

## VLAAMSE OVERHEID

[C – 2017/31708]

**27 OKTOBER 2017. — Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de uitvoering van het decreet van 7 juli 2017 houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 20;

Gelet op het decreet van 7 juli 2017 houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 5 september 2008 houdende de uitvoering van het decreet van 4 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister van begroting van 7 juli 2017;

Gelet op het advies van de Sectorraad Sociaal-Cultureel Werk van de Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media van 4 september 2017;

Gelet op advies 62.156/1 van de Raad van State, gegeven op 17 oktober 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel;

Na beraadslaging,

Besluit :

**TITEL 1. — Inleidende bepalingen**

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder:

1° administratie: de dienst van de Vlaamse Regering die bevoegd is voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk;

2° Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk: de commissie, vermeld in artikel 16 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk;

3° beoordelingscommissies: de commissies, vermeld in artikel 14 en 37 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk;

4° decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk: het decreet van 7 juli 2017 houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk;

5° huishoudelijk reglement: het reglement waarin de deontologie van de commissieleden en de dagelijkse en interne aangelegenheden van een commissie gereguleerd zijn;

6° minister: de Vlaamse minister, bevoegd voor de culturele aangelegenheden;

7° steunpunt: het landelijk steunpunt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk;

8° sectorfederatie: de belangenvereniging voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk;

9° visitatiecommissies: de commissies, vermeld in artikel 18 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk;

10° visitatie- en beoordelingsprotocol: het geheel van elementen en afspraken voor de commissieleden inzake de globale inhoudelijke en praktische aanpak van de evaluatie en de beoordeling zoals vermeld in artikel 22, 23, 42, 60, 61 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk;

11° beleidsperiode: overeenkomstig artikel 2, 16° van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, een periode van vijf jaar waarvoor een organisatie een subsidie kan krijgen. De eerste beleidsperiode loopt van 2021 tot en met 2025. De tweede beleidsperiode loopt van 2026 tot en met 2030, volgende beleidsperiodes beslaan telkens voor 5 jaar;

12° decreet van 4 april 2003: het decreet van 4 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

**TITEL 2. — Subsidies voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking in het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad of subsidies voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking in het Nederlandse taalgebied**

**HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen**

**Art. 2.** Een subsidieaanvraag als vermeld in artikel 7 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, omvat:

1° een beleidsplan als vermeld in artikel 9 van het voormelde decreet;

2° een beschrijving van de invulling van elk beoordelingselement, vermeld in artikel 10 van het voormelde decreet;

3° in voorkomend geval, de bijkomende informatie bepaald in het model van de subsidieaanvraag, vermeld in artikel 55 van dit besluit.

De sociaal-culturele volwassenenorganisaties die op het moment van de aanvraag niet gesubsidieerd of erkend zijn op basis van het decreet van 4 april 2003, zoals van kracht vóór de inwerkingtreding van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, of op basis van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk dienen naast de documenten in het eerste lid, ook volgende documenten in:

1° een verklaring dat de aanvrager minimaal over een voltijds equivalent personeelslid beschikt of de intentie heeft om binnen drie maanden na het begin van de beleidsperiode een voltijds equivalent personeelslid aan te werven;

2° een verslag van de manier waarop de aanvrager in de twee jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag een sociaal-culturele werking heeft ontplooid.

**Art. 3.** De administratie meldt de aanvrager uiterlijk op 15 januari of de subsidieaanvraag al dan niet ontvankelijk is.

**Art. 4.** De administratie valideert de geactualiseerde beleidsplannen, vermeld in artikel 12 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, en legt deze voor 15 mei volgend op de beslissing van de Vlaamse Regering ter kennisgeving voor aan de minister.

HOOFDSTUK 2. — *Kwaliteitsbeoordeling van de werking van sociaal-culturele volwassenenorganisaties**Afdeling 1. — Organisatie van de kwaliteitsbeoordeling*

## Onderafdeling 1. — De Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk

**Art. 5.** Voor de samenstelling van de Adviescommissie Sociaal-cultureel Volwassenenwerk stelt de administratie, in samenwerking met het steunpunt en de sectorfederatie, een lijst op van kandidaat-externe-deskundigen uit de onderzoekswereld of die beschikken over specifieke expertise inzake het sociaal-cultureel werkveld.

De administratie bezorgt de lijst, vermeld in het eerste lid, aan de minister die externe deskundigen kan toevoegen of schrappen.

**Art. 6.** De Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk, zoals vermeld in artikel 16 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk bestaande uit externe deskundigen en de administratie, telt minimaal zes en maximaal twaalf leden en wordt benoemd door de minister die eveneens de voorzitter aanwijst.

Maximaal twee derde van de leden van de adviescommissie is van hetzelfde geslacht.

**Art. 7.** § 1. Het lidmaatschap van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk is onverenigbaar met:

- 1° een verkozen politiek mandaat;
- 2° een functie als medewerker van een parlementaire fractie of een kabinet;
- 3° een functie als personeelslid in dienst van een gesubsidieerde sociaal-culturele volwassenenorganisatie;
- 4° een functie als personeelslid of lid van de raad van bestuur van het steunpunt;
- 5° een functie als personeelslid of lid van de raad van bestuur van de sectorfederatie;
- 6° een functie als personeelslid of lid van de sectorraad sociaal-cultureel werk van de SARC.

§ 2. Het lidmaatschap van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk is onverenigbaar met het lidmaatschap van een visitatie- of beoordelingscommissie.

**Art. 8.** De Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk bestaat uit personen die participeren op grond van hun deskundigheid. Ze treden niet op als vertegenwoordiger van de organisatie waarin ze deel uitmaken van de bestuursorganen of waartoe ze behoren als werknemer of als vrijwilliger.

## Onderafdeling 2. — De visitatie- en beoordelingscommissies

**Art. 9.** De administratie stelt een lijst van kandidaat-externe-deskundigen op voor de pool van externe deskundigen, vermeld in artikel 14 en 18 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk. Hierbij werkt ze samen met de sectorfederatie en het steunpunt

De administratie bezorgt de lijst, vermeld in het eerste lid, aan de minister die externe deskundigen kan toevoegen of schrappen.

**Art. 10.** De minister benoemt een pool van externe deskundigen voor de samenstelling van visitatie- en beoordelingscommissies.

De pool van externe deskundigen voor de samenstelling van de visitatie- en beoordelingscommissies bestaat uit leden van wie maximaal twee derde behoort tot hetzelfde geslacht.

Een externe deskundige heeft kennis van en expertise in het sociaal-cultureel volwassenenwerk of belendende sectoren, het werken met doelgroepen of kansengroepen of het zakelijke beleid van een organisatie.

**Art. 11.** § 1. Het lidmaatschap van de pool van externe deskundigen is onverenigbaar met:

- 1° een verkozen politiek mandaat;
- 2° een functie als medewerker van een parlementaire fractie of een kabinet;
- 3° een functie als personeelslid in dienst van een gesubsidieerde sociaal-culturele volwassenenorganisatie;
- 4° een functie als personeelslid of lid van de raad van bestuur van het steunpunt;
- 5° een functie als personeelslid of lid van de raad van bestuur van de sectorfederatie;
- 6° een functie als personeelslid of lid van de sectorraad sociaal-cultureel werk van de SARC.

§ 2. Het lidmaatschap van een visitatie- of beoordelingscommissie is onverenigbaar met het lidmaatschap van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk.

**Art. 12.** De pool van externe deskundigen bestaat uit personen die participeren op grond van hun deskundigheid. Ze treden niet op als vertegenwoordiger van de organisatie waarin ze deel uitmaken van de bestuursorganen of waartoe ze behoren als werknemer of als vrijwilliger.

**Art. 13.** Een visitatiecommissie bestaat uit vier externe deskundigen en een deskundige van de administratie. De deskundige van de administratie zit de visitatiecommissie voor.

Twee externe deskundigen brengen samen met de deskundige van de administratie een bezoek ter plaatse als vermeld in artikel 19 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk.

**Art. 14.** Een beoordelingscommissie als vermeld in artikel 14 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, bestaat uit de samenvoeging van de externe deskundigen van twee visitatiecommissies, met uitzondering van de deskundigen van de administratie, en een voorzitter. De voorzitter is niet stemgerechtigd en wordt aangeduid door de administratie uit de pool van externe deskundigen.

**Art. 15.** De administratie staat in voor de samenstelling van de visitatie- en beoordelingscommissies. De administratie ziet er op toe dat een externe deskundige die bestuurslid is van een sociaal-culturele volwassenenorganisatie, geen deel uitmaakt van de visitatie- of beoordelingscommissie waarin die organisatie wordt geëvalueerd of beoordeeld.

Maximaal twee derde van de leden van een visitatie- en een beoordelingscommissie is van hetzelfde geslacht.

In elke visitatiecommissie zetelen externe deskundigen met inhoudelijke en met zakelijke expertise. In een visitatiecommissie van een sociaal-culturele volwassenenorganisatie die een werking ontplooit voor kansengroepen en daarin keuzes maakt voor gemeenschappen, doelgroepen of het brede publiek zoals vermeld in artikel 10, eerste lid, 8°, *b*), van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, zetelt ook een lid met expertise op het vlak van het werken met kansengroepen.

In elke beoordelingscommissie zetelen externe deskundigen met inhoudelijke en met zakelijke expertise en met expertise op het vlak van het werken met doelgroepen of kansengroepen.

#### Onderafdeling 3. — Benoeming en ontslag

**Art. 16.** De externe deskundigen van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk en de pool van externe deskundigen worden benoemd voor een periode van vijf jaar die start op 1 januari van het tweede jaar van de beleidsperiode en eindigt op 31 december van het eerste jaar van de volgende beleidsperiode.

In afwijking van het eerste lid worden de externe deskundigen van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk en de pool van externe deskundigen in de beleidsperiode 2016-2020 benoemd voor een periode van maximaal vier jaar die op zijn vroegste start op 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2021.

Tijdens de periode, vermeld in het eerste en het tweede lid, kan de minister de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk of de pool van externe deskundigen opnieuw samenstellen of bijkomende externe deskundigen benoemen.

De externe deskundigen van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk en de pool van externe deskundigen oefenen hun mandaat verder uit na het verstrijken van de periode, vermeld in het eerste en het tweede lid, zolang de minister geen nieuwe externe deskundigen heeft benoemd.

**Art. 17.** De minister kan in de volgende gevallen een einde maken aan het mandaat van een lid van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk of een lid van de pool van externe deskundigen:

1° op verzoek van de mandaathouder;

2° als de mandaathouder het huishoudelijk reglement, vermeld in artikel 18, niet naleeft of activiteiten verricht of functies vervult die onverenigbaar zijn met het mandaat of die een strijdigheid van belangen tot gevolg hebben;

3° in geval van een nieuwe samenstelling als vermeld in artikel 16, derde lid.

#### Onderafdeling 4. — Werking

**Art. 18.** De Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk legt binnen drie maanden na haar aanstelling een voorstel van huishoudelijk reglement over haar werking en de werking van de visitatie- en beoordelingscommissies ter goedkeuring voor aan de minister.

**Art. 19.** In uitvoering van artikel 17, 1°, van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk legt de Adviescommissie Sociaal-cultureel Volwassenenwerk in het tweede jaar van de beleidsperiode een visitatie- en beoordelingsprotocol voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking in het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad en voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking in het Nederlandse taalgebied ter goedkeuring voor aan de minister, die hierover in overleg gaat met het steunpunt en de sectorfederatie.

Het visitatie- en beoordelingsprotocol, vermeld in het eerste lid, bevat een beschrijving van de wijze waarop de visitatie- en beoordelingscommissies evalueren en beoordelen, de wijze waarop evaluatie- en beoordelingscriteria tijdens de evaluatie en de beoordeling aan bod komen en onderdeel vormen van het visitatieverslag en het advies.

#### Onderafdeling 5. — Vergoeding

**Art. 20.** De voorzitter en de externe deskundigen van de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk kunnen aanspraak maken op de volgende vergoedingen:

1° de voorzitter: een presentiegeld van 120 euro per dagdeel tot maximaal twee dagdelen per dag, om vergaderingen voor te zitten;

2° de externe deskundigen: een presentiegeld van 90 euro per dagdeel tot maximaal twee dagdelen per dag, om aan vergaderingen deel te nemen;

3° een reisvergoeding voor vergaderingen:

*a*) voor verplaatsingen met de wagen: een kilometervergoeding voor de afgelegde afstand, zoals bepaald ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten;

*b*) voor verplaatsingen met het openbaar vervoer: een vergoeding voor de gemaakte kosten.

**Art. 21.** De externe deskundigen van de visitatie- en de beoordelingscommissies kunnen aanspraak maken op de volgende vergoedingen:

1° een presentiegeld van 60 euro per dagdeel tot maximaal twee dagdelen per dag, om aan vergaderingen deel te nemen. Voor externe deskundigen die optreden als voorzitter wordt dat presentiegeld verhoogd tot 90 euro per dagdeel;

2° een forfaitaire vergoeding van 30 euro voor de voorbereiding van een dossier;

3° een reisvergoeding voor vergaderingen:

*a*) voor verplaatsingen met de wagen: een kilometervergoeding voor de afgelegde afstand, zoals bepaald ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten;

*b*) voor verplaatsingen met het openbaar vervoer: een vergoeding voor de gemaakte kosten.

**Art. 22.** De externe deskundigen van de visitatiecommissie die een bezoek ter plaatse uitvoeren kunnen aanspraak maken op de volgende vergoedingen:

1° een presentiegeld van 250 euro per dagdeel tot maximaal twee dagdelen per dag, voor de uitvoering van een bezoek ter plaatse;

2° een forfaitaire vergoeding van 50 euro voor de voorbereiding van een bezoek ter plaatse;

3° een reisvergoeding voor het bezoek ter plaatse:

a) voor verplaatsingen met de wagen: een kilometervergoeding voor de afgelegde afstand, zoals bepaald ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten;

b) voor verplaatsingen met het openbaar vervoer: een vergoeding voor de gemaakte kosten.

#### *Afdeling 2. — Verloop van de kwaliteitsbeoordeling*

**Art. 23.** Om tot een gemotiveerd advies te komen over het inhoudelijk deel van het beleidsplan, hanteren de beoordelingscommissies de beoordelingselementen, vermeld in artikel 10, eerste lid van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende beoordelingscriteria:

1° de bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet:

a) de organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie;

b) de organisatie expliciteert haar ambities voor de komende beleidsperiode om bij te dragen aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving door:

1) aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen bevordert;

2) aan te geven welke samenlevingsvraagstukken ze wil behandelen en tot publieke zaak maakt;

3) aan te geven hoe en welke maatschappelijke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord bieden;

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

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

b) de organisatie geeft aan welke maatschappelijke ontwikkelingen ze effectief als uitdaging wil aangrijpen om een werking errond te ontplooiën en welke impact ze daarbij nastreeft;

3° de bijdrage van de sociaal-culturele organisatie tot de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen:

a) de organisatie expliciteert haar visie op de verbindende rol en hoe ze via haar werking die rol zal waarmaken;

b) de organisatie expliciteert haar visie op de kritische rol en hoe ze via haar werking die rol zal waarmaken;

c) de organisatie expliciteert haar visie op de laboratoriumrol en hoe ze via haar werking die rol zal waarmaken;

4° De strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele organisatie:

a) de organisatie heeft een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen die ze wil realiseren;

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

5° de verduidelijking van de keuze voor minstens twee sociaal-culturele functies en de uitwerking daarvan in relatie tot de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie:

a) de organisatie geeft aan op welke functies ze wil inzetten en verantwoordt haar keuze;

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

c) de organisatie expliciteert welke werkwijzen ze wil hanteren om de gekozen functies te realiseren:

1) voor de cultuurfunctie:

i) de visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie;

ii) een verantwoorde toekomstige werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;

2) voor de leerfunctie:

i) de visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie;

ii) een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten;

3) voor de gemeenschapsvormende functie:

i) de visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie;

ii) een verantwoorde toekomstige werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen;

4) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie:

i) de visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken in relatie tot de missie van de organisatie;

ii) een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;

6° de werking met een relevantie en uitstraling voor het Nederlandse taalgebied of de werking met een relevantie en uitstraling 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, bereik of effect van de al eerder gerealiseerde sociaal-culturele werking aan te reiken;

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;

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

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

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

8° de werking voor het brede publiek en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen of de werking voor kansengroepen en de keuzes daarin voor gemeenschappen, doelgroepen of het brede publiek:

a) de organisatie expliciteert haar werking voor het brede publiek en welke keuzes ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of kansengroepen of de organisatie expliciteert haar werking voor (een of meer) specifieke kansengroepen en welke keuzes ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen of het brede publiek;

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

9° de plaats van vrijwilligers in de organisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden:

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

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

Om tot een gemotiveerd advies te komen over het zakelijk deel van het beleidsplan, hanteren de beoordelingscommissies de beoordelingselementen, vermeld in artikel 10, tweede lid van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende beoordelingscriteria:

1° een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid:

a) de organisatie expliciteert hoe ze een professioneel beleid zal voeren;

b) de organisatie expliciteert hoe ze een integraal kwaliteitsbeleid zal voeren;

c) de organisatie expliciteert een onderbouwd en realistisch financieel meerjarenbeleid;

2° de toepassing van principes van goed bestuur:

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

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

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;

3° de afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan: de organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen.

**Art. 24.** Om tot een gemotiveerde evaluatie van de inhoudelijke werking te komen hanteren de visitatiecommissies de beoordelingselementen, vermeld in artikel 10, eerste lid van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende evaluatiecriteria:

1° de bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet: werkingsgegevens en resultaten tonen de effectieve bijdrage van de organisatie aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving aan;

2° de relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die de organisatie omschreven heeft: werkingsgegevens tonen aan rond welke maatschappelijke uitdagingen de organisatie effectief werkt in de praktijk, hoe die werking vorm krijgt en welke resultaten ze daarmee bereikt;

3° de bijdrage van de sociaal-culturele organisatie aan de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen: werkingsgegevens tonen aan hoe de organisatie de drie sociaal-culturele rollen waarmaakt;

4° de strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele organisatie:

a) de organisatie toont aan hoe ze uitvoering geeft aan de strategische en operationele doelstellingen van haar beleidsplan;

b) de organisatie geeft aan hoe ze haar werking opvolgt, zelfkritisch evalueert en bijstuurt als dat nodig is;

5° de verduidelijking van de keuze voor minstens twee sociaal-culturele functies en de uitwerking daarvan in relatie tot de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie: werkingsgegevens tonen op de volgende wijze aan op welke manier de gekozen functiemix en onderscheiden functies in praktijk worden gebracht en tot welke resultaten dat leidt:

a) voor de cultuurfunctie:

1) de organisatie geeft aan welke praktijken worden opgezet die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, door te geven en eraan deel te nemen;

2) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol processen en resultaten in beeld die ertoe leiden cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;

b) voor de leerfunctie:

1) de organisatie geeft aan welke praktijken zijn gerealiseerd om leren vorm te geven;

2) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol leerprocessen en leerresultaten in beeld;

c) voor de gemeenschapsvormende functie:

1) de organisatie geeft aan welke initiatieven ondernomen zijn om de vorming van groepen en gemeenschappen te ondersteunen en te faciliteren of welke initiatieven ondernomen zijn om interacties tussen groepen en gemeenschappen te stimuleren;

2) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol gemeenschapsvormende processen en praktijken en de resultaten die daaruit voortvloeien, in beeld;

d) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie:

1) de organisatie geeft aan welke praktijken zijn opgezet waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;

2) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol veranderingsprocessen en gerealiseerde veranderingen in relatie tot maatschappelijk denken en handelen en tot de inrichting van de maatschappij in beeld;

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

a) de organisatie toont aan dat de binnen dit decreet gesubsidieerde werking zich afspeelt in het Nederlandse taalgebied of het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;

b) de organisatie staft haar relevantie en uitstraling in het Nederlandse taalgebied of het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, het bereik of het effect van haar werking;

7° een gesubsidieerde werking die zich grotendeels afspeelt binnen de vrije tijd: aan de hand van kerngegevens en cijfers over de financiën, het personeel en de werking staft de organisatie:

a) dat de binnen dit decreet gesubsidieerde werking zich effectief hoofdzakelijk afspeelt binnen de vrije tijd;

b) welk gedeelte van de gesubsidieerde werking zich effectief uitzonderlijk buiten de vrije tijd afspeelt, welke omvang het aanneemt en de verantwoording ervan vanuit de missie en visie van de organisatie;

8° of de werking voor het brede publiek en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen of de werking voor kansengroepen en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of het brede publiek:

a) de organisatie toont aan welke processen en praktijken ze heeft opgezet om haar publiek te bereiken en welke vorm deze in de praktijk krijgen;

b) de organisatie toont aan welke resultaten ze bereikt met haar beleid en aanpak om binnen de gemaakte keuzes sociaal-culturele participatie van iedereen te realiseren en welke eventuele bijstellingen ze in dat beleid en die aanpak wil doorvoeren of de organisatie toont aan welke resultaten ze bereikt met haar beleid en aanpak om sociaal-culturele participatie van kansengroepen te realiseren en welke eventuele bijstellingen ze in dat beleid en die aanpak wil doorvoeren;

9° de plaats van vrijwilligers in de organisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden:

a) de organisatie toont aan welke rollen en taken vrijwilligers effectief opnemen in de organisatie of werking;

b) de organisatie toont aan hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft en wat ze heeft gerealiseerd ter ondersteuning van de vrijwilligers;

c) de organisatie geeft aan hoe ze haar beleid ten aanzien van vrijwilligers evalueert en bijstuurt.

Om tot een gemotiveerde evaluatie van de zakelijke werking te komen, hanteren de visitatiecommissies de beoordelingselementen, vermeld in artikel 10, tweede lid van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende evaluatiecriteria:

1° een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid:

a) de organisatie geeft aan welke verbeteracties ze heeft ondernomen in het kader van haar professioneel beleid en welke ze nog wil nemen tijdens de beleidsperiode;

b) de organisatie geeft aan welke verbeteracties ze heeft ondernomen in het kader van haar integrale kwaliteitsbeleid en welke ze nog wil nemen tijdens de beleidsperiode;

c) de organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan;

d) de organisatie legt financiële afrekeningen van de voorbije twee begrotingsjaren voor en maakt een prognose van de evolutie van haar financiële situatie voor de komende begrotingsjaren tijdens de beleidsperiode;

2° de toepassing van principes van goed bestuur: de organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke initiatieven ze daarvoor heeft genomen of zal nemen;

3° de afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan:

a) de organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen heeft ingezet de voorbije twee jaar om de strategische en operationele doelen te realiseren;

b) de organisatie geeft op basis van een evaluatie aan hoe ze de inzet van financiën, mensen en middelen wil bijsturen tijdens de laatste jaren van de beleidsperiode.

### HOOFDSTUK 3. — *De voorbereiding van de beslissing van de Vlaamse Regering*

**Art. 25.** Het gemotiveerde preadvies van de beoordelingscommissie, vermeld in artikel 26 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, wordt uiterlijk op 15 april van het jaar dat voorafgaat aan de nieuwe beleidsperiode, bezorgd aan de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

In afwijking van het eerste lid wordt vanaf 2025 het gemotiveerde preadvies van de beoordelingscommissie van sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een negatieve evaluatie met aanbevelingen door de visitatiecommissie als vermeld in artikel 23, § 3, tweede lid, 3°, van het voormelde decreet, waarvan de subsidie als gevolg van de remediëring niet wordt stopgezet, uiterlijk op 15 april van het eerste jaar van de nieuwe beleidsperiode bezorgd aan de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

**Art. 26.** De aanvrager van een subsidie kan binnen een termijn van veertien dagen nadat het preadvies van de beoordelingscommissie is bezorgd, een schriftelijke reactie als vermeld in artikel 27, § 1, van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, bezorgen aan de administratie. Na het verstrijken van de voormelde termijn is er geen gelegenheid meer om een schriftelijke reactie in te dienen.

**Art. 27.** De administratie en de voorzitters van de beoordelingscommissies formuleren per sociaal-culturele volwassenenorganisatie een voorstel van subsidie-enveloppe. Ze houden daarbij rekening met de indicatie van de evolutie van de subsidie-enveloppe voor de nieuwe beleidsperiode zoals aangegeven in het preadvies, vermeld in artikel 26 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, en de totale subsidie-enveloppe, vermeld in artikel 28 van het voormelde decreet.

Het voorstel van subsidie-enveloppe per sociaal-culturele volwassenenorganisatie wordt besproken met de beoordelingscommissies. Met het oog op het definitieve advies formuleren de administratie en de voorzitters van de beoordelingscommissies een definitief voorstel van subsidie-enveloppe per sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

**Art. 28.** De administratie bezorgt het definitieve advies van de beoordelingscommissies uiterlijk op 15 juli van het jaar dat voorafgaat aan de nieuwe beleidsperiode, aan de subsidieaanvrager en de minister.

In afwijking van het eerste lid wordt vanaf 2025 het definitieve advies over sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een negatieve evaluatie met aanbevelingen door de visitatiecommissie als vermeld in artikel 23, § 3, tweede lid, 3°, van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, waarvan de subsidie niet wordt stopgezet, uiterlijk op 15 juli van het eerste jaar van de nieuwe beleidsperiode bezorgd aan de subsidieaanvrager en de minister.

**TITEL 3. — Subsidies aan sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking binnen specifieke regio's**

**HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen**

**Art. 29.** Een subsidieaanvraag als vermeld in artikel 32 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, omvat:

- 1° een beleidsplan als vermeld in artikel 34 van het voormelde decreet;
- 2° een beschrijving van de invulling van elk beoordelingselement, vermeld in artikel 35 van het voormelde decreet;
- 3° in voorkomend geval, de bijkomende informatie bepaald in het model van de aanvraag, vermeld in artikel 55 van dit besluit.

**Art. 30.** De administratie meldt de aanvrager van een subsidie uiterlijk op 15 januari of de subsidieaanvraag al dan niet ontvankelijk is.

**HOOFDSTUK 2. — Kwaliteitsbeoordeling van de werking van gesubsidieerde sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking binnen specifieke regio's**

**Afdeling 1. — Organisatie van de kwaliteitsbeoordeling**

**Onderafdeling 1. — De Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk**

**Art. 31.** In uitvoering van artikel 40 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk legt de Adviescommissie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk, vermeld in titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1, in het vierde jaar van de beleidsperiode een beoordelingsprotocol voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking binnen specifieke regio's ter goedkeuring voor aan de minister, die hierover in overleg gaat met het steunpunt en de sectorfederatie.

Het beoordelingsprotocol voor sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking binnen specifieke regio's, vermeld in het eerste lid, bevat een beschrijving van de wijze waarop de beoordelingscommissie evalueert en beoordeelt, de wijze waarop de beoordelingscriteria tijdens de evaluatie en de beoordeling aan bod komen en een onderdeel vormen van het advies.

**Onderafdeling 2. — De beoordelingscommissie**

**Art. 32.** Het huishoudelijk reglement, vermeld in artikel 18, is van toepassing op de beoordelingscommissie van sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking binnen specifieke regio's.

**Art. 33.** De beoordelingscommissie wordt samengesteld, rekening houdend met de expertise die vereist is om de sociaal-culturele werkingen te evalueren en de subsidieaanvragen te beoordelen, op basis van de pool van externe deskundigen, vermeld in artikel 9.

**Art. 34.** De beoordelingscommissie, vermeld in artikel 37 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, bestaat uit minimaal vijf externe deskundigen en een deskundige van de administratie. De administratie ziet er op toe dat een externe deskundige die bestuurslid is van een sociaal-culturele volwassenenorganisatie met een werking binnen specifieke regio's, geen deel uitmaakt van de beoordelingscommissie waarin die organisatie wordt geëvalueerd en beoordeeld.

Maximaal twee derde van de leden van de beoordelingscommissie is van hetzelfde geslacht.

Twee externe deskundigen brengen samen met de deskundige van de administratie een bezoek ter plaatse als vermeld in artikel 38 van het voormelde decreet.

**Art. 35.** De administratie staat in voor de samenstelling van de beoordelingscommissie.

In de beoordelingscommissie zetelen externe deskundigen met inhoudelijke en met zakelijke expertise en met expertise op het vlak van het werken met kansengroepen.

Een externe deskundige, vermeld in artikel 34, zit de beoordelingscommissie voor.

**Onderafdeling 3. — Vergoeding**

**Art. 36.** De externe deskundigen van de beoordelingscommissie kunnen aanspraak maken op de volgende vergoedingen:

1° een presentiegeld van 60 euro per dagdeel tot maximaal twee dagdelen per dag voor de deelname aan vergaderingen;

2° een forfaitaire vergoeding van 30 euro voor de voorbereiding van een dossier;

3° een reisvergoeding voor vergaderingen:

a) voor verplaatsingen met de wagen: een kilometervergoeding voor de afgelegde afstand, zoals bepaald ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten;

b) voor verplaatsingen met het openbaar vervoer: een vergoeding voor de gemaakte kosten.

**Art. 37.** De externe deskundigen van de beoordelingscommissie die een bezoek ter plaatse uitvoeren kunnen aanspraak maken op de volgende vergoedingen:

1° een presentiegeld van 250 euro per dagdeel tot maximaal twee dagdelen per dag, voor de uitvoering van het bezoek ter plaatse;

2° een forfaitaire vergoeding van 100 euro voor de voorbereiding van een bezoek ter plaatse;

3° een reisvergoeding voor het bezoek ter plaatse:

a) voor verplaatsingen met de wagen: een kilometervergoeding voor de afgelegde afstand, zoals bepaald ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten;

b) voor verplaatsingen met het openbaar vervoer: een vergoeding voor de gemaakte kosten.

*Afdeling 2.* — De beoordeling van de werking van gesubsidieerde sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een werking binnen specifieke regio's door een beoordelingscommissie

**Art. 38.** Om een gemotiveerd oordeel te vormen over de inhoudelijke werking en het inhoudelijke deel van het beleidsplan, hanteert de beoordelingscommissie de beoordelingselementen, vermeld in artikel 35, eerste lid van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende beoordelingscriteria:

1° de bijdrage van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie aan het doel van het decreet:

a) de organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie;

b) de organisatie toont haar gerealiseerde bijdrage aan de emancipatie van mensen en groepen, en aan de versterking van een democratische, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving aan en expliciteert haar ambities daarin voor de toekomst:

1) aan de hand van werkingsgegevens en bereikte resultaten;

2) door aan te geven hoe ze sociaal-culturele participatie van volwassenen zal bevorderen, welke samenlevingsvraagstukken ze tot publieke zaak zal maken en welke praktijken ze zal ontwikkelen en verspreiden die daarop een werkend antwoord beiden;

2° de relatie van de missie en de visie van de sociaal-culturele organisatie tot de actuele maatschappelijke context die de organisatie heeft omschreven:

a) de organisatie toont door werkingsgegevens aan rond welke maatschappelijke uitdagingen de organisatie effectief heeft gewerkt, hoe die werking vorm kreeg en welke resultaten ze daarmee heeft bereikt;

b) de organisatie expliciteert in een maatschappelijke contextanalyse welke ontwikkelingen relevant zijn in relatie tot haar missie en visie, welke ontwikkelingen ze als uitdaging wil aangrijpen om een toekomstige werking errond te ontplooiën en welke impact ze daarbij nastreeft;

3° de bijdrage van de sociaal-culturele organisatie aan de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen:

a) de organisatie expliciteert haar visie op de drie sociaal-culturele rollen;

b) de organisatie toont door werkingsgegevens aan hoe ze de drie sociaal-culturele rollen waarmaakt en geeft aan hoe ze in de toekomst verder wil inzetten op de realisatie van die rollen;

4° de strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele organisatie:

a) de werking van de organisatie is gestoeld op een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen;

b) de organisatie toont aan hoe ze haar werking ter realisatie van die doelen vorm geeft, opvolgt, zelfkritisch evalueert en bijstuurt als dat nodig is;

5° de uitwerking van de vier sociaal-culturele functies op de volgende wijze:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de vier functies en op de werkwijzen die de organisatie hanteert om de gekozen functies te realiseren;

b) de organisatie kan aan de hand van werkingsgegevens aangeven hoe ze de vier functies in praktijk bracht, welke resultaten ze heeft geboekt en wat haar ambities zijn voor de toekomst:

1) voor de cultuurfunctie:

i) de visie op cultuur in relatie tot de missie van de organisatie en de verantwoording van de 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;

ii) de organisatie geeft aan welke praktijken worden opgezet die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;

iii) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol processen en resultaten in beeld die ertoe leiden cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen;

2) voor de leerfunctie:

i) de visie op leren in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om leeromgevingen op te zetten;

ii) de organisatie geeft aan welke praktijken zijn gerealiseerd om leren vorm te geven;

iii) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol leerprocessen en leerresultaten in beeld;

3) voor de gemeenschapsvormende functie:

i) de visie op groepen en gemeenschappen en interacties daartussen in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen;

ii) de organisatie geeft aan welke initiatieven ondernomen zijn om de vorming van groepen en gemeenschappen te ondersteunen en te faciliteren of welke initiatieven ondernomen zijn met het oog op interacties tussen groepen en gemeenschappen;

iii) de organisatie brengt kwaliteitsvol en zinvol gemeenschapsvormende processen en praktijken en de resultaten die daar uit voortvloeien, in beeld;

4) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie:

i) de visie op engagement en politisering en op relevante samenlevingsvraagstukken in relatie tot de missie van de organisatie en een verantwoording van de werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;

ii) de organisatie geeft aan welke praktijken zijn opgezet waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;



iii) de organisatie brengt kwaliteitsvolle en zinvolle veranderingsprocessen en gerealiseerde veranderingen in relatie tot maatschappelijk denken en handelen en tot de inrichting van de maatschappij in beeld;

6° de werking met een relevantie en uitstraling voor de regio in kwestie, afgestemd op de culturele en maatschappelijke context van de regio en complementair aan de werking van andere spelers in de specifieke regio:

a) in een regionale contextanalyse expliciteert de organisatie welke maatschappelijke ontwikkelingen specifiek relevant zijn voor de regio, verantwoordt ze en toont ze aan hoe ze in de werking daar specifiek op inspeelt en wat de resultaten zijn;

b) de organisatie staaft haar relevantie en uitstraling in de regio aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, het bereik of het effect van haar werking;

c) de organisatie toont aan dat ze een werking ontplooit die complementair is aan de werking van andere spelers in de regio;

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

a) de organisatie toont aan dat de regio-werking waarvoor de organisatie wordt gesubsidieerd, zich aantoonbaar en hoofdzakelijk afspeelt en zal afspelen binnen de vrije tijd van volwassenen, gestaafd aan de hand van kerngegevens en cijfers over de financiën, het personeel en de werking;

b) het eventuele gedeelte van de werking dat zich uitzonderlijk buiten de vrije tijd afspeelt of zal afspelen, omschrijft en verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie;

8° de werking voor het brede publiek en de keuzes daarin op het vlak van gemeenschappen, doelgroepen of kansengroepen:

a) de organisatie expliciteert haar werking voor het brede publiek en de keuzes die ze daarin maakt op het vlak van doelgroepen, gemeenschappen en kansengroepen;

b) binnen de gemaakte keuzes expliciteert en verantwoordt de organisatie haar beleid en aanpak om sociaal-culturele participatie van iedereen, met specifieke aandacht voor kansengroepen, in de regio na te streven, de resultaten die ze bereikt en hoe ze dat beleid opvolgt en desgewenst bijstuurt;

c) de organisatie toont aan welke processen en praktijken ze heeft opgezet om haar publiek te bereiken en welke vorm deze in de praktijk krijgen.

9° de plaats van vrijwilligers in de organisatie en de manier waarop ze betrokken en ondersteund worden:

a) de organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers effectief opnemen of zullen opnemen in de organisatie of de regio-werking;

b) de organisatie expliciteert haar ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers en hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft en zal geven;

c) de organisatie geeft aan hoe ze haar beleid ten aanzien van vrijwilligers evalueert en bijstuurt.

Om een gemotiveerd oordeel te vormen over de zakelijke werking en het zakelijke deel van het beleidsplan, hanteert de beoordelingscommissie de beoordelingselementen, vermeld in artikel 35, tweede lid van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende beoordelingscriteria:

1° een geïntegreerd zakelijk kwaliteits- en financieel meerjarenbeleid:

a) de organisatie expliciteert haar professioneel beleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;

b) de organisatie expliciteert haar integrale kwaliteitsbeleid en geeft aan welke verbeteracties ze daarrond heeft ondernomen en welke ze nog wil nemen;

c) de organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan;

d) de organisatie legt financiële afrekeningen voor en maakt een prognose van de evolutie van haar financiële situatie voor de komende beleidsperiode;

2° de toepassing van principes van goed bestuur:

a) de organisatie geeft aan hoe ze transparantie in en verantwoording van haar bestuur organiseert;

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

c) het bestuur geeft aan hoe het interne en externe stakeholders bij strategische beslissingen betreft;

d) de organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke initiatieven ze daarvoor heeft genomen of zal nemen;

3° de afstemming tussen het inhoudelijke en zakelijke deel van het beleidsplan:

a) de organisatie verantwoordt hoe ze haar financiën, mensen en middelen ingezet heeft en zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen;

b) de organisatie geeft aan hoe ze de afstemming tussen haar inhoudelijke en zakelijke plan opvolgt, evalueert en eventueel bijstuurt.

#### TITEL 4. — *Projectsubsidies aan sociaal-culturele volwassenenorganisaties*

**Art. 39.** De Vlaamse Regering bepaalt voor 1 februari van het jaar dat voorafgaat aan de nieuwe beleidsperiode de maatschappelijke uitdagingen voor de volgende beleidsperiode na overleg met het steunpunt en de sectorfederatie.

De Vlaamse Regering kan jaarlijks voor 1 februari het initiatief nemen om naar aanleiding van actuele maatschappelijke gebeurtenissen bijkomende of prioritaire maatschappelijke uitdagingen te formuleren.

**Art. 40.** De sociaal-culturele volwassenenorganisaties of -initiatieven, vermeld in artikel 45 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, kunnen jaarlijks uiterlijk op 15 juli een subsidieaanvraag indienen bij de administratie om een project te realiseren dat van start gaat in het jaar dat volgt op de subsidieaanvraag.

De administratie formuleert een gemotiveerd advies en bezorgt dat uiterlijk op 15 oktober aan de minister.

De minister beslist uiterlijk op 1 november over de toekenning van projectsubsidies.

**Art. 41.** Het projectdossier omvat:

- 1° een beschrijving van het project inclusief een plan van aanpak en de duur van het project;
- 2° een projectbegroting inclusief een toelichting;
- 3° een beschrijving van de invulling van elk beoordelingscriterium, vermeld in artikel 47, vierde lid, van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk;
- 4° in voorkomend geval, de bijkomende informatie, bepaald in het model van de subsidieaanvraag, vermeld in artikel 55 van dit besluit.

**Art. 42.** De projectsubsidies worden als volgt beschikbaar gesteld:

- 1° een voorschot van 80% van de subsidie wordt uitbetaald na de ondertekening van het besluit waarin de subsidie wordt toegekend;
- 2° het saldo van maximaal 20% van de subsidie wordt uitbetaald nadat de administratie heeft vastgesteld dat de voorwaarden waaronder de subsidie toegekend is, nageleefd zijn en dat de subsidie aangewend is voor de doeleinden waarvoor ze is verleend. Dat moet blijken uit het inhoudelijke en het financiële verslag.

**Art. 43.** De sociaal-culturele volwassenenorganisatie stuurt uiterlijk drie maanden na afloop van het project een inhoudelijk en een financieel verslag conform het model, vermeld in artikel 55, naar de administratie.

**Art. 44.** De administratie oefent toezicht uit op de aanwending van de projectsubsidies aan de hand van het inhoudelijke en het financiële verslag op basis van de bepalingen van hoofdstuk 4, 5 en 6 inzake projectsubsidie van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 november 2013 betreffende de algemene regels inzake subsidiëring.

**TITEL 5. — Verplichtingen voor de ontvanger van een subsidie, toezicht op de subsidieaanwending en sancties**

**HOOFDSTUK 1. — De verantwoording van de werkingssubsidie**

**Art. 45.** De sociaal-culturele volwassenenorganisatie bezorgt voor 1 april van het derde jaar van de beleidsperiode, een voortgangsrapport. Het voortgangsrapport omvat:

- 1° een stand van zaken over de uitvoering van het beleidsplan in de eerste twee jaar van de beleidsperiode en een vooruitblik op de geplande uitvoering van het beleidsplan in het lopende jaar en de laatste twee jaar van de beleidsperiode;
- 2° de omvang en de resultaten van de werking:
  - a) de kerngegevens en de cijfers over de financiën voor het eerste jaar van de beleidsperiode;
  - b) de kerngegevens en de cijfers over het personeel voor het eerste en tweede jaar van de beleidsperiode;
  - c) de kerngegevens en de cijfers over de werking voor het eerste en tweede jaar van de beleidsperiode;
- 3° een beschrijving van de invulling van elk beoordelingselement, vermeld in artikel 10 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk.

**Art. 46.** De sociaal-culturele volwassenenorganisatie bezorgt jaarlijks voor 1 april van het jaar dat volgt op het jaar waarvoor de subsidie is toegekend:

- 1° een financieel verslag dat bestaat uit:
  - a) een afrekening, een begroting en een balans conform het model, vermeld in artikel 55;
  - b) het verslag van een erkende accountant of bedrijfsrevisor die niet betrokken is bij de dagelijkse werking van de organisatie, met commentaar bij de waarheidsgetrouwe weergave van de afrekening en de balans;
  - c) een overzicht van de individuele bezoldigingen, waarin de totale loonkosten per werknemer vermeld worden;
- 2° een lijst met beleidsrelevante gegevens die wordt aangeleverd via een webapplicatie.

Als de rechtspersoon waarin de sociaal-culturele volwassenenorganisatie is ondergebracht naast de werking waarvoor hij met toepassing van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk een werkingssubsidie ontvangt, nog andere activiteiten organiseert, moet de werking die betrekking heeft op de subsidie in de boekhouding apart identificeerbaar zijn. Bij het financiële verslag wordt in voorkomend geval een aparte afrekening conform het model, vermeld in artikel 55 gevoegd die betrekking heeft op de werking waarvoor de sociaal-culturele volwassenenorganisatie met toepassing van het voormelde decreet een werkingssubsidie ontvangt.

De administratie kan op elk moment aan de sociaal-culturele volwassenenorganisatie aanvullende informatie en documenten vragen.

**HOOFDSTUK 2. — Het toezicht op de werkingssubsidie**

**Art. 47.** Jaarlijks oefent de administratie, met toepassing van artikel 49 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, toezicht uit op de aanwending van de subsidie op basis van het financiële verslag, vermeld in artikel 46.

**Art. 48.** In het derde jaar van de beleidsperiode oefent de administratie, met toepassing van artikel 49 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, toezicht uit op de aanwending van de subsidie op basis van het voortgangsrapport, vermeld in artikel 45.

**Art. 49.** Als er bij het toezicht of bij het vooraf aangekondigd bezoek ter plaatse ernstige tekortkomingen, zoals bepaald in artikel 48, § 1 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, worden vastgesteld, maakt de administratie een ontwerp van beslissing tot sanctionering op.

**Art. 50.** De administratie bezorgt het ontwerp van beslissing tot sanctionering, vermeld in artikel 48, § 3 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk binnen een termijn van veertien dagen aan de sociaal-culturele volwassenenorganisatie.

**Art. 51.** Als de sociaal-culturele volwassenenorganisatie de vastgestelde tekortkoming betwist of van mening is dat de sanctie niet in redelijke verhouding staat tot de vastgestelde tekortkoming, kan ze een gemotiveerd bezwaar aantekenen. Het bezwaar moet binnen een termijn van veertien dagen na de melding van de sanctie aan de administratie bezorgd worden.

Een bezwaar is ontvankelijk als het tijdig is ingediend en gemotiveerd is.

De administratie meldt binnen een termijn van veertien dagen of het bezwaar al dan niet ontvankelijk is.

**Art. 52.** De minister beslist binnen een termijn van negenenveertig dagen, op basis van het ontvankelijke bezwaar, of de sanctie al dan niet gehandhaafd blijft of aangepast wordt.

De administratie meldt de beslissing van de minister, binnen een termijn van veertien dagen.

#### HOOFDSTUK 3. — *De reserve*

**Art. 53.** Bij het jaarlijks toezicht, vermeld in artikel 47, stelt de administratie de reserves vast die ten laste van subsidies zijn aangelegd.

Na afloop van de beleidsperiode oefent de administratie het toezicht uit op de reserves, vermeld in het eerste lid, op basis van de bepalingen inzake reservevorming van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 november 2013 betreffende de algemene regels inzake subsidiëring.

**Art. 54.** Openstaande verbintenissen ten opzichte van de Vlaamse gemeenschap kunnen verrekend worden op de voorschotten en het saldo, vermeld in artikel 52 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk.

#### TITEL 6. — *Gemeenschappelijke bepalingen*

**Art. 55.** Voor een subsidieaanvraag, een projectdossier, een schriftelijke reactie, een remediëringsrapport, een voortgangrapport, een inhoudelijk verslag, een financieel verslag of het aanleveren van beleidsrelevante gegevens kan de administratie een model bekendmaken. Het toepasselijke model wordt ten minste drie maanden voor de uiterlijke indieningsdatum van het document in kwestie bekend gemaakt.

De modellen, vermeld in het eerste lid, kunnen ter beschikking gesteld worden in de vorm van een webtoepassing.

**Art. 56.** Iedere kennisgeving door de administratie, vermeld in dit besluit, wordt schriftelijk gedaan, ongeacht de drager. De kennisgeving kan gedaan worden met een brief, via elektronische post, via een webtoepassing of een ander telecommunicatiemiddel dat resulteert in een schriftelijk stuk voor de geadresseerde.

#### TITEL 7. — *Slotbepalingen*

##### HOOFDSTUK 1. — *Opheffingsbepalingen*

**Art. 57.** Het besluit van de Vlaamse Regering van 5 september 2008 houdende de uitvoering van het decreet van 4 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 december 2013 en 27 februari 2015, wordt opgeheven, met uitzondering van artikel 60 en 61.

De artikelen 60 en 61 blijven gelden voor de subsidiëring van de federatie van organisaties voor volkswontwikkelingswerk, vermeld in titel VIIbis van het decreet van 4 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Voor de subsidiëring van het steunpunt gelden artikel 52 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk en titel 5 van dit besluit.

##### HOOFDSTUK 2. — *Overgangsbepalingen*

**Art. 58.** In uitvoering van artikel 60, § 9 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk worden de beoordelingselementen, vermeld in § 3 tot en met § 8, uitgewerkt in evaluatiecriteria, vermeld in het tweede tot en met het zevende lid.

De beoordelingscriteria voor de sociaal-culturele verenigingen zijn:

1° de wijze waarop de vier functies, vermeld in artikel 2, 8° in het decreet van 4 april 2003, worden gerealiseerd;

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de vier functies;

b) de organisatie geeft weer in welke mate elke functie in de werking wordt gerealiseerd en verantwoordt de keuzes die tot die verhouding hebben geleid;

c) de organisatie expliciteert welke werkwijzen ze hanteert om de vier functies te realiseren.;

2° de wijze van begeleiding van de afdelingen of groepen: de ontwikkeling van het afdelingswerk en groepswerk, het aantal afdelingen of groepen:

a) de organisatie verantwoordt welke strategie ze volgt op het vlak van het aantal afdelingen en groepen;

b) de organisatie verantwoordt hoe ze het afdelings- en groepswerk ontwikkelt;

c) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe ze de begeleiding van de afdelingen of groepen vorm geeft;

3° het beleid ten aanzien van de vrijwilliger:

a) de organisatie maakt duidelijk wat ze onder vrijwilligerswerk verstaat en legt haar visie over het vrijwilligersbeleid uit;

b) de organisatie geeft aan welke strategie ze volgt om die visie in praktijk te brengen;

c) de organisatie toont aan hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft;

4° de acties met het oog op de verdieping en verbreding van de participatie:

a) de organisatie verduidelijkt en motiveert haar strategieën rond het verbreden van participatie van leden, niet-leden en eventueel specifieke doelgroepen, en rond het op meer intensieve wijze bereiken van de geïdentificeerde doelgroepen;

b) de organisatie verduidelijkt welke acties ze met het oog op de verbreding en verdieping van de participatie voert;

5° de communicatie met de leden:

a) de organisatie geeft aan welke strategieën ze hanteert om met haar leden te communiceren;

b) de organisatie geeft aan op welke manier ze die strategieën concreetiseert in acties;

6° het ontwikkelen van acties en activiteiten met een landelijk karakter;

a) de organisatie geeft aan welke strategieën ze hanteert om acties en activiteiten met een landelijk karakter te ontwikkelen;

b) de organisatie geeft aan op welke manier ze die strategieën concreetiseert in acties.

7° het ontwikkelen van vernieuwende en bijzondere activiteiten;

- a) de organisatie geeft aan welke vernieuwende en bijzondere activiteiten ze realiseert;
  - b) de organisatie motiveert waarom die activiteiten vernieuwend en bijzonder zijn voor de vereniging;
  - 8° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit:
    - a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan;
    - b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.
  - 9° de samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties:
    - a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;
    - b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
  - 10° de manier waarop in de werking rekening gehouden wordt met principes van integrale kwaliteitszorg:
    - a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid;
    - b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;
  - 11° de zorg voor professionalisering en professionaliteit.
    - a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling;
    - b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt.
- De beoordelingscriteria voor de sociaal-culturele bewegingen zijn:
- 1° de knowhow en expertise van de beweging met betrekking tot het thema of het cluster; de wijze waarop die expertise verder wordt ontwikkeld; de wijze waarop de knowhow wordt ontsloten:
    - a) de organisatie toont haar knowhow over en expertise in het thema of het cluster aan;
    - b) de organisatie toont aan hoe ze die expertise verder ontwikkelt;
    - c) de organisatie toont aan hoe ze de expertise ontsluit;
  - 2° de aanpak van diversiteit, met specifieke aandacht voor interculturaliteit:
    - a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de organisatie om te gaan;
    - b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren;
  - 3° de wijze waarop het ruime publiek rechtstreeks of onrechtstreeks wordt benaderd, inclusief de inspanning om andere publieksgroepen aan te trekken:
    - a) de organisatie motiveert en toont aan welke kanalen, methoden en communicatiemiddelen ze gebruikt om het ruime publiek te benaderen;
    - b) de organisatie motiveert en toont aan welke inspanningen ze levert om andere publieksgroepen aan te trekken;
  - 4° de creativiteit, de diversiteit en de originaliteit van de gehanteerde methoden, evenals de effectiviteit ervan:
    - a) de organisatie expliciteert de diversiteit van de methoden die ze hanteert;
    - b) de organisatie toont aan waarom de gehanteerde methoden origineel en creatief zijn;
    - c) de organisatie toont aan dat de gehanteerde methoden effectief zijn met het oog op de te bereiken doelen;
  - 5° de communicatie met het publiek, de aandacht voor de media:
    - a) de organisatie geeft aan welke strategieën ze hanteert om te communiceren met het brede publiek en op welke manier ze die strategieën concretiseert in acties;
    - b) de organisatie toont aan welke inspanningen ze levert om de aandacht van de media te trekken;
  - 6° de aard en de omvang van de educatieve activiteiten en de werkmaterialen:
    - a) de organisatie toont aan op welke manier ze invulling geeft aan de educatieve activiteiten;
    - b) de organisatie toont aan welke werkmaterialen ze ontwikkelt en gebruikt;
  - 7° de acties en de campagnes:
    - a) de organisatie verantwoordt de planning van haar acties en campagnes;
    - b) de organisatie toont de aard en de omvang van haar acties en campagnes aan;
  - 8° de samenwerking en netwerkvorming met andere organisaties:
    - a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;
    - b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;
  - 9° het engagement van vrijwilligers en bestuurders:
    - a) de organisatie toont aan op welke manier vrijwilligers en bestuurders betrokken worden bij de organisatie;
    - b) de organisatie toont aan op welke manier vrijwilligers en bestuurders meewerken aan de uitbouw van de organisatie;
  - 10° de zorg voor professionaliteit en professionalisering:
    - a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling;
    - b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;
  - 11° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg:
    - a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid;
    - b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties.

De beoordelingscriteria voor de gespecialiseerde vormingsinstellingen zijn:

1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod en/of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;

2° het beleid ten aanzien van de deelnemers - bestaande en beoogde doelgroepen - en de link naar het communicatiebeleid:

a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing;

b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die worden gehanteerd om de deelnemers, zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen, te bereiken;

3° de samenwerking met de volkshogescholen:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt vanuit haar specifieke beleidsopties haar samenwerking met de diverse volkshogescholen, gevestigd in verschillende regio's;

b) de organisatie toont aan welke samenwerkingen met volkshogescholen zijn gerealiseerd;

4° de zorg voor professionalisering en professionaliteit:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling;

b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;

5° het aantal uren programma's:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod;

b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;

6° de netwerkvorming en samenwerking:

a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;

b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;

7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

8° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

9° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integraal kwaliteitsbeleid;

b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;

10° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit:

a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan;

b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.

De beoordelingscriteria voor de syndicale vormingsinstellingen zijn:

1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;

2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid:

a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing;

b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die ze hanteert om de deelnemers (zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen) te bereiken;

3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling;

b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;

4° het aantal uren programma's:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod;

b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;

5° de netwerkvorming en samenwerking:

a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;

b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;

6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

8° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid;

b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;

9° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit:

a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan;

b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.

De beoordelingscriteria voor de vormingsinstellingen voor personen met een handicap zijn:

1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod en/of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;

2° het beleid ten aanzien van de deelnemers (bestaande en beoogde doelgroepen) en de link naar het communicatiebeleid:

a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing;

b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die ze hanteert om de deelnemers, zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen, te bereiken;

3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling;

b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;

4° het aantal uren programma's:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod;

b) de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;

5° de netwerkvorming en samenwerking:

a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;

b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;

6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de culturele functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

7° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

8° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integraal kwaliteitsbeleid;

b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;

9° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit;

a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan;

b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren;

10° de samenwerking binnen de federatie:

a) de organisatie expliciteert de finaliteit en de doelstellingen van de samenwerking met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie;

b) de organisatie verduidelijkt op welke wijze ze samen werkt met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie.

De beoordelingscriteria voor de federatie van vormingsdiensten voor personen met een handicap zijn:

1° de landelijke spreiding van het aanbod en/of het publiek: de organisatie toont aan dat haar aanbod en/of publieksbereik verspreid is over minstens vier Vlaamse provincies. Het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad wordt beschouwd als een Vlaamse provincie;

2° het beleid ten aanzien van de deelnemers - bestaande en beoogde doelgroepen - en de link naar het communicatiebeleid:

a) de organisatie verduidelijkt welk beleid ze voert ten aanzien van haar deelnemers en de inspanningen die ze levert voor de publieksverbreding en de publieksvernieuwing;

b) de organisatie verheldert de communicatiestrategieën die ze hanteert om de deelnemers, zowel de bestaande als de beoogde doelgroepen, te bereiken;

3° de zorg voor professionalisering en professionaliteit:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond professionalisering en ontwikkeling;

b) de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;

4° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de educatieve functie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de educatieve functie;

b) de vormingsdienst geeft weer op welke manier en in welke mate de hij de educatieve functie in zijn werking realiseert en verantwoordt zijn keuzes.

5° de netwerkvorming en samenwerking;

a) de organisatie motiveert en verduidelijkt hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;

b) de organisatie motiveert en toont aan welke initiatieven ze in samenwerking met andere organisaties neemt of welke inspanningen ze levert om samenwerking te stimuleren;

6° de manier waarop invulling wordt gegeven aan de gemeenschapsvormende functie en aan de maatschappelijke activeringsfunctie:

a) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie;

b) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in haar werking realiseert en verantwoordt haar keuzes;

c) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de maatschappelijke activeringsfunctie;

d) de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de maatschappelijke activeringsfunctie in de werking realiseert en verantwoordt haar keuzes;

7° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met principes van integrale kwaliteitszorg:

a) de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid;

b) de organisatie verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties;

8° de aanpak van de diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit;

a) de organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de vereniging om te gaan;

b) de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren;

9° de samenwerking binnen de federatie:

a) de organisatie expliciteert de finaliteit en de doelstellingen van de samenwerking met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie;

b) de organisatie verduidelijkt op welke wijze ze samen werkt met de andere vormingsinstellingen of -diensten binnen de federatie.

**Art. 59.** In uitvoering van artikel 60, § 9 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, worden de bepalingen met betrekking tot de uitkering van subsidies in artikel 45, § 2, § 3 en § 4 van het decreet van 4 april 2003, zoals van kracht vóór de inwerkingtreding van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende evaluatiecriteria:

a) de jaarlijkse subsidie wordt verantwoord in het kader van de uitvoering van het beleidsplan;

b) de reserves die opgebouwd worden met de subsidies, worden aangewend om uitgaven te financieren die bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie;

c) er wordt een boekhouding gevoerd volgens het genormaliseerde boekhoudkundige stelsel.

**Art. 60.** Het visitatieverslag omvat:

1° een evaluatie van de werking per toepassend beoordelingselement, vermeld in artikel 58, tweede lid tot en met zevende lid, van dit besluit;

2° een evaluatie van de werking per evaluatiecriterium, vermeld in artikel 59 van dit besluit;

3° een eindresultaat voor elk beoordelingselement en voor de bepalingen over de uitkering van de subsidies, waarbij in voorkomend geval een of meerdere aanbevelingen worden geformuleerd;

4° kwantitatieve gegevens met betrekking tot de werking zoals die sinds de erkenning op basis van het decreet van 4 april 2003 kunnen worden afgeleid uit de voortgangsrapporten, de jaarlijkse begroting, de financiële verslagen en algemene informatie en gegevens met betrekking tot de werking in 2004, 2008, 2012 en 2016;

5° een concluderende samenvatting op basis van afweging en interactie tussen 1°, 2°, 3° en 4°;

6° een evaluatie als vermeld in artikel 60, § 10, van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk.

**Art. 61.** In uitvoering van artikel 61, § 4 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, worden de beoordelingselementen uitgewerkt in de volgende beoordelingscriteria:

1° het publieksbereik;

a) de organisatie expliciteert, met het oog op de realisatie van de drie functies, haar keuzes om delen van de volwassen bevolking uit de regio te bereiken inclusief de opties voor een eventuele publieksverruiming of -verdieping;

b) de organisatie verduidelijkt hoe ze gegevens daarover verzamelt en analyseert;

2° de mate waarin de volkshogeschool kansengroepen bereikt, of via het werken met multiplicatoren van betekenis is voor kansengroepen:

a) de organisatie verduidelijkt en motiveert haar kansengroepenbeleid;

*b)* de organisatie toont haar inspanningen om kansengroepen te bereiken aan en verduidelijkt of ze de inspanningen levert via eerstelijnswork met de betrokkenen en/of via intermediair werk met multiplicatoren die van betekenis zijn voor de betrokken kansengroepen;

3° de spreiding van het aanbod over de regio:

*a)* de organisatie expliciteert en verantwoordt haar keuzes en haar strategie om het aanbod binnen de regio te spreiden;

*b)* de organisatie toont aan hoe ze haar aanbod effectief spreidt over de regio;

4° de wijze van bekendmaking van het aanbod: de organisatie verduidelijkt haar keuzes voor en aanpak van de communicatiestrategieën om het aanbod bekend te maken bij het bredere publiek;

5° de diversiteit van het aanbod:

*a)* de organisatie motiveert hoe ze haar aanbod afstemt op de specificiteit van de regio;

*b)* de organisatie toont de diversiteit van haar aanbod aan;

6° de maatschappelijke verantwoording van het aanbod: de organisatie motiveert en verduidelijkt vanuit haar regionale context de maatschappelijke verantwoording van haar aanbod;

7° de beschikbare infrastructuur:

*a)* de organisatie verantwoordt en expliciteert de keuzes in haar infrastructuurbeleid;

*b)* de organisatie toont aan wat ze realiseert op infrastructureel vlak;

8° de professionele uitbouw:

*a)* de organisatie expliciteert en verantwoordt haar beleid rond de samenstelling, professionalisering en ontwikkeling van haar team;

*b)* de organisatie toont aan welke initiatieven ze ter uitvoering van dat beleid neemt;

9° de netwerkvorming: de organisatie motiveert en verduidelijkt vanuit haar regionale inbedding en haar decretale opdrachten hoe en met wie ze zich verbindt en aan netwerkvorming doet;

10° de samenwerking met de gespecialiseerde vormingsinstellingen:

*a)* de organisatie expliciteert en verantwoordt vanuit haar specifieke beleidsopties haar gewenste samenwerking met de diverse gespecialiseerde vormingsinstellingen;

*b)* de organisatie toont aan welke samenwerkingen met gespecialiseerde vormingsinstellingen ze realiseert;

11° de eigen bijdrage aan het overleg met de volkshogescholen uit de andere regio's: de organisatie verduidelijkt haar bijdrage binnen het overleg met de andere volkshogescholen;

12° de wijze waarop de volkshogeschool de culturele functie invult:

*a)* de organisatie heeft een onderbouwde visie op de culturele functie;

*b)* de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de culturele functie in de werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

13° de wijze waarop de volkshogeschool de gemeenschapsvormende functie invult:

*a)* de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gemeenschapsvormende functie;

*b)* de organisatie geeft weer op welke manier en in welke mate ze de gemeenschapsvormende functie in haar werking realiseert en ze verantwoordt haar keuzes;

14° het aantal uren programma's:

*a)* de organisatie expliciteert en verantwoordt de keuzes over de omvang van het educatieve aanbod;

*b)* de organisatie verduidelijkt de omvang en invulling van de gerealiseerde subsidieerbare uren;

15° diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit:

*a)* de organisatie geeft haar visie op diversiteit en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met diversiteit in de samenleving en in de werking om te gaan;

*b)* de organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en ze geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren in personeel, werking en beleidsorganen;

16° de manier waarop in de werking rekening wordt gehouden met de principes van integrale kwaliteitszorg:

*a)* de organisatie expliciteert en verantwoordt haar integrale kwaliteitsbeleid;

*b)* ze verduidelijkt de gekozen verbeterstrategieën en de bijbehorende realisaties.

**Art. 62.** In uitvoering van artikel 22, § 1 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt in het gemotiveerd advies van de beoordeling rekening gehouden met alle elementen vermeld in het visitatieverslag zoals bepaald in artikel 60.

**Art. 63.** In uitvoering van artikel 61, § 4 van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, worden de bepalingen met betrekking tot de uitkering van subsidies in artikel 45, § 2, § 3 en § 4 van het decreet van 4 april 2003, zoals van kracht vóór de inwerkingtreding van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, uitgewerkt in de volgende beoordelingscriteria:

1° de jaarlijkse subsidie wordt verantwoordt in het kader van de uitvoering van het beleidsplan;

2° de reserves die opgebouwd worden met de subsidies, worden aangewend om de uitgaven te financieren die bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie;

3° er wordt een boekhouding gevoerd volgens het genormaliseerde boekhoudkundige stelsel.



HOOFDSTUK 3. — *Inwerktrédingsbepaling en uitvoeringsbepaling*

**Art. 64.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2018.

**Art. 65.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de culturele aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 oktober 2017.

De Minister-President van de Vlaamse Regering,  
G. BOURGEOIS

De Vlaamse Minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel,  
S. GATZ

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

[C – 2017/31708]

**27 OCTOBRE 2017. — Arrêté du Gouvernement flamand relatif à l'exécution du décret du 7 juillet 2017 portant subvention et agrément de l'animation socioculturelle des adultes**

LE GOUVERNEMENT FLAMAND,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 20 ;

Vu le décret du 7 juillet 2017 portant subvention et agrément de l'animation socioculturelle des adultes ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 septembre 2008 portant exécution du décret du 4 avril 2003 relatif à l'animation socioculturelle des adultes ;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 7 juillet 2017;

Vu l'avis du Conseil sectoriel de l'animation socioculturelle du Conseil pour la Culture, la Jeunesse, les Sports et les Médias, donné le 4 septembre 2017 ;

Vu l'avis 62.156/1 du Conseil d'État, donné le 17 octobre 2017, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre flamand de la Culture, des Médias, de la Jeunesse et des Affaires bruxelloises ;

Après délibération,

Arrête :

**TITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions introductives**

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le présent arrêté, on entend par :

1<sup>o</sup> administration : le service du Gouvernement flamand compétent pour l'animation socioculturelle des adultes ;

2<sup>o</sup> Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes : la commission visée à l'article 16 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes ;

3<sup>o</sup> commissions d'appréciation : les commissions visées aux articles 14 et 37 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes ;

4<sup>o</sup> décret sur l'animation socioculturelle des adultes : le décret du 7 juillet 2017 portant subvention et agrément de l'animation socioculturelle des adultes ;

5<sup>o</sup> règlement d'ordre intérieur : le règlement régissant la déontologie des membres de la commission ainsi que les affaires journalières et intérieures d'une commission ;

6<sup>o</sup> ministre : le Ministre flamand chargé des affaires culturelles ;

7<sup>o</sup> point d'appui : le point d'appui communautaire pour l'animation socioculturelle des adultes ;

8<sup>o</sup> fédération sectorielle : l'association qui représente l'animation socioculturelle des adultes ;

9<sup>o</sup> commissions de visite : les commissions visées à l'article 18 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes ;

10<sup>o</sup> protocole de visite et d'appréciation : l'ensemble d'éléments et d'accords pour les membres des commissions quant à l'approche globale à la fois théorique et pratique de l'évaluation et de l'appréciation au sens des articles 22, 23, 42, 60, 61 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes ;

11<sup>o</sup> période stratégique : une période de cinq ans pour laquelle une organisation peut bénéficier d'une subvention conformément à l'article 2, 16<sup>o</sup> du décret sur l'animation socioculturelle des adultes. La première période stratégique court de 2021 à 2025. La deuxième période stratégique court de 2026 à 2030, les périodes stratégiques suivantes durent chaque fois cinq ans ;

12<sup>o</sup> décret du 4 avril 2003 : le décret du 4 avril 2003 relatif à l'animation socioculturelle des adultes.

**TITRE 2. — Subventions aux organisations socioculturelles pour adultes proposant des activités dans la région de langue néerlandaise et dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale ou subventions aux organisations socioculturelles pour adultes proposant des activités dans la région de langue néerlandaise.**

**CHAPITRE 1<sup>er</sup> — Dispositions générales**

**Art. 2.** Une demande de subvention telle que visée à l'article 7 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, comprend :

1<sup>o</sup> un plan directeur tel que visé à l'article 9 du décret précité ;

2<sup>o</sup> une description de la concrétisation de chaque élément d'appréciation, visé à l'article 10 du décret précité ;

3<sup>o</sup> le cas échéant, les informations complémentaires définies dans le modèle de la demande de subvention, tel que visé à l'article 55 du présent arrêté.

Les organisations socioculturelles pour adultes qui, au moment de la demande ne sont pas subventionnées ou agréées sur la base du décret du 4 avril 2003, tel que d'application avant l'entrée en vigueur du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, ou sur la base du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, présentent, outre les documents dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les documents suivants :

1° une déclaration que le demandeur dispose d'au moins un membre du personnel équivalent temps plein, ou a l'intention d'engager un membre du personnel équivalent temps plein dans les trois mois du début de la période stratégique ;

2° un rapport de la manière dont le demandeur a développé un programme d'activités socioculturelles pendant les deux ans précédant immédiatement la demande.

**Art. 3.** L'administration informe le demandeur au plus tard le 15 janvier si la demande de subvention est recevable ou non.

**Art. 4.** L'administration valide les plans directeurs actualisés visés à l'article 12 du décret sur l'animation socioculturelle pour adultes, et les soumet pour information au ministre avant le 15 mai suivant la décision du Gouvernement flamand.

## CHAPITRE 2. — *Appréciation qualitative du fonctionnement des organisations socioculturelles pour adultes*

### *Section 1re. — Organisation de l'appréciation qualitative*

#### Sous-section 1<sup>re</sup>. — La Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes

**Art. 5.** Pour la composition de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes, l'administration établit une liste, en collaboration avec le point d'appui et la fédération sectorielle, des candidats experts externes du monde de la recherche ou qui disposent d'une expertise spécialiste dans le domaine de l'animation socioculturelle des adultes.

L'administration transmet la liste mentionnée dans l'alinéa 1<sup>er</sup> au ministre qui peut ajouter ou supprimer ces experts externes.

**Art. 6.** La Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes telle que visée à l'article 16 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, composée d'experts externes et de l'administration, compte au minimum six et au maximum douze membres et est nommée par le ministre qui désigne également le président.

Deux tiers au maximum des membres de la commission consultative sont du même sexe.

**Art. 7.** § 1<sup>er</sup>. La qualité de membre de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes est incompatible avec :

1° un mandat politique auquel on est élu ;

2° une fonction de collaborateur au service d'un groupe parlementaire ou d'un cabinet ;

3° une fonction comme membre du personnel au service d'une organisation socioculturelle pour adultes subventionnée ;

4° une fonction comme membre du personnel ou comme membre du conseil d'administration du point d'appui ;

5° une fonction comme membre du personnel ou comme membre du conseil d'administration de la fédération sectorielle ;

6° une fonction comme membre du personnel ou comme membre du conseil sectoriel de l'animation socioculturelle du SARC.

§ 2. La qualité de membre de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes est incompatible avec la qualité de membre d'une commission de visite ou d'appréciation.

**Art. 8.** La Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes se compose de personnes qui participent sur la base de leur expertise. Elles n'interviennent pas en tant que représentants de l'organisation dans laquelle elles font partie des organes d'administration, ou auxquelles elles appartiennent en tant que travailleurs ou bénévoles.

#### Sous-section 2. — Les commissions de visite et d'appréciation

**Art. 9.** L'administration rédige une liste de candidats experts externes pour le pool d'experts externes, visés aux articles 14 et 18 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes. A cet effet, elle collabore avec la fédération sectorielle et le point d'appui.

L'administration transmet la liste mentionnée dans l'alinéa 1<sup>er</sup> au ministre qui peut ajouter ou supprimer ces experts externes.

**Art. 10.** Le ministre nomme un pool d'experts externes pour la composition de commissions de visite et d'appréciation.

Le pool d'experts externes pour la composition des commissions de visite et d'appréciation est constitué de membres dont deux tiers au maximum sont du même sexe.

Un expert externe dispose des connaissances et de l'expertise en matière de l'animation socioculturelle des adultes ou des secteurs connexes, du travail avec des groupes cibles ou des groupes à potentiel, ou de la gestion d'une organisation.

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. La qualité de membre du pool d'experts externes est incompatible avec :

1° un mandat politique auquel on est élu ;

2° une fonction de collaborateur au service d'un groupe parlementaire ou d'un cabinet ;

3° une fonction comme membre du personnel au service d'une organisation socioculturelle pour adultes subventionnée ;

4° une fonction comme membre du personnel ou comme membre du conseil d'administration du point d'appui ;

5° une fonction comme membre du personnel ou comme membre du conseil d'administration de la fédération sectorielle ;

6° une fonction comme membre du personnel ou comme membre du conseil sectoriel de l'animation socioculturelle du SARC.

§ 2. La qualité de membre d'une commission de visite ou d'appréciation est incompatible avec la qualité de membre de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes.

**Art. 12.** Le pool d'experts externes est constitué de personnes qui participent sur la base de leur expertise. Elles n'interviennent pas en tant que représentants de l'organisation dans laquelle elles font partie des organes d'administration, ou auxquelles elles appartiennent en tant que travailleurs ou bénévoles.

**Art. 13.** Une commission de visite se compose de quatre experts externes et d'un expert de l'administration. L'expert de l'administration préside la commission de visite.

Deux experts externes procèdent, de concert avec l'expert de l'administration, à une visite sur place telle que visée à l'article 19 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes.

**Art. 14.** Une commission d'appréciation au sens de l'article 14 du décret sur l'animation socioculturelle pour adultes se matérialise par un regroupement des experts externes de deux commissions de visite, à l'exception des experts de l'administration, et d'un président. Le président n'a pas voix délibérative et est désigné par l'administration parmi le pool d'experts externes.

**Art. 15.** L'administration assure la composition des commissions de visite et d'appréciation. L'administration veille à ce qu'un expert externe qui est administrateur d'une organisation socioculturelle pour adultes, ne fasse pas partie de la commission de visite ou d'appréciation dans laquelle cette organisation est évaluée ou appréciée.

Deux tiers au maximum des membres d'une commission de visite ou d'appréciation sont du même sexe.

Chaque commission de visite compte des experts externes ayant une expertise de contenu et de gestion. Un membre disposant d'une expertise dans le domaine du travail avec des groupes à potentiel fera également partie de la commission de visite d'une organisation socioculturelle pour adultes dont les activités ciblent les groupes à potentiel et qui opère des choix pour les communautés, les groupes cibles ou le grand public tels que visés à l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup>, b), du décret sur l'animation socioculturelle pour adultes.

Chaque commission d'appréciation compte des experts externes dotés d'une expertise de contenu et de gestion et d'une expertise dans le domaine du travail avec des groupes cibles ou des groupes à potentiel.

#### Sous-section 3. — Nomination et licenciement

**Art. 16.** Les experts externes de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes et le pool d'experts externes sont nommés pour une période de cinq ans qui démarre le 1<sup>er</sup> janvier de la deuxième année de la période stratégique et prend fin le 31 décembre de la première année de la période stratégique suivante.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les experts externes de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes et le pool d'experts externes sont nommés dans la période stratégique 2016-2020 pour une période maximale de quatre ans qui débute au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et prend fin le 31 décembre 2021.

Pendant la période mentionnée dans les alinéas 1<sup>er</sup> et 2, le ministre peut recomposer la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes ou le pool d'experts externes ou nommer des experts externes supplémentaires.

Les experts externes de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes et le pool d'experts externes continuent à exercer leur mandat après l'expiration de la période, visée aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, aussi longtemps que le ministre ne désigne pas de nouveaux experts externes.

**Art. 17.** Dans les cas suivants, le ministre peut mettre fin au mandat d'un membre de la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes ou d'un membre du pool d'experts externes :

1° à la demande du titulaire du mandat ;

2° lorsque le mandataire ne respecte pas le règlement d'ordre intérieur mentionné dans l'article 18 ou exerce des activités ou des fonctions incompatibles avec le mandat ou provoquant un conflit d'intérêts ;

3° dans le cas d'une nouvelle composition telle que visée à l'article 16, alinéa 3.

#### Sous-section 4. — Fonctionnement

**Art. 18.** Dans les trois mois de sa désignation, la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes soumet à l'approbation du ministre une proposition d'ordre intérieur sur son fonctionnement et sur le fonctionnement des commissions de visite et d'appréciation.

**Art. 19.** En exécution de l'article 17, 1<sup>o</sup>, du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes soumet, dans la deuxième année de la période stratégique, à l'approbation du ministre, un protocole de visite et d'appréciation pour les organisations socioculturelles des adultes proposant des activités dans la région de langue néerlandaise et la région bilingue de Bruxelles-Capitale et pour les organisations socioculturelles des adultes proposant des activités dans la région de langue néerlandaise. Le ministre lance une concertation avec le point d'appui et la fédération sectorielle sur ce sujet.

Le protocole de visite et d'appréciation visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> décrit la façon dont les commissions de visite et d'appréciation effectuent une évaluation et une appréciation, la façon dont les critères d'évaluation et d'appréciation sont abordés pendant l'évaluation et l'appréciation et forment une partie du rapport de visite et de l'avis.

## Sous-section 5. — Indemnisation

**Art. 20.** Le président et les experts externes siégeant dans la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes peuvent prétendre aux indemnités suivantes :

1° le président : un jeton de présence de 120 euros par partie de journée, avec un maximum de deux parties de journée par jour, pour présider des réunions ;

2° les experts externes : un jeton de présence de 90 euros par partie de journée, avec un maximum de deux parties de journée par jour, pour participer aux réunions ;

3° une indemnité de déplacement pour les réunions :

a) pour des déplacements en voiture : une indemnité kilométrique pour la distance parcourue telle que fixée en exécution de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours ;

b) pour des déplacements en transport en commun : une indemnité pour les frais exposés.

**Art. 21.** Les experts externes des commissions de visite et d'appréciation peuvent prétendre aux indemnités suivantes :

1° un jeton de présence de 60 euros par partie de journée, avec un maximum de deux parties de journée par jour, pour participer aux réunions ; Pour les experts externes qui exercent les fonctions de président, ce jeton de présence est augmenté jusqu'à 90 euros par partie de journée ;

2° une indemnité forfaitaire de 30 euros pour la préparation d'un dossier ;

3° une indemnité de déplacement pour les réunions :

a) pour des déplacements en voiture : une indemnité kilométrique pour la distance parcourue telle que fixée en exécution de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours ;

b) pour des déplacements en transport en commun : une indemnité pour les frais exposés.

**Art. 22.** Les experts externes des commissions de visite et d'appréciation qui procèdent à une visite sur place peuvent prétendre aux indemnités suivantes :

1° un jeton de présence de 250 euros par partie de journée, avec un maximum de deux parties de journée par jour, pour effectuer une visite sur place ;

2° une indemnité forfaitaire de 50 euros pour la préparation d'une visite sur place ;

3° une indemnité de déplacement pour une visite sur place :

a) pour des déplacements en voiture : une indemnité kilométrique pour la distance parcourue telle que fixée en exécution de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours ;

b) pour des déplacements en transport en commun : une indemnité pour les frais exposés.

## Section 2. — Déroulement de l'appréciation qualitative

**Art. 23.** Pour arriver à un avis motivé sur le volet contenu du plan directeur, les commissions d'appréciation utilisent les éléments d'appréciation visés à l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup> du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, traduits en critères d'appréciation qui sont les suivants :

1° la contribution de la mission et de la vision de l'organisation socioculturelle à l'objectif du décret :

a) l'organisation a une mission et une vision claires et explicites ;

b) l'organisation explicite ses ambitions pour la période stratégique suivante pour contribuer à l'émancipation de personnes et de groupes et au renforcement d'une société démocratique, durable, inclusive et solidaire, en :

1) indiquant comment elle favorise la participation socioculturelle des adultes ;

2) indiquant les questions sociales qu'elle veut aborder et auxquelles elle veut donner le statut de cause publique ;

3) indiquant quelles sont les pratiques sociales qu'elle développera et diffusera et qui y répondront efficacement ;

2° la relation entre la mission et la vision de l'organisation socioculturelle et le contexte social actuel qu'elle a décrit elle-même :

a) dans une analyse du contexte social, l'organisation explicite les développements qui sont pertinents en relation avec sa mission et sa vision ;

b) l'organisation indique les développements sociaux engendrant des défis qu'elle se propose de relever effectivement en mettant sur pied des initiatives qui s'y inscrivent et ce faisant, l'impact qu'elle vise à atteindre ;

3° la contribution de l'organisation socioculturelle à la réalisation des trois rôles socioculturels :

a) l'organisation explicite sa vision du rôle connecteur et comment elle réalisera ce rôle de par son fonctionnement ;

b) l'organisation explicite sa vision du rôle critique et comment elle réalisera ce rôle de par son fonctionnement ;

c) l'organisation explicite sa vision du rôle de laboratoire pilote et comment elle réalisera ce rôle de par son fonctionnement ;

4° Les objectifs stratégiques et opérationnels de l'organisation socioculturelle :

a) l'organisation dispose d'un ensemble cohérent et étayé d'objectifs stratégiques et opérationnels qu'elle entend réaliser ;

b) l'organisation explicite la relation entre ses propres objectifs et sa mission, vision et le contexte social actuel qu'elle a décrit elle-même ;

5° l'explication du choix d'au moins deux fonctions socioculturelles et leur élaboration en relation avec la mission et la vision de l'organisation socioculturelle :

a) l'organisation indique sur quelles fonctions elle veut miser et motive son choix ;

- b) l'organisation a une vision étayée du mélange de fonctions choisis et des différentes fonctions ;
- c) l'organisation explicite les méthodes qu'elle veut appliquer pour réaliser les fonctions choisies :
- 1) pour la fonction culturelle :
    - i) la vision de la culture en relation avec la mission de l'organisation ;
    - ii) une approche future responsable adoptée par l'organisation dans le but de mettre sur pied des pratiques qui favorisent la création, le maintien, le partage de la culture ainsi que la participation à la culture ;
  - 2) pour la fonction pédagogique :
    - i) la vision de la culture en relation avec la mission de l'organisation ;
    - ii) une approche future responsable dans le but de mettre sur pied des environnements d'apprentissage ;
  - 3) pour la fonction fédératrice :
    - i) la vision des groupes et des communautés et les interactions entre eux en relation avec la mission de l'organisation ;
    - ii) une approche future responsable visant à soutenir et faciliter des processus conduisant à la formation de groupes et de communautés ou à l'interaction entre groupes et communautés ;
  - 4) pour la fonction du mouvement social :
    - i) la vision d'engagement et de politisation et des questions sociales pertinentes en relation avec la mission de l'organisation ;
    - ii) une approche future responsable qui se traduit par la mise sur pied de pratiques permettant l'engagement et la politisation en relation avec les questions sociales ;
- 6° le programme d'activités ayant une pertinence et un rayonnement dans la région de langue néerlandaise ou un programme d'activités ayant une pertinence et un rayonnement dans la région de langue néerlandaise et la région bilingue de Bruxelles-Capitale :
- a) l'organisation explicite où se déroulera le programme d'activités pour lequel elle demande une subvention en fournissant des données-clés et des chiffres sur la présence, la visibilité, la portée ou l'impact d'activités socioculturelles déjà réalisées auparavant ;
  - b) l'organisation démontre que son programme d'activités a une pertinence et un rayonnement dans la région de langue néerlandaise ou la région de langue néerlandaise et la région bilingue de Bruxelles-Capitale ;
- 7° un programme d'activités subventionné qui se déroule en grande partie pendant le temps libre :
- a) l'organisation démontre que le programme d'activités pour lequel elle demande une subvention se déroule principalement pendant le temps libre d'adultes ;
  - b) la partie du programme d'activités qui, le cas échéant, se déroule en dehors du temps libre, est décrite et justifiée par l'organisation à partir de sa mission et vision ;
- 8° la programmation ciblant le grand public et les choix faits au niveau des communautés, des groupes cibles ou des groupes à potentiel ou la programmation ciblant les groupes à potentiel et les choix faits pour les communautés, les groupes cibles ou le grand public :
- a) l'organisation explicite son programme d'activités ciblant le grand public et les choix qu'elle fait au niveau des groupes cibles, des communautés ou des groupes à potentiel ou l'organisation explicite son programme d'activités ciblant un ou plusieurs groupes à potentiel et les choix qu'elle fait au niveau des groupes cibles, des communautés ou du grand public ;
  - b) au sein des choix faits, l'organisation explicite et justifie sa politique future et l'approche qu'elle veut adopter pour chercher à atteindre la participation socioculturelle de chacun ou l'organisation explicite et justifie sa politique future et l'approche qu'elle veut adopter pour réaliser la participation socioculturelle de ces groupes à potentiel ;
- 9° la place des bénévoles dans l'organisation et la manière dont ils sont associés et encadrés :
- a) l'organisation précise les tâches et les rôles dont se chargent les bénévoles dans l'organisation ou la programmation ;
  - b) l'organisation explicite sa future politique de soutien à l'égard des bénévoles et comment elle veut concrétiser l'engagement, la voix et la participation de bénévoles dans l'organisation.
- Pour arriver à un avis motivé sur le volet gestion du plan directeur, les commissions d'appréciation utilisent les éléments d'appréciation visés à l'article 10, alinéa 2 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, traduits en critères d'appréciation qui sont les suivants :
- 1° une politique gestionnaire pluriannuelle intégrée en matière de qualité et de finances ;
    - a) l'organisation explicite comment elle mènera sa politique professionnelle ;
    - b) l'organisation explicite comment elle mènera une politique de qualité intégrale ;
    - c) l'organisation explicite une politique financière pluriannuelle étayée et réaliste ;
  - 2° l'application des principes de bonne gouvernance :
    - a) l'organisation indique comment elle organisera la transparence et la justification de sa gestion et dans sa gestion ;
    - b) l'organisation explicite à partir de sa mission et de ses objectifs la composition des organes d'administration et la répartition de leurs rôles et leurs compétences ;

c) l'administration indique comment elle a impliqué les parties prenantes dans les décisions stratégiques qui ont été prises dans le cadre du plan directeur soumis ;

3° l'adéquation du volet contenu et du volet gestion du plan directeur : l'organisation justifie la manière dont elle affectera ses finances, ses personnels et ses moyens à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels.

**Art. 24.** Pour arriver à une évaluation motivée des contenus, les commissions de visite utilisent les éléments d'appréciation visés à l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup> du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, traduits en critères d'appréciation qui sont les suivants :

1° la contribution de la mission et de la vision de l'organisation socioculturelle à l'objectif du décret : les données sur le fonctionnement et les résultats présentent la contribution effective de l'organisation à l'émancipation de personnes et de groupes et au renforcement d'une société démocratique, durable, inclusive et solidaire ;

2° la relation entre la mission et la vision de l'organisation socioculturelle et le contexte social actuel que l'organisation a décrit : les données sur le fonctionnement démontrent les défis sociaux que l'organisation veut relever effectivement dans la pratique, comment ce fonctionnement est mis sur pied et quels sont les résultats qu'elle atteint ;

3° la contribution de l'organisation socioculturelle à la réalisation des trois rôles socioculturels :

les données sur le fonctionnement démontrent comment l'organisation réalise les trois rôles socioculturels ;

4° les objectifs stratégiques et opérationnels de l'organisation socioculturelle :

a) l'organisation démontre comment elle met en œuvre les objectifs stratégiques et opérationnels de son plan directeur ;

b) l'organisation indique comment elle assure le suivi de son fonctionnement, procède à une autocritique et corrige si nécessaire ;

5° l'explication du choix d'au moins deux fonctions socioculturelles et leur élaboration en relation avec la mission et la vision de l'organisation socioculturelle : les données sur le fonctionnement démontrent de la manière suivante comment le mélange de fonctions choisi et les différentes fonctions sont mis en pratique et quels sont les résultats qui sont atteints :

a) pour la fonction culturelle :

1) l'organisation indique les pratiques qui sont mises sur pied pour favoriser la création, le maintien, la diffusion de la culture ainsi que la participation à la culture ;

2) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus et des résultats qui conduisent à la création, au maintien, au partage de la culture et à la participation à la culture ;

b) pour la fonction pédagogique :

1) l'organisation indique les pratiques qui ont été réalisées pour développer des processus de formation ;

2) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus d'apprentissage et des résultats d'apprentissage ;

c) pour la fonction fédératrice :

1) l'organisation indique les initiatives qui ont été prises pour soutenir et faciliter la formation de groupes et communautés ou les initiatives qui ont été prises pour stimuler des interactions entre groupes et communautés ;

2) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus et pratiques concrétisant la fonction fédératrice et des résultats qui en découlent ;

d) pour la fonction du mouvement social :

1) l'organisation indique les pratiques mises en place qui permettent l'engagement et la politisation en relation avec les questions sociales ;

2) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus de changement et des changements réalisés en relation avec la réflexion et l'action sociales et avec l'organisation de la société ;

6° le programme d'activités ayant une pertinence et un rayonnement dans la région de langue néerlandaise ou un programme d'activités ayant une pertinence et un rayonnement dans la région de langue néerlandaise et la région bilingue de Bruxelles-Capitale :

a) l'organisation démontre que son programme d'activités subventionné dans le cadre du présent décret se déroule dans la région de langue néerlandaise ou dans la région de langue néerlandaise et la région bilingue de Bruxelles-Capitale ;

b) l'organisation démontre sa pertinence et son rayonnement dans la région de langue néerlandaise ou dans la région de langue néerlandaise et la région bilingue de Bruxelles-Capitale à l'aide de données-clés et des chiffres sur la présence, la visibilité, la portée ou l'impact de ses activités ;

7° un programme d'activités subventionné qui se déroule en grande partie pendant le temps libre : à l'aide de données-clés et des chiffres sur les finances, les personnels ou les activités, l'organisation démontre :

a) que le programme d'activités subventionné dans le cadre du présent décret se déroule effectivement principalement pendant le temps libre ;

b) quelle partie du programme d'activités subventionné se déroule exceptionnellement effectivement en dehors du temps libre, quel est son ampleur et comment cette partie peut être justifiée à partir de la mission et de la vision de l'organisation ;

8° ou la programmation ciblant le grand public et les choix faits au niveau des communautés, des groupes cibles ou des groupes à potentiel ou la programmation ciblant les groupes à potentiel et les choix faits au niveau des communautés, groupes cibles ou du grand public :

a) l'organisation démontre les processus et les pratiques qu'elle a mis sur pied pour atteindre son public et la forme qu'ils prennent dans la pratique ;

b) l'organisation démontre les résultats qu'elle atteint grâce à sa politique et son approche pour réaliser, au sein des choix faits, la participation socioculturelle de chacun et les corrections qu'elle veut éventuellement apporter à cette politique et cette approche ou l'organisation démontre les résultats qu'elle atteint grâce à sa politique et son approche pour réaliser la participation socioculturelle des groupes à potentiel et les corrections qu'elle veut éventuellement apporter à cette politique et cette approche ;

9° la place des bénévoles dans l'organisation et la manière dont ils sont associés et encadrés :

a) l'organisation démontre les tâches et les rôles dont les bénévoles se chargent effectivement dans l'organisation ou le fonctionnement ;

b) l'organisation démontre comment elle concrétise l'engagement, la voix et la participation de bénévoles dans l'organisation et ce qu'elle a réalisé pour le soutien des bénévoles ;

c) l'organisation indique comment elle évalue et corrige sa politique vis-à-vis des bénévoles.

Pour arriver à une évaluation motivée de la gestion, les commissions de visite utilisent les éléments d'appréciation visés à l'article 10, alinéa 2 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, traduits en critères d'appréciation qui s'énoncent comme suit :

1° une politique gestionnaire pluriannuelle intégrée en matière de qualité et de finances ;

a) l'organisation indique les mesures d'amélioration qu'elle a prises dans le cadre de sa politique professionnelle et les mesures qu'elle entend encore prendre pendant la période stratégique ;

b) l'organisation indique les mesures d'amélioration qu'elle a prises dans le cadre de sa politique de qualité intégrale et les mesures qu'elle entend encore prendre pendant la période stratégique ;

c) l'organisation est transparente sur sa situation financière, les mesures prises dans le cadre de sa politique financière pluriannuelle et les effets de cette politique ;

d) l'organisation présente les décomptes financiers des deux années budgétaires écoulées et fait une prévision de l'évolution de sa situation financière pour les années budgétaires à venir pendant la période stratégique ;

2° l'application des principes de bonne gouvernance : l'organisation démontre comment elle applique les principes de bonne gouvernance dans l'organisation, les points à développer éventuellement et les initiatives qu'elle a prises ou qu'elle prendra à cet effet ;

3° l'adéquation entre le volet contenu et le volet gestion du plan directeur :

a) l'organisation justifie la manière dont elle a affecté ses finances, ses personnels et ses moyens à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels pendant les deux années écoulées ;

b) l'organisation indique sur la base d'une évaluation comment elle veut corriger l'affectation des finances, des personnels et des moyens pendant les dernières années de la période stratégique.

#### CHAPITRE 3. — Préparation de la décision du Gouvernement flamand

**Art. 25.** Le préavis motivé de la commission d'appréciation, visé à l'article 26 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes est soumis à l'organisation socioculturelle pour adultes au plus tard le 15 avril de l'année qui précède la nouvelle période stratégique.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le préavis motivé de la commission d'appréciation d'organisations socioculturelles pour adultes avec une évaluation négative avec recommandations par la commission de visite telle que visée à l'article 23, § 3, alinéa 2, 3<sup>o</sup> du décret précité, dont la subvention n'est pas supprimée en raison de la remédiation, est transmis à l'organisation socioculturelle pour adultes au plus tard le 15 avril de la première année de la nouvelle période stratégique.

**Art. 26.** Le demandeur de subvention peut, dans un délai de quatorze jours de la présentation du préavis de la commission d'appréciation, transmettre à l'administration une réaction écrite telle que définie à l'article 27, § 1<sup>er</sup>, du décret sur l'animation socioculturelle des adultes. Après l'expiration du délai précité, il n'est plus possible de déposer une réaction écrite.

**Art. 27.** L'administration et les présidents des commissions d'appréciation formulent par organisation socioculturelle pour adultes une proposition d'enveloppe subventionnelle. A cet effet, ils tiennent compte de l'indication de l'évolution de l'enveloppe subventionnelle pour la nouvelle période stratégique telle que visée dans le préavis mentionné dans l'article 26 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes et de l'enveloppe subventionnelle totale telle que mentionnée dans le décret précité.

La proposition d'enveloppe subventionnelle par organisation socioculturelle pour adultes est discutée avec les commissions d'appréciation. En vue de l'avis définitif, l'administration et les présidents des commissions d'appréciation formulent une proposition définitive d'enveloppe subventionnelle par organisation socioculturelle pour adultes.

**Art. 28.** L'administration transmet, au demandeur de subvention et au ministre, l'avis définitif des commissions d'appréciation au plus tard le 15 juillet de l'année qui précède la nouvelle période stratégique.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'avis définitif sur les organisations socioculturelles pour adultes avec une évaluation négative avec recommandations par la commission de visite telle que visée à l'article 23, § 3, alinéa 2, 3<sup>o</sup> du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, dont la subvention n'est pas supprimée, est transmis, à partir de l'année 2025, au demandeur de subvention et au ministre, au plus tard le 15 juillet de la première année de la nouvelle période stratégique.

### TITRE 3. — Subventions aux organisations socioculturelles pour adultes proposant un programme d'activités dans des régions spécifiques

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions générales

**Art. 29.** Une demande de subvention telle que visée à l'article 32 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, comprend :

1° un plan directeur tel que visé à l'article 34 du décret précité ;

2° une description de la concrétisation de chaque élément d'appréciation, visé à l'article 35 du décret précité ;

3° le cas échéant, les informations complémentaires définies dans le modèle de la demande, tel que visé à l'article 55 du présent arrêté.

**Art. 30.** L'administration informe le demandeur d'une subvention au plus tard le 15 janvier si la demande de subvention est recevable ou non.

CHAPITRE 2. — *Appréciation qualitative du fonctionnement des organisations socioculturelles pour adultes subventionnées proposant des activités dans des régions spécifiques*

Section 1<sup>re</sup>. — Organisation de l'appréciation qualitative

Sous-section 1<sup>re</sup>. — La Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes

**Art. 31.** En exécution de l'article 40 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, la Commission consultative de l'Animation socioculturelle des Adultes visée au titre 2, chapitre 2, section 1<sup>re</sup>, sous-section 1<sup>re</sup>, soumet, dans la quatrième année de la période stratégique, un protocole d'appréciation pour organisations socioculturelles pour adultes proposant un programme d'activités dans des régions spécifiques à l'approbation du ministre qui initie une concertation avec le point d'appui et la fédération sectorielle.

Le protocole d'appréciation pour organisations socioculturelles pour adultes proposant un programme d'activités dans des régions spécifiques visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> contient une description de la façon dont la commission d'appréciation évalue et apprécie, la façon dont les critères d'appréciation sont utilisés lors de l'évaluation et l'appréciation et forment une partie de l'avis.

Sous-section 2. — La commission d'appréciation

**Art. 32.** Le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 18 est applicable à la commission d'appréciation des organisations socioculturelles pour adultes proposant un programme d'activités dans des régions spécifiques.

**Art. 33.** La commission d'appréciation est composée en tenant compte de l'expertise requise pour évaluer les activités socioculturelles et apprécier les demandes de subvention en puisant dans le pool d'experts externes visés à l'article 9.

**Art. 34.** La commission d'appréciation visée à l'article 37 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes consiste au minimum de cinq experts externes et un expert de l'administration. L'administration veille à ce qu'un expert externe qui est administrateur d'une organisation socioculturelle pour adultes proposant un programme d'activités dans des régions spécifiques, ne fasse pas partie de la commission d'appréciation qui évalue ou apprécie cette organisation.

Deux tiers au maximum des membres de la commission d'appréciation sont du même sexe.

Deux experts externes procèdent, de concert avec l'expert de l'administration, à une visite sur place telle que visée à l'article 38 du décret précité.

**Art. 35.** L'administration assure la composition de la commission d'appréciation.

Des experts externes dotés d'une expertise de contenu et de gestion et d'une expertise dans le domaine du travail avec des groupes à potentiel siègent dans la commission d'appréciation.

Un expert externe visé à l'article 34 préside la commission d'appréciation.

Sous-section 3. — Indemnité

**Art. 36.** Les experts externes des commissions d'appréciation peuvent prétendre aux indemnités suivantes :

1° un jeton de présence de 60 euros par partie de journée, avec un maximum de deux parties de journée par jour, pour participer à des réunions ;

2° une indemnité forfaitaire de 30 euros pour la préparation d'un dossier ;

3° une indemnité de déplacement pour les réunions :

a) pour des déplacements en voiture : une indemnité kilométrique pour la distance parcourue telle que fixée en exécution de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours ;

b) pour des déplacements en transport en commun : une indemnité pour les frais exposés.

**Art. 37.** Les experts externes de la commission d'appréciation qui procèdent à une visite sur place peuvent prétendre aux indemnités suivantes :

1° un jeton de présence de 250 euros par partie de journée, avec un maximum de deux parties de journée par jour, pour effectuer la visite sur place ;

2° une indemnité forfaitaire de 100 euros pour la préparation d'une visite sur place ;

3° une indemnité de déplacement pour une visite sur place :

a) pour des déplacements en voiture : une indemnité kilométrique pour la distance parcourue telle que fixée en exécution de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours ;

b) pour des déplacements en transport en commun : une indemnité pour les frais exposés.

Section 2. — L'appréciation par une commission d'appréciation du fonctionnement des organisations socioculturelles pour adultes subventionnées, actives dans des régions spécifiques.

**Art. 38.** Pour arriver à une appréciation motivée des contenus et du volet contenu du plan directeur, la commission d'appréciation utilise les éléments d'appréciation visés à l'article 35, alinéa 1<sup>er</sup> du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, traduits en critères d'appréciation qui s'énoncent comme suit :

1° la contribution de la mission et de la vision de l'organisation socioculturelle à l'objectif du décret :

a) l'organisation a une mission et une vision claires et explicites ;

b) l'organisation montre sa contribution réalisée à l'émancipation de personnes et de groupes et au renforcement d'une société démocratique, durable, inclusive et solidaire, et explicite ses ambitions pour le futur :

1) à l'aide des données sur le fonctionnement et les résultats atteints ;

2) en décrivant comment elle facilitera la participation socioculturelle des adultes, en indiquant les questions sociales qu'elle veut donner le statut de cause publique et les pratiques qu'elle développera et diffusera pour apporter des solutions efficaces ;



2° la relation entre la mission et la vision de l'organisation socioculturelle et le contexte social actuel que l'organisation a décrit elle-même :

a) l'organisation précise à l'aide de données sur le fonctionnement les défis sociaux qu'elle a effectivement abordés, comment ce fonctionnement a pris forme et les résultats qu'elle a atteints ;

b) l'organisation explicite dans une analyse du contexte social les développements qui sont pertinents pour sa mission et sa vision, les développements qui posent des défis qu'elle se propose de relever dans le but de déployer son fonctionnement futur et ce faisant, l'impact qu'elle vise à atteindre ;

3° la contribution de l'organisation socioculturelle à la réalisation des trois rôles socioculturels :

a) l'organisation explicite sa vision des trois rôles socioculturels ;

b) l'organisation précise à l'aide de données sur le fonctionnement comment elle réalise les trois rôles socioculturels et indique comment elle veut poursuivre ses efforts visant réaliser ces rôles à l'avenir ;

4° les objectifs stratégiques et opérationnels de l'organisation socioculturelle :

a) le fonctionnement de l'organisation est fondé sur un ensemble cohérent et étayé d'objectifs stratégiques et opérationnels ;

b) l'organisation démontre comment elle concrétise son fonctionnement en vue de la réalisation de ces objectifs, en assure le suivi, procède à une autocritique et corrige si nécessaire ;

5° l'élaboration des quatre fonctions socioculturelles de la manière suivante :

a) l'organisation a une vision étayée des quatre fonctions et les méthodes adoptées par l'organisation pour réaliser les fonctions suivies ;

b) l'organisation peut, à l'aide des données sur le fonctionnement, indiquer comment elle a mis en pratique les quatre fonctions, quels résultats elle a atteints et quelles sont ses ambitions futures :

1) pour la fonction culturelle :

i) la vision de la culture en relation avec la mission de l'organisation et la justification de l'approche adoptée par l'organisation en vue de mettre sur pied des pratiques visant à créer, maintenir, partager la culture ainsi qu'à y participer ;

ii) l'organisation indique les pratiques qui sont mises sur pied pour favoriser la création, le maintien, le partage de la culture ainsi que la participation à la culture ;

iii) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus et des résultats qui conduisent à la création, au maintien, au partage de la culture et à la participation à la culture ;

2) pour la fonction pédagogique :

i) la vision de l'apprentissage en relation avec la mission de l'organisation et une justification de la méthode pour mettre sur pied des environnements d'apprentissage ;

ii) l'organisation indique les pratiques qui ont été réalisées pour développer des processus de formation ;

iii) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus d'apprentissage et des résultats d'apprentissage ;

3) pour la fonction fédératrice :

i) la vision des groupes et des communautés et les interactions entre eux en relation avec la mission de l'organisation et une justification de l'approche visant à soutenir et faciliter des processus conduisant à la formation de groupes et de communautés ou à l'interaction entre groupes et communautés ;

ii) l'organisation indique les initiatives qui ont été prises pour soutenir et faciliter la formation de groupes et communautés ou les initiatives qui ont été prises en vue des interactions entre groupes et communautés ;

iii) l'organisation présente une image qualitative et représentative des processus et des pratiques concrétisant la fonction fédératrice et des résultats qui en découlent ;

4) pour la fonction du mouvement social :

i) la vision d'engagement et de politisation et des questions sociales pertinentes en relation avec la mission de l'organisation et une justification de l'approche en vue de mettre en place des pratiques permettant l'engagement et la politisation en relation avec les questions sociales ;

ii) l'organisation indique les pratiques mises en place qui permettent l'engagement et la politisation en relation avec les questions sociales ;

iii) l'organisation présente une image des processus de changement qualitatifs et utiles et des changements réalisés en relation avec la réflexion et l'action sociales et avec l'organisation de la société ;

6° un programme d'activités ayant une pertinence et un rayonnement dans la région concernée, adapté au contexte culturel et social de la région et complémentaire au programme d'activités d'autres acteurs dans la région spécifique :

a) dans une analyse du contexte régional, l'organisation explicite les développements sociaux qui sont spécifiquement pertinents pour la région, elle les justifie et démontre comment elle y répond spécifiquement de par son fonctionnement et quels en sont les résultats ;

b) l'organisation démontre la pertinence et le rayonnement dans la région à l'aide de données-clés et de chiffres sur la présence, la visibilité, la portée ou l'impact de ses activités ;

c) l'organisation démontre qu'elle déploie une programmation qui est complémentaire au programme d'activités des autres acteurs dans la région ;

7° un programme d'activités subventionné qui se déroule en grande partie pendant le temps libre :

a) l'organisation démontre que le programme d'activités régional pour lequel l'organisation est subventionnée, se déroule et se déroulera manifestement et principalement dans le temps libre des adultes, ce qui est attesté par les données-clés et les chiffres sur les finances, les personnels et le fonctionnement ;

b) la partie du programme d'activités qui, le cas échéant, se déroule ou se déroulera en dehors du temps libre, est décrite et justifiée par l'organisation à partir de sa mission et vision ;

8° la programmation ciblant le grand public et les choix faits au niveau des communautés, des groupes cibles ou des groupes à potentiel :

a) l'organisation explicite son programme d'activités ciblant le grand public et les choix faits au niveau des groupes cibles, des communautés et des groupes à potentiel ;

b) au sein des choix faits, l'organisation explicite et justifie sa politique et son approche pour réaliser la participation socioculturelle de chacun, avec une attention particulière pour les groupes à potentiel, les résultats qu'elle atteint et comment elle assure le suivi de cette politique et la corrige, le cas échéant ;

c) l'organisation démontre les processus et les pratiques qu'elle a mis en place pour atteindre son public et la forme ceux-ci prennent dans la pratique.

9° la place des bénévoles dans l'organisation et la manière dont ils sont associés et encadrés :

a) l'organisation démontre les tâches et les rôles dont les bénévoles se chargent ou se chargeront effectivement dans l'organisation ou le programme d'activités régional ;

b) l'organisation explicite sa politique de soutien menée à l'égard des bénévoles et comment elle concrétise et concrétisera l'engagement, la voix et la participation de bénévoles dans l'organisation ;

c) l'organisation indique comment elle évalue et corrige sa politique vis-à-vis des bénévoles.

Pour arriver à une appréciation motivée de la gestion et du volet gestion du plan directeur, la commission d'appréciation utilise les éléments d'appréciation visés à l'article 35, alinéa 2 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, qu'elle a traduits en critères d'appréciation qui sont les suivants :

1° une politique gestionnaire pluriannuelle intégrée en matière de qualité et de finances ;

a) l'organisation explicite sa gestion professionnelle et indique les mesures d'amélioration qu'elle a prises dans ce cadre et les mesures qu'elle entend encore prendre ;

b) l'organisation explicite sa politique de qualité intégrale et indique les mesures d'amélioration qu'elle a prises dans ce cadre et les mesures qu'elle entend encore prendre ;

c) l'organisation est transparente sur sa situation financière, les mesures prises dans le cadre de sa politique financière pluriannuelle et les effets de cette politique ;

d) l'organisation présente les décomptes financiers et fait une prévision de l'évolution de sa situation financière pour la période stratégique suivante ;

2° l'application des principes de bonne gouvernance :

a) l'organisation indique comment elle organisera la transparence et la justification de sa gouvernance ;

b) l'organisation explicite à partir de sa mission et de ses objectifs la composition des organes d'administration et la répartition de leurs rôles et leurs compétences ;

c) l'administration indique comment elle implique les parties prenantes internes et externes dans les décisions stratégiques ;

d) l'organisation démontre comment elle applique les principes de bonne gouvernance dans l'organisation, les points à développer éventuellement et les initiatives qu'elle a prises ou qu'elle prendra à cet effet ;

3° l'adéquation entre le volet contenu et le volet gestion du plan directeur :

a) l'organisation justifie la manière dont elle a affecté et affectera ses finances, ses personnels et ses moyens à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels ;

b) l'organisation indique comment elle assure le suivi de l'adéquation entre son plan de contenu et son plan de gestion, comment elle l'évalue et apporte des corrections éventuelles.

#### TITRE 4. — *Subventions de projet aux organisations socioculturelles pour adultes*

**Art. 39.** Avant le 1<sup>er</sup> février de l'année précédant la nouvelle période stratégique, le Gouvernement flamand détermine les défis sociaux pour la période stratégique suivante après consultation avec le point d'appui et la fédération sectorielle.

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> février, le Gouvernement flamand peut prendre l'initiative de formuler des défis sociaux supplémentaires ou prioritaires en raison d'événements sociaux actuels.

**Art. 40.** Les organisations ou initiatives socioculturelles pour adultes visées à l'article 45 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, peuvent introduire annuellement le 15 juillet au plus tard une demande de subvention auprès de l'administration pour réaliser un projet qui démarre dans l'année qui suit la demande de subvention.

L'administration formule un avis motivé et le transmet le 15 octobre au plus tard au ministre.

Le ministre décide de l'octroi de subventions de projet le 1 novembre au plus tard.

**Art. 41.** Le dossier de projet comprend :

1° une description du projet y compris un plan précisant l'approche et la durée du projet ;

2° un budget du projet, y compris une explication ;

3° une description de la concrétisation de chaque élément d'appréciation, visé à l'article 47, alinéa 4, du décret sur l'animation socioculturelle des adultes ;

4° le cas échéant, les informations complémentaires définies dans le modèle de la demande de subvention, tel que visé à l'article 55 du présent arrêté.

**Art. 42.** Les subventions de projet sont mises à disposition comme suit :

1° une avance de 80% de la subvention est payée après la signature de l'arrêté portant octroi de la subvention ;

2° le solde de maximum 20% de la subvention est payé après que l'administration a constaté que les conditions auxquelles la subvention a été octroyée ont été respectées et que la subvention a été utilisée aux fins auxquelles elle a été octroyée. Le rapport de fond et un rapport financier doivent le prouver.

**Art. 43.** L'organisation socioculturelle pour adultes soumet à l'administration, au plus tard trois mois après la fin du projet, un rapport de fond et un rapport financier conformément au modèle visé à l'article 55.

**Art. 44.** L'administration exerce le contrôle de l'affectation des subventions de projet à l'aide du rapport de fond et du rapport financier sur la base des dispositions des chapitres 4, 5 et 6 relatives à la subvention de projet de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 novembre 2013 relatif aux règles générales en matière de subventionnement.

**TITRE 5. — Obligations du bénéficiaire d'une subvention, contrôle de l'affectation de la subvention et sanctions**

**CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — La justification de la subvention de fonctionnement**

**Art. 45.** L'organisation socioculturelle présente un rapport d'avancement avant le 1<sup>er</sup> avril de la troisième année de la période stratégique. Le rapport d'avancement comprend :

1° un état des lieux de la mise en œuvre du plan directeur pendant les deux premières années de la période stratégique et une anticipation de la mise en œuvre du plan directeur dans l'année en cours et les deux dernières années de la période stratégique ;

2° le volume et les résultats du fonctionnement :

a) les données-clés et les chiffres relatifs aux finances pour la première année de la période stratégique ;

b) les données-clés et les chiffres relatifs aux personnels pour les première et deuxième années de la période stratégique ;

c) les données-clés et les chiffres relatifs au fonctionnement pour les première et deuxième années de la période stratégique ;

3° une description de la concrétisation de chaque élément d'appréciation, visé à l'article 10 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes.

**Art. 46.** L'organisation socioculturelle pour adultes soumet annuellement avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année qui suit l'année pour laquelle la subvention a été octroyée :

1° un rapport financier qui comprend :

a) un décompte, un budget et un bilan conformément au modèle visé à l'article 55 ;

b) le rapport d'un expert-comptable ou réviseur d'entreprise agréé qui n'est pas associé au fonctionnement quotidien de l'organisation, y compris un commentaire en ce qui concerne la reproduction véridique du décompte et du bilan ;

c) un aperçu des rémunérations individuelles, dans lequel est mentionné le coût salarial total par travailleur ;

2° une liste de données pertinentes qui est mise à disposition via une application web.

Lorsque la personne morale dans laquelle l'organisation socioculturelle des adultes a été intégrée organise d'autres activités outre le fonctionnement pour lequel elle reçoit une subvention de fonctionnement en application du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, le fonctionnement ayant trait à la subvention de fonctionnement doit être identifiable de manière séparée dans la comptabilité. Au rapport financier est joint, le cas échéant, un décompte séparé conformément au modèle visé à l'article 55 qui a trait au fonctionnement pour lequel l'organisation socioculturelle pour adultes reçoit une subvention de fonctionnement en application du décret précité.

A tout moment, l'administration peut demander des informations et des documents complémentaires à l'organisation socioculturelle pour adultes.

**CHAPITRE 2. — Le contrôle de la subvention de fonctionnement**

**Art. 47.** Annuellement, l'administration exerce, par application de l'article 49 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, le contrôle de l'affectation de la subvention sur la base du rapport financier visé à l'article 46.

**Art. 48.** Dans la troisième année de la période stratégique, l'administration exerce, par application de l'article 49 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, le contrôle de l'affectation de la subvention sur la base du rapport d'avancement visé à l'article 45.

**Art. 49.** Si, lors du contrôle ou de la visite sur place annoncée au préalable, de graves manquements au sens de l'article 48, § 1<sup>er</sup>, du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, sont constatés, l'administration formule un projet de décision de sanction.

**Art. 50.** L'administration soumet le projet de décision de sanction, visée à l'article 48, § 3, du décret sur l'animation socioculturelle des adultes dans un délai de quatorze jours à l'organisation socioculturelle pour adultes.

**Art. 51.** Lorsque l'organisation socioculturelle pour adultes conteste le manquement constaté ou estime que la sanction n'est pas en proportion raisonnable au manquement constaté, elle peut présenter une réclamation motivée. La réclamation doit être transmise à l'administration dans un délai de quatorze jours après la notification de la sanction.

Une réclamation est recevable lorsqu'elle a été introduite à temps et est motivée.

L'administration notifie, dans un délai de quatorze jours, la recevabilité ou non de la réclamation.

**Art. 52.** Le ministre décide, dans un délai de quarante-neuf jours, sur la base de la réclamation recevable, si la sanction est maintenue ou non ou si elle est adaptée.

L'administration notifie la décision du ministre dans un délai de quatorze jours.

**CHAPITRE 3. — La réserve**

**Art. 53.** Lors du contrôle annuel visé à l'article 47, l'administration fixe les réserves qui sont constituées à charge de subventions.

Au terme de la période stratégique, l'administration exerce le contrôle des réserves visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sur la base des dispositions sur la constitution de réserves de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 novembre 2013 relatif aux règles générales en matière de subventionnement.

**Art. 54.** Des engagements encore ouverts vis-à-vis de la Communauté flamande peuvent être décomptés des avances et du solde visé à l'article 52 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes.

#### TITRE 6. — *Dispositions communes*

**Art. 55.** Pour une demande de subvention, un dossier de projet, une réaction écrite, un rapport de remédiation, un rapport d'avancement, un rapport de fond, un rapport financier ou la production de données pertinentes pour la politique, l'administration peut publier un modèle. Le modèle applicable est publié au moins trois mois avant la date limite de dépôt du document en question.

Les modèles visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent être mis à disposition sous la forme d'une application web.

**Art. 56.** Toute notification par l'administration visée au présent arrêté est faite par écrit quel qu'en soit le support. La notification peut être faite par lettre, par courrier électronique, via une application web ou tout autre moyen de télécommunication résultant en un document écrit pour le destinataire.

#### TITRE 7. — *Dispositions finales*

##### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Dispositions abrogatoires*

**Art. 57.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 5 septembre 2008 portant exécution du décret du 4 avril 2003 relatif à l'animation socioculturelle des adultes, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 6 décembre 2013 et 27 février 2015 est abrogé, à l'exception des articles 60 et 61.

Les articles 60 et 61 restent en vigueur pour l'octroi de subventions à la fédération d'organisations d'éducation populaire visée au titre VIIbis du décret du 4 avril 2003 relatif à l'animation socioculturelle des adultes. A l'octroi de subventions au point d'appui s'appliquent l'article 52 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes et le titre 5 du présent arrêté.

##### CHAPITRE 2. — *Dispositions transitoires*

**Art. 58.** En exécution de l'article 60, § 9 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, les éléments d'appréciation visés aux §§ 3 à 8 sont traduits en critères d'évaluation tel que visés aux alinéas 2 à 7.

Les critères d'appréciation pour les associations socioculturelles sont :

1° la manière dont les quatre fonctions visées à l'article 2, 8°, du décret du 4 avril 2003, sont réalisées ;

a) l'organisation a une vision étayée des quatre fonctions ;

b) l'organisation décrit la mesure dans laquelle chaque fonction dans le fonctionnement est réalisée et motive les choix ayant conduit à cette relation ;

c) l'organisation explicite les méthodes qu'elle veut appliquer pour réaliser les quatre fonctions ;

2° la manière dont les divisions ou les groupes sont encadrés : le développement des activités des divisions et des groupes, le nombre de divisions ou de groupes :

a) l'organisation justifie sa stratégie au niveau du nombre de divisions et de groupes ;

b) l'organisation justifie comment elle développe les activités des divisions et des groupes ;

c) l'organisation motive et explique comment elle concrétise l'encadrement des divisions ou des groupes ;

3° la politique à l'égard du bénévole :

a) l'organisation précise ce qu'elle entend par bénévolat et explique sa vision de la politique de bénévolat ;

b) l'organisation précise la stratégie qu'elle suit pour mettre en pratique cette vision ;

c) l'organisation démontre comment elle concrétise l'engagement, la voix et la participation de bénévoles dans l'organisation ;

4° les actions visant l'approfondissement et l'élargissement de la participation ;

a) l'organisation précise et motive ses stratégies d'élargissement de la participation des membres, des non membres et des groupes cibles spécifiques éventuels, et de sensibilisation plus intensive à l'intention des groupes cibles visées ;

b) l'organisation précise les actions qu'elle entreprend en vue de l'approfondissement et l'élargissement de la participation ;

5° la communication avec les membres :

a) l'organisation précise les stratégies qu'elle adopte pour communiquer avec ses membres ;

b) l'organisation précise la manière dont elle concrétise ces stratégies en actions ;

6° le développement d'actions et d'activités à échelle communautaire ;

a) l'organisation précise les stratégies qu'elle adopte pour développer des actions et des activités à échelle communautaire ;

b) l'organisation précise la manière dont elle concrétise ces stratégies en actions.

7° le développement d'activités innovatrices et particulières ;

a) l'organisation précise les activités innovatrices et particulières qu'elle réalise ;

b) l'organisation motive pourquoi ces activités sont innovatrices et particulières pour l'association ;

8° l'approche de la diversité en prêtant une attention particulière à l'interculturalité :

a) l'organisation donne sa vision de la diversité dans la société et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans l'association ;

b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour stimuler l'interculturalité.

9° la coopération et la mise en réseau avec d'autres organisations ;

a) l'organisation motive et explique comment et avec qui elle s'engage et procède au réseautage ;

b) l'organisation motive et démontre les initiatives qu'elle prend en collaboration avec d'autres organisations ou les efforts qu'elle fournit pour stimuler la coopération ;

10° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité ;

- a) l'organisation explicite et motive sa politique de qualité intégrale ;
  - b) l'organisation explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes ;
- 11° le souci de la professionnalisation et du professionnalisme.

- a) l'organisation explicite et justifie sa politique de professionnalisation et de développement ;
- b) l'organisation démontre les initiatives qu'elle prend en exécution de cette politique.

Les critères d'appréciation pour les mouvements socioculturels sont :

1° le savoir-faire et l'expertise du mouvement relatifs au thème ou au cluster ; la manière dont cette expertise est développée ; la manière dont le savoir-faire est partagé :

- a) l'organisation démontre son savoir-faire et expertise du mouvement relatifs au thème ou au cluster ;
- b) l'organisation démontre comment elle continue à développer son expertise ;
- c) l'organisation démontre comment elle donne accès à cette expertise ;

2° l'approche de la diversité en prêtant une attention particulière à l'interculturalité :

a) l'organisation donne sa vision de la diversité dans la société et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans l'association ;

b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour stimuler l'interculturalité.

3° la manière de s'adresser directement ou indirectement au grand public, y compris les efforts pour attirer d'autres publics ;

a) l'organisation motive et démontre les canaux, méthodes et moyens de communication qu'elle utilise pour s'adresser au grand public ;

b) l'organisation motive et démontre les efforts qu'elle fait pour attirer d'autres publics ;

4° la créativité, la diversité et l'originalité des méthodes utilisées, ainsi que leur efficacité :

- a) l'organisation explicite la diversité des méthodes qu'elle applique ;
- b) l'organisation démontre pourquoi les méthodes appliquées sont originales et créatives ;
- c) l'organisation démontre que les méthodes appliquées sont efficaces en fonction des objectifs à atteindre ;

5° la communication avec le public, l'attention portée aux médias :

a) l'organisation spécifie les stratégies qu'elle applique pour communiquer avec le grand public et comment elle traduit ces stratégies en actions ;

b) l'organisation démontre les efforts qu'elle fait pour attirer l'attention des médias ;

6° la nature et l'ampleur des activités éducatives et des matériaux de travail ;

- a) l'organisation démontre comment elle concrétise les activités éducatives ;
- b) l'organisation démontre les matériaux de travail qu'elle développe et utilise ;

7° les actions et les campagnes :

- a) l'organisation justifie la planification de ses actions et campagnes ;
- b) l'organisation démontre la nature et l'ampleur de ses actions et campagnes ;

8° la coopération et la mise en réseau avec d'autres organisations ;

- a) l'organisation motive et explique comment et avec qui elle s'engage et procède au réseautage ;
- b) l'organisation motive et démontre les initiatives qu'elle prend en collaboration avec d'autres organisations ou les efforts qu'elle fournit pour stimuler la coopération ;

9° l'engagement de bénévoles et d'administrateurs ;

a) l'organisation démontre de quelle manière des bénévoles et des administrateurs sont impliqués dans l'organisation ;

b) l'organisation démontre de quelle manière des bénévoles et des administrateurs coopèrent au développement de l'organisation ;

10° le souci de la professionnalisation et du professionnalisme :

- a) l'organisation explicite et justifie sa politique de professionnalisation et de développement ;
- b) l'organisation démontre quelles initiatives elle prend en exécution de cette politique ;

11° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité :

- a) l'organisation explicite et motive sa politique de qualité intégrale ;
- b) l'organisation explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes.

Les critères d'appréciation pour les institutions de formation spécialisées sont :

1° la répartition communautaire de l'offre et/ou du public : l'organisation démontre que son offre et/ou l'atteinte du public est réparti sur au moins quatre provinces flamandes. La région bilingue de Bruxelles-Capitale est considérée comme une province flamande ;

2° la politique menée à l'égard des participants - groupes cibles existants et visés - et le lien avec la politique de communication :

a) l'organisation précise la politique qu'elle mène vis-à-vis de ses participants et les efforts elle fait pour élargir et renouveler le public ;

b) l'organisation explique les stratégies de communication qui sont adoptées pour atteindre les participants, tant les groupes cibles existants que les groupes cibles visés ;

3° la coopération avec les universités populaires :

a) l'organisation explicite et justifie à partir de ses options stratégiques spécifiques sa collaboration avec diverses universités populaires situées dans les différentes régions ;

b) l'organisation démontre les initiatives de coopération déjà réalisées avec les universités populaires ;

4° le souci de la professionnalisation et du professionnalisme :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de professionnalisation et de développement ;

b) l'organisation démontre les initiatives qu'elle prend en exécution de cette politique ;

5° le nombre d'heures des programmes :

a) l'organisation explicite et justifie les choix quant à l'ampleur de l'offre éducative ;

b) l'organisation précise l'ampleur et la concrétisation des heures subventionnables réalisées ;

6° la mise en réseau et la coopération :

a) l'organisation motive et explique comment et avec qui elle s'engage et procède au réseautage ;

b) l'organisation motive et démontre les initiatives qu'elle prend en collaboration avec d'autres organisations ou les efforts qu'elle fournit pour stimuler la coopération ;

7° la manière dont la fonction culturelle est concrétisée :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction culturelle ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction culturelle dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

8° la manière dont la fonction fédératrice est concrétisée :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction fédératrice ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction fédératrice dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

9° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de qualité intégrale ;

b) l'organisation explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes ;

10° l'approche de la diversité en prêtant une attention particulière à l'interculturalité :

a) l'organisation donne sa vision de la diversité dans la société et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans l'association ;

b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour stimuler l'interculturalité.

Les critères d'appréciation pour les institutions de formation syndicales sont :

1° la répartition communautaire de l'offre et/ou du public : l'organisation démontre que son offre ou l'atteinte du public est répartie sur au moins quatre provinces flamandes. La région bilingue de Bruxelles-Capitale est considérée comme une province flamande ;

2° la politique menée à l'égard des participants (groupes cibles existants et visés) et le lien avec la politique de communication :

a) l'organisation précise la politique qu'elle mène vis-à-vis de ses participants et les efforts elle fait pour élargir et renouveler le public ;

b) l'organisation explique les stratégies de communication qui sont adoptées pour atteindre les participants (tant les groupes cibles existants que les groupes cibles visés) ;

3° le souci de la professionnalisation et du professionnalisme :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de professionnalisation et de développement ;

b) l'organisation démontre les initiatives qu'elle prend en exécution de cette politique ;

4° le nombre d'heures des programmes :

a) l'organisation explicite et justifie les choix quant à l'ampleur de l'offre éducative ;

b) l'organisation précise l'ampleur et la concrétisation des heures subventionnables réalisées ;

5° la mise en réseau et la coopération :

a) l'organisation motive et explique comment et avec qui elle s'engage et procède au réseautage ;

b) l'organisation motive et démontre les initiatives qu'elle prend en collaboration avec d'autres organisations ou les efforts qu'elle fournit pour stimuler la coopération ;

6° la manière dont la fonction culturelle est concrétisée :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction culturelle ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction culturelle dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

7° la manière dont la fonction fédératrice est concrétisée :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction fédératrice ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction fédératrice dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

8° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité :

a) l'organisation explicite et motive sa politique de qualité intégrale ;

b) l'organisation explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes ;

9° l'approche de la diversité en prêtant une attention particulière à l'interculturalité :

a) l'organisation donne sa vision de la diversité dans la société et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans l'association ;

b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour stimuler l'interculturalité.

Les critères d'appréciation en ce qui concerne les institutions de formation pour personnes handicapées sont :

1° la répartition communautaire de l'offre et/ou du public : l'organisation démontre que son offre et/ou l'atteinte du public est répartie sur au moins quatre provinces flamandes. La région bilingue de Bruxelles-Capitale est considérée comme une province flamande ;

2° la politique menée à l'égard des participants (groupes cibles existants et visés) et le lien avec la politique de communication :

a) l'organisation précise la politique qu'elle mène vis-à-vis de ses participants et les efforts elle fait pour élargir et renouveler le public ;

b) l'organisation explique les stratégies de communication qui sont adoptées pour atteindre les participants, tant les groupes cibles existants que les groupes cibles visés ;

3° le souci de la professionnalisation et du professionnalisme :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de professionnalisation et de développement ;

b) l'organisation démontre les initiatives qu'elle prend en exécution de cette politique ;

4° le nombre d'heures des programmes :

a) l'organisation explicite et justifie les choix quant à l'ampleur de l'offre éducative ;

b) l'organisation précise l'ampleur et la concrétisation des heures subventionnables réalisées ;

5° la mise en réseau et la coopération :

a) l'organisation motive et explique comment et avec qui elle s'engage et procède au réseautage ;

b) l'organisation motive et démontre les initiatives qu'elle prend en collaboration avec d'autres organisations ou les efforts qu'elle fournit pour stimuler la coopération ;

6° la manière dont la fonction culturelle est concrétisée :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction culturelle ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction culturelle dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

7° la manière dont la fonction fédératrice est concrétisée :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction fédératrice ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction fédératrice dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

8° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de qualité intégrale ;

b) l'organisation explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes ;

9° l'approche de la diversité en prêtant une attention particulière à l'interculturalité :

a) l'organisation donne sa vision de la diversité dans la société et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans l'association ;

b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour stimuler l'interculturalité.

10° la coopération au sein de la fédération :

a) l'organisation explicite la finalité et les objectifs de la coopération avec les autres institutions ou services de formation au sein de la fédération ;

b) l'organisation explique comment elle coopère avec les autres institutions ou services de formation au sein de la fédération.

Les critères d'appréciation pour la fédération des services de formation pour personnes handicapées sont les suivants :

1° la répartition communautaire de l'offre et/ou du public : l'organisation démontre que son offre et/ou l'atteinte du public est répartie sur au moins quatre provinces flamandes. La région bilingue de Bruxelles-Capitale est considérée comme une province flamande ;

2° la politique menée à l'égard des participants - groupes cibles existants et visés - et le lien avec la politique de communication :

a) l'organisation précise la politique qu'elle mène vis-à-vis de ses participants et les efforts elle fait pour élargir et renouveler le public ;

b) l'organisation explique les stratégies de communication qui sont adoptées pour atteindre les participants, tant les groupes cibles existants que les groupes cibles visés ;

3° le souci de la professionnalisation et du professionnalisme :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de professionnalisation et de développement ;

b) l'organisation démontre les initiatives qu'elle prend en exécution de cette politique ;

4° la manière dont la fonction éducative est concrétisée ;

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction éducative ;

b) le service de formation indique comment et dans quelle mesure il réalise la fonction éducative dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

5° la mise en réseau et la coopération :

- a) l'organisation motive et explique comment et avec qui elle s'engage et procède au réseautage ;
- b) l'organisation motive et démontre les initiatives qu'elle prend en collaboration avec d'autres organisations ou les efforts qu'elle fournit pour stimuler la coopération ;

6° la manière dont la fonction fédératrice et la fonction d'activation sociale sont concrétisées :

- a) l'organisation a une vision étayée de la fonction fédératrice ;
- b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction fédératrice dans son fonctionnement et justifie ses choix ;
- c) l'organisation a une vision étayée de la fonction d'activation sociale ;
- d) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction d'activation sociale dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

7° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité :

- a) l'organisation explicite et justifie sa politique de qualité intégrale ;
- b) l'organisation explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes ;

8° l'approche de la diversité en prêtant une attention particulière à l'interculturalité :

- a) l'organisation donne sa vision de la diversité dans la société et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans l'association ;
- b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et comment elle se positionne à cet égard, et précise les efforts qu'elle fournit pour stimuler l'interculturalité.

9° la coopération au sein de la fédération :

- a) l'organisation explicite la finalité et les objectifs de la coopération avec les autres institutions ou services de formation au sein de la fédération ;
- b) l'organisation explique comment elle coopère avec les autres institutions ou services de formation au sein de la fédération.

**Art. 59.** En exécution de l'article 60, § 9 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, les dispositions relatives à l'octroi de subventions dans l'article 45, §§ 2, 3 et 4 du décret du 4 avril 2003 telles qu'applicables avant l'entrée en vigueur du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, sont traduits en critères d'évaluation qui sont les suivants :

- a) la subvention annuelle est justifiée dans le cadre de l'exécution du plan directeur ;
- b) les réserves qui sont constituées par les subventions sont affectées au financement des dépenses qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'organisation ;
- c) une comptabilité est tenue suivant le plan comptable normalisé.

**Art. 60.** Le rapport de visite comprend :

- 1° une évaluation du fonctionnement par élément d'appréciation applicable visée à l'article 58, alinéas 2 à 7, du présent arrêté ;
- 2° une évaluation du fonctionnement par critère d'évaluation visé à l'article 59 du présent arrêté ;
- 3° un résultat final pour chaque élément d'appréciation et pour les dispositions sur l'octroi de subventions, tout en formulant, le cas échéant, une ou plusieurs recommandations ;
- 4° des données quantitatives relatives au fonctionnement, telles qu'elles peuvent être déduites, depuis l'agrément sur la base du décret du 4 avril 2003, des rapports d'avancement, du budget annuel, des rapports financiers et des informations et données générales relatives au fonctionnement des années 2004, 2008, 2012 et 2016 ;
- 5° un résumé conclusif sur la base de la pondération et l'interaction entre 1°, 2°, 3° et 4° ;
- 6° une évaluation telle que visée à l'article 60 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes.

**Art. 61.** En exécution de l'article 61, § 4 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, les éléments d'appréciation sont traduits en critères d'appréciation qui sont les suivants :

- 1° l'atteinte du public ;
  - a) l'organisation explicite, en vue de la réalisation des trois fonctions, ses choix pour atteindre des parties de la population adulte de la région, y compris les options pour un élargissement ou une consolidation éventuels du public ;
  - b) l'organisation explique comment elle collecte et analyse les données à ce sujet ;
- 2° la mesure dans laquelle l'université populaire atteint les groupes à potentiel, ou a de l'importance pour des groupes à potentiel par le biais de multiplicateurs :
  - a) l'organisation explique et motive sa politique des groupes à potentiel ;
  - b) l'organisation démontre ses efforts pour atteindre les groupes à potentiel et explique si elle fait ces efforts au moyen d'un travail « de première ligne » avec les concernés et/ou au moyen d'un travail intermédiaire avec des multiplicateurs qui sont importants pour les groupes à potentiel concernés ;
- 3° la diffusion de l'offre sur la région :
  - a) l'organisation explicite et justifie ses choix et sa stratégie pour diffuser l'offre au sein de la région ;
  - b) l'organisation démontre comment elle répartit effectivement son offre sur la région ;
- 4° la manière dont l'offre est publiée : l'organisation explique ses choix et son approche des stratégies de communication pour faire connaître l'offre à un public plus large ;
- 5° la diversité de l'offre :
  - a) l'organisation motive comment elle aligne son offre sur la spécificité de la région ;
  - b) l'organisation démontre la diversité de son offre ;



6° la justification sociale de l'offre : l'organisation motive et explique, à partir du contexte régional, la justification sociale de son offre;

7° l'infrastructure disponible :

a) l'organisation justifie et explicite les choix de sa politique d'infrastructure ;

b) l'organisation démontre ses réalisations dans le domaine de l'infrastructure ;

8° le développement professionnel :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique quant à la composition, la professionnalisation et le développement de son équipe ;

b) l'organisation démontre les initiatives qu'elle prend en exécution de cette politique ;

9° mise en réseau : l'organisation motive et explique, à partir de son ancrage régional et de ses missions décrétales, comment et avec qui elle se relie et s'implique dans la mise en réseau ;

10° la collaboration avec les institutions de formation spécialisées :

a) l'organisation explicite et justifie à partir de ses options stratégiques spécifiques sa collaboration souhaitée avec diverses institutions de formation spécialisées ;

b) l'organisation démontre les initiatives de coopération qu'elle réalise avec les institutions de formation spécialisées ;

11° la propre contribution à la concertation avec les universités populaires des autres régions : l'organisation précise sa contribution au sein de la concertation avec les autres universités populaires ;

12° la manière dont l'université populaire concrétise la fonction culturelle ;

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction culturelle ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction culturelle dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

13° la manière dont l'université populaire concrétise la fonction fédératrice :

a) l'organisation a une vision étayée de la fonction fédératrice ;

b) l'organisation indique comment et dans quelle mesure elle réalise la fonction fédératrice dans son fonctionnement et justifie ses choix ;

14° le nombre d'heures des programmes :

a) l'organisation explicite et justifie les choix quant à l'ampleur de l'offre éducative ;

b) l'organisation précise l'ampleur et la concrétisation des heures subventionnables réalisées ;

15° la diversité avec une attention particulière à l'interculturalité :

a) l'organisation donne sa vision de la diversité et précise les efforts qu'elle fournit pour aborder la diversité dans la société et dans le fonctionnement ;

b) l'organisation donne sa vision de l'interculturalité et précise les efforts qu'elle fait pour stimuler l'interculturalité chez les personnels, dans le fonctionnement et les organes de gestion ;

16° la manière dont le fonctionnement tient compte des principes de gestion intégrale de la qualité :

a) l'organisation explicite et justifie sa politique de qualité intégrale ;

b) elle explique les stratégies d'amélioration choisies et les réalisations connexes.

**Art. 62.** En exécution de l'article 22, § 1<sup>er</sup> du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, il est tenu compte dans l'avis motivé de l'appréciation de tous les éléments visés au rapport de visite tel que fixé à l'article 60.

**Art. 63.** En exécution de l'article 61, § 4 du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, les dispositions relatives à l'octroi de subventions dans l'article 45, §§ 2, 3 et 4 du décret du 4 avril 2003 telles qu'applicables avant l'entrée en vigueur du décret sur l'animation socioculturelle des adultes, sont traduits en critères d'appréciation qui sont les suivants :

1° la subvention annuelle est justifiée dans le cadre de l'exécution du plan directeur ;

2° les réserves qui sont constituées par les subventions sont affectées au financement des dépenses qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'organisation ;

3° une comptabilité est tenue suivant le plan comptable normalisé.

### CHAPITRE 3. — *Disposition d'entrée en vigueur et disposition d'exécution*

**Art. 64.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Art. 65.** Le Ministre flamand ayant les affaires culturelles dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 octobre 2017.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
G. BOURGEOIS

Le Ministre flamand de la Culture, des Médias, de la Jeunesse et des Affaires bruxelloises  
S. GATZ