasform de fundamenten om in 2026-2030 verder te bouwen aan inclusieve samenleving. Via een verdieping, verruiming en vernieuwing van de werking, legt Pasform als een deskundige gids verbinding tussen personen met een verstandelijke beperking en de ruimere samenleving.

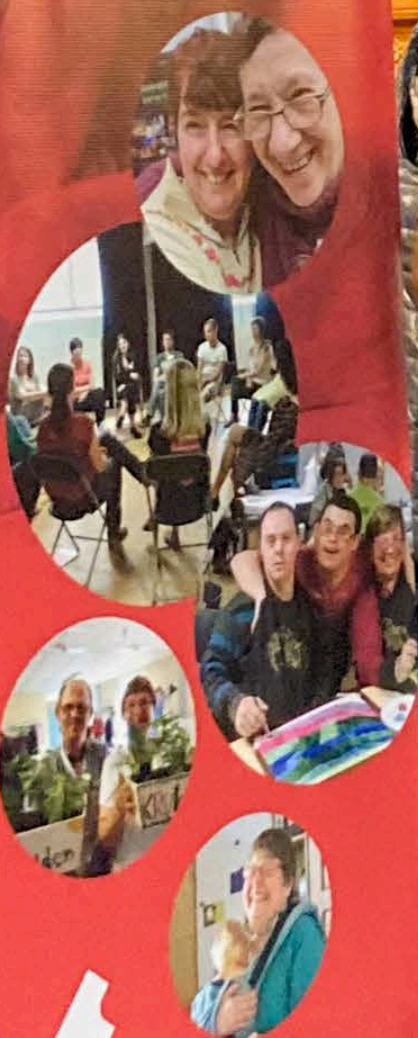
Een deelnemers- en stakeholdersbevraging legde enkele uitdagingen bloot, waar Pasform in 2026-2030 een werkend antwoord op formuleert. Zo blijven we ons via vormingen en activiteiten binnen leren en cultuur inzetten voor de kerndoelgroep personen met een verstandelijke beperking. We onderzoeken hoe we ook personen met een hogere ondersteuningsnood en personen met een multiculturele achtergrond meer in onze werking kunnen verwelkomen. Dit steeds met als doel de kwaliteit van leven van zoveel mogelijk personen met een verstandelijke beperking te verbeteren. Om diezelfde reden breidt Pasform verder uit naar een nieuwe regio waar nog geen sociaal-cultureel aanbod voor de doelgroep aanwezig is.

Het opstarten van een werking met ervaringsdeskundigen, blijkt een groot succes en een meerwaarde voor zowel personen met een verstandelijke beperking als de ruimere samenleving. Naast de leer- en cultuurfunctie neemt Pasform daarom de maatschappelijke bewegingsfunctie bijkomend op. We zetten doelbewust acties op die bewustwording en verandering in de samenleving creëren. We ontwikkelen onder andere handige tools en methodieken en plannen een evenement om onze kennis en deskundigheid verder uit te dragen richting de samenleving. Dit alles steeds vanuit mede-eigenaarschap, ondernemend, betrokken en waardierend. Zo streven we de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking na.

Pasform is met andere woorden ambitieus en wenst de komende jaren haar impact te vergroten. Een verhoging van het subsidiebedrag is essentieel om deze ambitieuze doelstellingen op een kwalitatieve en impactvolle manier te bereiken. Samen met de doelgroep bouwen wij zo verder aan een inclusieve samenleving waarin iedereen zich kan ontplooiën, gehoord wordt en erbij hoort.

PASFORM

VEN AAN EEN INCLUSIEVE SAMENLEVING



DEEL 5

Beschrijving van de invulling
van de beoordelingscriteria

1. De uitwerking van de missie en visie van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie en de inpasbaarheid ervan binnen de doelen:

a. De organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie;

Missie: Pasform is de **sociaal-culturele** organisatie voor volwassenen met een verstandelijke beperking. Pasform heeft tot doel om personen met een beperking **te versterken in hun kwaliteit van leven, hun positie binnen de samenleving te verbeteren én de samenleving te bewegen tot daadwerkelijke en duurzame inclusie.**

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

Visie: Pasform maakt haar missie waar als **gids** via interactie met personen en groepen in de actuele maatschappelijke context richting daadwerkelijke en duurzame inclusie. Als gids creëert Pasform **verbinding** tussen de samenleving en personen met een verstandelijke beperking om zo tot meer inclusie en een volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving te komen.

Onze volledige visie is te lezen op pagina 7 en 8.

Pasform zet een werking op volgens deze **waarden**:



b. De organisatie toont aan dat haar missie en visie aansluiten bij de doelstellingen van het decreet;

Pasform heeft tot doel om personen met een beperking **te versterken in hun kwaliteit van leven, hun positie binnen de samenleving te verbeteren én de samenleving te bewegen tot daadwerkelijke en duurzame inclusie.** Dit sluit naadloos aan bij de doelstelling van het decreet om bij te dragen aan een duurzame, **inclusieve**, niet-gesegregeerde, solidaire en democratische samenleving door de civiele samenleving te versterken.

Via diverse praktijken veranderen we de beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking en stimuleren we de samenleving om beroep te doen op de vele talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking.

Daarnaast zorgt Pasform ervoor dat elke persoon met een verstandelijke beperking kan leren, participeren en ontwikkelen.

2. De verhouding van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de actuele maatschappelijke context die ze zelf omschreven heeft:

a. De organisatie:

- omschrijft de maatschappelijke ontwikkelingen die voor haar actueel zijn, in een onderbouwde contextanalyse;
- expliciteert hoe ze zich met het oog op haar missie en visie positioneert ten opzichte van de omschreven maatschappelijke ontwikkelingen;

Pasform beschrijft de maatschappelijke context waartoe we ons verhouden aan de hand van **drie actuele thema's**:

- **Individualisering en solidariteit** (p.24-25)

De huidige superdiverse samenleving wordt meer en meer gekenmerkt door individualisering. Toch hebben we net meer dan ooit nood aan solidariteit en gemeenschapszin om problemen zoals pandemieën, oorlogen en de klimaatcrisis samen aan te pakken. Voor personen met een verstandelijke beperking is solidariteit noodzakelijk, aangezien zij nog meer gevoelens van eenzaamheid ervaren en meer moeite moeten doen om een volwaardige plaats te kunnen opnemen in de maatschappij.

- **Inclusie in woord en daad** (p. 25-27)

Inclusie is een alomtegenwoordig begrip, waardoor de echte betekenis soms verloren gaat. Het verschil tussen theorie en praktijk is nog groot. Slechts weinig mensen zien de krachten en het volwaardig burgerschap van personen met een beperking. Personen met een beperking moeten dagelijks vele drempels overwinnen om er echt te kunnen bij horen. Er is een grote nood aan bewustmaking en het schetsen van een realistisch beeld van personen met een verstandelijke beperking. Dit beeld kan het beste geschapen worden door personen met een verstandelijke beperking zelf.

- **Kwaliteit van leven in een prestatiesamenleving** (p. 28-30)

De prestatiesamenleving zorgt voor een steeds groter wordende kloof tussen personen met het label van verstandelijke beperking en de rest van de samenleving. Vaak kunnen personen met een verstandelijke beperking niet voldoen aan de hoge maatschappij verwachtingen. Dit komt hun geluksgevoel en kwaliteit van leven niet ten goede. Daarnaast hebben ook de snel veranderende maatschappij, de veelal moeilijke economische situatie van de doelgroep en de nasleep van covid-19 een negatieve impact op de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking.

Deze drie thema's sluiten aan bij de missie en visie van Pasform. Pasform heeft namelijk tot doel om personen met een beperking te versterken in hun kwaliteit van leven, hun positie binnen de samenleving te verbeteren én de samenleving te bewegen tot daadwerkelijke en duurzame inclusie. Dit doen we door verbinding te creëren tussen de samenleving en personen met een verstandelijke beperking, door positief kritisch de actualiteit uit te dagen en vernieuwende dynamieken te organiseren.

- b. De organisatie geeft aan welke maatschappelijke ontwikkelingen ze daadwerkelijk als uitdaging wil aangrijpen om een werking rond te ontplooiën;

Vanuit de maatschappelijke contextanalyse kiest Pasform **twee uitdagingen** als beleidskeuze:

- Verbetering van de **kwaliteit van leven** van personen met een verstandelijke beperking (p. 32-33)
- Verbetering van de **positie** van personen met een verstandelijke beperking **in de samenleving** (p.34-35)

3. De strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie:

- De organisatie expliciteert de relatie tussen haar eigen doelen en de maatschappelijke uitdagingen waarop ze wil inzetten;

Pasform kiest in het beleidsplan 2026-2030 voor twee beleidskeuzes.

Deze **beleidskeuzes liggen elk aan de basis van een strategische doelstelling**:



De **eerste strategische doelstelling** (p. 36-37) focust op het verbeteren van de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking. Aan de hand van vier operationele doelstellingen, binnen de leer- & cultuurfunctie, werkt Pasform acties uit die de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking verbeteren.

De **tweede strategische doelstelling** (p. 38-39) heeft betrekking op het creëren van een volwaardige positie in de samenleving voor personen met een verstandelijke beperking. Binnen deze strategische doelstelling formuleert Pasform drie operationele doelstellingen die zich, aan de hand van de leer-, cultuur- en maatschappelijke bewegingsfunctie, richten tot mensen en organisaties in de samenleving.

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

Pasform kiest in dit beleidsplan voor **twee strategische doelstellingen** die voortvloeien uit **twee beleidskeuzes**. Om de strategische doelstellingen te bereiken, formuleren we per doelstelling **drie of vier operationele doelstellingen**. Deze doelstellingen zijn een concretisering van de strategische doelstellingen. Het zijn de operationele doelstellingen die de acties van Pasform voor de komende beleidsperiode bepalen. Binnen de eerste strategische doelstelling focussen de operationele doelstellingen en bijgevolg ook acties, zich op een verandering bij personen met een verstandelijke beperking. Binnen de tweede strategische doelstelling wordt de samenleving aangesproken om tot verandering te komen. Deze veranderingen zijn het werkend antwoord op de maatschappelijke uitdagingen die wij omschreven.

Per operationele doelstelling, noteert Pasform één of meerdere **KPI's**. Deze laten ons toe de impact van onze acties te meten, op te volgen en te evalueren. Op aanraden van de visitatiecommissie, stelden we deze KPI's zorgvuldig op. We kiezen concrete manieren die kunnen vastleggen of de operationele doelstellingen wel of niet bereikt zijn. Zo heeft Pasform nog meer aandacht voor impactmeting.

Voor een opsomming van de doelstellingen, mogelijke acties en KPI's, verwijzen we naar pagina 36 tot en met 39.

4. De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen:

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

Pasform is door en door verbindend. Doorheen alle aspecten van de werking ontmoeten mensen elkaar, leren ze elkaar beter kennen en doorlopen ze samen een groeiproces.

Vormingen worden steeds gegeven in kleine groep. Op die manier ontmoeten personen met een verstandelijke beperking **nieuwe mensen** en kunnen ze hun **sociale vaardigheden verder ontwikkelen**. Daarnaast slaat Pasform de brug tussen personen met een verstandelijke beperking en de samenleving. Via workshops, tentoonstellingen, theater of inclusieve vormingen leren mensen en organisaties de **krachten en talenten van personen met een verstandelijke beperking kennen**. Ten slotte hecht Pasform veel belang aan **samenwerken en het opbouwen van een netwerk van partners**. Op die manier kunnen ook organisaties met elkaar verbinden en vergroten we onze impact.

De volledige invulling van de verbindende rol binnen Pasform is te vinden op pagina 40-41.

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

Naast de verbindende rol, krijgt ook de kritische rol duidelijk een plaats in de werking van Pasform.

Pasform stelt de huidige positie van personen met een verstandelijke beperking in vraag en wil deze samen met de doelgroep veranderen. Pasform **versterkt daarom de doelgroep zodat zij hun eigen mening kunnen vormen en deze kunnen uitdragen naar de samenleving.**

Daarnaast zit de kritische rol ook in de **keuze voor bepaalde vormingsthema's**. Zo organiseren we vormingen rond actuele maatschappelijke thema's zoals duurzaamheid, tradities en rituelen binnen verschillende culturen, en mediawijsheid. Deze thema's zijn voor veel personen met een verstandelijke beperking nog een ver-van-hun-bed-show. Reden te meer, om hier rond aan de slag te gaan.

De volledige invulling van de kritische rol binnen Pasform is te vinden op **pagina 41-42**.

c. De organisatie expliciteert haar visie op de laboratoriumrol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken;

Ten slotte vervult Pasform de laboratorium rol. In de huidige samenleving worden personen met een verstandelijke beperking nog al te vaak aan de kant gezet en hun mening wordt niet gevraagd. Wij dagen deze spelregel uit en zien hierin veel potentieel. Vanuit onze visie omtrent **mede-eigenaarschap** gaan we hiermee aan de slag en zetten we verschillende acties en experimenten op poten. In dit beleidsplan wijden wij een operationele doelstelling aan mede-eigenaarschap. Zo kunnen we hier nog meer rond onderzoeken, ontwikkelen en realiseren.

Daarnaast zijn wij steeds op zoek naar nieuwe, betere manieren om de **doelgroep in heel zijn breedte** te bereiken. Ook samenwerkingsmogelijkheden helpen ons hierbij. Samenwerkingen maken het bijvoorbeeld mogelijk om meer **inclusieve vormingen** te organiseren.

De volledige invulling van de laboratorium rol binnen Pasform is te vinden op pagina 42-43.

5. De verduidelijking van de keuze voor minstens twee sociaal-culturele functies en de uitwerking daarvan:

a. De organisatie geeft aan op welke functies ze wil inzetten en expliciteert haar functiemix;

Pasform neemt in het beleidsplan 2026-2030 drie sociaal-culturele functies op: de **leerfunctie**, **cultuurfunctie** en **maatschappelijke bewegingsfunctie**.

Pasform is ervan overtuigd dat deze functiemix de juiste mix is om onze operationele doelstellingen te bereiken en zo bij te dragen aan de kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking en hun volwaardige positie in de samenleving. We verwoorden het in onze missie: leren en cultuur zijn een hefboom om de samenleving te bewegen richting daadwerkelijke en duurzame inclusie. Deze redenering staat uitgewerkt neergeschreven in onze visie van **gids** voor mensen en de samenleving, pagina 7-8.

Deze beleidsperiode zetten wij, op vraag van deelnemers en stakeholders en omwille van een ervaren nood in de samenleving, bijkomend en expliciet in op de maatschappelijke bewegingsfunctie om een nog grotere impact op de samenleving te bereiken.

b. De organisatie heeft een onderbouwde visie op de gekozen functiemix en de onderscheiden functies:	
<ul style="list-style-type: none"> • voor de cultuurfunctie: de visie op culturele praktijken om de missie te realiseren; 	<p>Pasform empowert personen met een verstandelijke beperking via cultuur. <u>Door middel van cultuurbeleving, cultuurcreatie en cultuureducatie draagt Pasform bij aan een betere kwaliteit van leven van personen met een verstandelijke beperking en een volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving.</u></p> <p>Onze volledige visie op de cultuurfunctie is te lezen op pagina 45-46.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • voor de leerfunctie: de visie op leerprocessen om de missie te realiseren; 	<p><u>Via vorming versterken wij personen met een verstandelijke beperking én leren we de samenleving beter met hen om te gaan.</u></p> <p>Onze volledige visie op de leerfunctie is te lezen op pagina 44-45</p>
<ul style="list-style-type: none"> • voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: de visie op maatschappelijke bewegingspraktijken om de missie te realiseren; 	<p><u>Via de maatschappelijke bewegingsfunctie zet Pasform praktijken op die de samenleving expliciet bewegen richting inclusie.</u></p> <p>Onze volledige visie op de maatschappelijke bewegingsfunctie is te lezen op pagina 46-47.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • voor de gemeenschapsvormende functie: de visie op gemeenschapsvorming om de missie te realiseren; 	<p>Pasform neemt de gemeenschapsvormende functie niet expliciet op. Toch merken wij in de praktijk dat deze functie een resultaat is van onze werking binnen de andere functies.</p>
c. De organisatie expliciteert welke werkwijzen ze wil hanteren om de gekozen functies te realiseren:	
<ul style="list-style-type: none"> • voor de cultuurfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; 	<p>Via een <u>uitgebreid vormingsaanbod</u> maakt de doelgroep kennis met cultuur in al haar facetten. Zowel <u>cultuurbeleving, cultuureducatie</u> als <u>cultuurcreatie</u> kennen hun plek in ons aanbod. Op die manier is er voor ieder wat wils. Deelnemers worden gestimuleerd om hun leefwereld te verruimen en talenten verder te ontwikkelen.</p>

	<p>Daarnaast maakt cultuur verbinding mogelijk tussen personen met een verstandelijke beperking en de ruimere samenleving. Op een tentoonstelling of toonmoment ontmoeten onze kunstenaars of acteurs mensen uit de ruime samenleving. Via inclusieve vormingen of plaatselijke tradities ontdekken mensen op een laagdrempelige manier de mogelijkheden van personen met een verstandelijke beperking. Via cultuur doen wij aan reflectie en kijken wij kritisch naar de verschillende manieren van samen leven. Cultuur is dynamisch en ook dat maakt cultuur tot een goede hefboom om inclusie in de praktijk te brengen.</p> <p>Een volledige invulling van de cultuurfunctie is te lezen op pagina 45-46.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • voor de leerfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten; 	<p>Pasform ontwikkelt, op basis van de interesses en vragen van deelnemers, en de actualiteit, <u>een divers vormingsaanbod</u>. De vormingen voor de doelgroep zijn interactief, ervaringsgericht en volledig op maat van personen met een verstandelijke beperking. Zo krijgen zij de kans om persoonlijke groei te ervaren, talenten en vaardigheden te ontdekken en ontwikkelen, en hun leefwereld te verruimen.</p> <p>Daarnaast organiseren we <u>verschillende workshops voor mensen en organisaties in de ruime samenleving</u> zodat zij de leefwereld van personen met een verstandelijke beperking, hun krachten, talenten en ervaringen leren kennen. Samen met ervaringsdeskundigen bepalen we de inhoud en geven we de workshop vorm.</p> <p>Tot slot is ook Pasform een <u>lerende organisatie</u>. Voortdurend zoeken we naar manieren om onze werking te verbeteren en onze impact te vergroten. Zo zetten we in 2026-2030 extra in op mede-eigenaarschap en het ontwikkelen van materialen en methodieken hierrond. Wat we intern leren, dragen we op deze manier uit naar de ruimere samenleving.</p>

	<p>Een volledige invulling van de leerfunctie is te lezen op pagina 44-45.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken; 	<p>Via tal van <u>workshops met ervaringsdeskundigen</u>, krijgen mensen en organisaties in de samenleving een realistischer beeld van personen met een verstandelijke beperking, hun krachten en talenten. Deze workshops komen tot stand samen met ervaringsdeskundigen. Zij krijgen een cruciale rol in het voorbereiden, opzetten en uitvoeren van workshops maar ook in <u>projecten</u>, al dan niet in samenwerking met andere organisaties.</p> <p>Als ervaringsdeskundigen kaarten zij pijnpunten aan, die we samen in de samenleving aan het licht brengen. Pasform neemt haar voorbeeldfunctie tegenover de samenleving op en ontwikkelt nieuwe methodieken en materialen samen met personen met een verstandelijke beperking.</p> <p>Door kennis, methodieken en deskundigheid te delen, <u>stimuleren we mede-eigenaarschap ook binnen andere organisaties en de ruimere samenleving.</u></p> <p>Een volledige invulling van de maatschappelijke bewegingsfunctie is te lezen op pagina 46-47.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • voor de gemeenschapsvormende functie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen; 	<p>Pasform neemt de gemeenschapsvormende functie <u>niet</u> expliciet op. Toch merken wij in de praktijk dat deze functie een resultaat is van onze werking binnen de andere functies. Zo vormen de ervaringsdeskundigen bijvoorbeeld een hechte groep vrijwilligers.</p> <p>Deelnemers sluiten vriendschappen en mensen in de samenleving doen meer beroep op personen met een verstandelijke beperking.</p>

6. De relevantie en uitstraling van de werking voor het Nederlandse taalgebied of voor het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad:

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

Pasform heeft een werking in het **Nederlandse taalgebied**. Vanuit drie regionale kantoren, in drie provincies (Mechelen, Tienen, Heusden-Zolder), bedienen wij de Vlaamse Gemeenschap..

In 2024 gaven wij vorming in 98 verschillende locaties, verspreid over 45 (deel)gemeenten. We bereikten hiermee deelnemers met een woonplaats in 123 verschillende (deel)gemeenten. Toch krijgen wij nog steeds vragen uit gemeenten waar wij momenteel geen vormingen aanbieden. Wij streven daarom naar een uitbreiding, waardoor we onze spreiding nog meer kunnen waarmaken.

Voor de volledige kerngegevens over onze spreiding verwijzen we naar de bijlage met kerngegevens over de werking en het personeel van Pasform.

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

Pasform werkt in het volledige **Nederlandse taalgebied**. Regelmatig krijgen wij vragen uit verschillende uithoeken van Vlaanderen. Wij trokken met ons inleefparcours Doertertoe reeds van Hasselt tot Izegem. De opleiding ervaringsdeskundige organiseerden we in Hasselt, Heverlee, Brussel, Antwerpen en Gent. De theateracademies zijn gevestigd in locaties tussen Oostende en Genk. Toch blijven er vragen komen naar opleidingen in, voor ons nieuwe gemeenten.

Ook uit de stakeholders- en deelnemersbevraging leren we dat veel deelnemers baat hebben bij vormingslocaties in hun buurt. Veel personen met een verstandelijke beperking zijn afhankelijk van anderen voor hun vervoer.

Een locatie die goed bereikbaar en dichtbij is, is geen overbodige luxe. We onderzoeken daarom nieuwe mogelijkheden, onder andere in Oost-Vlaanderen, en streven ernaar hier in 2026-2030 een goed draaiende werking te kunnen opzetten.

Meer toelichting omtrent de werking voor het Nederlandse taalgebied, is te vinden op pagina 17-18.

7. De bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie om sociaal-culturele participatie van iedereen te realiseren:

a. De organisatie expliciteert en onderbouwt de keuzes in haar werking voor individuen, doel- of kansengroepen, gemeenschappen en actoren;

Pasform werkt aan een **inclusieve samenleving**. We werken hiervoor samen met mensen en organisaties in de ruime samenleving.

Vanuit een ervaren nood in de samenleving en onze jarenlange ervaring als vormingsinstelling voor personen met een verstandelijke beperking, kiezen wij doelbewust voor de **kerndoelgroep 'personen met een verstandelijke beperking'**. Door te kiezen voor deze specifieke doelgroep, kunnen we enerzijds acties opzetten die de doelgroep versterken. Anderzijds laat het ons toe de doelgroep meer te belichten in de samenleving. Wij merken dat deze doelgroep nog te vaak vergeten wordt in debatten omtrent inclusie. Vanuit onze visie op mede-eigenaarschap, geven we personen met een verstandelijke beperking zelf een stem en werken we samen projecten uit om hun positie in de samenleving te verbeteren.

In praktijk merken we dat wij een ruimere doelgroep bereiken. Zo vinden ook personen met ASS, een fysieke beperking of randnormale begaafdheid hun weg naar Pasform. Iedereen die zich kan vinden in de werking van Pasform, heten wij welkom, ongeacht leeftijd, beperking, gender of culturele achtergrond.

In 2021-2025 zetten wij reeds enkele acties op om de diversiteit binnen Pasform te vergroten. In 2026-2030 zetten wij na een aanbeveling van de visitatie bijkomend in op de doelgroep personen met een verstandelijke beperking en een multiculturele achtergrond.

Onze volledige motivatie voor deze keuzes is te vinden van pagina 10 tot en met 16.

b. De organisatie geeft aan hoe ze sociaal-culturele participatie van de gekozen individuen, doel- of kansengroepen en gemeenschappen wil realiseren;

In ons streven naar een inclusieve samenleving zetten wij ons in voor de specifieke kerndoelgroep personen met een verstandelijke beperking. Via **vormingen en activiteiten** maken wij de sociaal-culturele participatie van deze doelgroep mogelijk. Deze vormingen en activiteiten zijn stapsgewijs, gestructureerd en volledig **op maat van de doelgroep**. Via leren en cultuur bouwen wij zo aan een inclusieve samenleving.

Daarnaast organiseren wij samen met de doelgroep **inclusieve activiteiten**, zoals toonmomenten, tentoonstellingen en workshops die de beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking verbeteren. Via **samenwerkingen** versterken we onze boodschap en brengen we de samenleving nog meer in beweging.

Voor een uitgebreidere uitleg over de acties die we voor de samenleving en onze kerndoelgroep organiseren, verwijzen we naar pagina 10 tot en met 16.

8. Het betrekken en ondersteunen van vrijwilligers en hun plaats in de organisatie:

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

Vrijwilligers worden binnen Pasform op drie manieren ingezet. Ten eerste kunnen vrijwilligers **ondersteunen** bij één- of meerdaagse vormingen. Deze vrijwilligers bieden, afhankelijk van hun ervaring en interesse, verschillende soorten ondersteuning, gaande van individuele begeleiding van een deelnemer tot het begeleiden van een groepje tijdens een uitstap of het geven van een vorming binnen hun deskundigheid. Ten tweede kunnen alle **ervaringsdeskundigen** die de basisopleiding ervaringsdeskundige met een verstandelijke beperking hebben afgerond, als vrijwilliger bij Pasform aan de slag. Zij vertellen in workshops over het leven met een verstandelijke beperking en begeleiden [toegankelijkheidschecks](#) en het inleefparcours [Doetertoe](#). Ten slotte voeren vrijwilligers ook **logistieke taken** uit. Zo worden er regelmatig vrijwillige fotografen ingeschakeld en helpt iemand bij het stickeren van de Gazet Vedette.

Een uitgebreidere taakomschrijving is te vinden op pagina 17 van dit beleidsplan.

b. De organisatie expliciteert haar toekomstige ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers;

Pasform hanteert open **communicatie** naar vrijwilligers. De vrijwilligersverantwoordelijke van de regio nodigt een nieuwe vrijwilliger uit voor een kennismakingsgesprek. De vrijwilliger krijgt een **infobundel** met daarin alle nuttige informatie en de verwachtingen naar vrijwilligers toe. Elke vrijwilliger heeft een vaste educatief medewerker als **contactpersoon**. Daarnaast kan de vrijwilliger steeds terecht bij een **vertrouwenspersoon**.

Jaarlijks organiseert Pasform een **ontmoetingsdag** voor vrijwilligers. Hier maken we tijd en ruimte voor uitwisseling, de bespreking van een inhoudelijk thema, waardering en eventueel een vormingsmoment. Daarnaast nodigen we de ervaringsdeskundigen twee keer per jaar uit voor een ontmoetingsdag. Zij ontmoeten elkaar en diepen een bepaald thema uit.

Voor de uitgebreide omschrijving van de ondersteuning die vrijwilligers bij Pasform ontvangen, verwijzen we naar pagina 52 van het beleidsplan.

c. De organisatie expliciteert hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatievorm wil geven;

De vrijwilligersverantwoordelijken staan elk in voor de opvolging van de vrijwilligers in hun regio. Zij zijn het eerste **aanspreekpunt** voor vrijwilligers en informeren informeel hoe de vrijwilligers hun engagement bij Pasform ervaren. Daarnaast organiseert Pasform jaarlijks een **ontmoetingsdag** voor vrijwilligers. Dit is hét moment om **inspraak en participatie** te realiseren. Vrijwilligers krijgen de mogelijkheid om te helpen bij het organiseren van deze dag en het kiezen van de inhoud.

Tussendoor ontvangen de vrijwilligers een kaartje voor hun verjaardag. Ook op de dag van de vrijwilliger worden de vrijwilligers eens extra in de bloemetjes gezet.

Vrijwilligers die niet langer een engagement wensen op te nemen, nodigen we uit voor een **exitgesprek**. De input van het gesprek kan leiden tot een bijsturing van het vrijwilligersbeleid of de werking van Pasform.

Meer informatie over het vrijwilligersbeleid is te vinden op pagina 52 in dit beleidsplan.

9. Het zakelijke beleid van de organisatie om het inhoudelijke beleid te ondersteunen:

a. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar personeelsbeleid;

Pasform realiseert haar missie en doelstellingen met de hulp van **deskundige medewerkers**. De grootste medewerkersgroep bestaat uit educatief medewerkers. Zij organiseren en evalueren vormingen en activiteiten in de samenleving. Daarnaast kan Pasform beroep doen op communicatiemedewerkers, een administratief medewerker, beleidsmedewerker en directeur. Een korte functiebeschrijving geven we op pagina 49 van dit beleidsplan. Momenteel telt Pasform 16 medewerkers.

Toekomstgericht **breiden we de medewerkersgroep uit**, zodat we onze spreiding nog meer kunnen waarmaken en onze impact kunnen vergroten. Voor een concrete medewerkersinzet verwijzen we naar pagina 68-69 van dit beleidsplan. Kerncijfers over de huidige personeelsinzet, zijn te vinden in de bijlage met kerngegevens.

Pasform biedt en vraagt haar medewerkers **flexibiliteit**. Daarnaast hecht Pasform veel belang aan **inspraak, betrokkenheid en waardering**. Dit wordt verankerd in de interne overlegstructuur van Pasform. Als sociaal-culturele organisatie die ten volle inzet op de leerfunctie, vindt Pasform het belangrijk dat medewerkers voortdurend de kans krijgen om **bij te leren**. Dit kan zowel op een informele manier als tijdens formele vormingsmomenten.

Voor uitbouw van het **vormingsbeleid en het administratief en juridisch personeelsbeleid** doet Pasform beroep op een extern sociaal secretariaat, een externe geneeskundige dienst, Sociare, de Federatie, Socius, Cultuurloket en VIVO.

Naast de vaste medewerkers kan Pasform rekenen op **vrijwilligers, freelancers en stagiairs**. Zij worden benaderd volgens dezelfde visie als de vaste medewerkers.

Het volledige personeelsbeleid is te lezen op pagina 49-51.

b. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar communicatiebeleid;

De communicatie van Pasform richt zich tot verschillende doelgroepen. De **primaire doelgroep** zijn personen met een verstandelijke beperking en hun netwerk; medewerkers en vrijwilligers van Pasform.

De **secundaire doelgroep** omvat de brede samenleving, overheden, onderwijs- en zorginstellingen, werkgevers en media. Ten slotte zijn **belangrijke partners** van Pasform de gemeenten, non-profits, culturele instellingen, sponsors en lokale media. Elk van deze doelgroepen wordt op gepaste wijze aangesproken.

Pasform bereikt de doelgroep nog steeds het best via **papieren communicatiemiddelen**.

Dit vullen we aan met een (in 2024 volledig vernieuwde) [website](#). Daarnaast zetten wij in op verschillende **sociale media**. [Facebook](#) blijkt het meest gebruikte socialemediakanaal door de doelgroep. Ook zijn wij actief op [Instagram](#), dat grotendeels gebruikt wordt door de secundaire doelgroep en belangrijke partners.

Verder onderzoeken we de mogelijkheid om Whatsapp te integreren in de dagelijkse werking. Via e-mail verspreiden we **nieuwsbrieven** op maat van de verschillende doelgroepen. Ten slotte is Pasform aanwezig in de **pers en media**.

Pasform versterkt haar externe communicatie in 2026-2030.

Dit doen we aan de hand van **drie communicatiedoelstellingen**:

- Vergroten van de naamsbekendheid en bereik onder personen met een verstandelijke beperking en hun netwerk.
- Verbeteren van de zichtbaarheid en betrokkenheid via sociale media met als doel nieuwe deelnemers aan te trekken en inclusieve boodschappen breder te verspreiden.
- Opzetten van samenwerkingsverbanden met nieuwe partners om het aanbod mee te promoten en zo de samenleving te bewegen richting inclusie.

Via verschillende acties die opgenomen worden in een jaarplanning en bijhorende evaluatie, kan Pasform deze doelstellingen tegen 2030 behalen.

Voor een volledige weergave van het communicatiebeleid verwijzen wij naar pagina 60-64.

c. De organisatie expliciteert en onderbouwt haar kwaliteitsbeleid;

Pasform bouwt een kwaliteitsvolle werking uit. We hanteren hiervoor de **PDCA-cyclus**. Zowel interne evaluaties als **evaluaties door deelnemers** laten ons toe de werking te monitoren en bij te sturen. In 2026-2030 zetten we bijkomend in op jaarlijkse interviews met deelnemers die we gebruiken als impactmeting.

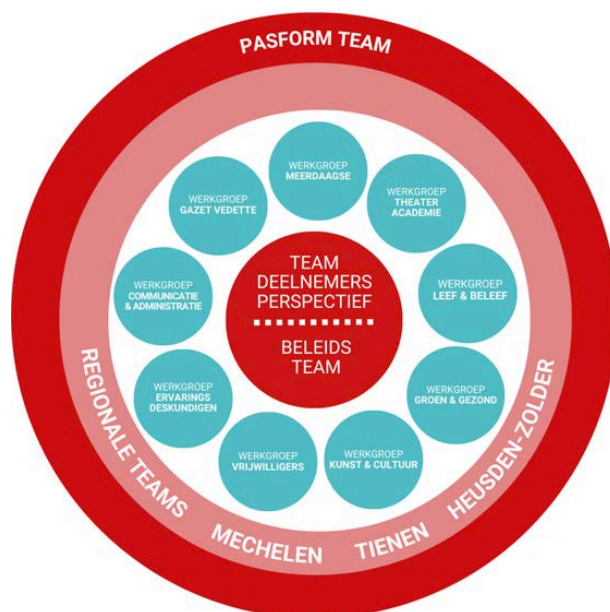
Daarnaast laat het **VTO-beleid** van Pasform toe dat medewerkers voortdurend kunnen leren en ontwikkelen. Medewerkers brengen zelf thema's aan waarover ze vorming willen volgen. Bij een gemeenschappelijke nood wordt een vorming voor het hele team georganiseerd, via een externe partner of een interne deskundige.

Ten slotte noteert Pasform alle richtlijnen en afspraken in een **kwaliteitsdraaiboek**. Dit is een gezamenlijk opgesteld werkdocument, dat voortdurend up-to-date gehouden wordt.

Een uitgebreidere toelichting over de kwaliteit binnen Pasform is te lezen op pagina 65-66.

d. De organisatie informeert over haar interne organisatiestructuur en haar formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken;

Pasform vat haar interne organisatiestructuur samen in onderstaande **figuur**.



In 2021-2025 bouwde Pasform een interne werking met verschillende **werkgroepen** uit. Deze structuur laat medewerkers toe meer verantwoordelijkheid op te nemen en taken te kiezen die aansluiten bij interesses, talenten en deskundigheid.

Daarnaast werkt Pasform met **regionale teams** waarbinnen medewerkers uit één regio ongeveer zes keer per jaar overleggen over hun regionale werking. Regio-overschrijdend, vindt zes keer per jaar een **Pasform Team** plaats. Hier worden beslissingen met het hele team besproken. Visieteksten, projecten en inhoudelijke thema's worden voorbereid vanuit het **Team Deelnemersperspectief**. Medewerkers kiezen zelf of ze hierbij willen aansluiten. De beleidsmedewerker en directeur zijn steeds aanwezig. Ten slotte waakt het **beleidsteam** over het overkoepelend geheel vanuit het ingediende beleidsplan.

In 2026-2030 wordt de structuur geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Voor een meer uitgebreide toelichting van de interne organisatiestructuur, verwijzen we naar pagina 53-54.

Pasform is een op zichzelf staande vzw en organisatorisch of financieel niet afhankelijk van netwerken of overkoepelende gehelen.

10. De concretisering en onderbouwing van het inhoudelijke beleidsplan in een realistisch financieel meerjarenplan:

a. De organisatie expliciteert een realistisch en onderbouwd algemeen financieel meerjarenbeleid;

Pasform besteedt het volledige gevraagde subsidiebedrag: €1.085.000, aan **personeel, freelancers en vrijwilligers**. In onze meerjarenbegroting beogen wij een evenwicht tussen uitgaven voor de inzet van mensen en de inkomsten via het Decreet Sociaal-cultureel Volwassenenwerk en subsidies voor tewerkstelling. In 2026-2030 hebben wij 16,1 vte nodig om onze doelstellingen en ambities te kunnen waarmaken. Eind 2025 starten wij de sollicitatieprocedure op voor het aanwerven van bijkomend personeel.

De meest directe **kosten verbonden aan de activiteiten** hebben betrekking op huur en huurlasten, levering aan onderneming, aanmaak, ontwikkeling, productie en presentatie en verplaatsingskosten. Deze kosten stijgen ten opzichte van 2024. Dit is het rechtstreeks gevolg van de aanwerving van bijkomend personeel en het aanbieden van vormingen en activiteiten in een nieuwe regio. Ook het opnemen van de maatschappelijke bewegingsfunctie en de verruiming van de doelgroep beïnvloeden de kosten verbonden aan de activiteiten.

Naast de kosten verbonden aan de activiteiten zijn er nog **andere werkingskosten** zoals bijvoorbeeld de kosten met betrekking tot communicatie. Dit blijft een hoge kost, mede vanwege de noodzaak om de doelgroep te bereiken via communicatie op papier. In 2028 begroten wij een nog hoger communicatiebudget omwille van het evenement rond mede-eigenaarschap. Andere werkingskosten zijn verzekeringen, woon-werkverkeer, vormingsbudget, afschrijvingen of andere bedrijfskosten. Deze worden allen betaald via de inkomsten van activiteiten en verzamelde schenkingen.

Alle organisatiekosten betalen wij vanuit **eigen inkomsten**. De inkomsten omvatten de democratische prijzen die deelnemers en aanvragers van een workshop betalen. De prijzen van vormingen en activiteiten voor de doelgroep, houden we bewust laag. De doelgroep leeft vaak van een vervangingsinkomen en moet bovenop de prijs van de activiteit meestal nog een vervoerskost betalen. Ook de inkomsten stijgen ten opzichte van 2024. Dezelfde redenering is van toepassing. Door meer vormingen en activiteiten aan te bieden, verhogen de inkomsten. Daarnaast plannen we meer partnerschappen en projecten om onze impact te vergroten. In 2028 voorzien we een stijging van de inkomsten omwille van het evenement en het ontwikkelen en verspreiden van tools rond mede-eigenaarschap.

Voor een gedetailleerd financieel overzicht verwijzen we naar de meerjarenbegroting en de toelichting van het financieel plan (pagina 67-80).

b. De organisatie expliciteert en onderbouwt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten om de strategische en operationele doelstellingen te realiseren;

Pasform investeert het volledige subsidiebedrag, toegekend vanuit het Decreet Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk, aan **personeel, freelancers en vrijwilligers**. In 2026 groeit het medewerkersteam daarom van 11,65 naar 16,1 vte.

De verwachte inzet van werktijd per strategische en operationele doelstelling, geven we weer in volgende schema's:

Strategisch doel 1: Personen met een verstandelijke beperking ervaren een verbetering binnen hun kwaliteit van leven.

Operationeel doel 1.1: Personen met een verstandelijke beperking leren zichzelf kennen en groeien binnen hun ambities, mogelijkheden, leerkansen en uitdagingen	1 vte
Operationeel doel 1.2: Personen met een verstandelijke beperking ontdekken en ontplooiën hun vaardigheden en talenten.	7 vte
Operationeel doel 1.3: Personen met een verstandelijke beperking verruimen hun leefwereld.	0,6 vte
Operationeel doel 1.4: Personen met een verstandelijke beperking nemen deel aan activiteiten in de samenleving.	0,4 vte
Totaal	9 vte

Strategisch doel 2: De samenleving realiseert de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking binnen de inclusieve samenleving.

Operationeel doel 2.1: Personen met een verstandelijke beperking en anderen in de samenleving ontmoeten elkaar in wederzijds begrip en waardering.	1 vte
Operationeel doel 2.2: Mensen en organisaties in de samenleving maken kennis met en doen beroep op de talenten en ervaringen van personen met een verstandelijke beperking.	1,5 vte
Operationeel doel 2.3: Het proces naar mede-eigenaarschap van personen met een verstandelijke beperking krijgt meer kansen in de samenleving.	0,5 vte
Totaal	3 vte

Binnen de **eerste strategische doelstelling** organiseert Pasform praktijken van leren en cultuur voor personen met een verstandelijke beperking. Pasform blijft een vormingsaanbod organiseren binnen de reeds gekende regio's en breidt uit naar nieuwe locaties. We onderzoeken hoe we de doelgroep verder kunnen verruimen en passen het aanbod hier eventueel op aan. Om uitbreiding te realiseren, heeft Pasform extra personeel nodig. De meeste educatief medewerkers worden ingezet binnen operationeel doel 1.2. Een groot deel van ons vormingsaanbod, zoals theater, kook- en creatieve vormingen, heeft namelijk als doel het ontdekken en ontplooiën van vaardigheden en talenten. Deze vormingen zijn populair en kennen vaak een wachtlijst.

Onder de **tweede strategische doelstelling** plaatsen we acties die bijdragen tot de volwaardige positie van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving. We bouwen de werking met ervaringsdeskundigen verder uit en zetten bijkomend in op de maatschappelijke bewegingsfunctie. Ook om deze functie impactvol te kunnen waarmaken,

hebben wij nood aan bijkomend personeel. We experimenteren met mede-eigenaarschap en dragen onze kennis en deskundigheid uit naar de brede samenleving.

Naast de inzet van educatief medewerkers, is er ook **overkoepelend personeel** nodig. In het totaal rekenen we hiervoor op 4,1 vte. Hieronder vallen de communicatiemedewerkers, administratief medewerker, beleidsmedewerker en directeur. Merk op dat er weinig verandering is in omkadering ten opzichte van 2024. Ondanks de uitbreiding van het aantal educatief medewerkers, blijven de administratieve en beleidsmatige taken grotendeels gelijk.

Een volledige toelichting van de personeelsinzet per operationele doelstelling, geven we in dit beleidsplan op pagina 71-75. Daarnaast verwijzen we naar pagina 78 voor een vereenvoudigde begroting per doelstelling.

11. De toepassing van principes van goed bestuur:

a. De organisatie geeft aan hoe ze transparantie en verantwoording van en in haar bestuur zal organiseren;

In de **statuten** wordt het bestuur van Pasform toegelicht en worden de leden van de Algemene Vergadering, het bestuursorgaan en het dagelijks bestuur gepubliceerd. Het bestuursorgaan is **voorbereidend** op de Algemene Vergaderingen. De Algemene Vergadering is **controleerend** op de werking met betrekking tot beslissingen die werden genomen in het bestuursorgaan. Het dagelijks bestuur werkt uitvoerend, volgens de beslissingen uit de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan. De leden van het bestuursorgaan, de Algemene Vergadering en het dagelijks bestuur hebben nooit een familieband met elkaar. Het dagelijks bestuur is aanwezig op de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan, zonder stemrecht.

Voor een uitgebreidere toelichting van de principes van goed bestuur, verwijzen we naar pagina 57-59.

b. De organisatie expliciteert vanuit haar missie en doelen de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling;

De Algemene Vergadering van Pasform kent een **diverse samenstelling** op basis van **deskundigheid** die aansluit bij de missie en visie van Pasform. Leden van de Algemene Vergadering komen uit de sector onderwijs, de sector zorg en welzijn van personen met een beperking en de sector tewerkstelling. Toekomstgericht blijven we alert voor nieuwe leden met aanvullende deskundigheid. Op vergaderingen kunnen externen uitgenodigd worden: onder andere experts binnen een thema, ervaringsdeskundigen of medewerkers.

Op advies van de visitatiecommissie werd het **intern reglement** in 2024 herbekeken en beslist. Het reglement legt een **rol- en bevoegdheidsverdeling** vast. Zo is het de taak van het bestuursorgaan om één persoon aan te duiden voor het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur werkt uitvoerend en rapporteert over de werking en beleidskeuzes. Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor financiële beslissingen en bankzaken met een grote impact. De Algemene Vergadering beslist het financieel beleid, waaronder de begroting.

Voor een uitgebreidere toelichting van het intern reglement en de concrete samenstelling van de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan, verwijzen we naar pagina 57-59.

- c. Het bestuur geeft aan hoe ze interne en externe stakeholders betrokken heeft bij strategische beslissingen die genomen zijn in het kader van het ingediende beleidsplan.

Vanuit focusgroepen zette Pasform in 2023-2024 een grootschalige **deelnemers- en stakeholdersbevraging** op. De resultaten en actiepunten uit deze bevragingen lichten we toe op pagina 20-23. Vanuit de resultaten voerden we meerdere malen inhoudelijke en dynamische besprekingen met het hele **Pasform team**.

Een **medewerkersgroep** met zin en interesse in beleid, dacht, onder begeleiding van een externe begeleider met deskundigheid in het ontwikkelen van beleidsplannen, verder na over de strategische beslissingen. Deze tijdelijke werkgroep kwam driemaal samen. Het **communicatieteam** werd geraadpleegd in functie van het communicatieplan en de vormgeving van het beleidsplan.

Ervaringsdeskundigen werkten de visie op kwaliteit van leven uit. Zij hebben een cruciale rol in de concretisering van dit plan.

De **leden van het bestuursorgaan en de algemene vergadering** namen anoniem deel aan de stakeholdersbevraging. Zij analyseerden mee het resultaat van waaruit strategische keuzes en een eerste draft van het doelstellingenkader werd gemaakt. De verdere voorbereiding werd meermaals binnen de Algemene Vergadering besproken en de uiteindelijke versie werd hier beslist.

Dit beoordelingselement wordt uitgebreider toegelicht op pagina 59 van dit beleidsplan.



hoofdkantoor

Mechelen

F. De Merodestraat 18
2800 Mechelen

algemene info

www.pasform.be
info@pasform.be
016/80.46.16

regionale kantoren

Tienen

Pastorijstraat 118
3300 Tienen

Heusden-Zolder

Guido Gezellelaan 15 bus 3
3550 Heusden-Zolder



PASFORM



Vlaanderen
verbeelding werkt